

管 理

勇担当 负责任 重执行
干部论坛

展现新担当 实现新作为

当前,在纵深推进公司“十四五”高质量发展的关键时期,公司党委开展“勇担当、负责任、重执行”干部作风建设专项提升活动。作为新时代青年干部,要做到既不负组织信任,又不负职工群众期盼,紧紧围绕公司“两板三基六协同”新发展格局和重大决策部署、工作安排,明确党建工作方向和重点,积极参与、主动融入,全力为党政中心工作服务,主动对标“勇担当、负责任、重执行”,以更优作风、更高标准、更实举措,做到肩上有担、心中有责、脚下有力,在服务公司发展大局中展现新担当、实现新作为。

以更优作风强化担当,做“肩上有担”的青年干部。在公司高质量发展新征程上,有机遇就会有挑战,少不了暗流也难免遇到险滩,唯有拿出“勇挑大梁”的使命感,保持“时时放心不下”的责任感,遇到困难不绕道、不等靠,遇到矛盾不推诿、不退缩,坚定敢担当的信念,练就勇担当的本领,付出善担当的行动。树立全局观念,自觉牵头抓总,充分发挥枢纽作用,切实做到参谋辅政“想在前”,统筹协调“谋在前”,马上就办“干在前”,督促落实“走在前”,服务保障“做在前”,确保各项工作有序运转。

以更高标准强化责任,做“心中有责”的青年干部。干部有多大担当才能干多大事业,尽多大责任才会有多大成就。作为综合服务部门,只有自觉做到标准上求高、措施上求严、工作上求实,坚决克服“差一点、差不多”的观念和“小进即满、感觉良好”的想法,时时处处严格要求,精益求精干好工作,才能确保办公室工作协调高效运转。坚持以“服务”为宗旨,不断强化本部门人员素质及责任意识,提高自身业务能力服务水平,同时加强对二级单位办公系统工作的监督指导,进一步提高办公、办事、办会的实效性,以工作的超前性、预见性增强工作的主动性,提高服务质量和后勤保障水平。

以更实举措强化执行,做“脚下有力”的青年干部。行动是最有力的宣言,执行是最有效的担当。抓执行的重点在于实干,要以实干的韧劲抓执行,把一个个目标转变成一件件工作实效,以狠干的勇气抓落实,把一项项举措转化为一个个实际行动。始终站在公司全局高度,服务大局,服务发展,服务基层,不断提升抢抓前抓的主动意识,高效统筹的协同意识,抓细抓实的执行意识,牢牢抓住决策督察督办的“着力点”,紧紧抓住领导和广大干部职工的“关注点”,抓准阻碍决策落实的“梗阻点”,确保各项任务迅速落实,以更饱满的激情、更昂扬的斗志、更有力的举措,释放更大能量,创造更大价值,展现更大作为,为公司高质量发展提供坚强保障。

(公司党政办公室主任 林鹏)

车尿溶液获 CGT&CCAP 标志

本报讯(通讯员 谢志均 李卓蔓) 11月11日-13日,由中国内燃机工业协会主办的2022中国国际内燃机及动力装备博览会在长沙国际会展中心举行,美丰加蓝携国六车用尿素系列产品全程参展,公司获得车用尿素水溶液 CGT&CCAP 标志荣誉授牌。

本次博览会以“动力改变世界”为主题,内燃机上下游100多家企业展出“双碳”目标背景下涌现出的一系列创新成果。美丰加蓝打造出符合国六新标下的优质产品和配套服务,以满足不断升级的市场需求,为天空加蓝,为卡友服务助力“双碳”目标。

另讯,11月18日,由京东物流、中汽卡车兄弟俱乐部联合主办的“聚合新征程·创富中国行”活动第三季在湖北襄阳市举行。美丰加蓝全程支持参与,表示将贴心服务广大卡友,助力卡友创富。

“粉丝”点赞加蓝车用尿素

“国六先锋品牌公益活动——成都站”已圆满落幕,美丰加蓝凭借专业的科普讲堂收获一大批“粉丝”。今天,让我们一起来听听,他们眼中的美丰加蓝车用尿素是怎样的?

中汽卡车兄弟俱乐部、中汽卡车兄弟俱乐部创始人杨金国在活动前一天便专程来到重装之都——德阳,走进四川美丰车用尿素生产基地实地参观。花园式工厂环境、严格的质量把控以及一流的分析检测设备给杨金国留下深刻印象。

“通过此次深入车用尿素生产企业实地参观,颠覆了此前对车用尿素生产企业的认识。”杨金国表示,美丰加蓝是有实力的大品牌,天然气为原料一体化生产工艺,能够持续为卡友提供高品质、高纯度的车用尿素。

有着24年“卡龄”的朱师傅,2021年已购买国六卡车,起初不合格车用尿素产品让其伤透脑筋。谈到劣质车用尿素危害时,朱师傅表示,“用了‘歪货’尿素,开车途中就看到报警灯亮红,到4S店后说需立马处理,否则车辆后续行驶一小段路就会限扭。”

作为车用尿素优质供应商,美丰加蓝拥有成套检测设备,独立的检测中心,产品技术指标优于国家标准,完全能满足广大卡友的绿色前行。朱师傅说,“美丰加蓝车用尿素质量好、品牌好,智能加注站遍布全国,一体加注操作简单易上手,极大方便广大卡友使用。”

中汽卡车兄弟俱乐部四川成都分会会长张同发在采访中谈到,“身边还有一些没有接触过美丰加蓝车用尿素的师傅,趁着今天活动现场领取美丰加蓝高品质车用尿素试用,非常乐意向卡友师傅推荐好品质、好品牌的车用尿素,解决大家后顾之忧。”

作为行业领先者,美丰加蓝将以推动环保产业发展为使命,严把产品质量关,强化品牌和渠道建设,完善售后服务体系,持续为卡友提供更多高品质、高纯度的车用尿素产品,在国六发展的征程上,为天空加蓝,为卡友服务。(李卓蔓)

深化三项制度改革指导意见

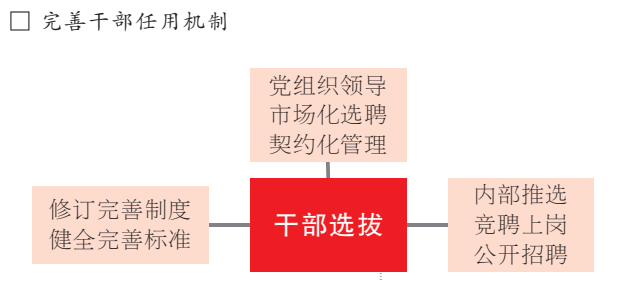
目的 深化人事、劳动、分配“三项制度”改革,提高公司高质量发展的内生动力和内部活力,不断增强企业的竞争力、创新力、影响力和抗风险能力,推动“双百”美丰和成为受人尊敬的绿色智能化工企业建设,逐步建立健全管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减机制。



主要任务

深化人事制度改革
建立管理人员能上能下的竞争机制

- 优化公司组织架构
 - 完善法人治理结构
 - 减少管理层级
 - 建立现代化企业运行体制
 - 严控管理岗位职数



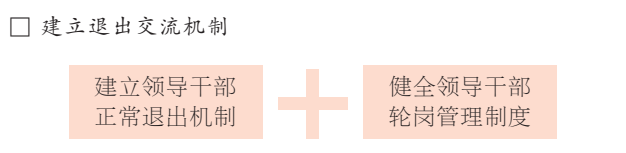
加强干部考核评价

| 考评体系 | 上级 | 同级 | 下级 | 群众 | 服务对象 |
|------|----|----|----|----|------|
| | 点评 | 互评 | 测评 | 参评 | 反评 |

强化干部淘汰管理

- 加大领导干部问责力度
- 强化领导干部调整力度

使“能上能下”成为常态



深化劳动制度改革
建立能进能出的人员合理流动机制

- 推行企业“瘦身健体”,鼓励用工单位减员提效
 - 精简高效设置定岗定编
 - 提高站位落实定岗定编
 - 制定措施鼓励减员增效
 - 定期调整优化定岗定编



拓宽招聘渠道,提高新聘员工质量

- 拓宽招聘渠道
- 强化试用考核

推行全员考核,建立合理流动机制

- 推行全员绩效考核
- 强化不胜任退出机制

深化分配制度改革
建立收入能增能减的科谱激励激励机制

- 优化工资总额管控,强化人工成本管理
 - 完善工资效益联动机制
 - 加大工资总额与用人效率挂钩机制
 - 加强工资计划过程管理
 - 强化人工成本管理控制

推行全员绩效考核,完善薪酬分配制度

- 建立“三位一体”绩效考核制度
- 健全党管干部薪酬决定机制
- 理顺公司员工薪酬收入差距

- 健全薪酬管理体系,优化薪酬配置结构
 - 建立职责清晰的薪酬管理体系
 - 建立多种形式的薪酬分配方式
 - 健全考评科学的专项奖励制度

总体要求

指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入领会国务院国资委关于深化三项制度改革的精神和要求,保持做强做优的战略定力,以打造高素质专业化干部员工队伍、提高全员劳动生产率为目标,以严格落实“三定”方案为基础,以建立健全岗位、能力、绩效管理体系和员工培训开发体系为支撑,深入推进公司三项制度改革,建立健全与现代企业相适应的劳动用工、选人用人和激励约束机制,为公司持续健康发展提供强有力的人力资源保障。

工作原则

坚持问题导向原则

紧密结合公司实际,重点解决当前公司人力资源管理中存在的干部结构不合理、考评体系不精准、市场化程度不高、干部能上不能下,劳动用工总量偏大、劳动生产率偏低、生产辅助人员较多、考核机制不健全、员工危机感不强、退出机制不健全,收入分配效益导向不鲜明、考核应用不充分,绩效管理科学性针对性不强,岗变薪变实施不到位、干好干坏差不多等矛盾和问题,通过深入推进三项制度改革,有效推动公司提质增效。

坚持稳中快进原则

正确处理改革发展稳定的关系,把握好改革的次序、节奏和力度,充分考虑企业实际和员工承受能力,对成效判断准确的改革措施,要下定决心,全力推动,快见成效;对成效判断不准的改革措施,可采取在小范围内试点先行,取得经验后再推广,确保三项制度改革平稳有序,确保公司整体生产经营稳定。

坚持以人为本原则

改革过程中切实维护好企业与员工的合法权益,注重调动广大干部员工在改革中的主体责任意识与担当,培育自觉理解改革、支持改革、参与改革的良好氛围,确保三项制度改革合规合法和公平公正。

工作目标

总体目标

通过深化三项制度改革,干部员工的责任意识、担当意识和主动作为意识进一步增强,人员结构明显改善,员工整体素质逐步提高,高质量发展的内生动力和内部活力明显提升;管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的现代企业管理机制基本形成。

阶段目标

“十四五”末,精益人力资源管理体系初步建成,三项制度改革初见成效。

| 制度建设方面 | 改革成效方面 |
|--|--|
| 一是建立以定岗定编为依据,以全员绩效考核为主要手段的劳动评价退出制度。 二是建立以岗位设置为依据,以绩效考核为核心,以组织考察、竞争上岗、定期考核、末等淘汰、追责问责为主要形式的管理人员能上能下的人事管理制度。 三是建立以全员绩效考核为核心,以岗位绩效工资制、计件工资制和协议工资制为主要形式,与企业经济效益和员工个人贡献紧密结合的收入能增能减的薪酬分配制度。 | 一是管理人员能上能下,公司中层干部年度考核排名靠后的给予调整或降级,人数不低于中层干部人数的3%,中层干部人数控制在公司总人数的3.5%以内。 二是员工能进能出,降级、待岗、劝退人数之和不低于公司总人数的1%,非生产性人员在现有基础上有明显下降。 三是收入能增能减,通过开展全员绩效考核,员工所在岗位绩效工资浮动比例由现5%最高可提高到30%。 |

工作措施

1 抓实绩效考核管理

层层签订年度《绩效合同》
把经营目标和工作任务转化为员工的绩效目标和行为

绩效考核指标
战略目标 经营目标 专项工作 岗位职责

绩效合同明确
考核要素 定量定性指标 考核标准 考核权重

考核方式
一级对一级负责 一级考核一级

2 抓实员工培训开发

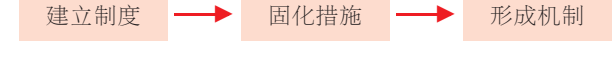
- 开展员工职业生涯规划
- 建立健全培训管理体系
- 加大复合人才培养力度



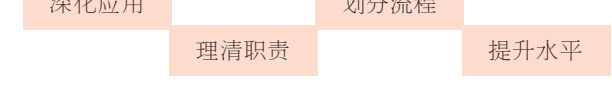
3 抓好员工优化配置



4 抓好制度体系建设



5 抓好人力资源信息化提升



相关要求

1 落实改革责任

- 人力资源部牵头
- 企管法务部优化组织机构、完善绩效管理
- 党群工作部深化干部管理
- 各职能部门配合实施,形成改革合力
- 各单位按《意见》要求全面推进三项制度改革

2 营造改革氛围

讲清形势 讲明方向 讲透政策

3 严肃改革纪律

严肃政治纪律
管理领导干部要带头参与、支持、推动改革

严肃组织纪律
坚持民主决策程序,执行议事规则,落实请示汇报制度

严肃人事纪律
严格遵守干部选拔任用、职数管理、职位职级晋升等规定

严肃群众纪律
广泛听取职工意见,维护好职工正当权益

4 防范改革风险

- 做好职工群众的思想政治工作
- 确保改革平稳推进、早见成效

全面实施阶段 → 2022年10月20日至2023年12月31日

时间安排

- 第一阶段: 2022年10月底前,完成现状调查,梳理相关问题,制定公司深化三项制度改革指导意见。
- 第二阶段: 2022年12月底前,各工作组完成深化三项制度改革相关配套制度。
- 第三阶段: 2023年,全面贯彻相关管理制度,各工作组指导、监督各单位开展相关工作。

巩固优化阶段 → 2024年1月1日至2025年12月31日

根据深化三项制度改革执行情况,总结、分析存在的问题,优化相关制度,巩固改革成果。