

泰和新材集团股份有限公司： 创新领跑行业发展 服务城市美好生活

泰和新材集团股份有限公司(以下简称泰和新材)创建于1987年,专业从事高性能纤维的研发与生产,业务跨高性能纤维、高端纺织、绿色化工、新能源材料等多个产业领域,拥有氨纶、间位芳纶、对位芳纶三大产品为主导的10个产品体系。集团党委深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,以国企改革三年行动为契机,坚持党的全面领导,锐意变革、持续创新,践行“创新引领美好生活”企业使命,实施“人才引领,创新驱动”发展战略,推动泰和新材成为国内颇具规模的高性能纤维研发生产基地和化纤行业参与全球高技术竞争的标杆企业,获得全国“科改示范行动”优秀评级,3次荣获国家科技进步二等奖。

以三项措施强化把关定向 提升企业发展格局

集团党委有力发挥把方向、管大局、保落实的领导作用,将党的领导融入公司治理各环节,提升公司治理效能,切实将党建优势转化为发展优势。

坚持党的领导明确发展方向。落实“第一议题”制度,利用党委理论中心组学习机制,开展“三会一课”学习,用心学习贯彻习近平总书记关于国企改革发展和党的建设的重要论述,用党的创新理论武装头脑,为企业改革发展提供思想保证。公司及14户权属企业全部完成“党建入章”工作,确保集团所有企业党的领导有力、有效。为响应国企改革号召,公司积极推进整体上市工作,在全国率先探索吸收合并集团公司、发行股份购买资产并募集配套资金的模式,成为山东省目前3家整体上市的国企之一,为企业未来创新发展奠定良好基础。

完善党委决策优化战略规划。制定落实党委研究决定事项清单、党委前置研究讨论事项清单及负面清单“三张清单”,进一步厘清党委与董事会、经理层权责边界。严格落实党委前置研究程序,五年累计召开党委会110次,审议“三重一大”事项359项。进一步确立公司未来十年发展规划:围绕存量业务提升、增量业务拓展、产业链条延伸三个方向,推进“一总部五园区”建设,打造国际高性能纤维龙头企业 and 国际新材料行业的趋势引领者,建设成为行业领

先、股东满意、员工自豪、社会尊敬的卓越企业。为落实发展规划,计划总投资200亿元,致力2021—2030年“三轮倍增计划”,到2021年底已实现营收44亿元、利润9.7亿元、资产规模81亿元,均创历史新高,顺利完成首轮倍增。

严格党建考核保障发展目标。坚持党建与业务工作同计划、同部署、同检查、同考核,修订完善《党支部标准化建设工作指导手册》和《党建工作百分制考核办法》,将党建考核纳入干部绩效考核评价体系。聚焦国企改革重点任务、生产经营中心工作和科技创新关键要素,建立“挂图作战”数据系统,实行“红黄蓝绿”动态推进机制,激励先进、鞭策后进,全面提升工作执行力。严格履行全面从严治党责任,建立健全严密高效的权力运行监督体系,形成党内监督与公司法人治理结构监督、业务监督、审计监督、民主监督相辅相成的监督体系,紧盯重点领域和重要部门、关键岗位,积极开展专项监督,营造了风清气正的良好政治生态。

以三项机制加快制度改革 全面激发人才动力

集团党委坚持将党建引领企业制度改革作为高质量发展的关键一环,引导党员领导干部、业务骨干形成高度共识,以时不我待的紧迫感和前所未有的工作力度,加快各项改革特别是劳动、人事、分配“三项制度”改革,释放人才活力,为开创发展新局面注入了强劲动力。

推行职业经理人制度,让管理层“能上能下”。按照“市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”原则实行职业经理人制度,由公司董事会与经理层成员签订职业经理人聘任协议和业绩合同,将薪酬与经营目标完成情况直接挂钩,建立起有竞争力的薪酬与考核体系。配套实施超额利润提成机制,对超过目标任务的部分作为提成基数,按照激励方案确定的提成比例和奖励范围,对有关人员进行奖励。其中10%—40%用于奖励职业经理人,60%—90%用于奖励其他骨干,充分调动公司领导层和核心骨干人员的干事创业积极性。

完善全员绩效考核体系,让员工薪酬“能增能减”。依据“为岗位付薪、为能力付薪、为业绩付薪”的现代人力资本



泰和新材集团组织党员在老海岛事迹陈列馆举行主题党日活动。

付薪原则,对公司各岗位进行价值评估,建立科学的职等职级管理体系,实施全员绩效管理,实现个人收入与公司业绩紧密捆绑,切实保证公司业绩目标有效达成。丰富中长期激励手段,不断完善薪酬体系结构,推进项目跟投机制,完成上市公司股权激励授予,建立事业合伙人机制和均衡的价值分配体系,塑造共创、共担、共享的发展价值观。目前集团内企业均实施了中长期激励措施,覆盖人数达到374人,约占集团总人数的18%。公司成为烟台市2家管理体制改革的试点国有企业之一,实现从“市管企业”到“市直大企业”转变。

建立岗位“双通道”机制,让多序列“自由切换”。针对专业技术、市场销售人员等不同岗位,设立与管理序列并行的专业序列,为不同序列人员设立了相应的晋级路径、津贴待遇及配套的培养体系。技术序列人才引领公司创新驱动发展,采取有行业竞争力的90分位薪酬水平;营销序列人才开拓客户市场,实现产品利润价值,采取更为灵活的高杠杆激励策略;生产和职能管理序列人才采取较有竞争力的中等偏上市场化薪酬水平,实现优势资源向优势人才倾斜。各序列晋升采用同等考

核标准,相互之间可随时进行身份转换,打破晋升天花板,极大提升了专业技术人员的积极性、创造性。

以三层力量推动创新创效 持续塑造领先优势

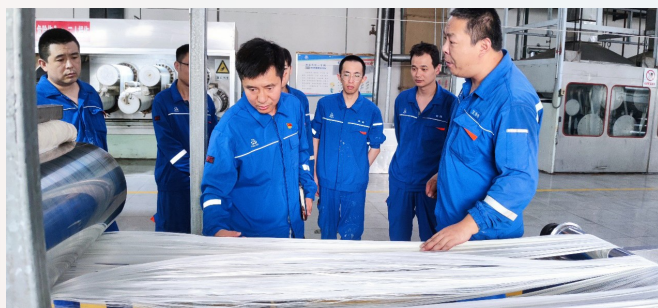
集团党委始终牢记习近平总书记万华烟台工业园和中集来福士海洋工程有限公司烟台基地考察时作出的关于加快关键核心技术自主创新的重要指示,将党建工作和业务发展深度融合,动员党员干部带头聚焦创新驱动战略,发挥主观能动性,在关键核心技术攻关方面积极有为,不断提升核心竞争力。

以支部书记突破项目推动核心技术成果转化。发挥党支部书记与业务负责人“一肩挑”的优势,以产业化工程为单元,依托事业部和子公司,确定“支部书记党建引领创新突破项目”,对关键技术研发实行“一站式”模式,党支部书记牵头,同一项目由同一支团队全程参与,负责基础研究、工程化技术开发直至商业化推广应用,实现技术研发与成果转化的有效衔接。深入实施重大科技项目揭榜赛马制,全面推行课题组长负责制,赋予其团队组建权、考核激励权、经费管理权、资源支

配权,每年保证4%以上技术研发投入并且保持稳步增长,年均攻克行业关键核心技术10余项,累计获得授权专利204项,主持或参与制修订国家和行业标准100余项。其中,间位芳纶工程产业化技术荣获国家科学技术进步二等奖,仅此一项技术突破就为企业创造利润5亿元;对位芳纶工程产业化技术一举打破国外40余年技术垄断,扭转了我国国防科技基础材料受制于国外企业的被动局面。

以党员攻坚团队加快重点项目建设。通过组建“党员突击队”、设置“党员攻关小组”等多种方式,推动重点项目建设跑出泰和“加速度”,实现项目质效双提升。2019年以来实施了18个工程项目建设,其中9个列入省级重点项目,通过提升技术、效率翻倍提升产品品质,优化产品结构,实现氨纶差别化、集约化、规模化发展和芳纶链条化、高端化、多元化发展。宁夏对位芳纶项目和烟台间位芳纶项目已经建成投产,生产效率实现翻倍,保持国内芳纶行业碾压性竞争优势,巩固全球行业领军地位。具有自主知识产权的智能纤维项目建成投产,将发光技术与纤维制备技术结合,制备出的全新智能纤维产品成为公司第五大主导产品,开启全球智能纤维产业化新进程。2020年“嫦娥五号”携带登月的五星红旗是由泰和新材自主制造的高性能芳纶制成的,成为中国历史上第一面在没有温控的严酷环境下展开的五星红旗。

以党员创新工作室带动全员创新热情。围绕新技术研究、产能提升、工艺改进等关键环节,着力打造以技术带头人和党员为主体的“党员创新工作室”和“职工创新工作室”融合创新平台,党员先锋模范作用得到进一步提升,职工群众参与自主创新的热情得到进一步激发。在平台带动下,全员创新智慧竞相迸发、创造潜能充分释放、创新成果加快转化,切实解决了一大批生产经营难点堵点问题。近年来,两类“创新工作室”平台共为公司产品体系解决“对位芳纶一等品率偏低”等各类问题20余项。权属企业烟台士达特种纸业股份有限公司的创新团队荣获烟台“时代楷模”荣誉称号,并助推该公司于今年4月成功在北京证券交易所上市,成为国内“芳纶纸第一股”。



泰和新材集团吕继平创新工作室工作人员在间位芳纶生产装置讨论工艺技术问题。