

企业蓝讯

韩城矿业公司
矿区规划咨询评估会召开

本报讯 近日,韩城矿区总体规划(修编版)咨询评估会在西安召开。

据了解,规划主要由两个方案组成,第一个方案是将韩城矿区划分为象山、下峪口、桑树坪、王峰四个井田,通过技术改造与产业升

级使四个井田的产能得到大幅提升;第二个方案是在四个井田的基础上再开发一个乔子玄井田,使韩城矿区的整体产能达到一个新的水平。会上,专家们分为采矿、选煤、机电、地面四个组进行了分组讨论。(王玉)

黄陵矿业公司
获全国资源利用两项荣誉

本报讯 近日,全国资源综合利用产业发展大会在厦门召开。会上,黄陵矿业公司与新设矿业集团、宜宾五粮液股份有限公司等20家知名企业共同荣获2011年度全国资源综合利用影响力企业称号,该公司董事长、党委书记宋老虎与其他21名同志被评为2011年度全国资源综合利用影响力人物。

2011年该公司曹家峪煤化工园区首座焦炉建成投产,改写了老区延安有煤无化的产业历史;安全生产实现奋斗目标,实现利润28亿元,上交税费14亿元,职工收入稳步增长,支持地方政府把南河寨新村建成了新农村的典范,实现了人企和谐、企地和谐。(杨建奇 余春泉 左友鹏)

陕南投资开发公司
深入开展金属矿普查工作

本报讯 日前,陕南投资安康金州矿业公司开始了在所属旬阳县三岔河一带的金属矿普查工作,启动2012年第一钻。

截至2011年底,安康金州矿业投资有限公司在该地区勘察的富含金、钨矿床控制程度达

到小型规模。该项目从2010年开始,经过近两年的普查,获得了一批重要的地质矿产成果。经公司研究和省有关地质专家论证,决定继续实施勘探工程,进一步控制矿体规模,扩大地质储量。(罗品龙 张治有 王文军)

陕焦化工公司
用文化优势助企业发展

本报讯 近日,陕焦化工公司为全体中层管理人员发放《财富的故事》一书。同时结合企业实际,分别为中层管理干部配备《做最好的中层》一书,为员工配发《为公司作出百分之百的改变》读本,增强全员的责任意识、创新意识、效益意识和危机意识。

该公司将此项目活动与年底的经济责任制考核挂钩,激励全员的学习热情和积极性。引导和教育全员立足本职,忠于职守,敬业爱岗,精益求精,努力创建学习型企业、学习型党组织、学习型员工队伍,发挥文化优势,用文化引领企业持续健康发展。(闵立娟)

黄陵二号煤矿
多举措提升后勤服务水平

本报讯 黄陵二号煤矿在后勤服务管理上以对标管理为契机,多项举措齐抓共管,积极提升矿井后勤服务水平。

首先前往兄弟单位对标学习“找差距、定标杆、抓落实”;二是落实责任人,完善管理制度、制定考核标准;三是成立服务监督小组,把服务监督评判权、服务绩效权交给职工,开展后勤服务工作满意度测评,每月对食堂、浴室、厕所、洗衣房、供

暖、环境卫生等进行评比,对职工不满意、评议分值较低的单位予以处罚;四是提升后勤服务人员意识。举办后勤服务讲座,餐厅服务人员召开班前会、班后会及推行班班整理制;五是美化亮化矿区环境,三月份以来,种植了近200棵苗木;六是改善职工乘车环境,规范乘车秩序;乘车期间播放各种音乐放松心情。(韩兰兰)

蒲白实业公司
设立法律顾问室

本报讯 近日,蒲白实业公司设立了法律顾问室,聘请了两名资深律师为企业常年法律顾问。

该公司明确规定,公司及公司下属单位对外签订合同、涉法事务,包括政府有关部门,执

法机关来公司调查、征询、处罚等均由法律顾问审查,提出意见后,方能办理。特别是对于一些具有法律风险的涉法事件,还要由法律顾问对预期法律风险评估,提出预防补救措施。(魏新胜)

胡家河矿业公司
推行干部走动式管理

本报讯 近期,彬长胡家河矿业公司在中层管理人员中大力推行干部走动式管理。

在“走动式管理”中,该公司要求从时间上坚持班班有巡查的全方位原则;从解决问题上坚持“带着问题下、发现问题查、解决问题上”

的原则;从过程上坚持巡查者和被巡查者相互监督、双向控制的原则。在内容上从“走动式管理”的次数、区域、时间以及职责进行了明确要求,从运行程序上,结合实际对整个“走动式管理”过程进行了规范。(苗军林)

蒲白铁运公司
巡道工用上“GPS”系统

本报讯 蒲白铁运公司采用先进的“GPS安全巡检管理系统”,以人机联控的方式,实时对巡道工进行定位查看。

GPS手持机对巡道工的作业情况进行全程“写真”,再将信息迅速上传调度监控中心。

“GPS安全巡检管理系统”会自动分析信息,统计出巡道工各种作业完成情况。公司通过“GPS安全巡检管理系统”,查看巡道工作业完成情况,对漏巡或关机者进行处罚,充分确保巡线质量。(牛昆 张晓刚)

人人有目标 事事有责任

下峪口矿创新经营给职工带来实惠

“一个工人每月上够22个基础班,每再多上一个班额外奖励20元;重奖之下上满班的人达到了90%以上;职工月收入相差在2000元至2500元;采煤三队今年以来月超额完成生产任务。”近日,韩城下峪口矿采煤三队的职工向记者反映了年初施行内部经营目标责任制考核新机制后出现的新气象。

为了进一步完善对全矿各基层单位和部门的绩效考核,体现其公平、公正、真实和全面,更好地发挥绩效考核推进管理的作用,下峪口矿于今年初出台了《内部经营目标责任制考核办法》。《办法》规定:坚持分月刚性考核的原则、全面覆盖与突出重点相结合的原则、集中考核与分级分项考

核相结合的原则、例外事项经分析会解决的原则。其中的“刚性考核”包括两个方面:一是指标上的刚性,二是执行上的刚性。

据该矿人力资源部负责人介绍:《办法》可以概括为“33521体系”。“3”指三个体系(保障工资体系、绩效业绩体系、综合考核体系);“3”指考核绩效工作量(任务)完成情况、安全保障情况、综合工作情况(或阶段性工作完成情况);“5”即五个对照:对职工上班情况对照(指纹)、井下入井情况对照(行为规范)、井下工作时间是否满四个小时以上、对区队的班前安排和班后工作总结和所在部门、区队台账及工作日志进行对照;“2”即提高工时利

用率、提高职工收入;“1”即通过以上的考核,促进全矿经营目标的完成。

“考核体系”最大的优点和亮点就是:除了“基本工资”部分不予考核外,其余全部实行量化考核。比如采煤队,必须接受“定额任务、材料、机电配件、支护、电费”等费用,工作质量、煤质、贯标、综合影响等项目”的具体考核,其各考核项目均按照相关考核细则获得分值。各业务部室也必须接受考核;其部控费用、安全和原煤产量及掘进进尺、工作执行力、服务质量、劳动纪律、贯标等工作,分别由财务部、调度室、组织部、人力资源部、安监部和企管部考核。如果某部室一季度各项费用超过计划指标,其部

长写出书面检查;如果连续四个月超计划指标,其负责人将会受到处理。由此可见,目标与责任紧紧压在各区队长和职能部室负责人的肩头。

对一名工人来讲,你从进入班前会开始,你在工作时间之内的工作情况均受到全程“监控”和量化考核。相关部门主要是通过“指纹考核”看工人是否上班和入井,通过区队记录看工人是否干活了,通过区队工人的日志看工人的工作量完成情况。如掘进三区的职工,经过各项量化考核之后,有的职工在基本工资的基础上最高可得700多元,最低的也在400元左右,职工们喜形于色。矿上对区队有量化,区队对工人也有量化;这样一来,极大地

减少了上班不出勤、出工不出力,浪费消耗工时的现象,也真正体现了“多劳多得”的原则。

对政工科室的考核也一视同仁,主要是考核其工作质量、服务质量和工作任务完成情况等;几乎每个月政工科室都会有一个人被下浮工资。所有基层单位的考核结果都会影响到他们的评先评优和负责人的任免;正因为如此,所有的区队、部门和职工才会团结一心,攻坚克难,努力完成各自的工作任务。

据了解,下峪口矿一季度各项扣款累计达到270多万元,这些扣款主要用作二次分配,即奖励给那些实实在在的在矿上干有贡献的职工。(冯晓 姜玉琴)

蒲白矿业公司
调研市场拉动销售

本报讯 近日,蒲白矿业公司考察调研组人员前往国电九江发电公司等九个省外重点用户进行走访调研,了解市场变化,拉动市场销售,促进企业平稳运行。

考察调研组一行深入用户单位进行了座谈,并向各用户单位介绍了陕煤化集团“以煤炭开发为基础,以煤化工为主导,多元发展”的战略思路和挺进世界500强的发展目标,特别推介了蒲白在集团的大力支持下,围绕“打基础、保稳定、谋发展”战略思路,加快老区技改升级,着力新区投产达产,今年煤炭产量有望突破千万吨,到“十二五”末蒲白产能可达1800万吨。

并感谢各用户单位多年来的支持和帮助,希望继续予以大力支持,巩固发展,加深合作,携手开创未来。

按照计划,今年该公司煤炭外销任务为130万吨,截至目前,省外重点用户合同兑现率为95.33%,与去年同期相比基本持平略有下降。该公司要求煤炭销售本部及驻外销售处人员要密切关注市场动态,搞好调研分析,结合资源变化和煤质变化情况,及时提出应对措施建议。同时做好营销服务工作,多层面加强与用户的沟通理解,及时规范处理用户提出的合理要求,树立大企业的营销风范。(张莉)



近日,苍村煤业公司举行首套综采设备地面“三机”配套联合试运转仪式。试运转

前,该公司按照相关规程及各种设备技术、参数要求,安排专人对整个系统所有设备试

运转完好情况等进行了认真地检查。 张和平 汪琳 摄

黄陵一号煤矿
井下开辟“光荣榜”

本报讯 “快看,集成创新的牌版上,还有赵大哥的名字”,综采一队职工林家荣激动地向工友介绍。近日,黄陵一号煤矿在井下巷道沿线和综采、掘进工作面悬挂了240块以第一主创人命名的科技创新牌版和5块集成创新牌版,这是该矿为进一步激发职工科技创新积极性的又一新举措。

近年来,该矿大力实施“科技兴矿,人才强企”战略,一方面积极引进先进技术设

备,不断加大技术创新和科技攻关力度,进一步提升设备机械化率和生产效率;另一方面广泛开展以小发明、小革新、小创造、小设计、小建议为主要内容的“五小”活动,为职工岗位成才搭建舞台。职工针对机器、设备设计上的缺陷,系统运行可能存在的不安全隐患等进行逐步的设计、改

造、发明,投入使用后,在安全生产工作中起到了保障、促进作用。该矿各基层单位每月申报创新成果内容,经生产技术部初步核实分类后,按专业由各部室给出审核推荐评定意见,每季度召开一次科技大会,表彰科技创新成果和优秀技术人才,并以主创人名字冠名,增强职工的成就感。近两年,已通过矿上鉴定的创新成果达385项,每项给予500至2000元不等的奖励,激发了全员创新热情。(王霞)



今年以来,韩城实业公司下峪口分公司持久深入开展“三满意”劳动竞赛活动,让职工群众倍感劳动竞赛优

质服务带来的变化和实惠。图为该公司单身楼服务员在职工宿舍整理内务。 张梦君 摄

建新煤化公司
奖励小改小革成果

本报讯 近日,建新煤化公司召开小改小革项目成果评审会,对21项成果按照科技含量、提高安全生产效率、创造效益、减轻员工劳动强度等标准评出一等奖1名,二等奖2名、三等奖3名,优秀奖14名及组织奖1名,并给予了74000元的经济奖励。

通过对项目成果的重

奖,极大地激发了广大员工的创新热情,在全公司营造出了小改小革的浓厚氛围,同时公司领导希望受表彰的单位和广大员工再接再厉,立足岗位发挥聪明才智,主动发现和解决生产过程中的实际问题,以小改小革成果,推动矿井科技进步。(张鹏 张军)

澄合电力中心
“双师带徒”促青工成长

本报讯 澄合电力中心从实际情况着手,采取“双师带徒”制度,为新进企业的大学毕业生配备了两位师傅并签订了《师徒合同》。

“双师带徒”制是为新进企业的青年员工配备一名综合导师、一名专业技术导师。综合导师由车间班组的班组长担任,负责指导

和解答徒弟思想上、工作上的有关问题,正确指导徒弟的职业发展规划,及时发现和纠正思想认识上存在的隐患。专业导师则由车间班组的班组长担任,负责指导

下石节矿
激励职工岗位成才

本报讯 铜川下石节煤矿近日举办了职工岗位练兵、技术比武活动。

该公司先后组织了采煤机司机、综掘机司机、瓦斯检查工、采掘维修工、电机车司机、安全检查工等15个工种进行技术比武,本次比武活动也是该矿近年来举办的规模最大、参与人员

最多的一次技能比武活动,全矿报名人数697人,参加理论考试658人。对在技能比武活动中荣获各种前三名的49名优胜选手分别给予1000、800、600元奖励,并授予采煤机司机、综掘机司机等15个工种的第一名为“岗位技术能手”荣誉称号。(宋彬虎)



韩城象山矿井为发挥女职工的工作热情,突出女职工细致入微的特点,结合不同岗位制定出了“干好本职工作,体现自我价值”的岗位成才计划,积极为女职工提供技术岗位,并通过技术比武、技能大赛、岗位练兵等形式,促进女职工在岗位上“主动学、认真干”。图为机修厂女工为井下加工瓦斯监测流量检测孔。 丁运华 摄

重人才成长 谋科学发展