

学习园地

工作动态

交流平台

管理之友



# 新屯煤

2022 **3**

(总第219期)



**在公司庆祝三八国际劳动妇女节112周年  
暨表彰大会上的讲话**

包正明

**在中煤集团上海能源公司轻量化氢能智能运输车项目  
揭牌仪式上的讲话**

包正明

**在公司“警示三月行”活动动员会上的讲话**

毛中华



公司召开庆祝“三八”国际劳动妇女节112周年暨表彰大会



公司召开“四定”工作启动会、重点工作推进会及疫情防控布置会



公司与国家电投江苏电力公司签订战略合作框架协议



包正明带队赴国信集团公司江苏煤炭地质局学习交流



上海能源召开第八届董事会第六次会议、第八届监事会第四次会议



# “警示三月行”活动重在“行”



开展“警示三月行”活动，重点要在“行”上下功夫。

安全法规重在执行。新安全生产法、三大安全规程，以及相关的行业法律法规、企业安全规章制度、安全技术措施都是确保安全生产、保障职工生命的红线、高压线，绝不能有丝毫的含糊、不在乎，要严守法规、严守规矩，用法规规范管理，确保项目安全、生命安全。

安全理念重在促行。要围绕实现目标开展“警示三月行”活动。把实现目标作为检验活动成效的根本标准、作为检验“躺平式”干部和“推诿型”部门集中整治的主要标准，坚持结果导向和实际导向，树立“安全事故是完全可以避免的、零死亡目标是完全可以实现的”思想，关口前移、超前预防，坚决做到把风险挺在隐患前面、把隐患挺在事故前面。通过警示三月行活动，把职工安全意识再提升、安全思想再树牢、安全压力再传递，做到安全生产有人抓、有人管、有人干，确保不发生事故。

安全培训重在知行。安全管理、培训先行。安全培训要围绕营造浓厚的安全生产氛围、提升安全意识、预防安全事故的发生展开，特别是实操培训环节，要强化安全操作技能、安全流程规范、安全风险防范，重在提高一线员工安全操作

技能。让知行合一成为干部职工的工作操守，成为工作岗位的管理人、安全人、放心人。要强化安全警示教育，用血的教训时刻警钟长鸣，安全培训不能搞假大空、漫灌式的形式主义，要做好精准培训，不断提高个体防护技能。

安全责任重在履行。安全管理需要全员参与，需要落实每个人的岗位安全责任，需要把好每个环节、每道工序。要抓住消除重大隐患这一根本，真正把“双重预防”机制落实到位，保障现场安全生产。领导干部要做到职责明确，从严要求、从严管理、从严考核，安全管理人员要到岗到位，班组和一线人员要精确操作。要把安全责任贯穿于生产全过程，既要从全局把控，从源头抓起，又要从细节着手，全过程警钟长鸣。

安全是干部的最大政治，安全是企业的最大效益，安全是职工的最大幸福，安全工作没有终点。“警示三月行”是阶段性安全管理的教育再强化、责任再落实、管理再细化，各级干部要身体力行，广大职工要在岗力行，落实责任、真抓实干，全力以赴抓好各项工作落实，确保实现安全生产，为公司全年目标的实现，营造稳定的安全环境，让“警示三月行”活动月月行、天天行！

（王广超）

# 目录 CONTENTS

二〇二二年第三期 总第219期

内部资料 免费交流

2022年第3期  
(总第219期)

## 新屯煤

大屯煤电(集团)有限责任公司  
主管 主办

《新屯煤》编委会

主任  
包正明

副主任  
毛中华 吉春来 向开满

委员  
段建军  
金道平 张 进

《新屯煤》编辑部  
主 编 张 进  
副 主 编 马 慧  
责任编辑 黄 腾

校 对 侯宪英

电 话

0516-87274481  
0516-87277134

### 卷首语

“警示三月行”活动重在“行

王广超 (01)

### 领导讲话

在公司庆祝三八国际劳动妇女节112周年

暨表彰大会上的讲话

包正明 (04)

在中煤集团上海能源公司轻量化氢能智能运输车项目

揭牌仪式上的讲话

包正明 (06)

在公司2022年“警示三月行”活动动员会上的讲话

毛中华 (07)

### 本期特刊

包正明在公司党委理论中心组第2次集中学习

研讨会上的讲话摘要

党委工作部 (12)

### 党建工作

大屯公司：“四度融合”集聚高质量发展红色动能

李俊鹏 (14)

构建“育选管用储”“五位一体”管理

确保干部德才兼备

张明芳 (16)

孔庄煤矿:持续发力 开创党建工作新局面

周 超 (19)

## P14 党建工作



封面：公司召开“警示三月行”活动动员会

封二：公司领导参加部分重要活动

封三：巾帼心向党 转型建新功 李新建摄

封底：梨花满枝头 李新建摄

## 安全生产.....

姚桥煤矿：安全教育鲜活起来 刘庆刚（23）  
电热公司扎实开展“警示三月行”活动稳固安全基础 王广超（25）

## 管理之道.....

大屯公司：让绿色铺满矿山 侯宪英（28）  
孔庄煤矿打造矿井高质量发展人才高地 陈荣明（30）

## 作风建设.....

聚焦“家”元素，集结“廉”力量  
——大屯公司“五个一”家教家风活动综述 李 阳（32）  
徐庄煤矿以作风建设提振干事创业精气神 王玉芹（35）

## 内部市场化.....

姚桥煤矿内部市场化建设工作经验介绍 丁佐云（37）  
中能服务公司“四步走”助推内部市场化工作 杨 永（40）

## 大屯文苑.....

用爱温暖世间美好——《人世间》读后感 姚慧敏（43）  
作风建设是重点 实干兴企谱新篇 李忠伟（45）

## P25 安全生产



## P32 作风建设



# 在公司庆祝三八国际劳动妇女节 112周年暨表彰大会上的讲话

包正明

同志们：

春回大地、万象更新。今天，我们齐聚一堂，共同庆祝第112个“三八”国际劳动妇女节。首先，我代表公司向在座的各位女职工，并通过你们向公司广大女职工致以节日的问候！向受到表彰的女职工先进集体和个人表示热烈的祝贺！

刚才，我们隆重表彰了2021年度女职工先进集体和先进个人，他们是公司各条战线上团结进取、敬业奉献的楷模，是值得我们学习的榜样。荣获徐州市三八红旗手的丁艳娟同志结合自身经历和体会，作了很好的交流发言，充分展示了公司女职工爱岗敬业、勤奋工作、创优争先的良好精神风貌。实践证明，公司各级女工组织不愧是企业联系女职工的坚实桥梁和纽带，广大女职工不愧为企业的“半边天”和支撑公司改革发展的重要力量。

过去的一年，是公司发展史上极其特殊的一年，面对前所未有的安全生产压力和艰巨紧迫的改革发展任务，我们全力以赴抓安全、稳生产，坚定不移谋转型、促发展，精准务实推改革、提效能，公司高质量发展稳中有进、进中向好，营业收入创出历史新高，深化改革取得积极成效，迈出了新能源转型坚实一步，实现了“十四五”良好开局。这些成绩的取得是公司上下齐心协

力、奋力拼搏的结果，也凝聚着广大女职工的辛勤劳动和汗水。许多女职工不仅承担着重要工作、履行着重要职责，而且做到了巾帼不让须眉，尽心尽责、善作善成，展现了巾帼风采、彰显了“半边天”力量。

今后几年，是大屯公司转型发展的关键期和攻坚期。公司上下要树立强烈的危机感、紧迫感、责任感、使命感，按照“存量提效、增量转型”的发展思路，坚定信心、解放思想，抢抓机遇、主动作为，全力以赴推动公司改革创新、转型发展取得新的更大突破，为打造基业长青百年大屯筑牢根基。新的形势、新的任务，对女工工作提出了新的要求，也为广大女职工施展才华、彰显作为提供了更多的机遇和更广阔的舞台。希望广大女职工牢固树立主人翁意识，发挥好“半边天”的重要作用，在推动公司改革创新、转型发展中实现新作为、作出新贡献、展现新风采。

——要做新时代有作为的新女性。当今时代发展日新月异，特别是现在我们推进煤矿智能化建设，向新能源、综合能源服务、氢电智能运输车、储能等领域进军，出现了很多我们不熟悉的新理论、新技术、新情况。广大女职工要在公司转型发展中找准定位、明确目标，主动学习、主动适应、主动求变，努力学习新知识、熟悉新领



域、开阔新视野、增强新本领，不断提升综合素质、专业水平和工作能力，在自身的工作岗位上实现岗位建功、岗位成才，在新时代展现新作为。

——要发扬巾帼不让须眉的精神。奋战在公司800多个岗位上的3800余名女职工，是企业改革创新、转型发展各项工作中不可或缺的一支重要力量。古往今来，巾帼不让须眉、更胜须眉的例子不胜枚举。大家要向这些巾帼榜样学习，向今天受到表彰的巾帼标兵、巾帼标兵岗、先进女职工工作者等对标看齐，以饱满的工作热情、振奋的精神状态、扎实的工作作风，在爱岗敬业、实干担当中创造业绩、体现价值、绽放风采。

——要发挥坚韧专注细腻的优势。坚韧、专注、细腻是女性的独特优势。在我们现实的工作生活中，在参加今天会议的各位同志里面，很多人都以柔弱的肩膀扛起了工作和家庭的“双重”重任，有一分热就发一分光，生动诠释了女性的

坚韧、美丽。无论是工作还是生活，从来都不可能也不会是一帆风顺的。大家要善于发挥女性的独特优势，在工作中多一些耐心、细心、责任心，在生活上多一些宽容、体谅、和睦，当好“安”内助、“廉”内助、“贤”内助，实现家庭事业双丰收。

柔肩担重任，巾帼绽芳华。女职工队伍是公司发展的重要力量，发挥着不可替代的作用。各单位要重视和支持女工工作，及时研究解决女工工作中遇到的实际困难和问题，为女工组织开展工作创造良好的环境和条件。各级女工组织要切实发挥职能作用，做好女职工关爱服务工作，保障女职工合法权益和特殊利益，激发女职工岗位建功的热情和动力，有力撑起公司改革创新、转型发展的“半边天”。

最后，祝公司全体女职工节日快乐、工作顺利、身体健康、阖家幸福！谢谢大家！

## 将脑袋打开一毫米

美国有一间生产牙膏的公司，产品优良，包装精美，深受广大消费者的喜爱，每年营业额蒸蒸日上。

记录显示，前十年每年的营业增长率为10-20%，令董事部雀跃万分。

不过，业绩进入第十一年，第十二年及第十三年时，则停滞下来，每个月维持同样的数字。

董事部对此三年业绩表现感到不满，便召开全国经理级高层会议，以商讨对策。

会议中，有名年轻经理站起来，对董事部说：“我手中有张纸，纸里有个建议，若您要使用我的建议，必须另付我5万元！”

总裁听了很生气说：“我每个月都支付你薪水，另外还有奖励。现在叫你来开会讨论，你还要另外要求加5万元，是否过分？”

“总裁先生，请别误会。若我的建议行不通，您可以将它丢弃，一毛钱也不必付。”年轻的经理解释说。

“好！”总裁接过那张纸后，阅毕，马上签了一张5万元支票给那年轻经理。

那张纸上只写了一句话：将现有的牙膏开口扩大1mm。

总裁马上下令更换新的包装。

试想，每天早上，每个消费者多用1mm的牙膏，每天牙膏的消费量将多出多少倍呢？

这个决定，使该公司第十四年的营业额增加了32%。

启示：

一个小小的改变，往往会引起意料不到的效果。

当我们面对新知识、新事物或新创意时，千万别将脑袋密封，置之于后，应该将脑袋打开1mm，接受新知识、新事物。也许一个新的创见，能让我们从中获得不少启示，从而改进业绩，改善生活。

# 在中煤集团上海能源公司轻量化氢电智能运输车项目揭牌仪式上的讲话

包正明

同志们：

在这春回大地、万物复苏的美好时节。今天，我们在这里隆重举行中煤集团上海能源公司轻量化氢电智能运输车项目揭牌仪式。在此，我代表公司对轻量化氢电智能运输车项目启动以及“中煤江苏新能源有限公司智能装备事业部”和“徐州大屯工贸实业有限公司智能装备制造事业部”的揭牌成立表示热烈的祝贺。

大力发展氢能产业是当今世界能源转型发展的必然趋势。习近平总书记多次就加速建设氢能综合利用产业体系，打造国家级氢能产业集群作出指示，李克强总理多次在政府工作报告中提出大力支持氢能规模化应用和装备发展的明确要求，“十四五”规划和2035年远景目标纲要也将氢能前沿科技和产业变革列入未来产业布局，国家多部委及多个省市已相继出台支持氢能产业发展的相关政策，尤其是氢能在助力北京冬奥会实现碳中和过程中扮演了重要角色，起到了模范示范作用，必将进一步推动氢能产业的快速发展。此时，我们乘势而上成立“中煤江苏新能源有限公司智能装备事业部”和“徐州大屯工贸实业有限公司智能装备制造事业部”，加快推进轻量化氢电智能运输车项目，正是践行国家能源转型发展战略和“碳达峰、碳中和”要求的具体体现，正是落实集团公司大力发展多能互补清洁能源产业链要求的重要举措，更是加快公司优质转型发展、推进高质量发展的内在需要。

机遇就在眼前，奋进正当其时。新能源公司和实业公司全体干部职工要坚定信心、凝心聚

力、鼓足干劲、担当作为，为公司高质量转型发展贡献力量。要争当港口氢电智能运输车领域的排头兵。抢抓江苏省打造氢燃料电池汽车发展基地的有利时机，争取政府对项目的政策支持，按照“快速抢占市场、以我为主”的原则，加快实现轻量化氢电智能无人驾驶运输车的制造、装配、调试，形成具有自主知识产权的技术和产品，4月底前完成首台套车辆下线，年底前具备一定的量产能力，快速抢占港口轻量化氢电智能无人驾驶运输车的行业空白。要争当公司能源转型发展的排头兵。要结合沛县氢能产业示范基地发展的目标定位，加大氢产业合作开发力度，依托公司自有采煤塌陷区资源，加快推进光伏发电项目，形成“光伏制氢+固定加氢站+氢电智能运输车”的氢能源全产业链发展模式，推动氢能产业规模化，努力开创公司新能源发展的新局面。要争当公司技术创新的排头兵。牢牢把握氢能技术发展趋势，加大技术研发投入力度，实行内部“赛马”和“揭榜挂帅”机制，激发全员创新创效意识，力争核心技术的突破应用，为公司新产业发展提供有力支撑。要争当运行市场化管理机制的排头兵。加快经营机制转换，全面推行市场化改革，加快建立促进新产业新项目发展的管理、运行、投资、激励机制，充分调动干部职工干事创业的积极性，不断激发企业发展活力。

最后，预祝“中煤江苏新能源有限公司智能装备事业部”和“徐州大屯工贸实业有限公司智能装备制造事业部”的业绩蒸蒸日上。

谢谢大家！



# 在公司2022年“警示三月行”活动 动员会上的讲话

毛中华

同志们：

刚才，张成斌同志传达了集团公司“警示三月行”活动动员会的精神；李跃文同志对公司“警示三月行”活动进行了具体安排部署，大家要认真抓好会议精神的贯彻落实，保持警钟长鸣，深刻吸取教训，确保实现公司“平安一季度”和“警示三月行”活动目标。下面，我就扎实开展好“警示三月行”活动，确保3月份安全生产、实现平安一季度，再强调四个方面的意见：

## 一、要提高认识，充分认清开展“警示三月行”活动的重要性和必要性

集团公司“警示三月行”活动已开展了12个年头，是集团公司针对3月份安全事故多发、尤其是重大安全事故多发而采取的针对性措施，其目的就是以史为鉴、警钟长鸣，用事故教训切实推动安全工作，确保实现安全生产。今年以来，在大家的共同努力下，虽然公司的安全形势实现了平稳起步，但是我们要清醒地认识到，越是安全平稳的时刻越要提高警惕，而当前的安全形势依然严峻复杂，抓好安全工作责任重大、意义非凡。

（一）要提高政治站位抓认识。从全国政治环

境上看：安全生产是落实“人民至上、生命至上”理念的重要环节，体现了“国之大者”的根本要求。今年是一个政治年，而3月份是一个政治月，我们刚经历了冬奥会，当前又是能源保供关键期，“两会”、冬残奥会都将于3月份举行，今年还要召开二十大。所以说，抓好安全生产、保护职工生命安全，确保不发生安全事故，是重大的政治任务；也是王树东董事长强调的，是我们各级领导干部的政治责任。因此，各级干部要从提高政治站位来认识抓好当前安全工作的极端重要性。从矿山安全形势上看：全国矿山安全生产形势持续好转，去年事故起数、死亡人数同比分别下降15.8%、13.9%；煤矿事故起数、死亡人数分别下降26%、21.9%，百万吨死亡率同比下降24%；特别是在能源保供的政治任务下，全国煤矿去年四季度未发生重特大事故，今年以来也未发生较大以上事故。在这样的背景下，我们的安全工作不能有任何“闪失”。当前全国安全形势较好，我们要跟上全国的安全生产形势，否则就说明我们的管理水平出现滑坡，安全管理水平倒退。一旦发生安全事故就体现不出我们安全管理的先进性。从集团公司安全形势上看：近期连续发生了平朔集团公司“2.16”、资源发展公司“2.20”两起零星事故，给集团公司深刻吸取丰源煤矿“4.10”事故教训、推动安全形势稳定好转造

成了被动。当前正处于一个敏感时期和特殊时期，大屯作为集团公司的重要子公司，确保安全生产是我们责任担当的具体体现。从公司的目标任务上看：公司与江苏省、集团公司签订的安全责任书，“零死亡”是唯一的目标，也是公司立下的军令状；公司也与各单位签订了安全责任书，矿井单位“零重伤”、地面单位“零轻伤”就是硬指标，是不能突破的红线，“零死亡”更是不能突破的底线和高压线；同时，今年也是公司努力消除姚桥煤矿“8.10”事故影响，重回集团公司“安保型企业”和生产煤矿国家一级标准化的关键年，确保安全不出事，既是保证职工生命安全的需要、也是保证职工收入的需要、也是扭转公司管理形象的需要。因此，各单位要保证一季度，尤其是“警示三月行”期间及今后不能发生安全事故。

（二）要吸取事故教训抓认识。集团公司王树东董事长在“警示三月行”动员会上明确指出：“不好好吸取事故血的教训，就会成为别人吸取的教训”。分析集团公司去年以来的事故和背后的深层次原因，丰源煤矿“4.10”透水事故就是孔庄煤矿“4.10”透水事故的翻版再现；平朔公司“2.16”无轨胶轮车挤人事故与徐庄煤矿“10.28”综掘机挤人事故何其相似；资源发展公司“2.20”支架砸人事故与姚桥煤矿“8.10”单体伤人事故几乎如出一辙。对照这些历史上的各类事故，我们就能发现，如果能真正吸取事故教训，这些类似事故就不可能重复发生；如果再发生类似的事故就说明我们吸取事故教训是走形式。通过历史上发生的事故，我们也能发现一个规律，零星事故往往容易集中在机电、运输、冒顶片帮、放炮等方面，大事故往往容易发生在透水、通防、顶板、冲击地压方面。因此，要杜绝较大及以上事故，就必须从系统管理入手，就要加强“一通三防”、防治水、冲击地压防治管理；要杜绝零星事故，就要加强机电、运输、顶板管理，这是分析历史上事故所存在的一个特点。今年王树东董事长提出了一个明确的要求，就是要对近年来发生的安全事故进行一次再分析、再吸取事故教训、再制定防范措施。各单位要落实集团公司的要求，对近5年发生的各类安全事故，逐条进行梳

理，并针对每一起安全事故进行再分析、再吸取事故教训、再制定防范措施，确保真正把教训吸取到位。要确保制定的防范措施有可操作性，有针对性，不能泛泛而谈。集团公司要对各二级单位吸取教训的情况进行检查，公司安全监察局也要组织检查。如果一个单位吸取事故教训，没有完善检查制度、没有制定措施，那就不是吸取教训。例如，一个单位想要摘掉“不放心”单位的牌子，没有制度和措施支撑是摘不掉的。因此，各单位要对近5年的事故再分析、再吸取教训、再制定防范措施，层层传达到每一名职工。同时，我们通过近几年发生的事故来看，只要我们树牢安全意识，落实安全措施，安全生产是完全可以实现的。结合公司实际情况来看，龙东煤矿实实在在实现了安全生产13周年。各单位要坚定信心，牢固树立“安全事故是完全可以避免的，零死亡目标是完全可以实现的”思想，坚决做到把他人的事故教训当做自己的事故教训来吸取，把昨天的事故教训当做今天的事故教训来吸取，未雨绸缪、对症下药、举一反三，确保“警示三月行”活动的针对性和可操作性。

（三）要坚持问题导向抓认识。通过近期公司安全环保工作会、安全约谈会等各类安全会议，以及各上级部门、自身开展的各类检查，我们在煤矿防冲、“一通三防”、防治水、机电运输、安全培训教育、现场管理和地面安全管理等方面，还依然存在不少风险、问题和隐患，有的性质还较为严重；典型“三违”时隐时现，一些看惯了、干惯了、习惯了的“低老坏”毛病还依然顽固；个别干部职工安全意识不强、安全措施落实不力、安全能力不足的问题仍然较为突出。

这些问题隐患的存在就说明开展“警示三月行”活动十分必要，问题未解决就说明“警示三月行”活动没有取得成效。因此，各单位要从自身存在的问题出发，通过解决问题来确保“警示三月行”活动取得成效。

（四）要高度重视变化管理抓认识。安全管理有一个特点，只要是发生了变化，安全管理的思路 and 措施也要随之变化。3、4月份是事故多发期。由于1、2月份是元旦、春节，我们抓安全工作的力度比较大，大家思想比较紧绷。节后一旦

出现松懈麻痹思想，往往容易出现安全事故；一季度的季节变化也比较明显，从寒冷到温暖，职工井下容易犯困，极易出现安全事故；职工思想也存在变化。“四定”改革、矿井关闭退出、矿井复工复产等情况引起职工思想变化，也给安全管理带来新的影响；井下地质条件变化，个别矿井工作面过向斜、过断层、探放水、拆除安装等变化。这些变化管理就要求我们必须开展“警示三月行”活动，提高认识。各单位要坚持把问题当做隐患来对待，只有把问题解决好，把隐患消除掉，安全生产才有把握。不怕看不到，就怕想不到，排查不到。一些排查出的问题隐患是可防可控的，但是不是存在隐藏和遗漏的问题隐患，尤其是隐蔽致灾因素是不是全都排查出来了，管理因素和职工思想因素是不是排查出来了。因此，我们要以非常谨慎的态度对待隐患排查和问题查摆，对各类问题隐患要始终保持警惕，抓大不放小，及时排查出来进行治理。要坚持宁可小题大做，也不能得过且过，宁做过、不错过。只有把问题隐患的排查治理做到万无一失，才能避免事故的一失万无。因此，各单位要时刻保持清醒的头脑，以“警示三月行”活动为有力的抓手，进一步增强政治意识、危机意识和责任意识，牢记使命抓思想、吸取教训抓预防、紧盯问题抓整改，巩固安全生产的成效，确保实现“警示三月行”活动目标。

## 二、要抓实效，坚决将实现活动目标作为检验活动成效的根本标准

公司今年“警示三月行”的活动目标很明确，就是李跃文同志在讲话中指出的“杜绝各类生产安全事故和重大隐患，实现平安一季度”。各单位要围绕目标开展活动，把实现目标作为检验“警示三月行”活动成效的根本标准，作为检验开展“躺平式”干部和“推诿型”部门专项整治工作的检验标准。没有实现活动的目标，发生了全事故，就说明开展“警示三月行”活动是走形式，就说明干部作风专项治理是走过场。各单位要坚持结果导向，不搞表面文章，不看表面看效果，不发生事故就是最好的效果。各单位要注重活动开展的成效，不要搞表面的轰轰烈烈，要搞

结果的实实在在。要坚持实践导向，结合实际开展“警示三月行”活动。近期我们安全生产出现的新情况。第一方面是各单位尤其是矿井单位，井下一线人员严重不足给安全管理带来了风险。要结合人员不足的实际，通过开展活动来解决安全生产中存在的问题。不能把人员不足当成发生事故的理由，当成抓不好安全工作的理由。第二方面是各单位生产任务较为繁重，个别单位要实现盈亏平衡和不亏损目标的任务较为艰巨。要实现任务目标的根本前提就是要抓好生产的源头管理，各单位要正确处理生产和安全的关系，坚持不抢进度，不抢产量。第三方面是公司“四定”改革对职工思想有影响，不可避免的对安全生产产生影响。各单位要做好“四定”改革的正面引导工作，解决“四定”改革对安全生产的影响问题。“四定”改革是为了更好的转换企业内部经营机制，实现减人提效的目标。但是“四定”改革要以安全生产为前提，安全生产没有抓好，“四定”改革就失去了安全稳定的环境，就不可能改革成功。各单位要坚持把安全生产作为推进“四定”改革的根本前提来认识，作为营造“四定”改革的良好环境来认识。同时，还要结合重点环节、重点区域、重点地段的实际抓好“警示三月行”活动的开展，切实解决实际问题，加强盯防管控，确保不发生事故。如106煤矿703工作面的防灭火，苇子沟煤矿复产复工的检查验收，徐庄煤矿过复杂地质条件的安全管理，孔庄煤矿7436工作面一次见方的安全管理，姚桥煤矿8717工作面过向斜段的安全管理，姚桥煤矿中央回风下山的防冲管理，徐庄煤矿7313工作面的防冲管理等重点环节、重点区域、重点地段的安全管理。各单位要围绕实现活动目标，坚持关口前移、超前预防，把“生产事故、未遂事故、重大隐患、‘三违’”等当作安全事故对待，严格按照事故进行追查，按照事故进行考核。要对目标进行细化分解，层层落实到每一个区队、班组和岗位，真正做到把风险挺在隐患前面、把隐患挺在事故前面，防范各类安全事故的发生。要通过“警示三月行”活动，让职工安全意识再提升，安全思想再树牢，安全压力再传递，让人人身上有指标、有压力、有责任。认真落实王树东董事长的要



求，所有安全工作有人抓、有人管、有人干。

### 三、要抓住重点，以更具针对性的措施保证活动推进的质量

认真贯彻集团公司关于“物防、技防、人防”要求，紧抓安全管理重点，确保活动高质量推进。

(一)要抓住安全“警示”这一主题。“警示三月行”活动的核心在于“警示”，就是要通过开展警示教育活动，提升全员的安全意识，让广大职工时刻保持警示、警醒、警戒状态，杜绝松懈麻痹思想。一是要开展安全警示教育。各单位要把开展安全警示教育作为“警示三月行”活动的一项重要工作来抓。通过警示树立警醒的新思想，来克服松懈麻痹思想，来提高职工的安全意识。要梳理公司近5年以来发生的安全事故案例，组织全员认真学习、重温。要按照“干什么，学什么”的原则，将学习内容和工作内容对应起来，深刻吸取教训，举一反三，警钟长鸣。公司要组织一次安全大讲堂活动，各单位要认真组织收听，确保每个人参与。各单位对整理的事故案例，要组织职工再学习、再吸取再分析，让职工谈体会、讲认识，真正提高职工的安全意识。二是要扎实推进“守规矩”安全文化建设。要把推进“守规矩”安全文化建设作为“警示三月行”活动的重要抓手。狠抓各级干部带头学法规、讲规矩、坚持原则，确保实现按章指挥、遵章管理、令行禁止；要让职工学习岗位操作规程、岗位红线等必知必会知识，狠抓岗位职工守纪律、遵制度、执行措施，推动实现上标准岗、干标准活，真正做到按章作业，不碰红线，守规矩。三是要层层开展安全约谈。公司已经约谈了矿井单位和地面生产单位，各单位也要对所属区队、车间、班组进行约谈。约谈内容要列出提纲，不能只讲大的原则或宽泛化的要求，要细化到具体班组和人员。安全监察局要对各单位约谈情况进行督导检查，确保约谈质量。

(二)要抓住消除重大隐患这一根本。我们在“警示三月行”活动方案中，对重大风险的管控和重大隐患的排查治理提出了明确的要求。各单位

主要负责人要亲自组织一次对本单位重大隐患的排查治理，对重大风险的再辨识和防范措施落实情况的再检查，确保把双重预防机制落到实处。

(三)要抓好措施落实这一关键。现场措施不落实是当前公司安全生产中最大的隐患，各单位要把措施落实作为“警示三月行”活动的重要工作来抓。一是要严抓措施落实的责任。坚持安全“唯一负责制”，每一个现场，每一道工序，每一个单位都要明确安全管理负责人。谁牵头谁负责，出现事故后就追究谁的责任。所以说，推进“唯一负责”，首先要明确责任。二是要紧盯现场抓措施落实。通过加强班组管理和区队建设来保证措施在现场兑现。基层单位的负责人、跟班队长、班长要切实负起责任，抓好隐患排查治理，抓好措施落实兑现，措施不落实首先要追究班组长的责任，出现“三违”要实行联责考核。同时，要发挥业务部门现场安全包保、干部带班以及安监员盯头包面的作用。重点环节、重大变化、重点区域要安排干部带班，安监员现场盯防管控。公司各级业务包保人员要坚持深入现场，今后凡发生安全事故和重大隐患，除追究主体责任外，还要追究安全监督检查和安全包保人员的责任。三是要提升落实措施的能力。公司当前技术管理力量比较薄弱，技术管理人员比较缺乏，基层干部抓措施落实的能力还需要提升。尤其是个别干部在现场发现不了问题，解决不了问题，造成问题重复出现，无法及时得到解决。要重点提高干部分析问题、发现问题、解决问题的能力，各级干部要学法律、学规程、学制度、学标准，知道工作怎么干，现场措施怎么落实。

### 四、要抓落实，转变作风有效推进安全生产的稳定发展

安全工作一分靠部署、九分靠落实。唯有真抓实干，严抓严管，方可推进安全生产长治久安。

(一)要明确责任抓落实。把实现活动目标作为检验各级干部履职能力和工作水平的唯一标准，各单位、部门要紧盯杜绝各类生产安全事故和重大隐患，实现“平安一季度”的活动目标，围绕公司活动确定的4个方面、12项具体工作，结

合实际层层细化措施、分解任务、明确责任，党政工团齐心协力、齐抓共管，抓好工作落实。集团公司今年“警示三月行”活动有一个明显的变化，就是发生一人死亡事故，就在会议现场进行了事故通报，二级单位主要负责人做公开检查，这是集团公司历史上所没有发生过的。因此，我们要落实集团公司要求，只要发生安全事故，就召开专门的事故通报会，单位主要负责人就要在会上做检查；只要发生重大隐患，单位主要负责人在公司月度生产会上做检查。安全监察局要抓好这项工作落实。

(二)要强化作风抓落实。结合公司作风建设观察、“躺平式”干部和“推诿型”部门专项整治工作，把“严狠细盯”作风作为干部安全履职的重要衡量标准，有效促进各级干部把心思和精力用到抓安全生产上，严格落实安全包保制度，强化带值班管理和24小时应急值守，督促各级干部多深入一线，多到问题多、条件艰苦、偏远的地

方去，切实解决现场实际问题，促进“警示三月行”活动取得实效。

(三)要从严考核抓落实。刚才，李跃文同志也强调了，凡是实现活动目标的单位给予奖励；未实现活动目标的单位，除取消“警示三月行”奖励外，还要进行责任追究。“警示三月行”活动期间，发现“三违”行为要按照公司有关规定严肃处理，发生严重“三违”要坚决按照“公司双42条”规定进行处理；凡是出现任何事故，一律按照上限进行处理，并严格按照“四不放过”原则追究责任。

同志们，开展“警示三月行”活动的目的是提高全员安全意识，保持警钟长鸣的思想状态。“警示三月行”活动关键在于行，要做到月月行、天天行。各级干部要身体力行，广大职工要履行岗位职责，真抓实干，全力以赴抓好各项工作落实，确保实现安全生产，为公司全年目标的实现营造安全稳定的良好环境。谢谢大家！

(上接第29页)通过沉淀处理，再用于洗煤，能够让每一滴煤水得到充分利用，确保洗煤水能够闭路循环使用。”调度室主任郝敬伦介绍。

大屯公司落实绿色发展责任，打造生态发展格局，以煤炭资源管理规范化为切入点，以提高煤炭资源回采率为目标，大力发展循环经济，不断延伸产业链。通过“物尽其用，废物变原料”的产业链延伸，实现资源的梯级利用和效益升级，通过技术创新，优化工序，严细管理，注重煤炭资源的精采细收，确保煤炭资源“颗粒归仓”，实现了生态文明与工业文明的交相辉映。

矸石是煤矿开采过程中产生的不可少固体废弃物，该公司通过加强废水分类治理和重复利用、大气污染综合治理、固废污染防治和综合利

用等手段，推进生态环保、节能降耗达标升级。利用多种方式对矸石进行再利用，把矸石用作建材使用，在矿内进行基建场地回填，并与本地建材公司合作，制作成环保砖，使矸石利用得到最大化，经济效益十分显著。

“洗浴废水余热利用项目代替了原蒸汽锅炉供热要求，可满足联合体浴室职工用水的需求，该项目实现了自动化无人值守，仅需职工进行日常的巡检、记录及保洁工作。”孔庄煤矿洗浴废水余热利用项目既缓解了蒸汽供应压力，又降低了能源消耗，环保更节能。据测算，此项目年运行费用可节约72.12万元，相较燃气锅炉蒸汽加热成本节约了18.7元/吨。

# 包正明在公司党委理论中心组 第2次集中学习研讨会上的讲话摘要

包正明

结合今天的学习内容和大家的发言，我讲三点体会和意见：

## 一、认真学习领会习近平总书记重要讲话精神和全国两会精神

这次全国两会，是在进入全面建设社会主义现代化国家、向第二个百年奋斗目标进军的新征程上召开的一次重要会议。下半年将召开党的二十大，这是党和国家政治生活中的一件大事。所以说，今年的全国两会承载着更加深厚的使命和更加深远的意义。这次会议期间，习近平总书记三进团组，发表了系列重要讲话，特别是深刻回顾总结党的百年历史和科学分析世界百年变局和世纪疫情，首次提出了“五个必由之路”和“五个有利条件”两个重大判断，为实现中华民族伟大复兴提供了新的重要认识论和方法论。“五个必由之路”，既是对过去经验的总结，揭示了新时代中国的成功密码，更是对未来前行方向的谋划，指明了实现中国之治需要坚持的路径，深刻标注了“中国为什么能够成功”“中国怎样才能继续成功”的历史路标。“五个有利条件”，是创造中国

奇迹的关键密码，是我们开创未来的科学指引。学习贯彻全国两会精神，要牢牢抓住这两个关键点，从中深刻汲取理论自信、道路自信、制度自信和文化自信的力量，忠诚拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”，始终坚持党对国有企业的领导不动摇，始终牢记党员领导干部的肩负的使命担当，以强的责任感和使命感加快推进公司改革发展和党的建设各项工作。

## 二、深刻认识和把握碳达峰碳中和新要求下的新机遇

2020年党中央提出“碳达峰碳中和”战略目标以来，国内个别地区出现了片面的、运动式的“减碳”行动，引起了党中央和习近平总书记的高度重视。习近平总书记关于“双碳”的重要论述，对于我们具有重要的指导意义和启示意义。总书记强调要“先立后破”“不能把手里吃饭的家伙扔了”，各级干部要更加深刻地学习领会、牢牢遵循。目前，公司正处在转型发展的关键期，正处在转型发展打基础的关键阶段，现阶段都要牢牢抓住煤炭产业这个根本。要坚持安全清洁高效



发展，毫不松懈抓好安全生产，坚定不移推进智能化建设，依靠智能化保安、减人、提效，夯实生存和发展的根基，端稳干部职工的“饭碗”，同时掩护大屯转型发展突围。“减碳”是必然趋势，也是一个长期的过程，要紧跟发展潮流，坚定不移向新能源产业发展。去年，公司在光伏项目建设上开了个好头，要戒骄戒躁，保持强烈的紧迫感，始终走在前、作表率，加快开发建设的步伐，确保在集团内部保持“领跑”优势，做强做优做大新能源产业，塑造大屯新优势，提升大屯新地位。要认真开展好“落实‘存量提效、增量转型’要求大屯怎么办我该怎么干”大讨论活动，统一思想，凝聚共识，靠大屯人办好大屯的事情。

### 三、加快培养适应大屯转型发展新要求的干部队伍

近日，各单位按照公司统一部署，在年轻干部中开展了“学习总书记重要讲话、努力成为可堪大用能担重任的栋梁之才”学习研讨活动，我看了一些单位的宣传报道，从中感受到大屯的年轻干部有担当、有干劲、有活力，有的已经成为大屯的中坚力量，有的是大屯发展的后备力量，是值得信任和信赖的。各单位要继续组织好年轻

干部专题研讨活动，持续深入学习领会习近平总书记对中青年干部的要求，不能搞一次活动、搞一次学习就结束了，要把抓年轻干部学习不断引向经常、引向深入，通过持续不断的学习教育，让年轻干部信念上坚定起来、精神上丰富起来、能力上提升上来，始终保持激情干劲。要统筹抓好年轻干部素质提升，加强与国内知名企业大学、高校联系，筹备高层次、精准化的培训。要加快年轻干部的培养使用，选拔一批优秀的年轻干部充实到重要转型发展项目上来，通过和河北蔚县、新疆呼图壁县互派挂职干部，在实打实的战场中拓展干部的视野、锤炼干部的担当、检验干部的能力、增强干部的本领。

公司上下要把学习贯彻习近平总书记重要讲话精神 and 全国两会精神作为当前的首要的政治任务，把迎接党的二十大胜利召开作为贯穿全年工作的主线，坚持稳字当头、稳中求进的总基调，认真贯彻落实好公司年度各项部署和近期各类会议精神，全力以赴抓好疫情防控、安全生产、重点工作、转型发展以及公司部署的各项专项行动、专题活动，切实把干部职工思想和统一到完成全年目标任务上来，抓紧抓实公司改革发展各项工作，集中精力办好大屯自己的事情，以优异成绩向党的二十大献礼。

(上接第 35 页)实现了远程供电和供电设备远程监控。资源环保科克服开拓生产紧张、矸石外运不连续的不利局面，实施矸石山防扬尘治理工作，完成了硬化运矸道路、安设防风抑尘网、安装喷雾设备等工作，经过监测，矿井北部环境空气和无组织大气排放浓度均符合国家标准。

该矿注重增强职能部门服务基层、服务发展的大局意识，主动深入基层、深入现场解决问题、难题。自 2021 年以来，该矿各机关职能部门

为基层解决难题 24 项。党委工作科关注职工身体健康，为基层区队配备血压计，让职工能够随时监测自己的身体状况，受到了基层职工的欢迎；供应科努力克服时间短、任务重、天气热、气候变化等困难，实施停车场扩建工程，保质保量地完成了任务，大大缓解了职工停车难题；生活服务科不断提高服务水平，在确保食品安全的基础上，增加了饭菜的花样，并为所有单宿配备了桌椅，为住宿职工提供了方便。

# 大屯公司： “四度融合” 集聚高质量发展红色动能

李俊鹏



党史学习教育开展以来,大屯公司党委牢牢把握“学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行”和“学党史、悟思想、办实事、开新局”的目标要求,坚持立足实际、守正创新,“四度融合”纵深推进党史学习教育,为公司高质量发展集聚了“红色动能”。

## 深学细研“悟思想” 理论学习研讨更有“深度”

欲流之远者,必浚其泉源。大屯公司党委把党委理论学习中心组学习、“三会一课”、“主题党日”等作为推进党史学习教育的主要载体,聚焦学习贯彻习近平总书记在党的十九届六中全会、

庆祝中国共产党成立100周年大会上的重要讲话等内容,开展了全覆盖、分层次、多形式的学习研讨活动。建立固化“四个第一”学习机制,坚持把学习贯彻新时代党的创新理论作为第一政治责任,把学习贯彻习近平总书记最新重要讲话、重要指示批示精神纳入党委会第一议题、第一时间跟进学习,把习近平新时代中国特色社会主义思想作为党员干部培训第一堂课,自觉增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。两级班子成员当好“领头雁”,采取主题发言、研讨交流、专题读书班相结合的方式,开展专题学习研讨206次。各党支部综合运用“三会一课”、主题党日、“学习强国”APP等载体,扎实抓好党员学习教育,保证了学习的质量和效果。

### 创新方式“讲党课” 唱响百年辉煌更有“热度”

党课是加强党员教育培训的重要抓手。大屯公司党委主要领导带头开展党史专题宣讲,围绕学习贯彻习近平总书记“七一”重要讲话精神和重温党的四次公开宣言,为两级班子成员及机关党员干部共500余人上了一堂生动的专题党课。各级党员干部分别深入分管单位、联系点或所在支部,利用讲座式、情景式、沙龙式等多种形式讲党课,两级班子成员讲专题党课176场次,受众达5700余人,增强了党员干部职工听党话、感党恩、跟党走的认同感。创新党课宣讲模式,利用云端学习平台“格局屏天下”、党校“线上课堂”等媒介,举办党史专题辅导讲座35期,进一步拓展了党员教育覆盖面。各党支部灵活运用“井下微党课”、“微信课堂”等形式,引导党员干部职工利用“碎片时间”进行学习,将党史学习教育融入了日常的工作和生活。组队参加中煤集团党史知识竞赛,获得了第一名的好成绩。

### 实地教育“受洗礼” 赓续红色血脉更有“纯度”

红色血脉早已融入了国有企业改革发展。大屯公司党委高度重视抓好革命传统教育,激励广大党员始终保持先进性和纯洁性。热烈庆祝中国共产党成立100周年,组织开展“一宣誓三重温学五史”、“大国顶梁柱、永远跟党走”群众性主题宣传教育、“奋斗百年路、启航新征程”主题文艺汇演等系列特色活动,点燃了公司上下的爱党爱国爱企热情。依托公司党员教育中心、发展史陈列馆、周边革命教育基地等资源,组织开展“缅怀先辈先烈、继承光荣传统、砥砺奋进力量”红色主题教育活动60余场次,2500余名党员接受了深刻的党性教育和精神洗礼。围绕“学党史、强党性、做贡献”、“诵读红色经典、感悟信仰力量、争做时代新人”等主题,开展了一系列丰富多样的主题党日,2200余名党员通过情景

式、浸润式实地教育,真真切切感受党的百年苦难辉煌史,不仅在理想信念上增了“钙”,也在干事动力上加了“油”。

### 融会贯通“抓力行” 办实事推发展跑出“加速度”

学党史重在力行。大屯公司党委坚决落实学史力行要求,用实际行动办实事、开新局。综合运用实地走访、召开座谈会、专题调研等方式广泛征求基层意见建议,确定并扎实推进“六大民生”工程和“七大行动”30件实项目。在驻疆天山煤电公司新建了1座综合性职工活动中心,组织开展职工荣誉疗养休养27批次,为全体在册职工集体购买徐州市政府主导的补充商业医疗保险“惠徐保”,组织全员健康体检,提高井下岗位职工安全风险账户,举办首届青年大学生集体婚礼,救助慰问困难职工,提高了广大职工的归属感、获得感和幸福感。坚决贯彻落实集团公司“存量提效、增量转型”总要求,全力以赴做好转型发展这篇大文章,成立中煤江苏新能源有限公司,分别与徐州市鼓楼区、沛县等地方政府达成了新能源项目合作意向,新能源示范基地先期30MW“渔光互补”光伏项目顺利并网发电,打通了转型发展的新通道。

初心如磐,使命在肩。大屯公司党委将持续巩固深化党史学习教育成果,赓续百年红色基因,担起时代光荣使命,奋力开启“十四五”高质量发展新局面,努力为集团公司建设世界一流能源企业作出新的贡献。





## 构建“育选管用储”“五位一体”管理 确保干部德才兼备

张明芳

姚桥煤矿党委认真落实国企20字干部要求和好干部标准，紧盯干部全过程成长周期，大力倡导重品德、重实绩、重能力、重责任、重公认的鲜明导向，完善“育、选、管、用、储”全链条管理机制，强化高素质专业化干部队伍建设，助力矿井实现“四个示范”“六个典范”的目标。

**抓实“育”的基础链，强化教育培训，提高干部德才素质。**

姚桥煤矿党委以科学制定干部成长途径为抓手，坚持加强思想淬炼、政治历练、实践锻炼，使干部的政治觉悟、理论水平和业务技能得到有效提高。

在铸魂育人上强化政治引领。始终坚持将学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要任务，制定了年度党委中心组、党员理论学习计划，在坚持党委会“第一议题”制度的基础上，规范支委会、党支部书记例会“第一议题”，凡会必学习总书记的重要讲话精神等。创新开展个人自学、以讲带学、以考促学、以绩验学“四学联动”，推动党员干部的政治素养不断提升。通过“互联网+智慧党建”，借助国资委、中煤集团

教育网络课堂，提高学习教育质量。强化“学习强国”平台应用。每月不定期对全矿党员干部学习情况进行抽查，对学习活跃度低、每日积分较低的党员干部提醒、督促。

在培训内容上突出需求导向。按照缺什么补什么的原则，组织开展党务人员培训、保密知识培训、智能化设备等7个方面的培训班，满足干部个性化和差异化的学习需求，提高学习培训的质量和效果。制定“双学双讲、双培双赛”“党务干部素质提升方案，创新“双学（领学+自学）、双讲（微党课+微点评）、双培（理论+实操）、双赛（技术+技能）”的活动载体，丰富学习形式，强化实践锻炼，有效提升党务人员的综合素质和履职能力，夯实党建工作的组织基础和人才根基，激励党务人员新时代新担当新作为。

在干部培养上注重实际实效。坚持给能吃苦、有干劲、有能力的干部加担子，施压力，注重把干部放到基层一线、艰苦岗位去历练、培养，促使他们在生产一线中养成吃苦耐劳精神、积累矿井经验。创新实施“双培养一输送”工程，坚持将优秀的工程技术人员培养为支部书记，把优秀的支部书记交流到科队长岗位，把优秀党员干部输送到重要岗位，培养懂技术、会管

理、通党务等复合型干部人才，让干部既有“一招鲜”，也能做“多面手”。

### **抓强“选”的支撑链，强化量质并重，掌握干部德才表现。**

姚桥煤矿党委坚持把对干部考察的功夫下在平时，既能从中心工作上察德辩才，又能从党建工作中看德识才，优化选人的科学性。

严把政治标准首关。始终将政治标准放在选人的最重要位置，选拔任用政治觉悟高、忠诚担当的干部，对政治不合格的干部“关进大门”。注重在坚持以德为先，工作业绩、执行落实、攻坚克难、群众基础等多方面考察干部，确保得到任用的优秀同志在政治上靠得住、作风上过得硬、工作上有实绩。

科学分类考核评价。按照“利益共享、风险共担”的原则，将干部月度收入与安全、生产、经营、稳定、新班组建设等业绩指标挂钩考核，制定了科学的考评机制。建立健全针对性的考评标准。先后下发《关于印发姚桥煤矿薪酬分配体系文件的通知》和《关于印发姚桥煤矿岗位人才培养激励办法的通知》，结合干部队伍大、层次多、职能各异的特点，分专业分系统制定考评细则，分级体现不同岗位要求的考评标准。完善全面的考评方法。建立以定量考评为主，以定向考评、现场考评、实时考评为辅助的科学考评方法。综合考核主要从德、能、勤、绩、廉五方面，结合岗位职责、岗位胜任能力素质标准，每半年对科级干部进行一次综合考评。建立健全考评结果的运用机制。根据干部业绩综合考评方案，每半年对考评为优秀的干部给予奖励；对考评结果为基本称职的干部给予黄牌提醒；对考评结果为不称职、连续两次考核结果为基本称职的，作出书面检查并由矿纪委牵头进行诫勉谈话；对连续两次考评结果为不称职、任期内考评结果为不称职的干部给予降职使用的处分。

注重干部选拔质量。在严格执行公司关于进一步加强干部选拔任用纪实工作要求的基础上，创新实施“双考一试用”工作机制，在履行考察程序后组织拟提拔干部进行廉政考试和干部应知

应会的考试，对新提拔的干部进行试用一年，引导干部更加尽职尽责，担当作为，廉洁从业，确保各项工作干在前、走在前。

### **抓好“用”的关键链，强化人岗相适，确保干部德才配位。**

姚桥煤矿党委贯彻落实好干部选拔标准，科学选人，确保选用的干部能够经得起组织、干部和群众的检验和考验。

拓宽选拔渠道，多角度全方位识人用人。坚持选拔标准和实际情况相结合，既看学历又看经历，重点关注在各自领域作出重要贡献的干部，在基层一线、机关科室多岗位锻炼过的干部。对于重要和关键岗位的干部，进行全面考察，选拔了一批工作踏实、任劳任怨、为矿改革发展操心出力并做出了实在业绩的同志。

坚持优势互补，合理配好配强关键岗位。探索创新干部新老搭配、科班干部与工转干部搭配的模式，在班子新老搭配上，充分考虑年龄阅历、理论实践、脾气性格、专业类别等因素，多方面综合考量，把年龄大干部与优秀的年轻技术管理干部进行新老搭配，实现最优化配置。为基层科队配备一名科班干部一名工转干部，充分发挥各自优势，相互促进提高，努力做到培养干部“扬长补短”，使用干部“扬长避短”，选拔干部“扬长容短”，举荐干部“道长论短”，形成了优势互补的模式。

引入交流机制，全过程培养保护优秀干部。坚持从培养干部、保护干部的角度出发，加大干部的轮换交流力度，对任职超过三年的重点风险岗位干部进行调整交流，防范岗位风险，注重行政干部与党务干部双向交流培养，着力打造一批复合型人才。

### **抓硬“管”的保障链，强化干部监管，落实干部德才标准。**

姚桥煤矿党委探索建立管思想、管工作、管作风、管纪律的“四管”管理体系，通过管好关键人、管到关键处、管住关键事、管在关键时，

确保严格标准落到实处。

坚持廉洁教育，把好干部“思想关”。常态化开展上廉政大课，看警示教育片等活动。坚持谈话提醒制度，对干部出现的苗头性问题及时谈话，超前做到抓早抓小抓预防，增强干部的敬畏意识。开展任职谈话和廉政谈话，矿主要领导、纪委书记亲自谈，给新提拔干部上好履职第一课。

严格监督管理，把好干部“作风关”。建立作风常态监督机制，对自查和反映的问题，强化责任，限期办结，确保件件有着落。规范干部中夜班值带班、下井指标，不定期组织开展干部作风检查，做到及时通报、及时惩处。成立督查督办办公室，对重点部门、重大项目、重要工程进行重点督察，对干部履职情况针对性督查，确保工作有序推进。开展干部作风、学风专项整治，让作风优秀的干部更优秀，让“瘫官”无所遁形。

坚持多向考察，把好干部“入口关”。通过与基层职工谈、与相关单位谈、与分管领导谈等形式，从上至下，从左到右，形成近距离、全方位的考察。坚持全覆盖开展“躺平式”干部、“推诿型”部门专项整治，对不担当、不作为的干部该调整的调整，该退出的退出。

创新纪后教育，把好干部“转化关”。坚持惩戒与教育结合，出台受处分干部思想转化实施办法，纪后进行教育疏导，针对受处分干部，一人一策，制定回访教育计划，每季度所在党支部对其进行谈心，每半年矿党委对其进行谈心，了解其改正错误情况、现实表现情况，正确引导，帮助受处分干部增强信心，重树干事创业激情。

**抓牢“储”的供应链，强化后备培养，蓄足干部德才能量。**

姚桥煤矿党委坚持“给想干事的人以机会，给能干事的人以舞台，给会干事的人以激励”的

干部培养理念，积极搭建成长平台、提供发挥空间，发掘出、培育好一批高素质专业化干部队伍。

强化专业导向，为后备干部人才搭建进步平台。严格后备干部人才培养，制定了《姚桥煤矿后备人才管理办法》，结合半年度、年度业绩考评成绩，分专业分系统储备后备人才。日常注重发现可重点关注的干部人选，在工作实践中培养干部，选拔优秀年轻干部参加培训，培养高质量后备干部。积极营造愿意担当、愿意尽责的干事创业氛围，先后重用了一批在矿重点工作和智能化矿井建设过程中能力强、成绩突出的同志。

强化年轻导向，积极培养储备优秀年轻干部。创新实施大学生“双领航”人才培养计划，为大学生选配优秀现场师傅和副总工程师作为“双导师”，既教理论知识又教实践经验，通过结合理论与实践，帮助大学生、年轻专业化干部快速成才。仅2021年推荐4名生产一线大学生参加公司大学生素质能力提升培训班，推荐1名年轻干部到公司组织部参加“以干代培”，选拔了4名累计3次或连续两个年度评为优秀的管理人员进入了矿中层管理岗位。

强化能力导向，拓宽高素质干部建设渠道。深化实施人力资源“三大体系”贯通改革，推进管理方法、技术手段、技能人才互联互通，打通管理干部与技能人才的成长通道。坚持以“姚桥工匠”评选为抓手，完善关键岗位人才培养方案，注重对年轻班队长、优秀技能人才培养和引导。通过建立年轻干部人才库、优秀班队长人才库、优秀大学生人才库、优秀技能人才库等“四库”，把工作落实、综合考核、日常表现等纳入评价标准，为建设高素质专业化干部选拔提供了数据支撑和参考依据，让更多有能力、专业性强的基层优秀人才涌现出来。







## 孔庄煤矿： 持续发力 开创党建工作新局面

周超 陈荣明

2022年，孔庄煤矿党委深入学习贯彻党的十九届六中全会精神，坚持“稳字当头、稳中求进”总基调，以强企业核心功能提领导力、强基层政治功能提组织力、强党建价值功能提创造力为行动指南，把全面从严治党贯穿安全生产、改革发展、经营管理全过程，坚定不移凝聚全矿干部群担起重大责任、展现硬核担当，全力推动党建工作往深里走、往实里走、往心里走，为全力推进扭亏脱困，坚决打赢生存保卫战，实现矿山可持续发展提供坚强思想保障和强大精神动力。

### 开启全面从严治党新常态

该矿党委坚定不移落实能源安全战略、保障能源供应等重大任务，把提高企业效益、增强发展实力作为党组织工作的出发点和落脚点，全力以赴抓好疫情防控、安全环保、改革发展、和谐稳定工作，以实实在在的成绩为企业实现高质量发展保驾护航。

在加强党的建设上持续发力。全力打造信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过

硬“五个过硬”领导班子，聚焦影响安全生产的要害问题和制约矿井发展的关键环节，发扬历史主动精神，认真开展调查研究，在破瓶颈、强弱项、补短板、促发展、利长远上形成调研成果，拿出务实举措；修订完善党建工作联系点制度，进一步强化“一岗双责”和抓党建的主责、主业、主角意识。坚持党务公开，不断细化公开目录，使广大党员更好地参与和了解党内事务。“2月份，各党支部高质量召开了组织生活会，用好批评与自我批评这一有力武器，达到了‘统一思想认识、提高能力水平’的目的，为党员适应党内生活及高标准完成好工作任务起到积极作用。”该矿党委书记吴允锋说。

在落实政治责任上持续发力。严格落实全面从严治党主体责任，对照责任清单，建立健全责任分解机制和传导机制，做到权责分明、分工明确、层次清晰；定期研究全面从严治党及党风廉政建设和反腐败工作，领导和推动重点工作、重大问题、重要案件办理落实，对疑难问题集体研究，达成共识，做到公平公正公开。聚焦重点对象、重点领域、重点时段、重要敏感问题，抓实抓牢“一把手”和领导班子监督，突出对权力使用的监督，同时用好各类谈心谈话，提升监督效能。坚持“一岗双责”，加强对各党支部、分管领域责任落实情况的动态督查，围绕各单位以及党员干部执行党章党规党纪和企业规章制度情况、上级和矿井重要决策部署推进落实情况等，定期调查研究、听取汇报，确保责任落实、落地、见效。

### 推动干部队伍人才展现新作为

该矿党委全面贯彻新时代人才工作新理念新战略新举措，从企业发展的战略高度审视人才队伍建设的地位和作用，加快构建具有企业竞争力的人才队伍建设的制度体系。

在提高队伍质量上持续发力。坚持党管干部人才原则，严肃统筹推进干部选、育、管、用各个环节工作，树立鲜明选人用人导向。在选人上，坚持国有企业领导人员“20字”标准，重点考察识别干部政治能力、调查研究能力、科学决

策能力、攻坚克难能力、应急处理能力、群众工作能力、抓落实能力等“七种能力”，防止“带病提拔”“带病上岗”。在用人上，加强各单位干部现状分析调查，坚持“人岗相适”原则，统筹班子年龄结构、专业特长、履职经历，实现结构科学合理、人员有序衔接。在干部储备上，注重建设一支高素质专业化优秀年轻干部队伍，实现年轻干部比例有新的突破，促使干部更替实现良性循环。在人才培养上，建立人才工作的中长期规划；加大人力资源“三大体系”建设实施力度，高质量推行“我与副总、科长同办公”人才培养机制，认真落实“千百十”人才培养计划，制定技能提升激励机制，加大对高技能人才的奖励力度，为实现高质量发展奠定人才基础。

在营造干事氛围上持续发力。坚决建设干部能上能下体制，重点是解决能下问题，把想干事、能干事、干成事的干部使用起来，把不作为、乱作为、假作为的干部调整下去。持续推进廉洁风险岗位人员交流；积极稳妥推进“四定”改革落地，保持干部队伍合理规模。进一步优化工资管理办法、绩效考核管理办法、干部考核评价办法，加大经营业绩评价结果应用，增强考核的科学性和客观性。按照“三个区分开来”，落实公司容错纠错机制，实事求是的为担当者担当、为负责者负责，同时以“零容忍”的态度从严从重惩处曝光恶意中伤、诬告陷害、散播谣言等行为，营造干干净净的干事氛围。

### 助力基层基础建设迈上新台阶

该矿党委突出党建引领，加强基层基础建设，坚持与中心工作深度融合、同频共振、同向发力，将党建优势转化为发展优势、攻坚合力。

在发挥价值作用上持续发力。严格落实“四同步”“四对接”要求，科学合理建立、调整或优化基层党组织，实现“应建必建”，确保党的组织和党的工作全覆盖。严格按照“四强五好六有”工作要求和“优化、固化、深化、融合”工作思路，对照示范品牌党支部建设考核细则，开展自查自检、对标提升、结对帮扶，持续巩固创建成果、提升创建成效，加快推进机关党支部规范化



示范化建设，实现全体党支部共同进步、全面升级。高标准编制《党建工作手册》，完善“三会一课”、组织生活会、主题党日等基本制度，进一步推进党建工作制度化、规范化、科学化建设。以创造党建工作价值为出发点，继续实施“‘五制一体’赋能新发展”“书记项目”工程；以充分发挥党支部自主创新能力为落脚点，继续组织实施“一书记一项目”工程，培育和选树一批优秀书记项目，打造一批特色党建品牌。修订完善党建考核管理办法，探索党建考核结果与员工绩效兑现挂钩的方式，推动党建工作由“少数人抓”向“全员抓”转变。

在强化教育管理上持续发力。抓好党务人员梯队建设，把党务岗位作为培养复合型人才的重要平台，建设数量充足、结构合理、素质优良的党务工作人员队伍，合理安排交流使用和提拔任用；开展党支部书记抓党建述职评议考核，强化结果运用，发挥好书记示范带动作用；高质量开展“学制度、促执行、强管理”等素质提升专项行动，增强制度意识、提升业务水平。突出加强党员日常教育管理，通过仪式教育、红色教育等，推动党员党性教育常态化制度化。实施党员发展全程纪实管理，推动党员发展工作流程化标准化；重点培养和发展一批具有高职称、高技能、高学历、高素质的职工，加大团员推优培养力度；注重“两优一先”选树表彰，严格党员评议，加强困难党员慰问帮扶，进一步激励党员增

强荣誉感、使命感、责任感。“我们深入实施党员先锋工程，把党员责任区、党员先锋岗沉到一线去、立在岗位上，着力解决一批企业和职工群众最难最急最忧的现实问题。”该矿党工科科长满大庆介绍。

### 狠抓党风廉政建设取得新成效

该矿打出组合拳，巩固提升作风建设，确保党风廉政建设取得新成效。

在深化作风建设上持续发力。深入贯彻落实中央八项规定精神及其实施细则，持续加强对干部管理“十条规定”、学风文风会风十条规定、工作作风等方面日常督查，深化整治纠治形式主义、官僚主义，坚守重要节点、紧盯关键少数，坚决查处各类顶风违纪、隐形变异问题。进一步巩固作风观察工作成果，围绕政治素养、履职能力、精神状态、廉洁情况等核心要素，全方位、立体式对干部作风进行观察评价，大力纠治不落实之风、不担当不作为之风和享乐主义、奢靡之风。扎实开展靠企吃企专项整治，严肃查处侵害群众利益、以权谋私、吃拿卡要等各类不正之风和职工群众身边的微腐败，坚决维护职工群众的合法利益。

在监督教育执纪上持续发力。认真学习贯彻《中国共产党纪律检查委员会工作条例》，聚焦权力运行重点，严格落实党员领导干部任职回避、风险岗位交流、离任审计等制度，加强对薪酬分配、选人用人、设备管理、废旧物资处置等重点领域以及“三重一大”决策事项的监督。精准把握“四种形态”，坚定不移地削减存量、遏制增量，畅通信访举报渠道，用好纪检干部下基层接访、受处理处分人员教育回访等有效载体，主动收集问题线索和职工诉求；加强第一种形态运用，做到抓早抓小，使提醒预防成为常态。加大执纪审查力度，坚持快查快结、一案双查、精准问责。持续推进“三清孔庄”建设，坚持每半年对党风廉政建设责任制执行情况进行检查、考核、通报，年度开展科级干部履责评估；常态化开展廉政大课、案例警示教育、节日保廉等廉政



宣教活动，积极构建不敢腐、不能腐、不想腐的廉洁从业环境。

### 落实党管安全工作做出新贡献

该矿党委把落实党管安全责任作为一项重要工作来抓，进一步明确党组织在安全生产中的职责、任务和工作目标，发挥党组织在安全生产中的作用。

在安全责任落实上持续发力。牢固树立人民至上、生命至上的理念，充分认清党和国家以及地方政府对煤矿安全严监管、事故零容忍的高压形势，制定下发《关于深化党管安全责任落实的实施方案》，用好考核细则，扎实推动“八管八抓”的落实与考核。深化党管安全专题协调会，不定期组织班子成员，以解决实际现场问题为抓手，共同谋划好、协调好、落实好党管安全工作。坚持“三进四同一约谈”机制，将党管安全目标任务纳入领导干部履职考核体系、标准化体系、党建工作体系，确保部署、落实、检查、考

核“四同时”，持续抓好支部书记对跟班队长（车间主任）的安全提醒谈话，促进干部的安全担当与作为。

在创新教育载体上持续发力。从严落实“五零”理念和“六严”要求，持续跟进安全教育工作状况调研分析，引导基层支部区队对号入座，抓实问题整改。聚焦“安全是最基本的道德”的理念入脑入心，进一步创新“三违”帮教、安全宣讲、案例警示、算账教育等主题活动；坚持安全文化建设，发挥好“曝光台”作用，推动安全生产理念宣传教育、新班组建设、安全素质提升落地生根，促进全员提高安全意识和能力素养。常态化开展好“双查五找”、“党员责任区、党员示范岗、党代表巡视、党员联保、职工代表巡视、群监员查隐患、女工安全协管、青岗零点行动”等“一区一岗六行动”不断线，减少、遏制“三违”行为的发生，持续推动安全群防群治走向深入。



## 姚桥煤矿：安全教育鲜活起来

刘庆刚

姚桥煤矿在安全教育上突出以人为本，牢牢把握职工的思想现状，把握重点，突出难点，注重拓展新形式、新载体，力求安全教育更鲜活、更有实效。

### 多一点触动：算账算到心坎上

“去年的一场事故，让我们的感受最深刻，今天和大家算一算安全账……”采煤二队党支部书记刘宾在班前会上讲到。该矿坚持每月开展两次算账教育。算收入账：制作了安全账户警示卡，逐月列出每发生一起轻伤、重伤、死亡事故给职工人、企业所造成的经济损失，以最直观的形式让职工清醒认识到安全就是效益。算形象账：凡是出现“三违”行为的，要拍摄现身说法警示片进行巡回播放，并在井口曝光，让“三违”人员既丢票子，更丢面子。算自由账：通过编发学习卡片、组织班前宣讲等形式，大力开展新《安全生产法》《刑法修正案》等法律法规的学习，增强职工对法律的敬畏意识。算生命账：结合“历史上的今天”典型事故案例，组织职工开展“安全为了谁大讨论”活动，让职工设身处地地想一想事

故给个人、家庭企业带来的严重伤害。

### 多一点收获：既长知识又得奖

“我来！我来！这个问题我来回答！”职工们纷纷举起手抢答问题。“回答正确，送给您一盒牙膏。师傅，下井注意安全！”这是该矿举办有奖知识问答现场经常看到的一幕。该矿常态化组织宣讲员带着小奖品，深入到井口、车间班组、采掘头面，组织开展安全有奖知识问答活动。题目涵盖了安全生产常识、岗位红线、应知应会等内容。每一位回答正确的职工均可以获得一份小礼品。通过寓教于乐的安全有奖知识问答活动，让职工在活跃的气氛中巩固了安全知识，提高了安全意识。“一盒牙膏、一块肥皂，值不了几个钱，但是能激励职工时刻不忘安全，太值得了！”活动组织者陈建菊讲道。

### 多一点形式：宣讲活动多样化

每逢平安一季度、警示三月行等重要时段，该矿就制定宣讲方案，明确宣讲内容，精心准备

多样宣讲活动。在组织小分队深入班组安全宣讲的基础上，综合开展上集中大课、观看警示教育片、安全大讨论、典型人物现身说法等多种形式进行宣讲，确保宣讲活动有实效。将区队长、跟班队长、班长作为重点人员进行宣教。利用早会、安全办公会、调度会等形式，加强对以上重点人员的安全教育，把安全压力一级一级传达下去，达到“教育一人，保障一片”的教育效果。“经济上的损失我们可以补，生命没了拿什么补？希望大家对安全工作要有清醒的认识。该矿副总戚庆民在调度会上对跟班队长进行安全提醒。

### 多一点自主：今天我来讲安全

“工友们，我是今天的分享委员，今天我给大家分享一下自己经历的一段危险经历，希望大家提高安全意识……”这是防冲队夜班安全委员于强在班前会上分享自己的安全故事。该矿充分发挥新班组建设平台作用，实施轮值机制，让职工轮流来主持班前会，让职工成为班前会的主角。设置分享委员，分享自己工作上的小窍门、小经验，技术上的小革新、小创造，利用“说危险讲安全”活动，分享自己的危险经历，用自己的事教育身边的人，大家一起来探讨分析如何做到安全生产，让安全教育更容易走进职工的心坎上。设置安全委员，对本班前一天的安全状况进行点评，提醒现场安全风险及注意事项，引导职工主动思考安全，实现“要我安全”向“我要安全”转变。

### 多一点关怀：思想转化违章人

该矿对“三违”人员并不是简单地一罚了之，而是更注重做好“三违”处罚的后半篇文章。制定“三违”人员思想转化办法。实施“三违”人员思想教育期管理，要求各党支部做好“三违”人员谈心教育、思想帮扶工作，同时对“三违”人员的思想

转化情况进行跟踪管理工作。如果在一个年度内不再出现违章的，给予“三违”人员一定数额的奖励。工作表现特别突出、在安全工作方面做出贡献的，奖励额度再提高。温情化的管理，让“三违”人员在受到处罚后更能感受到企业的关怀，更体现了企业的严管与厚爱，让“三违”人员更能卸下思想包袱，更好地投入到安全生产工作中去。

### 多一点体验：身临其境受教育

“要注重情景体验式、融入式警示教育，真正能让职工触及心灵、触动灵魂……”该矿党委书记亢俊明对安全警示教育提出要求。该矿引进了VR虚拟现实设备，利用计算机生成一种交互式的三维动态视景进行警示教育。该套设备的教学软件既可以模拟井下一些火灾爆炸、水灾等事故情形，又可以培训职工岗位操作流程，让职工在情景体验中学习事故征兆、如何逃生以及岗位操作规范，使职工培训不再仅仅停留在书本上，更能融入到情景体验中。“VR虚拟现实事故软件，可以让职工体验虚拟事故，增强对事故的敬畏意识；工种教学软件，可以先让职工体验错误操作带来后果，然后再引导职工如何正确操作，通过一对一错的对比，教育职工上标准岗、干标准活。”工会管理员倪长明介绍道。





# 电热公司： 扎实开展“警示三月行”活动 稳固安全基础

王广超

2022年“警示三月行”活动开展以来，电热公司按照中煤集团、大屯公司部署，结合自身实际情况制定了细致的活动方案，明确了活动责任人，扎实开展“警示三月行”各项活动，积极营造“人人学安全，人人会安全”的浓厚氛围，为安全生产奠定坚实基础。

## 加强安全素质教育

电热公司把增强员工安全意识、提升安全技

能作为确保新一年安全生产的首要措施，认真传达贯彻集团、大屯公司职代会暨工作会议、“警示三月行”活动动员会精神，按照领导班子，部室中心，班组分层次召开安全工作座谈会和动员会，清理各自思想上的误区、工作上的差距、角色定位上的不到位等问题。同时，分层次开展安全管理知识的学习和教育，在管理干部中，组织学习有关安全生产的法律法规及文件、指令和“三大规程”；在一线职工中，组织人员对发电运行部机、电、炉专业岗位知识库学习情况进行抽





考，引导职工自主学习，有针对性地开展业务学习。为了强化员工安全技能培训，不断创新新班组管理思路，规范班前会程序和内容，总结提炼出班前会岗位知识学习“七法”，作为班前会必学必考和现场安全检查必查内容，有效促进员工对安全操作知识的熟练掌握。让职工把岗位知识记在心里，落实到行动上，切实筑牢安全生产防线。

### 加强警示宣传教育

为提高管理人员和职工对活动的重视程度，该公司结合上级文件精神编发《宣传简讯》，组织宣讲小分队进行了持续宣贯，让每名干部职工都了解活动的目标、具体内容、实施要求和所要达到的效果。并采取多种形式策划了内容丰富、注重实效的相关活动。将安全警示教育作为增强员工自我保安意识的有效手段，把电力行业近年来发生的典型事故案例下载，拷贝制作成安全警示教育片，组织干部职工收听收看，真正做到吸取事故教训入耳入脑入心。按照“四不放过”的原则，深入挖掘和梳理安全事故发生的深层次原因，制定更加严谨、科学、可行和更具有针对性的整改措施。并认真查找安全管理、现场监督、技术服务等层面存在的不足和缺陷，切实做到“五个反思”，即：反思教育培训及素质提升是否到位；反思制度制定及执行落实是否到位；反思举办活动及实际成效是否到位；反思生产现场安全确认是否到位；反思严管严控是否到位，真正

找准安全工作的切入点、着力点和关键点，迅速遏制安全工作的不良苗头和倾向。

### 加强安全算账教育

安全生产需要众人共同维护，作为管理者需要考虑采取哪些切实可行的激励措施来强化安全，让员工心里揣好一本安全账。在“警示三月行”活动中，该公司把安全算账活动作为重要环节抓细抓实抓到位。具体做法是：包保领导和基层党支部负责人根据活动方案，深入班组重点宣传《姚桥煤矿“8.10”事故安全算账警示教育材料》，结合本单位实际引导职工从企业层面、从个人层面算好算好安全政治、生命健康、经济收入与安全幸福四本账，通过“8.10”、“9.29”等事故的学习，针对日常工作中容易出现的一般违章和典型违章作为参照，每个人造成的直接损失和间接损失触目惊心，一串串的处罚数字让全员深深触动，促使全员深刻认清事故造成的严重后果和巨大经济损失。通过算账讲清长期利益与短期利益、整体利益与局部利益、集体利益与个人利益三种关系，引导职工正确算好暖心账、和谐账、安全账、效益账和改革发展账，不断增强职工与企业荣辱与共、肝胆相照、风雨同舟的主人翁意识。真正做到算明形势，算清现状、算出信心，算出动力、算出干劲。

### 加强安全理念教育

以横幅标语、电热网站、微信公众号、《宣讲简讯》等形式，扩大安全理念宣传力度，引导广大干部职工提高站位、提高认识，真正把安全生产放在重于一切、高于一切的位置，牢固树立“一切事故都可以避免”“一切违章都应该杜绝”“零死亡完全可以实现”的安全理念。在工业广场、党员活动室等场所增设安全文化宣传牌板，组织女工协管员开展安全宣讲，用动情、朴实的语言向职工深刻说明了安全对于自身及家庭的重



要性。组织干部职工集中观看《安全警钟》教育片，以强烈的视觉冲击力，把安全理念宣贯到每一名员工心中，大力营造“生命至上、安全第一”的浓厚氛围。利用“三会一课”、主题党日、安全日学习等形式，对党员干部、职工进行常态化的安全形势任务教育，让“生命为天、生命至尊”的安全理念内化于心、外化于行。同时，把安全教育和党史学习教育相融合，党政主要领导、分管领导、党支部书记、优秀共产党员带头讲党课，宣讲安全知识，把党建促安全的形式更加丰富化、具体化，为持续推动安全生产营造了良好的学习氛围。

### 加强典型示范教育

将生动、具体、形象的典型示范宣传作为加强安全宣传教育的有效方法，在电热公司层级开展“优+365”新班组品牌建设，在六大生产车间开展示范车间、金牌班组等创建工作，并开展先进典型选树活动，制作先进集体、先进个人电视

专题片，拍摄标杆党员微视频，通过电热网站、《电热党建》、微信公众号等载体，重点报道生产一线先进人物、先进事迹、先进管理方法等，大张旗鼓宣传，用身边的典型案例教育身边人，让员工学有榜样、赶有目标，形成“比、学、赶、帮、超”的良好氛围。

另外，该公司还注重发挥党管安全作用，加大安全巡视巡察力度和频次，强化安全督察，加大对管理人员作风、安全制度落实、职工按章作业等督促检查，开展形式多样的安全大检查，落实“双重预防”机制，扎实开展安全风险辨识和隐患排查治理工作，结合岗位工种特点，开展针对性的应急演练，推动“全员抓安全、人人重安全”氛围的形成，提高班组和职工在突发事故发生时的应急反应能力。通过扎扎实实开展好“警示三月行”相关活动，全面提升全员安全意识，夯实安全基础，细化安全措施，强化安全保障，为全年安全生产打牢基础。







## 大屯公司：让绿色铺满矿山

侯宪英

“春有鸟语花香，夏有鱼儿戏水，秋有层林尽染，冬有松柏长青。工作生活在这里，我感到满满的幸福感和获得感。”对于矿区生态环境的持续改善，大屯公司职工张晨给出大大的赞。

近年来，大屯公司坚持生态与发展双赢，把生态文明理念贯穿开发建设始终，形成了生态保护和转型发展齐头并进的良好态势。2021年，修订了《能源节约与生态环境保护工作考核办法》，将中煤集团环保考核指标分解并纳入到二级单位生产经营者年度考核，形成工作有制度、操作有程序、过程有监控，责任有追究的管理体系。做到既有“面子”，又有“里子”，实现矿区环境效

益、经济效益和社会效益“多丰收”。

### 美化“面子”

走进大屯公司龙东煤矿，满眼绿色迎面而来，行走其中感觉心旷神怡，像走进了大花园。该矿对原有矿区进行景观设计改造，建设新的绿化区域，形成了建筑物与植物群有机结合，使矿区实现了四季常青、三季有花、一季有果的美丽场景，全矿累计总绿化面积达到5.3万平方米，绿化覆盖率达38.3%，绿化覆盖率达到可绿化区域面积100%以上。

近年来大屯公司本着“整体规划、因地制宜、合理布局、分布实施”的原则，不断加大绿化投入，强化管理，落实责任，提高绿化质量，建成枝繁叶茂、喷泉流水、曲径长廊、错落有序的花园式矿山。

矿区内道路交叉口、井口、配电室、提升机房、矸石山等区域设置醒目的安全警示标识，输煤皮带、转运站、碎煤机等输煤制煤系统采用密闭型式，并配备除尘设施和喷淋洒水装置，确保矿区环境整洁优美、舒适宜人。

该公司打造“十里长街”长廊式文明工程建设，对机关部门、科区单位进行文明环境责任划分，制定卫生考核标准，每个单位确保自己的片区路面干净整洁，办公室内窗明几净；对各区域进行种草，树木补栽、移栽，区域内的墙壁、栏杆、宣传栏进行统一粉刷、喷漆、字迹修补，对马路两边虚土杂物、人行道缝隙、绿化带缝隙、树坑内垃圾、煤面全部清理干净，整个公司区域综合整治效果明显，面貌大大改观。此外，公司还对车位进行科学规划，进一步规范办公楼前停车，在全公司营造保护环境、热爱家园的良好氛围。

### 亮化“里子”

公司走集约化、精细化、环保化的发展模式，不仅全公司区域内卫生环境干净整洁，而且内部“器官”机能好，强调科技创新，做到资源节约集约利用，多产出少排放，达到循环利用。把经济发展对自然环境的影响降低到尽可能小的程度，可持续贯穿始终。

姚桥煤矿加快节能减排环保新设备、新工艺、新技术的推广和应用，停止使用4台10吨燃煤供暖锅炉，利用电厂余热代替供暖，每年节约运行费用1000多万元，减少了有害

烟尘颗粒和二氧化硫的排放，净化了矿区空气。

2021年，大屯公司顺利通过了山东省采煤塌陷地综合治理核查小组的验收，完成年度治理率“双80%”目标。研究应用清洁生产与减排技术，在姚桥、徐庄煤矿上仓选矸系统试点应用X射线分选排矸智能化设备，煤矸分选效率提高60%以上。在孔庄、龙东煤矿应用锅炉低氮燃烧技术，进一步降低氮氧化物排放量。研究余热废热资源回用技术，利用空压机余热提供洗浴用水，在姚桥、孔庄、徐庄煤矿推广应用，年节约资金300万元。

“看现在住的这楼房，这是以前想也不敢想的事，居住条件好了，生活质量也就上去了。”王庄村村民说着说着脸上便露出了笑容。对受采煤影响的土地，大屯公司秉承环境友好型开发方式，采取因地制宜的方案，贯彻执行“边开采、边治理、边恢复”的原则，全力推进塌陷地治理工作，完成333.6亩采煤塌陷地复垦。通过湖泥充填法复垦、煤矸石充填法复垦、挖深垫浅法复垦等多种方式，复垦为耕地或鱼塘，在彻底解放村庄下煤炭储量的同时，更大程度上改善了农民的居住条件和生活质量，提高了农民的产业结构，大大增进了矿井与地方的人文关系。

### 净化“生态”

“我们把洗煤用的洗煤水（下转第11页）





# 孔庄煤矿打造矿井高质量发展人才高地

陈荣明

孔庄煤矿积极探索职业发展工作，把人才成长的“独木桥”改造成“立交桥”，构建管理、专业技术、技能操作“三大体系”人才队伍“纵向能发展、横向可融通、纵横能专注”的网络化职业发展方式，探索各类人才培养、评价、发展、激励、流动和保障一体化发展格局，打造一支规模适度、结构优化、布局合理、层次协调的一流人才队伍。

## 打造技能人才“练兵场”

该矿充分发挥工匠示范引领作用，创建了由首届“大屯工匠”吴国庆为核心成员的工匠创新

工作室，搭建了快速提高职工技能的提升平台，使其成为矿井培养高技能人才的“练兵场”。

为了提高培训教育的针对性和实用性，工匠创新工作室制定了培训详细的计划，由技术人员、技能高手担任老师，结合岗位实际，进行实操培训，同时针对煤矿井下电钳工专业性强、培训元素单一、识图难等情况，引进了煤矿机电安全智能培训系统，采用3D技术，使设备内外结构立体呈现、设备故障和电气元器件动作及电流路径三维可视化分析判断等，这些都有效促进了矿井机电人才培养。“我们制定培训计划，在每周三或周四下午进行每月至少一次的集中培训，由我或团队技术人员、技能高手担任老师，结合岗位实际，为新、老井提升系统职工进行业务培训。同时利用班后会或下班时间，不定期进行技术攻关，让想学技术、积极追求进步的职工参与其中，帮助他们学到真本领，快速成长、成材。”吴国庆介绍，目前该工作室固定团队成员8人，学员11人。

工匠创新工作室2020年6月份开始筹建，10月份正式挂牌成立。它以技术创新+人才培养为定位，为职工开展技术攻关、技术改造、技术协作、技术发明、技能突破、效能提升





搭建好平台，也进一步加快了矿井机电人才的培养。

### 建立培养和评价激励机制

该矿建立和完善了人才培养和评价激励机制，制定了员工职业发展实施细则，拓展了管理类职业岗位、专业技术类职业岗位、技能操作类职业岗位“三大体系”职业发展通道，激发了干部职工的干劲和热情。

“‘三大体系’的形成，前后经历了差不多15次草稿完善，归纳了从基层到管理科室的各单位意见，就是为了能够适应矿山人才队伍发展的需要。”该矿人力资源科副科长颜世重介绍，该体系在人才培养中提供了管理、技术、技能人才纵向晋升以及技能人才向管理、技术人才横向转换的“三纵两横”发展格局，既为人才队伍建设指明了方向，更成为了矿井发展的有力支撑。

“我们结合我矿建设实际需要，制定了人才队伍‘三大体系’建设实施细则，从职业分类和职业发展通道、晋升条件和方法、专业职务的晋升办法、职业发展各层级岗位职责、待遇、考核管理等8个方面进行了规划和说明，初步确立了各类人才培养、评价、发展、激励、流动和保障一体化发展格局，把人才成长的‘独木桥’改造成‘立交桥’。”该矿生产副矿长冯胜利介绍。

该矿规定，专业技术类职业岗位根据工作需要，分专业分别在助理级、中级和高级人员中相应设置首席助理、首席和高级首席；技能操作类职业岗位根据工作需要，分专业分别在高级工、技师和高级技师人员中择优设置首席技师助理、首席技师、高级首席技师。

### 开辟人才成长晋升通道

“让专业的人做专业的事，是矿上的用人标准，我们为有能力的人才提供舞台，让他们发挥专长，得到重用。”孔庄煤矿矿长张全平介绍，该矿全面实施“人才强企”战略，积极开辟人才成



长晋升通道，让钻业务、有本领、有贡献的人才看到希望、得到实惠。

该矿在生产一线、辅助单位主要技术工种中开展“师带徒”技能人才培养，每年制定培训计划，由基层相关专业的技师、高级技师与中级工、初级工结成师徒关系，签订合同书，形成培养梯队。新入职的大学毕业生根据各自专业分配到相应的基层区队，跟着矿里资深技术人员学习，快速成长。各单位不断创新班组学习模式，综采二队、机电科等单位设立“班组小课堂”，每天班前会由各队、班组选出操作规范、动作娴熟的技术骨干，对上岗前各岗位的实际操作及施工难题等进行讲解，职工之间形成了相互学习、相互交流、相互促进的良好氛围。

该矿以“优化人才结构、培养高层次领军型人才”为目标，计划利用3年时间，培养高技能人才100名、高技能人才100名和创建高水平创新团队3个。坚持“以岗选人，五湖四海用干部”的方向不动摇，不因人设岗，而是因岗选人，突出实践、实干、实效。近两年来，一大批年轻管理干部脱颖而出，1986年出生的蔡春成被提拔为通风副总，1989年出生的王立现任综采二队党支部书记，1993年出生的张华丰是综采二队主管技术员……他们都是该矿年轻的技术人才代表，通过井下一线的锻炼后，被相继安排到合适的岗位。2021年新入职的大学毕业生深入到井下一线，了解现场设备性能和掘进工艺等内容，听取老师傅工作多年积累的宝贵经验，为将来更好融入企业打下坚实基础。



## 聚焦“家”元素 集结“廉”力量

——大屯公司“五个一”家教家风活动综述

林立斌 李 阳

习近平总书记在十九届中央纪委六次全会上强调的“领导干部特别是高级干部一定要重视家教家风，以身作则管好配偶、子女，本分做人、干净做事。”

长期以来，大屯公司纪委深入贯彻习近平总书记关于“家教家风”建设方面讲话精神，以中煤集团“净心、守正、明德”核心廉洁文化理念为引领，深入挖掘大屯精神蕴含的廉洁基因，连

续两年举办“廉洁文化宣传月”活动，形成并固化了亲情助廉、干部述廉、职工评廉、理论议廉、书画展廉、书记讲廉、党纪法规制度考廉、警示教育和红色教育基地育廉等“八廉”教育模式，推动廉洁教育进班子、进机关、进基层、进班组、进家庭，贯穿于党员干部的培养、管理、使用全过程，引导广大党员干部及其家属自觉增强廉洁意识，筑牢拒腐防变的思想道德防线。

今年，该公司纪委认真落实中煤集团有关要求，对上一阶段的廉洁文化建设工作进行了梳理总结，提出了“一季一主题、一月一活动”的廉洁教育思路，结合一季度节日多、走亲访友多，容易出现节日收受礼品礼金和请托办事等违规违纪现象特点，坚持把“节点”作为廉洁教育“考点”，将一季度定为“家教家风季”，提炼并推行了“进行一次家庭连线、组织一次家属助廉座谈会、观看一部家风建设警示教育



片、签订一份廉洁家风承诺书、撰写一篇我的家庭助廉故事”为主题的“五个一”家教家风活动，深入开展警示教育和法规学习等，让干部“小家庭”与组织“大家庭”对接。

### 把“连”线变“廉”线

“喂，您好！今天给您打这个电话主要是跟您聊聊廉洁对一个干部家庭的重要性，很多鲜活的例子警示我们‘廉贪一念间，荣辱两世界’，贪污受贿不仅是葬送了个人前途，也毁掉了家庭幸福，请您一定当好廉内助，既要关心他的工作生活，也要对他常提醒，主动守好后院，共同做好廉洁自律方面工作。”“请您放心，作为干部家属，我一定会积极配合丈夫把好廉政家门关，坚决抵制各种腐败的诱惑，自觉做到非分之礼不收、不义之财不取、身外之物不拿，不插手家人工作，不利用家人的职权、影响谋求不正当利益，和丈夫一起共守廉洁关，共筑拒腐防变的坚固堤坝。”……

这是该公司开展的家庭连线场景。近期，该公司把“开展一次家庭连线”作为廉洁教育延伸到领导干部家庭的重要举措，通过对公司、基层单位、一线科队三个层级，采取纪委直连或上级与下级家属连线的方式，对管理干部家庭进行全覆盖式的提醒教育，先后进行电话或视频连线1300余次，更好的协助管理干部开展家庭廉洁教育的同时，在领导干部及其家庭构建一道坚不可摧的廉洁防线。

### 把“互”廉变“护”廉

该公司纪委坚持干部本身的廉洁教育和干部家庭的廉洁教育两条主线并行。从强化“一把手”和领导班子廉洁教育入手，公司纪委负责人先后深入到基层单位，与“一把手”和领导班子成员开展谈心谈话，从坚定理想信念、树立底线思维和风险意识等方面，既交心交流又敲警钟做提醒。“五个一”活动开展后，又把“一把手”和



领导班子成员家教家风活动作为重头戏，通过抓“一把手”和领导班子成员家教家风，形成核心效应，进而向不同层级延伸，达到辐射效果，进一步引导各级管理干部筑牢反腐倡廉的家庭防线，带头抓好家风，管好亲属子女。

针对干部家庭的廉洁教育，采取请进来的模式，组织干部及其家属观看廉洁警示教育片、举办助廉座谈会50余场次，签订廉洁承诺书1000余份，撰写“我的家庭助廉故事”和“我的廉洁感悟”等500余篇，让大家既谈了感悟，又受到了警醒，还交流了思想、明确了认识，更加积极主动融入到企业的党风廉政建设工作之中。“丈夫能不能做到清正廉洁，一半来源于他自己，另一半则来源于我们这些家属，只有和丈夫一起相互守好廉关，才能真正实现对廉洁的守护。”一名干部家属在参加助廉座谈会后深有感触地说。

### 把“治”廉变“自”廉

该公司纪委牢固树立“抓家教家风不是一阵子而是一辈子”的理念，将持之以恒地抓家教家风建设深深地嵌入党风廉政建设和反腐败工作中去，在全面从严治党的新征程上集结“廉”力量。

从净化领导干部的工作圈、生活圈、朋友圈入手，先后出台了“三个不打招呼”“三个坚决”，不在用人提干上打招呼、不在工程招标上打招呼、不在物资采购上打招呼，坚决抵制把公共资源变成个人资源的行为，坚决纠正把正常的工



作关系变成交易关系的现象，坚决查处领导干部亲友违规经营的问题。特别是重点针对领导干部亲属经商办企业方面明确提出“四个凡是”要求，凡是公司副科级及以上干部以及重点、关键风险岗位人员亲属经商办企业，与公司有业务往来的，合同到期后一律退出；对于签订长期合同的，各单位认真研究制定处理措施，做好及时清退工作；自此规定印发之日起不得再与公司发生任何新的业务往来。凡是公司一般管理人员和普通员工的亲属经商办企业的，由责任单位进行深入调研、评估、考核，研究制定具体处理措施。凡是公司正式员工（含离退休员工）本人名下公司与公司有业务往来的，一律清理退出，并自此规定印发之日起不得再与公司发生任何新的业务往来。凡是上述人员本人及其亲属经商办企业并与公司有业务往来的，在业务合作过程中存在弄虚作假、不严格执行合同管理规定、未按合同正常履约、存在利益输送等行为的，一律严肃查处。在开展中层干部亲属和其他特定关系人所办

企业与本企业业务往来专项整治、化公为私问题专项整治、化公为私专项整治“回头看”等专项整治中，6名干部因未如实填报亲属及特定关系人经办企业与公司发生业务往来情况受到处分。今年年初，该公司纪委又抓住岁末年初的关键时段，聚焦基层干部职工最关心关切的选人用人、薪酬分配两个最容易出现重亲厚友现象的问题，关口前移、重心下移，组织通过交流座谈、工作约谈等方式，对相关部门领导干部进行提醒教育，同时启动了“带工资”专项整治。“知纪明规懂法”主题教育活动开展后，该公司针对性制定活动方案，对“六个一”和“六查”工作进行了全面部署，先后组织观看《权钱迷途》警示教育片33场次，4318人参加观看，实现了在岗党员干部警示教育全覆盖。通过整治治理和提醒教育相结合，实现“三不”贯通融合、同向发力，形成叠加效应、综合效能，不断提升“不想腐”的思想自觉，促进廉洁治理向自觉行为转变。



## 徐庄煤矿以作风建设提振干事创业精气神

王玉芹

为解决干部队伍作风上存在的问题，凝聚攻坚克难、奋勇争先的合力，徐庄煤矿以问题为导向，以实效为目标，把作风建设观察点作为促进作风改变的有效抓手，强化教育监管解决思想上的不足，出重拳整治行为上的短板，为矿井高质量发展提供了坚强有力的作风保障。

### 抓实教育监管 常态管理促转变

该矿坚持两级中心组理论学习制度化、常态化，深入学习了习近平总书记关于全面从严治党的重要论述以及在十九届中央纪委五次、六次全会上的重要讲话等方面的内容，开展了各类专题学习，以理论清醒促进政治清醒。重视警示教育，通过开展观看警示教育片、党规党纪知识理论考试、违规违纪违法典型案例学习讨论等方式开展警示教育活动，以警示教育强化廉洁意识。不断丰富廉洁教育形式，以举办廉政大课、征集党风廉政建设调研论文及书画作品、开展廉洁从业承诺、拍摄干部述廉视频等形式，扎实

开展第二届廉洁文化宣传月活动，以廉洁文化筑牢思想防线。

该矿把抓好日常监管作为促进履职担当的有效抓手，围绕执行中央八项规定精神、“十个严禁”、值带班等情况开展监督检查，并对检查结果进行通报。有效发挥作风观察员的作用，以走访调研、现场座谈等形式，积极主动发现干部作风、机关作风存在的问题线索，提出党风廉政建设工作意见建议、职工群众反映的热点难点问题。坚持作风督查不断线，围绕各级管理人员值带班、执行“禁酒令”、定位卡分离、会风会纪情况开展



监督检查，不定期突击抽查职工考勤管理、废旧物资处置、危化危爆品管理情况等，促进干部履职。

### 把准问题脉搏 重拳整治见实效

该矿按照公司干部作风和学风专项整治工作方案要求，结合作风、学风问题在本单位的表现，结合集团党委巡视反馈问题整改，围绕领导作风24项整治重点和干部学风3个方面整治内容，通过自我“体检”、调研走访、谈心谈话等形式，深刻检视，深入剖析，逐条自查，并制定了整改措施，明确了整改时限，逐步落实整改。同时，以执纪问责倒逼领导作风有效转变，对专项整治工作组织不力、走过场的，严肃通报批评；对问题严重、整改不力的，严肃查处并追究相关人员责任，做到作风、学风建设专项整治工作自上而下、一级抓一级，层层落实责任，推进专项整治工作走深走实。

该矿加强对“一把手”和领导班子“关键少数”的监督，定期向领导班子成员发送廉政提醒告知书，领导班子成员定期调研指导分管范围内被观察对象的作风建设工作，并提醒约谈违规违纪和苗头性、倾向性问题领导干部。加强对干部安全履职情况的检查督导，每月对干部值班带班、下井质量情况进行通报，每季度对干部综合

考评，切实提高安全工作执行力。

该矿聚焦职工关注的热点和难点问题，精准监督，深挖“病灶”。开展了“备用金”使用和管理情况专项督查，下发了通报，提出督查建议，注重督查结果综合运用，建立完善了《徐庄煤矿职工慰问管理办法》。坚持每季度开展一次厂务（党务）公开监督检查，对发现的问题，下发通报督促整改。开展办公用房专项督查和“回头看”，重新核准办公用房使用面积和人员配备，整合回收了分配使用不合理的办公用房，有效杜绝了资源浪费。

### 聚焦重点项目 服务发展提效能

该矿根据工作实际，建立了《重点工作任务分解表》，以“工匠学校”开班教学、智慧化供电系统建设、矸石山环境治理等14项重点工作计划的制定及推进等内容为观察要点，重点进行观察，推动重点工作扎实有序推进。工会坚持按照“保质量、严考核、抓重点”的工作思路，有效实施“工匠学校”项目，根据实际需要制定年度培训计划，坚持定期对教师和学员进行考核，为矿井培养了青年人才，学员高夫山、丁建国在公司技奥会中分别获得本专业的第一名。机电科克服点多、线长、井下可使用的老光纤难找等困难，高质量完成了智慧化供电系统建设，（下转第13页）





# 姚桥煤矿内部市场化建设工作经验介绍

丁佐云

姚桥煤矿内部市场化建设进程和主要做法如下：

## 一、强化顶层设计，高标准开展内部市场化建设

开展企业改革以来，我们坚持把内部市场化建设作为管理创新的突破口，作为打造“六个典范”、争当“四个示范”矿井建设的主要内容。全矿上下齐心协力，利用四年多时间，构建了权责清晰、体系完善、机制长效、要素健全、精简高效的内部市场化管理机制，形成了以直接结算为主，以“链式”结算为辅的内部市场化结算体系。

一是明确推进目标。明确了用三年至四年半的时间，逐步将市场机制引入企业内部管理。通过每年制定一个小目标，逐步建立起以业务流程规范化、结算管理精准化、绩效考核精细化、要素管理系统化、运行管理网络化为总目标的全方位、立体化内部市场化管理体系，激活全矿广大职工主动参与管理的积极性，充分挖掘降本增效潜能，促进企业经营方式的转变，实现企业效益最大化。

二是强化组织领导。按照“示范”与“创新”的工作理念，我们把内部市场化改革作为一把手工程，副总以上领导主动参与，实行一对一

联责包保制度，深入现场调研指导，监督整改推进过程中存在的问题。充分利用调度会、专题会，总结工作经验做法，每年安排部署20多项重点工作；采取集中辅导与单独指导相结合的方式，指导各专业、各单位，用先进单位专业人员分专业帮扶后进单位，营造了比学赶超抓推进、抓提升的浓厚氛围，形成了目标同向、责任担当、执行同步的良好局面。

三是狠抓措施落实。在推进过程中，坚持狠抓工作进度落实；狠抓价格运行质量；狠抓运行分析管理；保证市场化运行质量逐步提升。在不断总结经验的基础上，逐步建立起采煤、掘进、机电皮带、通风地测信息、生产准备、机关科室六个标杆模型，并加强推广落实。通过不断完善内部市场化运行管理机制，为内部市场化顺利推进奠定坚实基础。

四是严格考核兑现。按照公司及矿内部市场化管理工作计划要求，每旬组织动态监控督导、每月检查考核、季度验收评比考核，矿市场办每旬对各单位工作进展情况进行协调，市场化领导小组每月召开内部市场化调度会，明确工作重点和难点。依据内部市场化考核办法，实行月度动态考核，季度评比考核，考核结果与绩效工资挂钩，与党政领导、包保人员联责考核，形成了分管领导主抓、职能部门协调抓、责任单位具

体抓、干部职工参与抓的工作格局。

五是突出宣传培训。针对部分干部职工“怕变革”、“怕麻烦”等思想认识，矿层面重点抓学习教育，明确目标要求；抓教育，统一思想；抓典型，以点带面。编发内部市场化卡片、简报和宣讲材料 150 余份，组织班前宣讲 50 余场，编制宣传橱窗 30 余块。各单位内部通过市场化专栏，利用班前会、周五学习，组织学习本单位制定的运行办法，以及工资分配、全员业绩考核办法，促进干部职工熟练掌握操作方法和步骤。

## 二、突出体系构建，夯实内部市场化基础

通过不断调研学习、与兄弟单位相互交流，掌握了市场管理的基本理论和主要精神，在不断摸索、改进、总结的基础上，探索出适合姚桥内部市场化改革的“12285”管理模式，形成规范的管理运作模式，使内部市场化工作逐步走向正规。

(一) 突出一条主线，统筹规划市场化改革进程。

在推进内部市场化改革过程中，我们经历了从无到有，从小到大，从繁到简的曲折发展历程，但是我们始终坚持以定额、价格、计量、结算管理为基础，以加强运行管控为支撑，以市场化信息系统为管理平台，贯穿整个市场化改革这条主线，其他工作均围绕这条主线开展。

(二) 夯实两大基础，筑牢内部市场化根基。

1. 坚持以组织机构优化和业务流程再造为基础，重组管理构架。我们按照“精干、高效、业务全覆盖”原则，编制组织机构及业务流程优化方案，在 2018 年实施管服职能分离、组织机构大幅优化调整的基础上，2021 年再次对组织机构、劳动组织、业务管理进行再梳理、再优化，解决生产流程和管理流程中层级过多、责任不清、业务交叉、流程节点繁杂及管服不分等问题，将生活服务科的基建管理职能划归经营管理科，使生活服务科真正成为后勤服务单位，保障了流程简洁高效。坚持在采掘、主要生产辅助单位实行大班制度小班化。大班工作人员在完成本职工作后，重新投入到后续生产中，缓解生产人员严重

不足的问题。

2. 差异化薪酬分配体系逐步成熟。结合矿井实际和改革要求，从 2019 年开始探索差异化薪酬分配体系构建，建立以“差异化薪酬切块分配、科级干部业绩评价、科队业绩评价、市场化工资分配办法为主体的差异化薪酬分配体系。

依据岗位价值评价结果和公司核定的全年工资总额，2021 年按照地面、辅助、采掘三条线 1:1.64:2.5 的工资分配比例，对全矿的工资收入按照定员人数进行切块，并结合各系统的全年工作量制定了二级人工单价，依据二级人工单价分别制定三级、四级价格。在具体操作过程中，突出采掘、辅助二级市场主体，主要生产单位实行按质论价，以量计资；对条件变化多的采掘工作面、单项工程，按照事前预算、事中控制、事后评价方式进行计价考核；部分无法准确核定工作量的单位实行总额承包的方式进行核算；在此基础上，对全矿各单位、科级干部实行全员业绩考核。通过实施差异化薪酬分配，用切块工资测算价格，提高了价格测定的准确性，增强了价格的调节功能，充分调动了各单位减人提效的积极性。

(三) 打造两条生产服务链，强化链式结算管理。

为进一步完善结算体系，2021 年我们构建完成重车运输服务和原煤运输服务两条结算链。具体测算了服务价格；重点细化了索赔机制，修订完成重车使用定额。按照为谁服务由谁付费的原则据实结算，大大改善了服务部门的服务态度，提高了工作积极性。

(四) 推进要素市场建设，搭建运行交易平台。

截止到 2021 年底，主要完善了工程施工、物资供应、人力资源、设备租赁、内部资金、链式服务等六个要素市场。按照管理规范、交易顺畅、考核严格、运行高效的原则，各要素市场进一步明确了组织机构、职责划分、管理流程、交易管理，划分市场主体、客体，制定定额、定价、计量、结算、服务质量及仲裁管理方法。重点强化物资上线管理，督促各单位加强物资收发存管理，实现材料线上考核；2021 年四季度基本完成材料回收跟踪管理线上运行，为下步实现材

料全生命周期管理奠定基础。

### 三、规范运行管理，内部市场化建设初见成效

将市场机制、价值规律融入生产经营全过程，打破原来只将绩效工资纳入单价的分配方式，将全部切块工资纳入单价测算，实行全成本要素考核，按市场要素进行分配，激发了全员降本增效的积极性，大大提高劳动工效，实现了“五大变化”。

（一）分配方式更加合理。市场化改革以来，我们强化了人工、材料、电力等定额、价格的修订和补充，其中：加强了采煤、煤巷（岩巷）掘进、煤流运输等主体工程人工定额的测定，补充129多个零活定额，使二级人工定额更加齐全。修订了205项材料综合定额，800个材料分项定额。结合设备功率、生产工艺、地质条件等因素编制了电力消耗定额。科学合理测定三四级价格，制定了447个三级综合价格，5115个四级价格。通过补充、修订各类定额、价格，做到每项工作都有相应价格支撑，确保结算更加准确。

在市场化价格机制调控下，进一步理顺了各级市场主体买卖双方的利益分配关系，价格激励机制凸显出来，做到服务围绕生产转，为谁服务，被谁考核，与谁结算。干什么有什么价，干多少拿多少，如采煤一队职工借用到采煤三队，采煤三队就要从本单位拿出相应的工资支付给采煤一队职工。以量计资提升职工工作积极性，较好体现了“多劳多得、不劳不得”的分配原则。如掘进三队2021年10月单进达到404米，该月人均市场化工资比其他掘进队人均多收入3000元。

（二）管理模式全面优化。将过去以行政管理为主转变为以经济管理手段、以内部市场调节为主的管理模式。

（三）劳动效率大幅提升。以前每个单位都说人不够用，但人越多、扯皮越多、效率越低。以“四定”工作为基础，按照定岗、定员的人数将工资总额切块到各单位，按照价格进行结算，各单位自主分配，实行减人不减工资，增人不增资，促进各单位自主开展人力资源优化，调动了职工

的积极性。全员劳动效率从2017年的10.601吨/工，提高到2021年的11.587吨/工。

（四）成本意识得到强化。市场经济机制的引入，把干部职工的收入和本单位生产经营效益紧密地联系在一起，促进广大干群学会算成本账、算效益账，提高管控成本的积极性，效益观念、市场观念得到了基本确立。以前，生产单位丢个工具，浪费个材料，都是习以为常的事，实行内部市场化后，工具需要租赁，要付租赁费，材料直接计入工资中，大家观念得到转变。以前井下职工千方百计想往地面调，通过实行差异化薪酬分配，现在地面职工主动报名调到井下，最大限度地挖掘了人、财、物的潜力。

（五）职工技能学习全面增强。通过实施单项工程管理，职工增加收入的机会多了，部分职工为了能够争取到更多的上岗资格，主动报名参加取证考试，真正实现了“要我学”为“我要学”。正是市场机制的“无形之手”，使“岗位增值、员工增收、企业增效”的内部市场化目标真正成为现实。

推行内部市场化改革是一项系统工程，任重而道远。我们将以这次推进会为契机，广纳各方良策，举全矿之力，以时不我待的使命感，追赶先进的紧迫感，慢进也是退的危机感，迎难而上，勇于担当，全面打造“机制科学、运行高效、形象一流、效益显著、职工受益”的内部市场化示范矿井，为企业转型发展贡献姚桥力量！







## 中能服务公司“四步走” 助推内部市场化工作

杨 永

中能公司作为公司最后一批推行单位，起步晚、基础差，我们不等不靠，在对标先进、查漏补缺、认真整改的基础上，从自身实际出发，按照公司要求和统一部署，全力推行内部市场化建设工作，总体工作取得了一定的进展，收到了一些成效。

### 一、学以致用，筑牢内部市场化基础工作

俗话说：万事开头难，中能服务公司的主营业务是服务，工作性质单一，内部市场化工作相关资料和与之匹配的模型没有可参考性，可以说是无从下手。但我们没有畏难止进，而是主动出击，虚心求教，组织相关职能科室人员远赴山东兖州和安徽新集，近到铁路、汽运和选煤等兄弟单位，寻求公司经营部和平台专家的帮助等，通过现场学习、资料交流、电话咨询等多种方式，虚心求教内部市场化推行工作好的经验和做法，先后制定并完善中能公司内部市场化相关基础资料。通过近两年的学习和提升，形成了中能公司2022年全面深化内部市场化建设指导意见。

2022年，中能公司内部市场化工作重点围绕“跟节奏、推改革；促转型、强管理；求突破、保稳定”的总体工作要求和“4256”发展思路，在

有序规范公司、中心（科室）、班组、岗位（个人）四级市场主体制度建设、价格测算、运行管理的基础上，以“分类优化、夯实基础、突出重点、规范运行，落地生效”为目标，全面推进并有效深化内部市场化建设工作。明确了抓好（稳定队伍保安全、后勤服务市场化、降本增效保指标）三个核心，强化（业务流程优化、“四定”、岗位价值评价）三项重点工作，夯实（定额管理、价格管理、计量管理、结算管理）四项基础管理，深化（差异化薪酬分配体系、全员业绩考核体系和全成本要素分类分级管理体系）三大体系建设，完善（资金市场、人力资源市场、物资供应市场）三个要素市场建设，分类完善生产服务、生产辅助2个标杆模型，逐步规范内部市场化信息平台管理的“3343321”工作思路，为全面推进2022年中能公司内部市场化工作指明了方向。

### 二、实事求是，稳妥推进内部市场化工作

中能公司现有业务主要有治安保卫、维修服务、卫生保洁、绿化养护、房产、铝厂资产处置（配合三供一业移交后水费的收缴、清退工作）等，我们本着“量力而行、稳妥推进”的原则，在推进工作中探索和改进。2022年以来，我们着

重抓好了以下几方面工作:

1. 强化业务流程优化:行文下发了《中能服务公司业务流程优化工作方案》,业务梳理 77 项,优化整合业务 20 项,将原房产公司工程技术科、预算科、经营科等业务相关的科室进行业务合并,划转原中能服务公司同业务科室;将原房产公司销售科、策划科、租赁办等科室整合,组建房产综合办公室、商务科,办理所有房产业务;将 46 个组织优化整合成 38 个组织机构,撤销了原收费管理中心、姚桥服务中心,新增了热电厂保卫科。

2. 全力开展四定工作:行文下发了《中能服务公司内部市场化“四定”工作方案》,本着“机构精简、职责清晰、精干高效、一专多能”的原则,紧密结合公司实际,对组织机构进行梳理和优化,科学设置岗位,明确岗位职责,有效实现“四定”。截止目前,由二级单位转岗分流人员 85 人,经过业务培训再上岗,补充原缺员岗位;在优化业务流程的基础上,通过现场写实,调研分析,定员 745 人,在岗 705 人,缺员 40 人(2021 年,中能公司自然减员 35 人),真正实现了管服分离。

3. 细化岗位价值评价:行文下发了《中能服务公司岗位价值评价实施办法(试行)》,召开了四次岗位评价部署会及讨论会;通过自上而下及自下而上两个流程,进一步细化了专员及以下岗位价值评价(最高分 92 分,最低分 60 分,差距 32 分),形成中能服务公司专员及以下岗位价值序列,并对所有科级岗位进行了岗位价值评价工作,最终形成 4 个不同等级的科级岗位价值序列,评价结果指明了各岗位的价值取向,向安全责任大、经营指标影响大、技术等级高、苦脏累的岗位倾斜,作为差异化薪酬分配的主要依据。

4. 加强四项基础管理:一是所有二级主体全部实现线上单轨运行,二级价格执行情况和结算运行情况按时分析,薪酬分配文件条款在月度结算中落地,实现各条线预定的分配比例;相关物耗、能耗节超线上结算正常;借用人员工资实现线上自动结转,平台工资与 ERP 工资发放一致,实现了全员绩效考核、岗位业绩考核、核心业务考核、目标责任考核和二级管辅考核 5 种方式相融合;二是二级对二级物耗按出库数据进行考核结算,实现了线上月度材料费用节超月度考核、

季度兑现,线上线下数据对接准确,借用人员工资实现线上自动结转,平台工资与 ERP 工资发放一致;三是对各二级市场主体业务量和业务范围进行了摸底和汇总,通过现场写实、试点先行、以量计资的方式,探索制定了以量计资的三级价格测算思路 and 价格目录,价值导向作用得到有效体现;四是计量报工、时间节点已经规范,跨月报工、修改审批平台权限设置合理、审批流程统一规范,定性岗位在平台结算市场化工资要依据考勤、工作业绩考核;二级内部处罚和材料消耗在报工单中及时反映,提高了计量报工的准确性和及时性。

5. 选树标杆培育推广:去年 8 月底、11 月初,分别召开中能公司二级市场主体(生产服务、生产辅助)标杆评选 PPT 发布会,选树出了 2 家标杆单位和 1 家良好单位进行培育推广,组织所有二级市场主体相关人员进行学习,同时收集大屯公司三季度标杆评选 PPT 发布的 5 家二级市场主体优良标杆资料,通过打包的方式,利用中能内部市场化微信群、OA 系统得形式下发到所有二级市场主体全体人员,组织学习、推广和运用,达到了标树立杆,以点带面的效果,营造了全员积极参与、形成一致共识的氛围。

6. 建立差异化薪酬分配:通过细分等级、拉开差距,真正形成了差异化。科级、专员、保洁、门卫等岗位分别形成 4、5、4、5 个等级,科级岗位高低差距 600 元,专员及以下岗位高低差距 1280 元,源头上拉开了收入差距,引导职工向更高的层次发展,价值导向作用更加明显,人员实现了正向流动。

### 三、有所突破,助推内部市场化工作进展

1. 工序价格得到完善。所有二级市场主体的四级工序价格进行了线下调整,大部分岗位的日常值守占比控制在 30% 以内,已经正式上线运行。

2. 全员业绩考核平稳运行。领导满意度考评(2% 占比)纳入月度机关绩效和二级市场主体经营目标责任考核后,通过专业业务、核心业务占比、月度领导满意度综合考核,拉开了考核差距,规范了考核方式、标准和要求,运行比较平稳。

3. 工作范围和工作量有效细化。借助后勤服

务市场化改革试行的平台，梳理了相关服务业务，理清了业务工作量，推行以量计资结算模式的条件基本具备。

4. 零活工程有效启用。通过零活的方式按照相关流程在平台上进行发布，最终以承包的方式，实现零活工程零突破、业务有序承揽。

#### 四、砥砺前行，力争内部市场化工作上台阶

2022年，由于中能公司人员自然减员、调整幅度较大、大屯公司对二级单位重新进行“四定”，中能公司势必又会有机构增（减）重组和人员整合，加上后勤市场化服务改革，由费用承包向服务市场创收创利转型等因素，给中能公司的内部市场化工作整体推进带来诸多压力。但我们有信心在大屯公司领导、公司内部市场化办公室及兄弟单位的关心、支持、帮助下，砥砺前行、克服困难、继续努力，有信心和决心将内部市场化建设工作推上一个新台阶。2022年，我们将着重做好以下主要工作：

1. 进一步优化业务流程。加强关键业务流程识别、量化描述、界定和管理，建立科学的流程审核体系，落实业务责任主体，实现流程优化动态管理和持续改进。通过流程优化真正解决业务流程中层级过多、责任不清、业务交叉、流程节点冗余及管服不分等问题，使流程简洁高效，最大程度地发挥履职效能。

2. 持续开展“四定”工作。结合公司新的“四定”工作方案，以业务流程为主线，本着“以事定岗”的原则，确定各岗位工作量饱和和标准，合理制定各类岗位编制，汇总二级主体编制，最终审定形成较符合实际的业务编制，实现人岗匹配，形成符合内部劳动组织实际需求的定员序列，及时将新定员数据开展价格测算工作并及时导入信息平台，使“四定”结果在实际工作中得到有效应用。

3. 深化岗位价值评价工作。按公司相关要求，系统开展岗位价值评价工作，明确科级岗位、专员岗位、操作岗位等分类思路，分类设计工资增长幅度，价值导向目标真正体现向重点行业，关键领域、安全风险高、边远地区、人员队

伍复杂、苦脏累险岗位倾斜；重视关键岗位、通用岗位定位，规范细化岗位价值评价标准，结合实际，以某一岗位为基础，系统对关键岗位、操作岗位、管理岗位进行价值评价，切实评价出合理的岗位价值序列，汇总形成三条线精准目标比例，并将评价结果运用到实际测算工作中去。

4. 借助后勤服务市场化改革的平台，梳理相关服务业务，理清业务工作量，推行部分生产服务（保洁、绿化养护）单位以量计资结算模式；根据后勤市场化服务的特点和经营管理要求，制定资金市场运行规则，合理总体把控，适度降低保底线、提高封顶线；通过定编定员、岗位货币化、岗位承包等人员优化措施，开展岗位承包和一专多能，按照用工单位工作量据实结算，借助市场化平台内部调动自动结转功能，实现人力资源高效配置；结合“四定”工作和岗位价值评价工作，明确价值导向倾斜目标，充分利用优化资源配置待岗功能中间平台，逐步优化用工结构，实现人员合理正向流动，让人力资源在市场配置过程中真正活起来。

5. 进一步完善差异化薪酬分配体系。从业务流程优化、“四定”、岗位价值评价、单价测算、运行结算等工作着手，全面系统设计差异化薪酬分配体系，明确薪酬结构设计和薪酬水平设计的思路、内容、流程；重视薪酬结构的合理性，设计好内部市场化结算工资、各项津贴、专项考核奖励、核增绩效等构成和占比，薪酬水平设计要依据薪酬总额、“四定”和岗位价值评价结果；规范津补贴、零活及自修工程、超欠员工资管理及管辅人员薪酬分配系数；对重点工作、额外的工作任务，出台一些激励政策，相关人员给予一定的保底工资，效益工资视完成任务的好坏，给予同步的奖励、扣罚，调动每个员工的工作积极性，真正形成相互补充、协调运行的差异化薪酬分配体系。

2022年，我们将认真学习兄弟单位先进经验，全面落实好公司领导的工作指示精神，贯彻好年度重点工作要求，加快建立和完善并高质量推进内部市场化运行管理体系，实现各项工作高水平管理、高质量运行，确保全年各项工作目标的实现。



# 用爱温暖世间美好

——《人世间》读后感

姚慧敏



在当代作家梁晓声创作的长篇小说《人世间》里，我看到了中国历经50年蜿蜒发展中，人与人之间的“情与义”，看到了最打动人心的力量。上世纪70年代的人们虽然物质生活不太富裕，尽管命运各有不同，但在平凡生活中的温暖美好始终打动人心。不管时代如何变迁，爱永远是最简单、最纯粹、最重要的，它包含了勇敢、坚强等宝贵的精神，让我们在逆境中感悟到世间的温暖和美好。

周家有三个孩子，这三个孩子的路却大不相同。长子周秉义少年勤奋，响应国家号召加入建设兵团，恢复高考后考上北大，一路晋级，成为履职多年的正厅级干部。为人重情重义，踏实努

力，始终如一。对不能生育的郝冬梅不离不弃，面对晋升他选择爱情。但他又是个能做大事儿的人，当官一心为老百姓着想，甚至连自己的身体都顾不上，累了病了也在一线。他重视党和国家的荣誉，坚守自己心中的清廉与正义，却在晚年改造棚户区的事件中被诬陷调查，组织最后还他清白，最终无怨无悔的离开人世。而作为女儿的周蓉，不算剧里面讨喜的角色。她聪明美丽，心怀浪漫，是一个“爱情至上”的人。年少时期因为迷恋诗歌，便只身偷跑到贵州嫁给北京诗人冯化成，私定终身后产下女儿冯玥，因此和父母产生嫌隙，很多年没回家。高考恢复后，她也考上北大，却遭遇婚姻的背叛而离婚。有人说她是自

私，不顾父母的感受与反对，活该被离婚。但我认为我们不能站在上帝视角去要求每一个人都是完美无缺的，我们不能忽视的是时代洪流对个人的影响。所以她是不幸的，却又是幸运的。离婚以后，那个几乎等了她半辈子的蔡晓光接纳了她，并给了她未来。

在这个故事里，最动人的也是最平凡的周秉昆，引起了很多人的热议。在哥哥姐姐都是北大高材生的情况下，他自己没考上大学，没有耀眼的时刻，平凡一生中最值得出彩的就是他孝顺父母。他有些许自卑，因为觉得在父母的心中，自己没有哥哥那样出色和优秀。父亲看似一直责备周秉坤“不成器”，可只有真正的沉淀下才能理解父亲的良苦用心。周秉昆中年遇到了自己喜爱的郑娟，与郑娟在一起后，无怨无悔地帮郑娟养大儿子周楠，视如己出。但是却因周楠出国的事情与骆士宾起了争执，将他失手打死入狱九年。出狱后好不容易凑钱买了一辆货车，想开个搬家公司，又因为好友身体原因，放弃了开设搬家公司的想法。最终因为老屋的拆迁获得了一间房子和门面，和郑娟开了家面馆白头偕老。生活里有很多不完美，但他都用自己的努力和善良，去一一对抗那些不公和黑暗。也用自己平凡的肩膀，撑起哥哥不在父母身边的那些日子。

在这些人物中，最喜欢的是周秉昆，他的经历让我泪目的次数最多，在芸芸众生中，他平凡人的生活，引起我的共鸣。生活里哪有那么多高官仕途、诗情画意可言，真正的生活就是琐碎日

常，一地鸡毛。而我们往往也没有多么大的本事，可以对抗世俗的冲击，对抗社会的偏见，我们所能做的就是过好自己的小日子。周秉昆看似平凡，却一生真正做到了尽孝父母，无愧兄姐，爱妻爱子，有情有义。这其实已经算的上是很有血有肉的灵魂与人生，偏偏他身上还有一股闯劲，有为目标敢想敢干的勇气和毅力，我佩服他，羡慕他。

时代的车辙，是永不停歇的。岁月留给我们的除了叹息和回望，还有应该珍惜当下的心得和力量。回到现实的世界，我也是一名女儿，有我需要尽孝的父母。未来我也会拥有我的家庭，有我需要承担的责任。这现实的故事告诉我们，无论何时，都应该珍惜自己爱的人，珍惜自己的生活。

生活是不会一帆风顺的，跌宕起伏都是精彩过往。每熬过一段苦痛的日子，都会收获来自生活的馈赠。所以何必太在意一时的沉浮兴衰，每一分都是成长的见证。所以不管到任何时候，都应该心存善良与希望，用尽全力的去尝试，去生活。

看过《人世间》，处在人世间，回望人世间，希冀人世间。书里的温情和现实重叠时，我很庆幸自己的生活幸福安稳。虽然我也是如周秉昆平凡的人，但我的生活有更多的爱与力量。珍惜当下的美好，常伴父母身边，用心尽孝，用爱践行。愿您我在这人世间，都饱含爱与勇气，不惧前路过往……





# 作风建设是重点 实干兴企谱新篇

李忠伟

作风建设是重点，政治坚强第一件，  
坚定理想信念，初心使命记心间。  
作风建设是重点，围绕中心抓党建，  
众志成城攻难点，提质增效保安全。  
作风建设是重点，法纪规定莫违反，  
警钟长鸣要记牢，党风廉政谱新篇。  
作风建设是重点，工作思路要拓宽，  
改革创新谋划远，落实措施补短板。  
作风建设是重点，识别风险除隐患，  
严查细检防疏漏，自查自纠控风险。  
作风建设是重点，尽职尽责加油干，  
工作高效有闭环，提升业绩敢挑战。  
作风建设是重点，群众满意是关键，  
为民排忧解难，责任担当扛在肩。  
作风建设是重点，心中紧绷防疫弦，  
疫情防控不可松，落实措施保康健。  
作风建设是重点，各项工作抓提前，  
精心谋划多调研，扬长避短增亮点。  
作风建设是重点，全员参与比贡献，  
群策群力办实事，实干兴企谱新篇。





# 巾帼心向党 转型建新功



在3月8日公司召开的“巾帼心向党、转型建新功”——庆祝“三八”国际劳动妇女节112周年暨表彰大会上，精彩的文艺表演展示了公司女工矿区“半边天”的别样风采。（李新建）





梨花满枝头 李新建/摄