

永安煤业公司

调查研究解难题 精准施策暖人心

2025年盛夏,永安煤业公司各矿区、厂区内,一股务实新风扑面而来。公司党委坚持把“调查研究”作为重要抓手,深入践行“四下基层”工作制度,推动党委班子成员深入一线,听民声、察民情、解民忧,将职工“问题清单”转化为“幸福账单”,用细致入微、精准有力的举措温暖了每一位职工的心。

从“等诉求”到“找问题” 一线办公解急难

“柯坑生活区停车难问题终于有解了!”今年7月,仙亭煤矿职工们欣喜地发现,3号、4号楼前的花圃开始平整硬化,新的停车点即将建成。

这一变化源于该公司党委书记、董事长康春福带队的一次调研。在接到职工反映后,他立即率队赶赴柯坑生活区实地勘察,现场制定解决方案。从调研到施工完成,全程不到一个月,高效回应了职工期盼。

这正是永安煤业公司践行“四下基层”工作制度的生动写照。在苏桥煤矿,用水浑浊问题迅速响应,滤芯更换、水池防沙同步推进;池坪芦坑煤矿食堂道路狭窄,很快迎来拓宽改造;西洋筛选厂重新梳理空置房,公平分配

缓解住房难……一桩桩看似细微的“小事”,关心的却是每位职工的“大事”。党委班子成员每月深入基层,把职工呼声作为“第一信号”,努力将问题解决在一线、矛盾化解在一线、工作落实在一线。

从“被动应对”到“主动预见” 精准调研治未病

“调研不能‘走过场’,而要真正瞄着问题去、追着问题治。”这已成为永安煤业公司党委班子的共识。

“仙亭煤矿运煤皮带空载时防尘喷雾无法暂停,既浪费水也不安全。”通过现场调研,公司迅速组织机电技术人员研发智能联动喷雾系统,实现“有料喷雾、空载停机”,从根源处解决问题。

预见式的调研进一步提升了管理精细化水平。雨季来临前,西洋筛选厂已提前清理6处净水器,保障用水清洁;上京供电所根据天气变化,及时配发防暑药品,保障户外作业人员健康。公司党委还围绕年轻技工短缺、住房条件改善、食堂餐饮质量等职工关切开展专题调研,形成报告并制定对策,切实将调研成果转化为办实事、促发展的具体行动。截至目前,公司共下拨46.59万元用于房

屋修缮,职工工作和居住环境得到进一步改善。

从“单向传达”到“双向互动” 政策宣讲有温度

“个别职工对公积金政策调整还有疑虑。”公司党委委员、纪委书记罗兆胜在基层上党课时,通过互动了解到这一情况,随即安排经办人员面对面解读政策、核对明细,迅速化解困惑。

在加福筛选厂,面对职工因收入波动产生的思想包袱,公司领导主动沟通,坦诚讲解企业经营形势与市场压力,并积极协调客户、增加发运量,多措并举稳定职工收入。

政策宣讲,不再是单向灌输,而是双向奔赴。公司党委明确要求,党委班子成员下基层既要讲透政策,更要倾听意见,实现沟通良性循环、用政策传递温度。这种既接地气、又聚人心的方式,在安民心、聚合力上发挥了关键作用。

脚下沾满泥土,心中沉淀真情。一次次扎实的调研、一项项精准的政策,不仅解决了职工的急难愁盼,更拓展了新时代群众工作的路径方法,为企业稳健发展注入了源源不断的“暖”实力和硬支撑。(苏标平)

图说新闻 TUSHUO



近日,福建水泥顺昌炼石公司组织员工前往顺昌县埔上镇的“十里九洞 顺阳古道”景区开展秋游活动。(陈娟 摄)

9月3日,建材控股永定公司组织全体员工在炎炎烈日下开展环境卫生大整治,以实际行动营造一个安全、舒适、整洁及美丽的厂区环境,切实提升员工的幸福感和归属感。(赖梦辉 许文丽 摄)

石狮热电公司

优化架构 激活人才新动能

近期,随着石狮热电公司新一轮组织架构优化调整圆满落地,多通道岗位选拔评聘及中层管理岗位竞聘工作也顺利收官。作为落实“人才强企”战略的重要举措,此次改革实现了组织变革与人才机制的深度融合,标志着公司从战略解码到人才配置的管理体系初步成型,为企业高质量发展注入了持续而强劲的人才动能。

战略引领

构建组织与人才协同发展新范式

面对电力行业变革与业务转型的双重挑战,石狮热电公司紧扣集团“一二三四五”战略目标,把组织架构优化作为激活人才的关键举措。本次调整打破传统部门壁垒,按照“战略聚焦、权责清晰、协同高效”的原则,重组核心业务单元、布局新兴业务,并同步推进“定编、定岗、定员”三定工作,从顶层设计上明确人才需求图谱。

“组织变革的本质是资源重新配

置,人才是最核心的战略资源。”公司党总支书记在会上强调,“我们要通过组织架构的‘物理重组’,推动人才效能的‘化学反应’,让新机制真正成为人才成长的孵化器。”据悉,人力资源部将同步开展岗位说明书编制工作,进一步界定岗位职责、工作标准和任职条件,全面提升人力资源管理精细化水平。

机制创新

打造立体化人才发展新通道

针对以往单一晋升通道造成的“独木桥”问题,石狮热电公司创新构建“管理+技术+技能”三轨并行的人才发展体系,形成与管理职级价值对等的专业技术与技能晋升路径。在此次选拔中,公司严格遵循“价值对等、德才兼备、业绩导向、公开透明、动态管理”五大原则,既有效激励了员工,又精准选拔了人才,成为驱动企业发展的强大引擎。

成效显著

构筑高质量人才发展新生态

通过本轮改革,公司人才管理体系实现了新的进阶。人岗匹配度显著提升,一批有想法、有能力、有冲劲的员工走上了更能发挥价值的岗位,人才配置更加精准高效。员工士气持续高涨,“能者上、优者奖、庸者下”的机制逐步形成,“想干事有机会、能干事有舞台”的氛围愈发浓厚,学习热情与创新动力明显增强。人才结构也加快迭代升级,多通道体系有效稳定了核心技术骨干队伍,人才梯队建设更加扎实。

立足新起点,石狮热电公司将继续秉承“人才是第一资源”的理念,深化人才发展机制改革,紧扣新架构下的岗位需求,构建系统化培训体系,完善动态评估与迭代机制,不断巩固和扩大人才建设成果,为公司长远发展筑牢坚实的人才支撑。(刘醉墨)

从八个『忌』中领悟宣传工作的温度与尺度

近日,我有幸参加集团党委宣传部举办的读报分享会。《福建日报》总编室副主任、高级编辑朱海华以八个“忌”为主线,通过一个个鲜活案例,揭开了舆情背后的传播密码,也让我对宣传工作有了更深的思考。

宣传工作的“第一关”,往往在标题。分享会提到的“忌无视标题”,并非单纯强调标题的吸引力,而是点明背后的责任与风险。新闻竞争固然是标题的竞争,但底色应是严谨而非博眼球。像“应钦扫墓”这样的标题失误,看似细微,却触碰原则红线,导致工作被动。由此我认识到,拟标题需要反复推敲、核实,不仅是文字功夫,更是宣传责任的体现,是守住舆论防线的第一道关口。

如果说标题是“门面”,内容的温度与底线就是宣传的“灵魂”。当听到“天灾乱嗨”“缺乏常识”等案例时,会场一片唏嘘。从明星暴雨中的不当言论,到宣传图里违反交规的细节,这些看似小疏漏,实则反映出专业缺失。宣传工作者的角色很清晰——不是事件的“看客”,更不是舆情的“导火索”,而是温暖的传递者、正能量的引导者。

在“内容为王”的时代,常识是底线,而真实性是根基。“忌失真导演”“忌做了可报”其实都指向一点:宣传不能脱离实际。适度策划能提升效果,但若过度渲染,就可能陷入“低级红、高级黑”的陷阱。有些事值得做却未必值得报,有些情值得动容却不宜过度煽情。宣传的尺度,在于坚守真实、体贴人心。

新媒体时代,“快”与“准”的平衡更是必答题。“忌马虎对待”的提醒直击痛点。为抢时效,有的稿件未经细审匆忙发布,小到错别字,大到常识性错误,既损企业形象,也易引发舆情。那些因照片违规、操作疏忽引发的争议,看似细节问题,实则源于态度不严。让我更加坚定:无论传播多快,“严谨”二字不能丢。只有在写作、审稿、发布每个环节都“慢下来”较真,才能实现“快而准”的传播。

这场分享会,不只是“避坑指南”,更是对宣传初心的回望。作为集团权属企业的宣传工作者,我们既是企业声音的传递者,更是集团形象的守护者。未来,我将带着这些感悟,以更敬畏的心态、更专业的能力,在宣传之路上稳步前行,为企业发展营造良好的舆论环境。(鄢青梅)

