

管理模式。2014年,公司出台了全员定岗定责及岗位风险防控机制,进一步规范工作内容及工作标准。同时,在公司原有三标一制的基础上,衔接集团制度规范和大区制度规范编制了11本制度管理规定,并且在全公司范围内进行宣贯,用制度规范职工行为。

(4)探索建立健全班子成员基层帮扶的长效机制。2014年,重点结合党的群众路线教育活动,公司开展了班子成员与基层部门帮扶和中层干部跟线活动。在两项活动中,公司班子成员和中层干部深入到基层群众中去,了解情况,调查研究,给予了基层职工深层次的关怀和帮扶,深得一线职工好评。后续,公司党委将把这一阶段性活动建立长效机制,让班子成员帮扶成为制度,成为温暖职工的连心桥,进而建立上下同欲的企业发展环境。

(5)探索建立健全优良的企业文化机制。用共同的价值观、共同的信念、共同的行为准则凝聚员工;用丰富的、向上的文化活动吸引员工,培树企业正能量,这是企业文化的重要功能。2014年,公司党委在全公司范围内开展了“最美员工”评选活动,让榜样的力量成为员工自我激励的标尺;开展了“唱响燃气梦”职工诗歌朗诵会,点燃了燃气员工助推“中国梦”的激情;开展了“安全文化进班组”活动,增强了员工“我要安全”的意识,提升了职工“我能安全”的能力;开展了社会公益行动,举行了“爱心手拉手,传递正能量”活动,对福利院进行了走访,为孤寡老人和残障孩子精心准备了节目和慰问品,把温暖和欢乐带给了老人和孩子。一系列文化活动对内凝聚了员工队伍,对外树立了良好的企业形象,成为企业无形资产,增强了企业竞争的软实力。

5 强化中层选拔,提升履职能力,有效推动企业持续科学发展

随着改革的深入以及市场经济的发展,公司由过去国有垄断性公司重组后进入了一个较完全市场化的运行环境中,换句话说,就是老公用事业单位一家独大的垄断模式已被社会进步的步伐打破。重组完成后,公司已步入公平的市场环境中,传统垄断优势剥离后的燃气企业,对干部职工的实际工作能力是一个重要考验。特别是作为企业中流砥柱的中层干部来说更加突出。因此,苦练内功,提升中层干部的履职能力刻不容缓。

(1)抓好中层干部的学习能力。2014年,公司建立了中层干部培训机制,特别是要求中层干部要做到“三学”,即:学理论、学法律、学业务。学理论旨在提升中层干部的理论指导实践的水平;学法律旨在提升中层干部的法律意识;学业务旨在提升中层干部的实际工作能力。

(2)建立能上能下的中层干部考核机制。2014年,公司将建立健全能者上、庸者下的中层干部考核机制。真正把那些德才兼备、踏实务实的人才选拔到干部岗位上;而让那些占着位子不干事的人远离干部岗位。目前,此项工作正在完善运行中。

截止目前,宣化金鸿燃气有限公司运行将近一年的时间,一年间,公司党委结合企业重组后的实际情况对于企业党建工作进行了大胆探索,教育员工抢抓机遇,与重组后的企业一同步入二次创业,增强员工使命感和归属感,使干部员工充分感受到企业的发展前景,增强了员工干事创业的激情,有力地推动了公司的科学、持续发展。

安全管理消息

邹城市燃气总公司全面开展攻坚会战

2014年11月,邹城市燃气总公司精心组织,狠抓落实,加快推进各项重点工作。一是突击开展灰口铸铁管改造。2014年累计已完成改造29km,目前,正加班加点对凤凰山路、名泉路等灰口铸铁管进行改造,确保济宁市安委会督办的33km改造任务全部完成。二是快速推进燃气配套设施建设。加快对北

兴路等主管道铺设,杜庄社区、燕京鑫苑等5个集中社区配套设施正在进行,12月底前完成2 000户新用户安装。三是深入开展入户安全大检查。至110名抄收人员利用2个月的时间对全市燃气用户开展拉网式大检查,发现隐患立即整改,确保供气安全。

(陈绪华)