



湘煤集团：汲取红色动能 建设百年湘煤

学史力行办实事开新局 铜化集团开展“党建 + 安全”系列活动

安徽铜化集团公司学党史办实事,近日,部署开展以“党建+安全”为主题的系列活动,推动党建与安全生产深度融合,带动全公司安全生产管理工作的再提升。

该公司明确各党委、直属党总支(支部)书记为“党建+安全”系列活动第一责任人,将安全生产内容纳入“三会一课”日常学习中,为党支部搭建随时掌握员工思想动态、工作状态、安全意识的平台。以党员带头讲安全为抓手,结合企业安全管理工作实际,注重发挥党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用,促进党建工作、安全防控双提升。

系列活动包括:定期开展以“查隐患、保安全、促整改”为主题的“党日”活动,发动党员带头查找、整改安全隐患;借助企业自媒体剖析生产安全事故案例、宣传安全法律法规、分享安全管理经验;依托各党支部党员活动室、基层班组长员工活动室,定期开展安全知识宣讲;与所在地派出所、消防队、人防办等,开展党建结对共建,共同打造平安企业;设立党员安全责任区,开展党员身边无事故、党员争创安全先锋岗活动;开办“党建+安全生产”大讲堂,以党建引领安全工作提升;以建设“安全指标好、任务完成好、制度落实好、党员队伍好、党建活动好、文化宣传好”的“六好”党支部为目标,持续推进基层党组织标准化建设达标升级,实现组织满意、党员满意、群众满意的目标。

(陈源贵)

■ 廖建湘

湖南煤炭史有着根深蒂固的红色记忆。湖南省煤业集团有限公司(以下简称“湘煤集团”)的红色源头,最早可追溯到百年前,毛主席与煤矿工人的深厚渊源。这些红色资源,既是集团讲好湘煤党史故事的素材,又是集团的“精气神”所系,“根脉魂”所在。

以安全筑牢百年湘煤之基

建设百年湘煤,安全是前提。近年来,集团提出了“安全是最大的政治、最大的效益、最大的福利”和“确保安全是煤矿企业的首要任务、是煤矿领导班子的首要职责、是体现煤矿领导能力的首要指标”的安全理念,坚持铁腕治安。全集团已连续 4 年杜绝较大事故,创湖南省有煤矿安全生产历史好成绩。

今年是建党 100 周年,也是“十四五”开局之年。湘煤集团一是要坚持“生命至上、安全第一”,始终把安全生产放在第一位,守住安全红线。二是压实安全生产主体责任,进一步完善总部、管理局、原煤公司、煤矿四级安全生产责任体系,做到责任、管理、投入、培训、应急处置到位,建立健全安全长效机制。三是对照安全生产专项整治“三年行动”安排部署,补短板、堵漏洞、强弱项,务求实效。四是进一步强化现场管理,盯住重点班次、重点人群、重点环节、重点时段、重点事项。五是以“四化”建设为核心稳步提高机械化、自动化、信息化、智能化水平,增强矿井安全保障能力,实现安全生产由周期型稳定好转向本质安全型的长治久安转变,切实打好百年湘煤的安全基础。

以改革激发百年湘煤之力

建设百年湘煤,改革是动力。湘煤集团人员多、包袱重、效率低、管理粗历来是难



题。近年来,集团党委在牢牢把握定位权变、战略权变、运营权变的基础上,主动将湘煤置入湖南省国资布局和调整的大格局之中,制定并实施了《集团公司深化改革总体方案》,布局结构调整与企业重组整合已基本完成。同时积极争取,解决了湘潭、辰溪两矿政策性破产问题,有序推进了“三供一业”及社会职能剥离移交、“压层级、减法人、去僵尸”等一系列改革任务,减轻了企业负担,提高了运营绩效。

下一步,集团要放眼“十四五”,按照国企改革三年行动,立足湘煤实际,将新一轮改革不断深入。一是要以接收新划转企业为契机,提升产业基础能力和产业链水平。二是彻底完成剥离企业办社会职能,解决历史遗留问题。三是健全市场化经营机制,推进职业经理人试点、经理层任期制和契约化管理。四是开展“总部机关化”治理,推进“放管

服”改革。五是持续深化“三项制度”改革,推进体制机制创新,健全完善“竞争、奖励、淘汰”三大机制。

以高效丰满百年湘煤之翼

建设百年湘煤,效益是生命。2018 年至 2020 年,集团连续三年收入破百亿元,利税贡献近 10 亿元,利润稳定在 2.5 至 2.8 亿元。企业实力不断增强,全国行业排名由新班子组建前的第 55 位跻身至目前的第 41 位。2020 年集团当选为中国煤炭工业协会副会长单位,成为南方煤企的重要代表。

迈入新的发展阶段,集团以效益为中心,让集团发展的羽翼不断丰满。一是向转型要效益。煤炭板块要向现代化煤炭供应综合服务商转型;建工板块要向集“建、管、融”于一体的大型综合服务型企业转型;LED 芯片板块要向产品制造、技术输出企业转型等

等。二是向市场要效益。推动全体干部职工转变思想观念,创新优化销售服务模式,培育新的利润增长点。三是向管理要效益。通过进一步加强财务、资金、专项监督、法务监管和信息化建设,推进企业内部管控水平全面升级。四是向创新要高效。从煤炭主业切入,搭建产业平台、重构产业生态,年内完成周源山公司智慧矿山建设。要着力建设瓦斯治理研究中心、通用设备研究中心等科技创新平台,建立工程技术人员鼓励机制,提高集团整体科研攻关水平。

以党建把稳百年湘煤之舵

建设百年湘煤,党建是引领。新班子到任,把强化党建引领,统一价值追求、坚定发展信心摆在首要位置,从加强组织领导、强化基层组织建设、抓实干部队伍建设、狠抓整风肃纪、加强和落实意识形态工作、强化平安建设等六个方面着力,充分发挥党组织把方向、管大局、保落实的作用。

在建党 100 周年的重大历史阶段,集团以党史学习教育为契机,切实推进党建工作与企业安全生产、改革发展、经营管理等中心工作深度融合,切实把党史学习教育成果转化为生产力。突出以党的政治建设为统领,把握企业高质量发展方向;以完善规章制度建设为抓手,催生高质量发展优势;以基层党组织建设为主线,夯实高质量发展根基;以深化党风廉政建设为着力点,营造高质量发展生态;以落实管党治党责任为根本,强化高质量发展保障等重点工作,全力推进党建工作提质升级,引领企业高质量发展,确保集团公司“十四五”开好局、起好步,在大力实施“三高四新”战略、奋力建设现代化新湖南中彰显湘煤担当、贡献湘煤力量。

(作者廖建湘系湖南省煤业集团有限公司党委书记、董事长)

龙门山前党旗红 川西北气矿党委“双轮驱动”创建特色党建品牌

7 月 19 日,西南油气田川西北气矿双鱼石联合大修现场,党员先锋队、检修突击队顶烈日、冒酷暑,党员先锋作表率,急、难、险、重我先行。党组织的政治优势和党员的先锋模范作用得到充分发挥。

将党史学习教育融入党建品牌打造之中,川西北气矿党委立足“坚韧执着,实干担当”的“坚实”企业文化,深挖气矿特色亮点,以“双轮驱动”汇聚“六力”齐发,打造“龙门山前党旗红”党建品牌。通过品牌创建,把党建工作优势转化为发展优势,以党建力量提

供凝聚力、支撑力和推动力。

龙门山位于四川盆地西北边缘,北起广元,南达泸定,绵延千里,几代川西北石油人在此耕耘不辍,开拓不止。“初心根植龙门山,使命映照党旗红”。站在两个百年历史交汇点上,川西北全体党员不忘初心、牢记使命,践行“绿水青山就是金山银山”的理念和“奉献能源、创造和谐”的企业宗旨。在“4251”高质量发展征途上,一个党员一面旗,一个堡垒一盏灯,建功川西北,不跃龙门誓不休。

“双轮驱动”,凝聚党建源动力点燃发展

引擎。以“创新驱动”强化发展新动能。发挥创新优势,以科技引领,抢抓新机遇,勇破发展“难点”,充分发挥创新对高质量发展的引领支撑作用。以“服务驱动”构建党建新格局。强化基层党组织的政治功能和服务功能,发挥好基层党组织“延伸触角、接长手臂”作用,通过“倾听诉求”“搭建平台”“靶向指引”等方式,激发内生动力,固本强基,使党建工作与安全生产经营有机融合。

“六力齐发”,谋篇共建助推高质量发展。政治坚定的引领力。充分发挥党委把方

向、管大局、保落实的领导作用,在复杂局势和困难挑战中不断提高政治引领力、政治判断力、政治领悟力和政治执行力,为高质量发展提供坚强政治保障。思想文化的凝聚力。将党建品牌与气矿“坚实”文化相结合,实现政治文化、企业文化、红色文化的深度融合,为高质量发展提供稳固思想保障。人才队伍的支撑力。推进专业技术岗位序列改革,发挥专家人才和技能人才作用,建立年轻干部人才库和后备技能人才库,为高质量发展提供强劲人才保障。基层组织

的战斗力。

坚持“常态+特色”并重、“延伸+提升”并举、“培养+激励”并用,做精支部管理和班组管理,为高质量发展提供坚实组织保障。作风建设的保障力。深入推进机关作风建设和专项监督检查,把日常监督和政治巡察、专项整治以及专项监督相结合,营造干事创业良好氛围,为高质量发展提供严实作风保障。群众工作的向心力。突出重点、聚焦问题,推行惠民政策,畅通诉求表达、权益保障机制,为高质量发展提供稳定和谐保障。

(廖光明)

企业家自述(长篇连载之九十七)

王建明：动力大王的传奇故事

玉柴在经营上有一个理念,就是不赞成搞甩卖。中国人是价值最高的人,我们的劳动总有一天要成为世界上价值很高的劳动。这些话空讲是不行的,总要从一步一步做起,我们希望能用一种高价值的劳动创造高价格。昨天、前天跟一汽的同志谈,跟新疆的同志谈,跟山西汽车厂的同志谈,都讨论到这些理念。我觉得我们的沟通是非常好的,我们就是把发动机售价降到成本线以下,降到 4 万 5,降到 4 万,甚至更底,但是卖出去以后故障百出,外购件的故障百出,这个发动机尽管是 3 万块钱,但它值吗?它照样一钱不值。廉价的甩卖,不值钱的劳动,对付的凑合的劳动,永远在低生活、低水平的泥潭里面挣扎。这决不是出路,决不是前途。

玉柴将在这次会上充分吸收,听取我们主机厂的要求,牢牢记住主机厂的要求,然后在提高劳动价值上,在提供满意的适用的产品上,来尽自己最大的努力,提供自己杰出的劳动。

**要正视要触痛要反省要调整
退一进二倍存成效**
——在公司五级以上干部会议上的讲话
(1996 年 12 月 29 日)

我们玉柴 1996 年的营销大退一步,销售额减少百分之三十几;利润按中国的计帐制度计算是几百万,从 4.1 亿元退到了基本上是零。按美国的计帐制度实际上已经亏损。分析原因,有内部的也有外部的。外部是市场不好,今年全国中型卡车减销的数量大约是占 13%。一汽的中型车增加销售 15%。全国中型车销售减少的部分全部落在东风,全部减销在二汽集

团,二汽减少销售 25%左右。非市场竞争的因素也有。1996 年年初在海南岛东风系统的订货会,玉柴的 6108 不准展销不准宣传,后来又明令不准装东风车,再后来要我们通过功率加大 10%的强化考核,我们准备的是 153 马力,但是二汽要我们通过 168 马力的 500 小时全速超负荷考核,168 马力已经达到了 96 机型的水平。二汽为什么这样做?因为朝阳的功率是 140 马力,南充内燃机厂的功率是 140 马力,它自己汽油机生产线生产的 6102 柴油大约也是 140 马力。它考虑自己的子公司辛辛苦苦地从原来 130 多马力勉强勉强地提到 140、140 几马力,如果这个时候玉柴一下子超过 153 马力,它的几个全资独资的柴油厂面临着困境会更大。这种限制玉柴保护落后的做法没有得到积极的效果。全国中型车的减销全部在二汽,市场大量地被一汽抢过去。根据机械部汽车司的估计,二汽集团公司的亏损大概在 4 亿元左右。

内部原因也有。就是我们新产品的转产不得力,速度不快。自从 1987 年起,首先是涡流室燃烧转为直喷,1991 年我们又实现了 QA 转 QC,在这两步获得成功之后,我们进一步提高功率的工作,尽管一直在计划,一直想要做成,但一直没有做成,特别是没有如期做成。另外还有一大失误,就是可靠性“三级跳”达标二级,闯关三级的目标,年年在喊,年年没有达到。起伏非常大,波动非常严重。1996 年的失误是惨痛的,像我们这样的企业失误不用多,只要有一两点闪失,负效果的出现就是急剧的,可以说超过一切预期。

元旦献辞写了一段话:商战是人战不是神战,所以不会全胜。这个话是讲哲学的,是站得住的。商战是人战不是神战,要求一支队伍战



战皆胜、年年获胜是不现实的。但是,搞清楚在商战里要常胜所必须具有的品质是有益的。两军对垒,总有一方是胜者,一方是败者。要取胜总要有一定的长处,要经常获胜,除需具备骁勇、善战、顽强等基本品质外,还得要能够善于对待常胜本身,还要善于对待常胜之外出现的挫折和失败,我想这都是带有哲理的思维,应当经得住推敲,经得住检验。

胜了应该怎么样,不能骄傲,不能忘记零起点,这些东西我们公司是具备的。最辉煌的时候有两个代表年:一是 1989 年,利税翻两番,销售翻一番,但是那一年前后一共两次大整风,总结出了干部六项基本功。另外非常鲜明地把对职工牢骚怪话的认识从认为是一种潜在的积极性提高为就是职工参加管理的形式。1994 年又是一次比较大的翻番,销售额从 4.8 亿元增长到 10 个亿、利税从 3 亿多增长到 5.6 亿元,在这个年度里属于“零起点”思维的要求也是很多的。要常胜,除了能够正确对待常胜本身之外,还要能够正确对待挫折。挫折发生,失败发生,最重要的是要正视、要触痛、要反省、要调整;除此之外,要深谙从

退一步到进两步的辩证法,要了解这个辩证关系。

正视、触痛、反省、调整,一定要进行,但不一定采用整风的形式。我们欢迎所有的职工都来参与,你有好的想法,有批评建议,请你尽管发表,不一定搞形式。现在公司的正视、反省、调整工作正在做。像三大类人员积极性的再调动问题,就是基于对公司对分配政策的反省而作的。1992 年我们搞科技人员待遇上等级,这个政策在当时是不错的,在全国也是有影响的,但是后来就不够了。公司没有再考虑更大量、更深入、更有效地调动各种专业人员积极性的问题。还有,也是反省,我们比较早地提出了外购件质量管理体系的概念,但始终未获重大突破。我们的质量问题 70%左右都是外购件质量问题,恶梦始终不能摆脱,也应引起公司的深思和反省。过去的一些提法可能要作调整,外购件“有情、有义、有法、有天”中的“情”和“义”这两个字要重新再琢磨。现在与我们合作的基本上都是国营企业,国有企业通性、共有的特性,一是缺乏有效的责任机制,二是缺乏能够保证上水平需要的投资。这种情况下,不少厂家为了维持生存,,最简单、最直接了当的做法,就是编织人情纽带,建立良好的个人关系,这是共性。这个深思,促使公司下决心执行“三个不”(注:指与外购件质量保证工作有关的一切人员在任何情况下不准吃请、不准受礼、不准接受回扣。下同)。要剪断人情纽带,要把其他路全部堵死,最后就剩一条路,就是你只有提高产品质量,才能够维系和玉柴的关系。在讨论“三不”的风险补助时,财务人员、经责人员一直到总经理工作班子,定了一个标准之后,又多了 100 块钱,是我下令加的,再加 100 块钱,

为什么?“三个不”铁定要执行,人情纽带一定要剪断。

大幅度提高外购件的可靠性是 1997 年聚焦的焦点,管理人员求进步,专业人员求进步,都要把你的目标、精力、创造性和意志力往焦点上聚。一定要突破外购件质量管理。办法还要想,但首先要先把人情纽带剪掉。

在正视、触痛、反省、调整过程中,公司做了一些动作,如对林泗维的处理。公司执行机构做了一个决定,董事会出面把它推翻,历史上没有过,这反映了公司一些原则在执行刚度方面的变化,大家要跟得上。春节前后可能还有一些纪律要出台,像今年年初、去年年末,报花帐、假报帐,花了 5 块钱,开票开 10 块钱。这类事过去我们多以教育方式来处理,1997 年开始,将改为先除名再决定是否需要追究你的刑事责任。敲诈勒索用户也一样,过去重教育,今后这要向用户非分伸手,立刻请你走路。还有重大的质量失职,总是靠教育,总是靠苦口婆心,是不行的,最后损害的是 1 万多个人的根本利益、长远利益以及几十万、几百万人的利益。昨天在电视采访的时候记者问到林泗维的问题是不是抓小放大,完全不对,公司不会抓小放大。有职有权的管理人员从事柜台下面的交易,性质比偷窃、偷钱还要恶劣。偷钱的是小偷,只是偷了就算了,柜台下面的交易要坏得多,因为他在偷钱的同时还出卖企业的质量或者是信誉。抓小放大是不会的,这是第一句话。第二句话,处理这样的事情,不能凭传闻和猜测,必须根据确凿的事实来处理。第三句话,你只要做这样的事情,总有一天是过不去的,“伸手必被捉”,有时就在你完全意想不到的情况下被抓住。

(此文系本报整理,待续)