

信息汇

常州供电志愿者为山区孩子打造云课堂

本报讯 8月30日,国网常州供电公司“电亮微光”志愿者将云课堂“搬”进常州市张太雷纪念馆,带领2000多公里外的贵州省贞丰县坝桥小学孩子们探访张太雷的革命历程。

常州供电公司志愿者对贵州贞丰县山区实施独立助学始于2006年。今年初,为了和贞丰山区孩子们建立更加常态化的联系,该公司志愿者打造了全新的网络互动平台——“萤火”云课堂,通过云参观、云阅读、云体验、云沟通等方式带领孩子们领略蔚为壮观的山川名胜、源远流长的中国文化。

本次云课堂是该公司志愿者为贞丰孩子开设的“开学第一课”三个板块之一的“百年”部分,后续还将有“逆行”和“后浪”两个板块,通过讲述百年党史中的红色故事、抗疫岁月中的医者仁心、奥运赛场上的中国精神,帮助山区孩子拓宽知识面,厚植爱国主义情怀。(徐淳钰)

邳州供电员工上班途中勇救落水病患

本报讯 9月7日,国网邳州市供电公司所属产业单位盛祥电力工程公司员工胡红中在上班途中和两名热心市民通力合作,将一名疑似癫痫发作不慎落水的男子成功救起。

当日7时23分,胡红中骑车途经邳州市赵墩镇新塘村境内的环城加油站附近时,看到一名20多岁的女子正向过往行人呼救,称有人落水。胡红中当即停车询问,在其指引下,发现道路南侧的大沟中有一名面朝下趴在水中一动不动的男子。胡红中果断跑到水沟的斜坡上伸手施救。他让女子拉住自己左手,而后单膝跪地,用手抓住落水男子衣服,费力地将其拽到水沟边,使其头部露出水面。随后,两人试图将落水男子拉到斜坡上未获成功,便由女子到路边拦下一位30多岁男子,在其帮助下,合力将落水男子拖上了岸。巧的是,最后加入施救的男子是落水男子的同事,知道他患有癫痫,常发病摔倒,此次估计是骑车时犯病,连人带车栽入了沟中。

等落水男子呼吸恢复正常,且与家人取得联系后,胡红中离开了现场。午饭闲聊时,他无意中说起当日到班稍迟的原因,同事们才知道他热心救人的善举。(韩永玲)

褚纪红 徐俊健

春风漾池“鱼儿欢”

——华能金陵电厂推进产业工人队伍建设侧记

“今天,由吴老师为我们介绍《热工控制保护控制系统》,请各位准时进入腾讯会议室听课。”9月1日8时30分,华能金陵电厂2021年入职新员工林颖通过新员工微信群提醒大家。这一天,是她与其他10名今年进厂的大学生参加新员工在线“云”培训的第35天。

作为江苏省产业工人队伍建设改革试点单位——华能江苏公司的基层企业,华能金陵电厂从本企业“一厂两站”(管理2台百万千瓦级煤机电站、推进盐穴压缩空气储能国家试验示范项目建设的)实际出发,以成长成才为宗旨、创新创优为抓手,不断推进产业工人队伍建设改革,为企业高质量发展提供人才支撑和智力保障。开展在线学习培训,是该厂促进人才成长的路径之一。

“双通道”成长 提升“幸福指数”

“感谢厂党委给予的鼓励和信任,我成了‘双通道’晋升机制的受益者。对我来说,这是一种鞭策,也提升了我的‘幸福指数’。我会在今后的工作中更加严格要求自己。”5月6日,该厂运行部化学班技术员张平平看到自己的名字出现在党委公布的《关于专业技术技能职务聘任及解聘的通知》第二批16名晋升人员名单中时,激动地说。

为满足技术工人成长需求,该厂颁布实施《技术技能职务序列实施细则(试行)》,打造以“岗位职务

序列为主,专业技术技能职务序列为辅”的人才晋升“双通道”机制。《技术技能职务序列实施细则(试行)》明确,凡通过考核考评,获评企业内部技术或者技能职务的人员,可享受比其现有行政岗级高一岗级的待遇。

“通过‘双通道’晋升机制,切实选拔出素质过硬、业绩突出、群众公认的人才担任专业技术技能职务,为优秀人才打开了晋升的‘绿色通道’。去年,我们完成了第一批‘双通道’选拔聘任工作,16名员工被聘为专业人才。”该厂人力资源部负责人成志鑫介绍,今年,在完成第一批选聘专业人才首次年度考核鉴定的基础上,进行了第二批16名专业人才的选聘工作。这32位员工中,有副主任专业师1名、一级专业师4名、二级专业师4名、二级技师7名。

“‘双通道’建设使我坚定了目标,激励着我以发现问题和解决问题为工作准则,不断学习新知识和新技术。”被聘为第二批一级技师的燃料部机务一班班长李刚表示,不仅自己因“双通道”机制增强了竞争意识,班员们的工作热情也显著高涨,整个班组的学习氛围浓烈,员工的自主性和独立性充分得到提升,为班组发展打下了坚实的基础。

“双线”培训 提升“技能指数”

5月19日,被聘为华能江苏公司电气专业技术专家的该厂首批

副主任专业师、电气专工葛宗琴的手机上收到“金陵电厂双通道工作联系群”管理员发来的工作任务:请第一批“双通道”人员于5月31日前完成华能网络学院“内部培训师”网上专题培训班的学习和考试。

“当前,华能金陵电厂正处于转型发展的关键期,要实现电厂‘一厂两站、两个高地(人才队伍高地、价值创造高地)、两个前沿(综合能源前沿、科技创新前沿)’的战略目标,最迫切的是要打造一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的职工队伍。”该厂总经理丁辉表示,人才是实现企业发展战略目标的保证和支撑,而加强教育培训是促进人才成长最直接的方法。

为此,该厂在上级公司的统一部署下,积极开展线上线下“双线”学习与培训——

该厂利用华能网络学院不断开发集控运行、继电保护、热控、锅炉、汽机等专业题库和培训课件,定期组织发电类、管理类专业的专题线上培训班,推动“个人学”向“大家一起学”转变。据统计,2020年,该厂共举办网络专题培训班24个,组织网络培训考试22次,线上参培人数达1590人次。今年上半年,已有800余人次参加了线上培训。

与此同时,线下培训也有针对性地开展。2020年,安全技能、职业技能、特种作业人员、管理人员等类别多种、形式多样的线下培训活动全面铺开,合计开办线下培

训班20个,参培数达508人次。

线上线下“双线”培训机制的建立与实施,成为华能金陵电厂落实江苏省和华能上级公司关于新时代产业工人队伍建设改革方案的重要举措。“我们根据年度生产经营目标及员工岗位履职能力现状等,深入开展培训需求调查分析,制订并实施有针对性的年度培训计划。”成志鑫介绍。

“每次培训都是一次成长,不仅业务能力不断进步,团队协作意识也显著增强。”张平平表示,2019年10月,他和同事参加全省发电企业洁净煤业务技能竞赛,夺得了团体二等奖。

“双创”竞赛 提升“创新指数”

“能够进入IEC/SC8A专家组,与厂党委和厂领导对我们技术人员的关心和培养是分不开的。”今年3月,国际电工委员会(IEC)官网公布可再生能源并网技术委员会(IEC/SC8A)专家组成员名单,华能金陵电厂员工陈辉与陈俊彦榜上有名。

去年,陈辉牵头的运行创新工作室被华能集团命名为“陈辉华能创客工作室”,成为该集团首批6个“创客工作室”之一。

“陈辉华能创客工作室”已经开展45项技术创新,其中包括华能集团公司“众创”项目4项,华能集团公司“软科学”研究项目3项,华能江苏公司创新项目4项。”说起被

淮安供电试点以“谈”促改效果好

本报讯 (王佳慧 梁强强)至

8月31日,国网淮安供电公司已在淮阴供电营业部试点推行《供电服务事件约谈机制实施办法》一个月,取得了明显效果。该营业部8月份供电服务投诉工单较今年前7个月平均减少28%,用户回访率达100%。

据介绍,淮安供电公司试点推出供电服务事件约谈机制,旨在探索以约谈作为优化电力营商环境的一项关键监督手段。实施办法明确,成立由营业部主要负责人任组长、纪委负责人任副组长的约谈领导小组,该小组直接处置95598受理的投诉举报及上级单位下发的服务风险预警单。淮阴供电营业部各单位、部门自8月1日起不限开展“模拟报修”“暗访”等不限

形式的自查活动,自查出的问题需如实上报至约谈领导小组,杜绝隐瞒包庇。如发现服务中出现推诿、搪塞、刁难客户,或自立收费项目、未按标准向客户收费等情况时,约谈领导小组和职能部门负责人将约谈属地供电所所长和事件直接责任人,确定整改措施,并跟踪督办,随后回访。

8月23日,因一起电动汽车充电桩安装进度滞后的服务风险,淮阴供电营业部党委书记高振龙约谈宋集供电所所长及当事电工。面对高振龙提出的“报装过程中是否存在违规收费?”“回复工单是否存在弄虚作假?”“事故发生后是否存在逃避责任行为?”三个问题,被约谈对象如实进行了陈述。经调

查,该所所长由于电缆线领取未沟通到位,且在业务受理中不主动,未尽到“首问负责”“限时办结”义务,因此导致充电桩新装进度滞后。在约谈领导小组的督办下,24日10时许,客户充电桩成功通电。在随后的回访中,客户对此表示满意。

据悉,为使约谈机制取得实效,约谈结果和评优、绩效考核等挂钩。责任人被约谈后,本年度评优资格及绩效等级评“A”资格被取消。同时,根据事件影响范围及程度,对事件所涉及的责任部门作出相应绩效考核。若被约谈责任人属外协队伍,则视情节严重程度可终止该单位本年度相关合同,并取消其下年度入围资格。



9月3日是中国人民抗日战争胜利76周年纪念日,国网灌云县供电公司组织开展“学史力行办实事 慰问老兵显真情”活动,将新入职青工的“第一课”搬进老兵家中,现场聆听革命前辈讲述抗战故事,激发青工爱党、爱国热情,争做新时代有为青年。图为开山岛党员服务队队长袁立雨(左二)带领青工在南岗镇方徐村94岁抗战老兵袁任洋家中进行交流的场景。
任义刚 摄文

打造“五强三优”先进本部 引领推动公司综合协调发展

(上接1版)高标准、高质量、高效率”,以“五强三优”为方向,着力建成管理科学、运转高效、开拓创新、追求卓越的先进省级电网公司本部,全面提升公司本部在公司发展全局中的战略地位,实现本部在引领公司综合协调发展中的核心价值,在建设具有中国特色国际领先的能源互联网企业征程中更好地发挥统领带动作用。“五强”:即政治能力强、战略引领力强、统筹协调力强、资源配置力强、风险防控力强。这是公司本部建设的功能要求。“三优”:即治理效能优、业绩评价优、服务品质优。这是公司本部建设的效果要求。

建设坚强国网江苏电力本部,是一项系统性、综合性的工程。要聚焦重点、攻坚克难,精准施策、精准发力,拿出“硬实招”,打出“组合拳”,既要着眼长远,坚持不懈,一年接着一年干,不断积小胜为大胜;又要立足当前,只争朝夕,从最重要、最紧迫的事情做起,力争迅速取得突破。

记者:坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”,您对国网江苏电力本部建设中突出政治建设、发挥党支部战斗堡垒和党员先锋模范作用有什么期望和要求?

唐屹峰:坚持党的领导、加强党的建设是打造坚强本部的根本保证。国网江苏电力本部党的建设必须走在前、作表率,这也是本部的地位和作用决定的。

公司本部要以党的政治建设为统领,着力夯实基层基础,全面提升本部党的建设质量,在深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想上作表率,在始终同党中央保持高度一致上作

表率,在坚决贯彻落实国家电网党组各项决策部署上作表率,建设让地方党委政府和国家电网公司放心,让人民群众、基层单位满意的模范机关。

走在前、作表率,首先要走在深化理论学习的行列。要把学习贯彻习近平总书记“七一”重要讲话精神作为当前重大政治任务、党史学习教育的核心内容、贯彻落实国家电网公司和省委省政府要求的重要举措,通过集体学习、专家辅导、交流研讨等方式,让机关党员干部多吸“理论之氧”、勤补“精神之钙”,推动学习贯彻“七一”重要讲话精神往深里走、实里走、心里走,以真学真懂、真信真用的实际行动做到“两个维护”,以理论上的清醒筑牢政治上的坚定。

走在前、作表率,其次要走在严守政治纪律的行列。本部机关作为全公司“承上启下”的第一棒,要始终胸怀“国之大者”,时刻关注党中央在关心什么、强调什么,不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力,持续强化“国企姓党”的政治基因,自觉把工作放到党和国家事业大局中去审视和推动,对党中央的重大决策部署、国家电网公司和省委省政府交办的重点任务,不折不扣落实到位,确保上级要求在公司一贯到底、落地生根。

走在前、作表率,再次要走在党建引领发展的行列。实践反复证明,党的建设服务发展越主动、越深入,地位作用就越凸显、价值体现就越充分。要通过开展“两在两同”建新功行动,实施“旗帜领航·提升登高”行动,深化本部党组织“三基建设”等一系列具体举措,更大力度提升机关部门党建工

作水平,引领全体干部员工在助力“双碳”目标实现、推动构建“四新两高”江苏新型电力系统,加快建设具有中国特色国际领先的能源互联网企业中履职尽责、攻坚克难,以高质量机关党建助推公司高质量发展。

记者:您在国网江苏电力年中工作会议上号召公司上下要“争先领先率先、务实创新奋进”,再燃激情再出发,希望本部在作风和文化建设上有什么新的改进和成果?

唐屹峰:作风建设事关事业的兴衰成败,文化建设是企业发展的灵魂。国网江苏电力是国家电网系统规模最大的省级电网公司,国家电网公司要求我们“站排头、当先锋、作表率”。作为公司系统的神经中枢和指挥部,本部要进一步明确公司发展定位,持续加强作风和文化建设,发挥好统领带动作用,带领公司系统干部员工再燃干事创业的豪情斗志和火热热情,持续推动公司高质量发展。

第一,要突出服务。要落实好江苏省委“两在两同”建新功行动部署,坚持“人民电业为人民”的企业宗旨,把一切为了发展服务、一切为了基层服务、一切为了决策服务的思想贯穿于工作各个环节。要大力开展“深扎根、大排查、抓落实、解难题”活动,密切联系群众,真情服务群众,深入开展驻点调研、专题调研、微调研等活动,了解基层的所需所想并给予实质性的指导意见。

第二,要突出争先。“站排头、当先锋、作表率”的定位决定了公司必须始终坚持“争先领先率先”,创新开展工作。要始终以发展的眼光看待问题、

分析问题、解决问题,跳出部门看部门、跳出具体业务看业务,不断发现新问题、解决新问题。要不断发掘自身潜力,提升学习能力、创新能力和解决复杂问题的能力,勇于自我革新、自我超越。同时,要鼓励开展提升工作效率、组织效率、沟通效率的有效尝试,形成开放包容、敢于尝试的工作氛围。

第三,要突出协同。高效有序的团队合作是保障公司高质量发展的强大内聚力。要兼容并蓄,聚焦新形势新任务,坚持整体利益观,倡导“积极做事”理念,实现组织绩效的最大化。部门之间、上下级之间和同志之间要互相关心、互相支持、互相尊重,构建部门协同、管理协同、上下协同的“三位一体”协同管理机制,引导本部职工形成协同共识、养成协同习惯,营造同舟共济、荣辱与共的协同氛围。

记者:国网江苏电力制定印发的《关于加强本部建设的工作意见》明确提出,要加强核心业务能力建设。对此,您有哪些期望和要求?

唐屹峰:能力关乎作为,作为决定效能。加强业务能力建设,是本部干部员工胜任本职工作的重要基础,是建设先进本部的现实要求。本部干部员工必须紧密承接国网江苏电力年中工作会议提出的“四项行动”部署,根据各自工作特点苦练基本功,持续提升工作能力和水平,全力以赴支撑公司勇攀能源互联网企业建设新高峰。

基础要再夯实。要适应新型电力系统建设要求,全面筑牢大电网安全、人身安全、设备安全、网络安全、应急安全“五道防线”。统筹做好加快能源互联网建设、完善各级应急指挥中心

功能、深化末端治理与管控等工作。提升风控能力,强化关键领域、重点环节风险和管控,提高风险预警和应急处置能力,确保公司各类风险始终可控在控。

管理要再提质。要打好提质增效“持久战”,推动监管类业务强基础、提质效、增活力,非监管类业务创机制、强竞争、拓市场。充分发挥战略引领作用,加强重点工作的整体策划,内部核心资源的统筹配置、外部资源的统筹利用。加强核心资源的整合调控,强化规划、设计、建设、运行、物资等专业管理能力。

服务要再提升。要贯彻以客户为中心的服务理念,推行“三零”“三省”“三公开”服务举措,通过大力拓展电能替代广度和深度、推动构建“平台+服务+生态”新业态运营模式等手段,不断提升优质服务能力和水平。同时要加强与外部的沟通协调,增进各方面对公司工作的关心、理解和支持,营造良好的发展环境。

创新要再突破。要健全创新体系和创新机制,大力推动管理创新、科技创新和文化创新,持续加强项目全过程管控,全面支撑引领公司和电网高质量发展。加强智库建设,加大青年科技专项和一线基层创新专项的支持力度,鼓励青年人才“揭榜挂帅”重点项目,培养一批素质过硬、技艺精湛的青年专家和基层工匠。

唐屹峰:企业发展,以人为本。人才是企业核心竞争力的关键要素,干部员工队伍建设是加强本部建设的重中之重。我们要坚持党管干部、党管人才原则,重实干、重实绩、重基层,努力建设一支高素质本部干部员工队伍。

第一,要树立全局思维。不谋全局者,不足谋一域。本部职工要主动学习充电,深刻认识构建新型电力系统对公司发展的影响,适应各类新技术发展趋势,努力突破传统观念。要摆脱思维束缚,拓展视野格局,从更宽角度、更高层次来谋划和推动工作。要认真吃透上级政策和各类文件精神,深入分析各类能源经济政策对公司的影响,加大对影响公司发展和电网发展突出问题研究力度,充分发挥引领带动作用。

第二,要增强竞争意识。有压力才有动力,要以“三项制度”改革为着力点,完善本部员工管理制度体系,让制度行得通、管得住、用得好,充分调动干事创业的积极性。要优化考核评价体系,推行差异化科学考核,坚持物质和非物质激励并重,让能干事、想干事、成事者的有奔头,让不干事、干不成事的有危机感、有压力感。

第三,要提高专业素养。本部职工要加强学习、与时俱进,建立与“碳达峰、碳中和”、新型电力系统建设要求相适应的知识体系,把所从事的专业学深、悟透、搞明白,成为真正的专家,切实提高管理水平和工作效率。相关部门要健全常态化交流机制,强化岗位实践历练,组织员工跨部门、跨专业、跨层级交流任职,不断提升本部队伍能力素质。

记者:实现高质量发展目标,人是决定性因素。推进本部建设,必将进一步强化本部队伍建设,激发更加旺盛的工作热情,提升本部团队整体战斗力和创造力。就此,您有怎样的期待?