

## 济宁能源阳城煤矿

## 构建党建责任目标管理体系，护航高质量发展

通讯员 张凯

济宁能源阳城煤矿积极探索，健全党建工作责任目标考核管理体系化建设，全力构建党建与业务一体化推进工作格局，为企业高质量发展提供了坚实保障。

从完善制度入手，规范决策程序。阳城煤矿从完善党委会议制度、修订规范党委会议事规则及“三重一大”决策制度着手，持续优化议事决策流程。通过规范前置研究决策程序，体系化落实党建责任，进一步强化了组织引领作用。

构建“一体双责三清单”责任落实体系。压实矿党委和各党支部抓党建工作主体责任，强化党委政治核心与领导核心作用，明确党组织书记为党建工作第一责任人。矿领导班子成员履行“一岗双责”，推动党建与业务深度融合。明确责任清单，成立党建工作领导小组，制定各级党建工作责任清单并签订责任书；列出任务清单，建立研究决定、前置研究讨论事项清单及负面清单，以配档表形式制定挂图作

战重点工作清单，每月下达支部月度党建任务清单；通报问题清单，对各类问题制定整改清单并公示，接受群众监督，构建起横到边、纵到底的党建工作责任体系。

明确标准，建立考核体系。系统梳理“三会一课”等制度，细化形成基层党支部组织生活“十条”标准，提升组织生活质量。制定“过硬支部”建设验收细则，明确星级支部评定标准，推进“五化建设”。深化党建品牌创建，以抓党组织书记创新项目为突破口，打造“1+19”党建品牌矩阵，以星级支部创建为抓手，开展“六有三强”党支部创建。将多类工作内容纳入党支部评星定级月度考核，组织支部党建互查、互评，形成结对帮扶机制。完善党支部书记执行力考核标准，开展多项党员活动，推行“党员量化积分管理”，考核成绩与量化积分与评先树优、工资收入挂钩。在急难险重任务面前，基层党支部建立“党员责任区”、设立“党员示范岗”、成立“党员突击队”，彰显强大组织力。



济宁能源阳城煤矿通过构建党建责任目标管理体系，不仅确保了党建工作的有效落实，还为企业的

高质量发展注入了强大的动力，也为其他企业提供了可借鉴的宝贵经验。

## 鲁泰化学做好协商民主工作，推进和谐企业建设

通讯员 李辉 于春

山东鲁泰化学有限公司将协商民主工作作为推进和谐企业建设的重要途径，通过健全制度，提高参与度、广泛征求意见等行之有效的措施，将协商民主工作融入企业管理各环节，取得了显著成效。

完善规章制度，促进交流沟通。为畅通职工反映问题渠道，及时回应职工关切，保障职工合法权益，鲁泰化学建立健全了《劳动用工管理规章制度》《集体合同》及各专项合同、《职工代表巡视制度》《厂务公开制度》等。鲁泰化学还注重规章制度的实效性与适应性，根据相关法律法规、企业发展形势及职工意见建议进行修改完善。

倾听职工心声，激发民主活力。激发职工参与协商民主的积极性，是做好协商民主工作的首要前提。为广泛听取不

同岗位、不同层级职工心声，鲁泰化学连续多年开展职工提案征集、合理化建议“金点子”征集活动，持续开展工作作风、履职尽责等一线调研活动。行之有效的协商民主工作，有效激发了广大职工的“主人翁”意识。鲁泰化学职工代表提案先后在省石油化学工会委员会、济宁市厂务公开民主管理协调小组等开展的优秀职工代表提案评选中获佳绩。

转化协商结果，积极回应关切。鲁泰化学将协商民主结果不折不扣转化为实际行动，以有效落实回应职工关切，进一步巩固了协商民主的成效。按照协商民主结果，企业创新性推出“四必送”服务职工品牌，持续开展“困难救助”“节日慰问”“金秋助学”、先模人物体检、女职工健康查体，及趣味竞赛、文化体育、传统民俗等活动，提高了团队的凝聚力和向心力。



做好技能提升，实现双重发展。鲁泰化学通过协商民主工作，广泛了解了职工知识短板和培训需求，多渠道做好职工技能提升工作，实现企业和个人的双重发展。聘请行业专家、高校教授为职工讲学；组

织各级管理人员、班组骨干为职工授课；举办了各类职业技能竞赛。鲁泰化学还注重职工学历提升教育，与青岛科技大学合作，支持职工参加继续学历教育，为职工提供了广阔的成长空间。

## 市财政局推行规范化处置探索罚没物品处置新模式

济宁市财政局探索形成“统一、共享、高效”的罚没物品处置新模式。

统一，依托“山东省罚没物品信息管理系统”，将全市各级执法机关取得的罚没物品信息全部纳入系统，实行统一规程进行处置。共享，执法机关、财政部门共用“来源去向明晰、管理全程可控、信息互联共享”的管理信息系统，实现了罚没物品处置、变现资金缴纳等全流程信息实时共享。高效，罚没物品处于系统全程监控之下并实行统一规程处置，有效避免了各种不规范操作，实现了罚没物品登记、保管、处置等工作的规范化、制度化和效益最大化。

(通讯员 王燕)

## 加强国有企业年轻干部队伍建设的思考

面的人才选拔出来。

严格选用把关。加强领导、周密部署，对年轻干部严格把关，通过竞争上岗、公开招聘等方式不拘一格选用干部，把政治素质高、个人能力强、有发展潜力的年轻干部选出来。

## 二、优化培养，精心“育”才

坚持能力建设，培育业务精湛、意志如铁、扎根企业，经得住各种困难和挑战的高素质、专业化人才队伍。

定向培养。制定大学生职业规划时间表、路线图，跟踪培养、靠紧盯实，分产业分专业开展年轻人才盘点，科学制定年轻干部年度配备提升目标，建立青年人才库，做好人才培养孵化工作。

磨砺品质。让年轻干部到基层一线、井下区队、关键岗位去经受锻

炼、增长才干，让他们在实践中学习新知识、掌握新技能、积累新经验。同时，注重提升理论素养、业务能力和综合素质，为未来的工作打下坚实基础。

注重传帮带。发挥老同志的传帮带作用，开展“薪火工程”“名匠带徒”“赋能成匠”等多项活动，让老同志、技能大师将自己的宝贵经验和心得体会传授给年轻干部，帮助他们少走弯路、快速成长。

## 三、监督提醒，严格“管”才

坚持党管人才，把政治标准和政治要求贯穿到年轻干部成长成才全过程各方面。

抓好日常教育。创新开展“青年廉洁”系列教育活动，举办年轻干部警示教育培训班，运用“会场+现场”“授课+约谈”等形式教育年轻干部

1000余人次，帮助年轻干部扣好廉洁从业“第一粒扣子”。

强化业务考核。落实人力资源优化提升工作部署，健全完善年轻干部综合考评制度，对工作实绩和经营业绩进行量化赋分，提高年轻干部“上”的积极性、“下”的精准性，促进人才流动。

强化日常监督。注重对年轻干部的心理疏导和关怀帮助，关注他们的思想动态和心理变化，帮助他们解决实际困难。通过严格的监督管理和温暖的关怀帮助，确保年轻干部在成长的道路上始终保持正确方向和健康心态。

## 四、知人善任，合理“用”才

坚持科学合理用好人才，促进人才区域合理布局和协调发展，激发年轻干部内生动力。

健全机制。健全人才作用发挥机制，构建具有兖矿能源特色的人才政策优势，因事择人、因才施用，通过政策引导，激励年轻干部创业热情，实现企业发展和人才自我价值提高的共赢局面。

人岗相宜。充分尊重年轻干部兴趣爱好和专业特长，运用好年轻干部创新能力强、思维活跃等特点，合理安排工作岗位，布局人才梯队建设，给予他们自由成长空间，做到人岗相宜、人尽其才、才尽其用。

大胆任用。深化人才发展体制机制改革，扎实推进人才高地和人才平台建设，大胆启用优秀年轻干部，健全“容错”机制，允许试错、宽容失败，让年轻干部无后顾之忧，尽情释放创新创业的热情。(山东能源兖矿能源 冯瑞)