



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

森工集团中层正职领导人员学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想的二十届三中全会精神研讨班开班

张良出席并讲授专题党课

本报讯(记者 赵兴祖)1月9日,森工集团中层正职领导人员学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想的二十届三中全会精神研讨班在教育分公司(党校)开班。

森工集团党委书记、董事长张良出席开班仪式并讲授专题党课。森工集团党委副书记、工会主席牛广忠主持开班仪式。

张良围绕学习贯彻党的二十届三中全会精神,与参加研讨班的领导干部谈改革、话发展。他说,党的二十届三中全会是在以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业的关键时期召开的一

次十分重要的会议,是新的历史起点上进一步全面深化改革、推进中国式现代化的总动员、总部署。全会审议通过的《决定》提出300多项重要改革举措,涉及国企改革的内容401个字。2024年,森工集团认真学习贯彻党的二十届三中全会精神,以改革为先手棋、重头戏,确定了加快构建现代林业产业体系的发展思路,经过一年紧锣密鼓地推进,各项工作破题起势、初见成效。

张良强调,未来几年是林区乘势而上、大干快上的关键期,改革将成为常态,要进一步解放思想,用创新思维应对、解决前进

路上的新情况、新问题。要深入贯彻落实习近平总书记关于大兴安岭林区森林防火工作的重要批示精神,全力以赴完成习近平总书记交办的政治任务。要发挥筑牢我国北方重要生态安全屏障“主力军”作用,高质量完成生态保护和修复重大工程,加强森林资源管理,提升森林防火综合防治能力。要坚定不移地推进构建现代林业产业体系步伐,让生态优势不断转化为发展优势。要进一步深化国企改革,通过市场化手段彻底打破“大锅饭”。要持续加强精益化管理,加快推进“智慧林业、数字森工”建设,加强政策研究和项

目管理,加大授权放权力度。要牢固树立“大人才观”,加强干部年轻化、知识化结构调整,把人才培养作为“一把手”工程,在生活、工作、培训上给予足够的关心关爱,实现“拔苗助长”。

此次研讨班为期3天,森工集团107名中层正职领导人员参加,将集中学习《构建高水平社会主义市场经济体制深化国资国企改革》《高举改革开放旗帜,以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴——学习贯彻党的二十届三中全会精神》等内容,并结合学习贯彻全会精神,联系林区改革实际进行研讨。

绰尔森工公司

宣传“加火” 助力冰雪旅游升温

本报讯(通讯员 李学玲)连日来,绰尔森工公司依托线上线下主流媒体平台,统筹各方宣传力量,营造浓厚舆论氛围,助力“冰雪奇缘 遇见绰尔”欢乐冰雪旅游季持续升温。

该公司成立由党委宣传部牵头的宣传营销小组,运用多样化传播手段与渠道,构建全方位、多层次、多声部的宣传矩阵,设计制作活动预热H5、宣传海报,印制宣传折页手册1000份,利用广场电子屏不间断播放旅游宣传短视频,发动各单位职工、本地自媒体网红积极参与宣传推广,全力展现冰雪运动和秘境绰尔的无限魅力。

该公司注重借船出海、借梯登高,吸引各级主流媒体参与报道,为绰尔欢乐冰雪旅游季宣传造势,持续让“冷”冰雪带来“热”活力。在内蒙古经济新闻联播、内蒙古广播电视台经济生活频道《都市全接触》栏目、内蒙古广播电视台文体娱乐频道《北疆文旅》栏目、《内蒙古日

报》客户端草原云等主流媒体平台,推出《冰雪经济乘东风“热”起来》《绰尔森工公司全方位做好冬季旅游工作》《“冰雪奇缘 遇见绰尔”2024欢乐冰雪旅游季开幕》《“冰雪奇缘 遇见绰尔”2024欢乐冰雪旅游季暨冰雪(趣味)运动会开幕》等报道。同时,在内蒙古广播电视台奔腾融媒客户端开启线上活动直播,直播2小时观看人数超8.6万人次;“绰尔森工”视频号、“印象绰尔”抖音号发布欢乐冰雪旅游季视频近50条,浏览量达30万人次。借势“冰雪热”,有效宣传推广绰尔森工公司自然资源禀赋和产业发展优势,进一步提高旅游品牌的知名度和美誉度。

加快构建现代林业产业体系·森工行动

深化体制机制改革 全面激发企业活力

——森工集团多措并举优化整合组织架构、深化“三项制度”改革

■本报记者 赵兴祖

编者按

2024年是国企改革深化提升行动落地实施的关键之年,也是承上启下的攻坚之年。森工集团坚持以改革创新为引领,聚焦改革之困、发展之痛、当下之难、长远之计,高点起步、高位开局,在功能使命类改革任务中找准方位,在体制机制类改革任务中明确重点,积极开展精准化、差异化、个性化改革探索,新一轮改革呈现出全面发力、重点突破、蹄疾步稳、压茬推进的良好局面,增强了企业核心功能,提升了竞争力,为打造国内一流现代林业集团积蓄势能。

即日起,本报推出森工集团全面推进行动国企改革深化提升行动走深走实系列报道,敬请关注。

改革,增加动力,激发活力,释放潜力。2024年,森工集团深入贯彻落实国企改革深化提升行动安排部署,以全面提升现代化治理水平、市场化经营能力为目标,大胆改革创新,主动谋划改革自选动作,统筹开展了经营管理架构优化整合和“三项制度”改革,改革广度、力度、深度前所未有,全面激发了企业发展活力。

突出以上率下 全面建设精干高效总部

千帆竞渡,奋楫者先。2024年,森工集团坚持总部先行、以上率

下,聚焦国有企业高质量发展目标,把质量效益和体制机制创新摆在突出位置,在深化改革中全面发力、深入推进,在重要领域和关键环节不断取得重大突破,企业竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力得到全面提升。

惟改革者进,惟创新者强。森工集团围绕提升部门机构管理效能,研究制定《内蒙古森工集团机构调整方案》和“六定”方案,撤销整合、优化调整职能交叉、业务相近的职能部门和派出机构,实施机构重组整合、人员优化配置、职能重新核定,有效解决“同一事项多头管理”问题,构建起职责清晰、精简高效、运行专业的管理体制和各自其责、各负其责、协调运转、规范行权的运行机制。对直属单位经营管理架构实施优化整合,按照协同优化、精简高效、总量调控原则,采用“撤”“并”“转”等方式,共压减直属单位内设机构245个,压减管理岗位4288个(其中:科职岗位342个,一般管理岗3946个),实现了要素统筹、效率倍增。

以“三项制度”改革为核心,森工集团创新用工机制、分配机制、激励机制,充分调动“两个积极性”。实行“综合项目制”管理,员工统筹调配、竞聘上岗、集中考核,以岗定薪、一岗一薪、易岗易薪,多劳多得、少劳少得,初步打破“大锅饭”。

促进管理人员能上能下。结合干部队伍建设实际,森工集团破除论资排辈和隐形台阶,形成管理人员能上能下、员工能进能出的常态化机制,树立“让有为者有位、能干者能上、优秀者优先”的鲜明导向。“赛马”“相马”并举,结合经营管理架构优化整合,在集团及各级子企业及分公司中全面开展管理人员竞争上岗工作。不拘一格选

拔优秀人才,形成能上能下的选人用人机制。2024年各直属单位新聘任管理人员509个,其中竞争上岗445人,竞争上岗率87.43%。

打破员工身份界限,推进传统身份管理向岗位管理转变。集团各直属单位用工全部实行按需设岗、一岗多能,制定岗位说明书,建立健全常态化岗位评估机制;健全完善劳动合同管理、员工守则、员工违规行为处分等一系列管理制度,以劳动合同管理为核心,以岗位管理为基础的市场化用工机制全面实施;强化绩效考核结果运用,围绕全员绩效考核目标设定、考核评价、绩效反馈等各环节,健全管理制度,为员工的绩效薪酬升降、岗位调整变动、职业发展、评优评先、转岗培训等方面提供准确评判依据。

促进员工能进能出。制定印发森工集团《人力资源发展三年规划(2024—2026年)》《中长期人才发展规划(2024—2030年)》,明确人才队伍建设的主要任务、具体措施,统筹实施“五大人才”工程,健全完善6项人才工作机制,秉持“年轻人就是人才”的理念,坚持市场化劳动用工机制,2023年以来,“订单式”引进各类人才2310人,对引进人才“量身定制”跟踪培养计划,实现人岗相适、人尽其才。

促进收入能增能减。森工集团在改革中构建能力贡献决定薪酬水平机制,变“大锅饭”为“定制餐”,实行工资总额分类分级管控,优化工资总额结构,绩效性工资总额“随着任务走,跟着项目来,伴着效益涨”,改变“普调普增”的做法;全面构建“业绩导向+精准考核+刚性兑现”的差异化薪酬分配体系,按照员工承担的任务量、绩效考核结果等差异化兑现绩效工资,拉开不同岗位的收入差距,形成了“能者多劳、多劳多得”和“奖励

罚懒”的鲜明导向。改革后,收入差距倍数保持在130%左右,浮动工资占比达到了40%,预计2025年末达到45%。

聚焦真改实改 持续提升企业发展动能

方向明则思路清,目标明则步履坚。森工集团各单位结合实际,纷纷起草实施方案,做好部署安排和督导调研,将改革任务分解细化,明确时间表和路线图,倒排工期,挂图作战,打破“舒适圈”,寻求最大“利益圈”,形成上下同欲、上下同心、上下同力推动改革落实的良好局面。

根河森工公司以改革“破冰”,促企业“突围”,立足区位优势,以根河为中心节点,打造内部精品旅游环线通道,实现分区连线、串点成面,以内部形成环线、外部联通区域为抓手,将根河源国家湿地公园打造成北接漠河、东接黑龙江、南接呼伦贝尔大草原,集“森林穿越、旅游康养、休闲度假、特色餐饮”于一体的综合性旅游区域。

绰尔森工公司将实绩作为选拔任用干部的硬指标,不以年龄“划红线”、不因“空编”勉强选,真正让深耕细作、奉献一生的林区“土专家”看到奔头,让敢想敢为、善作善成的年轻干部看到希望。

伊图里河林业公司激活员工动力,激发人才活力,以盘活现有人才存量为基础,进一步建立健全培养选拔优秀

年轻干部常态化工作机制,注重选配具有基层阅历的年轻干部,分门别类建立备用选人库。聚焦重点工作、重大项目、攻坚阵地,选派优秀年轻人才进行锤炼,培育一批敢于攻坚克难的复合型人才,进一步加快人才孵化和整体素质提升。

大杨树林业公司将自然保护地管理部(天保办)与森林资源管理部、森林调查设计大队、大杨树奎勒河国家湿地公园管理处优化整合,成立森林资源管理中心,打通了壁垒,减少了工作中不必要的中间环节与职能交叉,定位更准确,职能更清晰,流程更顺畅,工作更高效。

莫尔道嘎森工公司大力开展竞争上岗,进一步形成“能上能下、能进能出、合理流动”的科学用人机制,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。

改革无止境,扬帆再出发。森工集团在优化整合组织架构、深化“三项制度”改革进程中,以改革改变、创新创造为引领,员工们切身感受到改革有甜头、工作有劲头、生活有盼头、日子有奔头,激发了干事创业的内生动力。



巡护路上,师徒的守望与传承

■本报“新春走基层”融媒体报道组 通讯员 赵雪智

春节将至,岁寒情暖。1月6日,笔者来到距离大杨树林业公司所在地50多公里的库莫尔林场,记录一对师徒守望与传承的故事。

“这片人工林是我参与种下的,看着它们从幼苗长到这么高,感觉就像我的孩子们长大了一样。”林场老员工胡才指着一片人工林说道。

今年60岁的胡才是库莫尔林场的一名管护员,还有不到半年的时间,工作43年的胡才就要退休了,即将到来的春节,也是他在岗位上度过的最后一个春节。

胡才拍了拍徒弟尹志鹏的肩膀笑着说:“等这片林子长成,结了松塔,你记得给师傅拍个照片,也让我高兴高兴。”

尹志鹏是刚到林场的管护员,作为一名退役军人,同事们都评价他素质和体能过硬。为了让新入职员工更快适应工作,库莫尔林场实施师徒结对计划,就这样,胡才和尹志鹏成了师徒关系。

从规划巡护路线、入山辨别方向、填写巡护日志到了解风力灭火机的制作结构和使用方法,再到如何看资源管护分布图,胡才带着尹志鹏实地教学。

“看见志鹏就想起我刚上班的时候,也是这么年轻,有活力。”胡才翻出一张自己刚参加工作时的照片,感慨地说:“以后就让他代替我继续守好这片林子,就像我当初接过上一辈老同志手中的接力棒,从事管护工作一样,咱们后继有人了。”

“走,一起去看看我负责巡护的52.53林班。”胡才带着尹志鹏要到下一处管护场地看看。

舍不得,离不开。胡才的眼中满是对这片林子的眷恋,他一边细致查看,一边耐心叮嘱:“管护工作一般两人一组,一天要走几十公里的路,除了注意突发情况,巡护时也会涉及病虫害防治和野生动物救助等工作,看似单调重复,但都是对责任心的考验。”

“放心吧师傅,我会守好它们的。管护工作虽然艰苦,但我觉得很有意义,我一定会接好接力棒,走好新的‘绿色路’。”尹志鹏语气坚定地说。

新的一年,新的起笔,无数林业岗位的新老交替也在悄然进行。一代又一代务林人用忠诚践行使命,将责任薪火相传,让林区既后继有人,也后继有人。

林区改革在行动