



山东能源
APP



山东能源
数字报



山东能源
公众号



党纪学习教育

高点谋划 高位推动 高效落实

鲁西矿业党纪学习教育出真招求实效

□徐虎 张宗宇 朱来路

党纪学习教育既要形式多样，更要走深走实，真正达到立纪法之威、破潜规之弊、扬清廉之风的教育效果。这是党纪学习教育开展以来，鲁西矿业各单位达成的思想共识。

鲁西矿业紧密围绕打造“优质示范型矿业公司”目标方向，坚持把开展党纪学习教育作为重大政治任务，高点谋划、高位推动、高效落实，确保党纪学习教育早部署、出真招、见实效，为全力以赴保安全、稳生产、提质效提供坚强纪律保障。

高点谋划

周密安排部署

思想是行动的先导。为引导广大党员干部深刻认识党纪学习教育的重要意义，鲁西矿业组建成立以党委书记、董事长为组长的领导小组及工作专班，召开党委会会议暨党组的建设工作领导小组会议，专题安排部署党纪学习教育各项任务，压实各级党组织的领导责任，确保党员干部高质量完成党纪学习教育任务。

“我们结合公司实际，制定下发了《关于开展党纪学习教育的通知》，明确重点工作清单11项，细化时间节点及责任单位，推动党纪学习教育高质量开展。”鲁西矿业党委委员、纪委书记刘文保介绍。他们运用党委会会议、党的建设领导小组会议及基层党支部“三会一课”等多种形式，于4月20日全面完成21个基层单位党委、2个党总支、282个基层党支部的党纪学习教育启动工作。

上有号召，下有行动。新巨龙公司明确《中国共产党纪律处分条例》3编11章158条必学内容和《中国共产党纪律处分条例》修订前后对照表、《中国共产党党内法规选编》（2017—2022）2个选学内容，保证党纪学习教育方向不偏、靶心不散、力度不减。王楼煤矿为各党支部制定党纪学习教育“时间表”“路线图”“责任单”，组织专人1对1包挂各支



鲁西矿业部屯煤矿开展严明“六大纪律”预防“微腐败”专题党课。

部，指导工作开展，推进党纪学习教育走深走实……

规定动作不走样，自选动作有特色，党纪学习教育正在鲁西矿业如火如荼开展。

高位推动

迅速掀起热潮

5月9日，在鲁西矿业重要岗位人员廉洁体检现场推进会上，553名重要岗位人员通过观看廉洁警示教育片的方式接受了一次思想洗礼、党性锤炼。同时，现场组织纪检干部开展《中国共产党纪律处分条例》专题考试，对考试成绩进行公开通报。

适时召开现场推进会鲁西矿业保障党纪学习教育扎实开展实招硬招。该公司坚持两手抓、两促进，通过找准实施路径，强化过程督导，建立党纪学习教育周调度工作制度，多念“紧箍咒”，常敲“警示钟”，切实把严实作风贯穿党纪学习教育始终，引导全体党员学纪、知纪、明纪、守纪，筑牢底

线意识，绷紧纪律之弦。

“我们依托‘灯塔—党建在线’平台，实施标准化常态化考核，对各基层党支部党纪学习教育启动会、集中学习、主题党日开展情况进行‘线上’抽查，累计抽查党支部63个，通报3大类典型问题16条。”鲁西矿业党委副书记、工会主席李安平介绍。

一分部署，九分落实。梁宝寺煤矿坚持求真、求实、求效原则，结合矿井实际，明确“九个一”系列重点任务，细化量化18项具体工作。“我们排出一部署、三集中、三测试、六活动工作计划，形成党委《党纪学习教育任务清单》和党支部《党纪学习教育配档表》，压实责任，有序推动。”梁宝寺煤矿党委副书记、纪委书记、工会主席胡彦峰介绍。

在此基础上，鲁西矿业充分发挥主流媒体和新媒体平台作用，推动党纪学习教育向全体党员覆盖，在微信公众号设立党纪学习教育专栏，发布党纪法规知识内容10期，推送各单位党纪学习教育新闻稿件20余篇，持续营造良好舆论氛围。

高效落实

推动见行见效

前不久，彭庄煤矿制作的“‘廉’心桥‘码’上解决”公示卡“走红”矿区，一度成为干部职工茶前饭后的热门话题。该矿将公示卡张贴在各党员活动室，公开纪检联系方式，畅通联系渠道，真正让震慑常在……

纪律是管党治党的“戒尺”，也是党员干部约束自身行为的标准和遵循。鲁西矿业坚持把党纪学习教育融入日常、抓在经常、落在平常，积极构建上下一体、各有侧重的“分类+分级”理论学习体系，并结合工作实际开展专题研讨交流，引导党员干部统筹抓好改革发展和党的建设重点任务，把严明纪律转化为党员干部日常行为和自觉遵循。

党纪学习教育开展得怎么样？关键看“疗效”。连日来，鲁西矿业党委书记、董事长李伟清以上率下，深入基层一线系统开展经营管理深度调研和“解剖式”检查，精准把脉经营管理实际情况，全面剖析问题短板，共同探讨优化方案，靶向施策部署下一步重点工作，以“严真细实快”的工作作风和更高站位、更实举措、更快节奏，引导广大党员、干部切实把学习成果转化为促进工作的强大动力，进一步强化遵规守纪、廉洁从业和模范带头意识，推动党纪学习教育向纵深开展。

鲁西矿业各单位也是发挥各自优势“百花齐放”，李楼煤业将开展党纪学习教育同党性教育、廉洁教育相结合，以案说纪、以案说法，让广大党员干部明底线、知敬畏。技师学院印发《清风润廉》期刊，通过“镜鉴与警示”专栏，以案为鉴，筑牢党员干部拒腐防变的思想防线。

……

“我们要以党纪学习教育为契机，推动全面从严治党向纵深发展，不断提高党的创造力、凝聚力、战斗力，以更加昂扬的斗志、更加扎实的作风、更加有力的措施，加快创建优质示范型矿业公司，为山东能源打造‘四新国企’、创建‘一流企业’作出更大贡献！”李伟清表示。

新疆能化深化改革
激活“三大变量”

□张献彬

本报讯 新疆能化以“四个抓落实”为鲜明导向，全面深化改革，优化治理结构，加速创新步伐，强化人才培养，全力打造新疆炼化新能源综合发展基地。

优化治理结构，提升管理效能。新疆能化对120余项制度性文件进行修订完善，确保管理制度科学性和适用性。通盘分析股权结构，对伊型能源、新疆能源等5家单位实施管理整合，实现资源优化配置和高效管理。伊新煤业、新疆能源由伊型能源管理升格为新疆能化直管，管理“提级”工作取得显著成效。同时，强化托管矿井管理，将永新煤矿、秦华煤矿合同管理纳入OA统一审批流程，提升了管理效率和透明度。

加速创新步伐，推动产业升级。新疆能化高度重视创新工作，一体推进技术创新、管理创新、职工创新“三大创新”。排定科技创新项目8项，启动“沫煤成型”课题研究，旨在破解伊型矿区沫煤出路难题，为能源利用提供新思路。公司深化职工素质和创新能力“双提升”工程，开展第三届创新方法推广活动，提升职工创新能力。同时，公司组织第一届优秀技术技能人才评选，营造尊重专家、推崇技术、争当技术大拿的浓厚氛围。

强化人才培养，构建人才梯队。深入实施“31789”人才工程，通过“大学生成长+班组长培养+人才库建设+社会化引进”四项计划，全面加强人才队伍建设。公司建立密切联系大学生定期座谈+定向恳谈“双谈”工作机制，关心员工成长，倾听员工心声。同时，巩固深化“四大活动”，开办关键岗位紧缺人才培养班，并通过挂职锻炼形式发现、储备专业后备人才。此外，还举办办（中）层管理人员素质能力培训和井下班组长培训，开展“每月一考”和“新疆能化大讲堂”等活动，提升员工综合素质和业务能力。

下一步，新疆能化将锚定“四新国企”建设目标，通过深化改革释放新活力，因地制宜推动发展新质生产力，激活“三大变量”提高企业核心竞争力，为公司高质量发展提供有力支撑。

国际最高级别认可！

云鼎科技获CMMI5级认证

□刘强

本报讯 近日，经国际权威机构评估，云鼎科技顺利通过全球软件领域最高级别CMMI DEV3.0成熟度5级评估认证，荣获CMMI5级证书。这标志着云鼎科技在软件能力成熟度、软件研发能力、服务交付及项目管理等方面达到国际领先水平，全面领跑行业。

作为煤炭行业信息技术细分领域头部企业，云鼎科技坚持以客户为中心，为客户提供集系统研发、设计、集成、运维于一体的全生命周期服务。“利用一个项目、树立一个样板、打造一款产品”，沉淀打造一批云鼎核心产品体系，自主研发全球首套矿用高可靠5G专网系统、矿山大模型应用、工业智能装备、智能穿戴、大数据治理等系列产品。数字化解决方案覆盖矿山、人工智能、电力新能源、智慧园区等行业，智慧矿山和人工智能产品组合已为国家管网、国家能源集团、云南能投等国内外几十家大客户提供定制化服务和解决方案，已形成数字科技服务生态体系。

未来，云鼎科技将继续发挥自身技术、产品和解决方案优势，将CMMI5评估认证标准充分融入到各类业务场景中，持续优化管理流程，提升产品质量和竞争力，加速形成新质生产力，为企业数字化转型提供技术支撑！

据悉，CMMI全称为Capability Maturity Model Integration，即“软件能力成熟度模型集成”。作为全球软件界规格最高、难度最大的认证之一，CMMI认证已成为业内衡量软件企业工程开发能力的重要标志。CMMI国际认证体系由一至五共分五个等级，对应初始级、管理级、定义级、量化管理级及优化管理级，认证级别越高，代表企业软件能力成熟度越高。据CMMI官网数据统计，通过CMMI5级认证的中国软件企业仅为1700余家，约占中国规模以上软件企业总数的5%。通过CMMI认证的软件公司，对项目的估计与控制能力提升30%以上，生产率提高10%以上，软件产品出错率下降超过30%。

新矿集团“双重预防”
管理体系再升级

□赵婧

本报讯 为切实增强职工安全意识、防范安全生产风险，新矿集团自2016年起，开始进行安全风险分级管控和事故隐患排查治理双重预防机制建设，经过8年多的探索和实践，各单位结合自身实际，形成了独具新矿特色的双重预防管理体系。

风险管控不到位就会产生隐患，隐患治理不及时就容易发生事故。为进一步压实各层级风险隐患排查管理责任，明确风险隐患排查治理流程，更好防范遏制各类事故隐患，新矿集团树牢以“风险预控”为核心的安全管理理念，从顶层设计入手，对双重预防管理办法进行重新修订，使其更可操作性、可执行、可量化、可考核、可兑现。

风险是事故产生的源头，只有辨识清楚，管控才能到位。新矿集团把风险辨识作为一项系统工程来抓，坚持定期系统性辨识评估主导、专项针对性辨识评估补充、日常动态检查性辨识评估跟进，根据生产接续和作业计划，以“技术分析+现场研判”为手段，对各生产系统、生产场所、重点环节和岗位的安全风险进行全面辨识，判定风险等级，精准制定措施进行科学管控，不断提升风险管控质效。

“风险伴随作业活动全过程，我们既抓好静态风险辨识，也抓好动态风险辨识；既抓好重大风险辨识，也抓好一般风险辨识；既抓好环境方面风险辨识，也抓好工艺工序风险辨识；既抓好薄弱人物等岗位风险辨识，也抓好接续失调等系统风险辨识。”新矿集团总工程师曹有盼表示，各单位压实责任、层层把关，严格按标准把风险辨识、辨识、辨、辨、辨。

风险辨出来、隐患查出来，怎么办？新矿集团坚持科学治理、闭环管理，切断事故传导链条。按照“全覆盖、零容忍”要求，新矿集团各单位综合运用治本攻坚、综合评价、安全大检查、专项检查等手段，持续深化隐患自查自改活动，对检查中发现的隐患，逐一列入问题隐患和制度措施“两个清单”，紧盯隐患整改责任、措施、资金、时限、预案“五落实”，一抓到底，真正做到问题不解决不松劲、解决不彻底不放手，坚决打好隐患“清零”攻坚战。

“把风险管控挺在隐患前面，把隐患排查治理挺在事故前面。”新矿集团全员合力、狠抓落实，逐步形成从企业主要负责人到一线从业人员，覆盖所有组织、所有岗位、所有生产过程，层层负责、人人有责、相互监督的全方位、立体化责任网络，推动双重预防体系建设取得更大成效，有力保障企业安全绿色高质量发展。

技能人才的“夏日赞歌”

——兖矿能源技能人才改革发展侧记

□刘长亮

夏日炎炎，兴隆庄煤矿的职工们在实战演练中锤炼技能，以赛代训，备战技能比武如火如荼，技能竞技的较量在这个夏日更加炽烈。鲍店煤矿以创新实践与激励机制为翼，成果报捷，人才辈出，“榜样街”上璀璨闪耀，映照每位技能人才心中的热忱……

兖矿能源的技能人才改革，恰似一股清流，从制度创新到实践平台的搭建，从个体岗位到五大产业板块的广泛覆盖，无一不在书写着技能人才成长的辉煌篇章。这股夏日热浪，汇聚成技能人才培育的壮丽图景，仿佛一首赞美诗，鼓舞着每一分子，共同庆祝那些在岗位上默默奉献、勇攀创新高峰的技能精英。

技能人才

职业晋升新篇章

首席技能大师高兴亮、郭金陵、潘兴波等，凭借卓越的技艺和突出的贡献，获得了高达70万元的年薪。高薪不仅让他们的家人和孩子惊喜不已，更在煤矿乃至全国范围内引起了轰动。技能大师们直言，这份待遇让他们感到无比自豪，因为这意味着作为一名普通职工，他们的待遇可以与副矿长并驾齐驱，这在兖矿史乃至全国煤矿史上均属首例。

兖矿能源以敢为人先的魄力，倾力打造技能人才高地，为高技能人才量身定制了技能大师聘任制与配套薪酬政策。此举如破晓之光，照亮了技能人才的职业发展道路，令其得以媲美副矿长之待遇，一举打破职业晋升的无形壁垒。这一震撼之举不仅颠覆了社会对技能工人的固有认知，更为行业树立了技能人才价值重塑的崭新典范。

兖矿能源设立了从首席技能大师到技能大师三级的职业规划体系，对应副矿长、副总师、正科长、副科长岗级，划定了从70万元到20万元不等的年薪指导价，他们不仅在薪酬待遇上实现了与管理岗位的接轨，更在职业晋升通道上



兖矿能源南屯煤矿职工谢翠红与工友交流“小改小革”心得。

□摄影：李进

实现了重大突破。这一系列举措，彻底打破了技能人才的职业发展“天花板”，为技能人才绘制了一幅清晰的职业蓝图。

制度革新

激活创新合力

在科技革命、经济转型、产业变革背景下，市场对劳动者知识技能水平、素质结构乃至思想意识都提出全新要求。兖矿决策者深知，要想真正激发技能人才的创新活力，就必须在制度层面给予充分保障，让技能人才的价值得到公正、合理的体现。

兖矿能源健全完善党委领导、行政主导、工会参与、部门合力、上下联动、全员行动的高技能人才培养工作体系，营造识才爱才环境，让更多“千里马”脱颖而出。深推“31789”工程，围绕自主培养“15135”目标，建立“优选、细育、严管、善用”培养链条。通过“三通道”机制打通技术技能

人才在任用、晋升、薪酬增长的全链条，实现与管理岗位待遇的平视化。同时，建立宽容失败的容错机制，为创新者提供坚强后盾，鼓励探索与实践，营造积极进取、创新不息的工作氛围。

在人才引进与培养方面，兖矿能源广开渠道，通过市场化选聘、柔性引才等方式吸引各类贤能，共享发展机遇。同时，深化劳模（高技能人才）创新工作室建设，通过纵向示范引领、横向经验交流，构建创新创效高地与成果转化平台。兖矿能源营盘壕煤矿职工、技能大师张艳感慨道：“技能人才政策的实施，极大地激发了工友们的求知热情，工区创新项目申报量显著增加，创新热情空前高涨。”

人才沃土

孕育创新之花

在2024年中华全国总工会表彰大会上，南屯煤矿职工谢翠红荣获“全国五一劳动奖章”。工作24年来，谢翠红在

精益求精、克难攻坚的创新实践中不断成长，先后获得全国五一巾帼标兵、煤炭行业技能大师、山东省“五一劳动奖章”等荣誉称号。

兖矿能源不断完善科技创新管理体系，厚植技能人才创新发展的肥沃土壤。实施“揭榜挂帅”“里程碑式考核”“悬赏制”“赛马制”等多种创新管理模式，有效调动内外部科研资源，提升科研攻关效率。深入实施技能等级认定、职业技能竞赛、导师带徒传技、高端人才培养“四项技能提升工程”，为广职工工深耕专业、争当工匠“搭桥铺路”。

兖矿能源党委书记、总经理肖耀猛在科技大会上强调：“我们要大力弘扬创新创业文化，树立崇尚创新、创业创效的价值导向，弘扬科学家精神、企业家精神、工匠精神，让尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造成为企业文化的核心。”

在兖矿能源，技能人才已由昔日的“幕后英雄”转变为推动企业创新发展的主力军。他们凭借精湛技艺与创新思维，攻克生产难题，驱动产业升级，成为矿业、高端化工新材料、高端装备制造、智慧物流、新能源领域创新发展中的中坚力量。当下，人工智能和大数据技术，以快速、全方位、大纵深的方式渗透“五大产业板块”产业链、人才链，大量矿业工种、岗位面临转型和替代。兖矿能源坚持“稳中求进、以进促稳、先立后破”总基调，贯彻新发展理念，抢抓战略机遇，深化“五个深化提升年”活动，实现新一轮优质高效发展，对技能人才制度进行改革，一个尊重劳动、崇尚技能、鼓励创新、尊崇先模、热爱先模、学习先模、争当先模的时代已然开启。

站在新起点，踏上新征程。兖矿能源正全力推进战略转型升级，在聚力打造“四新”国企、创建“一流企业”的进程中，在这个充满机遇的时代舞台上，让更多扎根一线的技能人才真正得名、得利、得实惠。每一名技能人才都能找到属于自己的位置，绽放出属于自己的光彩，共同唱响强企兴企的“夏日赞歌”。