



在树立和践行正确政绩观学习教育中,河南焦作电厂党委锚定“立党为公、为民造福、科学决策、真抓实干”总要求,坚持以学铸魂、以查纠偏、以改促干,将学习教育成效转化为稳发电、拓市场、促转型、惠民生的生动实践,以实干实绩答好新时代国企发展考卷。

真学铸魂 筑牢正确政绩观思想根基

思想统一是干事创业的根本前提。焦作电厂摒弃“照本宣科、流于形式”的浅层化学习,创新构建“班子领学、支部研学、品牌践学、先锋促学”四维立体学习体系,推动理论武装入脑入心、走深走实。

学习教育开展以来,该厂班子成员带头开展5次中心组学习、1期读书班、5场研讨交流,深入支部讲授11堂专题党课,围绕能源保供、新能源布局、民生保障等课题,深入阐释“为民造福是最大政绩”的核心要义。6月,党委组织开展“品牌宣贯月”活动,通过实地研学引导党员干部纠治认知误区。各党(总)支部依托“三会一课”、主题党日开展专题学习超120场,统筹正面宣讲与反面警示,引导干部职工破除重显绩、轻潜绩的惯性思维,涵养“功成不必在我、功成必定有我”的精神境界。

该厂党委持续深化“三站在·两立足”党建品牌建设,丰富完善“百年焦电红色展厅”陈列内容,新建“全面从严治党”主题展厅、“社会主义是干出来的”特色文化标识,推动电厂成功入选焦作市首批工运精品研学线路、干部教育培训五星现场教学点。组织拍摄“百年焦电·自强致远”品牌故事微视频、集团特色党性教育微党课,印制《百廿生花》和《党建筑魂·自强致远——党建、文化品牌宣传册》,对内强化品牌宣贯,对外扩大品牌影响。

此外,该厂党委以党支部“1+1+N”先锋攻坚工程为载体,搭建学用转化平台,即每个党支部打造一个特色党建品牌、认领一项攻坚任务,围绕品牌创建和攻坚项目制定N项举措,立足长远、务求实效。

坚持“有力有效”原则,16个党(总)支部明确了品牌名称、创建目标、工作举措。维护党支部聚焦“设备可靠零非停”创建“蓝天号”党支部,培训中心党支部立足“为

树坐标 答好卷

河南焦作电厂以『学查改』推动高质量发展纪实

本报通讯员 原有刚

党育才、为企业人”打造“匠心·赋能”品牌。新能源党支部全力攻坚“实现温县风电项目首台风电机组基础浇筑”关键节点,燃料运行党支部攻坚“提掺烧比例降生产成本”核心目标,主动承接周期长、见效慢但关乎长远发展的攻坚任务。

真查对标 找准高质量发展堵点难点

查摆问题最怕闭门造车、避重就轻。焦作电厂坚持刀刀向内、开门找问题,深入基层一线,多层次、全方位开展自查检视,让政绩观偏差问题浮上台面,靶向锁定制约企业高质量发展的病状根源。领导班子带头下沉一线,通过座谈、问卷、一对一谈心等方式,累计收集班子意见17条、个人意见24条。

该厂党委分层分类推进对标自查,党委班子对照“五好班子”标准开展自查自纠,中层干部对标“规范管理、精益管控、作风巩固、能力提升”深度自省,全体党员立足岗位职责逐项自查,真正把职责摆进去、把思想摆进去、把作风摆进去。

经系统梳理,共查找班子问题7项、个人问题27项,清晰梳理出短板不足。针对上述问题,该厂党委区分客观制约因素与主观思想根源,建立整改台账,实行销号管理,坚决杜绝流于形式的纸面整改、数字整改。

查摆的落脚点在整改,评判的标准在实绩。焦作电厂构建“台账建账、月度调度、考核督办、定期回头看”的闭环机制,既立行立改解民忧,又久久为功攻难题,将整改实效转化为发展成果。

新厂狠抓设备治理与成本管控,1至7月份,实现“零非停、零非降”,发电量同比增加0.83亿千瓦时,交易电价同比提高13.15元/兆瓦时,位列河南公司火电机组第二。老厂持续增强“造血”功能,培训中心积极拓展省外市场,营收同比增长145.86万元;监察中心实现从传统检修监察向体系化安全咨询服务的突破,承接跨区域项目25个,排查隐患5600余项。重点项目有序推进,温县风电项目取得林地审批,年内有望取得投决突破。

获嘉供汽项目修武段管道敷设完毕并实现厂内互通,新增压缩空气及余热梯级利用合作客户,供热量同比增加2.2万吉焦。

征程万里风正劲,重任千钧再出发。焦作电厂党委将持续巩固“真学、真查、真改”成效,校准政绩坐标,集中力量攻坚新能源落地、环保改造项目、存量资产盘活等重点任务,以脚踏实地的作风,利在长远的实绩,为河南公司高质量发展贡献焦电力量。



8月17日,神东煤炭“书香神东”图书室举办“红旗漫卷,初心如磐——穿过历史的尘埃:读懂那一代人”红色主题读书会,近30名青年参加。活动通过作家导读、经典诵读、好书分享、红色趣味闯关等形式,以沉浸式、互动化方式让红色经典“活”起来,重温长征岁月,感悟信仰力量,引导青年汲取奋进力量、勇担时代使命。图为全员合诵《长征》经典段落。
本报通讯员 布玛 冯璐 摄

元宝山露天矿全方位抓实降本增效工作

本报讯(通讯员 王琪)今年以来,平庄煤业元宝山露天矿聚焦露天开采、运输作业、设备运维、物资管控等关键环节,全方位细化成本管控举措,充分释放降本增效潜力,在全矿上下营造出“人人讲节约、事事控成本、处处创效益”的浓厚生产经营氛围。

该矿全面梳理优化经营管理制度,针对采掘耗材、生产用电、机械运维、人工成本、非生产性开支等关键费用,制定科学化、标准化管控方案。同时,完善全面预算管理体系,严格遵循“事前预算、事中控制、事后分析”管理原则,构建矿部、职能科室、基层区队三级联动预算管控模式,层层分解指标、逐级压实责任,让成本管控有据可依、有迹可循。

为从源头杜绝资源浪费,该矿结合生产实际,修订完善《节支降耗专项管理制度》《修旧利废及物资交旧领新管理办法》等专项制度,在剥离、采掘、运输、机电运维等所有生产环节推行定额化成本管理。每月结合生产作业计划下达耗材、能耗管控指标,实行月度对标考核、动态跟踪分析,精准掌握各区域、各班组物资消耗和费用支出情况。物资管理部门严把物资出入库关口,根据露天采场作业进度、设备运行需求精准编制物资计划、按需配发配件材料,

(上接第一版)

为“潜绩”下的一盘棋

“人才断层,表面看是人的问题,根子上是机制的问题。”公司党委会上,有人一针见血点出本质。问题找到了,路径怎么走?“锻新工程”应运而生。不搞花架子,不走过场,核心只有一个:打破岗位壁垒,让成长有路可走。

2026年,在树立和践行正确政绩观学习教育中,公司党委展开深入讨论:什么是真正的政绩?大家逐渐形成共识——培育人才是“潜绩”不是“显绩”,周期长、见效慢,但事关企业存续根基,再难也必须做、再慢也必须抓。

顺着这个思路,公司一改过去“大水漫灌”式的培训,将“锻新工程”升级为2.0版本,围绕青年后备、中年精英、业务骨干3类群体,分别构建强基、赋能、领航的分层成长体系。针对青年职工,推行思想和业务双导师制、跨部门轮岗、参与专项任务实战历练,帮助拓宽视野、夯实基础;针对中年精英,通过外送培训、承担重大项目、领衔管理创新课题,激发二次创业热情,提升综合能力和战略视野;针对业务骨干,通过担任内部导师、组建技术攻关组等方式,强化传帮带和价值创造引领力,让一个人的本事变成一群人的能力。理论学习、实践锻炼、导师带徒、课题攻坚,一套组合拳打下来,全员覆盖、各有侧重,“选、育、管、用”全链条开始高效运转。

关键一招是打破壁垒。检修人员到运行岗位轮岗,运行人员去生技部交流学习,生产岗位职工到财务部门学经营。通道打开了,成长路径清晰了。从“一个萝卜一个坑”到“人在事上练、事在干中学”,公司用制度为每一位职工铺好了向上走的台阶。

两年间,2人取得值长资格并享受相应待遇,一批青年骨干逐步在关键岗位站稳脚跟。“断层”之上,阶梯逐渐搭建成型。

从一个人到一群人

变化,每一天都在发生。

今年7月份,1号机密封油泵B出口压力不稳、频繁跳泵,问题棘手。生产技术部李先星和王小杰站了出来,一个熟悉运行逻辑,一个精通检修工艺。李先星盯着压力曲

严格杜绝超量申领、闲置浪费、物资积压等问题。各采掘、运输、机电区队结合现场作业工况,细化制定月度物资使用计划,将成本指标层层分解至班组、落实到个人,常态化开展物资回收、交旧领新工作,严格执行节奖超罚考核机制,最大限度拓展降本增效空间。

与此同时,该矿深耕修旧利废、设备降耗主战场,全面盘活废旧物资、闲置设备资源。针对露天矿大型采掘机械、运输车辆、机电设备数量多、配件损耗量大的特点,建立全流程修旧利废管理体系,对物资回收、分类挑拣、拆解修复、质量验收、复用登记、考核结算等各个环节细化标准、明确责任、规范流程。全面推行设备“包机责任制”,将采掘设备、运输设备、高压供电设备、辅助设施设备责任到人,常态化做好设备巡检、保养、运维工作,有效降低设备故障率和维修成本。

此外,在物资复用方面,该矿对采场回收的废旧机械配件、支护配件、五金工具、输电配件等物资统一分类存放、集中修复。从大型挖掘机、自卸车、锚杆机具,到小型螺栓、管件、防护配件、作业工具,全部逐一梳理、择优复用,最大限度盘活闲置资源、减少新品采购,促进企业生产经营效益持续稳步提升。

线判断:“不像是机械故障,更像系统进空气了。”王小杰顺着这个思路溯源,在A泵机封处发现漏油点,从根源上消除隐患。两人用一场“手术刀式”的精准排故,交出了“锻新工程”的成绩单。

但变化远不止于他们。

2024年秋天,徐彪被安排第一轮跨专业轮岗。从热控班到检修部综合组,他第一次面对升压站、变压器与6千伏系统时,脑子一片空白。跟着导师跑现场,查图纸、钻电缆沟,3个月下来他像换了一个人。2025年第二轮轮岗到运行部,他跟着值长学设备原理、学调度逻辑,第一次站在操作员面前看大屏幕,才真正明白“全局”的含义。

2026年3月,徐彪独立完成DCS、ETS、FSSS、TIS系统作业指导书编写;4月,闭冷水系统、密封油系统逻辑优化顺利收官;此前,一号机供热蝶阀卡涩缺陷被他独立解决。从单一热控技术员到复合型骨干,徐彪用了不到两年。“以前觉得自己就是个修表的,现在感觉像是会看心电图的全科医生。”他笑着说。

“锻新工程”带来的,不只是几个人的蜕变。

运行部主值班员罗松轮岗后说:“以前盯着参数,以为这就是全部。现在才知道,一台机组安全运行的背后,有那么多看不见的管理链条。”他的视野从“盯住机组”转向“关注全局”,开始主动研究现货交易和“两个细则”。同为主值班员的孟波感慨:“锻新工程把课堂搬到生产现场,让我们从‘被动听课’变成了‘主动钻研’。”

维护部主任贺炳章感受最深的是氛围的变化:“部门年龄偏大,以前氛围固化。现在青年主动求学,老职工热心传帮带,就连起初积极性不高的职工也被激活了。”今年4月,2人走上中层管理岗位,31人在生产、技术、经营、人力、财务等领域轮岗。青年职工制定规划、确立取证目标、认领课题,正在成为日常。

从“青黄不接”到“梯队初成”,从“单一专才”到“复合能力”,福泉公司用一套长效机制,在人才“断层”之上,搭起了一级级向上的“阶梯”。

人力资源部负责人站在新的统计表前,语气笃定:“阶梯不是一天建成的,但每砌一级,就有人能往上走一步。这条路,走对了。”

如今徐彪也开始带徒弟了。站在生产现场,他指着设备对年轻人说:“别急,慢慢来。我以前跟你们一样,但只要愿意往上走,公司就给你搭好了台阶。”

实施/七/大/工程 建强/三/支队伍



连日来,新疆化工组织新职工走进生产现场,开展沉浸式设备巡检专项培训,帮助青年职工提升岗位技能。专业管理人员详细讲解设备结构、运行原理及巡检要点,以“看得见、摸得着”的方式推动抽象理论向操作实践有效转化。图为8月21日,该公司化学水专业管理人员(左三)为青年职工讲解巡检要点。
本报特约记者 冯永强 摄

(上接第一版)

“同样品质的滩羊肉,直接从宁夏产地采购,价格实惠不少,既能尝鲜,也能实实在在帮到当地农户。”一线巡检员洪志对此由衷认可。稳定持续的采购订单,彻底打消养殖户对销路的顾虑,厂区食堂菜品供给也愈发丰富多元。

连江公司同步落实集团公司闽宁协作部署,联动本地商贸企业打通西农农产品输送链路,杂粮、枸杞、亚麻籽油、山野干货统一打包配送至厂区食堂,成为职工三餐常备食材。“单位采购的宁夏枸杞清甜回甘,大家都很好吃。”连江公司运行部陈斌笑着说。年复一年稳定的

采购需求,为西吉山区种植户稳住稳定收入底盘,也持续丰富厂区餐桌选择。

福建公司以羊肉之香、枸杞之甜映照为民之心,把每一项幸福暖心工程都做成职工的甘甜、心底的温暖,让职工幸福感甜得实在、甜润人心。

心系八闽 福满山海

在积极参与闽宁协作的同时,福建公司深耕本土乡村帮扶,定点驻村帮扶同步在八闽大地落地生根、开花结果。先后选派七批次优秀干部扎根乡村一线,驻村干部以泥土为伴,以村

情润塞上 福满八闽

民为友,以党建为纽带联动村落全域发展,重点扶持特色种养产业、补齐乡村基础设施短板、拓宽农产品产销渠道,在闽西乡土书写央企助力脱贫摘帽、推进乡村全面振兴的扎实答卷。

今年,已是福建公司选派驻漳平市清源村第一书记洪剑华驻村工作的第二个年头。他立足本地花卉、水库发展底子,创新“新能源+生态游”双轮发展路径。争取派驻单位及省内帮扶资金90万元推进环库路拓宽改造,落地100万元机耕道项目,盘活光伏年增收5.4万元,300万元生态停车场纳入移民项目库,兼顾敬老义诊、教育激励、文旅宣传等民生实事,近两年村民人均收入

达3万元,村集体年收入稳定保持在24万元。

脱贫攻坚时期,驻村干部朱克红扎根连城县陂桥村,多方争取400多万元资金实施饮水、灌溉、农网改造工程,全村18户贫困户全部顺利脱贫摘帽;2019年村内挂牌成立连城县首家村级股份经济合作社,村集体年收入连续两年突破10万元。丘延辉、杜清华等驻村干部同步带动各村发展特色种养产业,单次协助农户外销鲜果8000斤,帮扶养殖户户均年增收7000余元。

从连城陂桥、腊坑到漳平圆潭、清源,一代代驻村干部牢牢抓住党建引领主线,推行村企党组织结对共建,依托专业合作社抱团发展激

活乡土产业,借助集团采购平台消化滞销农产品,既补齐乡村硬件配套,又持续壮大村集体、农户双重收入。

跨越千里深耕塞上,扎根故土振兴八闽。福建公司始终循着总书记擘画的闽宁协作宏伟蓝图,以产业帮扶夯实宁夏乡村发展根基,以消费协作搭建山海互通连心桥,以驻村实干激活八闽老区内生动能。从宁夏旱塬村落到闽西山间田野,从厂区职工食堂到千家万户门前,一件件可感可及的民生实事落地见效,以能源央企脚踏实地的担当持续书写东西协同、山海共富的新时代答卷。