内部刊物

注意保存

杭州市新经济与新社会组织党务工作者协会

**简 报**

2014年第11期 总第22期

杭州市“两新”党务工作者协会编印 2014年11月25日

【本期**导读**】

1、富春江创新党员发展制度 提升党员发展质量

2、金恒德创新建立四个“红色党建”载体

3、天健会计师事务党委大力加强人才工程建设

4、新化党员把温暖送到困难群众心坎中

5、协会动态

 **☆ 富春江创新党员发展制度 提升党员发展质量**

**1、“规划+申报”，促进党员发展科学化。**建立发展党员规划制。在上级党委指导下，集团党委制定发展党员工作3年（2013年—2015年）总体规划，对集团党委近3年发展党员数量、党员结构、发展程序以及对基层党组织发展党员要求等情况都进行了明确和细化。为保证党员质量，集团党委严格控制党员发展指标，如2013年集团党委计划发展党员6名。建立发展党员申报制，按照集团党委发展党员工作总体规划，集团各基层党组织每年年初向集团党委上报年度发展党员工作计划，包括发展党员举措、发展党员数量、拟发展对象基本情况以及发展缘由等，集团党委对基层党组织申报计划进行分析、评估、审核，并通过召开座谈会、基层党组织党建工作分析会、发展对象基本情况听证会等形式，最终确定基层党组织年度发展党员计划。集团党委明确要求各基层党组织不得无计划发展党员，未列入当年度发展计划的，原则上不予发展。

**2、“公推+答辩”，促进党员发展规范化。**在严格按照《中国共产党章程》、《中国共产党发展党员工作细则（试行）》有关规定的基础上，增设党员发展环节，加大党内外监督力度，严把党员“入口关”。推行党员发展公推制，在确定入党积极分子和发展对象前，基层党组织制定详细的征求意见表。征求内容包括入党申请人德、能、勤、绩、廉以及是否同意其被确定为入党积极分子或发展对象；征求意见对象包括其所在党组织的部分党员、职工代表以及其居住地部分居民。测评公推有1/3以上“不同意”的，不能确定为入党积极分子或发展对象。推行党员发展答辩制，在确定发展对象和预备党员转正前，成立由集团党委、基层党支部班子成员、党员代表、职工代表等组成的答辩评议小组，再由基层党组织组织召开公开答辩会，由参加答辩的入党积极分子、预备党员汇报个人情况，回答参会人员提出的问题；最后答辩评议小组成员进行评议打分。答辩评议得分作为入党申请人是否被确定为发展对象或预备党员按期转正的重要依据。

**3、“承诺+积分”，促进党员素质优越化。**在发展党员过程中，集团党委在加强入党申请人教育培养的基础上，注重对入党申请人的履职考核，从源头上优化党员队伍，提高党员队伍整体素质。推行党员发展承诺制。发展对象在入党申请人、入党积极分子、预备党员等各个阶段都要结合各自工作岗位实际，实行履职承诺。承诺包括“共性+个性”承诺，共性承诺主要包括思想承诺、学习承诺、纪律承诺等方面内容，个性承诺推行“一句话承诺”。承诺通过网上签名公示、召开承诺大会、编印承诺履诺手册等方式，扩大承诺公开公示范围，方便党员群众监督。推行党员发展积分制，将入党积极分子、预备党员参加组织生活、履行义务、志愿服务等情况，纳入党员先锋指数信息化管理系统管理，通过刷卡积分，实行百分考核。年度考核基本分数达不到60分或先锋分达不到30分或出现一票否决情况的，都不能进入党员发展的下一环节。通过公开公正透明的刚性规定，好中选优，将群众认可、积分高、表现突出的职工发展为党员，提升党员队伍整体质量，增强集团党组织的凝聚力和战斗力，有效助推了企业的健康发展。

**☆ 金恒德创新建立四个“红色党建”载体**

**一是红色商户。**在市场经营户中开展党员亮身份、作承诺、做表率活动。按照“遵纪守法、依法经营、照章纳税”的要求，由市场党组织统一制作、悬挂牌匾，把党员身份亮出来，置身于群众监督之下。组织党员经营户结合自身情况，有针对性地选择力所能及的事项向群众作出服务承诺，经所在市场党组织统一审核后，利用公开栏、广播等形式公开。目前已评选出第一批29家“红色商户”，都已亮牌承诺，接受监督。按照三年实施计划将建立77家“红色商户”，以此来带动整个市场都达到诚信经营、健康发展。

**二是红色助手。**建立解难帮困机制，在征求党员商户意见基础上，民主推选出8名自愿服务者，分组联系有关职能部门，协助其他商户办理工商注册、税务登记、物业收费等服务，帮助解决经营中遇到的困难，关怀特殊困难党员等。积极发挥红色助手和志愿者队伍的作用，维护社会稳定、维护市场秩序、维护消费利益、维护生产消防安全。

**三是红色娘舅。**在党员经营户和金恒德公司当中物色公道正派、有威信、善于做群众工作的党员担任红色娘舅，通过红色娘舅不定期召开市场民主议事委员会会议，调解市场经营户之间各种矛盾。例如，市场中商户与雇工之间的纠纷、商户小孩上学难、台商商铺纠纷、园区内公共交通，商户水电费等问题，都通过“红色娘舅”得到顺利解决。目前红色娘舅已协调解决各种矛盾纠纷30多起，提出合理化建议50余条，受到广大商户的欢迎。

**四是红色标注。**主要是在市场商户分布图上标注党员商户，以党旗覆盖，竖立在市场通道口，使顾客走进市场一目了然。在市场分布图上标注党员商户，就是宣传党员商户的品牌，同时让消费者更加信任和放心，从而提高市场诚信度，提高产品交易量。截止2014年6月，金恒德市场已有54家党员商户被标注，党员商户已成为市场一道亮丽风景。

**☆ 天健会计师事务党委大力加强人才工程建设**

天健党委坚持党管人才战略，将人才工程建设作为党建强发展强“双品牌”的重要抓手，实现了企业快速健康发展。

**1、网罗人才，夯实人才队伍基础。**天健始终坚持五湖四海、广纳英才的思想，按照公开、择优、竞争、自愿的原则，制定严格的选才标准，不断从高等院校招录应届毕业生，招录人数目前每年300余名；同时做好社会招聘，吸引各层次有经验的人才充实到执业人员队伍。此外，根据事务所国际业务发展的需要，天健先后引进有英国、澳大利亚、香港等地工作经验、具有境外执业资格专业人才65人。天健还在11所著名财经高校设立天健奖学金，35位合伙人担任5所大学的硕士研究生实务导师。作为共青团中央“青年就业创业见习基地”，天健是十多所大学财会学院的实习教学及就业基地，每年安排应届生实习和就业超500人。

 **2、培育人才，提升人才队伍素质。**建立起分层级、多方位、常态化的员工培训体系和教育制度，包括新员工上岗培训、见习人员业务研习班、业务助理人员继续教育、注册会计师继续教育培训、部门经理培训等，形成了一套“传帮带结对指导，老中青共勉发展”的良好机制，帮助员工“一年打基础，两年上水平，三年独当一面”。2013年度，新注册注会人员共211名。近几年来天健先后委派60多位优秀业务骨干前往美国、英国、比利时、加拿大、澳大利亚、香港学习培训；与浙江大学、浙江工商大学联合举办研究生课程进修班；选派4人参加中共中央党校中央国家机关分校处级干部进修班学习。

**3、选才任能，完善人才晋升机制。**在人才使用上，天健坚持“四重方针”，即“重视年轻人，重点培养年轻人，重用年轻人，重担让年轻人挑”，不断畅通人才晋升渠道，遴选优秀骨干充实到部门经理队伍和天健管理团队中来。近两年来，共有99名执业人员晋升为部门经理。根据事务所发展战略目标和行业特点，天健合理设置五个系列、十三个职级的晋升通道，通过开展员工职业生涯规划，进行横向纵向岗位或职位调整，量才使用，人尽其才。2014年，天健在部门经理晋升过程中引入差额竞聘考核机制，进一步提高部门经理晋升程序的科学性、规范性和公平性。

**4、惜才留才，落实人才激励措施。**建立健全绩效考评制度，适时调整、不断优化分配机制，如对一次性考取执业资格、考取行业领军人才的给予单次奖励；建立“执业资格津贴”制度，设立“执业激励奖”、“青年才俊奖”、“人员稳定奖”等，确保员工薪酬占比在收入的40%以上，鼓励员工长期在天健执业；按照效率优先、兼顾公平的原则，对合伙人的盈余分配采取资历、业绩、职务、贡献、声誉多要素考核分配方式，在同行中建立具有竞争力的薪酬制度。

此外，天健依托党团工会组织，组织员工参与多种形式的活动，完善员工福利保障。如积极开展党团支部活动、成立工会俱乐部、组织员工国内、外旅游等，事务所给予相应的活动经费补助。

**☆ 新化党员把温暖送到困难群众心坎中**

今年以来，新化党组织结合党的群众路线教育实践活动，发动各党支部深入开展以党员干部进员工家庭、结对村、社区，为公司困难员工、社区居民和特困村民送文化、送健康和扶贫助困等为主要内容的“五谈四访”活动，使群众路线教育活动落到实处，把党的温暖送到困难群众的心坎中。

11月15日，新化公司党员自愿者服务小组，来到地处建德市西南部的公司结对村航头镇石木岭村，开展党员志愿者服务活动。下午1时，在村书记周尚金和主任胡永福的陪同下，新化党员志愿者一行走访了李志根、王根风、黄银花、邵振昌、徐秀娣五户特困村民，他们大多为70岁以上、身患重病、丧失劳动能力的独居老人。每到一户，党员志愿者都与他们进行亲切交谈，详细询问他们的家庭生活和身体情况，勉励他们要克服困难、战胜疾病、乐观生活，并送上大米、食用油和慰问金。李志根等特困户含着眼泪拉着党员志愿者的手说，新化公司的党员就是好！

慰问结束后，新化公司党员志愿者与石木岭村干部进行了座谈，了解、探讨石木岭村的生产生活状况和开展多种经营情况，为石木岭村脱贫致富奔小康建言献策。

**☆ 协会动态**

**1、温州市两新组织协会理事到 传化参观交流**

2014年11月7日下午，温州市两新组织协会理事近30人在协会会长、正泰集团党委书记林可夫的带领下，专程来传化集团参观交流非公企业党建工作。杭州市两新组织协会会长、传化集团党委书记陈捷陪同林可夫一行参观了传化集团展示厅，杭州市两新组织协会秘书长、传化集团党委顾问许旺泉向林可夫一行详细介绍了传化集团整体情况以及“13588”党建创新机制的具体内容与特色案例。

在听完传化集团党建工作情况介绍后，林柯夫深有感触地说，我们今天专程来传化学习，可以说是深受启发，获益匪浅，不虚此行。结合传化党建的典型经验，林可夫认为做好非公党建工作，一是党建定位要准确，要与生产经营紧密结合，有为才有位；二是党建机制要健全，要不断创新；三是先进作用要发挥，让党组织、党员和经营组织看到非公党建的重要性、必要性；四是党委要能干，有了外部环境，党委要真抓实干；五是成效是目的，体现在企业发展强、党建强上。林可夫最后代表温州市两新组织协会，欢迎传化集团党委、欢迎杭州市两新组织协会的理事到温州考察交流。

**2、 杭州市总工会职工心理健康辅导培训讲座再次走进三弘**

近年来，杭州市总工会把对职工的人文关怀和心理疏导作为服务企业的新任务和新要求，组建了首支专门为广大职工提供人文关怀和心理疏导的社会公益性服务队伍，并推出职工心理健康百场辅导培训讲座进基层活动，由20名国家级心理咨询师为企业职工公益授课。三弘集团作为杭州市总工会的联系单位，每年接受辅导。2014年10月27日，杭州市总工会培训讲座再次走进三弘，浙江大学工会心理工作室特聘心理咨询师杨迪专题讲授了《了解自己,理解他人——做一个成功的沟通者》，杨老师从贴近职工生活，通俗易懂的心理学知识讲起，告诉职工要学会倾听、认同、赞美、交流、幽默，这样才能使沟通更为有效。她还用实际案例诠释如何与家人、同事、朋友之间开展良好的沟通。

**3、新安集团党委建立常态化表彰机制，鼓励党员创先争优**

2014年11月14日下午，新安集团在九楼会议室召开2014年第三季度《季度之星》表彰会。本季度新安集团共评选出季度之星28名，来自集团部门、二级单位及本地子公司的17名季度之星参加了会议并接受表彰。新安集团党委委员、办公室主任陆冬云宣读了季度之星表彰名单，集团党委副书记潘秋友为季度之星颁发了荣誉证书，并希望季度之星在工作中不骄不躁，再接再厉，在各自岗位创先争优，争取取得更大的成绩。

|  |
| --- |
| 报：省委组织部、省委“两新”工委，市委组织部、市委“两新”工委，各区、县（市）委组织部、各区、县（市）委“两新”工委 庄跃成、张仲灿发：协会会员  |