

# 用责任和担当筑起抗击疫情的交通防线

## ——齐齐哈尔市交通运输局干部职工奋战一线防疫侧记

本轮疫情发生以来,齐齐哈尔市交通运输局党组充分发挥硬核作用,带领全系统各级党组织充分发挥党建引领作用,全体党员干部义无反顾、勇往直前,充分发扬不怕疲劳、连续作战的精神,披风战雪,不惧风险,不言辛苦,始终奋战在保运输、保民生、保安全的第一线,用生命和热血筑起抗击疫情保卫家园的交通防线,牢牢守护着群众的生命健康。

勇作表率,党建引领冲锋一线显担当。市交通运输局领导坚持率先垂范、靠前指挥,全面贯彻落市委政府和疫情防控指挥部的安排,科学组织,统筹协调,坚持全过程、全方位地部署交通运输疫情防控。他们克服各种困难,发挥表率作用,为了确保指挥协调和快速落实,连续多日住在单位,有的已经多日没有回家,使疫情防控指挥及时督导到位,确保了市疫情指挥部各项指令得到快速落实。全市交通运输系统各级党组织和广大党员携手同心、众志成城,凝心聚力、共

克时艰,在疫情防控中坚守初心、践行使命,充分发挥党员先锋模范作用,把党旗插在疫情防控最前沿,用行动牢牢筑起疫情防控的“红色屏障”。

勇者无惧,众志成城严防输入见真情。连日来,市交通运输局机关和基层单位党员干部充分发挥党员先锋模范作用,不畏艰险,不怕困难,全天候24小时战斗在“两站一场”(客运站、火车站、飞机场),对来齐返齐旅客进行行程查验。据初步统计,从本月初至今,仅齐齐哈尔火车站就查验旅客6万多人次。因查验行程码时会与旅客近距离接触,风险性极高,但交通党员干部义无反顾,始终坚守一线,死死把守外来输入窗口。目前已有26人因与下车落地检测阳性旅客密切接触被隔离。更加困难是,现在居住在高风险小区的通勤人员无法到岗,减员非常严重。为了确保人员不掉队不减员,市交通运输局一方面动员党员干部和小区未封闭人员及时补充或调

整,另一方面要求各单位要筹集行李、行军床等必需品,安排人员住在办公室,确保能够随时上岗顶岗,彰显了交通人勇往直前、前赴后继的崇高品质。

勇毅前行,凝心聚力擦亮交通新名片。为确保疫情防控期间物资畅通,市交通运输局坚持从大局出发,保通物、保运行,全力做好疫情防控各项保障,他们及时启动应急预案,成立应急车辆指挥调度机构,畅通与客运、公交企业的联络渠道,保证疫情指令传递通畅,随时掌握和调配车辆。目前他们已组织调配公交车231台次,其中涉疫人员转运车辆110台次,转运隔离人员2500人。同时又从出租车党员先锋队、文明号车队调用2台车辆,负责接送方舱医院环保和生物

检测人员。在这个初雪的季节,交通人抗疫战场上科学组织、无悔付出的举动受到了同样默默奉献、辛勤劳作的“大白”们的高度评价。重点加强雪天除雪保通工作,现已出动清雪滚刷车、装载机等各种清雪设备10台(套)和人员30人次,12吨融雪剂,对重点交通要道双车道、经满线、齐富线进行除雪保通,为疫情期间车辆运营提供安全保障。

风雪无情人有情,全心抗疫保畅通。在这场大疫大考面前,市交通运输局党组带领全市交通运输系统党员干部,坚持尽锐出战,全力迎战,冲在疫情防控最前沿。他们迎难而上,无惧风雪,为守护百姓健康和城市安全贡献着交通力量,在抗击疫情的战场上续写着一个又一个感人的篇章。

## 宝泉岭交通分局 疫情防控显担当 服务企业获赞扬

11月22日,北三峡食品公司总经理牟伟一行三人来到宝泉岭交通分局,将一面写有“抗击疫情坚守一线,联防联控尽心尽责”的锦旗送到宝泉岭交通分局负责人孙秀江手中,对在疫情防控期间协助企业抗“疫”、保障企业货物运输畅通所作出的努力表示衷心感谢。

疫情防控三年来,为抓实疫情“外防输入”工作,宝泉岭交通分局全体干部听令而行,闻令而动,冲锋在前,昼夜坚守在抗击疫情第一线,彰显了交通使命担当,谱写了一曲新时代“人民交通为人民”的奉献之歌。黑龙江北三峡食品有限公司作为省龙头企业落地宝泉岭辖区,每天货运车辆络绎不绝,货物日运输量400吨左右。宝泉岭交通分局在全力做好疫情防控工作的同时,与企业密切合作,联手抓好联防联控,确保疫情防得住,经济稳得住,赢得了广大人民群众、辖区各个企业的一致好评。

此次北三峡食品有限公司领导为交通分局送锦旗,不仅表达了企业对交通部门的感激之情,同时展示了交通部门倾心服务、为企业办实事,致力打造良好营商环境的成果。

(孟林)



## 汗水融化冰雪 热情温暖寒冬

近日,齐齐哈尔地区普降大雪,受降雪和疫情防控影响,齐嫩分公司部分收费站进行临时交通管制,滞留车辆较多,滞留的司乘连续两天只能吃在车上、睡在车上。

寒冬无情,人间有爱,恶劣天气阻不断齐嫩人坚定的步伐和矫健的身姿。在交通管制期间,分公司一线党员、志愿者们走在雪地里,带着开水、方便面,用汗水融化冰雪,用热情温暖寒冬。

### “疫”不容辞 为滞留司机纾困解难

“这两天,多亏了共和收费站领导的妥善安排,在疫情防控形势严峻的情况下,为我们提供食宿,结束了我们的困途。”11月26日,来自内蒙的车主由于住宿的问题得以解决,难掩激动,并向站领导表示感谢。

据悉,该车主从内蒙出发去吉林接孩子放假回家,受疫情和道路积雪影响,收费站实施交通管制,限制外来车辆进入,车辆滞留在共和收费站,司乘2人的食宿成了问题。得知此情况后,共和收费站站长李志强立即将此情况上报主要领导,并召开站班子会议,研究为滞留人员提供延伸服务,解决他们的食宿问题,并迅速联系疫情防控卡点人员为司乘进行核酸和抗原检测。在检测结果出来后,共和站在做好疫情防控措施的同时,将一间办公室设为隔离人员专用,将该车主及妻子带到站里休息。27日,车道陆续开通,车主临行前,激动地握着工作人员的手,再次含泪表达了感激之情。

### 齐心战“疫”人在暖途心可安

11月26日,一位车主致电12328,表示自己的车为哈尔滨来齐齐哈尔的物资保障车辆,因连日降雪交通管制和疫情防控要求,被滞留在建华收费站入口,无法找到食宿。齐嫩运营分公司在接到12328电话反馈后,立刻联系了车主,耐心地安抚车主情绪,告知车主实时路况,细致解答封路原因,并及时联系建华收费站为车主提供了开水、泡面、手机充电等便民服务。随后,省客服中心接到了王先生表达感谢的电话,他本人非常激动,对齐嫩监控中心工作人员细心周到的服务由衷感谢和难以言表的感激之情。省客服中心对监控中心能够积极作为、业务流程娴熟,信息传达及时到位,服务水平得到了车主的认可和满意等各项工作也表示肯定。

面对严峻疫情和连日降雪,齐嫩运营分公司全体干部职工切实履行社会责任,向“疫”而行,全力以赴,让这个寒冷的冬天不再寒冷。

(石慧)



新闻故事

## 路面结冰阻归程 紧急救助除险情

近日,全省多地普降大雪,给司乘出行带来极大不便,11月26日,鹤大运营分公司西长发收费站出现这样的感人一幕:收费站员工顶着寒风,挥动铁锹,争分夺秒地清除货车轮胎周围的积雪和薄冰……

当日下午16时许,一位身着黑色羽绒服、蓝色牛仔裤的中年男子慌慌张张的跑到西长发收费站收费广场,正在广场清理积雪的副站长魏兴家立即上前询问,经了解,该男子是一名大货车司机,驾驶的车辆因为路面结冰,导致车辆轮胎抓地力不足,行至此上坡路段时,发生打滑溜车现象,横在高速公路支线即将进入收费站区的人入口处,车尾已滑到公路边缘,情况十分危急。了解这一情况后,魏兴家一边联系七台河养护工区出动救援车辆,一边组织收费站人员带上铁锹、牵引绳、防滑料等应急救援物资赶到救援现场。

收费站工作人员赶到时只见被困车辆豫Q2818\*的红色大货车横在高速公路中间,已无法起步,导致其他车辆无法通行,情况十分危急。在魏兴家的带领下,西长发收费站职工立即行动起来,一锹一锹的清理掉轮胎下和周围的冰雪,并撒上防滑料。救援车辆赶到后,魏兴家为遇险车辆系上牵引绳,并指挥司机缓慢起步。经过30分钟的紧急救援,大货车脱离险情,启动前行。离开前,司乘激动的说:“谢谢你们,在我们不知所措的冰天雪地里,幸好有你们的帮忙!”

降雪已停,保畅不止。鹤大运营分公司全体员工时刻守护在收费保畅第一线,全力清理路面冰雪,为过往司乘提供平安畅通的出行环境。

(葛秀英)



## 编者按

按照“能力作风建设年”要求,厅政研室积极组织厅机关各处室、厅直各单位围绕加快建设交通强国,围绕行业发展的难点,围绕自身素质的提升等方面开展调研,鼓励干部职工通过调研提升能力作风,为交通运输事业高质量发展贡献新的更大的力量。本期开始开设调查研究专栏,陆续推出调研报告,促进共同提高。

习近平总书记强调,“要充分调动广大干部积极性,不断提升工作精气神。干部干部,干是当头的,既要想干愿干积极干,又要能干会干善于干,其中积极性又是首要的”。2022年,省公路建设中心认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,以全省“能力作风建设年”活动为契机,围绕干部激励机制问题进行调查研究,深入发掘干部激励机制中存在的薄弱环节,积极探索建立健全干部激励机制,激发干部干事创业动力的做法。

### 一、干部激励机制存在的问题

随着我国市场经济体制改革的深入化,一些干部的思想观念发生了不同变化。思想活动的选择性和复杂性逐渐增强,显现出思维的多变性、思想活动的趋利性和不同利益群体心理的差异性等特征。在这种背景下,特别是在事业单位深化改革的大背景下,现有的干部激励机制在一定程度上已经严重滞后于时代发展。主要表现为以下特点:

一是干部考察标准过于笼统。干部评价标准过于抽象、空泛的多,具体的少,定性的多,定量的少,并且考核内容缺乏针对性。无论是行政领导干部、党务干部还是技术干部,考核标准基本相同,没有区分不同类型干部的不同标准。

二是考核方式形式化严重。对机关干部与所属部门干部的考核,程序上一般先听个人述职,然后民主测评,单位内部人员个别座谈,审查有关资料等静态考核,缺少实地的、跟踪的动态考核。在考核时间上,以年终一次性集中考核为主,平时考核较少,且在年底集中考核时,考核时间短,任务重的现象较为突出。为了在规定时间内完成任务,只得加紧进行,对考核质量有所放松,对干部的考核了解不深不透。

三是考核结果失去激励作用。在正激励方面,通过考核,虽然有些干部表现非常出色、群众公认度比较高,但由于政策、年龄、职数、经济条件等多方面的原因,较少通过提高职级、物质奖励、精神奖励等措施对干部进行肯定。在负激励方面,对考核中发现有问题的干部,没有采取严格的组织处理措施,没有发挥惩戒手段对干部的震慑效应,使一些干部产生了干好干坏一个样的心理,进取意识、工作激情减退,对工作产生了一定的消极影响。

### 二、干部激励机制问题的成因

一是考评体系不完善。在我国,大多数的事业单位运行经费靠国家拨款,在这种体制下,很多单位保留着许多旧观念,

如晋升、提拔靠关系,职称聘用论资排辈,工作的时间长短是人才提拔的重要砝码,缺少“能者上、平者让、庸者下”竞争理念,缺少“在进步中求生存,在生存中求发展”的激励机制,限制了优秀人才的主观能动性与创造性。

二是激励手段僵化。事业单位物质激励主要包括工资、奖金及福利待遇等项目。其中工资、奖金是每人有份,并且差距不大,档次趋近均衡,而对福利待遇重视不够。目前,事业单位的管理模式向企业靠拢,却在激励方式与方法上,缺乏企业的自主灵活性,没有形成使人心甘情愿为之奋斗的福利待遇模式,导致优秀人才心里不平衡。同时,在追求自我、满足较高物质需求的今天,这种物质分配方式已经无法满足市场经济体制下的需求,从而导致许多优秀人才纷纷跳槽,这是当前事业单位人才激励的重要弊端之一,也是当前急需解决的首要问题。

### 三、完善干部激励机制问题的做法

我中心坚持全面贯彻落实中央、省委《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》文件精神,紧紧抓住新时代黑龙江全面振兴、全方位振兴的机遇,充分调动全体干部职工作事、担当、奋进的内在动力,推动我省公路建设事业大发展、大建设,积极探索体现科学发展观和正确政绩观的考核指标体系和评价办法,初步形成了正激励和负激励相结合的干部激励机制。

#### (一)明确指导思想和原则

在指导思想,着眼于我省新一轮的公路建设和发展需求,认真落实党中央关于树立科学发展观和正确政绩观,建立社会主义和谐社会的要求,确立了“无功就是过、平庸就是错、有为才有位、无为就让位”的基本指导思想,坚持凭实绩用干部的原则,注重选拔德才兼备、实绩突出、群众公认、作风务实、敢于创新的优秀干部,形成能上能下、能进能出、优胜劣汰的用人格局和务实重干、锐意创新、竞相建功的发展格局。

#### (二)强化激励要素保障

一是注重年轻干部的选拔和储备。结合中心干部队伍现状,打破干部队伍老龄化桎梏,优化干部成长路径,在现有干部队伍中大力推荐50岁以下副处级后备干部,并依据组织部要求按照不低于内设机构正职15%的比例配备40岁左右正科级干部;积极争取政策支持,通过人才引进储备35岁左右副科级干部。实现干部队伍有梯次、有储备,年龄结构优化,打造一批懂专业有技能、善于改革创新的优秀年轻干部。

二是大胆选拔敢担当善作为的干部。坚持好干部标准,突出信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬,大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部。着力打破论资排辈、平衡照顾,大胆提拔重用在基层扎实历练,在“吃劲”岗位表现优秀的干部。

三是坚决调整不担当不作为的干部。坚持优者上、庸者下、劣者汰,结合干部考核、作风整顿等工作,对不称职干部,该免职的免职,该调整的调整,该降职的降职,使能上能下成为常态。

四是全面落实干部待遇激励保障机制。认真落实带薪休假、年度体检等制度,关注心理健康,丰富文体生活,保证正常福利,保障合法权益。积极向省厅、省人社厅申请调整专业技术人员岗位职数,逐步化解专业技术职务低聘未聘问题,解决职工后顾之忧。

五是帮助干部职工解决实际困难。坚持严格管理和关心信任相统一,引导中心干部职工有话找组织说,有难找组织帮,注重干部职工的心理疏导,使干部职工更加相信组织、依靠组织,激发干事热情。

#### (三)不断完善考评机制

中心印发了《关于黑龙江省公路建设中心贯彻落实〈关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的实施办法〉(试行)》的通知,先后出台了《黑龙江省公路建设中心年度考核管理办法》《黑龙江省公路建设中心干部日常考核监督管理规范(试行)》《黑龙江省公路建设中心职工考勤管理办法(试行)》《黑龙江省公路建设中心专业技术岗位聘用实施方案》,成立了干部考核与岗位竞聘领导小组,完善了干部考核内容、标准和考核结果使用的制度,修订了岗位竞聘条件、竞聘方式、聘期和聘用管理的实施规范。建立了平时考核与年终考核相结合、年度考核与岗位聘用相结合的考核办法,形成了物质奖励与政治激励相结合,具有我省公路建设特色的干部考评体系。

#### (四)加强项目人员管理与考核

一是加强对项目机构设置和人事的管理。为建设一支政治合格、业务精良、作风过硬、纪律严明的工程建设管理队伍,中心印发《黑龙江省公路建设中心项目管理办公室设置和人事管理暂行办法》《黑龙江省公路建设中心项目管理办公室人员劳资车辆使用及驻地办公室管理细则(试行)》。以坚持精简高效的原则,规范了项目办临时机构设置、人员规模、人员构成、人员劳资、车辆使用及施工驻地房屋使用等,完善了干部选任、人员考核、劳资管理、职称管理及培训评价。

二是选派优秀干部入驻项目办工作。为更好满足工程建设发展需要,保障省级重点公路建设项目顺利实施,中心委派在编干部入驻项目办工作。中心印发《黑龙江省公路建设中心派驻项目办工作人员双重管理办法(试行)》,明确了中心派驻项目办工作人员日常管理实行双重管理与双重考核制度。考核结果记入本人人事档案,对考核中不称职的派驻项目办人员,不能胜任本职工作的干部,予以撤回。

三是建立系统外聘用人员人才库。为进一步吸引系统外

# 关于干部激励机制问题的调研报告

黑龙江省公路建设中心 黄云涌

工程建设类人才,中心印发《关于建立项目办、推进组系统外聘用人员人才库的通知》,设立系统外聘用人员人才库,做到质量责任到位,质量投入到位,质量培训到位,基础管理到位。组织在建项目开展比工程质量、比工程进度、比科学管理、比安全节约、比文明施工、创品质工程的“五比一创”劳动竞赛,通过日常巡查、定期检查和综合评比,将严格把守质量标准落实在各方责任上,将把牢关键工序与关键环节落实在相关人员上。

(五)充分运用考核结果  
凭实绩用干部,以考核结果定去留,把考核结果与干部职务的升降、调整结合起来,形成正确的用人导向。通过考核,使靠得住、有本事、会办事、敢干难事、多办实事、群众公认的优秀干部得到重用,使不想干事、干不成事、成绩差、口碑差的干部逐步淘汰,使不作为、乱作为的干部受到惩处。形成优秀干部有成就感,平庸干部有压力感,不称职干部有危机感的工作氛围,营造开拓进取,争创一流的工作局面。

(六)建立符合实际配套制度  
在完善干部激励机制的同时,中心逐步完善制定了《干部容错免责实施细则》《年轻干部培养规划》《干部职工年休假制度》《岗位精英评选活动方案》等相关制度方案,作为激励机制的有机补充和有效保障,努力营造奋勇向前、改革创新、担当作为、合理容错的良好激励环境,不断激发干部职工干事创业热情,推动中央和省委各项决策部署在公路建设系统高效率推进,高质量落实。

### 四、结语

新时代要求干部要有新担当、新作为,健全完善干部激励机制对于调动干部干事创业的积极性、主动性、创造性具有十分重要的意义。健全完善干部激励机制是一项复杂的系统工程,牵涉到干部人事管理的各个方面,我中心的研究探索还处于起步阶段,下步将持续开展深入研究,着眼长效常态、大胆改革创新,为建设一支高效、勤政、务实的公路建设干部队伍而不懈努力。

