

敏感环节不敏感 风险岗位无风险

永安煤业运销分公司不断深化内控体系建设实现廉洁营销

本报讯 “第四章,第十条:煤炭销售价格调整遵循‘互利共赢、按质论价’原则,煤炭运销部负责做好每一时期销售定价的前中后工作,做到市场信息准确可靠、调价建议理由充分、调价审批流程合规。价格调整流程为……这条有没有问题,需不需要修订?”5月14日下午,一场严肃认真的《煤炭运销管理规定》修订讨论会在永安煤业公司运销分公司召开,运销所有部门人员正聚精会神地逐章逐条进行“会诊”。

此次运销分公司对《煤炭运销管理规定》修改了16条,新增外购和经营煤管理规定2章,补充完善制度条款3处。初步形成十七章共70条的《煤炭运销管理规

定》修订建议稿。

“召开《煤炭运销管理规定》修订会,既是一次对煤炭营销内控制度的修补,更是一次管理制度的系统再学习,对业务员规范销售行为,深化廉洁运销建设有着积极作用。”运销党支部书记陈亨誉告诉笔者。

长期以来,煤炭运销部是职工眼中的敏感部门,受注度高。该公司始终坚持以深化煤炭运销内控体系建设为抓手,修订并实施销售计划编制、煤炭售价调整、招投标管理等在内的13项运销管理制度,把运销权力牢牢地关进制度的“牢笼”里。

永安、上京、广元三个片区9名销售业务员全部完成岗位轮换,法务管理与销

售业务实现分割剥离,四矿两筛装车销售、计量、煤质检验所有关键敏感环节全部实现远程监控……永安煤业运销分公司不断深入推进煤炭运销内控建设,从前端销售业务、外购经营到后端装车发运、过磅计量整条运销链,不仅制定出管理制度,明确岗位权限,还修订出风险防控流程图,明确各岗位风险点和对应的的监督管理职责,多岗位交叉制衡、远程可视监督,让整条运销链上的廉洁风险时时处于可控在控状态。

“苏桥7点26分至10点,煤矸石装车销售情况无异常。”

“广元矿区化验室16点30分开始制样,操作规范,制样员与化验员在岗。”

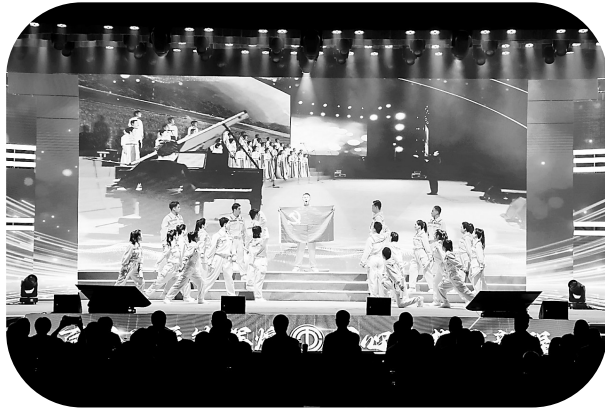
……

在运销分公司的远程视频监控回放记录本上,一条条监看视频记录在案,下方的栏目还有该公司领导班子成员的随机抽查记录。视频监控不能成“摆设”,为抓好运销敏感岗位风险监督,该公司制定了视频监控值班管理规定,管理员排班负责对运销敏感岗位进行远程监看,班子成员监督视频监看责任落实,形成一条闭合的风险防控监督链,真正做到敏感环节不敏感、风险岗位无风险。(黄发灼)



图说新闻

2025年5月,我国第五个“民法典宣传月”期间,海泉化学紧扣主题、精心策划,组织开展了一系列民法典普法宣传活动,切实推动法治文化融入企业经营,为企业高质量发展筑牢法治根基。(李响 摄)



5月13日晚,福建省总工会在漳州大酒店举办庆祝中华全国总工会成立100周年主题活动。集团公司选送的石化设计院原创舞蹈《在灿烂阳光下》参演,21名来自不同岗位的职工经过一个多月紧张排练,以精彩表演展现了企业职工听党话跟党走的风采。(李若桑 摄)

为深入推进“民法典宣传月”活动,提升公司风险防范能力,5月19日,东田抽蓄公司邀请律师开展民法典专题讲座。(郑焯 摄)



5月15日,福海创公司综合第一党支部与福化环保直属党支部联合开展“红链聚合力 共建谱新篇”党建共建活动。(郑杰鹏 摄)



党建引领促发展 师徒结对传匠心

福建煤电电力安装检修公司导师带徒活动助力新员工成长成才

为进一步加强人才队伍建设,促进新招收及转岗员工的业务技能提升,近日,福建煤电电力安装检修公司龙安项目部以“党建引领、人才强企”为导向,组织召开“导师带徒”动员会并举行签字拜师仪式。5对师徒现场签订《导师带徒协议书》,正式确立师徒关系。该公司非常重视员工队伍的素质提高,旨在通过“传、帮、带”机制,为新员工成长赋能,为项目部精益运维建设提供技术支持。

科学谋划 构建员工培养新体系

为确保活动取得实效,电力安装检修公司成立专项领导小组,制定《“导师带徒”实施方案》,明确“半年跟着干、一年能单干、两年成骨干”的阶梯式培养目标。项目部结合新员工专业背景与岗位需求,精心选拔5名政治素质过硬、技术经验丰

富的业务骨干担任导师,包涵电气检修、设备运维、安全管理等关键岗位。通过“双向选择+个性化定制”模式,为每名徒弟量身打造年度培养计划,内容涵盖工作态度、学习表现、业务能力三大维度,形成“一人一策”的精准培养路径。

严管厚爱 打造成长成才快车道

活动中,该公司创新推行“三带三促”工作法:带思想促成长——导师通过谈心谈话、案例分享等方式,引导徒弟树立爱岗敬业、精益求精的职业观;带技能促提升——采用“现场教学+仿真演练”相结合的方式,手把手传授设备巡检、故障排查等实操技能;带作风促担当——通过参与机组排查维检、技术改造等急难任务,锤炼徒弟严谨细致的工作作风。

为强化活动过程管控,公司建立“月

度小结、季度考评、年度总评”等考核机制,从徒弟的技能达标率、任务完成度,到导师的教学方法、责任落实,实施双向量化评价。对考核优秀的师徒给予绩效加分、评优优先等激励,对进度滞后者及时调整方案,确保“真教、真学、真见效”。

落脚在实 助力新员工快速成长

师傅领进门,修行在个人。对于新员工来说,“导师带徒”活动意味着在各位师傅的悉心教导和帮助下,可以使新员工迅速进入业务知识实战、积累工作经验,是他们在短时间内快速成长的一次助力。

“师傅手把手教我调试设备,还分享了许多实战技巧,近段时间进步特别快!”小郑谈起“导师带徒”活动时感慨道。今年以来,电力检修公司以“重点在带、落脚在实”为核心,深入开展“导师带徒”活动,

通过“传帮带”机制帮助青年员工快速完成角色转换,提升业务能力。

“导师带徒不是简单的‘签协议’,而是要根据岗位需求和新员工特点制定个性化培养方案。”公司负责人介绍。

在带教过程中,导师们以“授人以渔”为原则,通过现场示范、案例解析、故障模拟等方式,帮助徒弟掌握设备操作、流程规范等核心技能。

龙安项目部负责人何赠仁表示,下一步将扩大师徒结对覆盖面,增设“跨专业联合培养”模式,并计划开展“师徒技能擂台赛”“最佳教学案例评选”等特色活动,推动“导师带徒”从“传统授艺”向“复合型人才培养”升级,为公司高质量发展夯实人才根基。(陈先英)