

袍控集团:以人为本抓党建 凝心聚力促发展

■ 马江 郭妍廷

“坚持以人民为中心的发展思想,体现了党的理想信念、性质宗旨、初心使命,也是对党的奋斗历程和实践经验的深刻总结。”近年来,绍兴袍江控股集团有限公司(以下简称“袍控集团”)以人为本,以建设党建品牌“启袍线”为抓手,推动项目扎实落地建设,为区域高质量发展贡献袍控力量。

服务人民 项目答好“民生卷”

站在位于滨海新区的袍江区域,能感受到处处涌动着欣欣向荣、蓬勃发展的热潮。双安路西段铺上了沥青、拥有748套的赵墅安置房项目正在进行绿化施工、袍江大桥综合提升工程有序推进……在袍江区域约118平方公里的土地上,袍控集团投资建设的22个民生项目正快速推进建设,展示着袍控集团服务民生的力度。

“租金只要400元一个月,开车也只需15分钟通勤时间,给我缓解了很大的经济压力,对年轻人特别友好。”入职不久的小张,已入住由袍控集团2024年刚进行提档升级的兰花苑人才公寓,完善的配套设施让小张省心省力。

服务不单局限于集团职工,还惠及众多周边百姓,袍控集团扛起国企担当,以重点项目为笔,努力答好“民生卷”。但千头万绪中,如何

有效发力精准助推项目顺利完成,做到保障民生扎实有力?

“我们建立了‘应落户未落户、应开工未开工、应快建未快建’等项目六张清单。”袍控集团相关负责人介绍,集团还以党建为引领,组织动员了党建联建、专业联盟、基层支部等各方力量,以组织链串起发展链,以订单式精准攻克难点、突破瓶颈,通过设立重大项目临时党支部、与高校共建“项目联盟”,集中优势资源、打通脉络、疏通渠道,推动项目快落地、快建设、快投产。

如今,光伏储能电站为周边市民引进安全实惠的“绿色电”,赵墅安置房为拆迁村民带来新居新盼头,1300余个电动自行车充电桩让居民更方便更有安全感……“我们希望在党建引领下,发挥国企优势,推进袍江区域产城焕新的同时,更好地服务人才、服务周边百姓。”袍控集团相关负责人说。

培养人才 打造菁英“蓄水池”

“95后”小屠是土生土长的绍兴人,2024年6月份正式入职袍控集团资产运行部。虽为本地人,但初来乍到,她仍感到茫然不自信。项目有哪些?工作怎么做?“担心没人带、没人教。”小屠回忆起刚入职的情形。

“但后来得知集团有针对员工的全年培养



●袍控集团在陆游故里开展“寻家韵踪迹 话廉洁家风”工会活动。

计划,让我放宽了心,也帮了我不少忙。”小屠说,集团通过新老结对、师徒帮带与举办讲座、培训等方式,提升员工的专业技能。

塑造全周期、链条化干部职工“管、育、用”项目是袍控集团培养人的关键一招。“我们组织了党的理论金点子宣讲、党建‘圆桌会’、部室长大讲堂、‘业务人人讲’等活动,还开通了‘领导班子接待日’等沟通渠道。”袍控集团相关负责人表示,人才培养化被动为主动,让“要我学”变“我要学”很重要。

塑造一支“思想正确、业务精通、行为规范、纪律严明”的队伍,激发干部职工“履职尽责、攻坚克难、争先创优”的“源动力”是袍控集团一直以来的目标。

如今,袍控集团已有正高级职称1人、高级职称20人、中级职称53人,本科学历基本实现全覆盖。

凝聚人心 筑牢廉洁“防火墙”

袍控集团在上好“业务课”的同时,“政治

课”“作风课”也不落下。

在赵墅安置房项目建设和袍控集团办公大楼里,时时会迎来一群特殊的访客——集团干部职工的家属们。他们在家庭助廉活动中走进家人的工作一线,“零距离”感受亲人的工作日常。

“我很乐意参加这类活动,家庭助廉座谈会等环节能促进我对廉政政策的学习,增强我和丈夫的廉洁意识,也加强了家庭与企业之间的联系。”袍控集团职工家属说。

“清廉国企建设是我们全面从严治党的重要抓手,也是企业深化改革、提质增效、高质量发展的重要保障。”袍控集团相关负责人表示,集团通过建立“新·廉成长营”等方式,围绕加强政德教育、纪法教育、警示教育等开展了系列主题活动。

组织观看警示教育片、举办政治理论讲座、热点时事观点研讨、开展家属开放日……

在袍控集团相关负责人看来,新颖活泼的形式更能吸引年轻人参与。“清廉是一种无形的力量,能浸润人心,也能凝聚人心。希望通过系列活动引导广大年轻职工坚定理想信念,严守纪法规矩。”

截至目前,袍控集团已先后获得“市直机关先进基层党组织”、市级“清廉国企”标杆、“清廉建设宣传工作先进集体”等多项荣誉。

重庆气矿万州作业区搭建“四个载体”推动党建融合

2024年以来,重庆气矿万州作业区搭建“攻坚上产”“高含硫先锋”“云安工匠”“护脉万州”4个融合载体,针对作业区安全生产、经营管理重点难点,切实推进党建工作与中心工作有机融合。

“攻坚上产”锚定目标创造佳绩。紧紧围绕年度生产任务,由班子成员牵头、各支部协调推进,在重点产能建设、区块产能发挥、技术技能革新等方面开展攻关工作。抓好重点产能建设协调及投运,将重点产能项目纳入党员责任区范围,明确支部、部门、党员责任及工作任务,确保信息沟通顺畅,工作推动有力,密切跟踪新井投运工作;以主题党日活动为载体,深入产能建设项目开展监督检查、“三查四定”、停气碰口、项目大修等工作,确保项目建设安全;积极协调解决产能建设过程中出现的征地问题,确保项目按期建成投运,针对新井投产之后,开展作业区气田工艺系统适应性分析,找准限制产能发挥的“瓶颈”问题,配合增压站建设,制定落实压降运行、工艺优化等产能保障措施,优化控潜增产措施,云安002-7井增压气举排水采气,分产气井油套压、产气量、产水量变化,摸索最优生产制度,实现日增产4万方。

“高含硫先锋”刷新重点树立标杆。在大猫坪区块围绕高含硫管理标杆创建、“无泄漏”示范区建设,开展管理提升活动,提升完整性管理、工艺优化、隐患治理等方面管理水平;持续优化完善天高线A段、万卧线ABC段等共7段管道以及沿线15个站场(阀室)次声波监测系统,完善天高线B段等管道的地质灾害敏感点地质灾害监测功能;对云安012-2井等3座高含硫站场,高峰站等3座集输站开展站场含硫介质微泄漏检测,对站场激光甲烷运用效果分析,对站场泄漏进行监控,及时发现并整改;抓好基础管理及培训,修订完善“两册一图”及操作规程等,组织厂家、承包商开展新工艺、新设备现场培训,提升现场管理水平和能力。

“云安工匠”提升素质破解难题。依托专家工作室,发挥党员骨干、技能专家“头雁作用”,用好技能练兵场,上好实战培训课,解决现场“真难题”,培养更多高技能骨干人才,打造特色品牌。强化技术技能培训,每季度开展一次重点设备设施现场培训,采取“理论+实操”方式对在用增压机组、关键阀门、自控系统等现场培训,组织开展自控组态、流程图修改等专项培训,提升全员现场操作应用能力;加强技术技能竞赛,定期组织开展岗位技能练兵,抓实气矿技术人员比赛、全国采气工技能大赛等科目,结果纳入党支部、班组考核评比,力争取得优异成绩;每季度组织技能专家、技师开展技能巡诊,收集、解决生产现场难题;积极开展技能创新成果申报工作,参与中国创新方法大赛《一种智能远程开关井方法》、申报新型专利《一种具有高含硫气田水闪蒸汽增压回收技术》等。

“护脉万州”围绕管道防控风险。发挥属地支部功能,围绕万卧线(峰汝线)提量、地方重点项目开展“护脉”专项行动,全力管控安全风险,以党员先锋守护管道安全。组织开展站场管道焊点、壁厚等监测,做好腐蚀检测、数据监控,完成泄漏应急处置方案编制,针对性开展应急演练,确保安全可控;组织“党员先锋队”“党员突击队”攻坚引进分厂、万州分厂停气期间6个管道检修项目、13个站场停气检修项目,确保按期、安全、高效完成;开展管道沿线安全管控,落实4个管道沿线地方改线项目巡护、警示措施,开展重点保护和宣传,确保管道运行安全。(文静)

“虎头队长”王林的2024年

■ 李继峰

12月的榆林市靖县边海则滩矿区,空旷冷冽,滴水成冰。

在湛蓝的天空下,中煤三建三十工程处海则滩煤矿项目部的彩板房,精致整齐,像彩色的积木排列在山坡上,与高耸井塔,纵横起伏的山峦,相映成趣。

这里有一支特别能战斗的队伍——1975年被煤炭工业部命名的“猛虎掘进队”,2024年9月,又被命名为“全国工人先锋号”。

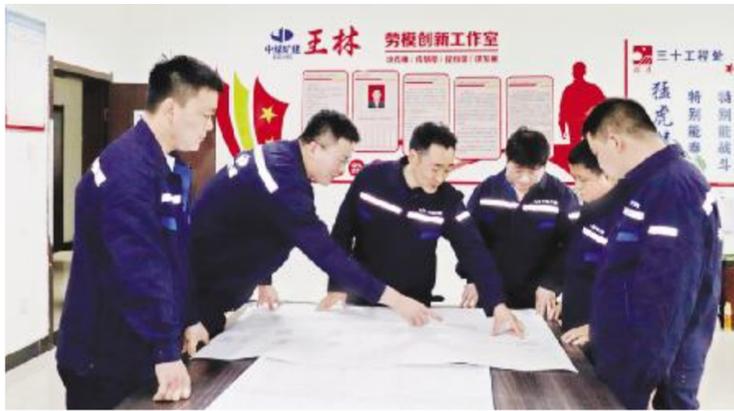
2024年,猛虎队的职工关于安全生产、智能化建设和职工工作生活等方面有哪些收获?对2025年又有怎样的期待。近日,笔者采访了猛虎掘进队队长王林。

全年没有一起破皮伤

“2024年我们最大收获就是安全,全队67名职工没有出现一起破皮伤。”王林显得特别高兴,脸上充满了自豪。他说,这得益于猛虎队建立了“五位一体”安全管控体系,考核严格周密的管控,在高效掘进基础上,实现了“环境本质安全、装备的完好运转和职工的操作规范”。“五位一体”是从危险预知、安全站位、安全确认、手指口述、流程作业五个方面,明确施工前、施工期间及施工结束的重点及关键点,实现了标准化流程作业及安全生产标准化的动态达标,全方位保障了施工现场的安全。”王林说。

为强化“五位一体”岗位标准化作业流程的安全效果,猛虎队下发了《“五位一体”安全管控实施方案》,常态化开展“班前10分钟”模块化培训,采取定时轮查+不定时抽查的方式对全队干部职工进行学习效果考核。制作了“五位一体”岗位标准化作业流程学习卡,用思维导图和精炼易懂的语言,让每一名职工都能看懂、学会、理解。积极发挥跟班队长、班组长、群监员等的现场监督作用,确保“五位一体”岗位标准化作业流程落地生根、落地见效。

猛虎队推行“零违章”“零隐患”“零失误”目标管理,常态化开展隐患排查与治理,确保隐患排查治理主体责任落实到位。同时,持续



●猛虎掘进队队长、安徽省劳动模范的王林(左三)和工友对改进生产流程进行沙盘演示。

完善各岗位作业标准、作业流程、岗位风险等内容,用好班组安全网络管理手段,严防“三违”行为。

加强管理创佳绩

“我们的每米的进尺,是职工用汗水换来的,如果有什么窍门,我们在施工工法上,始终在自我扬弃。”王林说,截至2024年11月,累计完成进尺4239米,其中包括全岩巷道1719米,年人均产值50余万元,工效4.57,刷新了“猛虎速度”,刷新了“猛虎式掘进队”品牌。

2024年,猛虎队实现“开工即精品、工作零失误、质量零缺陷”的管理目标。从严执行安全生产标准化留痕管理,高标准标杆队检查验收。充分运用“技能大师工作室”和“班长联盟”平台,全年累计申报职工创新创效项目38余项,验收通过31项,完成技术攻关项目21项。职工技能鉴定工作又有新突破,7人评上“金牌工匠”,岗位技能大师达16人,19人入选“等级技能人才库”。

在施工工艺上,猛虎队推出平行作业法,施工巷道一次成型,避免返工现象,为正规循环赢得了时间,将破岩、出货、打锚、移挪设备和运料等工作流程全方位优化,杜绝“窝工”现象,实现掘进尺的“加速度”。

为了提高工效,王林通过对打眼工作进行“定时段”考核。他和班组长先打一排眼,每打一个眼,把相关参数记下,做到“参考值”,以此制定“台阶式”考核标准,按班进行考核。通过精准管理,让打眼工效提升13%。

同时,王林在猛虎队成立了“班长联盟”,让班组长自觉行动起来,每班对生产各流程进行检查。他认为,只有班组长行动起来,才能提升整体工作效率。保证了施工安全和施工效率,保障职工月工资人均在15000元以上。

环境与生产智能化

2024年,猛虎队施工的工作环境、生产方式发生了极大变化:迎头安全监控全覆盖,综掘机适配操作系统可远程启停,皮带安装了闭锁系统为职工带来双层保护……

海则滩煤矿作为在建的现代化矿井,构建井下5G+千兆工业环网于一体的高质量工业互联网,采用5G工业环网以及5G基站的全覆盖,成功实现了5G技术在煤矿“安全生产”中的多场景应用。

“你看,我们现在实现了‘直播管理’。过去,设备出现故障,都是用电话口头描述现场情况。现在我们可以通过视频直观了解现场情况。几名工匠会诊指导解决现场难题,真是

太方便。”王林用防爆手机向记者展示了矿井5G网络建设,给生产管理带来新变化。

“过去皮带到迎头,需要人工巡检,现在安装了人工智能识别摄像头,可以远程监控生产运行状态,职工再也不用长距离监护巡检。另外,超前支架上安装了人员接近防护闭锁系统,我们每人配有一张定位卡,只要靠近综掘机,设备就会自动闭锁,保护人员安全。”王林说。手机上,他可以第一时间查到迎头的瓦斯、粉尘浓度和温度等参数,帮助他指挥生产,过去,这是很难做到的。

2025年的三个愿望

“天翻地覆的改变,都是一步一个脚印来实现的。”展望2025年,王林充满着期待。

第一个愿望。王林说,全队安全要有新提升!人的生命是最宝贵的,职工健康也是第一位的。出事故是我们管理者的失职。不安全的进尺,一米都不要。猛虎队要不断推行“零违章”“零隐患”“零失误”目标管理,常态化开展隐蔽地质灾害探查与治理,确保灾害治理主体责任落实到位。同时,持续完善各岗位作业标准、作业流程、岗位风险等内容,用好班组安全网络管理手段,严防“三违”行为。

第二个愿望。王林说,就是职工收入再增加,幸福指数再提升。综掘队的职工都是家里的顶梁柱,他们身上有车贷房贷,家里孩子上大学,有的家里有病人,肩上的生活担子都紧巴巴的。如果收入下降了,生活压力增大,带着情绪上岗,压力传导之下,职工最有可能出安全事故。

第三个愿望。王林说,加快推进综掘智能化生产步伐。在集团公司和三十工程处的支持下,切实发挥智能化“安全、高效、少人”的作用,加快“5G+”技术的推广,结合猛虎队实际,从管理现代化、装备自动化、生产智能化入手,加速推进“机械化换人、自动化减人、智能化少人”,力争早日建成了“矿建系统首支智能化掘进队。啃下了智能掘进这块“硬骨头”,与普通综掘工作面相比,智能化掘进快速、安全,提高了迎头作业人员的安全系数和工作效率,减轻了作业人员的劳动强度。



钱营孜煤矿:“身边党员我来评”

近日,在皖北煤电集团钱营孜煤矿一党支部“善听善为——身边党员我来评”网络评议活动现场,员工热情展示评议二维码。据悉,为深入践行党的自我革命要求,持续夯实党建工作群众根基。2024年以来该矿党委每季度组织全矿非党员职工,以无记名网络投票评议本支部党员,借“大数据”洞悉党员队伍建设及党员模范带头作用情况。评议结果纳入季度“星级党支部”考核,作为党支部书记绩效、党员积分考核、评先评优等评定依据,让支部及党员“工作好坏”群众说了算,形成有效激励约束机制。沈尊超 摄影报道

铁运处烈山工务段为推进内部市场化释疑解惑

近日,淮北矿业集团铁运处烈山工务段职工通过“烈工-考勤、工资管理群”,可以看到几个署名“考勤假工执行表”“各类请假条件”“市场化工资构成与讲解”等文字和表格文件,这是该工务段针对“内部市场化专项督查月”活动反馈出的问题所做的详细解释说明,让职工心里都有一本明白账,深入推动“三级市场工序化、四级市场差异化”,切实维护职工合法权益。

查摆问题列清单。该工务段以内部市场化三、四级市场建设专项整治行动为契机,认真研读处经营管理部、党群工作部(工会)关于人力资源和内部市场化督查通报的问题,在全段开展内部市场化三、四级市场建设自查自纠活动,列出问题清单,并组织班组长和班组成员市场化核算工作人员开展内部市场化分配相关政策的学习专项培训,对职工反馈较多的工资构成、假日工资等内容进行模拟核算,让参培人员明白内部市场化实施的来龙去脉,进而帮助职工树牢“多劳多得、少劳少得”的市场化分配理念。同时要求各班组在推行市场化过

程中要畅通争议解决渠道,对工资分配结果及时公示、公开,主动接受职工监督。

问必回细解答。该工务段结合职工反馈较多问题和关注度较多的项目,由综合管理组对问题进行收集整理,查找关键点,找准关键点,以便让职工对内部市场化实施政策更容易看懂、听懂、理解,同时将相关的核算方式、方法、步骤进行了详细的罗列,并对各类假日工资核算进行了明细列举,帮助职工理清思路,明确实施内部市场化分配的作用和意义。

释疑小册受欢迎。该工务段为把政策宣传到心,由工段综合管理组制订成宣传小册子,对收集的问题进行“考勤、工资、假期”等分类,并给予明确的答复,让职工像查字典一样对照小册子找出自己的问题的答案,特别是市场化工资构成内容,对职工的培训、津贴、年功工资、休假、工伤、各项扣款等核算,对照了职工月度出勤、参加培训学习、请假等实际情况进行了逐项明细核算,让职工明确了每一项金额的出处,帮助职工算清明白账。(李建)