

基层简讯

■ 12月5日,冶炼厂举办新闻宣传培训班,邀请了公司宣传部人员为20余名基层宣传骨干授课,进一步提高他们新闻宣传写作能力。

授课老师通过PPT方式,理论联系实际,分别从带你认识公司全媒体、宣传思想文化、意识形态工作等方面,深入浅出地讲述了企业宣传新要求、公司媒体的用稿要求,常用报道体裁及写作技巧、企业文化管理、意识形态等内容。

此次培训课堂气氛活跃,通过培训学习,大家进一步了认识和理清了新闻写作思路 and 写作方法。大家纷纷表示,培训活动接地气、很实用,对于更好地提升新闻写作水平有很强的指导性。
(鲁方昆)

■ 12月12日,矿业分公司铜绿山矿选矿车间生产二班党支部将11月党建主题实践活动完成情况进行公示。

该党支部紧扣生产经营目标,进一步发挥党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用,围绕“一提一降一达标+”工作目标,落实多项举措。一是在“提”球磨台时量上,把握矿石粒度和球磨充填率两个关键因素。二是在“降”铜尾矿品位上,不定时对浮选机的运行状况进行检查,确保浮选设备正常运行。三是在铜精矿品位“达标”上,合理给药,确保铜精矿品位达标,并积极开展药剂试验和扫Ⅱ加药点试验。四是在主题活动“+”上,开展党员QC攻关活动,降低铁尾磁性铁含量和生活水用水成本。

(梅晓艳 吴玄)

■ 12月16日,矿业分公司铜山口矿综合办党支部开展革命传统教育,缅怀先烈,不忘奋斗初心。

该党支部组织党员参观了红三军团团部旧址和相关文史资料陈列馆,了解红三军团的光辉历史和发展历程,深切缅怀革命先辈。党员们纷纷感叹今天幸福生活来之不易,表示要不忘入党初心,牢记使命担当,坚定理想信念,勇于担当责任,为企业的发展不断奋斗。

(汪纯)

拓宽职业发展通道 完善激励约束机制 公司打通职务职级“双通道”

12月14日,公司召开职务职级改革工作总结大会,标志圆满完成了职务职级制度宣贯、水平能力测试和岗位考核聘任等工作。此次职务职级改革力度之大,参与人数之多、影响之深远,在大冶有色发展历史上尚属首次。

三项制度改革是深化国企改革部署的重要内容,是企业建立市场化经营机制的迫切需要,也是国有企业深化改革的持久性主题,以拓宽职业发展通道、完善激励约束机制为主要内容的职务职级改革是“三项制度”改革的重要组成部分。“公司职务职级改革是以行业内先进企业的方案为蓝本,吸纳了国际专业咨询机构的研究成果,并结合大冶有色实际,凝聚了公司上下智慧和心血,具有大冶有色鲜明特色的改革方案。”公司人力资源部负责人介绍道。此次改革主要是建立党政管理和业务或技术管理人员晋升职务与晋升职级的“双通道”,党政管理和业务或技术管理身份可同时兼具两个系列职务,从只能担任一个系列职位的单轨制向可同时兼具两个系列职位的双轨制转变,有效畅通了职位管理渠道,使岗位能进能出。积分晋升制使得人才选拔方式由单一相马向集体赛马转变,使优秀者脱颖而出,做到职位能上能下;配套的薪酬制度改革,加大了收入弹性,使得人员待遇能高能低。

公司党委对这项改革工作高度重视,成立了由公司党委书记、董事长翟保金为



组长,党委副书记、总经理王焱为副组长的职务职级改革工作领导小组,研究制定职务职级改革落地总体方案和措施,明确了“创新机制、激发活力”的工作总目标,提出了“职务职级改革和配套的薪酬制度改革工作同步推进、管理技术人员的职级和薪酬切换与岗位水平能力测试和岗位任职考核同步开展”的“两同步”工作要求,制定了“统一遵守市场化对标定岗定员定编的三定规范、统一执行岗位胜任能力测试和考核标准、统一制订考核聘任工作流程”的“三统一”工作措施。

公司对这项改革工作周密部署,加强改革体系顶层设计,改革按照岗位公布、个人申报、水平能力测试、考核聘任四个步骤

开展。自去年8月以来,公司先后颁布《职务职级管理办法》《管理、技术(技能)人员薪酬管理办法》《职务职级改革实施办法》和《职务职级考核聘任方案》,各二级单位及总部部室结合实际,制定本单位(部室)实施方案,一系列改革办法及配套的实施方案,既充分考虑到公司现状和未来发展,又积极稳妥、路径清晰、环环相扣。

在思想认识方面,公司主要领导和分管领导多次主持召开不同形式的座谈会,广泛宣传职务职级改革的意义,人力资源部广泛征求管理、技术不同层级员工的意见和建议。方案制定后,公司开展了多层次的政策宣讲和培训,并进行思想动员和制度解读,引导各级管理、技术、高技能人才理解、支

持、参与改革,让改革思想深入人心、改革措施人人思考、改革实践全员参与。

在能力测试方面,公司聘请高校教授、咨询机构和内部专家,精心设计试题内容和题量,36000余道试题覆盖了公司各战线、各专业方向、各层级人员所需掌握的各类专业基础知识,涵盖了企业管理技术人员应了解的政治思想、全面质量管理、统计分析、企业管理、企业文化等知识。公司1973人次参加了水平能力测试,公司领导和职工代表现场巡视监督,严格考场纪律,第一时间进行试卷集中批改复核,确保测试结果公平、公正、公开。

在职务职级考核聘任方面,公司坚持公开、公平、竞争、择优的原则,制作了不同类别不同层级考评具体流程模板,通过详细摸排被考评对象基本信息和单位考评意见,核查近五年度工作主要表现等情况,做到考评程序到位、充分研判到位、严格考评到位、聘任把关到位,按期高质量完成了考核聘任工作。

翟保金表示,实施职务职级改革,进一步树立了德才兼备、注重实绩的用人导向,打破了以往“干部能上不能下,进出机制单一”“技术人员发展通道窄,激励机制不畅通”等弊端,完善了人才培养和激励机制,进一步激发了人才队伍的活力,为企业高质量发展、打造现代化铜企业提供了有力保障。

(刘建新 李俊红)

故事汇

党员带徒有一套

12月6日,星期五,金格铁运分公司乘务班党员曹秀敏像往常一样,起了个大早提前来到单位,今天对她来说算是特别的日子。今年年中,铁运分公司有7名道口女工转岗到了乘务班,成为乘务员。作为一名老党员,曹秀敏挑起了对新组员左华丽、胡育珍实操训练的担子。大半年过去了,今天两名新职工就要面临实操考核,手底下见真章了。

随着两长声鸣笛,机车缓慢开始牵引出厂了,党员曹秀敏看看驾驶座和副司机座上正全神贯注操纵机车的两位新司机,又想起了这大半年的时光。每拉一趟渣之间的空隙时间,曹秀敏就会带着两个新司机绕着机车上下来回,大到机械间的部件分布,细到安装座的螺丝螺母稳固状态,她都巨细无靡一样按规定流程走一遍,让胡育珍、左华丽熟悉机车构造。七八月份的炎夏,车上车下这一趟走下来,曹秀敏师徒三人都是汗流浹背,尤其是在机械间里,刚刚停止运转的设备散发出热浪,曹秀敏往往都是一边讲解,一边擦去额头上的汗珠。要说辛苦,当然辛苦,但曹秀敏自己也是从半路出家到乘务班这条路走过来的,九年前自己初到岗位时的迷茫,求知若渴想要快点掌握岗位技能知识对得起自己工作的那份心情,她还记忆犹新,所以尽管新组员没说,她也明白她们的着急。现在有机会用自己学到的东西帮助别人,虽然辛苦一点,她觉得值得。

“渣三进路信号开发,道口关闭,推进!”机车在渣缓冷尽头线短暂停留后,对讲机里传来连接员给的推进信号,左华丽回笛后鸣长笛换向推进,列车开始缓慢前行。胡育珍和左华丽终于开始机车操纵,心里的紧张其实是远大于激动的。牵引出厂的时候还好,到了尽头线需要换向行驶,这时问题就容易出现。拉渣使用的机车都是机械连锁,要求机车完全停稳之后才能换向。由于心里紧张,徒弟们最害怕的是自己忘记换向,或是机车行进过程中需要关油门的时候,自己会错把换向当成油门。这是很多新司机都会犯的错误,但别小看这个换向钮,当新司机操作不当,轮箱里的换向齿轮突然逆向旋转,很容易打坏齿轮的。曹秀敏深知,解决这个问题只有缓解心理压力,让徒弟们不要那么紧张,能从容想一再动,把操作流程熟记于心。每一趟车她都跟车,站在操纵台后面,盯着徒弟的操作,在将要犯错的时候及时出声提醒,告诉她们慢慢来,不用紧张不用慌,白班夜班足足跟了半个多月车,才把这个毛病别过来。

“减速,再减速,停车!”机车在澳炉渣线避让线缓慢行驶,随着连接员给出一连串信号后停车了。徒弟们停机巡视一遍机械间,关好门窗下车做好防溜后,这一趟测验就结束了。刚开完车的徒弟们又紧张又兴奋,回忆自己考得如何,哪里可能扣了分。跟着一起的曹秀敏笑着说:“考都考完了,不用想那么多,成绩出来就知道了。”曹秀敏明白她们此时的心情。这次考核结束,只是对她们一段日子的操作流程学习成果的验收,但徒弟们离真正能够独当一面作业还有很长一段距离,机车操纵挂钩的细节,应变能力等等还有很多要学习的。这回考核看起来不错,希望通过这次考核,彻底了解她们心里对驾驶机车的紧张和不安感。她这个当师傅,还有很长一段路要带着徒弟走呢。

(张涛)



冶炼厂电解车间党总支开展主题教育 向问题叫板 让职工称道

第二批“不忘初心、牢记使命”主题教育开展以来,冶炼厂电解车间党总支扎实推进17项问题的专项整治,紧扣职工生产、工作、生活实际,注重解决职工最急最盼最忧的紧迫问题,一件件梳理、一条条研究、一项项落实,用看得见的变化回应职工的关切和期盼,以实际成效让职工感受到主题教育带来的新气象新变化。

解决生产最急的问题,让职工“安心”

电解车间是公司主产品阴极铜的生产中心,现有职工501人,其中党员124人,党总支下设3个党支部10个党小组。30万吨阴极铜生产项目自2012年投产已经8年,因使用年限较长的缘故,部分设施开始出现故障。今年以来,阴极铜生产设施不锈钢板燕尾槽堵塞、夹边条松动、导电棒弯曲等生产问题集中爆发,导致生产阴极铜形状不达标,机器人不能顺利剥离阴极铜板,生产效率降低,产品指标降低,职工收入降低,还要经常加班加点,职工心里急!面对遇到的生产难题,大家一开始也不知道怎么下手解决。电解车间党总支将生产最急的问题列入“不忘初心、牢记使命”主题教育整改清单,党总支一班人把自己摆进去、把职责摆进去、把工作摆进去,明确责任人,



▲看着整改后崭新的转运架,职工脸上露出满意的笑容。

确定整改时限,挂图公示,推进整改。车间党总支和3个党支部班子成员从9月份起,轮流24小时值班。班子成员带领党员骨干想办法、出主意、分析关键要因,反复做实验,进行数据对比。经过一系列技术革新、改造攻关,有效解决了重点生产难题。电解车间主任、支委曹昌盛谈起主题教育,深有体会:“要让职工叫好,必须向问题叫板,企业效益好了,职工增收了,才有获得感。主题教育提高了我们发现问题,解决问题的能力。”

解决职工最盼的问题,让职工“舒心”

电解车间党总支开展“不忘初心、牢记使命”主题教育学习研讨、征求意见、查找问题、整改落实时,班班见支委,支委到基层调研时,职工群众反映生产设施老化、劳动强度大等问题。对照职工群众的新期待,车间党总支一班人下决心解决职工最盼望的问题。党总支书记刘建新说:“实打实解决问题,哪怕只是解决了职工反映的一个小问题,职工也是高兴的,就能得到职工群众对党组织的信任和信心。”净化班30万吨电积转运片架腐蚀,转运作业时,职工经常一身铁锈,以前是坏一个修一个,修不好换一个。今年11月份,车间对所有16个转运架进行彻底修复或更新。“环境好了,职工们现在干起活来,更顺手,更舒心了。”看着一排排崭新的转运架,班长袁正刚喜笑颜开。开展主题教育以来,车间集中解决了硫酸镍产品由人工转运改善为加装卷扬拉包转运;电积黑铜由人工清理改善为制作黑铜斗转运等6项具体问题,降低了职工的劳动强度,实事办到了职工心坎里。一些问题,由过去的“逐步解决”到现在的“马上解决”“彻底解决”,主题教育让职工感受到了新变化,提升了一线职工生产工作的幸福感。

解决职工最忧的问题,让职工“暖心”

把职工的“笑脸”作为检验主题教育的成效,电解车间党总支支部一班人把初心使命变成解决职工群众操心



▲职工在看主题教育整改事项改善前后对比图。



▲解决生产难题,保障电解生产顺利。

事、烦心事的自觉行动。党总支教育引导党员干部和党员骨干当好为职工服务的勤务员,3个党支部长期坚持做好职工“三必谈三必访”工作,帮助解决职工就医、困难帮扶等一系列好事实事。二支部槽面班职工小丁上班作业时,突然感觉不舒服。党支部立即安排一名党员班长陪同就医,跑上跑下帮忙办住院手续。入院当晚,党支部2名支委就去医院去看望慰问。在支部的帮助下,小丁得到了及时治疗。出院后上班,平时言语不多的他,也主动和党员们拉起家常来,党员得知他的家庭困难诉求后,向支部汇报,支部安排小丁做些力所能及的劳务活,工会也给予了困难补助。小丁渡过了难关,感激地说:“党员就是职工群众的贴心人,党支部我信得过!”

(徐芳玲)