# 在煤矿一季度经济运行分析会上的讲话

来源：网络 作者：明月清风 更新时间：2025-07-24

*同志们：今天我们召开这次会议，主要任务是，认真总结一季度的各项工作，分析当前经济运行中存在的问题与不足，围绕建设“四年十五亿”的改革发展中心大局，进一步安排部署重点工作，并以此动员各单位和广大干部职工统一思想认识、明确思路、坚定信心、扎实工...*

同志们：

今天我们召开这次会议，主要任务是，认真总结一季度的各项工作，分析当前经济运行中存在的问题与不足，围绕建设“四年十五亿”的改革发展中心大局，进一步安排部署重点工作，并以此动员各单位和广大干部职工统一思想认识、明确思路、坚定信心、扎实工作，坚定不移地完成上半年各项任务目标。按照会议安排，4月14日，我们组织全矿副科级以上管理干部、职工代表及离退休领导同志代表分上、下午现场检阅了我们四年来的非煤发展成就，大家倍受鼓舞、反响热烈。在今天的会议上，我们又一起观看了反映企业非煤发展的电视专题片《卓越新鄂煤》。阳光电力、阳光冶金、阳光建安、阳光水泥四个单位作了表态发言。李矿长对全矿二季度的安全生产管理工作进行了安排部署。相信通过这样的程序和议程，我们可以清晰的触摸到四年来企业发展的运行脉络和基本轮廓，相互之间也会有所启发、有所促进。下面，根据矿党政联席会议研究意见，我讲三个方面的问题。

一、关于今年以来工作的简要总结

今年以来，全矿干部职工紧紧围绕企业改革发展大局，精心管理、细心经营、专心工作，各项工作都有了新的提高、新的进步。一季度全矿十项主要经济技术指标完成情况为：

1、\*\*\*。

总结一季度的各项工作，简要概括了以下几个新特点：

（一）安全管理标准化

今年以来，应对全国重特大事故接连发生的惨痛教训，生产一条线的干部职工以更加扎实的作风，在保持卓越安全执行力、认真实践“矿长管面、专业管线、区长管点、员工管岗”的安全生产无缝隙管理基础上，不断深化细化安全生产管理工作，整合各类管理规章制度及管理规定细则，按照“生产矿长抓执行、安监处长监督执行、总工程师保证顺畅执行”总体管理方略，将整个生产系统的全过程纳入一个有章可循、有法可依、有据可考的大框架之内，时时有标准、事事有标准、人人有标准，依托鄂庄矿四年来的严管理模式，把安全生产工作提升到一个制度化、标准化的建设范畴，保证了安全生产工作持续健康稳定发展。

（二）主业生产机械化

（三）非煤发展持续化

近几年来，我们在安全生产持续稳定、煤炭主业持续提升的基础上，精心布大局、细心谋大势、专心创大业，以资源深加工为基础，以价值提升为目标，拉长三条产业链，打造出“四年十五亿”卓越和谐新鄂煤。

四年来，我们积极构筑区域产业链条集群的创业之路，推进了以煤炭资源为基础的多元化扩张、以铁矿石资源为载体的一体化经营和以煤层气资源为起点的集成化发展，先后形成了“煤—电—粉煤灰—水泥建材”、“铁矿石－矿粉－冶金－铸件”、“煤层气—陶瓷建筑—房产开发”三条产业链，用36个月的时间，建成了9个非煤项目，高竖起科学发展的标杆。

四年来，我们持续推进管理与创新的立业之道，围绕“项目如何上、企业如何管、薪酬如何定”三个层面，构建了“四化”管理程序、“八集中”管理方式以及三个“4：6”的企业经营者薪酬设计模式，从机制上为非煤企业持续发展提供了保障。

四年来，我们在产业布局稳定发展的基础之上，为谋求企业的长远发展，积极地整合煤炭、铁矿以及土地等有效的社会资源，为项目大规划、产业大布局、企业大发展做好了充分的物质准备，为企业的持续性发展储备了未来。

四年来，我矿非煤产值连续四年翻番，我们看到是这样一组闪亮的数字：

2025年关于非煤产业项目投入产出的具体情况，用下列一组数据简要表述：

\*\*煤矿非煤企业人均年产值及投入产出比例表(略)

（四）企业境界人性化

经营企业如做人，需要海纳百川、壁立千仞的大气魄、高境界。今年以来，我们以集团公司非煤产业工作会议的召开为契机，加大了非煤企业的整体推介，强化了企业整体环境整治与改善，同步实施了八大项目投产剪彩仪式。集团公司主要领导、各处室领导、各矿矿长、书记及莱芜市五大班子领导（李玉妹书记及刘富春市长当天去潍坊开会）、莱城区五大班子领导及市直、区直有关部门、牛泉镇领导莅临剪彩现场，盛况空前、场面宏大、意义深远。

今年以来，我们只所以下这么大力气来策划这个事情，并不是仅仅为了迎接一个现场会这么简单，我们的最终目的是通过这样一种最基础的环境的改造，为企业营造一种软价值，提升企业的境界，给人一种“卓越”的感觉。让人一进来这个企业，就能感受到一种大企业的氛围、大企业的气魄和大企业的境界。企业要实现卓越，最起码的环境首先要体现出卓越。对于我们企业讲，现在已经不是前几年只卖点炭、弄个小厂小打小闹的“土八路”，而成了规模化、品牌化、集团化经营的“正规军”。大企业，就需要有大环境、大手笔，如果我们还是原来那样的“脏、乱、差”，又有谁还能舒心地工作？又有谁还能够关心我们的企业？又有谁还愿意来我们企业参观考察、交流合作？从这种意义上说，企业环境的改善，不仅内强了素质，也外树了形象，更使这种“软价值”转化为一种“硬价值”，给企业带来巨大的人脉资源，这些“熟人经济”中蕴藏着巨大的金矿，只要善于挖掘、巧于利用、长于合作，就会创造出双赢的良好局面，就能为企业带来巨大的收益。同样，我们通过这种人性化的企业文化建设，将持久动力和生命力融入企业的各个环节，不断提升企业运行的文化境界，为企业的持续发展提供了一种载体，创造了一个机会，平添了一分活力。

同志们，今年以来，党政工团及后勤管理各级组织以及离退休的老领导老同志，围绕企业中必发展任务，立足本职，发挥各自优势，做了大量扎实有效的工作。特别是针对年终岁初节日集中，头绪多，任务重的实际情况，强化了物业管理服务，统筹安排了系列文化活动，成功推介了企业形象，扎实推进了“和谐矿区”建设，确保了企业健康有序协调发展。在此，我代表矿领导班子向你们表示衷心的感谢。

二、当前需要关注的几个问题

回顾今年以来的各项工作，我们在忙碌而有序、紧张而充实的氛围中迎来了首季开门红。认真反思我们在行进过程中碰到的问题和困难，我有这样几句话要给大家交待、安排。

（一）人无德不立，将无才不兴。好男儿要讲感情、重恩德、有良心。好区长当横刀立马、雷厉风行、果敢坚毅。

有句老话叫“百年修得同船渡、千年修得共枕眠”。是共同的事业凝聚了我们这个团队、这个组织，让我们在鄂庄煤矿这片热土上一起工作、生活，这本身就是值得我们珍惜的缘分。但“王道平事件”的出现，却让我们这个组织、这个团队承受了四年来所不曾有过的背离与冲击。那么在此，我感到很有必要与大家认真沟通、交流一下。

1、事件的起因。

2、事件的经过。

3、事件的反思。

领导干部最起码的组织原则和道德底线是什么？

从大的方面讲，我们作为党和组织培养多年的领导干部，最起码的组织原则就是个人服从组织、下级服从上级、少数服从多数。领导干部调整是组织工作中最日常的工作，当工作安排事与愿违时，撂挑子、摔担子、一味逃避，怎么能够保证一个有序的管理，如何形成一个统一的局面，还谈什么坚强的集体，还有原则可言？

从小的方面讲，我们抛开矿长等职务暂且不论，就说共同的事业让我们兄弟们一场，你老大哥有了难处了，请你扶手帮一把，而且这个“扶手”的前提是矿党政对通防工作的前所未有的重视，不论是从经济政策上、专业管理上还是宏观控制上，是同舟共济、同甘共苦的帮扶，是为你更大的锻炼和提升，而不是让你单枪匹马的往火坑里跳。同时，王道平从一个副区长平步青云到两个大区的区长，矿党政对你不薄，确切的说矿长对你不薄，老大哥对你不薄。就“受人滴水之恩、当涌泉相报”、“知恩图报”这些中华民族传统的道德准则来讲，每个人都应该要有一颗“感恩”的心。

是矿长对不起区长还是区长对不起矿长？

诚然，在近几年的安全生产工作中，王道平作为不同岗位上领导干部，作出了他应有的贡献，但矿党政给予他的同样是沉甸甸的回报，让我们看看下面这样一组数字、奖励和照顾，看看是谁对不起谁。（附页）

这样的干部我们该不该撤换？

纵观我们应对的这次突发事件，两个区长，一个是有能力不干，跑；一个是没能力干不了，哭。这两类干部的所作所为也集中反映了当前我们在人力资源管理中的一些共性的问题，折射出部分领导干部低迷的状态：畏首畏尾、优柔寡断、责任缺失、激情匮乏、境界猥琐。这样的领导干部如何能构筑起一个顽强的团队？作为我们企业的领导干部特别是一个单位的一把手来讲，不是色厉内荏的喊叫，不是千方百计的作秀，不是过于胆小和慎微，而是一种大勇气、大想法、大气魄、大胆识，以人格魅力影响人、凝聚人，以自己的成长带动单位的兴旺和活力。好干部就要果敢大气、坚毅韧忍、豁达中正、言信行果。

（二）“没有什么比昨天的成功更加危险”。爬上一座高山可能需要十天，但是从山顶上掉下来只需要十秒。

目前，鄂庄矿大业初创的企业格局基本构建。所谓创业难、守业更难、成业才是难乎亦难。我们创业的激情和实力使项目一个接一个的干了起来，但能否管起来、活下去还是个未知数，如何持续维护这种巅峰状态是值得我们倍加关注的问题。当前非煤企业中存在的一些状态令人担心，叫人不安。

1、敬业精神差。就目前非煤企业的管理，没有一个能像鄂庄矿这样做到“早七晚

九、星期天不走”，执行的效率、落实的速度、管理的力度、管理干部的精神状态还缺少一种激情和凝聚，部分非煤企业领导干部还存在着一些吃吃喝喝、松松垮垮、人生观松懈问题。所谓“千里之堤、溃于蚁穴”，这些最基本的素质是每个领导干部都要具备的。

2、基础管理乱。目前各非煤企业虽然都制订了一些管理规章制度，但不成体系，不够规范，不尽完善。一定程度上还存着“兵来将挡、水来土掩”的随机性、投机性问题。在生产工艺研究、企业程序管理、标准化管理等诸多的基础素质中还需要不断的持续提升。

3、人才制约。我们从煤炭产业转向多元产业发展，对于各类专业人才的培养使用还只限于“借脑”，自主研发、自主创新的力度远远不够。目前我们各大非煤企业的“技术总监”都不同程度的存在着年龄偏大问题，人力资源吐故纳新流动性较差，都存在着一个梯队建设与人才接续问题。每当出现一个岗位的空缺，我们都会倍犯思量、捉襟见肘、巧妇难为无米之炊。而这才是企业持续发展最大的问题。

4、境界不够。我们非煤企业的管理者大部分都是从矿上抽调出去的，不同的管理平台需要不同的管理境界。如果各非煤企业老总的管理思想、管理水平还停留在小门小户的境界，那么这个企业永远做不大、做不强。企业是随着企业家的成长而成长，企业的兴衰就是企业家的成败，企业家的胸怀有多宽广，企业就会做到多大。

（三）罚款是最没有创意但却是最有效的管理方法。罚款的本质不是幸灾乐祸、落井下石、彰显权威，罚款的目的是同步提升管理境界与管理思想。

唐太宗李世民曾言：“国家大事，唯赏与罚。赏当其劳，无功者自退；罚当其罪，为恶者咸惧”。要求我们建立赏罚分明的机制，从根本上形成良好的风气。但是在具体操作中，部分领导干部对于我们的罚款制度，却是“把经给念歪了”。以下两种现象值得我们深刻研究。

一是当前我们生产上的许多领导干部、包括安监员，在很大程度上都应该要秉乘一种“传道、授业、解惑”的师德风范，要像老师帮助学生一样帮助工人解决现场存在的问题，而不是像警察与小偷一样。罚款是手段而不是目的，是帮人而不是治人，是同步提升而不是去推卸责任。而目前，对于罚款的态度，公报私仇者有之，甩手掌柜者有之，作威作福者有之，工人敢怒不敢言，有些同志都被“罚愚了”。过犹不及，这些“歪嘴和尚”出现的深层次原因，是我们下一步要研究解决的重点。

二是与之相反的是，我们在生产领域之外的其他企业环节，难道真的就是“一泓清水”？对于企业整体运行中出现的错误与问题，除了矿长去罚款、去督促整改外，那些分管领导、部门领导罚过几个人？大家你哄我、我骗你，知之装不知，一团和气，只要是老板发现不了，就没有人去管。某些部门和人员错误是一而再、再而三的犯，结果都是对错一个样，究其原因就是没有人去管。我们的一些领导干部奉行的是些典型的“政客之道”，这种不踏实做事、不诚信做人、时该察颜观色的形式主义在我们企业内部还大有市场，如果事情这样一而再、再而三的由矿长直接管理到工人，那些分管的、直管的领导干部就要认真考虑一下自己还有没有存在的必要。

（四）领导干部要重操守、有正气、讲境界，做廉政的表率，做职工群众的楷模，担当建功立业的大任。

企业的每一名领导干部都承接着凝聚人、鼓舞人、团结人、带动人的重任，干部队伍素质建设事关企业人心向背、发展成败。每一名领导干部都要成为一面旗帜。

让职工寒心的事一件也不能干。

企业的根基在职工、血脉在职工、力量在职工。我曾在多次会议上讲过，从大的方面，我们都是为了支援国家建设，来开采光明、奉献温暖，从小的方面，都是为养家糊口，担当生活重任，都很不容易。因此，作为领导干部来讲，在收入要比工人多、待遇要比工人好、环境要比工人优、平台要比工人高的前提下，要有一颗同情友善的心，要有一种必需的阶级感情，再也不能克扣工人工资了，再也不能去做一些伤天害理的事了。我们要常怀记古人的一句话：“吏不畏我严、而畏我廉；民不服我能、而服我公，公生明、廉生威”。

有损企业形象的事一件也不能干。

领导干部的水平反映着企业的水平。在具体工作中，我们领导干部的言行举止不仅仅代表着个人，更大意义上是代表着你这个部门、单位甚至于企业。因此，一些可喝可不喝的闲酒不能喝，一些可说可不说的废话不能说，一些境界不高、有损形象的事不能做。当前，在企业管理工作中，一部分领导干部的素质问题、品质问题还有待于提高。比如：某些单位的区长、班组长自发的站队划派，动辄我是谁的人，打着幌子组建利益小集团，把工区的环境搞的乌烟瘴气；某些负责招聘打分的管理干部，内勾外联，卖权辱企，品德低下。某些为非煤企业服务的领导干部，太官僚、不作为、乱伸手，常打着领导的旗号干一些假公济私的勾当，道德败坏。这些都是我们必须要坚决打击和铲除的。

对不起良心的事一件也不能干。

是企业给了我们一个吃饭的平台和发展的舞台，平心而论，即便是再冷血的人，与企业朝夕相伴久了，也都应该会或多或少产生一种归属和一些感情。人都一些私心杂念、五亲六故，但做人做事要原则，那些昧良心的事我们一件也不能做。在这个问题上，我们除了坚持正直、坦诚的做人基本素质的培养和宣传外，更多的是要依靠制度的约束和严厉的惩罚。要想人不知，除非己莫为，那些拿着企业利益作交换的人，那些随意背叛抛弃企业的人，那些与企业离心离德的人，那些昧着良心干事的人，其下场终究会是“天网恢恢、疏而不漏”，终究会得到应有的惩罚。

三、关于二季度工作的重点安排

完成上半年的各项任务目标，二季度至关重要，我们的总体要求是：各单位、各专业、各非煤企业要按照既定规划和发展目标，严制度、严考核、严落实，精心组织协调各项工作，一鼓作气，乘胜前进，确保时间任务双过半，为完成全年任务目标打下坚实基础。

具体奋斗目标：

围绕以上目标的实现，我们要突出抓好以下工作：

(一)治瓦斯、强管理、抓执行，再创安全工作新局面。

按照集团公司的统一安排部署，二季度我们要在全矿范围内广泛深入地开展瓦斯治理大会战，深化安全整治，落实安全措施，促进安全生产状况的持续稳定好转。 二季度，我们要按照《煤矿瓦斯治理经验五十条》的总体要求，实施一批“一通三防”瓦斯煤尘治理重点工程，消除解决一批通防瓦斯隐患，通过会战全面加强通防管理和制度建设，层层逐级逐人明确职责和责任，落实业务保安，形成一个全面全员全方位的一通三防管理体系和责任体系，实现通防管理无缝隙，责任落实无空档。在此基础上，要把瓦斯煤尘治理与机电整治并举，扎实开展好“机电事故向零进军活动”。推广走动式管理，提高管理质量，实行设备生命过程管理，以机电的本质安全促进和保障“一通三防”实现本质安全。

(二)上综采、学技能、提素质，再创主业生产新水平。

(三)强根基、创规则、严考核，再创非煤发展新业绩。

非煤的发展，是企业持续发展的希望，是企业能否实现“四年十五亿”的关键所在。今年，企业非煤产值要实现12亿，关键在于我们的工作够不够、实不实、到不到位。具体到非煤企业而言，虽然所有项目已经建成投产，也见到了效益，但是还存在着许多不完善、不系统、不科学、不尽如人意的地方，境界不高、标准不细、管理不严等，这些都成为企业前进道路上的障碍。为此，我们必须下大气力抓好企业的管理。

一是固本强基。企业管理，应从最基本、最基层、最细节的工作抓起。惟其简单，才最彻底、最具体、也最难做到。基础管理的好坏直接决定了企业战略目标的成败，也决定了企业持续发展是否有坚实的内核。强化基础管理，就是要求各非煤企业必须从细处着眼，从细节入手，认准目标、耐住性子、杜绝浮躁，一步一步往前走。把简单的小事情做到极致，就成了一番大事业。

二是细化标准。各非煤企业的各项管理制度要进行分解、细化，使每一个环节都有明确的标准。目前的各种管理制度、管理标准要加大整合、统

一、完善，全流程的规范企业标准，并建立一整套与之相对应的管理细则，确保企业有章可循，有规可依。

三是从严考核。制定制度、强化细则，仅仅是企业管理的第一步，如果这些“严不起来、落实不下去”，就只能是空话一句、白纸一张。再好的制度只有落实下去才能起到相应的成效。因此，各非煤企业，一定要在贯彻执行上做文章，把制定的各类管理制度、考核办法真正落实到工作中去。在今天的会上，我们下发了文件，对去年阳光集团各类考核情况严格按照文件标准进行了兑现，该奖的奖，该罚的罚。我们的原则是，只要定了的事，就要不折不扣地去落实、去执行，决不找任何借口；只要有人违反了规定，就要按制度办事，决不留情，也少讲客气。只有这样，才能保证企业上令下达、政令畅通，也惟有此，才能保证非煤产业健康发展。

（四）创环境、造氛围、抓细节，再创“和谐鄂煤”新境界。

“和谐矿区”既是矿井生产高效、矿区生态平衡、职工生活富足的综合反映，又是企业细节过程及员工日常行为的具体体现。因此，要构建一个充满生机、富有活力的和谐矿区，必须既要有宏观的指导，又要从最基本的细节抓起。

首先，必须创造一个平安的环境。安全是福，安全是职工最大的幸福。工作中，全矿干部职工，一定要把安全当作头等大事来抓，一如既往坚定“安全第

一、生产第二”的思想，一如既往地继续贯彻执行各类安全生产管理规定，一如既往地严格遵守矿出台的各项规章制度，强化执行、落实责任、全力以赴，维护并保持矿区的平安稳定。

其次，必须营造一种顺心的氛围。要坚持“以人为本”的治企理念，加强民主建设，维护职工权益，调动职工的工作积极性。要全面加强信访工作、工农、公安等工作，及时协调处理职工遇到的困难和问题，为广大职工排忧解难。为职工创造一个心情开心、工作安心、生活舒心的工作和生活环境。

再次，必须打造一种细节完美的理念。小事成就大事，细节成就完美。去年我们推进的“平安矿区”建设，由于原西港矿工人上访这样一件不成理由的小事，使我们为之努力付出一年的“平安矿区”建设成果付之东流，直接经济损失75.4万元。使我们不仅没有得到该得到的奖励，而且还严重损害了企业的形象。排除人为的因素不讲，就是我们在工作中细节上没有衔接好。因此，在今年“和谐矿井”建设过程中，我们必须要深刻吸取教训，成就卓越细节。

同志们，新形势、新任务给企业安全生产、改革发展提出了新要求，让我们立即行动起来，真抓实干、奋发有为、跳跃发展，为全面完成上半年任务目标，加速企业改革发展做出我们新的、更大的贡献！

谢谢大家。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找