



# 借风扬帆好行船

## ——石峰区商粮局以高质量党建服务区域发展

株洲日报记者 刘毅 通讯员/杨凌

日前,石峰区商务和粮食局党工委召开党建暨党风廉政建设工作会议,部署严格党员日常教育管理,要求党员筑牢拒腐防变的思想防线,提升理论修养、职业素养、综合素质,增强服务经济社会的本领。

奋进新时代,在石峰区谋求转型升级促发展初见成效的关键时期,该区商粮局深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想,大力弘扬“火车头”精神,牢固树立“抓好党建是最大的政绩”理念,主动适应商务发展新要求,努力做到在更高层次上“走出去”,引领外向型经济发展,不断创新外贸发展业态、创新商贸流通机制,实现各项能力大提升,为石峰区加快建设“一极三区”展现担当彰显作为,以优异成绩向中华人民共和国七十华诞献礼。

### 担负使命,紧跟区域发展步伐

商务粮食工作,既关系地方经济发展,又关乎百姓民生,既是一项幸福事业,又是一项艰辛的事业。

石峰区是工业强区,三产商贸服务一直是其发展的短板。当前,长江经济带和沿海开放经济带深度融合,长株潭城市群融城步伐加快,立足良好区位优势,石峰区对接沿海发达地区和省会长沙、承接产业转移面临新的机遇。同时,铜塘湾保税物流中心(B型)、湘欧快线的引擎作用正在显现,清水塘发展空间全面腾出,构建全方位对外开放、现代多元产业新格局,其时已至,其势已成。

“我们必须跳出‘就三产抓三产’的传统路径,牢固树立现代产业思维,坚持以开放拓展空间,促进三产服务跨越发展。”石峰区委书记张建勇说。

长邓元连表示,要加大现代服务业发展力度,充分发挥商贸流通业在扩大消费、促进就业、拉动经济增长中的重要作用。一个时代有一个时代的主题,一代人有一代人的使命。接过历史的接力棒,石峰区商粮局坚持党建引领,强化担当作为,着力筑巢引凤、精准招商,增强发展后劲;聚焦消费热点,打造经济增长新引擎;推动创新链、产业链、资金链、政策链等“多链融合”,构建轨道交通、新能源汽车、新材料等朝阳产业“跨界共融”发展的新模式,打造石峰创新创业的新高地。

在鲜红党旗的指引下,石峰区商粮人正以永不懈怠的精神状态和一往无前的奋斗姿态,锐意进取,埋头苦干,在建设富强美丽幸福新石峰的宏图伟业中实现人生价值。



石峰区“弘扬火车头精神,党员带头诚信经营”活动启动。受访单位提供

### “红色引擎”,激活发展动力

“弘扬火车头精神,党员带头诚信经营。”去年5月2日,石峰区万博城家居建材市场,党员经营户集体亮身份作承诺,以自己的模范行动来影响和带动市场经营户依法诚信经营,共同打造可靠的购物环境和舒适的经营环境。这是该区用“红色引擎”激活发展动力的创新举措。

石峰区商粮局坚持以党建总揽全局工作,构建“党建品牌+支部”的模式,确保基层支部服务时间“全天候”、服务内容“全领域”、服务对象“全覆盖”和服务提升“全方位”。

去年,该局党工委指导在湘天桥市场建立党支部,并由该支部牵头组建了石峰区农副产品贸易公司,提升了全区农贸市场的品质和经营质量;明确万博城市场党支部牵头,组建了联合公司,实行统一管理,有效解决了该市场散、乱问题。

顺势而为、借势而进、造势而起、乘势而上。今年,该局党工委将把现有党支部按照家居建

材、餐饮服务、汽车销售行业进行合并,分别成立行业联合支部,整合行业资源,将商粮工委打造成为用党建管行业的新党建工作模式试验田。

而在该局党工委内部,全面推行党建工作月考核、季讲评、年述职工作机制。严格落实“一岗双责”,提升班子成员党建工作的认识和参与度。同时,深入开展党员积分制,及时处置违规违纪党员,不断完善财务管理、后勤管理制度。

该局坚持目标分解,实行中心工作一季度一预安,班子成员每周一预安一销号,机关干部半月一梳理,施行工作任务清单式管理。坚持目标跟踪考核,实行班子周末碰头会和月局务会制度,对工作目标进展进行讲评通报。坚持分析调度重点难点问题,及时有效促进工作的开展。

成事在人。令人欣喜的是,全局干部职工工作热情高涨,由要我干变成了我要干,由推着干变成了抢着干,节假日在办公室加班加点的身影随处可见。

### 精准招商 为加快发展注入强劲动能

2018年8月27日,湖南带一路轨道科技有限公司在石峰区注册成立;2018年9月19日,株洲丰鑫新材料有限公司落户田心高科园……面对经济发展和土地资源紧缺的尴尬,石峰区转换思维,调整招商方式,出台相关政策,为入驻的轻资产补链企业提供财政支持和政策扶持,免费提供注册、咨询、代办财务等一条龙服务。截至目前,已有24家轻资产企业落户该区,涉及零部件、新材料等领域,不仅完善了轨道交通产业链,更为区域带来了新的经济增长点。

放怀天地阔,极目画图新。去年,石峰区商粮局逐梦前行,交出一份沉甸甸的答卷:完成32家四上企业的培育,完成数和增速在城区排名第一;成功引进道岔、电机、IGBT等26个“500强”项目,引入投资额达432.1亿元,获评全省商务工作(招商引资)先进单位;组建餐饮协会,吸引20家餐企入会,刺激了餐饮行业的活跃发展。

发展的道路没有尽头。今年,该区在产业优先原则指导下,围绕八大产业链,实施“477”工程,以期加快推动产业转型升级。即突出发展轨道交通产业、IGBT产业、清水塘转型产业、口岸物流产业、新能源汽车动力产业、建筑及房地产业、商贸三产业、文旅休闲产业等八大产业链,聚焦已对接未签约、已签约未开工和今年新引进任务三类项目,以目标为导向,合力攻坚,统筹推进,全年计划新引进项目40个,包括5个10亿元以上项目和2个50亿元以上产业项目,项目综合开工率要达到70%,内、外资到位资金合计要超过70亿元,分别增长15%和10%。

这一过程,注定艰辛。该区商粮局将上下一心,以看得见、摸得着的行动服务好项目、服务好企业、服务好企业家,扎扎实实推进“产业项目建设年”活动。

“站在新时代,面临新形势,商务粮食工作任务艰巨,责任重大。我们一定要在上级党委政府的坚强领导下,自我加压,迎难而上,开拓创新,不断提升商务和开放型经济在全区经济社会发展全局中的地位和作用。”该局负责人对石峰商务粮食发展的未来充满期待!

### 2019年工作要点

1. 开展诚信经营评选活动。5月启动,11月表彰,评选产生五星级诚信市场1个,四星级诚信市场2个。
2. 规范支部设置。成立餐饮行业党支部,推进党支部“五化”建设。
3. 精准精细服务企业。出台现代服务业政策,加大对产业政策支持,引导扶持企业做大做强;制定规模以上企业全年销售情况分析表;定期开展走访,加大与餐饮协会会员单位联系。
4. 加大企业培育力度。全年计划完成企业培育13家。
5. 推动重点项目建设。力争年内完成天源市场提质改造,加快推进万博城市场提质改造。
6. 助推外贸发展。组织企业参与对外展会和活动,依托清水塘口岸经济、湘欧快线,做大外贸增量,助推外贸发展。
7. 着力服务打造百亿物流产业园。走访区内六家重点物流企业,了解具体情况,制定相关优惠政策及服务工作方案。
8. 服务清水塘片区三大板块招商。组织对清水塘公司进行一次走访调研,结合各自资源,共同制定服务协作具体办法。
9. 建立三个招商资源库。建立石峰区客商资源库,主要分物流企业、主机企业推介、供地企业、轻资产公司、标准厂房、清水塘公司等6大类客户资源台账;建立在建项目库,根据来源主要分为联系驻外小分队、中介、中介招商、商会介绍、商会信息等;建立中介招商队伍库,主要分为主机企业相关负责人、已入驻企业、其他招商途径等。
10. 做好招商基础工作。开展大型展会活动;服务创新平台聚集区建设工作;打造一支招商队伍。

## 天台话吧

电话: 2891459 责任编辑: 叶新强 美术编辑: 左 轶 校对: 马德群

# 用征信约束频繁跳槽,你怎么看?

株洲日报记者 邓伟勇

最近,关于“频繁跳槽或将影响个人信用”的说法在网络上引起热议。虽然涉事方回应称,针对的是恶意频繁的跳槽行为,正常的跳槽肯定不会影响信用,话虽如此,仍引起外界对建立“频繁跳槽约束机制”的猜测。

用征信约束频繁跳槽行为,可取吗?在南都NDX实验室发起的投票中,3000多名网友中2436人表示反对,占比81%,另有581人持支持意见,占比19%。

求职者频繁跳槽,原因何在?对于员工义无反顾的“洒脱”,企业又有什么样的苦恼?问题该如何破解?本期“天台话吧”关注这一话题。

### 频繁跳槽是因为“不自由”

访谈嘉宾:谭发来(健身教练)

在这份工作之前,我已经在一年内换了5份工作了,待的时间最长的也就是3个月,也就是刚过试用期,最短的上班第二天就“溜”了。

这些工作有销售岗位,也有内勤岗位,工作环境各异,工作压力也在我的承受范围之内,但有一点让我受不了,那就是需要上下班“打卡”,这种不自由、受约束的生活,让我最终选择离开。

这些公司中,打卡方式五花八门,有的是指纹打卡,一天两次,迟到、早退都有记录,并且严格考核。有的是通过手机向工作群发送实时位置,并上传照片作为辅助证明。更有甚者会对外勤人员进行位置管理。

记得有一家公司在我们每个外勤人员手机上安装一个OA软件,个人可实时上传工作日志,这固然方便,但公司管理端还可以对员工进行位置管理,这让我很不舒服,感觉时刻被监控。

别人说我不安分,但我觉得是没有找到自己喜欢的工作方式。今年过完年,我找了这份健身教练的工作,工作时间自由,凭业绩吃饭,现在很多人去健身房健身会找教练指导,一些学员通过我的指导实现了减肥目标,这让我很有成就感。我还准备考取私教证书,短期内应该不会换工作了。



漫画/左骏

### 企业和员工要相互理解

访谈嘉宾:陈凯(律师)

就业是双向选择,人才的自由流动也是市场化的必然结果。对于求职者任性跳槽,需要理性看待,用征信约束频繁跳槽更要慎之又慎。

对于企业来说,在招聘员工时,要将岗位的工作职责、基本要求、福利待遇等内容进行细化,特别是对是否需加班、出差等要如实告知,让求职者心中有数,避免在入职后落差太大产生抵触情绪。对于求职者来说,要对自己正确定位,不要好高骛远,也不要眼高手低,既然选择了这个岗位,就要脚踏实地把工作做好。

企业和员工还要相互理解,企业也要创造更好的职场环境,让员工有归属感,同时关注员工的心理变化,通过各种方式缓解工作压力,及时疏导员工的思想困惑,让员工感受到温暖。员工也要有契约精神,既然签订了劳动合同,就要踏实工作,遵守公司规章制度。

其实,任何工作都不可能一帆风顺,员工在工作中要有面对困难和挫折的勇气,企业也要多给员工创造成长空间,给员工试错的机会,让员工在激烈的市场竞争中成长,相信在相互理解的前提下,企业和员工都会从中受益,就算是不得已“分手”,也可以好聚好散。

### 网友热评

@老刀99:居然限制跳槽?这也管?越来越不懂了。

@流浪人的生活:公司不用待遇、工作环境、前景等条件留住员工,只想靠征信约束员工跳槽,这样留下来的员工也不会给公司创造多少价值。

@伐克死敌:频繁跳槽,说明老板信用有问题才对吧,干得好好的谁跳槽?

@熬夜打断腿哈:企业离职率高不能影响征信,比如银行拒绝贷款。

@可兒\_93645:如果用征信约束跳槽行为,那么劳动者的权益谁来保护。

### 记者手记

### 征信约束机制不宜滥用

招不到人,即便是招到了也留不住,这是很多企业面临的苦恼。正值新版征信报告即将面世,采访中,有企业提出是否可以通过征信对恶意跳槽者进行约束,笔者认为,征信约束机制不宜滥用。

先不说对于什么样的情形才构成恶意跳槽难以界定,还牵涉到谁来举证的问题。更严重的是,此举还将对劳资双方带来不可控的影响,给本来就处于弱势地位的求职者带来恐慌。

其实,就像结婚和离婚是婚姻自由的两面,求职和辞职也是就业自由的两面。在求职者频繁跳槽的问题上,用人单位应多从自己身上找问题,不能单方面对劳动者“开药方”,劳动者也将“用脚投票”来选择更好的公司。

说到底,市场问题交由市场来解决,维护劳动者和用人单位双方的权利,已经有法律规范,有契约规则,相关部门切不可抛开或违背这些规则乱伸手、乱定规矩,否则则害人无穷。

### 沉淀下来才有更好的发展

访谈嘉宾:刘明(资产评估师)

在一条专业道路上持之以恒发展下去,不断积累自己的专业知识,这样才会在职场“吃香”,这是我总结出来的经验。

我大学学的是旅游专业,属于专业调剂的,并不在自己喜欢的范畴。毕业后工作差强人意,总想着要换一种活法,在朋友的鼓励下,我通过自学考取了资产评估师,在一家资产评估事务所就职,至今已5年了。在我们这一行,干得越久、经验越丰富,老板才会放心将大项目交到你手中,收入也会跟着“水涨船高”。

用征信机制对频繁跳槽进行约束,我不赞同,大学应开设相关课程,引导

大学毕业生做好职业规划,让他们知道,选定一个方向,就要在这个领域扎根,不断钻研和学习,日积月累,让自己在专业领域成为“行家里手”,让自己在职场更有价值。

其实,就算是普通劳动者,最好也要学一门傍身技术,并在长期的实践中提高本领,这样走遍天下都不怕没饭吃。因为工作原因,我经常走访一些制造业企业,他们对在生产线上的焊工、钳工等需求非常大,熟练工更是走俏,这也说明在工作岗位上,一心一意,沉淀下来才有更好的发展。

### 用约束机制避免企业“受伤”

访谈嘉宾:黎丽(公司HR)

招人是一件头疼的事情。刚参加了招聘会,2个内勤岗位还是没有招到合适的人。像我们正规公司都会给员工买“五险一金”,内勤岗位待遇也相对固定,这是入职前就谈好了的,可员工还是留不住,眼看着招进来的人,干了几个月就任性跳槽,这让公司很“受伤”。

我觉得应当建立适当的约束机制,让求职者清楚自己究竟要的是什么,真正在岗位上沉淀下来,也避免员工极端行为给企业带来伤害。

根据以往观察,年纪大的员工因为家庭的压力,在离职这件事情上会比较谨慎,不到万不得已不会轻易丢掉“饭碗”。而年轻员工往往更容易冲动,他们“一人吃饱,全家不饿”,离职后没有任何经济负担,这也是很多90后员工在遇到挫折之后选择“裸辞”的原因。曾经有一个员工因为工作原因和部门领导争吵之后,转身就离开了,工作都没有交接,这让我们很被动,适当的约束机制或许就可以避免这样的事情发生。