



林海日报官方微信 林海日报官方微博

林海日报社出版

国内统一连续出版物号 CN 15-0074

中国内蒙古森林工业集团有限责任公司主管主办

首批8台自动伐木机即将入驻林区

本报讯(记者 刘磊 通讯员 王宇)12月16日,记者在森工集团森林经营部了解到,森工集团与徐工集团合作研发的112台森林可持续经营特种作业设备,首批8台XE85GF型自动伐木机将于12月25日入驻林区。

今年以来,森工集团聚焦主责主业,确定了以深化改革、创新创造为引领,加快构建现代林业产业体系的发展思路,重点打造生态旅游、林下经济、林业碳汇、生态矿产业、传统产业转型升级五大板块,森林可持续经营机械化就是传统产业升级的新趋势。森工集团结合林区特点、立地条件、高寒气候等实际,经过多次市场调研对比和面对面接洽商谈,确定与江苏徐工集团合作研发以XE85GF、XE170GF、XE215GF挖掘机为原型机,

通过加装数控属具改装升级而成的森林可持续经营新型特种设备。

江苏徐工集团技术人员张良顺告诉记者,森林可持续经营多在极寒天气下作业,徐工集团对原型设备从防护装置、冷启动装置、驾驶室供暖、增加燃油加注泵、液压油箱采暖预热等方面进行了加装和改进,并进行了多次测试。改进后的特种设备高度集成林木采伐、去枝、定长锯伐、集材归堆等功能,将最大限度解放员工双手,提升机械化程度,减轻员工劳动强度,改善职工安全生产条件,以科技赋能林区高质量发展。

12月17日上午,正在根河森工公司参加森工集团第一批森林可持续经营特种设备驾驶员培训班的28名驾驶员,正式登车开始实操培训。只见

机声隆隆的场地上,机车前后进退,数控属具移动旋转一气呵成,驾驶员们熟练掌握设备的每一项操作技能。

为确保特种设备到后迅速投入到森林经营一线,森工集团超前布局,开展操作人员培训。集团森林经营部部长宗丽彬告诉记者,徐工集团培训讲师已组织10人的专业培训团队陆续奔赴林区。集团各相关部门将分4期,组织全林区224位驾驶员开展技能培训。

据了解,森工集团共筹措资金1亿多元,分两批从徐工集团定制采购特种作业设备112台及联合作业设备400余台套。这些设备将于近期陆续交付使用,对林区森林可持续经营效能提升和传统产业转型升级发挥重要作用。

根河源国家湿地公园景区

12月22日开园迎客

本报讯(通讯员 杨梦迪)近日,根河源国家湿地公园以第十一届全国大众冰雪季活动为契机,积极筹备“歌游内蒙古、雪韵根河源”冬季开园仪式,促进大众冰雪运动与冰雪旅游、冰雪产业融合发展。

根河源国家湿地公园全力推进筹备工作,成立工作领导小组,下设6个专项工作组,从优化功能布局、加强基础设施建设、提升服务品质入手,做好景区道路维护工作,合理布局休息区、卫生间,组织安全保障人员对景区消防设施、游览设施进行全面检查维护,组织后勤服务人员多方筹备物资,保障开园期间物资供应充足。

据了解,根河源国家湿地公园景区将于12月22日开园,把独特的冰雪景观与丰富的民俗文化相融合,让游客在欣赏雪景的同时,感受根河源景区的独

特魅力。开园期间,设有研学活动,融合冰雪旅游与研学教育,开展丰富多样的游乐项目与特色文化体验活动。游客可以参与驯鹿拉雪橇项目,与驯鹿、马鹿、梅花鹿亲密互动;欣赏“森林号子”演绎,领略森工特色文化;驾驶雪地摩托,在冰天雪地中尽情驰骋,体验冰雪里的速度与激情,踏上越野穿越之旅,挑战自我,探索自然之美;打造冬日美食民俗小站,推出冷锅大火锅、铁锅烤肉,让游客尽享冰与火的奇妙碰撞,并准备了冰糖葫芦、冻柿子、冻梨、烤红薯等美食,为游客提供有特色、有情怀的美食体验。

加快构建现代林业产业体系·森工行动

强化生态保护 推动绿色发展

毕拉河林业公司

本报讯(通讯员 刘云 涂智慧)今年以来,毕拉河林业公司把全面推行林长制作为维护生态安全的重要制度保障,全方位构建生态保护与绿色发展新模式,不断提升林业治理现代化水平。

该公司搭建精细化林长体系架构,设立公司级林长5名、林场级林长20名,将保护责任细化到林班、小班,设立林长办公室,配备专业人员,负责林长制日常工作组织实施、监督检查以及信息汇总与反馈,将森林资源现状、保护举措以及林长履职情况等信息透明化,接受社会公众监督;打破部门壁垒,加强林业、公安、消防等多部门联动,定期召集各级林长及相关部门负责人,共同研究解决森林资源保护与发展过程中的问题;联合鄂伦春自治旗检察院、内蒙古大兴安岭森林公安局毕拉河分局建立“林长+警长+检察长”协作机制,形成强大工作合力。

该公司利用现代科技手段,打造智慧林业监管体系,依托卫星遥感技术、无人机航拍技术,为森林资源精准管理和灾害预警提供数据支持,在生态功能区设置多个野生动物监测点,对野生动物的活动轨迹、种群数量和分布情况开展实时监测;针对不同区域的森林资源区域,制定个性化生态修复方案,根据森林生长发育的不同阶段和林分结构特点,适时开展间伐、修枝、割灌等抚育措施;充分挖掘森林资源的多元价值,大力发展生态旅游、林下经济等绿色产业,拓展“旅游+林下研学旅行”“旅游+森林康养”“旅游+产品”模式,加强旅游品牌建设和市场推广;推广先进的种植技术和管理模式,发挥立地条件和资源优势,引导职工群众因地制宜发展林下种植、养殖等特色项目,做大做强绿色产业,实现生态效益、经济效益和社会效益最大化。



12月12日,乌尔旗汉森工公司举办“翰墨扬华章 丹青绘盛世”职工书画摄影展,共征集书法作品20幅、美术作品33件、摄影作品140幅,展现公司改革发展成就和职工幸福生活。程光夏 孙晓秀 摄

甘河森工公司党委

巡听旁听助推理论学习质效再提升

本报讯(通讯员 范博雯)近日,甘河森工公司党委开展政治理论学习巡听旁听工作,通过上门听、逐个巡、现场评、限期改的闭环工作法,以“听”促“学”、以“评”促“改”、以“巡”促“效”,推动基层单位政治理论学习“活”起来、“实”起来。

该公司党委修订完善《基层党组织政治理论学习制度》《基层党组织政治理论学习巡听旁听实施方案(试行)》等,由公司党委宣传部作为牵头部门,制定年度巡听旁听工作计划,组建巡听旁听工作组,督促基层党组织班子成

员在学懂、弄通、做实上作出表率,在学思践悟中不断提高政治素养。工作组在巡听旁听过程中,采取现场旁听、点评反馈、查看内业等形式,重点把握被巡听单位政治理论学习“第一议题”制度是否落实、学习主题是否突出、参学率是否达标、学习流程是否规范、学习讨论是否做到理论联系实际等内容,并认真作出评价,指出问题、限期整改,切实做到真学、实听、严巡,确保各单位政治理论学习准备更充分、组织更严密、程序更规范、研讨更深入。

莫尔道嘎森工公司：击水中流处 改革闯新路

■ 本报走基层融媒体采访组记者 郭卫岩 刘磊 唐永朋 通讯员 李志凤 王宏民 常威

“竞争上岗报名表就一份,要签竞争上岗承诺书……”

“都准备好了交到指定联系人那儿就行……”12月4日,当记者走进莫尔道嘎森工公司党委组织部部长张太雷的办公室时,他正在通电话,而电话那头正在咨询公司科职人员竞争上岗的相关事情,他则一一耐心解答。

“最近咨询竞争上岗的人特别多,大家参与的积极性特别高。”挂断电话,张太雷笑着对记者说。12月3日,莫尔道嘎森工公司官方微信公众号“林海党旗红”上发布了一条《莫尔道嘎森工公司科职人员竞争上岗公告》,公司将选出办公室、人力资源部、发展规划部等6个科职岗位面向全公司进行竞争上岗。一时间,该公司犹如一颗石子投入平静的水面,激起层层波澜,特别是青年员工,跃跃欲试,争相报名。

记者采访时遇到了前来报名的两名“参赛者”。今年26岁的孙鹏是莫尔道嘎森工公司运修中心的一名营林技术员,也是一名“林三代”。大学毕业后,他毅然决然地回到家乡,全身心投入到林业工作中。他对记者说:“这次竞聘对我们年轻人来说,能更好地展现自己,发挥才能,不管我这次能不能脱颖而出,在以后的工作中我都会更加努力,不断提升自己。”

同样前来报名的王晓光是公司管理部的一名科员,她说:“这次竞争上岗提升了我们年轻人工作的积极性,公开公平公正的方式让我们每一个努力的人都有机会,所以我们干劲儿更足了。”

为进一步形成“能上能下、能进能出、合理流动”的科学用人机制,莫尔道嘎森工公司结合目前干部队伍建设的实际,遵循按需设岗、一岗多能的原则,大幅缩减管理岗位和管理层级,科职人员由153人缩减至118人,压减率22.9%;一般管理岗位由591人缩减至247人,压减率58.2%。公司本部科职人员、一般管理岗位人员全部实行竞争上岗。

张太雷部长介绍说:“与传统的干部选拔方式相比,竞争性选拔干部优势明显,使全体干部工作思路由‘要我干’变成了‘我要干’,提高了干部的工作积极性,转变了作风,优化了结构。”

大力开展竞争上岗,激励职工奋发作为,让人才脱颖而出,是莫尔道嘎森工公司深化改革的一个缩影。莫尔道嘎森工公司在“育人”“选人”“用人”上下功夫,不断完善人才培养、评价机制,通过挂职交流、岗位竞聘、专业培训等举措,发现培养选拔优秀年轻干部,持续激发人才队伍活力。

冬日的午后,走进莫尔道嘎森工公司红旗经营管护中心,可以看到职工们各司其职,神情专注。

“红旗经营管护中心是由之前的红旗林场、安格林林场合并的,现在我们负责原来这两个林场生态功能区的生态保护工作。”中心书记李洪泉一边带着记者参观焕然一新的经营管护中心,一边给记者讲述这里的“前世今生”。在改革过程中,莫尔道嘎森工公司按照生态功能区面积和沟系

分布,遵循强强联合、优势互补的原则,重新整合划分生态功能区和管护站布局,成立了3个区域性、综合性的经营管护中心,红旗经营管护中心就是其中之一。“林场合并以后变化特别大,通过机构调整,竞争上岗,管理人员交流了,思想也交流了,工作思路更宽更清晰了,干部职工队伍优化了,人员干劲儿也更足了。”李洪泉说起改革后的变化侃侃而谈。

莫尔道嘎森工公司按照“从实际出发、先立后破”的原则,将本内部设机构由原来的17个撤并至14个,直属单位由原来的21个撤并至11个,形成管理更便捷、运转更顺畅、工作更专业、劳动更高效的基层管理架构,让撤并整合后的新机构实现“1+1>2”的效果。

“机构撤并整合可以减少同一专业、同一领域的同质化经营,有利于集中资源形成合力。”公司管理部部长董立和给记者算了一笔账,公司通过机构改革,有效压缩办公场所面积近7000平方米,节省集中供暖、自行取暖费40万元;通过封存淘汰耗能高、效率低设备,节约油脂17万元,降低水电费用近10万元,进一步巩固和扩大了企业精细化管理成果。

改革带来的“红利”,让职工群众得到了更多实惠。孙文凯是莫尔道嘎森工公司中心苗圃的一名职工,曾是一名采伐能手,全面停伐后从一名“采伐工”变成了“播绿者”。今年冬天,苗圃工作进入“淡季”,他主动申请到太平经营管护中心参与森林经营试点的工作,他说:“我们公司绩效工资向一线倾斜,干得多挣得多,那我哪闲得住啊。正好山场一线的工作我都熟悉,现在天

冷了苗圃活儿少,我就想着去干点儿别的活儿,多挣点儿。”

记者在采访中了解到,莫尔道嘎森工公司实行工资总额预算制,完善薪酬分配制度,明确任务与定额,并根据岗位性质、艰苦程度、技术含量等将岗位重新划分为5个层级、11个类别,工勤岗位细分43个岗位,加大了绩效工资差异化分配额度,按“一岗多能、岗变薪变”原则,合理安排重点工作,使任务完成与薪酬获得相统一。将绩效工资分为月度考勤绩效工资、月度预发绩效工资、半年度和年度考评性绩效工资,艰苦岗位绩效工资,科级干部A档员工名额比例向红旗经营管护中心、胜利经营管护中心、太平经营管护中心、运修中心、贮木中心、应急事务中心等生产单位倾斜,一般管理人员向基层一线骨干员工倾斜,工勤人员向从事一线生产任务的技术技能岗位倾斜,实现了“多劳多得、不劳不得”。

随着机构的撤并整合,公司进一步优化了公司林长制组织机构,并重新进行区划,全面构建起公司林场两级林长制组织体系,建立了一长、一员、一站、五部门的责任体系,2024年两级林长共开展巡查300余次,签发了春季森林防火、林下采集管理、2024年林长制工作要点等3个林长令,以“林长制”助推“林长治”,筑牢了生态屏障,壮大了绿色动能,擦亮了亮丽名片。

莫尔道嘎森工公司以改革为“突破口”,抓住了发展这个“牛鼻子”。

与携程集团签署战略合作协议;与额尔古纳白桦林景区、额尔古纳湿地等大流量景区深化合作;醉美331国道莫莫线自驾游线路正式开通……公司以改革为旅游产业赋予新动能,不断完善区域旅游空间布局,构建大区域旅游发展格局,点燃文旅增长新引擎。据统计,2024年莫尔道嘎森工公司旅游收入2830万元,创历史新高。

记者手记

莫尔道嘎森工公司以改革为动力,以创新为引领,以市场为导向,以职工群众满意为目标,走出了一条符合自身实际、具有鲜明特色、成效显著的改革之路,也为推动国有企业深化改革、实现高质量发展注入了新的动力和活力。如今,在莫尔道嘎森工公司,一幅幅职工干事创业、企业蓬勃发展的新画卷正在徐徐展开。

林区改革在行动·记者走基层

