

【地方国企改革之安徽】

中煤矿建集团 改革减负轻装转型

■ 本报记者 张晓梅 / 吴明 张骅

2014年,随着我国经济社会进入发展新常态,煤炭行业也全面进入寒冬,与煤炭唇齿相依的矿业随之进入谷底。12月6日,从施工一线归来的中煤矿建集团公司(以下简称“中煤矿建”)党委书记、董事长赵士兵直言,资金周转已成为煤矿施工企业的最大难题,虽然去产能煤价已有所回升,但传递到施工建设企业还需一个过程,而且谁也不能确定这样的煤炭形势能维持多久。他认为,全面改革转型才是谋求煤矿施工企业可持续发展的唯一出路。

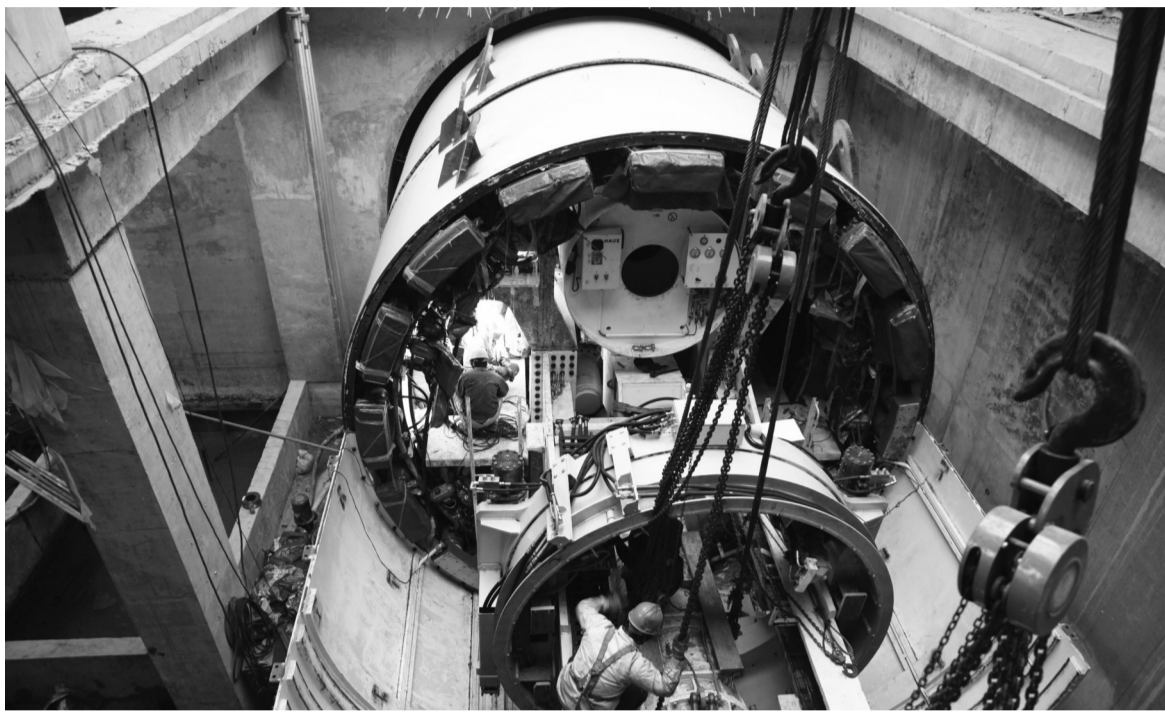
改革从集团总部做起

企业进入困难期,国有企业机构臃肿,人员过多,效率低下的毛病很快显现出来,为此,中煤矿建2014年底就开始酝酿内部改革和实管理升级。经过近一年时间的准备,2015年底,中煤矿建出台了《集团机关机构改革及定编定员方案》、《接近退休年龄的机关管理人员转岗及相关待遇的暂行规定》等改革性文件,对集团机关进行了机构改革。通过部门整合和职能调整,集团机关部门由19个减至11个,集团机关管理人员由原来143人,定编113人,减至现有101人。

中煤矿建实施定岗定员,2015年底,中煤矿建对符合条件的管理人员实行了转岗,共转岗中层管理人员10人,一般管理人员5人。通过干部交流、转岗等方式,集团总经理助理、副总师由13人减为6人。收集整理了集团机关部门负责人分工和科室设置方案,对部门超编的人员进行了调整,共调整一般管理人员7人。

赵士兵说,在人员和机构改革上集团机关做出了榜样,有很多距退休年龄还有一到两年的中高层管理人员主动把重要岗位让给年富力强的企业“能人”,有的甚至直接提前退休,为企业改革创造了良好的政治氛围。

在集团总部的带动下,中煤矿建的基层单位改革力度空前。各中基层部门高度重视改革,他们结合单位实际,在对本单位科室、岗位和人员进行摸底统计的基础上,反复推敲,并召开班子会对定编定岗工作进行专题讨论。各单位按照集团文件精神,从科学管理、精简高效的角度出发,科学设置部门,优化管理流程,明



中煤矿建集团承建的南京地铁项目

确部门和岗位职责,最终研究确定了本单位机关管理人员名单。

截至2015年11月初,涉及的单位原有235个科室,目前共有172个科室,共减少职能科室63个,减少比例为26.8%。其中有54个科室撤销合并,19个部门独立核算,新增了8个科室。

在定编定员方面:截至2015年11月初,涉及的单位共有机关管理人员1288人,目前各单位机关管理人员共定编806人,与2015年11月初相比,减少502人,其中转岗管理人员95人,分流安置管理人员407人,减少比例为38.98%。

没有出现一起过激行为

中煤矿建一位负责改革的中层管理者说,改革涉及干部职工的切身利益,必须要把工作做实做细,让离职者放心安心,让留下者有奔头有希望,这样的改革才能进行下去,才会获得应有的效果。由于前期工作做得到位,在整个改革过程中没有出现一起过激行为。

各单位在不同场合、各种会议上都进行了形势宣传,让员工了解定编定岗工作的重要意义。各单位领导班子也克服各方困难,做了大量思想工作,同时认真结合集团转岗文件和分流安置文件精神,对人员进行合理的分流安置,使各单位定编定岗工作得到稳步推进。

在中基层单位进行改革前,各单位首先对当时的机关工作人员进行

摸底统计,合理确定科室人员,并按照《接近退休年龄的机关管理人员转岗及相关待遇的暂行规定》和《集团分流安置办法》,对符合条件的人员进行转岗和分流安置。整体推进比较平稳。通过检查验收,各单位机关管理人员总数均没有超过集团核定的管理人员总数。

在副总师职数控制方面,截至2015年11月初,各单位共有副总师及以上人员(包括项目部享受副总师或处长助理待遇的人员)153人,通过检查验收,目前各单位副总师及以上人员46人,减少107人,减少比例为69.93%。

各单位对于副总师超编的情况,基本采用直接解聘副总师职务的方式;对于项目部享受处长助理或副总师待遇的人员,不列入机关编制;对于个别单位兼任部门负责人的副总师,也予以解聘副总师职务。三十工程处于当年6月份对外机关的9名副总师及同职级人员进行了民主评议考核,末位淘汰了两人,免去副总师职务,安排到其他工作岗位,基层项目部的副总师及同职级人员全部解聘。安厦公司对3名副总师岗位进行了公开竞聘,通过演讲答辩,由竞聘领导小组无记名打分,最终取前3名作为副总师聘任人选。

可持续发展仍面临挑战

通过定编定岗定员工作,中煤矿建各单位机关部门进一步精简,科室及岗位职责进一步明确,管理流程进

一步优化,管理人员的忧患意识和责任意识进一步得到增强。各单位定编定岗后,也在一定程度上存在一定的人员紧张、事务繁忙的情况,各单位也通过加强劳动纪律、提升人员素质等措施,进一步提升机关管理水平,提高工作效率。

改革过程中出现问题在所难免。据一位人事部门管理者介绍,目前集团下属开源路桥公司定编60人,特凿公司机关定编22人,两家单位反映,根据管理需要,目前机关定编人员较少,希望集团适当增加定编人数。而且,个别单位近几年机关转岗人员较多,在后续机关管理人员的接替上,还需要提前谋划。特别是各单位普遍反映改工人招聘难、培养难、留住难,新形势下党务工作时间的紧张、任务重、人员少、标准高,各单位在政工人员的培养和使用方面,还需要综合平衡考虑。

赵士兵说,机构撤并,人员精简目的是为了更好发展,但在实际推进中发现问题也要及时解决,该增加的要增加,该培养的干部也要培养。在减少人,撤并机构的同时,企业要在管理上进行创新升级,要在产业调整和发展方式转变上进行大胆的尝试。现在我们的煤矿建设施工业务仅占集团总业务量的三分之一,说明我们近几年的调整正在产生效果。同时,在改革上也正在谋求二级单位优质资源率先上市融资,让有活力的机体跳出本行业的困境,放开手去发展,这也是中煤矿建谋求转型的有效措施之一。

河南国资委党委举办省管企业专题培训班

■ 王红伟 王华强

河南省省管企业学习贯彻党的十八届六中全会精神专题培训班,于11月10日至11日在省委党校举办,党委书记丁福浩出席开班仪式并讲话,党委委员、副主任郑伯阳主持培训并作培训总结。省管企业党委书记、主持党建工作的副书记、纪委书记、组织部长(党群工作部部长)、宣传部长以及基层党组织书记100余人参加了培训。

在培训班上,河南省委党校的专家进行了专题

授课。河南能化集团等4个单位的领导交流了学习体会。

开班仪式上,丁福浩做了讲话,援引大量史料,生动讲述了在党的领导下国有企业在不同历史时期的发展历程。深刻分析省管企业当前面临的形势,紧密联系国企改革和国资监管工作实际,进一步强调加强国有企业党的建设的重要性,并对省管企业下步工作作出了明确要求,下一步贯彻落实的总体考虑是:始终坚持党管国企思想,牢固树立“四个意识”,全面贯彻落实六中全会、全国国企改革工

作会和省党代会精神,真正在改革中充分发挥党组织的政治核心和领导核心作用,统筹推进管党治党与深化改革,统筹推进管党治党与生产经营,为打赢国企改革攻坚战,实现决胜全面小康、让中原更出彩的奋斗目标提供坚强的政治保证。

结业仪式上,郑伯阳就如何宣贯好十八届六中全会精神,提了三点要求:一是要抓好学习教育,深刻领会精神实质。二是要广泛宣传报道,营造浓厚舆论氛围。三是要紧密结合实际,善用精神指导实践。

中铁七局中产置业海南项目部 房产证办理完成

近日,随着最后一批592本房产证办完,标志着中铁七局中产置业海南项目部1813户的房产证办理工作顺利完成。

为了加快房产证办理工作,该公司海南项目部职工克服了人员少、任务重、时间紧等困难,主动放弃节假日,加大与房管部门、税务部门的沟通力度,安排专人盯岗、打证、贴图,全力推进办证进度。通过多方努力,项目部顺利完成了全部房产证的办理工作。

(刘名森 应荣贵)

中铁七局中产置业公司 “两学一做”见成效

“两学一做”学习教育启动以来,中铁七局中产置业公司早着手、早准备,引导全体党员自觉践行“四讲四有”,扎实推进“两学一做”学习教育取得了明显成效。结合实际,公司各党支部按照公司统一部署,精心组织,扎实推进,重点在“做”上下功夫,很好地服务了项目生产,塑造了良好的真抓实干氛围。截至目前,公司好望角国际公寓剩余物业全部售罄;西岸国际花园项目已销售住宅520套,是计划的173.33%,创历年销售新高。

(陈洁芳 应荣贵)

中铁七局一公司航空港项目 克难攻坚目标不动摇

11月7日,在中铁七局一公司郑州航空港北一路梅河干流桥施工现场,60名参战员工热情高涨,正在昼夜不停地为“11·28”这个节点目标努力拼搏。

梅河干流桥是航空港综合试验区园博园内的一座景观桥,要求高,难度大,项目部参战员工团结协作,咬定目标不放松,在下雨时增加排水设备,在停电时就紧急租用可移动发电机组,突破各个难题。经过22小时不间断连续作业,完成混凝土浇筑1008立方米。

(马文辉 王国清)

中冶赛迪： 聚焦智慧城市一体化解决方案

■ 本报记者 蔡钱英

智慧城市如何建设才能避免“千城一面”?建设过程中如何因地制宜,突出自身特色?如何避免建设智慧城市停滞不前?近日,在“第十六届中国上市公司百强高峰论坛”上,中国中冶具体介绍了中冶打造智慧城市的理念与案例,并重点发布了中冶智慧城市一体化解决方案。

遵循规律因地制宜

面对经济转型和城市发展新进程,作为世界500强企业、全球最大最强的冶金建设承包商和运营服务商,中国中冶秉承“冶金建设国家队、基本建设主力军、新兴产业领跑者,长期坚持走高技术建设之路”的战略定位,积极响应国家战略号召,站在行业领军高度,以创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念为引领,以技术创新为驱动,以一体化解决方案为价值主张,以融资能力为倍增器,遵循科学规律,加强顶层设计,致力于提供“未来城市建设发展的一体化解决方案”。

2015年,中国中冶依托中冶赛迪成立了中国中冶美丽乡村与智慧城市研究院,旨在打造具有广泛影响力和强大控制力的中冶品牌,以此作为新常态下推动中冶集团可持续发展的靓丽名片。

按照规划,到2020年,我国要建成一批特色鲜明的智慧城市。而从环路设置到城市综合体外观,在智慧城市建设提速的同时,一些业界人士担心,中国很多城市的个性或被“模糊化”。

“每个城市的发展都会基于其本身的发展规律和城市化不同阶段其建设管理的关注重点。”中冶赛迪总经理余朝晖在接受《中国企业报》记者采访时提出,在城市/园区的新建或转型升级过程中,核心需求都是“产业经济的可持续发展”,“中冶赛迪之所以打造形成了从产业规划、业态规划、城市规划到投资、开发、建设、运营的区域建设开发的一体化服务能力,是希望通过产业规划制定出符合产业发展规律和适宜区域发展基础的产业定位;希望通过业态规划、城市规划、投资开发、建设实施,使得基础设施建设一贯制落地不走样,切实支撑产业运营所需,切实符合特定从业人群的商务、生活特性。”

结合近年来中冶赛迪在打造智慧城市的实践案例,余朝晖认为一个区域的可持续发展必须具备三个关键驱动要素,即:政府、产业、创新。“政府,其作用在于提供平台、给予政策支持、主导构建智慧的产业生态体系;产业,即需构建一个地方适宜、特色的产业经济发展模型;创新,这是产业经济保持可持续发展的动力。因此可以说,我们理解的城市建设,不单是普通的建设项目,而是构建和管理一个“微型经济体”。而至关重要的则是一个区域的“造血”产业体系的构建,必须遵循产业与城市发展的基本规律和区域发展特点。”

政府搭台多方参与

截至目前,我国智慧城市试点已近300个。然而数量在增加,质量如何呢?此前,国家发改委中国城市和小城镇改革发展中心主任李铁就曾对此表示过担忧,“现在中国几百个城市都在做智慧城市,世界上只有中国政府才有这么大魄力,但是一定会做差。”

目前,无论是国内企业,还是国外企业均看到了中国智慧城市的巨大商机,纷纷展开市场的布局。各企业纷纷立足于自身优势从不同的维度切入到智慧城市领域,像三大运营商从无线城市切入、神州数码从市民融合服务平台切入、华为从云端服务切入、北大方正从城市综合体切入等。在国内,智慧城市建设主要遵循大集成的概念,由服务集成商集中一群合作伙伴,由政府完成某一部分职能从规划到组织、建设、运营的一系列工作。越来越多的城市管理者希望厂商能在做顶层规划的时候就设计好商业模式,政府只需要购买服务,而不是真正地去投资,这是智慧城市建设的一个趋势。

“智慧城市的建设对城市意味着什么?智慧城市的建设不能盲从,必须基于城市的自身价值来创造模型。”中冶赛迪工程技术股份有限公司总经理胡芝春告诉《中国企业报》记者,智慧城市的建设主要有三种价值体现,提高经济效益,激发新的经济增长力,让生活更加和谐、有序,改善生态环境,“任何高大上的城市都可以建设,而我们中冶赛迪更看重的是城市价值的传递,最终为城市参与者提供一个不断创造价值的创新平台”。

胡芝春表示,中冶赛迪历经60余年的工业领域工程建设实践,形成了多专业、全流程、全生命周期的服务能力,可提供美丽乡村、智慧城市、地下管廊、景观园林等多领域服务;多专业全流程协同服务于城市建设,可实现规划设计理念的一贯制落地。“更为有利的是,新中国五矿和中国中冶的央企平台优势和强大的资源优势为中冶赛迪服务于城市建设提供了强有力的后台支撑”。