

物资集团黄陵分公司

思想业务齐抓共管 打出追赶超越“组合拳”

本报讯 目前,物资集团上下同心,追赶超越,把打造千亿级国际化物流企业作为经营目标。黄陵分公司在物资集团“5531”战略发展格局中定位于供应链物流五大中心之一。进入2017年,分公司本着立足实际,细化目标,使每一项工作追赶有目标、超越有方向,奋力实现追赶超越的新局面。

思想上高度。物资集团打造以“合”为企业文化核心竞争力,黄陵分公司不断教育和引导职工,精神上有愿景,理念上有创新,行为上有规范,使这种文化精神逐渐成为一种习惯,让“合”文化的核心理念逐渐融入到职工

思想和实践活动当中。公司要求每位员工要做一个思想上进、业务精通的人。提倡老实做人,踏实做事,做人道德良心第一,不做逾越人品规矩外的事情;做事讲求尽职尽责,遵守工作规矩,廉洁规矩,努力做一个事业与人品极佳的好员工。

管理提水平。一是加强报告复命制和走动管理。全公司上下级之间、部门之间、公司和生产单位之间,积极推行报告复命制管理,及时回应上下级、部门之间提出的问题,以保证公司业务顺利开展,保证公司与生产单位之间的工作畅通。各部门加强对协作部门和服务

单位的走动管理,及时发现问题,解决问题,形成动态式走动管理。二是根据物资集团新的规定和要求,修订完善公司各项管理制度和规定,对于新成立的部门制定出各项规章制度,以保证业务有标准,工作有依据。

素质上台阶。黄陵分公司年初对公司原有机构和人员进行重新调整和配置,实行竞争机制,强化人才队伍优化,对定编定员中发生岗位变化的出纳、会计、营销人员、业务员、仓储保管员等多个岗位人员统一开展岗位练兵活动,针对不同岗位制定不同的培训计划,并从安全责任制、工作流程、业务

操作和管理流程四个方面进行考核,督促员工提高素质,不断更新专业知识,践行物资集团“合”文化的人才理念。

业务创标杆。黄陵分公司依托物资集团公司OA平台对物资采购合同实行电子档案化管理,各采购部门业务员将采购合同、询比价单、到货单等各类档案进行电子化管理和存档,与纸质档案同步进行,完成双渠道存档,防止纸质文档因丢失或损毁无法查询,使采购管理流程更加优化、细化,在提质增效方面成绩显著,在区域社会物流建设方面奠定了牢固基础。

(上官新燕)

企业蓝讯

陕北矿业韩家湾矿 职工“大讲堂”开讲啦

本报讯 旨在进一步提升干部职工综合素质,深刻理解新常态下能源企业的发展走向,4月28日,韩家湾煤炭公司举办了“宏观经济走向与能源企业成长”专题讲座。该公司领导班子、机关全体人员,基层各区队管理人员共计60余人聆听了讲座。

此次讲座特别邀请到了西北大学经济管理学院马晓强教授进行专题授课。讲课中,马教授紧密

结合当前宏观经济走向和能源发展方向,从新常态下的中国经济走向、国家能源发展战略解读及趋势分析、“一带一路”战略与陕西能源发展的机遇与挑战三方面,对经济新常态和能源企业成长进行了深入浅出的讲解。讲座紧密结合实际,具有很强的思想性、针对性和指导性,为该公司干部职工进一步解放思想,实现追赶超越发展提供了智力支持。(谭学超)

渭南德璟 印发与上级纪委综合派驻组工作联系办法

本报讯 日前,海南德璟置业投资有限责任公司制定印发了与陕煤集团纪委综合派驻纪检组联系工作办法,这是海南德璟主动接受派驻纪检组监督执纪问责推出的一项重要举措。

自去年陕煤集团纪委将海南德璟列入综合派驻单位以来,该公司严格按照纪委会文件要求,厘清工作职责,主动沟通对接,转变工作理念,全力支持配

合派驻纪检组开展工作,不断推进风清气正的政治生态建设。本次印发的《办法》明确政治站位、工作责任、监督重点及方式、制度约束等方面内容,以制度形式层层传导压力,全力支持陕煤集团纪委综合派驻纪检组履行监督执纪问责职责,进一步增强自觉接受纪检组监督的意识和针对性,推动接受纪检组监督常态化、制度化。

(张满定)

富油公司 设立开放式书柜倡导全员阅读

本报讯 为倡导全员阅读,培养良好阅读习惯,近日,富油公司营销中心设立了开放式书柜,建议员工将自己的书籍免费提供到开放式书柜中,以供大家借阅,促进全员学习进步。

富油公司营销中心积极倡导全员阅读,培养良好阅读习惯,希望在“轻阅读”“浅阅读”“泛阅读”流

行的同时,促使大家爱上经典、多读名著,真正形成读书、品书、交流、领悟,读书质量不断提高的良好氛围。“部门设立了开放式书柜,既丰富了员工的文化生活,为公司带来了书香气息,又提升了员工文化生活品质,更有利于建设和谐富油、文明富油、书香富油。”一名职工读者说。

(常斌 温彩霞)

陕煤集团 拍摄完成微电影《加油吧!马汉》

本报讯 近日,陕煤运销集团组织拍摄了以煤炭销售安全经营为主题的微电影《加油吧!马汉》。

该影片由员工自编自导自演,用插叙的方式,讲述了一名刚参加工作的煤炭销售业务员由于业务不熟练、风险意识认识不到位出现了一系列的漏洞和错误,在领导和同事的帮助下不断努力进步,最终

成长为最佳销售员的故事。影片用反面事例正面引导的方式阐述了杜绝岗位风险对煤炭销售安全的重要性。同时,影片集合了教育、鼓励、幽默、爱情、温暖等诸多元素,展示了陕煤运销集团员工爱岗敬业、忠于职守、提高安全认识、杜绝隐患风险、相互帮助共同进步的职业风采和精神风貌。(邢毅舜)

渭南韩家湾矿业公司 一季度创客项目创效653万元

本报讯 近日,在神南韩家湾矿业公司一季度全员创客项目评选中,评出群众性经济技术创新项目之技术创新类5项,小改小革类10项,合理化建议11条,为企业创效达653万余元。

近年来,该公司牢固树立创新就是节约、创新就是创效的理念,将“全员创客”工作作为一项重点工作来抓。建立了“全员创客”专项工作机构,制定了《“全员创客”工作实施

管理办法》,健全了从上到下立体化的网络式工作结构体系,共分为七个板块进行细化,分别是科技研发、群众性经济技术创新、卓越管理法、精优作业法、营销创新、服务创新、合理化建议。自开展“全员创客”工作以来,该公司广大职工围绕创新型企业建设,积极参与技术攻关、技术革新和发明创造等群众性经济技术创新活动,取得了显著的经济效益。

(李满洋)

府谷能源

定级分类推进基层党支部晋档升级

本报讯 党支部民主评议结束后,府谷能源公司党委就把基层党组织“晋档升级”活动作为推进基层党组织建设的有效载体,对公司基层党组织实行分类定级、对标管理、整改提升、晋档升级,努力把基层党组织建设成为推动企业追赶超越、服务群众、凝聚人心、促进和谐的坚强堡垒。

深入调查,分类定级。组织党建骨干深入到企业车间、班组党支部,采取座谈走访、调查统计、民主测评、实地查看等方式,对基层党组织设置、领导班子、组织制度、经费场所保障、作用发挥等情况进行一次全面调查,做到摸清底数、掌握情况、找准问题。在此基础上,按照“领导班子好、党员队伍好、工作机制好、工作业绩好、群众反映好”的“五好”要求,结合平时掌握情况和年度“双拼”结果,对所属基层党组织进行分类定级,以便整改有内容、晋级有目标。目前,公司6个基层党组织已圆满完成了分类定级。其中评定为“一类”的党支部有4个,占66.7%;评定为“二类”的2个,占33.3%。

明确目标,分类推进。基层党组织依托正在开展的“追赶超越”活动,逐步实现“提升二类、扩大一类,总体提高”的目标;新元公司电石厂设备和生产两个新建基层党组织对照《基层党组织分类标准及考核评价指标》,按照“对标先进、整顿提升二类、扩大一类”的要求,对一类党支部实施“示范工程”,推进党建质量管理体系信息化应用,重点提升规范化水平 and 群众满意度;对二类党支部实施“对标先进,提升工程”,对标一类党支部建设工作经验,重点加快发展、完善机制。

突出重点,整体提高。针对支部不同类型,公司分层次提出要求,梯次推进。对重点晋档升级的二类党支部,针对存在的突出问题和薄弱环节,通过选派党建工作指导员,确定党建工作联络员等方式积极开展党的工作,从人力、物力、财力等方面全力进行扶持,扎实开展整改,选优训强带头人队伍,帮助基层党支部提高工作水平和服务能力。一是二类党组织重点抓整顿。针对班子不强、支部作用发挥不够的“二类”基层党组织,精心选派政治素质高、能力强的干部担任支部书记,并积极开展党建信息化和支部书记培训工作,同时开展支部党建工作对标管理,帮助二类党支部解决存在的问题。二是一类党支部重点抓巩固。对被定为“一类”的基层党组织,进一步抓好巩固,重点抓好“两学一做”学习教育常态化制度化,发挥典型引领作用,从而使全公司基层党组织全面实现晋档升级。

(刘治斌)

“两学一做”学习教育专栏

黄陵矿业公司一号煤矿在智能化的发展的道路上已经走过了四个年头,从1.0版本工作面单机智能化,到2.0版本融入超前支护支架智能化,到3.0版本实现胶带输送机智能化,在这一步步艰难发展历程中,有这样一群人,他们身体力行,用自己的辛勤汗水为智能化开采浇灌出智慧的果实。九层之台,起于垒土。这些技能大师和“土专家”们发扬煤炭人特别能吃苦,特别能战斗,特别能奉献的精神,用实际行动汇成一股力量,为矿区年轻人树立好榜样和典型。

坚持科技创新 发挥模范引领

现年48岁的薛新敏,来自山西运城,他身上那股不畏困难、善于钻研的劲是他身边同事对他统一的认识。他对待时间总是“吝啬”不已,工作之余扑向书海。一本本的工作记录,一次次的比武考试、一处处的科技创新让他逐步成长为技师、副班长、首席技师班长、副队长、煤炭行业技能大师,每一次的进步都是对他埋首一线、钻研创新的肯定。在公司首个智能化工作面建设期间,薛新敏无论在井下,学习室只要有机会他就会和厂家技术人员探讨,共完成科技创新成果9项,因为喜欢和厂家技术人员钻研问题,当厂家人员遇

到难以拿捏的疑惑也总是会想到薛队长,他们总是笑着说:“我们有理论知识,但薛队长是实践的真本领。”走上了管理岗位后,他并没有放弃改变职工工作环境的理想,

2017年以来,薛队长又有了新的身份——综采一队科技创新小组组长,业余时间仍不断的加强自我学习,提出了端头支架的构思,想更大程度减少端头工的劳动强度。他在培养年轻人也是不遗余力,为了鼓励班组职工积极参与科技创新、五小革新,他每月组织召开一次区队科技例会,要求每个班组每月至少完成一项创新成果,没有完成任务的班组长要给他说出个一二三来,有好想法没有具体办法的建议薛队长也会给他说出个一二三,他以自己的实际行动影响着身边的事,以自己扎根一线二十多年的长者带着年轻人,努力使得踏实肯干、创新发展的新时代煤矿人的精神不断传承。



为进一步激发广大职工学技术、钻业务、练技能的热情,提高职工队伍技能素质和业务水平,增强企业自主创新能力和企业核心竞争力,近日,黄陵二煤矿启

动了为期十天的技术比武活动,131名职工选手以“武”会友,相互切磋,在竞争中共同成长。在今年的职工技术比武中,该矿共设置涵盖采煤机司机、综掘机司机、

瓦斯抽采钻机、钢绳皮带司机、瓦斯检查工、安全检查工、液压支架及检修工、井下电钳工等八个工种的比武项目。

史灏 李刚库 摄

交货周期就在周末……

走进铆焊车间,呛鼻的气味,几乎让人忍不住掩鼻,刺眼的弧光晃得双眼难以睁开。这是蒲白煤机公司铆焊车间正在加班加点抢抓H架生产场地,交货期就在4月26日,是个周末。

铆焊车间担负着公司生产任务的80%的工作量,劳动强度特别大。每批急活,对这个80、90后占85%以上的车间都是严峻的考验。这批活是老客户建庄矿业投产的急活,质量、工期要求很高。为了确保如期完成该批产品,H架下料,全部产品采取激光数控切割机下料,铆工采用压型胎具,焊接采取组对工装,确保工件质量。

“要打一场质量、工期、目标成本翻身仗。”在车间班前会上,车间主任斩钉截铁地动员大家。火车跑得快,全靠车头带,本次任务的各个关键细节很快布置妥当,主任作

为总指挥负责车间的全面管理生产,支部书记负责6S管理和车间的安全生产工作,技术员严把产品质量关,调度组织协调生产环节中出现的各种问题,各班组长根据这批H架的技术要求,进行排班制。铆工班组将下料各环节的人员分成三班,班班进行无缝交接,确保下道工序的供料;焊工班分二十四小时轮班作业,确保所下料和当天完工产品,不留死角;交接班时,每班班组长要向车间主任汇报当班的生产进度,以便随时调整生产进度……

“小子,平日常苦练焊接技术,这次派上用场了吧。”师傅拍着肩膀调侃起徒弟,实际上就是鼓励他们。车间一直以来开展的“师徒带徒”,让技术好的职工带技术差的,形成了技术梯队,平时练兵,战时能上,年轻骨干们在应对急、难活路得心应手,这次面临工期紧,任务重,

个个卯足了劲。为了解决车间职工们疲劳作战,公司领导从机关科室及各车间的人员抽调出来,与大家协同作战,公司上下拧成了一股绳。高大的架体遮住了他们焊工们年轻的身影,弧光灼热,汗水流下他们用袖子匆忙揩去,又继续投入焊接工作中,生怕一疏忽自己干的焊件出现次品。“不能让工作卡在咱的环节上,不能落在后面。”职工们掩映在焊花的烟雾中,随着弧光的闪烁,一排排完工的H架,像整齐的士兵等待检阅,和忙碌的职工们形成了一幅幅和谐的剪影……

在车间里,50多岁的孙主任在来回巡视,生怕有半点疏漏。他说:今年活路旺,不容半点马虎影响公司信誉。为了完成这批活,他已经几个晚上失眠了。生性要强,好胜的他不甘为人后,只有看着这一批批H架转到下道喷漆工序,他才舒了口气。(付秋萍)

陕南公司汉中黎坪景区假日酒店投入试运营

本报讯 近日,陕南公司所属的汉中黎坪景区假日酒店试运营仪式在酒店广场举行,公司60余名员工参加了仪式。

黎坪假日酒店座落在黎坪景区门口西流河畔,交通方便,环境优美。该酒店历时两年半的建设,投资

1.2亿元,占地2万平方米,楼高四层,项目分二期,共有客房201间,试运营投入使用108客房。

据悉,该酒店开业前期对所有员工进行了历时两个月之久的专业培训,酒店设计理念全新,装修风格别具一格,功能齐全有咖啡厅、西

餐厅、中餐厅、棋牌室、会议室等,集住宿、餐饮、会议、娱乐、休闲为一体的旅游度假酒店。它的建成并投入使用,为黎坪旅游注入了新鲜活力,形成吃、住、行、游、购、娱和商务会议等一条龙服务的品牌旅游景区。(罗文展)

黄陵矿业一号煤矿

老中青三代在智能化工作面的传承

在继承中发展 在钻研下成才

说到科技创新小组不得不提的就是现在的机电副队长张志。他刚到综采一队时是一名煤机检修工,在工作中看到薛队长创新皮带机尾扫煤装置改造、采煤机二次降尘器时在井下一次又一次的实验最终获得了成功,对他触动很大,自己天天检修煤机怎么就没想到创新发明的要点呢,他遇到问题总有不服输的劲,边干边学,边问边干,遇到生产班工人提出的问题总是想办法解决,没有两三年的光景,就从一名初出茅庐的学生成长为煤机检修骨干。为了追求进步,他报考了公司的中级工、高级工、技师考试,因为有过硬的技术水平每次考试都能顺利通过,同时也随着自己能力的提升从副班长、班长逐渐成长为机电队长。在首个智能化工作面建设过程

中,作为机电副队长他深知责任重大。每天跟工人天不亮下井,天黑了才升井,一直到工作面调试完毕他没有休息过一天,在智能化安装期间完成了采煤机注油孔改造、摄像头改造、语音电话装置改造等创新成果6项。

在培养年轻人方面他有一套自己的办法,只要有厂家到井下指导,他就会把班组的储备人才叫到一起,向厂家技术人才学本领,他总是笑着说:“现在检修班里年轻人多,要让年轻人多学习智能化的知识,这是发展的趋势,要利用智能化培养年轻人的技术能手。”昔日的“土专家”,变成了年轻人中间的“名师”。

业精于勤奋 行成于思考

“现在的王新舰、焦飞进步确实挺快,都成了技术明星了。”老工人刘建峰笑着说。张

志说道:“是的,进步都很大,通过两个智能化面的建设、维护,他们一个个不仅学到了新知识,现在还改进了不少东西,智能化工作面没有设备都应用变频器,这是以前老电工也没有接触过的,年轻人有干劲,要发挥互补,多培养年轻力量。”

检修班每天升井后开班后会是综采一队的老传统。老中青们利用班后会进行业务交流,总结工作经验,乐此不疲。这俨然成了一个颇有趣味的“百家讲坛”。聚沙成塔,天道酬勤,电工王新舰走上了副班长的岗位,电工焦飞走上了机长的岗位。这些90后们还经常私下交流,通过他们的钻研,完成了采煤机接收天线屏蔽层改进,彻底解决了煤机接收信号受干扰的局面,当工作面语音电话装置在支架内部总是在生产期间拉断线缆时,他们又在一起商量把支架内的所有载波器已设在电缆托架上,方便了职工沟通、减少了材料消耗。

在智能化工作面的发展中,少不了行业大师的传帮教,少不了科技创新达人的指导和90后的培养,也少不了年轻职工一心扑在工作上、撸起袖子加油干的激情。他们因智能化开采碰撞出进步的火花,这些火花会不断的溅起,喷洒出更美丽的图案。

(陈博 王斌)