

愧对儿子的三次失言

■ 屈永志 王智 马登良

“对家庭,对儿子,亏欠得多喔!”

“我一年四季都在野外,远离家门,儿子读书12年书,我一次家长会都没去参加过。”

“说送儿子读书上学,我3次都失言了。6年前儿子从武胜县老家去南充一中读书,我答应上学报名时去送他,可因为当时工作忙,莫法去送;3年前从南充到绵阳上高中,送去送他,又是因为工作走不开没能成行;今年高考儿子成绩还可以,超前批次被泸州警校录取,我答应去送他。这不,克深10三维是塔里木油田增储上产的重点项目,他高考都结束了我才抽脱身回去看了一下。这马上就开学了,又没能去送他。”

8月29日下午,见到东方物探西南分公司西北事业部第四运输队克塔里木深10三维项目司机组长杨均,谈及在野外无法照顾

家庭的事,他深感愧疚。

一人兼多岗

今年43岁杨均回想起23年的野外勘探生活十分感慨。测量工、生活管理、协调岗是他1993年参加工作后前14年的经历。2007年转岗学习汽车驾驶岗位后,先在川内队干了3年,8年前到了西北物探队,除了当汽车驾驶员,还有一个岗位就是担负地方协调工作。即使后来担任了项目司机组长,这驾驶员的事他还担着。给野外工地送菜送粮,野外有车辆报了急救,他就开车与机修组的人员赶赴现场。

那是去年,他所带领的70多台车担负喀什和巴楚两个项目的运输保障服务。8月的一天,距驻地几百公里外的一辆车坏了,他驾车与机修组人员前往,下午刚修好急救车时,又接到从电台里传来的信息,说是喀什项目工地上的车坏了。当天从工地上赶到通往喀什的公路上时已是午夜,就近也找不到旅店,他和同伴就在车上坐着迷糊了几个小时,待天亮刚蒙蒙亮就赶往喀什项目工地,这天修好车回到驻地,已是下午3点过。

工地救急次次到场

去年巴楚项目4个多月的施工中,工地上30多次报急救,他几乎没有拉下一次,每次都开车去急救点上,和协助做维修工作。他说组里的驾驶员人人都有自己的运输工作。有时野外报了急救,即使他们暂时没有出车,也不忍心安排他们去,也就自己去了。每天,他都没有在12点以前睡过觉。直到组里几十台车都停靠下来报了平安,他才能歇下来。第二天天一亮,他又得忙乎新一天的工作。

今年5月下旬的一天,晚上9点过接到信息,工地上一辆车的离合器分离轴承坏了,杨均立即开车前往工地,3个人修了4个多小时,把车修好回到驻地已经是凌晨3点

过。今年古木别兹项目启动后,3个月中工地上有6次救急,每次都是杨均驾车与机修组人员前往。就在8月28日中午,接到川R38511车右轮台固定螺丝打滑的故障后,杨均带上汽修工夏应福、肖启云就赶往项目工地,及时修复排除故障,保证了车辆的正常运行。

以养代修、定期检查,每天出车前的安全交代,这些措施的推进,使所有车辆都能够保持良好的运行状态。仅去年以来,杨均所管理的100多台车,实现了安全运行100多万公里无大小有责安全事故。

“父亲的勘探队生活使我从小耳濡目染,我会沿着走父辈没有走完的勘探路一直走下去,为实现人生价值尽职尽责,多做贡献。”话语虽短,却融入了杨均对事业的热爱和对工作的痴情。我们衷心祝愿他今后的人生之路越走越宽敞,越走越顺畅!



国泰发电精心打造“安全文化圈”

“安全文化建设是企业生存的基础,是企业发展的生命,安全文化体系是一切安全工作的守护神。因此,安全管理绝不能像垒积木那样简单重复,而必须像建设环型公路一样形成文化圈。”谈起安全文化建设,那台国泰发电公司(简称国泰发电)总经理苏国成一语中的。

正是在这种思路影响下,2018年8月份,国泰发电获得“2018年安全文化建设示范企业”称号,标志着该公司安全生产工作又迎来了新的里程碑,国泰发电再次用实际行动向本质安全的目标迈进了一大步。

“安全工作从来都是只有起点没有终点,永远在心里,在手中,安全管理时刻要保持如临深渊、如履薄冰的心态。”这是国泰发电生产副总经理杨保荣开会时常说的一句话。国泰人就是靠着这种“严、细、实、深”的工作作风,扎实高效做好安全生产各项工作,开创了安全生产的新局面。

文化融合 凝心聚力。为了营造安全文化氛围,国司制定了《企业文化建设管理标准》,编制了《公司安全文化建设纲要》、《员工行为手册》,成立了以总经理、党委书记为组长的安全文化建设领导小组,在“统筹策划、整体设计、有序实施、战略推进”的原则指引下,注重系统、设备、技术、工艺等硬件建设和素质、环境、责任、制度等软件建设,逐步形成了科学化理念、制度化建设、人本化管理的综合安全体系,取得了文化育人、文化兴安、文化增效的较好效果。

用机制倒逼安全管理,把安全生产的管理体系和保障机制提前做好,防患于未然,让安全管理更加严格,让安全措施更加有力,持续保持安全管理高压态势。公司定期召开会议,研究和解决安全生产重大事项;每月召开公司安全网会议和安全生产分析会,研究和解决专项安全生产工作;每周一、三、五召开生产调度会,分析、总结、通报近两天的安全生产状况,协调、解决、安排近期安全生产事项。

精心打造“安全文化圈”。近年来,公司陆续在主要路段、生产区域设置安全宣传展板310余块,装设安全标志2500余块,巧妙利用“感官冲击+教育辐射”的模式,插入安全理念、安全知识、安全制度、安全技能、安全警示等生动元素,渗透到作业现场,推动员工由“要我安全”向“我要安全、我会安全、我能安全”的转变。在积极营造“关爱生命、关注安全”氛围的同时,使生产现场具备了“行为规范指引、安全知识传播、安全形象展示、应急疏散逃生、作业环境美化”等功能。

目标明确 理念先导。创建“本质安全型”企业,一直是国泰发电努力奋斗的目标。国泰机组投产16年来,公司根据积累的运行经验及设备异动情况,定期组织相关人员对各项安全生产制度、安全生产实施考核细则、安全动态管理机制等进行修订、完善。近年来,公司制定了《安全管理标准》、《安全监督标准》、《职业健康管理标准》、《危险源辨识、风险评价控制程序》等相关安全控制标准。同时,根据安全生产需要,多次召开专题会议,对现有制度进行梳理,并广泛征求意见,及时补充完善各项安全管理规章、制度、标准、规范等,进一步健全了企业安全生产制度体系。

好的制度不能停留在纸面上,关键在于执行。规章制度的有效落实,是管理出来的,是敲打出来的,这是国泰发电抓“两落实”工作的理念。多年来,通过抓管理制度落实、人员责任落实以及“安全生产达标”工作,使公司真正做到了“凡事有章可循、凡事有人负责、凡事有人监督、凡事有据可查”,规范了各项工作的有序开展,为创建“本质安全型”企业打下了良好的管理基础。

(何卫东 张瑞兵)



打造党建“强力引擎”——南屯矿激发基层党建创新活力侧记

“基础不牢,地动山摇。”山东省兖矿集团南屯矿紧紧抓住党建基础工作不松手,坚持以创建符合自身实际的活动载体为平台,抓创新、求特色、接地气、重实效,切实抓细抓实基层党建工作,激活了党建工作的“一池春水”。

强化阵地建设 发挥堡垒作用

井下生产单位,党员的一言一行无不与安全生产挂钩。该矿“普掘工区”为23名党员逐一建立了“安全档案”,将党员在安全生产中的表现,所包保区域和人员的安全生产情况及时载入档案,增强了党员的安全工作责任感。生产服务中心党支部创建“党员创新创效工程”,党支部选择有技术、懂管理、善创新的党员参与到“创新工作室”创建工作中来,今年以来,党员创新创效课题立项达10项,其中带锯床非标角度斜口切割专用工装、“快速除锈法”、“托辊生接件快速拆除法”等创新项目,全年降低成本资金达50余万元。

为积极打造特色过硬党支部,该矿建立主题党日制度,开展集中学习研讨、“三会一课”、缴纳党费、党员志愿服务、走访慰问困难党员职工等多项特色活动。利用红色教育基地和党员活动室,强化党性意识,抓实组织生活。严格党组织工作责任考核,倒排一批软弱涣散党支部,及时抓好整顿。建立党支部及班子成员负面清单制度,对履行职责不力、执行制度不严、群众威信不高的,及时进行组织调整,真正让基层党建工作“实起来”。

擦亮党员身份 发挥先锋作用

该矿持续开展“一区两岗”创建活动,创新开展党员“量化记分、评星定级”活动,



让每名党员增强意识亮身份、立足岗位创佳绩、履职尽责争先锋,扎实做好民主评议党员工作,增强党员教育管理针对性和有效性。建立健全党员个人问题清单和整改台账,对标找差、整改提升,让每名党员找准自身问题和努力方向,引导党员积极发挥先锋模范作用。

“制定出5大项51个小项的考核细则,每季度前三名的岗区分别授予‘优秀党员责任区’和‘党员先锋岗’,给予党员责任人加工分50分,岗点内其他职工加工分20分的奖励,反之之后三名的岗区相应扣分。”该矿运转工区党支部书记魏禄林说。“现在当一名普通党员也有压力了,不合格就有可能‘下课’。”该工区党员们纷纷感到了工作压力和肩上的责任。

综采一区开展“我心目中合格党员标准”大讨论活动,对“优秀”党员、“不合格”党员和党员个人进行画像,划出行为标尺,定期进行“党性体检”,促进党员提技能、练本领,严举止,成为群众心中的榜样。党员副区长简广雨在工作面当班生产条件较差时,坚持20多小时不上井现场指导工作面生产,确保了工作面生产条件好转;党员刘庆峰多年来练就一身本领,设备发生故障

时总能以最快时间解决问题,最大限度降低设备故障影响生产时间。

聚焦问题短板 倒逼责任上肩

未上报主题党日开展情况、“廉洁体检”支部评议方式方法过于单一、对消防安全管理工作不重视,有公车在矿区违规停放现象……,这是二季度党组织责任考核,党群部门根据督导的4项重点内容,对各党支部工作开展情况指出存在的问题。此外,党组织工作责任考核检查分数、党支部书记工作写实情况、格次评定——通报列出。

该矿坚持“部署、落实、督导、整改”闭环管理的原则,对党支部重点工作进行动态督导,围绕重点督导内容,按照“准下令谁督导”的原则,动态深入基层党支部指导工作实施。各党支部细化措施,落实责任,按时限要求完成阶段性目标和年度目标,并及时将重点工作进度、存在问题等向牵头部门反馈,确保各项重点工作不拖延、不懈怠、不打折扣。每月对督导情况及时进行处理、总结,并对基层党支部重点工作完成情况进行评议,按照优秀、良好、合格、不合格四个格次提出考核评价意见,并及时进行通报。

(陈倩)

华菱集团:以党建引领推动企业高质量发展

日前,湖南省全省组织工作会议在长沙召开。会上,长沙市委组织部、华菱集团等7家单位围绕如何激发干部担当作为、吸引集聚人才、高素质专业化年轻干部队伍建设等方面进行了书面交流。

“作为华菱职工,要围绕所从事的岗位,创新方法,破解难点问题,在改革中主动担当,展现新作为、争当排头兵。”在一次支部主题党日活动中,华菱职工们纷纷发言讨论。而这只是华菱集团以党建引领推动企业发展中的一个缩影。

近年来,华菱集团党委认真贯彻落实全国、全省国有企业党建工作会议精神,充分发挥领导作用,抓紧抓实集团党建工作,为企业高质量发展铸魂强根,推动华菱进军世界500强,勇当省属国有企业改革领头羊、实体经济发展排头兵。

贯彻加强党对国有企业领导要求,为华菱高质量发展把方向。华菱集团坚持把抓好党建作为推动企业高质量发展的根本保障,全面落实党对国有企业领导这一重大政治原则。

华菱集团坚持用科学理论指引发展。集团上下将习近平总书记提出的新发展理念贯彻到企业高质量发展全过程,党委聚焦钢

铁主业,决策部署从3大方面推进供给侧结构性改革,今年1-7月,铁、钢、材产能利用率同比提高8.8、16.5、16.6个百分点。

牢固树立党组织法定地位。华菱集团全面推动集团公司及子公司完成“党建要求入公司章程”工作,确保党组织在公司治理结构中的领导地位;全面完成规范董事会改革,落实“双向进入”“一岗双责”要求,党委成员4人进入董事会、7人进入经理层、3人进入监事会。

压紧压实党建工作责任。华菱集团全面落实“四对接、四同步”要求,严格执行党建工作半年报告、检查制度,开展党组织书记年度“双述双评”和绩效考核,考核结果与报酬待遇挂钩,进一步压实党组织主体责任、党组织书记第一责任人责任。

华菱集团落实党管干部人才原则,为华菱高质量发展强队伍。集团上下坚持从领导干部这个“关键少数”抓起,配班子、育人才、带队伍,以高素质的干部人才队伍推动企业高质量发展。

华菱集团相马加赛马,选好“领头雁”。集团上下坚持德才兼备、以德为先选人用人标准,近年来中层以上干部40%通过招聘方式选拔;坚持“人人肩扛指标”,明确绩效

指标未完成计划值70%免职,实行岗变薪变,绩效薪酬收入差距超过200%。

育才加引才,锻造“后备军”。华菱集团坚持新时期好干部标准,打破“论资排辈”“铁交椅”,一大批年轻干部在生产经营一线挑大梁;主动对接芙蓉人才计划和长沙市人才振兴计划,引进优秀人才30余人,建立博士后工作站2个、博士工作室3个、技能大师工作室3个,培养技师1000多人。

厚爱加严管,筑牢“防火墙”。华菱集团领导班子率先作出“九严九不”承诺,全体干部严守“十条履职红线”,建立党风廉政建设定期报告制度,防止干部越界踩线。如曾经妨碍企业发展的领导干部亲属在企业做生意问题,通过集中整治和常态化清查,坚持群众举报一起就从从严从快查处一起,形成震慑效应。

树立党的一切工作到支部导向,为华菱高质量发展聚合合力。华菱集团上下持续推进湘钢绩效型党建、涟钢融合型党建、衡钢目标型党建工作,将党组织的政治优势和组织优势转化为企业发展优势。

华菱集团推行支部班子建设抓“三个到位”。集团上下全面推行以“落实群众公

认度高、管理水平高、专业水平高要求选配支部班子到位,落实生产经营绩效指标考核支部班子到位,落实党员和群众测评结果评价支部班子到位”为主要内容的“三个到位”工作法,选优配强支部班子特别是党支部书记,以支部好班子推动生产高质量。

华菱集团注重提升支部工作水平抓“三项行动”。集团上下开展素质提升行动,举办支部“五化”建设培训班70多个,实现党员和党务干部全覆盖;开展组织生活提质行动,全面推行支部主题党日,实行定制度、定主题、定责任人办法,确保活动取得实效;开展示范引领行动,扎实推进支部“五化”示范点建设,面向集团推广创建工作经验。

华菱集团坚持服务生产经营抓“三个融合”。集团上下推进党建与深化改革相融合,用心用情做好思想政治工作,帮助员工解决实际困难;推进党建与攻关项目相融合,80%以上的项目负责人由党员干部担任;推进党建与企业文化建设相融合,开展“奋斗者之星”评选表彰,评选奋斗者典型,在收入分配、职业发展、精神激励等方面适当倾斜。

(郭志强 陶恩魁)