



1971-2021
50



近年来,山西东义煤电铝集团有限公司党委秉持“党建引领绿色东义”发展理念,始终注重发挥党委的政治核心和政治引领作用,有力地推动企业实现了高质量发展。

山西东义煤电铝集团有限公司是集电力、冶金、化工、建材、物流贸易、职业教育为一体的民营企业集团。2000年成立公司时即同步组建党委,下设6个党支部,结合生产车间、项目工程、技改前沿等灵活设置23个党小组,有87名直管党员和50名流动党员。

集团现有资产80亿元,员工4200余人,拥有全资、控股及参股企业17家,年销售额收入达百亿元,利税近10亿元。

集团逐步探索形成“三五三”工作模式,“三”指用好党建、人才、服务“三大抓手”,“五”说的是发展矿业、镁业、焦电、建材、物流“五大板块”,最后一个“三”指的是实现生产力、驱动力、凝聚力“三力提升”,有效提高了党建在推动企业发展中的含金量和贡献额。

党建就是生产力

近年来,东义集团按照党建强、发展强,生产经营好、企业文化好、劳动关系好、党组织班子好、党员队伍好、社会评价好的“双强六好”标准,探索党建工作的有效路径。

班子引路,把准企业生产经营方向。把班子建设牢牢抓在手上,通过双向进入、双向培养、双向互动,实现党的理论方针政策指导企业管理决策。

——管理层面“双向进入”。集团公司党委与管理层交叉任职,高度融合,党委班子现有成员7人,其中,集团董事长和总经理分别担任党委书记、现任书记,常务副经理担任副书记,其余党委班子成员全部进入董事会和经理班子。

——党员与经营骨干“双向培养”。把生产经营骨干培养成党员,真正将党员技术骨干纳入领导班子。目前,企业中层领导干部共267人,其中59人为中共党员。

——监督和生产“双向互动”。充分发挥纪检组织在维护和执行党的纪律中的职能作用,党委层面成立纪律检查委员会、聘请2名纪检监察员,各党支部设党风廉政监督员,探索形成“2349”纪委监督制约模式,常态化开展巡察,分别为确定对象、下达通知、听取汇报、调取资料、民意调查、个别询问、提出意见、核查整改、工作总结。

——党员带头,锻造素质过硬先锋队伍。坚持教育、管理、监督并重,采取“1685”党员教育管理模式,促进形成党员发挥作用的良性循环。

——教育突出党员引领,组织带动。发挥党员先锋模范作用,自主领悟学,党的十九大以来发放各类学习资料近600册,推

动党员做好个人自学;集中培训学,每年至少组织1次集中培训;专家辅导学,每年组织3—5次“东义大讲坛”,邀请省内外科研专家,技术骨干登台授课;外出观摩学,每年至少组织党员领导干部外出观摩学习1次;典型引领学,每年选树10名左右优秀党员,利用“三会一课”等开展事迹报告会;交流研讨学,采取线上线下相结合方式,党支部每月组织党员进行1次交流研讨。

——管理突出“八项制度”,建章井落实“三会一课”,主题党日、谈心谈话、谈岗定责、志愿服务、“三亮三创”,党费收缴、关系接转等8项制度,引导党员佩戴党徽上岗工作,促进先锋模范作用发挥。

——监督突出“五种方式”。每周心得分享,依托微信、钉钉软件,党员每周用“三言两语”向党小组长报告1次工作情况;每月思想汇报,党员每月主动与党小组长“面谈”1次,重点汇报思想动态;每季工作小结,党员每季度向党支部上交1份工作小结,重点说明工作成效和发挥作用情况;半年民主评议,党支部每半年组织1次民主评议;年终目标考核,党支部每年底召开目标考核会,党员汇报思想、工作等情况。

——群团共建,凝聚创新发展强大合力。坚持党建带群建工作思路,发挥集团工会、团委、妇联、民兵组织作用。东义工会每年组织元旦职工联欢会、“五一”职工技术比武、国庆职工运动会;后继有人“团建会”等活动,让职工及其子女当主角,唱主角,展风采,有效激发工作热情。东义团委每年组织青年职工、志愿者开展义务植树、志愿服务、青年联谊会等活动,倡导青年职工积极响应党委号召。东义妇联每年组织最美职工家庭、最美女性评选等活动,逢妇女节组织关怀慰问活动,专门为女性职工建立“妈咪小屋”,激励她们以女性特有的人格魅力和敬业精神,投身企业改革发展。东义民兵组织每年组织应急演练、军事化训练等活动,积极配合全市维稳保安、防汛救灾等活动,展现出招之即来、来之能战、战之必胜的精神面貌。

党建就是驱动力

集团党委不断加强党对人才工作的领导,着力在人才引进、培育、使用、服务上下功夫、出实招,锻造出一批助推企业高质量发展的优秀人才队伍。

——引进高精尖缺优秀人才,打造拓展企业发展前景的人才高地。围绕企业发展核心产业链条,明确人才岗位需求,靶向引才,实现聚才实效。

——全职聘用。通过优厚的薪酬待遇、优越的发展环境,为企业全职引进经营管理、专业技术人才、高技能人才230余人。

——聘请顾问。在镁业领域,聘请国内知名专家及美国、加拿大等3名外籍镁行业专家为技术顾问。

——校企合作。镁业领域与太原理工大学、东北大学等7所院校达成产学研多方合作,煤化工领域与中国科学院山西煤炭化学研究所、太原理工大学煤化工研究所等8家院所达成产学研多方合作。



与吕梁共成长

——搭建平台。搭建2个省级企业技术中心和1个吕梁市级企业技术中心以及吴稀勇创新工作室等创新创业平台,产生人才集聚效应,带动形成高端人才工作团队,形成“家有梧桐树,引得凤凰来”的“东义效应”。

——培育各级各类实用人才,打造支撑企业运行运转的人才基地,对渗透在生产经营管理各个岗位的人才提质提效,不断夯实企业运行运转的人才基础。

——走出去,与天津大学签订长期协议,5年以来共选送34名干部带薪脱产进修,修学结业后独立承担课题研究任务,成为后备的高级管理人才。请进来,与山西财大签署培训协议,利用其优质教学资源为中层干部和财会人员举办各类培训50余场,管理干部实现普遍轮训。上下联动,一方面充分发挥高层次优秀人才的导师引路作用,通过业务指导、现场操作、经验交流等形式,进行经验传授和理论指导,提升团队后备人才的知识技能和工作能力,经过近10年的引领,吴稀勇创新工作室已培育出8名新生人才团队;另一方面集团内部组建13名优秀内训师团队通过手指口述等方式开展20余场接地气的活动,合计培育出1000余人次。注重新校企联合,与吕梁高级技工学校合作办学,成立东义基层人才孵化基地,对口培养的近130余名学生已上岗实习;由东义出资建设独立办学资质的华晋职业培训学校成为农民工技能提升的培训基地,为企业发展填补了充足的有生力量。

——转化人才科技智力成果,打造引领企业创新的人才宝地。在企业转型发展进程中,不断用党的凝聚力,推动优秀人才成果转化,将人才资源的科技智力优势逐渐转化为企业在行业发展的竞争优势。

——东义镁业有限公司依托吴稀勇创新工作室,在镁合金行业领域承担8项科研项目,在自主知识产权研发方面,迄今共研究申报29项专利技术。

——东义煤化工有限公司依托“三晋英才”林官敏等10人技术资深团队,采用新技术、研发新项目,不断推进能源革新,在焦炉自动扒焦、煤气脱硫、煤气回收、煤焦油节能、煤气水甲醇等5方面对传统产业的环保绿色革新取得突破。

——东义特种水泥有限公司依托水泥工艺高级工程师王平5人专业团队,研发的“利用镁渣、钢渣生产硅酸盐熟料及其制备的水泥”项目获得国家知识产权局颁发的发明专利证书,并实现工艺定型、成果转化。

——针对环保高压态势下镁厂存在的镁渣渣场扬尘及污水污染问题,在治镁总厂厂长魏志刚及总工郭云耀组成的技术团队对镁渣固废利用项目充分考察研究讨论的基础上,镁业公司党支部决定实施还原渣处理项目改造,通过改造方案的高标准落实,实现了环境改善、降低成本、节约资源的良好运行效果和经济效益。

——煤化工公司技术中心负责人翟志强,在煤化工管理生产、安全标准化运行、质量管理体系具有丰富的经验,入职东义集团以来,实现煤化工生产安全管理水平提升,10余年来实现安全生产零事故的业绩。

——提高人才培养服务水平,打造维护企业生态的人才湿地,牢靠把握人才激励、人才评价、人才服务的关键要素,多措并举优化人才发展环境。

——对高层次人才,给予具有竞争力的年薪待遇;通过增设技术津贴和科技评定等措施,拓宽技术骨干薪资增长通道,确保年工资增幅5%以上,目前技术人员薪酬年收入普遍在8—10万元;制定《专业技术人员晋升发展机制管理办法》,围绕“职务等级、技术等级、专业等级”三条主线,确保有真才实学的员工晋升通道畅通,尤其是针对不擅长管理的技术人员,可以通过技术等级评定晋升到等同于管理干部待遇,打通职业晋升通道;

——制定了《项目申报管理制度及奖励考核办法》,指导帮助人才团队申报项目资金支持,通过对表现优秀的人才进行考核给予物质奖励。

——通过技术比武、自主革新平台和年终评先优等活动,发现和评选专业精通、成果显著、成绩优异的技术革新能手、东义工匠、优秀管理者等,对各条战线涌现出的优秀人才进行荣誉和物质奖励,并借助内刊报纸、微信群专栏等地大力宣传。如连续多年组织技术比武活动,涌现出付月费、成海斌等一大批东义工匠,成为每年度企业发掘人才最为直观的平台,也成为在孝义民企中具有典范意义的品牌活动。

——高投入高标准建设生活休闲和娱乐设施,对员工办公、居住、餐饮等设施条件进行改善,如针对高层次优秀人才,为其建造人才公寓,解决外来人才的生活安居问题,生活上给予购房、油补、子女教育金补助等各项优惠政策。

党建就是凝聚力

——坚持党建引领,不断拓宽服务面、延伸服务圈,把服务生产经营、服务职工群众、服务社会民生作为各项工作的落脚点,通过服务凝聚人心,优化企业发展环境。

——服务生产经营,促进健康发展。不断激发广大党员干部和职工群众积极性,建立常态长效工作机制,用社会主义核心价值体系引领企业文化建设,促进生产经营。

——竞赛提质。组织开展以“小发明、小创造、小革新、小设计、小建议”主要内容的“五小”竞赛活动,党员职工郑志勇工作中发现注浆式叶片泵噪音大、电流高、出油压力不稳定,严重影响安全生产,积极进行技改,拆分损坏叶片,合理分配组装,改造后运行压力达到设计标准,为企业节约维修成本55万元。

——制度提质。先后建立销售供保岗位风险监督查处、保护举报人、采供部门廉政工作等制度,对各分厂生产经营指标完成情况全程监督,对新建项目设备招标工作进行监察,开展廉政风险排查专项活动,对可能存在的廉政风险及工作漏洞进行摸排,制定风险等级,制定防控措施,为企业健康良性发展提供了坚实保障。

——文化提质。提出“德行好,悟性高,行稳,能包容,爱企业,懂回报”的“东义人”十八字行为规范,组织开展丰富多彩的企业文化活动,广大党员职工积极主动为企业献出“金点子”,塑造积极向上的企业精神。

——服务职工群众,维护合法权益。注重关心职工群众生产生活,依托党群服务中心主阵地,大力开展四类活动,帮助解决实际困难。

——助学助教。建设1000平米的党群服务中心,开辟休闲阅读功能区,邀请市域内读书协会等社团组织,定期在企业组织读书分享等活动,陶冶心灵,提升素养。

——健康体检。企业医务室每年组织厂区开展全员体检,对每位参检职工进行身体健康状况医学分析,作出体检结论,对患有疾病和健康隐患的职工提供治疗和预防医嘱,保障职工群众身心健康。

——权益维护。企业法务办牵头,组建了包含5名法律顾问和1名心理咨询师在内的专业团队,承担人资关系纠纷调解职责,组建以来共调解劳动纠纷3起,营造了以人为本、团结奋进的和谐劳动关系。

——扶危帮困。主动发现职工困难情形,想方设法解决其燃眉之急,近年来累计慰问困难职工357人次,发放爱心款15万元;对每年考入大学的职工子女进行资助,累计捐助664人次112.2万元,进一步增强了职工群众的归属感和荣誉感。

——服务社会民生,彰显责任担当。在带领企业做大做强,不断发展的同时,积极回馈社会,投身于政府和社会各类公益活动,投资捐助累计已逾6.63亿元,彰显着属于自己的责任与担当。

——参与政府工程。投资1.54亿元完成孝义市300万平米供热改造民生工程,投资约9000万元完成孝义高新区太原理工大学现代科技学院系列工程建设,投资近1亿元与吕梁高级技工学校联合办学建设吕梁高级技工学校东校区。

——救助突发灾害。面对各类突发现象,能够第一时间伸出援手。比如,2020年新冠疫情防疫中,捐款150万元;2008年汶川地震中,捐款10万元。

——热心教育事业。2011年以来,每年金秋开学季,都组织深入部分农村,为考入高等学府的大学生,发放1000—3000元助学金,截至目前共资助贫困大学生完成本、硕、博三级学业累计224人次,捐资助学金额达26.4万元。

——助力精准扶贫。实施精准扶贫9个乡镇652户1955人,资助新农村建设等公益资金约495万元。尤其是大力推进就业扶贫,与孝义市梧桐镇、下栅乡等积极联络,展开专场招聘,对一些年龄偏大、技能不高的贫困群众,放宽招聘要求,安排力所能及的岗位,先后吸纳8名特贫人员就业,提供了稳定的就业岗位和收入来源。