

忠诚履职 勇担使命 助推高质量发展

——记集团公司2024年度先进部室人力资源部

记者 张静 通讯员 陆明洋

2024年,集团公司人力资源部坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习贯彻党的二十大精神、三中全会精神,认真落实习近平总书记关于人才工作的重要论述,围绕人力资源、企业管理、改革工作开展了一系列卓有成效的工作,为推动集团公司高质量发展作出了积极贡献,被评为2024年度先进部室。

机构改革展活力 优化用工显效率

为进一步优化组织架构,提升运营效率,人力资源部全力推进“三定”工作,制定《集团公司“三定”方案制定和实施办法》,修订《集团公司组织机构管理办法》,对集团公司的组织机构和岗位编制进行全面梳理,指导分公司、直属单位、一级子企业编制“三定”方案并推进实施,公司机构编制与主营业务、经营规模、管理幅度适应性进一步增强。

聚焦打造精简高效总部,该部打破原有部门壁垒,整合职能相近的板块,通过“大部制”“合署办公”等方式,优化总部职能部门,重组职能职责,压缩总部职能部门至14个,内设机构减少33个,机构协调运转效能有效提升。

以“一企一业、一业一企”为原则,该部持续实施以优势企业为主导的内部专业化整合,推动完成了5家单位整合业务融合。按照“精简、统一、高效”的原则,大力推进议事协调机构优化整合,将集团公司99个议事协调机构精简至56个,保证了各项工作高效有序推进。

为优化劳动用工,合理控制用工规模,该部持续完善劳务外包和劳务派遣用工管理机制,清理整合“低、小、散”供应商,提升整体用工效率。同时,紧盯“三化”改造项目,以最新工艺技术为标准,系统优化岗位设置,从严确定劳动定员,以内部优化为主,保障炼铁、烧结等重点项目升级后多元化用工。

人才培养注活力 队伍建设促发展

人才是企业发展的核心驱动力。人力资源部始终将人才工作摆在重要位置,坚持“人才是第一资源”的理念,不断优化人才发展环境,做好人才“引育留用”工作,全力打造一支业务精湛、结构合理、充满活力的高素质、高水平、专业化的卓越队伍。

该部修订《集团公司职位设置和聘用管理办法》,规范选聘工作程序,提高管理技术、关键岗位人员任职准入条件,突出以基层一线履力和能力业绩贡献为导向的用人机制。同时,建立首席专家制度,内部选聘2名首席专家,柔性引进20名外部专家,强化高层次人才队伍建设,实施高层次人才入库管理,高质量开展人

才招聘工作,全年引进本科及以上学历以上毕业生256人,通过社会招聘,积极引进急需紧缺的专业技术人员,为企业持续发展注入活力。

为加大人才培养力度,该部深化产教融合、校企合作,与北京科技大学签订战略合作框架协议,推进落实钢铁职业技术学院综合改革,配强兼职培训师队伍,围绕矿山、冶金、化工等9个专业,为宏兴股份公司、东兴铝业公司等单位开设技能人才培养订单班。同时,实施知识能力提升工程,大力开展专业知识培训,针对岗位特点和工作需要,分类开展新质生产力、新公司法、金融风险、质量管理、人力资源、“镁项目”建设等内容的培训。此外,为提升岗位人员的安全水平和专业素养,夯实“三项岗位”和特种设备人员资质取证岗前培训及“师带徒”技能经验传承培养工作,进一步保证了安全生产、提升了工作效率,增强了职工职业竞争力。

机制改革添动力 福利升级暖人心

人力资源部不断探索与企业发展相适应的体系机制,持续提升职工福利与保障,切实让每一名职工感受到企业的关怀与温暖。

该部深化工资决定机制改革,健全薪酬福利制度体系,优化效益决定、效率调整的工资决定机制,制定2024年工资总额预算方案,中层干部薪酬管理办法,普通在岗职工工资实施规范,实施契约化管理,按照各单位功能定位、发展目标和业务特点等细化分类考核,构建“统一要求、各有侧重”的考核机制,建立中层干部与本单位一线职工薪酬水平联动机制和工资动态监督机制,将中层干部绩效薪酬与本单位操作人员平均工资水平挂钩、同向联动。同时,强化企业年金管理和评价考核,修订投资管理考核办法,企业年金投资收益率3.28%。

除此之外,该部制定《集团公司补充医疗保险管理办法》,落实6537名异地职工参保工作,实现了全员参保,并拓宽医疗补助使用范围,增设深度困难家庭救济、住院报销、重大疾病及意外伤害补助,提升职工医



疗保障水平。制定集团公司内部退养管理办法,建立内部退养职工生活费最低保障和正常增长机制,内部退养职工生活费实现提升。

强化管理建机制 夯实基础保稳定

人力资源部持续加强制度建设,不断健全完善制度体系,对集团公司353部制度进行梳理、辨识和归类,研究制定《集团公司制度目录清单》和制(修)订计划,清理整合条款内容存在交叉、不一致、边界不清等问题制度。补充建立管理空白领域制度7部,将现行管理制度压减至299部,并指导20家单位对管理制度进行梳理,同步建立制度目录清单,增强了制度运行的可操作性切实提升了管理质效。

为完善现代企业治理机制,统筹推进改革深化提升工作。该部围绕创建一流企业和改革深化提升行动,建立健全工作机制,强化跟踪问效,推动改革举措落实落地。同时,进一步明确集团管控层级和管控定位,规范管控方式,加强子企业董事会建设,明确集团公司子公司董事会设置参考规则,提出优化调整部分子公司执行董事的设置建议。此外,优化内部监督资源,健全协同高效的监督机制,进一步增强了内部监督的系统性、针对性和有效性。

学先进 当标杆

选矿厂设备管理工作迈上新台阶

2024年设备故障起数同比下降75%

本报讯(记者 张瑾) 2024年,宏兴股份选矿厂聚焦影响设备稳定运行的难点、痛点问题狠下功夫,安全高效开展设备点检维护,全年公司级设备事故故障起数同比下降75%,故障时间较计划缩短74%,设备管理工作迈上新台阶。

选矿厂设备规模较大,拥有焙烧竖炉、球磨机5500台(套)设备,其中超过70%的设备已运行近40年之久,设备管理面临自动化程度低、检修维护任务艰巨等难题。该厂摒弃以往靠经验点检的老旧思想,回归基础抓标准执行,大力开展“学图纸、掌握设备原理”专项培训,有效增强了职工标准化作业意识、规范了作业行为,为开展设备点检维护筑牢了工作基础。

在设备维护上,该厂更加注重事前预防与提前策划,大力实施科学安全高效的点检维修策略。2024年,精心筹备一选6天全停检修工作,所有检修项目均达到既定目标;28—3号皮带机升级改造融合11项技术创新成果,一次性试车成功。通过科学的设备周期点检管理,成功将四季度一选、二选工序全停检修时间从36小时优化至24小时,大大提升了设备作业率。

除此之外,选矿厂建立了检修安全24小时管控机制,全方位监管检修非常规作业,系统优化球磨机定修组织,保障设备检修高质量、高效率完成。同时,深化内部改革,落实定岗、定编、定员工作,优化设备维护人员劳动组织及管理技术人员配置,持续改进管理流程,提升设备维护效能。

为更高效地利用部分老旧设备,延长其使用寿命,该厂对照原有维修技术标准,加大对老旧设备关键部件的检查频次,细化检查要求与标准,精准掌控设备劣化倾向。2024年顺利完成一选板式皮带供电系统隐患治理、3号皮带通廊彩板及强磁机平台隐患整改等安排项目,及时消除了设备潜在隐患。

该厂还创新开展月设备事故故障“回头看”活动,对每月事故故障防范措施的落实情况逐一确认,检验其有效性,持续增强事故故障防范能力。同时,利用月设备例会进行设备事故反思,深入剖析设备事故管控中存在的问题,专项研究降低事故故障频率及影响范围的有效举措,做到举一反三,坚决杜绝同类问题重复发生。

铁路信号设备稳定运行是保障铁路运输安全的关键环节。1月份,物流分公司工电作业区信号检修人员严格按照各项标准对设备进行维护保养,共检查管内道岔292组、信号机29架、轨道电路区段68处,为铁路运输提供良好的信号设备保障。
李学鹏 摄

陇西分公司上好新员工入职培训“第一课”

本报讯(通讯员 高莹) 近日,东兴铝业陇西分公司迎来了134名朝气蓬勃的新入职大学生,为帮助新入职大学生快速融入公司,熟悉工作环境,增强对企业的认同感与归属感,该公司精心筹备,为新入职大学生量身定制个性化培训方案,上好入职培训“第一课”。

培训涵盖公司概况、规章制度、安全环保、职业健康、电解铝工艺流程、铝加工工艺流程等专业课程。由企业管理和安全生产领域的技术骨干组成的讲师团队,利用集中面授、现场观摩、素质拓展相结合的多种方式进行培训。集中面授时,讲师们深入浅出地讲解知识要点,让新入职大学生在理论学习中构建对公司的全面

认知;现场观摩环节,新入职大学生深入生产一线,直观感受工艺流程,将理论知识具象化;素质拓展活动则让新入职大学生在团队协作中增进彼此的了解。通过一系列培训,新入职大学生进一步了解了企业的发展前景,更明确了自身的岗位职责和工作目标。

培训结束后,在新入职大学生见面会上,分公司主要负责人希望新员工积极转变心态,主动适应环境,尽快在工作中找到实现自身价值的动力,干一行爱一行,将所学知识应用到实际工作中,把工作做好、做细、做精,以务实的作风和踏实的干劲发挥青年生力军的作用,努力成为独当一面的青年人才。



宏晟电热公司新能源作业区提升光伏发电效能保障电力稳定供应

本报讯(通讯员 杨艳) 为确保新光伏电站设备设施稳定运行,近日,宏晟电热公司新能源作业区运维人员以“时时放心不下”责任感,落实落细各项安全措施,开展光伏电站设备除尘及光伏组件清洗工作,进一步提升光伏发电效能,做好电力稳定供应。

为避免低温天气导致光伏组件发电性能降低,运维人员秉承“安全运维、高效发电”的理念,认真观察和掌握光伏板积雪覆冰情况,对光伏区特殊位置的积雪和灰尘及时进行清理,高效完成清雪除尘任

务。同时,仔细检查设备运行情况,加大设备巡回检查力度,全面巡检光伏区域、升压站关键电力设施,及时抢修设备故障,并对设备防寒防冻工作进行再检查、再落实,全力保障人员和设备运行安全,光伏组件正常发电。

下一步,新能源作业区将持续严格落实电力保供各项措施,密切关注天气变化,主动应对可能出现的恶劣天气,加大重点部位的巡查和设备设施维护保养力度,坚决预防和遏制各类事故发生,为安全可靠电力供应提供坚实保障。

激活红色细胞 凝聚先锋力量

通讯员 朱小军

2024年以来,宏兴股份听达公司保障作业区党支部把创建“一区一岗两队”作为推进党建与业务深度融合的有力抓手,坚持“责任驱动、示范引领、攻坚克难、服务融情”四位一体,推动党员树旗帜、组织强堡垒、党建强引领,促进安全生产、深化保供、极致降本增效等各方面工作取得积极成效。

责任驱动 织密党员责任网络

保障作业区党支部将党建责任融入生产一线,形成稳定的责任体系,通过划分党员责任区,把党建工作细化到核心业务中,确保党建工作有抓手、见实效。党员责任区结合“五小”活动,积极开展“解难题、攻难关”活动,建立党员责任区考核细则,为安全生产、设备平稳运行奠定基础。同时,该党支部细化生产任务,党员带头“亮承诺、领任务”,明确党员责任,实现任务到人,形成党员带动全员参与的良性互动,确保顺利完成年度目标任务。党支部还建立“支委会专题研究、季度评价、结果综合运用”的推进工作机制,确保通过“一区一岗两队”创建,使各项工作谋到关键处,抓到

点上,落到实效里。

攻坚克难 争做急难任务先锋

保障作业区党支部在关键岗位设立党员示范岗,一方面通过“立标杆、树榜样”的方式激励党员带头降本创效,制定各岗位极致降本措施54条,降低费用115.27万元。另一方面,积极带头开展隐患排查,提高脱硫系统脱硫效率,实现二氧化硫达标排放,把党员的先锋模范作用充分体现到安全生产中。作为解决急难险重问题的主力军,党员突击队以“关键时刻站得出、顶得住”的责任与担当,在生产经营的关键节点中发挥着重要作用。保障作业区党支部组建由管理技术人员党员骨干为先锋、点检党员职工为辅助的“运检合一”党员突击队,按期圆满完成精选年检修任务,重点对球磨机大小格子板、中心铁、三角铁、筒体衬板等进行了更换,对工艺管线及分矿箱进行了改造,对球磨机大小齿轮进行了更换调整。对照供电系统及能源系统法律法规开展辨识工作,辨识电气系统法律法规3个,辨识设备设施法律法规3个,并形成辨识评价及整改表。结合往年点检员

发生的安全事故及电气事故,组织作业区点检员及电气值班员进行学习和事故“回头看”,查出电气整改项目124项,已全部完成整改。

心系群众 为民服务践行初心

保障作业区党支部成立党员服务队,把党建工作从生产一线延伸至群众身边,为打造和谐稳定的工作环境贡献力量。一方面,积极开展防暑降温、供暖质量回访活动,在协助职工处置问题的同时让防暑、供暖更有“温度”。另一方面,党员服务队积极参与引导职工文明出行、无偿献血等社会公益活动,用真心与热情服务广大职工群众,架起党群连心桥,传递企业的社会责任,为党建工作注入温暖底色。保障作业区党支部将不断总结经验,细化工作要求,确保“一区一岗两队”创建常态化、长效化开展,以高质量党建引领高质量发展。

党旗飘扬

新《公司法》百问百答(三)

◆11. 什么情况下关联公司要对债务承担连带责任?

如果两个以上关联公司受同一股东控制,该股东滥用公司法人独立地位和股东有限责任,逃避债务,严重损害公司债权人利益的,不仅该股东要对公司债务承担连带责任,而且上述关联公司也要对任一公司的债务承担连带责任。(《新公司法》第23条)

新《公司法》在股东承担连带责任的基础上增加了受该股东同一控制的关联公司也必须承担连带责任,属于横向公司人格否认。

什么情况属于股东滥用公司法人独立地位和股东有限责任?常见的情形有人格混同、过度支配与控制、资本显著不足。(1)人格混同最根本的判断标准是公司是否具有独立意思和独立财产,最主

要的表现是公司的财产与股东的财产是否混同且无法区分。(2)过度支配与控制是股东滥用控制权使多个子公司或者关联公司财产边界不清、财务混同,利益相互输送,丧失人格独立性,沦为控制股东逃避债务、非法经营,甚至违法犯罪的工具。(3)资本显著不足指公司设立后在经营过程中,股东实际投入公司的资本数额与公司经营所隐含的风险相比明显不匹配。股东利用较少资本从事力所不及的经营,表明其没有从事公司经营的诚意,实质是恶意利用公司独立人格和股东有限责任把投资风险转嫁给债权人。(《全国法院民商事审判工作会议纪要》)

