

国网山东超高压公司持续强化全员全岗履职尽责尽责意识

强化同频共振 确保安全生产

□张爱祥

安全是“1”，发展添“0”，把安全生产工作放在首位，需要践行于每个层级、每一方面、每名人员。国网山东超高压公司牢固树立“两个至上”理念，抓实抓牢安全生产各项工作，持续强化全员全岗履职尽责尽责意识，坚决确保安全生产同频共振，切实把安全发展理念转化为万无一失成效。

强化安全文化的感召力，凝聚安全第一的思想共识。确保安全最重要的是认识到位，需要营造浓厚的安全文化氛围。超高压公司持续加强安全文化建设，先后提出“不偷懒、不侥幸、不护短”“不停地想、不停地做”“三个任何时候”等理念，建成安全文化长廊以及班组安全文化阵地样板，分类汇编《安全生产典型案例库》，深入开展“五问三问”反思、“安全要求为了啥、安全检查为了谁”大讨论等活动，并通过利用早会、电梯等空闲时间、位

置设置“看图找违章”等方式，着力让安全氛围融入每个角落、感染每名员工，切实让安全意识入脑入心。

强化风险隐患的控制力，把遏制事故的每处关口。安全风险始终存在，隐患不除身心难安。超高压公司高度重视“双重预防机制”建设，在安全风险管控方面，严格执行国网公司《安全生产风险管控管理办法》，特别是针对点多面广的作业现场狠抓关键风险，明确线路“四防”、变电“七防”等管控要点，编制年度、月度风险管控清单，实行关键风险点“二次许可”，并采取“设设安全专责监护人”等硬措施。在隐患排查治理方面，扎实推进安全生产专项整治等行动，建立8类482项《安全隐患排查清单》，通过逐级验收、签字画押、专项督导等管理措施，坚决确保排查不留死角、治理不留后患、问题不能反弹。

强化监督检查的穿透力，保持严抓严管的高压态势。强有力的监督检查，对于保持

安全生产“热度”具有重要作用。超高压公司着力调动监督检查的最大力量，在公司领导层面，实行对各单位的“一对一”包保；在中层干部层面，将近年来有生产专业经历的部室中层干部全部安排到基层蹲点督导；在督查队建设方面，设置5个片区督查点，建立安全督查中心“1+1+4”值班模式，确保作业现场督查全覆盖。同时，全面开展直接提问到班组成员的安全要求落地穿透力检查，着力推动各项要求穿透到基层、落实到一线、执行到岗位。

强化各类违章的防范力，确保规范行为的始终如一。“违章就是砸饭碗”已深入人心。一方面，不断提升全员知违章、防违章能力，对上级违章通报利用早会第一时间学习，将严重违章清单按专业分类、每次开会开展针对性学习，杜绝严重违章和通报过的违章。另一方面，推动举报告体系、监督体系同向发力查违章，特别是通过采取查处违章公示等措施强化保证体系“三管三必

须”，今年以来保证体系查处违章占比达43%，数量已超过去年总数。再一方面，加强“正反双向考核激励”，开展金牌履责竞赛，建立安全生产积分、追责问责、作业单元违章联责等机制，引导全员更加自觉地与违章和 unsafe 行为作斗争。

强化党建统领的融合力，带动全员全岗的履职尽责。一个支部一座堡垒，一名党员一面旗帜，扛起安全生产这一政治责任，更需要发挥好支部战斗堡垒和党员先锋模范作用。超高压公司持续深化“安全生产+党建”创新实践，深入开展“党员反违章”“党支部书记在现场”等专项行动，实施“将安全指标纳入党员量化积分”“将反违章纳入支部‘三会’”“对党员违章实行过硬支部创建‘一票否决’”等做法，不断促进支部工作向中心聚焦、为大局聚力，引导每名党员切实做到“向我看，跟我干，让我来”，辐射带动全员全岗形成安全生产一体“共热”良好局面。

孙村煤矿

“工程竞拍”激活内部市场

□赵婧 张盼

“北立井黑矸石存放区标准化整治项目，参加竞拍的单位有运搬队、运转队、机电队……”日前，在山东能源新矿集团孙村煤矿经营考核中心会议室，一场内部市场化竞拍评审会正在进行。

工程竞拍，是孙村煤矿为推进市场化建设，打造的内部市场管控新模式。自去年以来，新矿集团按照山东能源集团工作部署，结合实际构建起以市场化精益化为基础、智能化为统领的“1+2”三化融合管理体系，全面提升企业管理科学化、规范化水平。

服从和服务于市场化是推广精益管理的根本目标和遵循，孙村煤矿以“能够量化的必须量化”为基础，充分调动矿井各级市场主体积极性，推行内部竞拍模式，在不影响安全、生产、接续的前提下，将井上下部分零星工程项目，按照费用最低、时间最短、质量最优的评选方式，面向全矿基层区队公开竞标。

激发市场活力，明确成本管控，下延核算主体。孙村煤矿以市场化手段，不断探索各层级结算体系，在将区队作为结算主体的基础上，不断下延至班组、个人，有效激活矿井市场化机制下的每个细胞，夯实“三化融合”管理工作的基层基础。

为全面调节市场化要素各环节，该矿在区队竞拍模式的基础上，针对区队内部当月工作量，进一步实施区队内部竞拍机制。以班组为主体，对区队部分施工项目进行“承包”，有效降低运营成本，提高经济效益，实现矿井制度流程、工艺方法、生产效率的全面提升。4月份，防冲队内部竞拍结算金额占区队结算总额的50%以上，工作效率提升13%。

党建引领

开展“五为”志愿服务 助力人居环境整治

□张磊

为进一步改善人居环境，持续推动乡村振兴，连日来，莘县大王寨镇坚持党建引领，注重发挥基层党组织的核心引领作用和党员模范带头作用，有序开展新时代文明实践，扎实推进“五为”志愿服务活动，以党员干部为主力的志愿者用实际行动推进美丽乡村建设，为村民营造干净整洁、文明有序的生活环境，助力莘县文明城市创建。

志愿者紧紧围绕群众需求，主动靠上前，当好“三员”，为人居环境整治贡献力量。他们是宣讲员，以美德健康新生活作为切入点，深入村庄开展“百人百场讲美德”主题宣讲活动，结合生动事例，面对面向群众讲解，提升村民爱护环境、保护环境的文明素养和思想意识，使“美德健康”理念深入人心，同时唤起村民的主人翁意识，激发村民自觉参与人居环境整治的主动性和积极性。他们是示范员，组织开展“美德健康齐参与”教育实践活动，帮助并带动群众清理打扫房前屋后乱堆乱放、乱涂乱画、残垣断壁等，21天持续打卡美德健康生活方式，引导群众形成健康良好的生活习惯，共同建设美丽宜居新家园。他们还是监督员，督促村民摒弃乱丢垃圾、乱堆乱放、乱倒污水的不文明行为，从根源上解决人居环境整治难题。

下一步，大王寨镇将充分发挥基层党组织和党员干部在农村人居环境整治中的模范带头作用，结合每月党支部主题党日，扎实开展“人居环境整治提升”活动，继续加大志愿者的招募和培训力度，开展更多形式多样、符合群众期待的人居环境整治志愿服务活动，形成人人参与、人人共享的良好氛围。

大王供电所

战高温送清凉

□高俊峰 景萍

近日，为确保高温“烤”验下的电网安全可靠运行，让居民群众用上舒心的清凉电，国网广饶县供电公司大王供电所坚持服务先行，精心制订迎峰度夏保电方案，建立应急保障体系，扎实开展战高温保供电工作。

大王供电所每天组织员工对线路、设备及供电设施、住户的配电箱、家用三级保护器等进行巡查，排除隐患，保障居民生活用电。根据近期用电高峰负荷快速增长的情况，奋战在迎峰度夏一线的大王供电人走村入户靠前服务，抓防控、治隐患、保供电，强化电网运行分析，进一步加强对线路等重过载设备负荷的监控，及时发布重过载设备相关信息。根据负荷情况合理安排电网运行方式，确保负荷高峰情况下电网安全稳定运行，全力保障居民和重要客户正常用电。

公告

为有效降低恶劣天气对高速公路通行效率的影响，做到“少封路、不封路”，为社会公众提供高品质的出行服务，依据《中华人民共和国道路交通安全法》等规定，泰安市公安局高速公路交通警察支队、山东高速股份有限公司泰安运营中心决定自2022年7月1日起，在青兰高速公路（泰肥段）推行精准管控“高速通行码”系统，现公告如下：一、使用流程。因雨、雪、雾、霾等恶劣天气或者交通事故、保障任务等影响局部路段，G22青兰高速公路泰肥段需要采取车辆限行、封闭收费站等交通管制措施的情形。

二、使用流程。收费站采取封闭措施后，部分收费站开启“通行码”系统，驾驶人扫码填写履约信息后，生成“通行码”。获得“绿码”车辆，可视驾驶人收费站继续通行，但必须在承诺收费站驶离高速，对未履约驾驶人，保留追溯权利；获得“红码”车辆，应立即驶离收费站广场，重新规划出行路线。

三、使用路段。G22青兰高速公路泰肥段，涉及岱岳、肥城南、桃园、肥城西4个收费站。

四、本公告解释权归山东高速股份有限公司所有。

泰安市公安局高速公路交通警察支队 山东高速股份有限公司泰安运营中心 2022年6月20日

国网青州市供电公司推动党建重心下沉、阵地前移

党建统领添活力 头雁示范勇争先

每人进入4个微信群，定期在群内开展“四推送”，即推送重大节日电力祝福语、《电力服务“二十四节气”》海报、惠民政策和红色小故事，真正让客户感受到公司供电服务的贴心与暖心。”青州市供电公司党委党建部负责人陈晋介绍说。

安全生产是一切工作的基础。青州市供电公司聚焦电网基建、春秋检等重点区域、关键节点、重要现场，建立党员安全责任制，规范设置责任区标识，严格落实安全生产责任。各党支部书记在生产现场以实际行动践行“向我看，跟我干，让我来”，公开接受监督，自我约束、自我提醒，自觉做工作负责人的“安全助理员”和现场“安全监

督员”。现场督导中，针对现场发现的问题，结合实际情况进行分析研判，引导党员群众树牢“饭碗意识”，守牢安全生产“红线”“底线”，切实担当安全生产“带头人”。

当前，结合6月份安全生产月活动，青州市供电公司各党支部书记将安全生产微课堂带到工作现场，带领学习事故案例和典型违章。通过开展党支部书记现场讲安全、“宣传+体验”沉浸式安全培训等形式，持续深化“党建+安全”工程落地实践，率先垂范，以身作则，发挥“头雁效应”，切实将现场安全风险管控措施落到实处。

近年来，随着青州市北部经济开发区工

沂源县南麻街道以“楼长制+沉浸式工作法”为群众提供精准服务

打通社区治理“最后一米”

网格员、社区工作人员兼任网格员，通过居民自荐、群众举荐、组织推荐等方式，选聘思想觉悟高、群众基础好、干事热情高的党员和居民担任楼长、单元长，建立“楼栋长微信群”，通过“亮身份、亮职责、亮承诺”三亮活动，畅通沟通渠道，密切居民与社区、居民与居民之间的联系。

“坚持党建统领，进一步延伸治理链条，全街道共选聘楼长、单元长1458人。”南麻街道党工委副书记张爱斌介绍，“结合‘一网三联’，从信息收集汇报、政策宣传教育、矛盾纠纷调解、环境卫生保持、建议收集转呈5个方面对楼长进

行差异化考核激励，激发了‘两长’工作的积极性。”

资源下沉，碰撞出“金点子”

如何整合社区资源凝聚治理新动能？鲁阳社区将“双报到”制度融入网格管理机制，与4家县直部门单位签订共建协议，纳入社区网格工作联席会议成员单位，坚持“定期联席，联席出点子，点子有落实”工作思路，论证论证可行的金点子，由相关单位推进落实。同时辅以社区民警、司法调解员、物业人员、医务人员等专业人员，推动执法、教育、医疗等各方资源向网格下沉、同向发力。

青岛华夏职业学校

创新普职融合育人模式 为学生提供多元发展新路径

学校还将集中优质师资在美术、模特等艺考方向做探索，实现真正的互通互融。

普职融通优势。一是基础好。两校合作自2014年开始，从教师送课延伸向学生互转，66中先后有23名学生转入华夏职校春季高考班学习。两校在共享实验室、实训室、师资共建、学籍互转等方面有丰富的合作经验。二是政策好。实验班纳入分数录取，注册职教学籍，享受国家免学费政策，学生春季高考和夏季高考都有资格参加。三是专业好。两校联合开设的电子商务、国际商务专业属于高校少、空间大的优势专业类别，其理论科目和技能科目与高中课程黏合度高，更利于普职互转的学生适应。四是师资

好。两校联合设立融通教研组，研读夏季高考、职教高考政策和改革路径，确保教学精准实施。五是管理好。设立双班主任班级管理制，推行全员导师制，“一班一策、一生一师、一生一案”精准管理模式。

青岛华夏职业学校本身就是普职融通产生的，系1994年普高的18中、财政金融学校和服装职高三所学校合并而成，华夏基金会捐资50万美元建设，是首批国家级重点、青岛市十面红旗学校，有着深厚的职业教育办学底蕴。66中是历史悠久的岛城名校，文化课、艺术、体育成才路径多，外语学习可以在英语、俄语、日语中自主选择。

学校特设职教高考教研组，选、评、

济南市历下区文化东路街道

破解网络新就业群体党建工作难题

就业类别确定1家龙头企业引领，建立联席、联建、联动“3联”工作机制，培育形成党建指导员、网络联络员、首席党建师三大行业组团力量，最终实现党员加入“云端”党小组、报到“聚合e站”、转接组织关系，群体积极申请入党、发展积极分子5个孵化目标，用党建链串联产业链、需求链、服务链、集群链实现高质量发展。

“蜂学院”搭建“平台圈”

着力破解“谁来培训、怎么提升”难题

据悉，文化东路街道依托山6园蜂巢党建“共享·咖啡”理念，倾力搭建了“蜂学院——红绿橙”学习实践平台。突出红色带动。设置“共享·咖啡”充电桩、“线上·典范”学习间、“双向·扩音”收发器3个学践述板块，创新实施“共享·咖啡”沉浸式党课，“闹哪集市”线上销售、线下体验式博览会等5个实践项目。聚焦绿色强基。开放乐享“蜂”吧·加油站、创业“蜂”伴·会客厅、政策“蜂”拥·避风港培训阵地，启动“蓝白蜂成才”计划，联合济南市直播产业商会制定线上开店带货基础课程等6类标准化实施手册，实现“蜂云点单+联盟接单”培

训模式有效运作。截至目前，共开展“蜂学院·电商培训”3场，解决引流瓶颈突破、职称补贴申领等难事5件。释放橙色能量。策划推出“蜂巢——你我来‘网’”线上栏目，寻找网络“正能量”红人，以云上直播的形式，推介身边好人3人，“疫起云旅游”等暖事好事、公益好物6个。

“丰暖心”织密“服务圈”

着力破解“谁来服务、怎么落实”难题

文化东路街道积极整合党委政府、行业协会、社会组织等多方资源，实施“三助”工程。实施“党建助力人才高地”工程。打通“三向培养”通道，组织举办“揭榜挂帅”网络科技竞赛、职业技能大赛活动2场，搭建网络人才创新示范展示新平台。实施“党建助推企业发展”工程。链接上级行业部门、街道职能科室人员担任“云上企业”红色CGO”，生成“红色帮办团”，开展政策宣传、业务指导、意见收集等兜底式、组团式、拓展式服务5次。实施“党建助推帮扶关怀”工程。拓宽网络新就业群体服务保障渠道，充实支持发展“流量包”、群体派送“慰问包”、情感链接“暖心包”、温暖关怀“维权包”4大类

21种“增值”微服务，成立“和合”劳动工作室，开展6月暖蜂行动、维权顾问轮值等服务。

“峰荟聚”激活“共治圈”

着力破解“谁来激励、怎么赋能”难题

文化东路街道做实激励回馈闭环运行机制，通过开展特色活动、积分回馈，鼓励新就业群体化身基层治理的参与者。街道推广“规定+自选”动作，发挥网络新就业群体“云尚六大员”角色定位，引导其参与政策宣传、文明引导、舆情观察等，推动“凝‘新’聚力‘骑’乐融融——盔一带”安全骑行直播微公益等6个“Yi”活动落地见实效，同时推出“积分+学分”办法。梳理编制《文化东路街道网络新就业群体量化赋分管理办法》，链接“泉心愿”“今日历下”APP，突出正向激励和反向约束相结合，划定基础分，在其以上的授予“网络达人”“红星主播”等正向标签，拥有“专属流量包、抵扣树优包、帮带直播包”等优先选择权以及评先树优首位推荐权；划定积分红线，指标在其以下的，将联合相关部门，对其采取相应措施，引领直播电商行业健康发展。

“4F”工作法

□牛耘

近年来，伴随着新业态的发展，网络新就业群体应运而生，并呈现蓬勃发展态势。济南市历下区文化东路街道找准着力点，念好服务经，依托山6创意园区“蜂巢”党建品牌，探索建立了“蜂云”网络新就业群体“聚合e站”，实施“4F”工作法，坚持在引领中服务，在服务中引领，不断激发网络新就业群体融入城市生活、参与基层治理的活力。

“锋引领”建实“组织圈”

着力破解“谁来统抓、怎么管理”难题

文化东路街道以组织引领、健全机制为突破性抓手，形成“聚合e联会—聚合e支部—云端党小组”全链条工作格局。建立“聚合‘e’联会”。涵盖网络行业龙头企业引领者、普通网络从业者代表13人，推动行业管理规范运行。成立聚合“e”支部。街道充分挖掘网络新就业群体中的优秀党员先锋，不断拓展党建覆盖面，目前支部共有党员23名，已提交入党申请书5人，孵化甘肃商会党支部1个。制定“1335”运行机制。打破流动性、分散化壁垒，按照每个网络新