（上接一版）

立制度316项，进一步促进了区域整体管控制度化、规范化、科学化。与此同时，强化监督执纪问责，制定区域监督检查实施方案，开展区域联查工作，2019年共处置3起违规违纪事件，实现对企业经营管理行为的有效监管，促进企业合规运行。

（三）区域经营质量整体提升

2019年，邯郸区域公司盈利能力显著增强，运营质量明显提升，全面超额完成集团下达的各项任务指标，开创性地解决了一批历史遗留问题，整体高质量发展的势头强劲。

盈利水平再创新高。区域两家企业均达到冀东优秀企业标准，整体实现利润5.69亿元，价值高地进一步巩固；邯郸建材公司稳促生产，做足销售，打胜扭亏攻坚战，销量完成80.56万吨，利润完成1138.64万元；千升公司积极拓展市场空间，水泥销量完成24.46万吨，完成年计划的132.88%，矿山运行保障骨料需求旺季，利润突破3200万元，刷新历史高值。

运营能力整体提升。加快解决区域历史遗留问题，区域两家公司需确权的土地权证已全部办理完成。积极应对铁路改革，以超前意识对接各铁路部门，派专人跟办，全力部署物流方案。城市资源挖掘工作初见成效，邯郸金隅公司回收线采石灰石资源百万吨，延长了矿山资源开采寿命，增强了可持续发展的资源储备。涉县金隅公司解决了公司矿山主采区不允许开采问题，确保了矿山正常开采。有序推进企业瘦身健体，完成了“三供一业”分离移交正式协议的签订工作。这些工作为区域今后实现更高质量的发展提供了有力的支撑。

（四）区域高质量发展迈出坚实步伐

安标创建工作深入推进。两家公司顺利通过安全生产一级标准化预评审；生态环境建设工作成绩突出。在集团生态环境标准化验收过程中，涉县金隅公司环境标准化验收得分97.3分，达到“优化型”企业标准，邯郸金隅公司综合评分92.7分，明显优于去年；绿色矿山建设实现重大突破。邯郸金隅公司遴选入库国家“绿色矿山”，涉县金隅公司矿山生态环境明显改善；区域标准化建设工作全面开展。两家公司库房专项管理达标工作13项工作内容已全部完成。绿色环保中心通过实施标准化管理提升项目21项，逐步实现生产现场秩序化、内部管理规范化、操作流程程序化，展示了国有企业的良好形象；创新驱动步伐持续加快。两家公司先后开展氮氧化物超低排放项目，成功应用空气悬浮风机、微雾抑尘等行业先进设备技术，全面推进区域公司绿色转型和发展。启动专家优化控制系统、工厂物流智能管理系统，还推OA平台应用，深入开展SAP-ERP一体化管控与运行信息化平台，实现智能信息技术与区域业务深度融合；人才队伍不断充实。全年新提拔6名干部（含中层助理3名），集团所属企业厂处级中新提拔补充领导班子成员2人，部分生产系统、技术系统缺位的班子成员陆续就位，在进一步优化干部队伍结构的同时，系统管理力量不断得到加强。

二、当前的形势

从国家层面来看，受中美贸易摩擦持续升级影响，经济不确定性增加，但随着经济下行压力加大，我国宏观经济调控的重点逐渐由“去杠杆”向“稳增长”转变，基建“补短板”成为“稳增长”重点，所以2020年国家新开工面积增速仍保持上升趋势运行，基建项目投资增速稳中有升。

从集团层面来看，集团与河钢集团签订了战略合作协议，两大集团将开展全产业战略合作，打造更有市场竞争力、更好服务终端客户需求的联合舰队，为推动中国经济高质量发展做出贡献。

从行业层面来看，全国水泥行业面临产量过剩的局面仍未改变，但目前整个水泥行业已进入稳后增效、改革创新、转型发展的攻坚期，追求高质量已是大势所趋，加之国家法规政策要求更严、环保执行标准更高、质量监管力度更大，水泥仍处于供给侧结构性改革的风口浪尖。

从区域层面来看，我们在管理上的历史欠账较多，还没有真正达到现代化企业管理水平，标准化、规范化不足。体现在：邯郸金隅公司产品成本过高，产品质量波动大，个别企业效益不佳，扭亏任务比较艰巨；涉县金隅公司矿山治理差距大，人才队伍不能满足未来企业发展。两家公司技术创新能力不足，安全基础建设薄弱，制度流程有待完善，信息化程度不高。部分干部思想僵化，观念陈旧，方法单一，在实际工作中解难题、抓落实的本领不强。

三、2020年工作安排

2020年是“十三五”规划的收官之年，也是承接“十四五”规划的关键之年，做好今年工作，意义重大。总体上看，区域发展既处于大有作为的战略机遇期，具备很多有利条件和积极因素，同时又处于加快管理升级和深化改革的攻坚期，面临的各种困难和挑战更加严峻。我们既要抓好当前，强化党建引领，提高企业发展质量，又要立足长远，深化区域经营，进一步优化资源配置，增强核心竞争力；既要坚定信心、抢抓机遇，推动发展，又要正视困难，依靠职工，合力攻坚，确保全面高质量完成全年各项工作任务目标，推动区域整体发展再上新台阶。

（一）传导履责压力，强化责任担当，切实把落实全面从严治党主体责任扛在肩上

一要清单明责。落实“两个责任”实施办法和追责办法，进一步厘清主体责任和监督责任，建立责任清单，既要明晰党组织和纪检组织各自承担的职责，并对责任细化、具体化，又要共同发力，形成整体合力。

二要层层压责。层层签订党风廉政建设责任书，将责任和压力一直传导到基层党支部，严密编织主体责任网，建立起一级抓一级、层层抓落实的责任体系。各级党组织主要负责人要认真履行第一责任人的政治职责，按照重要工作亲自部署、重大问题亲自过问、重点环节亲自协调、重要事件亲自督办的要求，把党的建设摆在重要位置；各级领导班子成员要自觉担负“一岗双责”，不能光想着业务，忘记了党务，光想着抓经济，忘记了抓党建，无论职务高低，党建责任必须履行，否则就是失职渎职。要按照责任清单确定的具体工作任务，层层开展“揪耳朵式”“两个责任”“大约谈”，推动履责压力传导到具体人、具体事。

三要检查督责。要把遵守政治纪律和政治规矩的情况放在巡察首位，将关键岗位列为检查重点，提高检查发现问题、形成震慑的作用。要把两个责任落实情况纳入党委重点检查事项，定期催办督办，并向落实不到位的单位派出检查组，帮助抓好责任落实。

四要加强责任考核。建立完善考核奖惩机制，定期调整、定期跟踪，将目标任务完成情况与工资收入挂钩，与干部任免挂钩，以刚性考核、严明奖惩，确保各项目标落实到位，确保各项重点工作有序推进。

五要精准问责。要坚持问题导向，坚持分类指导，坚持精准处置，充分运用好执纪问责“四种形态”，开展区域违法案件排查，既追究主体责任、监督责任，又追究领导责任。同时，要实行执纪问责分析通报制度，一并追究失职、失究的责任，确保全面从严治党落到实处、见到实效。

六要开展制度宣贯工作。制度建党是管党治党的根本之策。为了以上率下层层推进，确保监督责任传导到“神经末梢”，要开展集团、公司制度宣贯工作，使干部职守底线，防范于未然。

（二）强化人才培养，优化人才资源，切实增强区域快速发展核心力量

一是激发人才队伍活力。要向内挖潜，最大限度的利用好、发挥好有限的人力资源，把合适的人放在合适的岗位上，做到知人善任，人尽其才。按照岗位适配原则对干部进行适当调整，使整个干部队伍的血液流动起来，充满活力。

二是严格选拔任用。区域党委认真落实党管干部和党管人才原则，严格按照集团党委有关干部管理的各项制度和要求，完善选人用人机制，规范干部选拔任用流程，加强人才队伍培养。根据企业改革发展和领导班子建设的实际需求，持续做好干部选拔、任用、调整等工作，在着力充实完善中层领导班子的同时，对不胜任、不适合的干部大胆调整，做到干部能上能下。

三是建立竞争机制。全面引入竞争机制，建立健全重能力、重实绩、重品行的专业技术考核选拔体系。我们已经下发了《员工晋升管理制度》，下一步将引入干部职工积分制制度，目的就是真正形成优胜劣汰、良性循环，使全体干部职工既有压力也有动力，让敢担当者敢干事、能干事、干成事。

四是强化组织保障。积极探索年轻干部“纵横向”交流、“内外部”交流方式，选派年轻干部到集团总部、二级集团挂职学习，帮助年轻干部开阔视野、增长才干，加快成长。坚持干部“源头培养、跟踪培养和全程培养”，及时识别并剔除“两面人”和“假忠诚”，确保干部队伍“政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过”。

（三）加强企业文化建设，提振精神活力，提升区域凝聚力和向心力

一是抓好宣传思想文化。要牢牢把握正确思想和舆论导向，唱响主旋律，传递正能量，拓展主流思想舆论渠道及阵地，以鲜活“语言”和形式载体，把党的主张、路线、理论和集团的工作部署，传入“寻常百姓家”，把“我们想讲的”与“职工想听的”统一起来，激发人民群众创新创造活力，凝聚人民群众最深沉的伟大力量，创新有为，为改革创新发展助力，要组织开展劳动竞赛、创新创效、技能大赛、典型选树等活动，弘扬企业先进文化。

二是强化意识形态建设。严格执行《党委领导人员落实意识形态工作责任制的责任清单》，牢牢掌握意识形态工作主动权。大力培育以新时代太行精神为核心的企业文化，大力倡导政治坚定、对党忠诚；求真实干、勇于担当；德才兼备、贤能并举；按章办事、令行禁止；操守自律、以身作则等方面的新风正气，为区域发展凝聚正能量。

三是强化文化品牌建设。十九大报告提出要坚定文化自信，要高度重视企业文化建设工作，把企业文化建设作为品牌兴企战略之一。要求支部书记带头宣贯、践行集团文化；强化现场CI形象打造，提升企业品牌；要以新媒体为载体，深入宣传区域企业，提升传播效果和品牌价值；要积极履行社会责任，在扶贫助困、抢险救灾、公益活动等方面带好头、做表率，全面提升区域公司美誉度。

（四）坚持党的领导，协调各方关系，推动区域高质量发展

一是把坚持党的领导落实到完善公司治理上。坚守党组织在公司治理结构中的核心地位，坚持和完善双向进入、交叉任职的领导体制，全面落实党组织有效参与决策的制度机制，实现党对区域企业政治领导、思想领导和组织领导的有机统一。

二是要把坚持党的领导落实到科学理论武装上。要把习近平总书记系列重要讲话作为中心组学习的主体内容、培训教育的必修课，做到读原著、学原文、悟原理，带着信念学、带着问题学，进一步坚定理想信念，做政治上的明白人。广大党员要学而信、学而用、学而行，不断统一思想、提高认识、发挥作用，做“四讲四有”的合格党员。

三是把坚持党的领导落实到凝聚各方力量上。目前，区域共有23个基层党支部以及体系健全的群团组织，这是我们联系群众、服务群众、做好群众工作、凝聚各方力量的最大优势。要继续积极开展困难党员、军转干部走访慰问工作，确保平稳有序；要扎实落实老干部“两项待遇”，为老干部老有所为、老有所养营造安定祥和的氛围；要深入开展调查研究，广泛听取各地地方政府、基层群众、集团公司等方面意见建议，在此基础上召开年度经济工作会等研究谋划、作出部署、制定政策措施，确保企业工作始终在区域大局下行动；要把基层建设作为关系全局的大事来抓，充分发挥党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，领导和支持群团组织有效发挥作用，充分调动广大干部员工的积极性，使每一个人都成为推动企业发展的有生力量。

各位代表，同志们！新的征程，自强不息。今年的工作思路已定，目标任务已明，让我们坚定信心，攻坚克难，不断谱写区域公司转型创新发展新篇章！让我们齐心协力，奋力拼搏，为打造“国际一流的现代化、专业化大型水泥产业集团”，助推金隅集团做强做优做大而努力奋斗！

（上接三版）

三、持续正风肃纪，为全面推进邯郸区域高质量发展提供纪律保障

抓牢主体责任，强化压力传导。召开区域深化落实全面从严治党主体责任大会，分解管党治党任务，层层签订责任书、承诺书，进一步强化党委主体责任，区域内各级班子主要负责人第一责任，其他成员一岗双责。一旦发现违规违纪行为，深挖细查绝不放过，通过狠抓案件查办和执纪问责，形成震慑力，营造风清气正的发展环境。

强化监督检查，完善工作体系。坚持“定位向监督聚焦，责任向监督压实，力量向监督倾斜”，扎实开展常态化监督，普遍运用“四种形态”，让咬耳扯袖、红脸出汗成为常态；推进区域监督检查体系化、制度化建设，重点围绕招标管理、财务资金、落实中央八项规定精神等关键领域进行精准监督，对重点单位“把脉会诊”，为邯郸区域高质量发展保驾护航。年内至少完成3个重点单位的内部监督检查工作；进一步强化巡察成果运用，持续做好巡察工作“后半篇文章”，持续跟踪巡察整改问题，适时开展回头看，切实提升全面从严治党质量和企业管控水平。

加大宣传教育，丰富廉洁文化。创新载体开展“以案为鉴、以案促改”警示教育，党风廉政建设[illegible]教育，法律法规制度宣贯，廉心谈话，集中宣讲，专题报告会，观看廉政教育[illegible]廉洁书画作品等活动，从思想教育引导党员干部、重点岗位[illegible]不敢腐、不能腐、不想腐。

四、创新干部人才管理，为全面推进邯郸区域高质量发展提供智力保障

进一步激发干部人才活力。突出政治标准，强化重实干重实绩导向，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的中层干部，形成良好的干事创业的氛围，让想干事、会干事、干成事的干部人才有机会有舞台；改变压力逐级传导、均等传导的习惯做法，区分层级责任，确保每名干部肩上有压力，主动做到履职尽责、干事创业；有为才有位，在位必须有为，畅通干部上下“双车道”，促进干部能上能下常态化、规范化、制度化。对工作消极、推诿扯皮、玩忽职守的，要让其晒晒光、亮亮相，根据具体情节该免职的免职、该调整的调整、该降职的降职，确保各级领导干部担当尽责有作为、压力传导不断线。

进一步严格干部选用监督。把党管干部原则贯穿始终，切实发挥党组织领导和把关作用，确保干部的选拔管理都遵循基本原则，让规范履行干部选任程序成为“铁律”。坚持从严管理监督，把日常管理和关键时刻管理贯通起来，把上级管理、班子管理、自身管理结合起来，把行为管理和思想管理、工作圈管理和社交圈管理统一起来，让干部随管理成长，管理伴干部全程，坚持严管厚爱，把干部的精气神引导凝聚到干事创业上来。

进一步创新干部人才培养机制。持续推进优秀年轻干部队伍建设，统筹规划“选培用管”，在发现选拔培养各环节用力，形成有利于脱颖而出、健康成长的环境和机制。坚持发现一个培养一个，成熟一个提拔一个，以实际工作业绩为考核，形成竞争机制；搭建专业技术人才成长发展平台，拓宽人才成长通道。2020年将把邯郸金隅太行公司作为试点，在原有的管理晋升通道基础上，打开企业技术和技能序列晋升通道，使技术、技能晋升通道和管理晋升互为补充、交流发展，真正构建起专业技术人才成长“立交桥”。同时积极推动干部人事档案专项审核全覆盖，培养档案管理专业人员，提升档案工作科学化、制度化、规范化水平，适时推进数字化，实现从“翻档案”向“点鼠标”、从“管实体”向“管信息”的转型升级。

五、筑牢思想阵地，为全面推进邯郸区域高质量发展提供文化保障

守好意识形态主阵地。要不断提高政治站位，切实担负起政治责任和领导责任，把党管宣传、党管媒体、党管意识形态的要求落到实处，认真全面梳理意识形态领域风险点，切实做到守土有责、守土负责、守土尽责；建立健全意识形态工作协调联动机制，提高风险发现力、处置力。要加强职工网上思想引领工作，发挥新媒体在职工思想政治工作方面的作用。要加强对网络舆情工作的引导，要积极主动发声，回应社会关切。

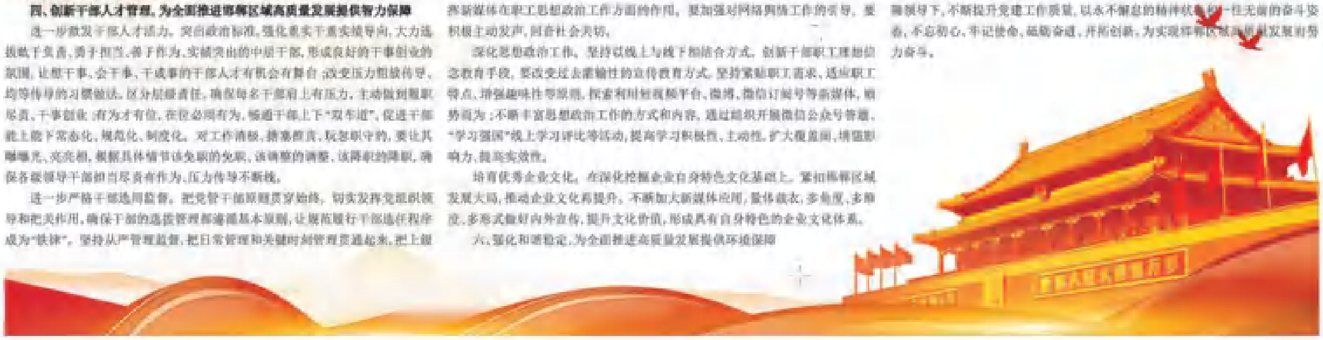
深化思想政治工作。坚持以线上与线下相结合方式，创新干部职工理想信念教育手段，要改变过去灌输性的宣传教育方式，坚持紧贴职工需求、适应职工特点、增强趣味性等原则，探索利用短视频平台、微博、微信订阅号等新媒体，顺势而为；不断丰富思想政治工作的方式和内容，通过组织开展微信公众号答题、“学习强国”线上学习评比等活动，提高学习积极性、主动性，扩大覆盖面，增强影响力，提高实效性。

培育优秀企业文化。在深化挖掘企业自身特色文化基础上，紧扣邯郸区域发展大局，推动企业文化再提升。不断加大新媒体应用，整体裁衣，多角度、多维度、多形式做好内外宣传，提升文化价值，形成具有自身特色的企业文化体系。

六、强化和谐稳定，为全面推进高质量发展提供环境保障

创新开展群团工作。坚持党对群团工作的统一领导，突出“政治性、先进性、群众性”，主动适应形势任务新变化和改革发展新需求，持续为职工群众办实事、做好事、解难事，让广大职工群众获得感、幸福感、安全感更加充实、更有保障。工会工作要坚持“工作下沉、重在基层、服务职工”的工作理念，积极探索创新工作方式方法，通过搭建智慧工作平台，创新组织开展职工生日月、创新成果发布等工作，团结动员广大职工群众以主人翁姿态建功新时代。共青团工作要突出时代方位、历史责任和工作价值，始终紧跟党走在时代前列，努力形成团的引领力、组织力、服务力协同作用的新局面，团结带领团员青年为公司高质量发展再建新功。

深度做好维护保障工作。以新时代党的统一战线行动纲领为指引，广泛凝聚党外知识分子和党外代表人士；强化引导，全力助力“三供一业”和企业退休人员社会化平稳移交工作；持续深入开展老干部工作，发挥老同志优势作用，为企业发展增添正能量；不断提升信访服务中心工作、服务发展大局的能力和水平，努力把矛盾化解在基层、解决在萌芽状态；认真贯彻新时代总体国家安全观，筑牢国家安全人民防线，确保国家和企业秘密安全。

同志们！发展前进从无坦途，攻坚克难方显本色。新时代要有新作为，2020年，让我们在习近平新时代中国特色社会主义思想的指引下，坚持集团党委的正确领导下，不断提升党建工作质量，以永不懈怠的精神状[illegible]一往无前的奋斗姿态，不忘初心、牢记使命，砥砺奋进、开拓创新，为实现邯郸区[illegible]发展而努力奋斗。