

锡柴开展“共同约定行动”



8月12日,锡柴隆重举行了“共同约定行动”签约仪式。仪式上,锡柴厂长钱恒荣、党委书记兼工会主席蔡真法和职工代表殷晓辉分别宣读了企业行政、工会、职工的行动承诺,并当场签订了“共同约定行动”承诺书。无锡市总工会副主席王觉民会同锡柴职工代表见证了签约。

为积极应对国际金融危机,2008年底,全国总工会下发了《关于深入推进“共同约定行动”的意见》,要求各级工会推动“共同约定行动”深入开展,充分发挥工会在保增长、扩内需、调结构中的重要作用,促进企业与职工同舟共济、共克时艰、共谋发展、互利共赢。今年5月9日,中共中央政治局委员、全国人大常委会副委员长、中华全国总工会主席王兆国在无锡视察期间又强调要大力开展工会与企业、职工的“共同约定行动”,团结动员广大职工与企业衷衷共济、应对挑战,在促进国民经济平稳较快发展中充分发挥主力军作用。

锡柴积极响应全总的号召,结合今年企业面临的新形势、新挑战,企业行政、工会、职工三方经过协商,实施“共同约定行动”,凝聚共谋发展合力,力争将“共担经营风险、共商发展大计、共尽责任义务、共享发展成果”为主题的“共同约定行动”贯彻到日常工作实践中,突破“十二五”开局难关,咬定目标,夺取创新创业首战胜利。

锡柴厂长钱恒荣代表企业行政郑重承诺,将坚持以职工为本,全心全意依靠职工办企业;自觉履行社会责任,确保职工就业岗位、按时足额发放劳动报酬和保证职工的福利待遇,进一步做好爱民惠民工作,维护企业安定和社会稳定等;党委书记兼工会主席蔡真法代表企业工会郑重承诺,将充分发挥工会“大学校”作用,充分发挥先锋模范的示范和导向作用,加强职工思想政治工作和职业道德建设,积极培养和造就一支具有现代科学文化知识和严格组织纪律的一流职工队伍,团结带领全体职工与企业建立命运共同体,应对挑战、共谋发展等;江苏省“五一”劳动奖章获得者、一线操作工人殷晓辉代表企业全体职工承诺,将立足本职,爱岗敬业,与企业共同应对挑战,确保各项生产任务的完成,全力以赴为企业的发展贡献力量,自觉维护企业和社会稳定,理解并支持企业在应对挑战时实行的应变措施等。

无锡市总工会王觉民副主席在讲话中也对锡柴的本次活动给予了高度肯定。她称赞锡柴是真正按照企业发展需要来组织活动,摒弃了形式化的东西,不做表面文章。行政、工会、职工三方共同协商、共同约定,充分显示了浓厚的民主氛围,锡柴无愧于“全国厂务公开民主管理先进单位”的荣誉。

(武英文/伟峻摄)

第4家央企涉稀土 中钢研抢占山东轻稀土市场

全球最大的稀土企业包钢稀土将遭遇强劲竞争对手

就在中国铝业公司、中国五矿集团、中国有色矿业集团等3家央企争夺南方中重稀土市场的同时,另一家规模较小的央企中国钢研科技集团有限公司(下称“中钢研”)将目光聚焦在了北方轻稀土市场。

中钢研近日宣布与微山华能公司、崔庄煤矿公司、航天产业基金签署《山东微山湖稀土有限公司股权转让及增资扩股协议》。

分析师预计,中钢研旗下从事稀土深加工的安泰科技将受益于集团的整合。

中钢研收购的山东微山湖稀土有限公司(下称“微山湖稀土”)主要从事微山湖矿轻稀土原料的开采。微

山湖矿是目前国内三大轻稀土基地之一。

本次股权转让及增资扩股后,中钢研将持有微山湖稀土40%的股份。

根据中钢研的介绍,微山湖矿地质储量大,储量全国排名第二,探明储量达到1270万吨REO(稀土氧化物),占全国的96%,工业储量400万吨REO,占全国的7.7%。

稀土行业专家、中国有色工程设计研究总院教授王国珍告诉记者,微山湖矿主要矿物为氟碳铈矿,少量的氟碳铈钙矿、石英、重晶石等矿物,稀土精矿易于深加工分离成单一稀土元素,具有明显的资源质量优势。

据了解,轻稀土主要集中在内蒙古、四川、甘肃和山东等4个省区。

作为稀土下游深加工行业公司,安泰科技目前具备1500吨左右钕铁硼产能,目前满产运行。

今年上半年,受到稀土原料价格飙升、行业竞争激烈以及下游应用企业减少应用量影响,钕铁硼行业出现多家公司停产、减产现象。

民生证券分析师巨国贤认为,按照山东微山1500吨的配额即约375吨氧化镨、钕配储量,即可提供1200多吨的钕铁硼,因此无论此部分产品如何紧俏,安泰科技从获得资源的角度得到了较大的支撑。

对此,安泰科技称:“本次签约事

项属于公司控股股东中钢研行为,没有将其注入安泰科技的计划。公司钕铁硼磁体生产业务所需的主要原材料为轻稀土,目前尚未与该公司开展原材料采购。上述事件对本公司业绩没有影响。”

而据了解,工信部此前制定的《稀土工业发展专项规划(2009-2015)》曾经对轻稀土的开发进行了定位,即轻稀土主要利用包头白云鄂博资源和四川氟碳铈资源,适度开发山东资源,所以尽管中钢研收购了微山湖稀土矿,但是国家似乎并不希望大规模开发山东稀土资源。

(曹开虎)

火成岩强制放顶 煤矸石充填换煤

郭二庄煤矿两项开采工艺省内领先

8月中旬,冀中能源邯矿集团郭二庄煤矿二坑第四个强制放顶工作面29118面已进入初采初放阶段;2911矸石充填面已步入正轨循环。两项开采工艺在邯矿集团“破冰”取得了成功,为同类条件下安全采煤提供了宝贵经验。据悉,这两项技术处于河北省领先水平。

火成岩强制放顶。该矿二坑下组煤9#煤层火成岩顶板厚度大而且特别坚硬,平均厚度约25米,极其坚硬、完整。顶板不能随采随落,但当其悬顶面积达到4000平方米以上时

会形成冲击波强烈的推垮型垮落,破坏程度很高,对井下安全生产带来极大威胁。为了彻底杜绝此类事故的发生,该矿展开技术攻关,到山西同煤集团“取经”,人为改变火成岩顶板垮落规律,在工作面安装了中空风动钻机,进行步距放顶。打眼、装药、爆破、支架初撑力等各项要求严格按照规程措施执行。避免了其形成大面积的悬顶,实现了在特殊条件下安全回采。该项工艺从去年6月份到今年7月底,共对29124、29122、29120三个工作面进行强制放顶,安全产煤60

万吨,取得了良好的经济效益和社会效益。

煤矸石充填换煤。为实现企业持续发展、绿色发展,打造生态矿山,该矿投资7000万元建成了邯矿集团首个矸石充填工程,包括地面投料系统和井下生产系统。首个充填面二坑2911面可采储量为50万吨,安装ZC6000□18—38充填支架52个,是继冀中股份邢台矿、河北省第二个矸石充填工作面。不同于其他的是,该面属于俯采,最大倾角15°,火成岩顶板,夹矸互层,底

板35米以下是奥灰水,充填任务艰巨。充填时矸石前窜,造成埋支架。该矿采取超前注浆的方式严防底板突水,制定专项技术措施控制矸石窜出,经过一段时间的试采,8月份进入正常推采,日推1.5米,充填矸石1000吨左右。截至目前,该面置换出煤炭资源60000余吨。矸石充填开采技术成功运用,破解了下组煤开采难题,每年可消耗矸石30万吨,减少预留煤柱,采区回收率可提高4个百分点。

(程矿生)

羚锐制药以企业文化夯实品牌根基



近年来,羚锐制药领导班子带领全体员工不断解放思想,转变观念,发展先进的企业文化,以目标鲜明的团队文化、不断超越的创新文化、充满情感的人文文化和求真务实的奉献文化夯实企业品牌,促进了企业不断发展。

2008年以来,在全球金融危机蔓延的大趋势下,羚锐制药工业产值与销售收入等主要经济指标稳步提升,企业经济效益向好发展,也让员工共享到了改革发展的成果:员工不裁员、不降薪;员工的工作和生活等社会保障也在逐年提高。

随着改革开放的深入和市场经济的不断发展,羚锐制药在企业文化建设上并没有固步自封,退守不前,而是放眼未来,下大力气加强企业文化建设,从各个方面展现公司所特有的内在文化。为进一步深入探索挖掘中医药文化的博大精深,羚锐制药注重挖掘中国膏药文化的历史积淀,创建了羚锐膏剂博物馆即经皮给药制剂陈列馆,现成为中国膏药文化的展示基地和信阳市特色工业的旅游景观,引起了各类媒体的广泛关注和各界的一致好评。同时,企业还组建了自己的青年歌唱团,经常组织歌咏赛事活动,进行文化宣传,树立

起了良好的社会形象;不断更新和推进内部局域网、企业报纸《羚锐人》报加强员工之间交流,活跃了企业文化氛围,优化了企业内外发展环境;编定了《“十一五”期间企业文化建设实施纲要》;制定了《企业文化制度手册》、《企业文化理念手册》,重新修订了《企业员工手册》和企业发展史陈列室——“羚锐之路”展示厅;《崛起的羚锐》、《科技羚锐》专题片,深入推进了学习型组织建设;及时导入了CI企业形象识别系统,对公司的方方面面进行了统一规范。导入CIS战略后,公司提炼确定的“团结、进取、创新、奉献”的企业精神和“诚信立业、造福人类”的企业理念,正在变成

员工的自觉行为和自在行动。

羚锐制药总部地处鄂豫皖苏区首府、全国著名的“将军县”——河南省新县,这里先后诞生并养育了许世友、李德生、郑维山等43位共和国第一代将军和50多位省部级领导干部,红色资源丰富。利用这一优势,每年清明节期间,全国人大代表、羚锐制药董事长熊维政和公司党委一班人都要组织党员、入党积极分子和公司中层以上管理干部到鄂豫皖苏区首府烈士陵园、许世友将军墓、郑维山将军等重要革命历史纪念地,进行了革命传统教育;每年春节期间,熊维政董事长和公司中高层管理人员都有到新县光裕院慰问老红军、老

(汤兴)

战士和革命老人,要求党员干部和骨干员工牢记使命,担当企业发展责任。

在推进企业文化建设的同时,公司注重品牌建设,先后推出了牛犇、俏夕阳版广告,并于2008年邀请国内影视巨星陈建斌作为产品形象代言人,及时推出了陈建斌版通络祛痛膏(骨质增生一贴灵)广告,在中央电视台和省市电视台、户外、平面媒体作了大量的产品形象广告宣传,在这个过程中,羚锐品牌和它所植根的羚锐文化,以及塑造羚锐品牌的羚锐企业文化,也逐渐被越来越多的人所认知。

努力超越 追求卓越

松山区农电局业务精英被授予“国家电网公司农电工优秀人才”称号

近日,内蒙古松山区农电局捷报频传,农电工刘云峰、王景阳凭借扎实的专业理论和娴熟的操作技能在国家电网公司比赛中脱颖而出并代表蒙东电力公司参加国家电网公司首批农电工优秀人才评选,被国家电网公司授予“国家电网公司农电工优秀人才”的称号;同时,在8月初蒙东公司举办的2011年农电工岗位知识和技能竞赛中,该局3位选手代表赤峰农电系统参赛再创佳绩,刘云峰以个人配电竞赛第一名的成绩再次摘冠,靳超志、石志强分别获得个人第四名、第十名的好成绩。刘云峰、靳超志被选拔代表蒙东公司参加电网公司的竞赛。这是继2003、2004年刘云峰获得国家

电网公司系统全国优秀农村电工称号,2007年刘云峰、王景阳获得配电线路技术状元、能手、配电线路国家二级技师等荣誉后再获殊荣。一分耕耘一分汗水,从普通的农村电工成长为全国优秀农电工、优秀人才,刘云峰、王景阳、靳超志等人也是松山农电局职工队伍的骄傲。

作为国网公司一流供电企业、自治区学习型先进单位,松山区农电局多年来一直把职工队伍建设放在重要的位置来抓,努力打造学习型企业,培养职工成为知识型人才,为广大职工搭建了一个展示自我、实现自我、超越自我的平台,在松山农电局形成了“创建学习型组织、争做知识型职工”浓郁

的文化氛围。

企业的管理者充分认识到企业的发展最宝贵的财富就是人才的储备与培养。每年该局都要增加教育培训资金的投入,增加硬件设施建设,为职工购置业务书籍,制定合理的人才培训规划,组织专业知识、岗位技能培训和竞赛,从而培养出一大批业务能力强、综合素质高的优秀人才。几年来,先后有10名后备干部被提拔到赤峰市农电局和各县局的领导岗位工作;在蒙东公司、原东北公司、赤峰供电系统和地方各级各类竞赛中,该局职工屡创佳绩;该局在赤峰农电系统率先开发了营销MIS、生产GIS、ERP等现代办公管理系统,涌现出一大批肯吃苦、勤

钻研的业务精英,他们为上级单位和兄弟单位提供了强有力的技术支持和帮助。

一枝独秀不是春,万紫千红春满园。对于300多名基层供电所的农电工队伍,坚持不懈地抓基础、抓管理,提高农电工队伍的整体素质,进而提升供电优质服务水平,塑造国家电网公司的品牌形象,成为学习型企业不可或缺的内容。增加基层供电所硬件建设的投入,改善职工学习、工作环境,定期为他们购置各类学习书籍资料、举办读书活动等,特别是在创建国网公司一流企业、标准化供电所、所站际竞赛的进程中,浓郁的创建氛围,成就了刘云峰、王景阳、张殿华、靳超志、

石志强等业务精英……一个个敢于争先的农电工,他们在平凡的岗位上不甘于平凡,争做学习型职工、知识型人才,努力实现自我价值,他们展现给世人的是松山农电人昂扬向上、勇于争先的精神风貌。

“创建学习型组织、争做知识型职工”,使松山区农电局焕发出勃勃生机,人才在这里如鱼得水。目前,松山区农电局的广大干部职工正以刘云峰、王景阳为学习的标杆,发扬“努力超越、追求卓越”的企业精神,立足岗位,忠诚企业,为建设“一强三优”现代企业努力工作的同时,实现自我价值的超越。

(王东玲 魏景峰)

白庄矿理论学习成为职工成长“导航灯”

为进一步加强各级管理人员思想作风建设,山东能源肥矿集团白庄矿按照创建“学习型、服务型、廉洁型、高效型”四型相关要求,把加强机关自身建设,推动工作创新作为提高个人素质与工作能力的重要举措。他们精心确定学习方案、明确学习时间、安排学习内容,理论学习活动走上了制度化、规范化的轨道,造就一支思想解放、开拓进取、作风扎实、团结协调的管理队伍。

组织严密。该矿制定了请销假、考核测试等一系列学习制度,确保了学习扎实有效、不走过程,达到了人员、时间、内容、质量“四落实”,各职能部门充分发挥各自职能,做好会场安排、人员组织、设备调试等准备工作,确保了学习的正常进行。各机关党支部书记做好思想工作,使各科室正确认识处理工作与学习之间的关系,合理安排日常工作,保证了学习时间。

内容丰富。为避免政治理论学习“空对空”现象,着眼于解决个人生活与工作上的实际问题,精心确定学习内容,制定详细学习配档表,将学习安排细化到学时,集中学习上级领导文件精神,收看了形式新颖、内容活泼、教育意义深刻的电视讲座,充分激发了职工学习的兴趣,增长了知识、受到了教育。

成效显著。全体参学人员联系自己的思想和工作实际,深入查找自身存在的问题和不足,积极撰写学习体会或学习心得,确保了学习的质量和效果。干部职工的政治、业务素质明显提高,干部为职工服务意识明显增强。

(张义省 何翠芳)

元宝山露天煤矿实行“三推一优先”完善班组长考评选用机制

国网平庄煤业公司元宝山露天煤矿积极开展班组建设,在班组长选拔中推行了“三推一优先”制度,形成完整的班组长考评选用机制体系。

该矿完善了班组长选拔使用考核管理办法,规定了班组长必须具备“思想进步、品行端正、业务过硬、敢于担当、善于学习、威信较高”六项基本素质。明确了班组长选拔实行“民主推荐、组织考核、会议确定、报批备案”的程序。提出班组长的选拔配备必须由班组建设“责任人”负责人牵头,组织不少于班组人数30%的职工代表公开推荐2-3名候选人,由各单位组织专门人员进行考核,召开班子会研究确定后,报经矿分管领导同意,在矿党委政工部和班组建设指导办公室双重备案管理。逐步由个别领导指定向个人自荐、公开竞聘过渡。目前该矿对所有班组长全部纳入人力资源管理体系,建立了基本档案,做到统一管理、统一培养、统一使用。

为了调动班组长的积极性,该矿还实行了“三推一优先”制度。即:推荐优秀班组长入党,推荐优秀党员担任班组长,推荐优秀班组长参加上级评先评优,把连续3年被评为矿级、连续两年被评为公司、自治区、国电或国家级的优秀班组长,纳入矿后备人才储备库,作为后备干部进行重点培养,优先选拔使用,为班组长的成长发展开辟了上升的空间和通道。

(李敏泽)