

徐庄煤矿：“育才工程”让青年才俊脱颖而出

“这个月工资账上多了 6000 块钱奖励。”近日,拿着刚刚到手的工资单,史先翠喜悦之情溢于言表。

史先翠是中国中煤大屯公司徐庄煤矿职工,在矿 2024 年职工技术比武活动中,他一人独揽了叉车工、电焊工两个工种第一名。

受到此次表彰奖励的还有获得液压支架工等 36 个工种前四名的 142 名职工,他们总共拿到了 30 余万元的现金奖励。

近年来,徐庄煤矿积极实施人才强企、技术兴企战略,打造“育才工程”,加速技术人才孵化和技术队伍建设,产生了极大的吸引力。学技术、钻技能、练绝活、当能手、成明星,成为众多职工的新追求,大批青年才俊脱颖而出。

“时代在发展、技术在进步,不潜心多学技术,不仅影响个人前途,还极有可能被时代所抛弃。”获得防冲作业工第一名和井下钻探工第二名两个奖项的冲击地防治科(钻探队)职工陈伟深有感触地说。在这次技术比武中,获得两个工种前四名受到奖励的,还有欧兆芳等 4 位职工。

你有凌云志,我送登天梯。近年来,该矿先后创新开展了“名师带徒”“工匠徒”“午间小课堂”“副总及管理干部上讲台”等 10 余个特色培训品牌项目。职工需要什么培训什么,职工想学什么教什么,按需培训开“小灶”,大幅度提升了人才培养的针对性。“仅 2024 年,我们就有 22 位职工通过技能鉴定,实现了从高级工到技师的技能等级晋升。32 人被授予‘技术能手’称号。”培训中心主任陈进说。

为确保爱学者、愿学者快速提升技能水平,该矿还在“工匠学校”开设了各种专业技能提升班,通过个人自愿、单位推荐、学校遴选三种办法,把真正爱学习、肯钻研、善创新的 110 位生产骨干、有志青年纳入提升班学习,进行专业知识重点培训。学校聘请 5 名具有专业特长的技术大师,担任学校兼职教师。教学中,学校把“问题”当“选题”、把“难题”当“课题”,有针对性地开展“点对点”“面对面”“手拉手”的“点菜式”培训,激发了职工浓厚的学习兴趣。老师不仅带技术、带钻研,还带思想、带精神、带作风,传承工匠精神、劳模精神,为企业高质量发展提供坚强的人才保障。

2022 年以来,“工匠学校”学员先后有 11 人被提拔为班组长,45 人通过了技能晋级鉴定,12 人获得矿“技术能手”称号,有 9 人实现了从学徒到师傅的身份转变。高天山、杨光等昔日的学员,现已实现靓丽蜕变,成为煤炭行业技能大师,并受聘兼职“工匠学校”的教学工作,实现了技术传授生生不息,工匠精神薪火相传。

在良好的学习环境中,该矿广大职工借助企业搭建的发展平台,积极展现作为,展翅高飞,淋漓尽致地发挥聪明才智,不仅促进了企业安全生产,而且树立了良好的企业形象。先后有武庆平、范爱国、高天山、杨鹏、杨古云、杨光等 6 人被中国煤炭工业协会命名为“煤炭行业技能大师”,多人在国际、国内多项技术大赛中获得好名次。杨光还被聘为中煤职业技术学院采煤机司机班实操授课教师,受邀担任该学院代言人。

(魏明东)

►►► [上接 P1]

潮涌齐鲁有新篇

自东明县入鲁,至东营市入海,黄河在鲁河道长 628 公里,流域面积 1.83 万平方公里。在“共同抓好大保护,协同推进大治理”理念的引领下,山东统筹谋划沿黄区域生态环境保护工作。

从曹县黄河故道的万亩荷塘,到东平湖畔的鸥翔水美,从德州“遇见”黄河与大运河牵手,到济南重现“鹊华烟雨”盛景,再到高青天鹅湖湿地的“天鹅舞”……山东沿黄地区河畅、景美、文化兴。

山东坚持在发展中保护、在保护中发展。山东社会科学院经济研究所所长张念明说,山东沿黄地区煤炭、石油等资源丰富,化工、炼油、有色金属等传统产能比重大。为此,山东优化石化产业布局,加快钢铁产业向沿海布局,规划建设海上风电、胶东半岛核电等清洁能源基地,推动产业向高端化、绿色化、智能化、集群化升级。

作为黄河流域重要的中心城市济南,发挥黄河流域“经济出海口”优势的青岛,打造黄河流域港口门户城市的烟台……近年来,山东半岛城市群的龙头作用逐步凸显,推动沿黄地区中心城市及城市群高质量发展。山东通过全面提升城市群综合承载力、核心竞争力和国际影响力,不断强化与黄河流域省份的东西合作,奋力引领新时代的“黄河大合唱”。

齐鲁青未了,一帆永向前。亿万齐鲁儿女勇于担当、踔厉奋发,推动经济社会发展不断实现量的跃升、质的突破、稳的延续,努力在中国式现代化山东实践新征程上赢得更大荣光。

坚持自我加压刀刃向内

华荣能源公司机关改革再见成效

川煤集团华荣能源有限责任公司深入学习贯彻习近平总书记关于国有企业改革发展和党的建设的重要论述精神,认真执行四川省属企业管理层级控制在三级以内的刚性要求,明确“机关改革是打好国企改革提升行动的关键之战”的工作目标,于 2023 年四季度成立改革专班,研究公司机关进一步深化改革的最优路径,组织召开改革动员大会,统一思想、明确目标、压实责任,仅用 2 个月时间就全面完成机关新一轮改革,实现了扁平化指挥、信息化支撑、精细化服务,紧盯“节点”优化“中心”服务,以“节点”指挥“中心”,推动治理效能显著提升,为高质量发展汇聚强大合力。

聚焦战略定位 凸显机关核心功能

强化机关管控职能。该公司根据国企治理体系和治理能力要求,结合公司能源产业属性特征及公司市场化运营发展变化趋势,发挥好“经济增长‘顶梁柱’和安全生产‘压舱石’”国企使命作用,进一步明确公司机关“战略+核心运营”的管控模式,强化公司总体战略统筹部署和协同效应发挥,聚焦机关本部对生产经营重点活动及生产要素核心资源集中管控,机关分部对区域企业安全生产经营重点活动监督督导和属地政企关系协调职能,推动形成具有企业自身特色的新型高效管理体制。

强化机关职能定位。根据公司运营管控模式定位,进一步明确公司机关本部“战略管理中心、组织保障中心、资源配置中心、监督管控中心”定位。明晰公司与产业板块、所属矿(厂)功能定位和权责界面,分类开展授权放权,确保“授得准”。将日常一般性运营职责下放到矿(厂),合理设置公司审批权限和管理事项,加强企业行权能力建设,确保“授得



住”。完善授权监督与评估机制,统筹协调各类监督力量,增强监督工作合力,形成监督管理闭环,确保“管得好”。

强化机关事务统筹。以保障公司党委、董事会、经理层作用发挥为总原则,按照职能定位梳理规范机关本部加分部各部门权责事项,强化跨部门政策、业务、系统协同和数据共享,大力破除“部门墙”、消除“谷仓效应”,加强安全生产经营统筹协调,根据事务发展变化,坚持该调整的调整,该优化的优化,以构建“大生产、大经营、大党建”格局为方向,推动问题解决方式多元化、工作流程最优化、关联材料最简化、办事成本最小化、极最大努力为矿(厂)服好务,促进公司高质量发展。

完善组织体系 提升机关管理效能

精简优化机构设置。围绕“科学合理、精干高效”的总体原则,坚持责权利相匹配,突出问题导向、目标导向、结果导向,减少管理层级,精简机构和人员,通过“撤、并、转”等方



式,结合各区域产能产值、灾害程度、经营规模以及管理幅度等因素,按照“党管干部、统一职级体系、对标先进、依法合规”原则,重新设置机关本部部室和驻片工作机构,明确撤销安管中心,调整后共设置 16 个机关职能部门,5 个驻片机构。驻片机构下设安全、采掘、机运、通防、地测、综合等 6 个专业组和驻矿专班,所有人员均为部门派驻,实行公司机关本部部门和分部双重管理。部分职能下移后,相应岗位编制及时调整精减,不重复设置或变相保留机构,合并工作内容不饱满或关联度较高的岗位,机关本部和分部管理人员总数 282 人,减员 184 人,减幅 39.48%,机关“瘦身健体”成效得到进一步巩固加强。

调整梳理内控流程。将流程再造作为机关改革的重要抓手,与机关本部职能优化同部署、同研究、同落实。针对公司经营管理重点领域,以风险管理为导向,全面梳理业务全流程、全领域重要环节风险点,涵盖重点领域合规风险 87 条,岗位职责 110 个,结合不同业务类型,“一业一策”研究形成符合业务风险特点的管控措施,构建差异化内控流程 26

华塑股份：以改革创新引领企业转型发展

“如何推动华塑股份更大力度深化改革创新,一体推进科技创新、产业创新和体制机制创新?”11 月 19 日,华塑股份召开改革深化提升行动暨“双百行动”工作推进会,公司领导及相关单位就此进行了研讨。

该公司把改革创新工作作为推动高质量发展的重要着力点和突破口,一体推进管理、科技、产业和体制机制创新,取得了积极成效。每年投入研发费用近 2 亿元,重大科技成果持续涌现,传统产业加快转型,战略性新兴产业蓬勃兴起。

坚持管理创新 在推动发展新质生产力上再造优势

“面对新赛道,一是瞄准电子新材料,启航高质量发展新赛道;二是聚焦可降解新材料,点燃高质量发展新引擎;三是延伸硅基新材料,拓宽高质量发展新领域。”11 月 8 日,安徽省属企业党建品牌创建暨产业链党建工作推进会在淮北矿业集团华塑股份召开,智控中心讲解员正在介绍“十五五”发展规划。

十年磨一剑,华塑向未来。近年来,华塑股份认真贯彻落实习近平总书记关于发展新质

生产力重要指示精神,紧跟时代发展步伐,紧扣国家发展战略,坚持以新质生产力赋能,聚焦产业转型升级,坚持走智能化、信息化、绿色化发展之路,全面融入长三角一体化发展,努力打造国内“双一流”化工新材料上市公司。

坚持科技创新 在推动技术革命性突破上再攀高峰

“目前,公司已申报建立安徽理工大学硕士工作站,我们发挥产学研优势,逐步将优质科研能力和团队优势转化为企业效益。”华塑股份总工程师王勇利说。

该公司已顺利完成研发项目 85 项,并获得发明专利 61 项、实用新型专利 240 项、获得注册商标数 11 件、软件著作权 17 件、制定标准 14 项,通过安徽省科技成果登记 38 项。并获批国家高新技术企业、安徽省企业研发中心、安徽省企业技术中心、安徽省氯碱化工工程技术研究中心、滁州市企业技术中心、滁州市博士创新工作站。

坚持产业创新 在推动产业转型升级上再开新局

“目前我们的产品有:PVC 树脂、烧碱、‘绿色’水泥、石灰石、液氯、PBAT、三氯氢硅等。”“公司东靠京台高速,西邻蚌合高速,地理区位优势明显,产品朝发夕至,在资源、成本、技术、规模、环保等多个方面具有综合竞争优势。”

作为一家持续深耕绿色化工产业的企业,华塑股份牢固树立“绿水青山就是金山银山”理念,持续巩固传统优势,挖掘内外潜能,不断提升企业发展的“含金量”“含绿量”“含新量”。该公司年产 6 万吨三氯氢硅项目目前试生产阶段,2024 年 7 月 27 日生产出合格产品;年产 12 万吨生物可降解新材料项目 2024 年 9 月 30 日试车投产;年产 2 万吨电子级硫酸项目及 6 万吨电子级烧碱项目 2024 年 6 月 28 日开工建设,计划 2025 年 12 月 31 日投料试车。

坚持协同创新 在推动发展凝聚合力上再显担当

11 月 1 日,华塑股份“塑”事速办服务中心、“家人会客厅”揭牌,办公室、党群人事部、

条,大力提升业务风险精准防控水平。在此基础上,对现行制度体系进行“废改立”持续完善更新,实现“纵向压缩,横向集成”,建立起一套内在联系、紧密协同、相互支撑、有效衔接、层级分明的内控流程体系,进一步提高业务水平。

优化人才配置 激活机关发展动能

全面公开遴选人才。根据优化后的组织架构及岗位职责,机关岗位全部放开,组织开展机关部门调剂管理岗位公开竞聘工作,37 人竞聘到机关本部工作,组织开展各驻片机构调剂管理岗位公开竞聘工作,116 人竞聘到各分部工作。根据岗位层级,公司领导班子成员、部门负责人分别牵头组成评审小组参与面试评价、人员选拔,加强全过程监督。

严把进口招聘人才。把市场化选聘作为引进优秀人才的重要手段,制定员工招聘指引,将“逢进必考、以事择人、人岗匹配”写进制度,切实把业务发展真正需要的人才引进来、用起来,实现全领域公平竞争、同台竞技,吸引社会和公司内部报名人数数千人,是华荣公司重组以来规模最大、层级最高、岗位最全、报名人数最多的一次竞聘。

多维考评检验人才。把公选程序嵌入党管干部的动议环节,通过面试阐述履职思想、绩效考评过往业绩、民主测评反馈综合能力、素质测评了解管理潜能、纪律监督保障流程合规等方式,实现党管干部+市场化选聘、考试成绩+平时工作成绩、相马+赛马、主观+客观相结合,做到精准识才,通过改革,47 名管理人员提任履新,7 名原机关下派矿(厂)就职。突出基层导向,设定基层年限刚性要求,加大基层经验计分比重,21 名来自一线的基层管理人员成功竞聘。(戚彪)

物业服务中心、安全管理部、设备设施部等部门明确职责分工,层层分解任务,对各类事务办理快速响应,使各项工作更加便捷、智能,大大提高了工作效率。通过工作督查机制创新,对工作进度和质量进行严格把控,确保各项决策有效执行。提高职工工作效率,使公司管理更加规范、高效。

创新是发展的第一动力。经过多年经营,华塑股份“朋友圈”越来越大,“企业名片”越擦越亮,先后与中财、赛得利、肯帝亚、兰精集团等国内知名企业建立战略合作伙伴关系,改革创新之力成为企业可持续发展的必胜法宝。

该公司制定综合改革实施方案,明确责任,狠抓落实,确保实现“五突破一加强”(稳妥推进股权多元化和混合所有制改革、健全法人治理结构、完善市场化经营机制、健全激励约束机制、解决历史遗留问题等方面率先突破,全面加强党的领导、党的建设)目标,三次入选国务院国有企业“双百企业”,被评为 A 级“双百企业”“双百企业”标杆企业,成为国企改革“新样板”,为企业持续发展提供有力支撑。(张洋洋)



河南油田塔河二部员工健康管理“升级”服务

11 月 22 日 7 时 30 分,河南油田职工总医院驻塔河片区的黄医生和塔河二部志愿服务者准时来到活动室,开展每月的“职工健康监测”工作。

外间西北油田塔河油区的河南油田采油二厂塔河二部员工,因“驻地偏、时间少、出门难”,员工想要到地方医院去体检,可不是个容易事。

冬季是感冒发烧、心血管等疾病的高发

季节,塔河二部及时实施职工健康管理“升级”服务,诚邀黄医生每月入驻塔河二部坐诊一周,为员工提供常用急用药品、健康义诊、健康咨询等服务,解决了员工寻医问诊、买药难等问题,深受员工好评。

与此同时,塔河二部还提供血压计、血糖仪、体温计、创可贴、急救药物等常用医疗物品,为员工提供便捷的日常健康服务。

焦双喜 胡强 摄影报道