

本报讯 韩城矿业公司制定科学的激励政策,打破平均分配,实行员工绩效考核政策,为骨干员工送“福利”,不仅成为留住技术人才的重要手段,而且提高了员工的工作积极性。

韩城矿业公司 为骨干员工送“福利”

该公司克服年初煤价下调、经营被动、桑树坪矿恢复生产、技术人才流失等不利因素,将有限的资金用在刀刃上,立足当前,着眼长远,将骨干员工激励政策抓紧抓好。经过深入调研,于去年7月出台了《员工绩效考核办法》(简称《办法》),提出以“先工人、后干部、先基层、后机关”的原则,激励广大员工业务、钻技术、练真功的热情。此项激励政策实

行动态管理,即:一年一周期,一月一考核,打破终身制,评选指标覆盖面达到40%,凡月考核不过关的,取消资格。为此,该公司领导和相关部门多次深入基层走访调研激励政策执行情况,要求基层所属各单位要吃透文件精神,为职工答疑解惑,严格标准进行,做到了公平、公正、公开,真正把骨干

员工评选出来,留住人才、齐心协力共创韩城矿区美好未来。《办法》出台后,公司人力资源部周密部署,各基层单位迅速行动。在政策引导下,通过网络、报纸、电视、班前会等各种媒体和形式加大宣传力度,让每名员工吃透文件精神,做到人人皆知;在评选过程中,各基层单位结合工作实际细化考核

标准,按照本单位下达的名额认真评选,本着遵循注重实绩、数据准确、宁缺毋滥的原则,对评选出的骨干员工名单公示上墙,接受职工监督;在评选结果上,实行层层申报、逐级考核,择优选用,杜绝人情考核,并设立举报电话,确保此项工作整体推进,切实把这项惠及职工利益的好事办好。经过近几个月的调查摸底、细化考核,目前,该公司所属二级单位的采掘、辅助、地面厂队的操作岗位圆满完成骨干员工评选工作,岗位津贴已补发到位。目前,各单位机关部室的岗位骨干员工评选工作正在有条不紊地进行当中。(王利青)

企业蓝讯

彬长矿业公司 瓦斯抽采工程实验室建成

本报讯 近日,经前期科学规划、积极落实,彬长矿业公司与抚顺煤科院联合组建的首个瓦斯抽采工程实验室在大佛寺矿区投入使用。为科学利用、有效提升瓦斯综合开发水平,该瓦斯抽采工程实验室将主要围绕瓦斯高效抽采和低成本瓦斯提纯的方法、技术和装备等问题,以全新

建设集团 四结合倾力打造项目文化

本报讯 建设集团根据施工战线长、项目分布广、人员流动性强的特点,始终把项目文化建设作为塑造窗口形象和打造“煤化建设”品牌的主要阵地,多管齐下,多措并举,取得了良好效果。

与文明施工结合,统一标识使用,规范施工现场总体布局。对现场围墙外部文化墙、大门、办公区、生活区布置和各类通道统一设置标准,从环境上塑造了“煤化建设”的良好形象。

与样板工程创建紧密结合,深入开展创优夺杯工作,确保为业主提供优质的工程。坚持长期开展样板工程创建,及时总结创建亮点和特色,逐步辐射更多项目,建立更高创建标准,全面提升施工现场综合管理水平,以打造精品工程为己任,赢得业主更多的信赖。

与绿色环保理念紧密结合,倡导“绿色施工,低碳建设”。以《节能环保及绿色施工示范工程管理办法》为指导,大力推行“四节一环保”,即为业主节省了资源,降低了能耗,又保护了环境。2012年确定了8项工程为省级绿色示范工程,目前已有3项工程获得省级绿色示范工程授牌。如今“绿色施工,低碳建设”理念逐步深入人心。

与争先创优紧密结合,打造优秀团队。以提升员工整体素质为宗旨,践行“善学思辨,学以致用”的学习理念,开展各类培训提升业务技能,采取以师带徒等形式搞好传帮带,助青年员工早日成才。在此基础上,将争创“四优共产党员”、“四有职工”、“首席技师”、“安全之星”等活动贯穿于日常工作,营造“比学赶超,行业争一流”的浓厚氛围,搭建人才强企竞争平台,通过塑造优秀团队来提升企业综合实力。(姜晓芹)



近日,铜川陈家山矿举行元旦暨青工技术比武大赛。随着裁判员一声令下,第一场比武在矿灯房开赛,女工选手们个个争分夺秒、快

速准确地完成一个又一个动作,整个比赛过程精彩纷呈,组装好的矿灯无一失爆,都达到完好标准。据悉,该矿灯房有26名女工,担负

着2200余块矿灯的发放、充电和维修工作,充分发挥了女工“半边天”的作用。 温荆亮 刘凡 摄

黄陵矿业二号煤矿 创新干部管理方法

本报讯 黄陵二号煤矿对各级领导干部提出了新标准、新要求,进一步提高了领导班子的理论知识和思想水平,增强了班子集体的凝聚力和战斗力。

该矿要求各级领导干部严格用制度管人、用制度管事,并在制度化、科学化、精细化管理的前提下,将管理的刚性管理与柔性结合起来,使管理从简单走向丰富,从单一走向多元,让管理成为

一种艺术;要深入到问题较多、条件复杂、矛盾突出的地方去,让深入基层成为一种工作习惯,实现工作的超前性、预防性、疏导性;要善于将已有的工作方法固化下来,形成自己的工作标准体系,让总结成为一种提升管理的方法;要增加领导干部的沟通力度,减少管理上的脱节,使管理科学有序。(王秋莎)

张家峁矿业公司 网络培训学院运行

本报讯 日前,神南张家峁矿业公司“网络培训学院”开通运行。标志着该公司职工培训步入网络化、信息化、多样化。

据有关负责人介绍,今后该公司将依托互联网,充分利用网络信息传播速度快、覆盖面广、更新快、易操作的特点,必将为培训工作的可持续发展打下坚实的基础。(张磊 黄其锋)

红柳林矿业公司 以“人本文化”促和谐矿区建设

本报讯 神南红柳林矿业公司始终坚持“以人为本”管理理念,通过各种载体、多种形式不断丰富人本文化的内涵,拓展人本文化的建设路径,营造了诚信、公平、公正、感恩、友善、和谐、富有责任感、使命感的矿区文化氛围。

该公司通过“五个”人本文化建设,凝聚了力量,助推了企业发展。一是人本安全文化。始终把安全作为管理的核心,把员工的健康和安全放在首位,不断创新安全管理理念,相继提炼出了“三违、隐患就是事故”、“思想的隐患是最大的隐患”、“零轻伤”等安全理念,并在各个环节、流程、程序中不断进行诠释和渗透,让员工耳濡目染感同身受。二是人本发展文化。注重把员工的成长成才作为公司快速发展的一项战略工作来抓,通过召开女工、青年大学生、各类先进人物座谈会等形式,引导员工把个人的成长与公司发展紧密结合起来,搞好职业生涯规划,树立正确的人生观。坚持德才兼备、以德为先的用人原则,不断加大培养和选拔年轻干部的力度,在素质的同时,不求全责备,搭平台、给舞台、教方法、压担子,使一批80后青年员工走上了管理岗位。三是人本环境文化。该公司以创建“精品宿舍”、“精品巷道”、“精品工作面”为突破口,充分挖掘员工的智慧和潜能,不断调动员工的想象力和创造力,开展了“一月一景、一月一标”创建活动。煤矿的“艺术家”用他们无穷的智慧和勤劳的双手先后建成了“人文休息驿站”、“人文艺术候车室”、“艺术化生态水仓”等一系列艺术品标杆工程,使矿井处处充满人文、关爱与和谐的气息和环境优雅、温馨舒适的氛围。四是人本创新文化。按照安全可行、简便快捷的要求,围绕操作的环境、设备、工具开展了全员岗位创新,每月对鉴定验收的创新成果进行命名奖励。1-10月份,该公司共申报创新项目683项,鉴定通过450项。五是人本关怀文化。该公司时刻把员工的冷暖放在心上,为员工办实事、办好事,开展了向患病员工李岳捐款献爱心活动,共累计算得爱心捐款130745元。暑假期间,组织了百名矿嫂矿区“一日游”活动,举办了丰富多彩的文体娱乐活动,通过召开员工家属座谈会,使员工家属也参与到和谐矿区的建设中来。进一步加快了5号公寓楼、文体中心和培训中心的建设进度。医疗站看病就诊刷卡、ATM自动取款机的安装给员工带来了极大便利。(田宏伟)

陕焦公司 科技创新促企业快速发展

本报讯 近年来,陕焦公司不断加强科技创新工作,在科技制度建设、科研项目开发、科研水平提高方面取得了明显成效,促进了企业可持续发展。截至目前,陕焦公司共开展工程建设项目25项,科研开发项目20余项,发表学术论文3篇,开展群众性“五小”科技活动获成果20余项。

该公司建设的95万吨/年焦化扩建设项目和20万吨/年焦炉煤气制甲醇项目已经投入生产并通过了陕煤化集团公司项目验收。两大项目的竣工投

产扩大了陕焦公司的产能,使陕焦公司走上了焦化并举的道路,特别是焦炉煤气制甲醇项目的投产运行实现了资源综合利用和循环发展,改善了陕焦公司的经营状况。在建的7万吨/年甲醇弛放气制合成氨项目也是陕焦公司走集约化发展、资源综合利用和循环发展的又一重要举措。

在对外交流合作方面,与国内高等院校科研院所和同行业企业进行了广泛的交流与合作,先后与武汉科技大学、西安建筑科技大学等建立了战

玉华煤矿 细化对标管理提升管理水平

本报讯 铜川玉华煤矿在大力开展对标管理工作中,以不断提升各项管理水

平为目标,认真细化对标管理工作,做到矿井有目标、岗位有标准、对标有方向、定标合实际、考核有依据、阶段能跨越,为矿井的各项管理工作上水平奠定了基础。

该矿在深入开展对标管理工作中,把对标管理作为各项工作稳步提升的一项基础性工作,以黄陵一矿为标杆,在全员、全方位开展对标管理工作,组织相关部门和管理人员,认真学习对标管理的基本知识和要求,调研在全矿各单

陕化煤化工公司 对标管理稳步推进

本报讯 随着节能减排项目试开车工作的深入推进,陕化煤化工公司本着向先进看齐的原则,不断消除短板,完善对标管理体系。

在公司对标管理领导小组安排部署下,进一步修正、更新数据库,细化对标指标,结合当前试开车实际,制定出14项对标指标。其中安全环保以安全基础管理及环境保护法律法规为标准,建立过程指标与结果指标相结合,可以量化,便于操作,能够反映安全环保管理的关键指标二项,确立目标值,制定改进措施;设备管

理方面力求设备巡检点面结合,全程跟踪,并根据兄弟单位先进经验,对试运行设备进行标识,不仅使参与试车的员工能尽快熟悉设备设施,又减少误操作事故发生;各职能部门根据专业职能,结合目前试开车现状及兴化公司经验,制定各部门

铜川矿业王石凹煤矿 助力职工岗位成才

本报讯 铜川王石凹煤矿始终坚持内培与外培相结合、岗位自学与脱产轮训相结合等办法,多渠道打造技能人才成长的“孵化器”;依托四级安全培训中心,根据企业安全生产对职工技能的需求,统筹制定培训计划;推广应用仿真模拟实操实验室、井下工作面现场等设施,自行编印

《作业现场培训指导书》,巧妙提升整体培训质量;不断加快现代化“职工书屋”建设步伐,为职工自学成才提供高效的服务平台;采取聘请专业老师来矿授课、组织矿内“土专家”相互交流、选派技术骨干赴方院校脱产培训等方式,不断提高职工队伍整体技能水平。(白军战)

陕建机公司 对中层干部进行任期考核

本报讯 日前,陕建机公司对中层干部2011-2012两年任期内的

工作情况进行全面考核。考核分中干自评、职工评议、中干互评和考核领导小组评议4个部分。本次考核一个最大的亮点就是:把职工群众满意的程度作为评判领导干部称职与否的一个重要方面。以各部、室(所)、车间的全体职工,对被考核者的工作业绩、学习创

新能力、解决问题能力、关心职工、公平公正程度、工作忠诚度等6个方面的内容进行综合评价。考核评议成绩占本次考核的45%。考核领导小组对整个考核的成绩进行汇总,并将考核结果予以公示。考核成绩与中干职务晋升、奖惩、加薪、淘汰等挂钩。对考核不合格的将诫勉谈话或者免职,成绩优异者给予嘉奖。(陕建机)

技术研究院工程中心 一项专利获省专利一等奖

本报讯 近日,笔者从陕西省知识产权局获悉,陕西煤业化工技术研究院工程中心的发明专利“甲醇或二甲醚转化制丙烯的方法”喜获2012年度陕西省专利一等奖。

“甲醇或二甲醚转化制丙烯的方法”是工程中心获得的首个陕西省专利一等奖。这项专利技术的应用对发展煤化工多元应用路线,提高陕北优质煤炭资源利用效率,有效缓解我国石油短缺现状具有重要意义,对煤化工行业来说具有积极示范意义。(赵文)

碚谷产业公司 富硒矿泉水项目竣工验收

本报讯 近日,陕煤化集团组织有关单位对陕西碚谷产业发展有限公司安康富硒矿泉水项目严格按照已批准的设计内容建成;项目工程质量合格,设备检验安装、调试运转正常,各项指标达到设计要求;各专项验收已通过政府部门验收合格,技术资料齐全,符合竣工验收各项要求,同意该项目通过竣工验收。

该项目通过竣工验收。(张琳琳 王文军)

蒲白实业公司 加入中国物业管理协会

本报讯 近日,蒲白实业公司经中国物业管理协会批准,正式加入中国物业管理协会,成为实业集团首家被中国物业管理协会批准加入的会员单位。该公司将借助中国物业管理协会提供的平台,学习同行业优秀

管理和经验,引进先进物业管理理念,不断提升物业管理和服务水平,全力推动公司实现队伍专业化、服务专业化、项目标杆化愿景目标,增强公司竞争力,全面塑造蒲白实业公司新形象。(息惠丽)

蒲白矿业公司 “三大引擎”促企业发展

本报讯 蒲白矿业公司打造了以安全生产、科技创新、质量管理为内容的“三大引擎”,成为了企业快速发展的强大动力。

蒲白矿业公司 “三大引擎”促企业发展

“安全引擎”推动企业平稳较快发展。在搞好隐患治理、各生产系统建设、四项专项治理等基础性工作固本强基的同时,以人的安全行为治理为重要抓手,推行岗位描述、手指口述、安全风险评估、三三整理、班前礼仪和准军事化管理“六种”行为,提升职工的标准操作意识、管理人员的标准管理意识,杜绝了零敲碎打事故的发生,成效明显。同时持续推进安全质量标准化建设,狠抓精细化管理,深化班组自主管理体系,构建安全生产长效机制,全面提高安全生产管理水平。以培养本质安全人为重点,深入开展好多种形式的安全宣传教育和安全文化创建活动,强化职工安全自律意识和安全行为养成,确

保矿区安全形势持续稳定向好发展。“科技引擎”助力企业发展增产提效。坚持以科技为引领,人才为支撑,推动科技创新。《蒲白矿业公司2012年科技工作安排》等文件的发布,实现了科技工作管理的制度化和规范化。6月中旬召开的科技工作暨表彰大会,总结“十一五”以来的科技工作成果。2012年科技专项资金计划安排7984.88万元,同时完成集团公司安排公司级科技项目2项、矿级科技项目1项、厂级科技项目2项。为加强科技人才队伍建设,公司加大对管理和专业技术

蒲白实业公司 加入中国物业管理协会

业的经济运行质量的强力引擎,规范管理工作,优化管理流程,各项工作稳步推进。该公司年初下达了2012年各生产单位费用控制指标,出台劳动工资成本、材料成本、电力成本、大修费用、成本费用等5个配套的办法和细则,着力提升管控能力和经营成效。同时着力定编、科学优化人力资源配置。对列入2012年公司重点工程项目的目标管理,推行全面预算,做到不违章、不浪费,把成本降下来、把效益提上去。此外,把对标管理作为提升管理、提高效益的有力工具和有效方法。建立对标管理体系、制定考核办法,找出差距和原因,实现对标工作的日常化、制度化和规范化,使对标管理有效融入生产经营管理,不断细化岗位标准,优化工作流程,改进工作方法、挖掘内部潜力、提升管理水平,实现企业效益最大化。(徐超)