

# 济宁能源阳城煤矿以“党管人才”为引领 打造“三类人”“三大员”机制，护航企业发展

阳城煤矿党委以“党管人才”为引领，创新打造“三类人”“三大员”机制，将党组织的领导力转化为发展动能，走出了一条安全与效益双提升的特色之路。

## “三类人”织密安全防护网

阳城煤矿党委深知安全是煤矿的生命线，这条线要靠专业人才来守护。技术员作为安全生产的“先行者”，参与“我的规程我来编”“我的规程我来讲”活动，确保每个工程都有科学规范的技术方案。党委委员每周组织科室集中会审规程措施，促使全员吃透技术要点。

“编干一体”机制更让技术服务直达一线——技术员每月独立带班作业不少于4次，上半年累计带班500余人次。“跟班时发现工作面支护参数不合理，及时调整避免了潜在风险。”技术员李工说。

安监员则是隐患排查的

“扫描仪”。该矿实行“周一集中学习+智能平台考核”模式，上半年依托智能矿山APP开展“每周一考”38次，专业能力持续精进。执行“三位一体”验收制度，全程“旁站式”监管重点工作，6月份评出A级安全工程243个；中夜班突击检查7次，发现隐患立即整改。安全总监“面对面”座谈，及时解决38条实际问题，让监管既有力度又有温度。

班组长作为“兵头将尾”，是执行力落地的关键。矿党委书记每月召开“班组长说班情”专题会，上半年实现班组长全覆盖谈心，解决125项难题；副矿级领导每月与分管范围内班组长谈话，“清单化管理+时限性办结”模式化解621项堵点，让基层管理更顺畅。

## “三大员”驱动质效双提升

精益管理中，“三大员”成为提质增效的核心力量。阳城煤矿

构建“领导班子+业务科室+三大员”三级谈话体系，精准帮扶让管理更高效。

定额员化身人力资源“优化师”。通过“党员示范岗”引领，依据《定额员综合管理考核办法》量化考核。“劳动定额写实分析”报表成了“晴雨表”。掘进区队推行“一班组、双迎头”作业模式后，辅助人员精简25%，直接工工效提升15%；采煤区队人员优化8%，实现稳产增产。

验收员是工程质量“守门人”。竞聘上岗制度严把准入关，赋予考核权压实责任，推动管理从“事后整改”转向“过程管控”。严格按《作业规程》验收，规范的工具与材料消耗台账，为工程质量提供精准“溯源”依据。

设备管理员则像设备“健康管家”。“每台关键设备都有‘户籍档案’，记录着‘健康履历’。”机电科负责人介绍。执行“旬评估、月写实”制度，关键检修环节旁站监督，“日历化”维护确保设备最佳运行状态，修旧利废提高



设备利用率。

## 机制创新结出丰硕成果

如今，“三类人”“三大员”协同发力，成效日益凸显。“三类人”通过“我的规程我来审”挑错活动形成全闭环管理，“三牌联动”机制促进高效协同，上半年评出“金牌安监员”13人、“星级班组长”26人、“优秀技术员”8人。“三大员”联动让掘进工效从0.024米/工提升至0.037米/工，

设备完好率提高5%，机电影响时间降低10%。

“找准党管人才与安全生产的结合点，是机制创新的核心。”阳城煤矿相关负责人表示，这一机制贯通了技术顶层设计与现场精益执行，让企业安全基础更牢固，管理效能持续提高，队伍活力日益增强。阳城煤矿将持续深化实践，为建设“创千亿集团”贡献更多的智慧和力量。

(通讯员 张凯 翁正坤)

# 山东能源集团发展服务集团省外服务企业创新举措 推行“三个知道”服务宣传机制 跨域信息联通与服务保障融合

发展服务集团新疆分公司作为山东能源集团发展服务集团在新疆地区的重要服务保障单元，面对省外运营、远距离管理带来的信息传递滞后、文化融合挑战及服务宣传基础薄弱等现实问题，着力构建符合跨区域服务型企业特点的宣传与服务双轮驱动机制。为此，山东能源集团发展服务集团立足服务定位，积极创新思路，提出并践行以“三个知道”为核心的服务宣传机制，即“让一线员工知道集团的决策部署”“让家乡亲友知道新疆团队的服务实况”“让广大社会知道扎根边疆的感动故事”，有效破除沟通障碍，增强文化归属感，为企业高质量发展和服务品牌塑造提供坚实支撑。

山东能源集团发展服务集团

新疆分公司服务宣传功能建设起步相对较晚，人员配置与业务能力与省内存在差距，长距离信息传递亦存在失真与滞后，影响了战略宣贯、服务成果展示和团队故事的有效传播。这不仅制约了驻外员工对集团战略的准确理解和落地执行，也使后方家属难以全面了解亲人在疆的服务状况与生活保障，许多生动的一线服务故事因传播条件有限而未获充分展现。面对这些现实瓶颈，分公司坚持以“聚焦一线平凡人，传递服务大情怀”为理念，结合新媒体传播特点，系统构建并推行“三个知道”工作机制。

在“让一线员工知道集团的决策部署”方面，山东能源集团发展服务集团新疆分公司以“天池驿站”微信公众号为主阵地，建立快

速响应、精准解读的信息传导机制。安排专人实时跟踪集团政策动态及重要通知，确保关键信息第一时间传达至新疆一线；围绕不同阶段核心任务，每周设定宣传专题，组织集中策划与深度解读。在服务提升月、项目协作攻坚等重要节点，派出宣传小组深入服务现场采写报道，形成持续宣传声势，有效助推各项任务落实，显著增强了员工对集团的认同感和战略执行力。

在“让家乡亲友知道新疆团队的服务实况”方面，分公司强化跨区域信息联动，注重面向山东地区的定向传播。积极协同山东能源集团各类媒体平台，及时发布新疆团队在服务提升、项目运营、团队建设及职工生活等方面的进展与成果，借助图文报道、短视频等多种

形式，让职工家属跨越千里、直观感知企业发展实况和亲人付出。分公司还建立健全信息报送激励机制，实行季度统计排名并开展专项业务培训，提升基层通讯员的策划与采写能力，确保新疆故事能够生动讲述，有效传播。

在“让广大社会知道扎根边疆的感动故事”方面，分公司始终突出“以人为本”，用心挖掘和讲述一线服务中的典型事迹。分公司在微信公众账号平台专门开设“发现榜样”专栏，聚焦长期坚守边疆、服务表现突出、事迹真实感人的一线员工和团队，定期推送深度报道与人物特写，系统记录和传播这些平凡而闪光的故事。“发现榜样”专栏推出后，多期内容被广泛转发，相关案例和服务故事在能源行业和服务

业宣传评选中受到好评，通过多平台传播，引发员工和社会的广泛共鸣，既提升了员工的荣誉感与归属感，也塑造了公司有温度、负责任的良好社会形象。

依托“三个知道”机制的系统推进，分公司有效缓解了长距离管理中的信息不对称问题，逐步构建起跨区域、多元文化背景下的信息传播与服务保障融合体系。该机制强化了企业与员工、家庭及社会之间的情感连接与文化认同，为企业战略扎根边疆、服务团队稳定发展提供了重要支撑和实践载体。执行以来，分公司服务宣传稿件的数量与质量显著提升，员工凝聚力、归属感与服务意识明显增强。

(山东能源集团发展服务集团 李响 于江南)

# 鲁泰控股集团“六必访七必谈八必帮”党建工作法的实践与成效

加强党建工作创新，是实施新时期党的建设的重要内容。山东鲁泰控股集团有限公司创新性地提出了“六必访七必谈八必帮”党建工作法，通过系统化的访谈与帮扶机制，有效提升了职工的思想稳定性与企业的凝聚力，并在集团各企业推广实施，促进了干部职工思想稳定，为各项工作开展提供了坚强保障。本文详细阐述了该方法的内涵、实施机制及成效，并结合具体案例分析了其在实践中的应用价值，为国有企业思想政治工作提供了可借鉴的经验。

## 把握内涵，把“访谈帮”落到实处

“六必访”，接地气增感情。一是职工工作生活有困难必访。二是职工因工受伤或重病住院必访。三是职工缺勤旷工时必访。四是职工有家庭矛盾纠纷必访。五是职工家庭发生重大变故必访。六是职工情绪反常时必访。

“七必谈”，知民情解民意。一是对受上级奖励职工必谈。二是对岗位变动职工必谈。三是对有思想波动职工必谈。四是对职工受到批评时必谈。五是对职工工作失职失责、工作效率降低和质量变差时必谈。

六是对职工违规违纪、受到处分、出现“三违”时必谈。七是对职工之间出现不团结、人际关系紧张、与同事发生矛盾纠纷时必谈。通过访谈，做到“六清楚”。对职工家庭状况清楚；对职工脾气性格和特长爱好清楚；对职工工作表现的优缺点清楚；对职工的业务生活和社会交往清楚；对职工不同时期的思想变化清楚；对上岗前的身体和情绪异常波动等情况要了解清楚。

“八必帮”用真心施援手。职工子女考取大学的必帮；生活上出现困难的必帮；职工家中发生特殊情况的必帮；职工思想上有问题的必帮；职工需要心理疏导的必帮；职工受伤或因病住院的必帮；驻外职工家属有急难事的必帮；职工权益受到损害的必帮。

通过“八必帮”活动，近5年来，集团救助困难职工2028人次，发放救助金121.7万元，为428名职工子女发放奖学、助学金112万元，组织先模人物查体1279人次，发放生日蛋糕券19500张。广大员工的心平了、气顺了，工作干劲更足了，集团公司形成了人际和顺、人企和谐的良好局面。

## 健全机制，让“亲密无间”稳定持久

“六必访七必谈八必帮”党建工作法在具体实施过程中，坚持健全机制，有的放矢。集团公司和各企业分别成立了访谈领导小组，领导小组成员实行分片包干，达到责任到人、包干到人、效果到人。活动领导小组下设办公室，办公室设在工会办公室，具体负责活动的组织实施。

时间安排上，采取定期与不定期相结合的方式。定期访谈每月至少开展一次，不定期访谈根据实际情况灵活安排开展。访谈形式上，以集团公司、各企业领导小组成员和各基层党支部负责人为主开展访谈。领导小组成员至少每月一次深入所包保支部与受表彰的先进个人、经常“三违”的安全“重点人”、工作生活压力大的员工等谈心交流，倾听呼声，了解诉求。各党支部负责人访谈本支部内的访谈对象。各党支部在仔细摸排的基础上，找准访谈对象，及时跟踪访谈，填写“六必访、七必谈”记录表和统计表，规范建档，按月上报。

对“六必访、七必谈”活动中反映的问题，各党支部内部能够解决

的，及时给予解决，需要企业协调进行帮扶，及时上报领导小组，领导小组研究后及时提出解决意见，相关单位限时落实并反馈帮扶结果。

访谈活动开展以来，领导小组和各支部负责人积极开展访谈活动，约谈5000余人次，走访相关职工家庭500余户，为访谈对象解决实际问题300余个，真正把党组织的关心和温暖送到了员工的心坎上。

## 抓早抓小，用“真心实意”排忧解难

“六必访七必谈八必帮”党建工作法的目的就是经常深入职工群众，关心职工群众，及时排忧解难、化解矛盾，消除安全隐患，与群众建立深厚感情。近年来，集团公司及各企业扎实开展“六必访七必谈八必帮”党建工作，了解职工多元化需求，不断提升服务职工的精准度，解决职工及家属的困难，得到了职工群众的肯定，切实提升了职工群众的幸福感、满意度，为企业高质量发展凝聚了合力，增添了动力。

一个事例可以体现“六必访七必谈八必帮”党建工作对一线职工群众的真情关怀。集团公司下属企业机电工区党支部通过例行走访发

现，该工区一名职工，春节前，他的妻子查出重病，他的精神压力、经济压力、心理压力大增，给安全生产带来隐患。党群办有关人员会同机电工区党支部书记等有关人员多次和该名职工谈心交流，进行心理疏导，了解诉求愿望，最大限度进行经济救助，帮他渡过难关。

鲁泰化学对困难职工的帮扶也是该企业实施“六必访七必谈八必帮”思想政治工作法的一个缩影。该企业对困难职工情况进行建档并实施动态管理，根据困程度适时开展帮扶救助。该企业政工人员在走访慰问中，鼓励他们坚定信心，以积极向上的心态去面对未来崭新的生活，累计发放慰问金20000余元以及米、面、油等价值5000余元的生活必需品，把关心关爱困难职工的工作落到实处，真心实意地为困难职工排忧解难，让困难职工切实感受到企业大家庭的温暖。

通过“六必访七必谈”党建工作法，营造了和谐稳定的干事创业环境，企业发展稳步前行、持续向好。(山东鲁泰控股集团有限公司 王洪伟)