

奋斗百年路 启航新征程

发挥党建引领作用,确保企业安康发展

平总书记关于安全生产的重要论述,开展了“安全生产‘大讲堂’”主题活动。截至目前,分厂党总支组织召开相关内容学习的总支委员会 5 次、支委会 14 次。为进一步关爱在危险作业岗位、有毒有害岗位等艰苦条件下工作的职工,开展了“持续改善解决职工工作生活条件,确保职工健康安全”主题实践活动。为了进一步提高危险品生产及科研线的安全防护水平,有效管控安全风险,降低职工的劳动强度,开展了“安全生产风险隐患排查整治”主题活动。截至目前,党总支共查找并解决了产品工序工艺布局不合理、货物架不稳定等近 200 项安全生产隐患和职业危害。

实施“党员创新工程”,增强安全生产“驱动力”

针对五分厂主要是火工作业的特点,全体党员当先锋、打头阵、挑重担,以“严、慎、细、实”为标准,集智攻关,纷纷亮出了“十八般武艺”,围绕降低安全风险、提升产品质量、做好职业卫生防护等方面,立项实施“党员创新工程”。

今年,立项实施的《碳毡自动压制技术》项目,党员们通过设计自动非标装置,将碳毡

送料、裁切设置和操作人员进行分离,杜绝了之前人工现场裁切的各种危害,有效消除了职业防护风险。立项实施的《战斗部药柱进壳半自动化研究》项目,针对战斗部药柱较难进入壳体情况,五分厂发动党员聚焦难点进行攻关,最终通过设计半自动非标装置,将压机设置在抗爆间,操作人员在抗爆间外,在防爆型监控方式下,操作设备压入,极大降低了员工用手直接操作压入的风险,消除了安全隐患。

五分厂党总支还组织实施了《发动机装配风险识别及控制》等其他安全生产相关的“党员创新工程”,这些项目涉及电子、机械、信息等技术,有着难度大、安全风险高的特点。在项目的实施过程中,五分厂党总支团结动员党员群众,从最突出的问题抓起,破解了一系列安全生产难题,实现了人机隔离,杜绝了安全风险,提高了生产效率,确保了产品质量,这些与安全生产相关的“党员创新工程”项目每年将节约价值达到 120 余万元。

设立党员责任区,守好安全生产“责任田”

充分考虑分厂安全生产可能存在的风险

险,五分厂党总支科学谋划,以有生产任务的工房为区域边界,划分 5 个党员责任区。每块责任区都由专人统一负责、协调,从工艺技术、机械加工、质量、安全等方面进行管控。重点产品和关键环节都有党员骨干负责把关,攻坚克难,确保分厂安全生产任务全面完成。

根据安全生产中的突发问题,今年以来,五分厂党总支及时成立党员突击队 5 个。烘箱改造项目党员突击队,针对烘箱存在的安全隐患,党员群众形成合力,先后改造烘箱 6 台。改造升级后的烘箱实现了危险工序人机隔离,降低了职工的劳动强度,提升了设备本质安全度,解决了危险作业场所人工操作带来的安全隐患。环境改善项目党员突击队结合实际存在的问题,科学规划了老旧工房照明,更换了职工工具柜,个性化设计了工作台,修缮了职工洗澡间,清理规整了车库线路。一系列举措的实施,不仅改善了职工工作环境,还有效杜绝了安全生产隐患,使分厂职工的幸福感、获得感、安全感进一步增强。极大地提升了全员安全生产意识和安全生产素质,保障分厂安全形势稳定向好,为分厂生产经营工作的有序开展提供了坚实基础。

党课走进项目 助力大干攻坚

中国中铁玻利维亚 Espino 公路项目联合党支部组织主题党课学习活动

刘康宁

在项目“大干 120 天”活动正酣之际,为加强党员理论知识学习,增进党员沟通交流,丰富组织生活,提高支部凝聚力,近日,中国中铁玻利维亚 Espino 公路项目联合党支部组织开展主题党课学习活动,项目总部、各分部全体党员及部分干部群众等 30 余人参加,共学工地党课、同悟理想信念、聚焦施工大干、齐践责任担当,让工地绽放了一抹“别样红”。

党课学习中,中铁国际南美分公司党委副书记受邀授课,党课以“学习遵守维护践行

党章 为大干 120 天增添动力”为主题,从党章的地位和作用、党章的主要内容、如何践行党章等三个方面进行了全面深入的阐述,既阐明了根据新形势新任务,十九大对党章的修改内容及目的初衷,又从前党的工作和境外党的建设实际出发,对施工大干中项目一线党员如何践行党章、怎样履行党员职责义务及发挥先锋模范作用等方面提供了思路及借鉴,党课内容详实、条例清晰、内涵丰富,与会党员干部深受教育启发。“项目联合党建工作要紧密围绕高质量建设、安全环保、降本增效、技术攻关、解决难题等重点工作开展。”南美分公司党委副书记在党课中强调指出,

并呼吁项目全体党员干部牢记初心使命,践行工匠精神,严守安全质量防线,争当建设先锋,在党建引领下在玻利维亚打造中国中铁公路工程品牌。

此次党课学习,正值“大干 120 天”劳动竞赛关键之际,项目各分部党支部接连响应,吹起“红色号角”,通过向“党建+”借力,为劳动竞赛安上红色“引擎”,激发一线党员在“最硬的骨头”和“最沉的担子”面前主动迎接挑战,精准出击项目工程各项任务,助力达产超产,科学统筹“再提速”,为全面完成项目大干 120 天施工任务和年终目标产值提供了坚实的思想和组织保障。

“积分竞赛”激活党建活力

高琦

近年来,陕西澄合电力分公司以建设六有党支部为目标,把抓中心工作完成、重大任务落实作为检验党支部组织力的试金石,不断探索实践,通过“定向考评、积分竞赛”两级联动,形成具有电力特色的支部考评体系,成功打造基层党建“红色引擎”。

“定向考评”激发基层党建活力

党建引领带动党支部品牌。该公司党委不断延伸“一支部一特色”创建活动,相继创建了“陕北 234”“三争一创”“党员联保体”等党建品牌,形成“电力星级党建品牌体系”活

动。2021 年,该公司结合党史学习教育,以“1+N”党建工作法深入开展各项活动,创新提出了“124 党建积分竞赛”工作机制,即以“两个单项”和“四个达标”月度考核得分之和最高者评为全面优秀党支部,采取奖励激励机制,通过定期考评激发了基层党组织的工作活力,有力推进了支部标准化建设。今年,已有 3 个支部通过验收达标,7 个支部获得了全面优秀党支部,10 个支部获得了单项工作积分第一,有效地激发了全员工作的积极性。

“积分竞赛”激活基层党建动力

“积分竞赛”本着公平合理原则,以月度

为一个积分周期,累计积分进行评比。三季度,根据公司最终积分竞赛结果公示,配售电机联合党支部以 95.3 分的成绩评定为全面优秀党支部,当月奖励该支部 2000 元。此外,配售电机联合党支部率先设立了“党员监督岗”,发挥党员示范带头作用,影响带动更多党员参与。截至目前,该支部已设立了 8 名党员监督岗,月度评比 6 名党员考核积分均为满分。

“积分竞赛”鼓励全员参与,以积分评价支部的工作实绩,把积分与奖励挂钩,让各支部党员时刻关注积分动态管理信息,盘算着如何才能得到有效积分,营造了“比、学、赶、帮、超”的浓厚氛围,激活了基层党建动力。

广元机制分公司“七个关系”学党史促发展

曾习

“党史学习重在深知力行,只有处理好七个关系,做到知行合一才能从整体上提升党史学习教育质效,增强工作中的原则性、系统性和创造性,促进各项工作全面发展,为生产经营保驾护航。”11 月 1 日,川煤集团华荣能源公司广元机制分公司党委书记张礼伦介绍道。

改革与发展的关系。密切关注行业形势和政策导向,坚持“立足煤矿、辐射周边、创新发展”的理念,在服务好煤炭主业、做精做强煤机产品的同时,想方设法开发新产品、寻求新出路、做强企业。

安全与作风的关系。落实“四铁”精神,不定期开展安全作风督查,强化对安全生产责任制落实的监管,对安全问题“零容忍”,对干部安全履职问题“零容忍”,强化安全责任追究,解决作风不实问题。

速度与质量的关系。增强全员质量意识、服务意识,生产任务落实到每周、每天,做到日清日毕,从“强意识、把源头、控过程、严检查、勤回访”等方面抓好产品质量,保证产品出厂合格率 100%。

机制与煤矿的关系。坚持 24 小时全天

候为煤矿服务的理念,对内提供优质产品和服务;对外积极拓展市场、寻求新客户、销售新产品,努力打造服务理念和服务文化,提升服务优势和品牌优势。

机关与基层的关系。机关要主动为基层服好务,基层要接受机关的管理,时时处处把公司的利益放在大于一切、高于一切的位置,积极做好本职工作,完成上级交给的任务,保证政令畅通。

车间与车间的关系。各车间之间要相互配合,围绕公司的中心工作,积极作为、勇于担当,以制度为准绳,细分各项工作目标,层层传递压力,形成共保目标的联动机制,确保工作进度和目标任务的完成。

安全与防疫的关系。增强企业主人翁意识和责任意识,与安全生产同步抓好疫情防控,严格按照上级的要求和部署,把握重点、抓住关键、内防反弹、外防输入,采取有力措施,做好员工科学防护工作,有序组织生产。

“我们始终坚持把党史学习教育放在核心位置,通过一级抓一级,层层抓落实,将党史学习教育贯穿工作始终,把党史学习教育的落脚点放在美丽和谐高质量可持续发展广元机制上。”该公司党委书记张礼伦表示。

党建展示厅 红色打卡地



10 月 29 日,铜化集团公司总部党员在新建成的党建展厅参观学习,重温入党誓词。

为深入推进党史学习教育,该公司全力打造“示范课堂”,做亮“移动课堂”,做实“初心课堂”,做活“身边课堂”,使红色基因更加深入人心,营造“处处是课堂、时时受教育”的浓厚氛围,使党员在潜移默化中受到熏陶和教育。

陈源贵 摄影报道

王建明:动力大王的传奇故事

玉柴 2003 年的工作方针有四项,其一是调整生产、改进管理,实现事半功倍、反防事倍功半。这件事在一月份已经开始见效了,职工稍多一些的劳动量,换来了产销数量至少是 50% 以上的增长,这就是调整生产结构,改进管理方式的初步结果。今年人员基本上不能增加,劳动时间要下降,产销数量还一定要保 18 万,怎么办? 就要靠管理人员和科技人员的劳动,靠管理科学的创造性应用和科技人员卓有成效的技术措施。

在改进管理方面,大家对上海易初的经验要认真研究,要取其精华,要建设玉柴的全员经营管理模式。总经理班子很快会有相关的部署和要求,希望大家认真贯彻。我认为上海易初的经验可行,因为它遵循的基点是细化核算,在这方面无巧可取,无机可投。只有通过大量的数据积累和对比测算,只有形成大量切实可行和切实可靠基础数据才能深化成本管理,要创新运用。113 系列和其他计划内的新产品必须如期投放市场。在新品开发方面还有一件大事要在年内成型,就是玉柴必须完全掌握电喷柴油机配套多种车型的标定技术,非此我们无法打破国际同业重重设置的技术封锁和成本封锁。为此,要高度重视人才的培养、集聚,要提前周密做策划、做准备。

工作方针之四,信用紧进当先,发展境外市场。这一条在后面还会有展开。

整机的零故障。今年玉柴各级管理人员要特别注意在有效调动和挖掘潜能方面有所创新、有所建树;还要注意升华内部竞争,要通过完善评价系统鼓励纵向比竭诚、比风范、比服务,横向比协同作战、比质量成效、比成本成效、比生产成效,比经营成果。请记住,一般的内部竞争,出一般的管理成效;只有升华之后的内部竞争,才能产生我们预期的玉柴成效。要一切围绕双零,一切为了双零,确保实现双零。这条方针本来是在零部件配套会上提的要求,会后经过斟酌,这些要求完全适合对内;不仅适合对内,而且必须在玉柴的围墙之内要率先做好、做成范例。自己都没有一套实现双零的管理,你如何去示范别人,又有什么资格去要求别人。

方针之三是娴熟创新开发,新品如期投放。这两年引进了机械开发程序,这是一个新概念、新程序,我们要充分吸收,要娴熟掌握,要创新运用。113 系列和其他计划内的新产品必须如期投放市场。在新品开发方面还有一件大事要在年内成型,就是玉柴必须完全掌握电喷柴油机配套多种车型的标定技术,非此我们无法打破国际同业重重设置的技术封锁和成本封锁。为此,要高度重视人才的培养、集聚,要提前周密做策划、做准备。

上面介绍了 2003 年目标方针制定的依据和内容,那么实现 2003 年的目标的基础是什么,我认为最重要的基础是理念共识。玉柴的事业在发展,新干部在不断涌现。对企业理念

或企业文化老同志有加深认识、加强传帮带的义务;新同志有认真学习、迅速掌握、尽快应用的责任。

玉柴的核心理念是“人为本,争第一,零起点”。这三句话的排序不要乱,我看外面有不同的排序,有的排为“人为本,零起点,争第一”,这是不妥当的。你没有哪一个哪怕是很低水平的、相对的第一,就先奢谈零起点未免显得滑稽;因此“争第一”必须摆在零起点的前面。对于“人为本,争第一,零起点”我们也有些同志不理解,不欣赏,但是把这个理念对包括许多哈佛、耶鲁、麻省理工的学子在内的美国人介绍之后,他们当场认定这些东西是来自哈佛的教义,硬说这一套只有他哈佛才有,才有能力加以总结和发挥。可能有人说,你哈佛、你美国人有什么了不起,这个话我已经替你说了;我当场回答过他们,如果不考虑哈佛的校龄,我也会断然认为哈佛的有关教义是来自中国广西玉柴的实践。玉柴的管理者要珍惜和重视由实践凝练、心血凝聚的企业理念,不恰当地轻视或摒弃只会损伤你自己。

庆功大会上有一段话,是讲这个理念侧重运用的原则。这段话是:“在聚合发挥之时要突出人为本”,没有一个群体潜能最大限度的挖掘、发挥和调动,就不可能有惊天动地的成果。“在竞争搏击之时要突出争第一”,这在玉柴是显然的,不争第一的管理者在玉柴是没有地位、最终也是没有位置的。“在喜庆贺功之时则要突出零起点”,像上次庆功大会到今天的总结颁奖就一定要突出零起点。过去的成就和成绩在对外扩张的时候需要适时讲;在争取用

户的时候需要适度讲;在争取发展条件的时候需要放开讲。而对企业内部来说几乎没有任何意义和价值;少讲少危害,多讲成大害、酿大祸。

玉柴的人为本,由人本基础和以人为本保障合并构成。今天在座的特别是驻外办事处主任,对外要讲就得讲清楚,别乱讲。玉柴的人本基础就是 1985 年提出的用人方针和育人方针。玉柴的用人方针是“尊重、爱护、发挥、发展”八个字,这是玉柴的立足之本,什么时候都不要丢掉。尊重和爱护不是叫你当谦谦君子,是叫你从心底里记住每一个员工都是一个有血、有肉、有灵魂的完整的世界,每一个员工都有他的特殊价值和权力。你先要深深地热爱他、尊重他,然后当他有过失时哪怕你就是骂他千代万代他也不会沮丧、不会见外,因为他知道你是爱他的,你是为他好的。发挥和发展是讲不仅要确认员工的已有价值,而且要预期员工的未来价值。

育人方针是“为每一个岗位的发展提供机会,为每一个阶层的攀登创造条件”。在这一方面玉柴过去做了一些事情,也有过巨大的收获,今后要加大力度,更重成效。本项方针的实质是在充分预期员工的未来价值后就要积极开发员工的未来价值。综上所述,叫做玉柴的人本基础。

人本保障就是对干部的十字作风要求和六项基本功要求。这两大要求是干什么的,讲白了就是保护职工群众、保护职工主体的建设热情和创造积极性的;就是干部以对自己的高要求换取职工心情舒畅,从而使职工主体能够

把自己的建设热情、积极性和干劲最大限度地发挥出来的;干部十字作风要求,过去曾经提过十二字,还是十字比较好,比较简洁。这十字要求是民主、开明、顽强、竭诚、约束。我们这里不是政府机关,既没有多党执政、也没有民选的问题,不必顾虑太多的政治敏感性,所以我们对民主的要求摆在首位。民主、开明、顽强、竭诚、约束,这十个字等一下我会逐一重点解说。现在先讲干部的六项基本功。

第一条是说清楚要求。对应企业的管理机制是目标机制。目标机制不仅包括一般概念的目标,而且还要包括各种各样的标准。说清楚要求从广义来讲,我们公司所有的发展规划与计划,所有的滚动目标、滚动方针到分解后的分期、分部门的目标、方针与计划都应该是清楚、正确的;企业所有的自订标准和套用标准,所有的产品设计文件和所有的工艺设计文件都应该是正确无误、不需要修改的;从狭义来讲,所有的管理人员下达的每一项工作指令,也都应该是正确的、清楚的、严密的、周到的。这样的要求能做到吗?当然做不到。广义做不到,狭义也做不到。如果在玉柴每一张图纸没有错误,每一张工艺没有错误,每一个指令、计划、规划,设想都正确,那么 600 个干部就是 600 座神;一千多名专业人员就是一千多大神仙。做不到怎么办,就要直面、就要检讨、就要担责,就要改进;为的是必须努力做到,必须无穷逼近地去努力做到。干部的全部价值就在于这个“无穷逼近地去努力”,最缺乏价值的表现就是推卸责任,最没有价值的表现就是向下推卸责任。

(此文系本报整理,待续)