

## 廉洁文化 润心田

■ 常亚飞

今年以来,刘庄煤矿党委、纪委坚持贴近实际、贴近生活,丰富廉洁文化宣传教育形式与载体,拓宽渠道、延伸触角,创新打造廉政文化品牌,在全矿开展形式多样、内容丰富的廉政文化活动,让廉洁文化润人心,营造风清气正氛围。

在刘庄煤矿廉洁文化长廊,党支部党员活动室、基层区队“净心、守正、明德”“规矩、自律”……文化墙上廉洁名言警句格外醒目。

“刚来到刘庄煤矿,第一眼看到这些廉洁标语,留下了深刻印象。作为一名大学生实习生,要加强理论学习,提升政治素养,在金钱、名利面前不丧志、不失节、不折腰……”刚入职的大学生周云豪说。

为使廉政理念、廉政意识入脑入心,刘庄煤矿充分利用文化墙、党支部、基层区队等场所打造有高度、有深度、有温度的廉洁文化精品,使矿上有廉洁文化长廊、党支部有廉洁文化阵地、基层区队有廉洁寄语等,让党员干部时刻能看到反腐倡廉的标语,上下班就能看到廉洁警示,坐在办公室就能知道自己的责任。

年初,矿纪委组织召开廉洁文化优秀示范点专题推进会,交流创建工作经验,并按照硬件要靓、软件要实、资料规范、内容丰富的标准,与示范党支部创建、减存遏增目标实现、党建项目建设等工作紧密结合,全面推动廉洁文化示范点建设。同时,积极参加第二届“安徽廉洁文化精品工程”作品征集展播活动,完成微电影《国有企业腐败警示录》、廉政警示公益片和相声《表面文章》拍摄制作上报;组织编撰《刘庄煤矿家庭助廉三字经》《历代名人廉政故事集》,进一步丰富廉政教育载体,进一步弘扬集团公司廉洁文化和公司廉洁理念。

“基层党员干部要时刻绷紧廉洁自律这根弦,在诱惑面前保持清醒和定力,全身心投入到安全工作中去……”领导班子成员深入联系点党支部给党员干部上廉政党课,筑牢拒腐防变思想防线,提升广大党员干部廉洁从政、履职担当能力。

该矿纪委还坚持挺纪在前、教育在先,进一步深化“三廉讲堂”教育的通知,做细做实“廉政大讲堂”“廉洁小课堂”,创新“廉明微学堂”的教育,围绕理论教育、政治教育、思想教育、廉政主题教育、道德教育等内容给党员干部、基层班组长开“良方”,引导干部向正、职工向善、共同向上。

“廉政教育既是‘当头棒喝’,又是‘苦口良药’,作为党员干部,要坚守底线、不越红线、筑牢防线,做守纪律懂规矩、有担当能作为的‘带头人’”刘庄煤矿党支部书记赵芳功说。

“下一步,刘庄煤矿党委、纪委将继续创新机制、创新平台,不断增强廉洁文化辐射力、感召力,让制度监督和文化约束相得益彰,让党员干部形成知耻知止知畏的行动自觉。”该矿纪委办公室主任王雷介绍说。

# 了不得,巨能川九公司领导点赞文艺小分队

■ 彭光淑 刘爽迪

“庆祝建党100周年演出的选题好、组织好、效果好;政治站位高、演职人员热情高、节目质量高!”

“大家通过这次演出成为了战友、朋友,甚至成为了闺蜜。”

“这次演出给观众呈现了一台精彩的文化盛宴,为公司争得了荣誉;下基层送节目深受一线工人的欢迎和好评。”

近日,在重庆高速巨能川九公司召开的庆祝建党100周年文艺汇演总结座谈会上,公司党委书记、副董事长李成涛,党委副书记、董事长、总经理刘康,党委副书记、工会主席刘勇纷纷为成立近3个月的临时文艺小分队的演出点赞。

## 台上一分钟,台下十年功

小分队自成立以来,他们以川九人“特别能吃苦、特别能奉献、特别能战斗”的拼搏精神,开启“白+黑、5+2”模式,朝着同一个目标努力奋进。

“有的放下结婚大事的筹备,有的将小孩交给老人照顾,有的感冒高烧仍然坚持;有时晚上排练到10点多,离家远的干脆就睡在办公室……为了每个动作精准到位,一个动作要反复纠正数十遍,为了动作整齐划一,每个动作要练习无数次,有的膝盖跪得青一块紫一块,有的甚至跑出了老茧,但为了不耽误排练,也没有一个因此而请假。”座谈会上,大家回想起这期间发生的点点滴滴,感动无处不在。

功夫不负有心人,6月25日,文艺小分队参加巨能集团举办的庆祝建党100周年文艺汇演《新征程》和情景剧《改头换面》分别获得一等奖和三等奖。

然而,当大家正沉浸在欢乐喜庆中时,6月30日,小分队又得知7月5日公司要举办庆祝活动,刚松懈下来的神经又突然紧绷起来,但在这种紧急的情况下,大家又打起十二分的精神,使出浑身解数,有的撰写剧本,有的组织合唱、有的筹备服装道具……

不会跳舞的手把手教,不会快板的面对



●文艺小分队参加川九公司庆祝建党100周年的诗朗诵



●文艺小分队与领导合影

面讲、不会主持的现学……经过大家的通力合作,短短五天时间,10多人烹制出一台高质量的“文艺大餐”,得到集团领导和观众的高度赞扬。7月中旬至8月初,小分队又带上这份“文艺大餐”走进基层项目巡回展演。

## 累并快乐着

“感谢、感动、团结、奉献、贴心、温暖、累并快乐着……”会上,文艺小分队代表在分享体会和感受时,这些词语成为了发言的高频词。

周饶回忆说:“我们很多人既是导演,又是策划,还是演员,有的身兼数个节目,哪怕脚板磨破了皮,但我们每一场演出都是全情

# 守好群众的“心” 办好群众的“事”

■ 朱宗楠

党史学习教育开展以来,中煤新集楚源公司把“我为群众办实事”实践活动作为党史学习教育的重要内容和突出抓手,坚持学用结合、学以致用,联系实际学,结合工作学,将党史中的智慧与力量转化为解决问题的办法,聚焦解决广大职工“急、难、愁、盼”问题,走到群众中去,守好群众的“心”,办好群众的“事”,切实推进实施“赢五心、一纾困”工程,造福好企业和职工,让职工在舒心体面的环境中快乐工作、快乐生活。

## “用心”解决群众福利问题

该公司关注薪资以外对员工的激励,让员工在企业有盼头、有奔头,利用公司现有的智能POS系统,积极争取到中国银行向矿区职工发放的定向福利,充值100元赠送10

元中行粮票,中行预算额度为每月5万元。为帮助符合条件的困难职工大学生子女都能够顺利入学圆梦,每年秋季该公司启动“金秋助学”圆梦计划,切实做好这一惠民政策,把企业的关怀送到困难职工学子的心坎上。为矿区职工子女提供优良的入托条件,新集幼儿园及其分园教室铺设塑胶地板,进行室内外粉刷及供电线路改造。为解决了日常就餐困难问题,新集片区副主管级及以上人员、培训中心专职教师均已到新集宾馆就餐,实实在在的为员工做事、谋福利等一系列举措,切实增强员工的幸福感和归属感。

## “用心”解决群众健康问题

该公司用心解决群众关心的健康问题,努力让群众看到工作环境的变化,感受企业的关爱。自入夏以来,县、市总工会及班子成员分别为各基层单位坚守在一线的职工们送

去了防暑降温物品,将清凉和关怀送到职工的心中。公司为基层单位安装净水器,净化职工饮用水水质,对于不适宜安装净水器的单位提供纯净水,既解决了职工饮水难问题,又保证了职工能够喝上健康水。针对夏季生产设备运行车间温度较高的实际,为新源公司生产车间购置安装制冷设备,有效降低了车间温度,为职工创造了较为舒适的工作环境。针对预制品制作粉尘多、工人劳动强度大、作业环境差、安全风险高等问题,先后为新源公司引进自动预制品成型设备,实现上料、搅拌、成型自动化生产,降低职工劳动强度,提高安全生产系数,切实改善作业条件;为山南物业部、新集宾馆购置食品净化机3台,用于食品农残残留清除,确保矿区干部职工就餐食品安全,让员工在工作生活中身体健康得到保障,为员工美好生活增添底气,促进了企业和谐稳定的发展。

投入。”

“情景剧《改头换面》中‘表妹’这个角色风韵尺度有点大,对我来说要用很大的勇气来挑战这个角色;同时,主持人和快板我是首次接触,虽然有很大的压力,但在大家帮助和鼓励下,我都圆满完成了任务。”王菁非常感慨地说。

郑文富深有感触地说:“第一次到山西煤矿项目部,真切感受了他们的热情和周到,也真正体验了煤矿工人艰苦的生活和工作环境,所以,我们的付出和演出再累都不值得一提,今后要继续保持这种劲头努力工作。”

袁剑锋、程言言、彭平、吴春雷、余诗诗等文艺小组的成员们纷纷表示:“首次参加演出,感谢公司提供了平台,使我们从陌生到熟悉,从动作生硬到运用自如,从胆小变得大胆,不仅让自己得到了锻炼,还增强了自信,也收获了同事之间珍贵的友谊。”

## 小分队不落幕

“我通过视频观看了这次小分队节目,感觉有的内容很贴近企业实际,我们项目部新进大学生多,希望文艺小分队能到我们项目部来演出,让年轻人多感受川九文化,认同川九文化,让他们尽快融入企业。”会上,渝武项目部党支部书记曾峰杰发出了“邀请函”。

李成涛、刘康、刘勇现场集体作出决定,并一致表示,虽然演出暂告一段落,但小分队不能解散,要继续保留,还要不断挖掘人才来充实队伍,扩大队伍,大家将多用心、多用力,再创精品,更好地发挥文艺激情,并把这份激情转化为工作动力,融入到工作中去,提振川九凝聚力,展示川九形象,传递川九好声音。

“这次我们最大的愧疚和遗憾是在三交项目部演出时,因瓢泼大雨被迫中止,看到工人们从渴望到失望的眼神,真不忍心让他们扫兴。本以为这次总会结束后小分队将解散,再也无法弥补这个遗憾,但刚刚领导给我们带来了继续保留的喜悦,看来我们还有机会上舞台,一定要去了却他们的心愿。”郑渺在分享体会时许下了承诺。

## “用力”解决群众生活问题

该公司从“细微”处关心员工工作生活问题,处处为员工着想,把员工诉求时刻挂在心上,维护员工利益,改善员工的生活,让员工因企业无微不至的关爱,爱上工作,热爱生活。为保障矿区员工能够休息好,物业后勤单位尽可能将同一班次、同一作息时间的职工,安排同一楼层、同一宿舍住宿。设备维修公司专门规划区域,为职工安装停车棚,解决了职工停车难的问题。物业管理公司自购淋浴球阀,安装在各矿职工浴池,并定期排查更换,保证了职工正常洗浴。通过查找单位留存凭证等原始资料,积极与社保局沟通,解决了社保缴费断档职工的愁难问题,维护了职工利益和队伍稳定,让员工在舒心、舒适的环境下工作生活,切实感受到企业关爱,为企业高质量发展夯实基础。

## 企业家自述(长篇连载之一百一十九)

# 王建明:动力大王的传奇故事

服务转主动,玉柴号称如何如何,这是号称,不是看过去,而且看未来。我们有一个根,我们的根在国内,在眼前,在鼻子底下,大家天天都可以接触到的,就是跟国内的海尔去对比,我们跟他有一个质的差距;玉柴过去的服务,基本上属于被动服务,属于报丧服务,属于治丧服务,属于报丧以后去治丧,属于这一类的服务;而海尔是主动服务,东西一买到,他也不知道从哪里就把用户的地点、辖区搞得清清楚楚,明明白白,马上主动打电话查询。

玉柴服务工作1999年要大变,要有质变,要开始从被动走向主动。一“主”一“被”,这一字之差,恐怕带来的是玉柴内部很多很多东西的变化,玉柴的销售公司,玉柴的销售系统,现在要为这一字之差的变化做精心的准备,这个工作恐怕也会牵涉到我们YC结合体。这里先打招呼,请在牵涉到的时候予以支持。贯标抓精细,贯标是玉柴1996、1997、1998、1999年目标、方针里面反反复复强调的东西,我们确实尝到ISO9001实用而不是为看、不为虚名只为效果的甜头。1997年是玉柴贯标通过的年头,1998年又是重复验证、重复通过的年头,效果明显。1999年怎么办,往精细方面转,往循环方向走,循环是列入我们公司干部基本功的,玉柴的干部六项基本功关于循环的论述,要求做任何工作都要抓循环,因为任何工作的完善是相对的,不完善是绝对的,怎样来追求一个不间断的循环完善?玉柴贯标也下死了这个决心,绝对不满足于现在的成果,不陶醉于现在暂时的成果。

1999年YC结合体订什么目标,跟大家商议。我先提建议,请大家提意见,认同的话,我

们确定下来。结合体的目标,我建议是“三个保障,三个与共”。第一个保障,保障“赶超”,目标非常鲜明,中机赶超B,重机赶超C;第二个保障,保障主动,第三个保障,恐怕也猜到了——保障新品,玉柴将充分吸取过去的教训,将循照一定的科学的标准来严格工作程序,尽量减少新品研制过程中的浪费,但既然是新品,它总要付出代价,付代价之后,便使我们YC结合体新的空间,新的天地,新的生存余地,钱再少,资金再困难,再有暂时扯不通的,建议也要做通保障,因为YC结合体是玉柴的,也是你的。玉柴1999年的新品,一个是环保新品,一个是四缸机的新品,从最近连续的市场调查来看,我们抓的功率等级、扭矩等级,符合玉柴领先一步适用的要求,玉柴机器要做到领先适用。三个与共,叫存活与共、发展与共、兴盛与共。这一场跟B、C的恶战竞争,它的性质,它的效果,它的利益归宿,竞争之后利益的归宿绝对是良性的,对国家有利,对民族有利,对公众有利,对企业有利;但是竞争本身是非常激烈的,我们不能言败,也没有必要去设定失败,我昨天讲,取胜这个竞争也有一个标志,一个是迫使这些外国人来主动要求、请求合作;一个就是占有率,它入境的速度要全面受阻,中国的市场给中国人占够了再说,这就是胜利。YC结合体1999年方针的建议,第一是聚集信息;第二是细分目标;第三是精心组织;第四是循环实施;第五是摸准跟进;第六是有效激励;第七是体系监督。七个方针,七个基本方法,七个工作重点,七个重要提示,你叫它什么都行,但请大家注意这七个方面。聚集信息主要体现在两个方面,一个是对手的状况要清清楚楚,

现在可以说是零,掌握情况为零。可能我们成员厂掌握情况多一些。还有一个就是标准,对标准的掌握,要精确,要足够,对手状况怎么样,目前关于这个零部件国际上的和中国有特色的执行标准是怎么样的,一定要清清楚楚。关于细分目标,YC结合体的总目标定下了三个保障,我希望每一个成员厂回去首先要企业的目标,我们要共同对结合体这个体系负责任,我们说要赶超B,要赶超C,几百、几千个零件,有一个不能实现赶超,就会把整个体系拖下来。我相信,假如这些东西被我们监事会、理事会接受了之后,供应公司将每一个成员厂提出严格的要求,你一定要提供出分解的目标。你生产的这个零件要超B,你要定1999年该做到的事情,定2000年该做到的事情。我们每个成员厂都要有细化分解的目标,而且都要有达到目标的措施,要有方针,要有方针的说明,要有方针的实施方案。标准跟进恐怕是每一个企业都要做的,我们整个体系,都多次碰到这种情况,做一两件,做样品,为了国检,为了行检,我们是能够达标的,但是到批产的时候掉了下来。共性的原因,无外乎两条:一个是管理标准没有及时跟上;一个是硬件保证没有及时跟上。在我们的国家,在我们系统,大量量发生的是,管理标准跟不上,造成失误不断的发生,随机的突发事故不断发生,所以我特别提出一个重点是关于标准跟进。有效激励,我们听说这一次监事会会产生YC结合体第一批先进工作者,1999年开始,根据赶超要求,根据与共要求,在体系之内要有一些新的激励办法。另外,我们要做一些交流,做一些行之有效的内部激励手段和激励办法的交流,把

一些经验变成YC结合体的财富。玉柴从1992年开始对科技人员等级待遇激励办法,现在展开了,当时整个玉柴只有十几个人的待遇上了等级,现在已经扩大到几百个人。在赶超活动里面,对科技人员、重岗大师、非常优秀的技术工人、优秀的管理者应该是有的一种激励和调动的办法。体系监督,我们今年制订的这个目标的意义有所不同,因此,要求实施这个目标的严董程度也是不同的。过去YC结合体也有监督办法,也有奖惩措施,恐怕1999年要根据这个新的目标做一些调整,要求肯定要更高,标准肯定会更严格。1999年是世纪之交的最后一年,玉柴给这一年工厂的方针目标取了一个别名,叫做世纪之痕。玉柴的内部刚好是一万名职工,集团公司加股份子公司刚好有一万人,万众要一心,万众一心精雕细琢,刻好这个世纪之痕。我看我们YC结合体这三个保障,也不妨叫它是世纪之痕。保障赶超,保障主动,这些都是非常具体的目标。我们现在困难是很多,内外交困,在种种矛盾逼迫当中还要把事情做得比以前更好,讲起来每一个厂、每一个现代企业的领导,都有无尽的感觉。但是,要提醒一句,再多的困难,再多的感受,你不能跟当年的前面有堵截、上面有飞机的共和国创业人经历过的困难相比,没有闯不过去的坎坷,也没有永远不能实现的目标,更何况我们今天提出来的结合体1999年的目标,不是一个平地拔起的跳跃的目标,它是逐年逐年加强基础、加强实力,逐年逐年见效果的、有成效的基础上提出来的目标。我们一起去努力,刻好这个世纪之痕,我们今后回过头来看这个痕迹,会感到光荣和骄傲。我说得不对,请大家批评指

正。

## 在销售公司1998年度总结表彰大会上的讲话 (1999.2.12)

1998年玉柴销售比1997年增长了25%,在中卡减销2%的情况下,玉柴发动机增销25%,同时应收帐款没有上升,略有下降。为了这个数据,今天在座的员工付出了不知道多少个日日夜夜,付出了难以想象的别妻离子的辛酸,付出了种种艰辛,我在这里代表公司全体员工向销售公司的全体员工说一声“谢谢你们!”

销售公司在1998年经过一年拼搏,表现出什么样的好的新的品质呢?有几个方面:

第一个叫能确实,不夸张、不虚浮,说老实话,做老实事,这是过去的1998年玉柴销售公司增加的新的好的品质,很可贵,要保持下去。这个新品德直接的效应就是在1998年当中,董事会和总经理班子,所有者和执行业务之间,对市场的预测跟实际的销售比较贴近,没有发生过去大背大离的情况,过去大背大离的情况带来董事会对玉柴执行机构的不信任,1998年这种情况通过销售公司的努力有所改变;第二个成效就是在玉柴销售工作中,账目实物基本相符,相对比过去接近相符。

第二个好的品德是忠诚于企业,简单地叫做更敬业,表现在一年多时间里陆续听到大家的工作事迹,还有销售代表的发言,对年度工作的总结。忠于企业,忠守道德,忠心岗位,忠实用户,这些方面都有明显的进步。

(此文系本报整理,待续)