

寿光组织工作借力“互联网+” “智慧党建”里有智慧

□ 本报记者 戴玉亮 石如宽
本报通讯员 桑德春

党建工作动态管理系统设有“通知公告、工作展示、基层动态、预警提醒、政策法规、表格下载”等。寿光市委组织部各科室通过系统下发通知、掌握动态、调度管理，各镇街和市直部门单位查收通知、上报信息、展示工作等。

“过去干群直联在考核上主要是听汇报、看台账，无法从实际印证，有些干部便钻了空子。现在凡是入户走访必须上传照片，每月通过系统随机抽查、电话核实、标红提醒，有利于督促干部真正为群众排忧解难。”寿光市委组织部副部长李炳泉说。

在康跃科技车间门口，张贴着一个“寿光党建微信”二维码。该公司党员职工王刚用手机扫描一下，就加入了。“有了党建微信，我随时随地都能了解党建知识，接受党性教育，不知不觉中增强了党性觉悟。”王刚说。

寿光党建微信公众号，设有微党建、微课

堂、微服务3大块，下设党建动态、基层传真、党员先锋等14个子栏目，方寸之间便可知晓全市党建动态。该公众号目前已有关注人数9000余人，推送信息1200多条。

如今，寿光市委组织部已形成了报纸、电视、微信、网站“四位一体”的党建宣传平台。

寿光市委组织部副部长葛树涛说：“报纸、电视，年龄大点的党员看得多。微信、网站，年轻党员看得多。”“四位一体”党建宣传平台，充分发挥新媒体开放性、便捷性、互动性的特点，满足了不同层次党员的需要，不断传递党建正能量。”

过去有些基层党组织发展党员公开度不够，一些老百姓认为有猫腻。组织上对别人隐瞒的问题也难以发现，可能让别有用心之人混入党内。寿光市委组织部办主任、组织一科科长李志军说：“现在所有党员发展对象全部在报纸、电视、微信、网站上公开，全程接受群

众监督，提升了发展党员的透明度和公信力。”

随着自媒体时代的到来，党员人人手都有“麦克风”。寿光市委组织部利用网络传播快、手机使用便捷的特点，把阳光党务从墙上搬到了网上，从公开栏搬到手机上。对重要信息发书、干部选拔任用、发展党员工作、“第一书记”驻村等信息，凡适宜对外公开的，除通过会议、文件、通报等形式公开外，还在报纸、电视、网站、微信上同步发布。同时，从去年开始，寿光在全市搭建“网上阳光村务监督平台”，将村级党务、村务和财务上网，有效解决了村务公开不全面、不到位、不及时的问题。

寿光市委常委、组织部长徐莹认为，“智慧党建”汇集党建动态，定时预警重点工作，全方位展示工作成果，将日常管理精细化，成为推动组织工作全面进步、全面过硬的有效手段。

百姓创业故事

孙荣建：

从推销肥料到生产“巧棵力”

□ 本报记者 石如宽

11月2日，寿光市志同道合肥业有限公司总经理孙荣建接待了2位来自澳大利亚的客商，与对方签订了长期供应合同。5天前，加纳的客户汇来200吨肥料款。

29岁的孙荣建已经把目光转向国际市场。十多年前，孙荣建还是一个骑着自行车推销肥料的小商贩。当时，孙荣建只有一袋从市场上买的微量元素化肥。在圣城街道李家村的农田里转悠了一上午，直到午饭时，一位老大爷买了他的化肥。“10块钱买的，卖了15，一下子给了我信心。”孙荣建说。

孙荣建瞄准了肥料行业。一开始没有本钱，每天去农资市场，孙荣建只要一袋两袋的化肥。虽然只是一两袋肥料，孙荣建以“用得再好再来批发”的承诺争取到了批发价。

送货上门，价格优惠。几个月后，销量增大，孙荣建就租了三轮车拉肥料。后来积累了钱，孙荣建又买了摩托车，可以更快地把肥料送上门。这时，一位销售人员放弃1万余元的月薪，与孙荣建共同做起肥料。摩托车升级为面包车，客户多了，肥料的需求量大了起来。为他们送货的司机看到孙荣建的团队有干劲，也加入进来，队伍壮大了。

后来，孙荣建发现，不是自己的产品总是做不长久。要想长远，得有自己的基地。

2009年9月，孙荣建成立公司，取名志同道合。“印名片的人笑话我们，这个名字怎么像婚姻介绍所啊？”孙荣建说。

有了公司，路怎么走？走代工的路子很难行得通。孙荣建曾找过几家代加工厂，但代工没法控制质量。在不断思考摸索中，孙荣建认为，要生存发展就要树立品牌。但做大众化的品牌也没有优势，仅潍坊就有2000多家大大小小的肥料生产企业。最好的定位，就是开辟一个新品类。

和农民打交道时，孙荣建发现他们用肥料过程比较复杂。有的肥料要先化在水里，再浇到地里，很不方便。于是，把水溶肥做成颗粒的念头在他头脑中愈加强烈。在一次次研发中，孙荣建终于成功做出颗粒水溶肥“巧棵力”，并在全国推广。

在河北廊坊转市场时，孙荣建遇到一个菜农。得知他是“巧棵力”厂家的，菜农热情地给他送上黄瓜。“用了‘巧棵力’，瓜条好、瓜形好，这一茬黄瓜比上一茬多卖了5000元。”菜农告诉孙荣建。

菜农的喜悦让孙荣建豁然开朗：“我们品牌的核心，就是农户发自内心的喜悦。”为了把“巧棵力”的喜悦传递给更多老百姓，2015年，志同道合肥业在山东、河北、东北等地组织了十余场“巧棵力”喜悦中国万里行公益助农活动，免费把颗粒水溶肥送给当地的贫困农户，帮助他们走出困境。

“企业有了发展，更要回馈社会。”孙荣建说。

如今，志同道合的业务在国内全面铺开，也在积极向国外扩张。“‘一带一路’上的国家有巨大的商机，我们将在70个国家销售我们的肥料。”孙荣建说。

寿光有群

“无袍法官”

□ 本报记者 石如宽 戴玉亮
本报通讯员 李兴盛

寿光有一群不穿法袍却行法官之责的人。他们是寿光市人民法院的陪审员，人称“无袍法官”。

退休教师韩天德第一次参与陪审，被整懵了。一对90后小夫妻，结婚不到两年，因为早上谁起来做饭的问题起了争执，从琐碎小事升级到离婚，最终闹到法院。“因为鸡毛蒜皮的事，年轻人就要离婚，我觉得这对婚姻不负责任。”韩天德说，“但咱又搞不懂婚姻、财产和抚养权的法律关系，只能呆坐在审判台上，一句话也不敢说。”

感觉到陪审员不好当，韩天德自费报名参加了成人教育法学专业的函授学习，取得国家承认的法学本科学历。每逢庭审，韩天德总要提前一周到法院办公室阅卷，仔细推敲、核对，找出关键点、争论点，开庭审理时适时发言。

如今，评议案件时，韩天德更擅长从社会道德、人情世故方面分析判断，与法官形成思维互补，丰富法官在事实认定和法律适用中的思维判断。现在，他已成为婚姻家庭纠纷案件的行家里手。

法官讲“法理”，陪审员袁桂美更愿意说“情理”。陪审员来源于人民群众，更能体察民情、了解民意。袁桂美认为，陪审员的工作与法官互补，达到法、理、情兼顾，让当事人既感受到审判工作的权威性，又感受到审判人员的亲和力。

袁桂美参与审理的一起离婚案件中，双方当事人争夺孩子的抚养权，多次在公众场合抢夺孩子，让孩子的心理受到创伤。看得心疼又生气，袁桂美主动接过了调解任务。针对双方爱子心切，袁桂美和双方坐下来一起分析，孩子跟着谁才更有利于成长，谁带着孩子才能更好地生活。从下午3点一直谈到傍晚6点，经过3个小时的调解，袁桂美终于促使双方当事人达成了协议。

寿光地方不大，拐弯抹角总能找到“熟人”。陪审员李清源就碰到过“熟人”打招呼的事。有一个民间借贷纠纷案件，有一方当事人假托朋友介绍，想让李清源在案子上“照顾照顾”。李清源推托后还申请了回避。后来当事人又想请李清源吃饭，借机打探消息，也被回绝了。李清源告诉对方：“充分收集证据，法律会给出公正的判决。”

有时听到有人毫无根据地污蔑法官、法官时，李清源总是依据自己陪审工作的所见所闻，去澄清误解。有人说他太“较真”，李清源却说：“我是无袍法官，我为法院代言。”

有干事的平台，有包容的氛围，有问题及时解决——

高端人才为啥能留在寿光？

□ 本报记者 戴玉亮 石如宽 单晨

11月5日上午，潍坊科技学院生物工程研发中心副教授吕金浮要去实验基地查看辣椒种苗长势。开着电动汽车，10分钟后，吕金浮就到了基地。“以前我们都是骑着电动车去基地，要40多分钟。现在条件好了，我们更多的时间可以作研究。”吕金浮说。

“骑车在路上，有时难免磕着碰着。我最担心教师们的安全，生怕有闪失。”潍坊科技学院生物工程研发中心主任李美芹告诉记者，寿光市委书记朱兰玺来潍坊科技学院调研时，她反映了这个问题。没几天，寿光市委、市政府分两次协调了4台电动汽车过来。

“不光是汽车。我们的基地一开始只有100亩，不够用，需要扩大到200亩。没用我们和农户、村里打交道，市政府就帮着协调完了。”李美芹说。

“真心关爱和尊重人才，才能留住人才。”朱兰玺说。

专家提出的问题逐一解决

康跃科技2004年引进的高层次人才曹山河，曾任亚新科南岳（衡阳）有限公司技术中心主任。对康跃科技提供的条件，曹山河都比较满意，唯一的牵挂是家庭。当时，曹山河的妻子胡东华是湖南衡东县妇联常务副主席（正科级），担心到寿光找不到合适的工作，康跃科技立即向寿光市领导汇报。随后，在有关部门协调下，胡东华职级平调到寿光，任寿光经济开发区管委办财经处主任。同时，寿光有关部门给曹山河的儿子办理了转学手续。

2015年1月，曹山河晋升康跃科技副总经理，分管品质管理和采购工作。

近年来，寿光坚持提升软环境，让人才来得放心、干得安心、留得舒心。据了解，寿光为全市博士以上人才发放了高层次人才服务证，在行政审批绿色通道、免费乘坐城乡公交、优先保证子女入学等9个方面享受高效便捷的服务。

之前，泰丰汽车的一位专家反映，每次到寿光下高速的一个收费站，都要缴纳5元或者10元的费用，很不方便。寿光市政府协调发证机关，为这位专家先免了1年费用。同时，该市积极向省物价局报告，取消了寿光的这个收费处。

为高层次人才搭建发展平台

“在这里，我可以追求自己的育种目标。现在，我干劲十足。”李美芹说。

2005年，在中国海洋大学做博士后研究



寿光组织高端人才参观清华大科学园。

的李美芹受邀来到寿光，致力于国产蔬菜花卉种子研究。去年1月，李美芹团队主导选育的7个番茄品种通过鉴定。专家认为，通过选定的品种可替代国外品种，整体达到国内领先水平。李美芹主持选育的“鲁硕红”蕃茄，还获得了省林业厅的优秀成果一等奖。

寿光注重搭建产业发展平台，为高层次人才施展才华、大显身手提供广阔的舞台。寿光先后建设了国家蔬菜种业创新创业基地、国家火炬计划新型防水材料特色产业基地等10家“国字号”平台。卤水精细化工等2家产业技术联盟成为国家试点联盟。生物基新材料产业集群成为国家三大产业集群之一。山东半岛蓝色经济工程研究院、寿光市软件园等特色产业平台正加快推进。

山东大学博士张晓攀，现在富康制药工作。“公司实验设备齐全，有什么需要都能满足。我做药料合成，公司有专门的检测人员，我的工作效率就很高。”张晓攀说。

为拓展企业研发平台，富康制药先后建设了博士后科研工作站、省院士工作站、省工程实验室、“泰山学者”岗位等7个省级以上创新平台。

2013年以来，寿光先后出台了党管人才、住房保障、孵化器建设、人才项目管理等“一揽子”配套政策，鼓励人才、科技项目引进及平台载体建设。寿光对企业建设工程技术中心、科技企业孵化器、重点实验室等人才工作平台，给予5至200万元的补助。目前，寿光以企业为主体建立院士（专家）工作站等省级以上创新平台90多家。

包容失败 鼓励探索

“待遇很重要，但不是最主要的。重要的是，在这里我有发挥能力的平台。”康跃科技常务副总经理王航告诉记者。

王航曾在行业领先的湖南天雁增压器厂任技术经理。到康跃科技后，王航组建了公司的技术研发体系，搭建了公司技术研发平台。

有一次，与福田汽车合作时，涡轮增压器的机油漏在发电机“肚子”里。对方不满意，但公司并没有因此处罚负责这个项目的王航。2004年，康跃科技为福田汽车供应

3000多台增压器。去年，康跃科技为福田汽车仅单个品种的涡轮增压器就供应48096台。正是王航的不断研究，优化了增压器品质，解决了漏油问题。

自2006年以来，王航带领技术团队获得了32项发明专利、37项实用新型专利、40项外观设计专利，并有2项PCT专利在美国获得授权。其中，多项关键技术填补了国内外空白。

康跃科技人才委员会主任郭伦海说，康跃科技包容失败，鼓励专家在未知领域探索。

曾在淄博一家日资企业工作的唐玉春，今年加盟康跃科技。“管理层很真诚，我们自己可以决定用什么设备或工艺，不用层层上报。”唐玉春说，只有减少条条框框，才能释放个人能力。

郑州大学博士李新建，现在富康制药工作。富康制药计划把李新建送到复旦大学读博士后。“在后续培养上要跟上，让人才的价值得到提升。”富康制药总经理杨磊说。

据介绍，富康制药每年参加培训的技术人员都在20人次以上。

实行厂务公开、民主管理，职工的建议都可以传到公司决策层

职工小建议 企业大效益

□ 本报记者 石如宽 戴玉亮
本报通讯员 陈风华

10月30日，在寿光市东宇鸿翔木业有限公司PVC封边条车间里，有一个直径1.5米的超大型电风扇。“别看现在天气凉爽，用不着电风扇。但夏天我们车间可是闷热难耐，光坐着，10分钟汗水就把衣服湿透了。”封边条车间职工代表王强说。

今年夏天，王强参加了职工代表竞选大会，经过层层PK，最后当选车间的职工代表。刚当选，好多职工就向王强反映车间闷热，影响工作质量。王强写了一份合理化建议递给公司工会，希望在厂房内安置一台电风扇。第二天下午，王强就收到公司工会主席张贵忠的明确答复，可以安装。两天后，电扇就装上了。“公司把我们的意见当回事，我们肯定干活更用心。”王强说。

“我们不断深化厂务公开、民主管理工

作。通过这项工作，凝聚了人心，凝聚了力量。”张贵忠告诉记者。

寿光市总工会主席孙荣新认为，厂务公开是促进企事业单位发展的实事工程，也是保障职工权益的民心工程。

早在2010年，山东新龙集团就尝到了厂务公开的甜头。当时，新龙集团就“引进英国英力士技术离子膜改造项目”和“扩建职工家属楼”两个问题存在不一致意见。当时的资金只能实施一个项目，增加项目投入、扩大再生产关系到公司的长远发展，但扩建家属楼同样涉及职工切身利益，如果协调不好会影响职工队伍的稳定。新龙集团决定召开职工代表大会讨论，让职工审议通过提案。共有126名职工代表参加大会，98名职工代表赞成引进离子膜改造项目。新龙集团领导一班人起立鞠躬，感谢职工们的信任与支持。2012年底，扩建职工家属楼的项目也顺利实施。

新龙集团工会主席李法敏认为，企业尊重职工，职工信任企业，充分体现了厂务公开的

重要意义。

今年，新龙集团根据职工提出的30多条小改小革建议，完成了氯碱溴化锂机组改造、液氯事故处理装置改造、热循环水回收使用改造等，实现直接经济效益300多万元。

“不要小瞧了职工的建议，里面蕴含着巨大的效益。”李法敏说，“新龙集团拥有员工1200人。如果一人每年贡献一条有价值的建议或者意见，对公司而言，就是了不起的成就。”

张贵忠说，在开展合理化建议活动中，东宇鸿翔木业先后收集员工设备维修、节能减排、生产经营等合理化建议5000余条，实施并采纳300多条，为公司创造直接或间接效益100多万元。

“推行厂务公开，调动职工参与民主管理的积极性，对于构建和谐企业至关重要。”新龙集团董事长、党委书记李法曾认为。

除了职代会，新龙集团还逐步建立了公司、车间、班组三级职代会会前审批会后报

告、民主评议领导干部、职工代表质询等十余项基本制度。

“安全大检查文件应该是记名式传达，为啥有两名职工没有签名？”“个别灭火器已过了有效期，应及时更新。”10月30日上午，新龙集团8名职工代表巡查完生产一线安全生产情况后，对公司管理提出了意见、建议。

根据职工提出的意见，新龙集团更新了接送职工学生的大巴车、在新龙小区设立卖菜点、为单职工楼进行装修改造等十多项问题。“因为有一整套完善、有效的厂务公开、民主管理机制，企业与职工打开天窗说亮话，两者之间架起了一道凝心聚力的桥梁。”李法敏说，厂务公开促进了企业和谐发展。

目前，寿光被命名表彰的省级劳动关系和谐企业3家，潍坊市级74家，寿光市级415家。联盟化工被选为首批参与践行全国和谐劳动关系评价指标体系框架标准企业，全省仅此一家。寿光市总工会被评为全省工会创建劳动关系和谐企业工作先进单位。