

让基层发声“接地气” 孙疃矿把月度党建工作推进会开到基层

日前，安徽淮北矿业集团孙疃矿召开 8 月份党建工作推进会。与以往不同的是，开会地点由原来的矿指定会议室改为综采一区党员活动室，会议承办单位由矿改为综采一区党支部，并且在议程安排上多倾向于让基层发声，真正实现了安排工作“接地气”，落实执行“冒热气”，考核兑现“透凉气”。

近年来，为全面打通基层党建工作“最后一公里”，该矿一直在不断地探索与创新，先后推出了党支部月度“6+1”绩效考核、“1331”员工培训模式等优秀党建品牌。2020 年 7 月，党支部月度“6+1”绩效考核新模式被评为第五届全国基层党建创新优秀案例，也是安徽省唯一一家获此殊荣的国有企业。该品牌先后被新华网、《安徽日报》等多家国内知名媒体宣传与推介，并且在 2020 年 11 月份，被全国党建研究会国有企业党建研究专业委员会指定刊物《国企党建》专题刊发，品牌效应和企业形象得到进一步彰显，党建工作呈现勃勃生机。

今年以来，该矿创新发展步稳蹄疾。为客观真实全面地了解和掌握基层党建工作开展情况，切实帮助基层解决工作中的“沉疴”“顽疾”，该矿创新思维，首先从每月 1 次的党建工作推进会入手，主动“下沉”到基层，直接把月度党建推进会开到支部，缩短看得见的距离，拉近看不见的关系，让矿党委与基层支部面对面沟通交流，让支部与支部心贴心切磋技艺，点出问题不遮掩，考核扣分不留情。经过综合考量，该矿把 8 月份党建工作推进会专门安排在了 7 月份安全、生产、经营等“硬指标”完成较好、党建基础工作较为扎实的综采一区，由该区党支部承办会议相关事宜。

为保证会议流程简洁顺畅、内容充实有物，矿层面首先设计好各环节，再由各党支部按照指令，精心准备。会上，以随机抽查的形式，点名让综掘二区、供应销售部两家党支部书记现场述职；综采一区党支部作为首家月度推进会承办单位现场分享了支部特色做法，并把党建基础资料拿出来让大家现场观摩。运输区党支部以情景模拟的形式，对出席党代会的党员代表选举流程进行了范文式模板化演示。综采一区党支部现场还组织党支部书记进行了党务知识测试。除了要素考核部门通报 7 月份党支部“6+1”绩效考核情况外，全程参加会议的矿党委书记就如何进行提升党支部书记综合素质，如何高质量推进基层党支部标准化建设进行了专门强调。

“接到会议承办任务后，当时心里压力很大。考虑到矿领导来、各家党支部书记也来，到时我们说什么？大家看什么？学什么？这些都不是我现在简单说说就能办好的，是需要静下心来，思考总结，精心谋划才行。说到底我们必须拿出真能经得起推敲的‘硬货’才行。”散会后，综采一区党支部书记黄鹤如是说。

(张雯)

柴里煤矿：以讲话精神为引领 真信笃行学党史

心有所信，方能行远。自党史学习教育开展以来，山东能源枣矿集团柴里煤矿党委围绕“学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行”目标，聚焦“学党史、悟思想、办实事、开新局”要求，扎实推进党史学习教育走深走心走实，为推进高质量发展凝聚强大力量。

把好“方向舵”，确保高点起步

该矿第一时间传达学习，第一时间动员部署。“要把思想和行动高度统一到习近平总书记重要讲话精神上来，以崇高的政治觉悟、昂扬的精神状态、务实的工作作风开展好党史学习教育。”该矿党委书记焦太记说。

该矿党委成立了党史学习教育领导小组、督导组、工作组，明确了组织领导、专题学习、宣传宣讲、组织生活、实践活动 5 大类、21 个主题、10 项载体活动，形成了 78 项重点工作任务清单，构建了党史学习教育上下联动、同频共振的工作格局。

“为确保党史学习教育高标推进、高质量落实，我们创新实施党史学习教育‘126’工作体系，压实主体责任，实施挂图作战、按表推进，确保党史学习教育走深走实。”该矿党委副书记、纪委书记、工会主席张慎友说。

他们构建党史学习教育“126”工作体系，即，成立“党史学习教育一个领导机构”，搭建“学习平台、党建调度考核系统”两个平台，实施“清单管理、常态督导、成果推广、目标考核、帮扶指导、定期上报”六项管理制度。截至目前，累计开展指导督导活动 30 次，印发《党

山东能源鲍店矿：“妈咪小屋”受欢迎

近日，在山东能源鲍店矿泰和体育馆，“妈咪小屋”正式投入使用，这是这个矿保障女职工健康权益的又一举措。

“有了这个‘妈咪小屋’，使我的工作、哺乳两不误……”这个矿后勤服务中心招待所职工张汝真感叹道，作为二胎宝妈的她，十分高兴在工作岗位附近，有这样一个温馨的“妈咪小屋”。走进这个矿“妈咪小屋”，沙发、婴儿床、冰箱、微波炉、母婴护理用品等一应俱全，现场环境整洁，色彩柔和温馨。

该矿武装保卫中心女工刘艳说：“过去一胎的时候还没有妈咪小屋，工作也比较繁忙，需要哺乳时，非常不方便。现在有了‘妈咪小屋’，不但离工作地点近，而且环境舒适，还不用担心被打扰，心情也得到极大的放松。”

矿工会女工委主任张保霞介绍，文体馆

史学习教育简报》26 期。

他们还充分利用黑板报、广播、微信公众号、电子宣传屏等开展立体化宣传，切实做到广播有声、电视有影、报刊有文、网络有音。基层党组织灵活利用党员集中学习、微党课等时间，开展“党史知识竞赛”“党史故事百日分享”等党史宣讲活动，用生动鲜活的语言讲述百年党史。

“在党史学习教育中，广大党员受到了一次深刻的精神洗礼。”该矿机电运输科党总支书记靳昌军说。

齐奏“交响曲”，掀起学习热潮

党的历史是最生动、最有说服力的教科书。

一次次涤荡心灵的深入学习和研讨，一场场人气满满的党史宣讲，一个个以革命先烈、时代英雄为榜样的红色“坐标”打卡……无论是在地面机关、区队、岗点，还是在井下生产一线，党史学习教育正如春风细雨般滋润着柴里煤矿的角角落落。

坚持领导干部带头学。该矿党委理论学习中心组定期开展读书班、专题培训，学习研讨交流，重点学习《中国共产党简史》等规定内容和习近平总书记“七一”讲话精神；充分利用“学习强国”“灯塔—党建在线”等平台开展自学，设计了自学记录本，确保学有所悟、学有所成。

为推动党史学习教育由党委向基层、由党员干部向普通党员、由党员向群众拓展延

伸。该矿专门成立党史学习教育巡回宣讲团进区队、进班组开展专题宣讲；坚持党组织书记上讲台、政工干部开讲堂、党委书记上大课；每月两次利用党员政治学习日、主题党日等时间开展党史学习教育；面向职工开展“百年百部红色经典阅读”……

创新制作《煤炭学党史》《党史慕课》视频教材，自主拍摄的《复兴的力量》MV，先后在枣矿集团、山东能源集团官微和《学习强国》、山东电视台刊发播出。组织老党员、老战士、老模范等“五老”宣讲，为职工和青年们讲述不一样的“人生课堂”。

“通过学习党史，让我更加深刻地认识到党的百年历史光辉历程、伟大贡献和重大理论成果，这些是我们的精神之钙和奋进之力……”该矿团委书记李冰说。

画好“同心圆”，凝聚奋进合力

“我们深入开展‘我为职工办实事’实践活动，通过大走访大排查，将涵盖职工衣、食、住、行、工、学的 20 余项问题，逐一建立台账，实施销号式管理，真正把民生实事办到职工群众心坎上。”柴里煤矿矿长石海波说。

该矿畅通“三个通道”，开设直通电话，向全矿公开公布矿长书记办公电话，职工群众直接与矿党政领导表达诉求、反映问题；设立征求意见箱，动员职工家属来信来函谈想法、提建议；开设信访接待站，随时接待来访职工群众，做好职工释疑解惑。扎实开展党委班子走基层、党代表巡查等“六项活动”，矿班子带



扬子公司重奖 10 名安全功臣

8 月 5 日下午，中国石化扬子公司发布“嘉奖令”，对该公司烯烃厂乙烯联合装置陶义等 10 名安全有功人员进行重奖。本次重奖的 10 名安全功臣，立足岗位加强巡检，查找隐患，及时发现、处置装置泄漏等重大隐患，避免了可能发生的重大安全环保事故，为装置安稳生产提供了保证。图为该公司董事长顾越峰为发现隐患员工颁发“嘉奖令”。靳佳伦 李树鹏 摄影报道

企业家自述(长篇连载之一百一十五)

王建明：动力大王的传奇故事



司铺开。

(2)对工程技术人员分配：实行年薪制加项目奖励的形式进行。年薪共分为 1 万—10 万等不同档次，奖励以项目奖的形式进行。项目奖励是针对非日常性的、具有开拓性的新产品开发及重要攻关项目而设立的，按立项目标和进度要求完成的给予奖励

(3)对营销人员的分配：按销售量分阶梯来进行分配，同时与应收帐款、销售价格进行挂钩

(4)对股司高中层领导的分配：按董事会章程规定的年终利润提成进行分配。如果年内不创造利润，年终就没有奖励。

(二)改革用人用工制度

(1)玉柴从 1995 年底就开始实行全员劳动合同制，依法确定劳动关系，两年来合同到期依法解除不再续订的有 199 人，双方协商解除合同的 829 人，依照企业规章制度给予除名的 159 人。1998 年底劳动合同即将到期的有 2130 人，根据企业情况，现正在进行终止和续签工作。按劳部发(1996)354 号文件和公司集体合同的有关规定，计划有 1000—1300 人不

再续签。

(2)下岗分流、减员增效。我们从 1997 年开始实施减员增效，一是对工龄较长的 750 多名员工实行内部退养，保证他们的收入在 430—500 元之间；二是对素质差、工作表现不好的员工实行淘汰下岗，两年间共下岗 135 人；三是 1997 年下半年和 1998 年实施息岗轮训。玉柴保证下岗人员的基本生活费不少于 230 元。

(3)实施再就业工程。玉柴千方百计为富余人员谋出路：一是开展各种技能培训，提高富余人员的素质，为他们的再就业创造条件。一年来共培训 744 人，其中送到广西机械高级技工学校进行两年脱产培训的有 175 人；二是开展竞争上岗，迄今为止，通过竞争在玉柴股司上岗的有 193 人；三是公司成立了再就业中心，积极做好再就业中的思想政治工作，并在公司广泛开展第三产业培训，如和广西医科大学口腔医学院联合举办美容技师培训班，公司自办家电维修班、厨师班等。

(三)改革人事制度

今年初，两司对执行机构实施了大幅度的撤、并、减、增的工作。撤——撤消部门及科一

级的机构 115 个。并——以合并职能、取消重叠为宗旨，精简部门 5 个。减——对有级别的管理人员，从 767 人减至 360 人，减少 407 人。增——股司增加分布全国的售后服务站点近三十个。

实行干部聘任制，一年一聘，干部能上能下。每年进行干部考核，不称职者就地免职。对部分岗位实行公开招聘办法，仅 1995 年，就有 50 多名干部通过招聘上岗。

对技术人员实行评聘公开，技术人员不论职称高低，均由企业根据岗位需要，自主聘任，生产岗位实行考核持证上岗，已有部分工人实现了一人多机，一专多能。

健全职工培训制度，建立起高等院校、高级技校、公司脱产半脱产和分厂、部门岗位培训的三级培训网络。每年按工资总额 5%划拨教育经费。自 1989 年到现在，已投入培训经费 2385 万元。玉柴的人事工作，已引入竞争机制，正在健全完善制度。

关于改造企业技术

玉柴上规模的技术改造到 1995 年已经告一段落，其特征是，投资密集、速度迅猛、规模巨大；在四年之间完成投资 23 亿元，建成了中国最大的内燃机生产基地，形成了在世界上仅次于五十铃公司的重中型车用柴油机的生产能力。

1996 年以后，特别是 1998 年在“三大战略、六大突破”的战略思想指引下，玉柴技术改造有了新特征，就是重内涵、重投资精确、重设计成效、重工艺成效、重可靠性成效。

对重中型柴油机实施的设计改造达 76 项，大幅度提高了玉柴主导产品的适用性。

对柴油机制造工艺的改进多达五百余项，其中像曲轴圆角滚压项目、曲轴轴颈辉光离子氮化项目、缸盖进气道连续铸造等项目所需投资甚少，但对整机可靠性而言，几乎具有提高若干个等级或可称之为升级换代的成效。

关于开发适用产品

1998 年玉柴在开发新产品方面取得两项决定性突破。一是 6108 新产品连续稳定投产成功，救了玉柴，也救了一批汽车厂。1997 年 3

头到信访大厅接访，到基层党建联系点调研，带着职责使命走下去，带着问题建议走上来。截至目前，该矿开展领导班子走基层 20 余次，党代表、职工代表巡视 12 次，解决基层诉求 180 余项。

“随着党史学习教育的深入开展，全矿党员干部把学党史作为推动工作的自觉遵循，切实增强了为民服务的宗旨意识。”该矿组织人事科科长周国梁说。近日，柴里煤矿“馨安餐厅”正式启用，优秀职工免费吃营养大餐，这标志着该矿“我为职工办实事”项目清单中的又一项重点任务办结。

他们坚持把“我为职工办实事”贯穿党史学习教育全过程，“智·惠·家”金点子合理化建议征集平台，自 3 月底运行以来，注册登录 1325 人，留言 240 余条，提报合理化建议、微诉求 27 条，落实闭环 25 条，落实率达 93%。深化“推选树优”活动，每月评出生产一线荣誉职工吃“荣誉餐”；探索实施“三通道十二台阶”人才攀登工程，打破人才成长晋升“天花板”；持续开展“感动柴矿”人物(团队)、安全诚信区队班组评选活动，今年以来，累计评选出“柴矿榜样”16 名个人、4 个团队，选出“安全诚信区队”15 个、“安全诚信班组”60 个、“安全诚信班组长”60 名，奖励金额 70 余万元。

站新的历史起点，柴里煤矿各级党组织和广大党员，将高举习近平新时代中国特色社会主义思想伟大旗帜，不忘初心、牢记使命，为全面建成社会主义现代化强国，实现中华民族伟大复兴的“中国梦”而努力奋斗。

(房蓝军 马洪庆 张震)

玉柴选择必须突破的战略重点是拓宽产品国内外市场、争取实现与整车厂的资产挂靠，战术重点则是突破质量制控和新产品的开发。

曹伯纯同志曾经专门提醒过我，玉柴的根本出路是抓产品的多用途、抓出口，这个提醒极为及时又极具战略意义。

1998 年玉柴增加了非车用变形机种 21 个，增设了专抓主导产品出口的常务副总经理，扩大了出口业务，自五月份至今，仅在越南一地，就签署 6000 万元人民币的整车底盘与发动机的供货合同。抓产品的多用途，抓出口增加了玉柴争取实现与整车厂资产挂靠的主动性。

资产挂靠难度很大，但能实现。工作重点一是不断造就和扩大企业间的相互需要和相互依靠。重点之二是不断争取强劲的理性的支持。

1998 年二汽和玉柴之间相互需要、相互依靠的程度显著增加，玉柴提供二汽大本营装车的发动机已超过两万台，是 1997 年的两倍。玉柴重型机配套二汽重型车的势头良好。

1998 年中玉柴又争取到了国务院主要领导同志对玉柴与二汽资产结合工作的连续关注，得到了国务院主要领导同志更具体、更直接、更有分量、更有推进力的批示。

二、改革三项制度、改造企业技术、开发适用产品、整顿基础管理。

关于改革三项制度

(一)改革分配制度

(1)对生产厂及员工的分配：采取分级分配办法，公司对生产厂进行一级分配，生产厂对员工进行二次分配。公司对生产厂的分配主要是根据成本中心、利润中心实施情况，成本考核占 40%、质量考核占 60%，分配到生产厂。生产厂对员工的分配有两种方式，一种是实行计件或计时的分配方法，另一种是实行岗位技能工资，后者现正在铸造厂、工艺装备公司等进行了全年试点，试点成功后将于年底在全公

(此文系本报整理，待续)