

“实事工程”让昭山百姓倍感幸福

本报讯(记者 李新辉 通讯员 左媛媛 刘艳晶)6月4日,昭山示范区昭山乡新民村57岁的村民张桂华一脸的喜悦,她领回的养老金每月增加了120元,她扳指算了算,加上丈夫与公公的养老金,每月共能领到2412元,对全家日常生活的开支来说,已绰绰有余。像张桂华一样,该区有1429位村民按时领到养老金,正享受着他们曾梦寐以求的城镇居民生活待遇。而这,只是昭山示范区实施“实事工程”中的一个亮点。

说起近年来农村村容的变化,昭山乡马鞍村村民董菊华感慨万千。两年前,她家屋前屋后被垃圾包围,一到夏天,便要饱受臭气、蚊蝇侵袭,大风一刮,白色垃圾漫天飞舞。据村支书胡

子真介绍,去年区里投入60多万元,实施了“清洁工程”,为每户配备一个垃圾桶,5户共设一个垃圾扫,5个保洁员负责全村公共道路的日常清扫,垃圾定时清运,并建立了一套科学的保洁制度,使全村卫生状况发生了根本性的改变。还在村道、渠道两旁栽种了绿篱、柳树与桂花树,村貌整洁而优美,宛如一幅现代版的“世外桃源”。去年,该村被湘潭市评为“两型示范村”。望着眼前如画般的景象,董菊华一脸的幸福。去年,为解决农村垃圾难题,该区投入600多万元进行大范围整治,让老百姓切实感到居住环境的改变,也成为该区百姓最满意的“实事工程”之一。

近年来,昭山示范区提出了打造“幸福昭

山”的目标,其中最重要的一项便是将“实事工程”落到实处。该区实办主任赵庆清介绍,2010年至今,他们共投入1.1亿元,用于改善居民生活,改造城乡面貌,优化发展环境。据统计,全区对被征地农民实行了即征即保,由昭山示范区全额买单,目前共有3836人被纳入,还采用补助加自筹的方式,将群众逐一纳入城乡居民养老保险体系,参保人数已逾5000人。同时昭山示范区对被征地农民中的16周岁以下人员的学习与生活更是不遗余力地投入,以人均8000元的形式发放一次性基本生活补助费,并设立公立幼儿园,让昭山幼儿接受正规教育的同时,还享受比社会幼儿园更优惠的学费政策。在医疗方面,该区居民医疗保险实现了全覆

盖。另在农村电网、危房改造及城镇居民就业、低保户的补助、五保户的供养数量与标准等方面,大大超额完成了省、市下达的各项指标。两年来,在市区园区中,该区“实事工程”完成情况位列前茅。“实事工程”为百姓带来了实实在在的实惠。

今年,昭山示范区继续加大力度逐一落实各项“实事工程”,深入打造昭山百姓幸福生活。区党工委委员吴新琼介绍,与往年相比,今年不仅提高了各项指标,而且百姓的受惠面逐步扩大。今年新增了100户高效生物质炉灶用户与150户太阳能热水器用户,为20个农家书屋补充1万多册图书等,在改善物质生活条件的同时,还要让昭山百姓更多地享受精神食粮。



杨晓军等领导在督查项目的进度。(刘宗虎 摄)



工程监理人员在每一道施工环节认真把关。(李新辉 摄)

浓厚的创业氛围,积极主动的服务意识,不断创新的体制机制,正在刷新——

昭山发展新速度

——昭山示范区固定资产投资快速增长的背后

◆本报记者 罗斌

凝心聚力谋发展

“宏观形势都是一样的,我们和周边园区没有差别。在同样的政策环境下,我们的工作存在差距……”这是今年3月份,昭山示范区重点项目推进大会上,示范区党工委书记、管委会主任杨晓军语重心长的一番话。他丝毫不讳疾忌医,一针见血地点出昭山示范区在发展中存在的几项不足:思想解放不够,大局意识不强,协调意识淡薄,服务水平不够。

这番话让干部职工为之警醒,积极谋求转变,开阔视野、开拓创新,着

项目服务“零距离”

经济发展离不开项目建设。而贴身服务、细致服务无疑是昭山示范区项目建设的一大推动力。

为促进项目建设,昭山示范区创新地提出并建立了“六位一体”项目服务工作机制,即“党工委统一领导、党政办公会议调度、协调指挥机构具体负责、项目合作双方合署办公、专业咨询服务、项目全员风险考核”工作机制。对职能部门负责人实行“首问责任制”,与项目投资方进行“联合办公”等服务制度,推行国土、规划、发改、建设、拆迁的“保姆式”、“一站式”服务,

机制创新“考”实绩

今年年初,昭山示范区就将今年定为“项目攻坚年”,考核方式发生了重大改变,为确保项目建设快速推进提供了坚强的制度保障。

今年,昭山示范区重点项目考核由原来的“年初布置、年终考核”变为“十天一讲评、两月一考核”。在纳入考核的22个重点项目中,每个项目的前期工作、开工节点、开工后形成的实物工作量和形象进度,都在考核文件中明确了具体目标和要求。值得一提

的是,项目投入的实际资金成为了考核的刚性依据。围绕实现每个项目的投资任务,根据项目的立项前期、开工前期、征地拆迁和实物量投入等项目建设不同阶段的工作重点,分别细化了具体工作任务,并一一列出了考核标准。

“这是考核机制的一个重大变化和创新,全区重点项目由结果考核调整为过程考核”。昭山示范区一位负责人介绍,每个考核段的得分累积为全年的得分,作为年终奖惩的依据,考核结果将与干部评优评先、晋升提拔挂

钩。方式的改变提高了重点项目考核的时效性和针对性,缩短了信息响应周期,有利于及时发现、研究项目推进过程中的困难和问题对症下药,推动项目步入快速推进轨道。

除了针对具体事务的考核,人事管理也有了新的突破。通过建立严格的人才准入机制,昭山示范区新进人员包括基层单位聘任有关人员须经区党工委会议研究确定,由工委组织部具体负责实施;坚持“逢进必考”原则,新进人员及职员晋级一律要经过考试考核。通过建立严格动态管理机制,昭

山示范区将打破身份限制,对管理人员实行竞聘上岗,在部门与职员之间实行双向选择,打造公平公正的用人环境。同时,昭山示范区还将对职员按10%的比例实行“末位淘汰制”,实现员工队伍的动态管理。

这位负责人表示,这样的考核目标针对性更强、机制更加灵活、对宏观的掌控也更有力量,尤其是对于重点项目而言,管得更精准、抓得更实在,考核奖惩也更加客观公正。

在人和事的协调中,昭山瞄准主观、客观两个方面打出了一手好牌。以人为本、机制创新,这两个简明的归纳,或可还原出昭山在项目建设推动经济社会发展中那一条清晰的加速通道。

调整步伐加快、要素保障能力稳步增强四大特点。

昭山示范区一位负责人说,随着全区一批产业项目、基础设施项目、民生保障项目的实施,全区上下共识越来越多,信心越来越强,干部群众的认同感也越来越强。“敢想、敢干、敢闯、敢试,时刻充满激情,充分发挥潜能,勇于开拓创新”,正成为越来越多昭山干部职工自我提升的奋斗目标,也为昭山示范区快速健康谋发展提供了强劲动力。

解情况、发现问题,从而推动项目建设的进度,确保项目“引得进、落得下、留得住、建得好”。也就是这样的服务态度和服务理念,打造出了昭山示范区“接受任务不讲条件,执行任务不找借口,完成任务追求完美”的执行意识,造就出了雷厉风行的“昭山速度”。

通过紧盯项目,“零距离”与项目建设单位对接,昭山示范区及时掌握了项目推进的动态信息,对项目建设做到了提前介入、主动服务,切实帮助项目解决了发展中遇到的现实困难,项目建设明显提速。

本期导读

1 城乡统筹 建设美丽昭山



▶▶▶▶ 详见 T2 版

2 生态文化是永恒的主题

——专访湖南惠天然昭山实业发展有限公司总经理孙永明



▶▶▶▶ 详见 T3 版

3 远眺仰天湖

▶▶▶▶ 详见 T4 版

视点

发展

四维

手握昭山示范区一季度厚厚的一叠报表,从一串数据里不难发现,发展是昭山贯穿始终的一个最重要的关键词。

不回避发展中存在的问题,反而不断以饱满的工作激情、自身专业素质的提升推动项目建设的进度,是昭山“以人为本”思路的自觉体现。只有人的素质上来了,工作的劲头上来了,主观能动性才有充分施展的舞台,凝心聚力才能落到实处。

“以人为本”的凝心聚力,让昭山的干部感觉到压力的同时,也感受到积极奋进的动力。随之而来的成效,让来自昭山兴业的投资者们感受到一个务实的政府,也同时感受到贴心细致和专业的主动服务。

如果说“以人为本”点燃了昭山示范区干部职工创业的激情与活力之火,“机制创新”无疑是一剂助燃剂,将这把火燃得更旺更持久。

讲评考核频次加大,“过程考核”瞄准问题,人才引进“逢进必考”,双向选择“末位淘汰”……一系列大刀阔斧的改革,提高了重点项目考核的时效性和针对性,缩短了信息响应周期,把项目管得更精准、抓得更实在,考核奖惩也更加客观公正。

在人和事的协调中,昭山瞄准主观、客观两个方面打出了一手好牌。以人为本、机制创新,这两个简明的归纳,或可还原出昭山在项目建设推动经济社会发展中那一条清晰的加速通道。