

黄陵矿业公司

加强廉政教育筑牢反腐防线

本报讯 “中国共产党四代领导人关于党风廉政的经典语录、历代廉官廉吏的高风亮节,一句句廉政格言,一个个廉政景观,一部部廉政教育警示片……”这是走进黄陵矿业公司党风廉政教育基地和各基层单位看到的独特风景。多年来,该公司不断探索反腐倡廉教育的新路子,积极营造廉洁高效、风清气正的企业氛围,筑牢了广大干部拒腐防变的思想防线。

用文化感染人。始终坚持把廉洁文化建设纳入企业文化建设的整体部署,根据文化建设特点,按照从上到下和自下而上相结合的方法,在全公司各个层面干部职工中形成

“廉洁从业、勤勉敬业”的理念共识,编撰了《廉洁文化手册》,以文化人,以文倡廉。积极把廉政园、清风苑、廉政景观带等廉洁宣传教育阵地建设与矿区生产、生活区美化亮化相结合,把理念宣贯的触角延伸到公司生产、生活的各个场所。大力推动廉洁文化作品的创作与传播,打造出了一批具有思想性、艺术性、职工群众喜爱的廉洁文化作品。持续开展廉洁文化进班子、进车间、进小区、进家庭、进岗位活动,努力把廉洁理念渗透到广大干部职工的工作、生活和学习之中,形成了浓厚的廉洁从业、勤勉敬业氛围。

用法规约束人。始终坚持把各级领导干部和关键岗位管

理人员作为开展预防职务犯罪教育的重点对象,公司领导班子成员带头,利用中心组学习、专题会、专题讲座等形式,宣讲法纪法规;坚持对新提任干部进行廉政法规、法纪考试;每年至少组织一次党风廉政建设知识竞赛或演讲赛,普及法纪法规知识;5年来,该公司共组织党风廉政建设方面知识专题学习26次,举办知识竞赛、演讲赛8场,近万人次学习了《中国共产党纪律处分条例》、《刑法》等相关职务犯罪的30多项党纪条规。围绕党纪条规学习,各级党员管理干部书写心得体会文章200多篇,提高了各级党员干部的守法意识。

用案例警示人。和延安

市检察院合作,建设了西北地区首家预防职务犯罪教育基地和公司党风廉政教育基地,收录了各类反面典型案例200多个,各类法律条文2000多条,定期组织各级干部到基地接受反腐倡廉教育;每年组织管理干部到公司所在地的红石岩和上影子监狱,让反面典型“现身说法”,不断警示教育广大党员领导干部常怀律己之心,常思贪欲之害,常除非分之想,警钟长鸣。

用模范激励人。坚持每年评选勤廉兼优干部、优秀管理干部和党风廉政建设先进个人,定期召开表彰大会,大张旗鼓地宣传和表彰廉洁从业、勤勉敬业典型。2011年底

到2012年5月,公司开展了为期8个月的“感动矿区十大人物”评选表彰和宣传活动,全方位总结和宣传这些先进典型的先进事迹。

用健康的生活方式引导人。2008年以来,从关心干部健康成长出发,制定了中午禁酒、办公区禁烟制度;积极倡导健康的生活方式,建设了现代化的职工文体活动中心等文体设施,班子主要领导带头参加羽毛球、网球、篮球、书法、摄影、慢跑等健康的业余文化活动,在整个矿区形成了追求高雅兴趣爱好、强健体魄的良好氛围,逐步让干部职工形成良好的生活习惯。

(侯庆斌 王新尹)

建设集团

转变作风动真格抓实干

本报讯 建设集团坚持从管理细节出发,大处着眼,小处入手,以“等不起”、“慢不得”和“坐不住”的危机意识,引领干部职工转变作风,积极投入到生产经营各环节,用全新的工作作风提升企业发展质量。

“等不起”,“八项规定”树新风。中央“八项规定”、“六项禁令”出台后,建设集团及时制定了落实八项规定改进工作风十项具体措施,看得到的效果,让人感到新风扑面。会议现场不再有鲜花、果盘,会议紧凑有序,快捷高效。领导检查轻车简从,调研次数严格规定,现场办公蔚然成风。《煤化建设》基层稿件明显增多,“聚焦一线”成首选。

“慢不得”,监督检查抓落实。建设集团作风整顿检查领导小组,从强化劳动纪律入手,强化建设集团和基层两个层面管理人员作风检查督导。严肃整治机关人员上班期间“慵、懒、散”、项目部负责人擅离职守、敷衍塞责等现象。

“坐不起”,率先垂范抓调研。接地气才能聚人心,建设集团明确了公司领导每月基层调研不少于6天,二级单位领导每月现场办公不少于10天的硬性规定。近期,建设集团党政领导带队,分片深入基层调研,了解所属单位落实四会情况,进行开工安全复查、探讨2013年工作措施,听取基层单位开展工作意见建议等。

(贺展 姜晓芹)



近日,黄陵二号煤矿三功两素比武演练在阵阵掌声中拉开了帷幕,此次演练共展示12个区队的21项绝活,蒙眼识工具、多功能车开啤酒瓶等成为亮点项目。

王秋莎 李依 摄

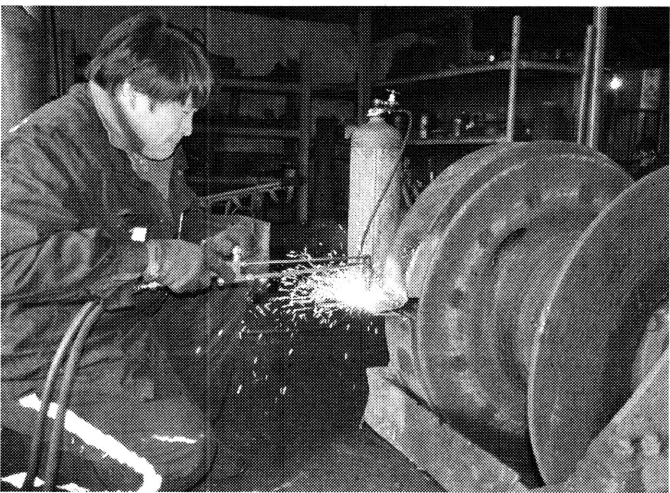
西煤机社区 获全国综合减灾示范社区称号

本报讯 日前,实业西安公司西煤机社区被国家减灾委员会、民政部授予“全国综合减灾示范社区”荣誉称号。

西煤机物业分公司以提升物业管理水平,打造和谐优美社区为落脚点,全面加强文明社区创建工作。同时创新

思路,强化落实,积极推广社区网格化服务新模式,坚持为社区群众办实事、办好事,化解矛盾,排忧解难,相继实施了供水管网改造、社区绿化、帮扶弱势群体等一些列惠民工程,赢得了社区群众的广泛赞誉。

(贾媛媛)



蒲白米家河煤矿机修厂将“节能降耗,增产提效”的节约理念贯穿到各岗位、各工种、各

作业环节,不断巩固、延伸。图为职工们正在检修小绞车。

韩保柱 摄

蒲白矿业公司

抓思想工作保目标实现

本报讯 近日,蒲白矿业公司召开宣传思想工作会,安排部署2013年宣传思想工作,为保证2013年提出的“稳产保供”、“千万吨”和“安全生产”三大目标实现提供思想保障。

该公司党委提出,2013年宣传思想工作必须按照公司“苦练内功、稳步发展、创建特色”的发展思路,树立“大宣传”

蒲白矿业公司

抓思想工作保目标实现

意识,结合企业实际,大兴务实之风,培育蒲白特色的文化品牌,不断增强企业“软实力”,积极推动精神文明创建,为和谐文明矿区建设营造氛围。同时,要求各级党委宣传部门着力抓好深入开展党的十八大精神学习宣贯活动,强化理论学

蒲白矿业公司

抓思想工作保目标实现

习创新提升对内对外宣传,推进思想道德建设和精神文明建设,深化文明单位创建,深入推进企业文化建设等“六项工作”,力求在思想上形成新认识,在作风上出现新转变,在能力上取得新提升,在管理上上升新水平,在创新上赢得新突破,在实现新跨越,在党建上推动新进步,在成绩上展现新成果。

(刘兆峰)

舌尖上的美味

一走进澄合王村煤矿职工餐厅,宽敞的就餐环境,崭新的厨具餐具,可口的饭菜,还有优质的服务,给人留下难忘的印象。

“新开张的餐厅真不错,饭菜不仅实惠,花样还多”。这是该矿综一队职工张富魁在职工餐厅就餐时的感言。

3月20日,王村煤矿职工餐厅投入使用。该餐厅占地2000平方米,可一次容纳300余人集体就餐,餐饮共分快餐档、小吃档、面食档、主食档四个档,可供员工任意选用。为便于干部职工

舌尖上的美味

就餐,实行全天24小时供应,一天共有早点、午饭、晚饭和夜宵四个时间段营业,以满足不同时段、不同口味的员工需求。

员工就餐持矿上统一配发的餐卡在磁卡机上刷卡交易,就餐每月可享受不同程度的补贴;综合科全程负责餐厅监管,对班中餐配送的原则、标准、范围、卫生安全等作了标准化详细规定,保证员工吃上放心食品。

另外,该矿在职工餐厅附近还建有生态园,园内共分为蔬菜种植区、家禽养殖区和休闲娱乐区,还建有竹林、凉亭、果园、鱼塘等休闲娱乐设施。届时,该矿职工餐厅餐饮部不仅一年四季可以吃到新鲜菜系,员工也能在此休闲场所娱乐、散步。

(蒙锐)

企业蓝讯

神南矿业公司 举办会计基础工作培训班

本报讯 近日,神南矿业公司举办了会计基础工作培训班,针对“会计基础工作达标”和“小金库治理”两项重点工作,进行了专项培训。该公司机关及各下属单位财务主管领导、会计人员等共计80余人参加了培训。

培训老师从理论知识、实践经验、操作重点等多个方面对“会计基础工作达标”和“小金库治理”两项内容进行了多角度、全方位的解读辅导,得到了公司各级财务人员的一致好评。(冯迪)

北元化工公司 成功实施竞价定价新模式

本报讯 北元化工公司对以往由公司统一定价的模式进行了创新,采用“点到点”的模式,由承运商参与报价,最终根据最低价确定运输价格。

该公司首先以烧碱为试点,组织召开了公司烧碱运输竞标会议。此次会议共有17家烧碱承运商参与了运作,就“锦界——孝义”、“锦界——交口”、“锦界——原平”三条线路进行了“点对点”竞价定价,最终在原有的运输价格基础上,三条路线的运输价格分别降低了20元/吨、27元/吨、21元/吨。据了解,此次竞价打破了以往由公司统一定价,承运商统一执行运输价格的运行模式,整合了有效的社会资源,引入竞争机制,降低运输成本,同时也提高了第三方承运商的合作积极性和服务水平。

(李强)

陕化公司 举办女职工岗位描述大赛

本报讯 近日,陕化公司举办了以“巾帼展风采,岗位立新功”为主题的女职工岗位描述大赛。

此次岗位描述活动,经各单位岗位选拔推荐,共有17个岗位的18名女职工参加了比赛,参赛岗位多,涉及面广,有化工、分析、计量、制作、保管、质检、幼教等岗位,参赛女职工精神饱满,业务熟练,表述到位,起到了很好的交流和学习作用。

比赛过程中亮点不断、精彩纷呈,特别是年轻选手,表现不俗。经过激烈角逐,来自修造公司的方敏获得第一名。(狄清晖 马洪)

物资集团 对劳资社保人员进行培训

本报讯 近日,物资集团举办了为期两天的劳资社保人员培训班,34名劳资社保人员参加了培训。

为了提高劳资社保人员业务水平,强化基础管理,同时,针对各单位劳资社保工作标准不一、业务细节还需规范的问题,物资集团特邀请煤

化集团人力资源部4位业务主管,就企业年金、工伤保险、养老统筹等业务统筹工作进行了讲解。通过培训,使受训人员对劳资社保工作有了统一的认识,也为今后规范工作、提升业务能力打下了基础。(钟伟)

陕南投资公司 防控劳务纠纷未雨绸缪

本报讯 近日,陕南投资开发公司举办了企业劳务纠纷风险防范培训班。

培训专家对国企劳务风险相关知识进行了精妙阐述,从公司人才招聘和管理需求、人力资源从业相关素质提升需求、公司相关法务知识应用需求三个层面出发,进行精心设计

和组织,给参加培训的人员上了一堂生动精彩的劳动法法规。此外还对“用人单位劳务规章制度、书面劳动合同的签订、无固定期限劳动合同相关事宜、试用期的约定、劳务派遣及其常见纠纷”等内容进行了讲解和相关实务分析。(李晨 张超)

黄陵一号煤矿 全面启动精细化管理工作

本报讯 近日,黄陵矿业一号煤矿确定了2013年的精细化管理工作内容,全面拉网,正式实施开展。

各班组、各区队认真填写精细化管理工作安排表,确定实施项目名称与任务计划完成时间段,明确项目负责人与预期达到的目标,以制

式表格的形式填写上交,党群部统一审核并下发文件,作为阶段性考核的依据予以监督。将精细化管理工作的考核结果纳入安全绩效工资,从队干到职工都为精细化管理工作出谋划策,创造性地开展工作,提高管理水平。(张英)

铜川铁运分公司 民主评议党支部建设

本报讯 由过去的民主评议党员,到现在的民主评议党支部,标志着铜川矿业铁运分公司“贯彻新党章、创新抓党建”步入了一个崭新层面,也为夯实党的战斗堡垒筑起了新的基石。

这次民主党支部工作评议是在“党支部达标”、“四强党组织建设”

等活动的基础上拓展和延伸的。旨在以加强基层党组织建设为目标,以“党性教育”为重点,围绕安全生产和运输经营等任务来开展的,着力解决部分党员素质不高、自身建设战斗力不强、基层工作相对薄弱六个方面的问题,充分发挥基层党组织作用。(杨勇)

华富新能源公司 通过CDM低碳项目验收

本报讯 近日,受联合国EB组织委托,由日本三菱集团等组成的工作组一行,对陕铜集团下属的华富新能源公司 CDM 低碳项目相关的数据报表、测量仪表、在线设备及运行工况等进行了现场审查。经审查各项指标均符合减排要求,顺利通过现场验收。

该公司经过几年来所做的大量细致的工作,顺利通过了联合国专业机构的多次审查。

去年通过了2008年减排量的统计与签发工作。目前,2009年、2010年和2011年减排量已进入最后签发阶段,即将签发。2012年的减排量也已顺利通过现场验收,将于2013年9月签发。2009年至2012年底共减排的供电量折合CO₂减排量为112.97万吨,在发电的同时实现了减排,取得了创造效益与环保的双赢。(贺红侠)

司小柱2011年10月至今任西安重装集团陕西建设机械股份有限公司工程机械研究院院长、西安重装工程机械研究院有限公司总经理,到任一年时间;他带领自己的团队,研发、试制完成了7项筑养路机械成套系列化产品,在2012年第六届中国国际上海宝马展上大放光彩,创造了陕建机历史上一年开发新产品的数量和速度之最,3个产品被列为2012年度陕西省重点新产品,他领导的团队被陕煤化集团评为科技创新优秀团队。

2011年11月,司小柱走马上任来到陕西建设机械股份有限公司工程机械研究院院长这个岗位。在公司和领导的大力支持下,他首先从研发机构改革入手。要把一个有40多人,多年未开发新产品、而且多数为中老年人的科研所,改变为一个有研发实力的研究院,谈何容易。但对司小柱这位有着丰富经验的科研管理专家来说却是小菜一碟。

司小柱很快进入角色,大刀阔斧地干了起来。按照机构设置方案,研究院下设两个专业研究所、电业研究

所、工艺研究所和工程试验中心等5个研究所。随即出台了制度、管理、设计流程、研发规定等50多份文件,多数文件都规定到了具体的操作细节。科技人员配置,从厂内、社会科研机构、人才市场,按照招聘条件,百名科技人员很快到位。特别是在全国同行业中有一定影响的洛阳建筑机械厂压路机研究所所长、湖南筑路机械厂

搅拌研究所所长、三一重工等科研单位的多名专家也奔他而来,进入了他的科研团队,成为研发团队中的中流砥柱、骨干力量。用公司总经理李长安的话说,司小柱不仅带来了一个科研团队,而且把工程机械最新的技术和最先进的科学理念带来了。

司小柱瞄准了市场热销产品进行开发。SUM820型沥青混凝土摊铺机,在摊铺机

系列产品市场销售量最大,用户使用广泛。他设计的产品性能、产品技术达到国际先进水平。去年1月份开始设计,按照年度计划进行分解,月度计划进行考核,模板化精细化管理,11月份试制完成。今年有60台的销售计划,实现收入可达1个多亿。自主研发可广泛应用于高速铁路、工业与民用建筑等基础工程成孔作业的大型

重载桩施工机械 SDR280、SDR220旋挖钻机去年10月成功上市,受到用户的青睐。现已销售10台,销售收入可达5000万元。去年1-10月份完成了3款压路机系列产品,产品达到国内先进水平,部分达到国际先进水平。一丝不苟、认真负责、精益求精是司小柱多年来养成的工作作风。研发流程建立起来了,从项目的提出、

要求、评审到开始项目充分调研,提出项目书、评议书,作设计方案、约束成本……每个环节他都要要求得很细,做得很细;适应市场,研发流程,每个环节他都把控制得很严。包括原材料,必须是标准件,按技术协议、设计要求进行切实调研。各研究所每周召开周例会,周五召开研究院例会,说实话,办实事,解决实际问题。

实践中司小柱深刻地认识到,技术是基础,管理是动力的定律。为了改变企业研发工作中存在的分配平均主义和管理无章可循的状况,他结合自己多年的工作经验,创造性地建立了一套研发流程管理中的模板工作法,通过作业模板来指导、规范和提高研发人员的研发能力,促进企业科技创新能力的提高。在薪酬分配上,

进一步细化了以岗位绩效加项目工资激励机制,并以工作结果为考核依据的薪酬分配方案。

运行一年,按照制定的方案办法,对岗位人员进行了考核、调整、调离研发机构。有4位科研人员晋升为优秀一级岗位,门新廷特别优秀,业务能力强,工作投入,团结协作,有培养前途,进行了破格提升;有两位同岗降级,两位调离研究院。彻底打破了过去薪酬分配上的平均主义,真正建立和形成了能者上、庸者下、多劳多得、少劳少得的竞争环境,激发了广大研发人员的工作积极性。并取得了非常好的效果,科研人员平均薪酬比过去提高了20%。

自2004年开始亏损的陕西建设机械股份有限公司,在经济下行,外部环境不佳,行业处于低谷的情况下,2012年经济收入比上一年增加了5000多万元,各项经济指标都取得了好的成绩。司小柱将带领他的团队为企业的发展做出新的更大的贡献。(校天奇)

科技创新之星——司小柱