

银光报

中国兵器工业集团 甘肃银光化学工业集团有限公司 党委宣传部主办
NORINCO GROUP GANSU YINGUANG CHEMICAL INDUSTRY GROUP CO., LTD 网址: http://www.yghg.com.cn

2017年3月
30
星期四
丁酉年三月初三
第9期
总1481期
内部资料
免费交流
甘肃省连续性内部资料
准印证 G01-0017

企业目标

建设家庭、军队、学校三者合一的新型团队，
打造具有核心竞争力的高科技军民结合型兵器银光化工。



扫一扫关注银光微来
微信公众平台

银光集团召开2017年党建和党风廉政建设工作视频会议

本报讯(记者 王娟娟 王安怡)3月28日,银光集团召开2017年党建和党风廉政建设工作视频会议,总结企业2016年党建和党风廉政建设工作,部署2017年重点工作。党委书记、副总经理吴树宏在会上做重要讲话。总经理、党委副书记和仕刚主持会议,并对落实会议精神提出要求。纪委副书记滕文利受纪委委托作党风廉政建设工作报告。

吴树宏总结了企业2016年党建工作开展情况。去年,银光集团党委积极履行管党治党责任,加强和改进党建工作,充分发挥党委政治核心作用、党支部战斗堡垒作用和共产党员先锋模范作用,助力企业一举扭转连续两年来的亏损局面,实现主营业务收入35.38亿元,补贴前利润2.63亿元,回口径同比扭亏增盈4.79亿元,全面完成了上级下达的各项目标任务,实现了发展成果与员工共享,在企业效益增长的情况下,员工有了更多的获得感。

吴树宏强调,2017年银光集团党委工作的指导思想是:深入贯彻落实党的十八大精神和习近平总书记系列重要讲话精神,以全面从严治党为主线,以“两学一做”学习教育为抓手,以“三严三实”专题教育为牵引,以“四个全面”战略布局为统领,以“四个着力”为着力点,以“四个坚持”为根本,坚持问题导向、对标看能力,紧紧围绕建设中国特色先进兵器工业体系目标,全面落实全价值链体系精益管理战略、全面深化改革、全面深化创新驱动、全面加强党的建设,充分发挥党委领导核心和政治核心作用、党支部战斗堡垒作用、共产党员先锋模范作用,着力展现新作为,加快推进企业向高质量发展目标迈进。

吴树宏指出,2017年企业党委将重点从七方面入手开展工作。一是认真贯彻落实党中央推进全面从严治党一系列重大部署和要求,坚持全面从严治党,坚持依法治企,营造



风清气正的干事创业氛围,为企业改革发展提供坚强保证。二是充分发挥党委领导核心作用和政治核心作用,突出两级党委政治领导、思想领导和组织领导,坚定全员信心,凝聚发展力量,引领全体员工坚定不移地投入到企业全面深化改革、全价值链体系精益管理和提质增效、转型升级中,切实把党组织的政治优势转化为企业改革发展优势。三是坚持党管干部原则,坚持以“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”20字要求及“兵器好干部标准”选干部、用干部、管干部,打造忠诚干净担当的干部队伍。四是坚持党管人才原则,认真落实好管宏观、管政策、管协调、管服务的总要求,优化体制机制,全面激发各级各类人才队伍兴企、强企活力。五是突出政治属性、强化服务功能,坚持基层党建政治属性与服务功能的有机统一,在融入生产经营中充分发挥党支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用,以改革发展成果检验各级党组织工作成效。六是扎实开展企业文化建设和精神文明建设,以企业文化和精神文明建设培育特色鲜明的兵器工业好企业文化底蕴、丰富内涵和优秀品质,凝聚办好企业的正能量。七是加强对群



团工作的领导,增强群团组织的政治性、先进性和群众性,充分发挥群团组织作用,营造和谐稳定发展环境。

会议总结了2016年纪检监察工作开展和落实情况。去年,企业纪检监察工作认真贯彻落实党中央系列会议精神、上级及银光集团党建和党风廉政建设工作会议精神,结合深入实际“四学一做”学习教育要求,切实履行监督责任,全面推进廉洁风险体系建设,紧紧围绕企业中心任务和重点工作,聚焦监督主业,强化执纪问责,深入推进“三转”,促进了企业的健康稳定发展。今年,企业纪检监察工作将围绕严守纪律规矩,强化党内监督;狠抓教育预防,强化作风建设;督促责任落实,强化制度建设;坚持问题导向,强化监督检查;用好“四种形态”,强化监督执纪;从严管理监督,强化自身建等“六个强化”,把全面从严治党、党风廉政建设工作与企业中心工作紧密结合起来,为企业全面实现有质量、有效益、可持续发展提供坚强保障。

程仕刚就落实本次会议精神和,做好党建和党风廉政建设工作提出3点要求。一是深刻认识到党建在企业的重要地位,高

度重视企业党建及党风廉政建设工作。要依据兵器集团统一要求,修改公司章程,进一步明确党组织在公司法人治理结构中的法定地位,确保党组织领导核心和政治核心作用的组织化、制度化、具体化;强化党委主体责任,落实“一岗双责”要求,把党风廉政建设作为党建和保障企业发展的重要内容,与业务工作紧密结合,做到同部署、同落实、同检查、同考核,系统构建党风廉政建设的体系。强化纪委监督责任,抓早抓小,靠前监督,及时采取措施消除苗头性问题。二是积极融入中心工作,持续增强党建工作生命力和解活力。各级党组织和党员领导干部要把促进企业持续健康发展作为抓党建工作的根本出发点和落脚点,将两级党委融入中心开展工作的侧重点放在坚定不移地贯彻落实全价值链体系精益管理战略,带头探索创新、带头实践创新,带头抓好安全环保工作上,持续强化精益管理,深入挖潜降耗,提升企业核心竞争力;将党员先锋模范作用体现到创新中,以市场和问题为导向,创新产品产业、管理方式、企业文化,用好赛马机制,聚集创新人才,提升企业管理和创新效率;以党委制定下发的《银光集团党委落实安全环保“党政同责、一岗双责、齐抓共管、失职追责”的实施办法(试行)》为依据,认真落实安全环保责任,做到对安全环保问题“零容忍”,形成企业强化安全环保的强大合力。三是以身作则,践行习近平总书记提出的国有企业领导人员“20字标准”。广大党员领导干部要认真学习尹家绪对“20字标准”的阐释,把“20字标准”作为衡量标准,脚踏实地做好本职工作,勇担当、肯作为,努力创造优异成绩。同时,牢固树立“底线”和“红线”意识,谨慎用权,严守底线,争做践行“20字标准”的好干部。

银光集团总部、含能公司、聚能公司中层及以上管理人员在主场参加会议,外埠子公司人员在分会场参加会议。

银光集团部署北化集团安全大检查工作

本报讯(记者 翟登旺)3月21日,银光集团召开安全工作专题会议,对北化集团组织的春季安全生产大检查各项具体工作进行安排部署。总经理程仕刚,党委书记吴树宏等领导出席会议。

程仕刚指出,2017年安全生产工作主要工作措施相关要求,3月20日至4月19日,北化集团组织安全专家,分两个检查组,重点围绕贯彻落实兵器集团和北化集团2017年安委会会议精神、《北化集团2017年安全生产工作措施》分解落实情况,安全生产责任落实,《北化集团党委推进安全工作的指导意见》落实情况,安全生产培训教育,安全生产标准化建设和安全生产标准化建设,隐患排查治理,现场设备设施和“三违”情况,科研试制管理,危险作业及施工管理,兵器集团飞行检查内容等方面共25项具体内容,对全系统各单位开展春季安全生产大检查。其中,4月6日至12日,安全检查组

将对银光集团开展专项检查,并首次将银光集团总部各部门纳入安全生产检查范围。

结合安全管理工作,程仕刚强调,各分子公司要牢固树立“安全工作无小事”的工作理念,将安全生产工作放在各项生产经营工作的首位,从思想上高度重视,认真落实“党政同责”和“一岗双责”,认真对照25项检查内容,逐一梳理、落实,重点关注各级各类人员的安全培训,对照标准,进一步明确各项检查内容落实的时间节点,安全管理部门要对检查内容梳理,对整改不到位的单位进行追责、问责。同时,各级各类人员要用心对待安全检查,结合各岗位职责特点,有针对性地与全员签订安全生产责任书,让全体员工在思想上接受一次深刻的安全教育,为企业安全平稳健康发展提供保障。

结合此次检查,吴树宏讲话指出,从北化集团检查内容来看,充分体现了“严”和“细”。各级各类

管理人员要高度重视“政治年”期间安全生产工作对于企业发展和国家安全稳定的重要性,要从思想上高度重视安全生产工作。同时,要以此次北化集团安全生产大检查为契机,紧紧围绕安全生产责任制落实等工作,认真梳理基础管理中存在的各种问题,对照各级各类管理人员职责,进一步明确承担的安全责任,通过问题整改和持续改善,持续夯实企业安全管理基础。尤其是总部各部门要通过各种形式,认真对照检查内容,梳理各项安全工作。要认真吸取以往安全知识和试卷考试过程中出现问题的教训,全力抓好各级各类人员应知应会、安全职责、法律法规、安全生产要求等相关专业知识和学习掌握,不断提升自身安全生产理论水平。要按照“严”和“细”的工作要求,认真落实各项具体工作,逐步形成安全生产长效机制,真正实现“零伤害”的工作目标。

银光集团党委中心组学习(扩大)会议强调 从严治党 依法治企 筑牢安全环保基础

本报讯(记者 王安怡)3月24日,银光集团党委中心组学习(扩大)会议。会议由党委书记吴树宏主持,总经理程仕刚,北化集团行业理事会特邀专家刘淑琴等集团领导,党委委员,纪委委员,集团助理,各部门负责人参加学习会议。会议强调,各级人员要从思想上高度重视安全环保工作,用创新思维解决安全环保问题,同时,各级党员干部要牢固树立法治思维,认真学习领会全国领导人员“20字标准”,担当起从严治党治企的责任。

会议集体学习了《中共中央国务院关于推进安全生产领域改革发展的意见》《中国兵器工业集团公司党委贯彻〈中国共产党问责条例〉实施办法(试行)》《自觉践行国企领导人员“20字标准”做一名新时期兵器好干部——尹家绪董事长在2017年高级管理人员培训课开展仪式上的讲话》《北化集团党委推进安全工作的指导意见》等内容。随后,会议围绕《兵器集团党委落实安全环保“党政同责、一岗双责、齐抓共管、失职追责”的实施办法(征求意见稿)》展开讨论。结合会议学习内容和工作实际,与会人员围绕安全环保工作和干部队伍发展展开讨论。与会人员一致认为,要加大安全环保法律法规、政策制度的学习力度,做好安全风险评价、安全生产标准化建设等工作,严格落实安全环保工作责任制,明确各级人员责任,从源头减排、技术攻关等方面入手加大工作力度,做到环保分级治理,保证企业的稳定发展。针对干部队伍建设,与会人员认为要按规章制度办事,加强自身能力建设,明确自身责任,带头开展好各项工作,激发干部队伍活力和担当精神。

程仕刚结合会议内容,对企业现阶段的安全环保工作提出2点要求。一是提高思想认识,从源头解决环保问题。各级人员要从思想上高度重视安全环保工作,提高对安全环保工作的思想认识,追根溯源解决存在问题,为企业持续发展筑牢安全环保基础。二是转变工作理念和思路,用创新思维解决问题。要应用新技术,加大能源利用力度,通过废水分类回收、源头减排和循环利用等途径,结合企业现有条件,从前端治理和减排两方面入手解决现有问题。转变企业的发展思路,树立“企业的经济效益要安全环保工作让路”的理念,对安全环保工作做到思想上重视、行动上创新。

吴树宏结合学习讨论提出3点要求。一是牢固树立法治思维,切实落实安全环保责任。结合会议学习内容,为了企业的生存和可持续发展,各级干部要消除侥幸心理,牢固树立依法治企的思想;二是党员领导干部要按照全面从严治党要求担当尽责。要对照《中国兵器工业集团公司党委贯彻〈中国共产党问责条例〉实施办法(试行)》所列的问责情形,严格履行党委的主体责任、纪委的监督责任和党员领导干部的领导责任,密切联系群众,改进工作,把从严治党治企的责任担当起来;三是做兵器好干部,打造兵器好企业。各级领导干部要认真学习领会全国领导人员“20字标准”精神内涵,从自身做起,践行“20字标准”,用实际行动为企业改革发展、转型升级做出应有的贡献。

学会在“赛马”机制中成长 41名专业技术人员重新竞聘

记者 王娟娟

今年的春天对含能公司运输公司的李小宁而言,充满了失而复得的成就感。经过一年的努力,重新竞聘主任经济师的他,更能深刻理解主任经济师背后所代表的责任和担当。

去年,企业变“赛马”为“赛马”,实施各级各类人员的动态调整,加大对科技带头人、技能带头人、主任管理师、主任工程师、主任政工师的考核力度,对完成任责差、作用发挥不明显的人员按照10%的比例动态退出,解聘7名主任工程师、主任管理师和主任经济师;推进专业技术人员考核末位淘汰制,通过考核,低聘、解聘专业技术人员94人。经过一年时间的沉淀,在2016年度专业技术人员年度考核中,1名主任工程师、1名主任经济师和39名专业技术人员重新竞聘,李小宁便是其中之一。

李小宁说去年的春天,他的心情可以用过山车来形容。原本指望能顺利竞聘主任经济师的他,在骨干人才年度考核竞聘考核后,居然被解聘了。心情跌入谷底的李小宁有点想不通,在短暂的消沉和怀疑后,一向较高的李小宁冷静下来,找来了考核打分表,逐一对照考评项目。这一对照就让他陷入了反思,他发现自己作为一名主任经济师,在攻关课题和创新项目方面没有拿出过的工作业绩,骨干人才业务引领和指导作用没有发挥出来。坚定思维后,他制定了新一年的工作计划,与曾

经的自己比、与其他的骨干人才比,把“对标看能力,同比看改善”这一精益评价标准真正落实到了自己的工作中。在这一年中,他不断锤炼自己的业务技能和管理能力,主动参与创新课题与项目,先后完成了降低机车燃油消耗、提高铁路运输重量积载率等攻关课题,铁路运费降低和提高冬季煤车卸车效率两项创新项目,有效减少了企业运输成本支出的非增值环节。

提及从被解聘到重新竞聘的这段经历,李小宁说他最大的收获不仅是重新获得这个岗位,还有在前行中不断反思和调整自我工作状态的能力。在与其他的骨干人才对标比较后,他会去主动思考和筹划,怎么能在力所能及的范围内改善自己的工作,让自己负责的业务在全价值链上的价值最大化,让自己创造的价值与所享受的职务待遇相符。

要创造与待遇相符的价值,也是“李小宁”们对骨干人才和专业技术人员考核末位淘汰制的认知。聚能公司人力资源部副部长、团委副书记陈坤曾提到,在与一些青年工程技术人员的交流中,工程技术人员在提到以前上职称并被单位聘任,就意味着能永久享受相应的待遇。专业技术人员考核末位淘汰制实施后,让大家更深刻地认识到了与专业职务及职称相对应的不仅是待遇,还有责任,那就是创造与待遇相符的价值。

动态考核调整,无疑给各级各类人员带来了无形的压力,将压力转化为成长的动力,还是在压力中一蹶不振,关键在于个体能否在压力中不断调整自我,将考核作为自我检视的契机,在这种“赛马”机制中实现成长。聚能公司T04厂益面操作工王惠虽然只是助理工程师,但他也深深地感受到了这种压力。去年还在聚能公司被解聘工程技术人员名单

里的他,今年收获了2016年度聚能公司岗位标兵的荣誉,同时,也实现了逆袭,重新竞聘。他说,虽然助理工程师被解聘时每个月工资也少了50元钱,但自己比同职级的人员履职能力差这件事让他很接受,也让他接受不了。可也正因为被解聘的经历,他开始正视自己在工作中的实践经验不足、操作能力弱、突发状况处理能力差等问题,在下决心解决自身存在的问题后,荣誉也随之而来了。

今年,企业在各级各类人员的动态调整中解聘1名主任工程师和1名主任管理师,低聘、解聘专业技术人员99人。考核淘汰不是目的,通过动态调整激活内部人力资源,变“要我干”为“我要干”,发挥出每名员工的最大潜能才是。无论是企业提高绩效工资发放与单位效益、个人业绩、贡献挂钩的分配机制,还是积极推进以“干部能上能下、员工能进能出、薪酬能高能低”为主要内容的三项制度改革,变“相马”为“赛马”,动态管理三支人才队伍,实施各级各类人员末位淘汰制,目的都是以此来调动和强化各级各类人员履职尽责的积极性和主动性,激活企业发展的内生动力。

当前,企业在持续深化各级各类人员动态调整的基础上,在集团总部推行单位分类、人员分层、业绩分级的绩效考核评价体系,对总部各部门和基层推行A、B、C类管理,实行差异化的单位和个人绩效考核分配模式。各分、子公司也在不断基于绩效考核优化薪酬结构,建立与拓宽有利于员工加速“奔跑”的各自“跑道”。一骑绝尘飞远,万马奔腾生雄浪。在新一轮的“马拉松”中,需要各级人员调整好状态,自我加压,跑出属于自己的精彩,以自我优势的发挥汇聚企业稳步发展的内生动力。

银光集团党委中心组学习(扩大)会议强调 从严治党 依法治企 筑牢安全环保基础

