

蒲白建新煤化公司

23名“高级别”师傅向55名徒弟抛出橄榄枝

本报讯 新年伊始,蒲白建新煤化公司拓宽人才培养思路、创新人才培养机制,加大实用型人才的培训力度,由公司23名党政领导、部室主要负责人组成的“高级别”师资队伍,以一带一、一带N的方式,向55名工程技术人员抛出橄榄枝,签订了师徒合同。

该公司以工作现场为“课堂”,以工

作中出现的棘手问题正确的解决办法为导向,开展实用型人才培养。他们每周利用1至2个晚上的时间,从现学现用的角度出发,结合工作实际和现场出现的实际问题的安全技术措施制定、解决办法等对工程技术人员进行传、帮、带。这一方式既解决了传统课堂培训缺乏针对性的弊端,又为工程技术人员

现场实际问题能力的提高奠定了坚实的基础。

自活动开展以来,该公司一直在人才培养上创新培训方式,比如生产调度信息中心年轻的副主任石磊、生产技术部的副部长王斌、通防部的副部长屈明山、机电运输部的副部长刘利明,他们既是党委书记、董事长、总经理的徒

弟,又是刚聘任工程技术人员的师傅,他们每周既要按时给师傅交作业,又要辅导徒弟们的日常辅导。同时师徒一起接受人力资源部、党群工作部的考核和奖惩兑现。“三人行必有我师”的“高级别”以师徒带模式,为公司的长远发展培养和储备了一批能独当一面的工程技术人员与管理人才。(韩保柱)

韩城矿业公司象山矿井

让班组建设成为竞争软实力

本报讯 韩城矿业公司象山矿井将班组建设作为作为夯实基础管理的重要部分,从班组整体文化素养到星级班组创建,从班组长全面考核到班组现场管理,通过培训、考核、推进会、评选等方式提高班组建设水平,真正让班组建设成为安全生产竞争的软实力。

该矿发挥好工会“大学校”的作用,将职工业余培训纳入工会重点工作,进一步深化职工培训教育,提高班组的实力。各区队形成培训考核奖励机制,开展班组内部学习竞赛活动,每月对学习成绩突出,技能提高快的职工给予奖励,激发学习力。在班组长竞聘实行班组长竞聘上岗,工会、人力资源部、安全监察部和区队共同严把关口,从源头上提高班组长准入门槛。

按照星级班组创建的要求,象山矿井把班组劳动竞赛、职工培训、岗位练兵、技术比武、优秀员工评选、节支降耗、修旧利废等工作纳入到班组对职工的考核之中,在班组职工的日考核台账中得到体现,调动职工的积极性。

同时该矿还将加强班组长学习考核,积极推广班组长管理中的典型做法,通过开展推进会的方式提高班组长规范化管理,通过讨论形成班组长全面考核机制,对区队班组设置情况进行调研,同时重新梳理、重新聘任,让班组长在工作中找到差距,做到管理不断提升。

该矿结合矿井“四员两长”精细化管理工作,推进班组现场管理。从规范班前礼仪和现场管理精细化入手,把班前会作为提高职工安全意识和业务素质的课堂,规范、细化班前会内容,落实手指口述、安全风险识别、“三三”整理和岗位描述。把自保互保联保、“三人连锁”确认、“四位一体”等制度延伸到生产的全过程,让班组建设在对比中找出优缺点,考核学习中不断进步,是班组建设软实力不断提升,为矿井和谐发展提供有力保障。(严政丽)

物资集团彬长分公司

打破“铁饭碗”拒吃“大锅饭”

本报讯 为提高工作效率和服务效能,进一步调动员工工作积极性,物资彬长分公司建立考核结果下“二次分配”的激励机制,形成“能者上、劣者汰”的选人用人导向,让在岗不为者“着急”,营造了“干好干坏不一样”的新氛围。

薪酬二次分配,提升工作效能。该公司本着“公平公正”的原则,深化薪酬分配管理,工资分配继续向苦、累、脏、关键岗位及矿区倾斜。经了解,自2016年开始,该公司在各业务部门、供应站率先试行考核结果下的“二次分配”,绩效工资根据员工的岗位责任、劳动贡献及技术含量高低去自主分配。两年试行下来,得到了该公司员工的一致认可。为此,从2018年起将在全公司大面积推行,该机制的实行,有效地破除了“平均主义”思想,增强了员工的责任意识、忧患意识。

强化监督考核,狠抓责任落实。该公司严格按照精细化管理要求,以绩效考核为依托成立考核小组,将每个岗位的责任细化、量化成考核明细表,避免了职位重叠和责任不清,更好地对员工的工作作出客观、真实的评价,分析问题并提出改进方案。同时,该公司考核结果严格与绩效工资、评优等挂钩,使考核结果充分得到运用,也为今后选人用人提供了有效依据,充分调动了员工的工作积极性。(高瑞)

黄陵矿业铁运公司

班后开“小灶”按需“配营养”

本报讯 “刚才在现场作业中跟你们讲过,P501/9型单开道岔检查的第一点在尖轨前顺坡点……”唐班长扶着黑板,一边画着一边讲道。日前,黄陵矿业铁运公司工务段利用班后会时间,为该段职工开“小灶”,以当日作业中的技术知识为教学内容,按照职工的业务掌握程度开展“班后职工小讲堂”。

“这种‘线上实战+线下培训’的模式含金量很高,而且上手快,让我们参加工作不久的青工能够及时‘充电’,受益匪浅……”该段青工李尚京对笔者说道。

据悉,“班后职工小讲堂”是该公司职工培训体系的重要组成部分。今年年初,该公司积极转变传统培训思维,对职工培训形式、内容进行深入调研,广泛征集实用的培训意见,确定了以“班后职工小讲堂”模式为主的培训形式,即按照“一岗一标准”的原则进行分类教育、因材施教、因人施教,研究制定了“职工教育培训制度”和“岗位教育培训计划”,根据每个岗位的不同需求,为广大职工“配营养”。

据了解,该公司“班后职工小讲堂”培训体系主要包括“职工问”、“班长答”、“问题拓展”、“每日一问”等环节,根据职工文化层次不同,业务熟练程度不同,因材施教,帮助消化。而对培训方式、程序和内容也不拘一格,班中作业随时遇到业务问题,随时“开课”,不限时间、不限人数、不拘形式,班后授课均由业务特长的“老铁路”工班长担任教师,将自己独到的经验和丰厚的专业知识传授给其它职工,使职工岗位技能得到有效提升,培训质量有了保证。

“传统‘一锅烩’式的教育培训模式浪费时间、浪费教育资源且效果不佳,已经不能适应新形势下的职工业务培训了,而‘班后职工小讲堂’既能节省时间和教育资源,又能让广大职工取得收获,有助于业务素质迅速提高,解决生产中的实际问题……”该段党支部书记赵剑峰说道。(陈衡)



近日,澄合董矿分公司在搞好安全生产的同时,加强抓好职业病防治工作。该公司工会与劳资科联合,大力开展职业病防治的宣传工作,在全矿营造良好的职业病防治及安全生产氛围。利用各类宣传媒体宣传职业病防治的政策、法规和

防治知识。工会、劳资科加强对职工的职业病防治知识培训和健康检查,对重点区域悬挂职业病危害警示标志,不断提高职工的自我保护意识,把职业病危害消灭在萌芽状态。图为检查人员在检查口罩配戴情况。 柴艳 摄

有这么一群人,他们的手,有毫厘千钧之力;他们的眼,有秋毫强生,“安全舵手”张权利、“电工新秀”王太平。

台上,公司领导为他们颁发了工匠聘书。台下,笔者透过镜头,在他们眼中,分明能够清楚地看到“务实、奉献、创新、奋进”的精神在熠熠发光。忽然想到了上次采访白岗时他对笔者说过的一句话:“作为一名工人,你必须喜欢自己的岗位,有一分热,发一分光,有十分热,就要想方设法把千米井巷照

亮了。”此时,一种无以言表的敬仰之情在心中腾起萦怀久久……

来自陕北矿业生产服务分公司的感动

为新闻宣传人员,扛着“吃饭的家伙”哪里精彩哪里,无形间就被镜头里的人感动了。

感动于评选的“十大工匠”

虚怀若谷,见微知著,笃行求真谓之“匠心”;匠者,集技与艺之大成者。“分公司工匠”经过前期层层推荐、公司审定、公示等环节,最终白岗等10名人员脱颖而出。

选聘的工匠来自生产一线各有本领、绝技、绝活,并且他们都拥有共同的精神特质:一丝不苟、心无旁骛;锲而不舍、百折不挠;精益求精、追求卓越;敢为人先、勇于创新,这就是“工匠精神”。十大“分公司工匠”分别是:“抢险战士”白岗,“掘进能手”乔全刚,“绝活大师”何俊三,“锚杆舞者”常翔翔,“掘进先锋”崔

海鹏,“绣花汉子”房小刚,“设备医生”张中波,“泵站专家”鲁军强,“安全舵手”张权利、“电工新秀”王太平。

台上,公司领导为他们颁发了工匠聘书。台下,笔者透过镜头,在他们眼中,分明能够清楚地看到“务实、奉献、创新、奋进”的精神在熠熠发光。忽然想到了上次采访白岗时他对笔者说过的一句话:“作为一名工人,你必须喜欢自己的岗位,有一分热,发一分光,有十分热,就要想方设法把千米井巷照

亮了。”此时,一种无以言表的敬仰之情在心中腾起萦怀久久……

随后,师徒们在台前站立,徒弟郑重地向自己心目中的“英雄”递上

了拜师茶,再深深地给自己的师傅鞠躬,用最真诚的方式表达了自己谦虚好学的向上之心。收到中意徒弟的白岗、何俊三和房小刚三位师傅咧开了嘴,沾着煤尘的眉梢有着藏不住的喜悦,和徒弟的手紧紧地握在了一起,学习室内响起雷鸣般地掌声,以示祝贺。

感动于搭建的“绿色通道”

师道既尊,学风自善。陕北矿业生产服务分公司便是本着这样的原则推行了聘任工匠和“师傅带徒”机制,

强调尊重每一位用心工作的工匠,引导全体干部职工向每一位技术高超、精益求精的好工匠学习。

大会最后,公司经理总结讲话中说,“弘扬工匠精神,持续推进公司追赶超越的内在需要,是全面推进全员创新的有效举措,是实施“快精专”发展战略的重要保障……”听着讲话,笔者忽然想到了公司过去一年对人才的培养和重视,多名西安科技大学毕业的涉煤专业本科生已进入关键技术岗位和管理岗位,非涉煤专业大学本科毕业生大胆启用,工程技术人员轮岗交流……

人才是企业发展的不竭动力,陕北矿业生产服务分公司党政同台,搭建了高科技人才培养的绿色通道,使每一名干部职工人尽其才。(李万智)

搭起舞台,让员工对企业兴旺“上心”

2017年,神南红柳林矿业公司通过创新机制、构建模式、重抓落实,不断提升企业创新创造能力,积极推进成果转化,实现了高质量发展。

机制保障,全员充满精气神

该公司从顶层设计上进行系统思维,制定了全员“双创”管理实施办法及科研项目计划,设立了创客创新专项资金,成立了评审委员会,出台了考评激励机制,建立了创新积分个人台账、单位台账,明确了创新内容,细化了创新项目立项、申报、实施及鉴定管理流程,年终根据创新积分排名,按照优秀创客分站、创新状元、创客先锋、创客标兵等进行奖励,为“双创”工作的开展提供了明确的组织、资金和人才保障。目前,已经形成了1个创客总站、26个创客分站、73个创客小组、6大应用研究课题组、3个大师工作室的创新管理体系。

注重过程控制,尊重员工首创精神。每月月末科技部统一组织人员现场评审、逐项鉴定,验收前所有验收项目

在内部网络发布,验收时所有项目现场拍照作为验收资料留存。所有创新项目统一编号造册,年底对所有鉴定通过的创新项目进行分类汇总、编印成册,充分发挥员工的积极性和创造性,加快了企业创新步伐。

该公司注重理论成果的总结推广,编印了《全员创客工作手册》《全员创客创新项目汇编》《匠心益心创新文化》等创客文化手册,以特色的创新文化激发员工创新活力。

科技创新,源头活水汨汨来

该公司按照“少人则安”的理念,加大科技投入,积极与各科研单位、大专院校开展合作,开展科研项目课题组技术攻关。

2017年,智能化管理小组积极研究实践,在智能化综采工作面系统实际生产运行中,继续对其配套的设备、设施进行调试与改进,解决了采面摄像头频繁碰撞、通讯光缆传输不稳定、频繁损坏等多个技术性难题。上月19日,25207智能化综采

工作面回撤任务顺利完成,标志着该公司智能化工作面建设又翻开崭新的一页。围绕解决矿井安全、生产难题,完成了《综采工作面初采顶板垮落技术研究》、《浅埋深多煤层矿井通风系统优化研究》等6项科研课题。

科技创新项目的实施,为公司创造了良好的效益。截至2017年底,共向国家专利局申报实用新型专利130项,已授权使用126项。其中实用新型专利124项,2项发明专利,现已全部推广应用。经中国煤炭工业协会鉴定,有13项达到国内先进水平,有6项达到国内领先水平,有3项达到国际先进水平,有2项达到国际领先水平。

2017年,内部全员共申报创新项目230项,通过鉴定项目171项,参与创新的人员达到了全员的95%以上。

“问渠那得清如许?为有源头活水来。”科技创新犹如源头活水汨汨来,不断为红柳林注入活力。

岗位创新,筑起展才大舞台

红柳林公司充分调动广大员工工作

工会动态

澄合实业公司工会

困难职工摸底不漏一户

本报讯 “要让每一个困难职工都得到救助,不让一个掉队,保证他们感受到组织的关爱和温暖。”在日前澄合实业公司工会2018年春节扶贫帮困“送温暖”工作专题会上,该公司工会主席刘筱林再三强调,节前扶贫帮困工作是当前的一项重要政治任务。

该公司成立了以工会主席为组长的扶贫帮困活动领导小组,下设6个工作组,分片包干对离退休职工、工亡家属开展了拉网式摸排困难人员活动;在6个基层单位分别建立了困难职工帮扶接待站,设专职人员接待登记来访困难职工;同步建立了困难职工纸质和电子档案,通过入户走访、邻里访谈、召开座谈会,对困难职工档案详细完善和筛选,做到家庭现状清、致贫原因清、帮扶措施清;建立了支部工会、社区工会、公司工会三级审核和公示制度,对摸排出的困难职工层层把关,做到审核工作公平、公正、公开,确保不漏一户。已登记建档的972户困难职工均为因疾病、自然灾害或意外事故、子女教育等原因造成基本生活困难的人员,救助资金将于春节前发放到困难职工手中,把组织的温暖和关怀送到每一位困难职工心中。(李俊梅)

渭化公司

荣获“陕西省职工摄影创作示范基地”称号

本报讯 日前,由陕西省总工会、陕西省文化厅主办的“陕西省五一文艺奖”“陕西省职工艺术家”“陕西省职工文化活动策划示范基地”评选结果揭晓,渭化公司荣获“陕西省职工摄影创作示范基地”称号,职工李建明被授予“陕西省职工艺术家”称号。

近年来,渭化公司高度重视企业文化和职工文化生活。渭化摄影协会目前80名会员,其中中国摄影家协会会员7名、中国化工摄影家协会会员32名、陕西省摄影家协会会员25名。现有摄影艺术展览长廊60米,展框80余个,展架30个。会员摄影作品在国际、国内以及省内获奖达600多幅。摄协累计举办了20届会员摄影展和8次专题摄影展,并承担省摄影影展评选工作。摄影协会先后十余次开展了赴秦岭太白山、关山、安康汉阴、汉中黎平、山西挂壁公路、河南重渡沟进行创作采风活动。(张小山 李建明 徐晖)

陕煤集团职工作家协会一行

走进韩城矿区采风

本报讯 “在今后,我将努力承担起时代赋予的职责,写出有温度的作品,存正气、弘美德、聚精神。”“作为一名文学爱好者,我觉得不仅自身要提素质,也要做好咱们煤矿工人文学的传播。”1月18日,韩城矿区文学爱好者齐聚一堂与陕煤集团职工作家协会主席高亚东、副主席冯永平座谈,畅谈自己对文学创作的理解和看法。

1月16日至18日,陕煤集团公司职工作家协会一行走进韩城矿区进行文学创作采风,通过现场观摩、实地走访、交流座谈等形式,了解韩城矿区在集团公司去产能改革进程中平朔小井成建制划转转长发生的鲜活事例。先后与韩城矿业公司人力资源部门相关人员、桑树坪矿、象山矿井党委领导等四名划转彬长矿业公司上班的部分职工家属进行了座谈,为陕煤长篇纪实性报告文学创作前期采访调研准备。(王利青 杨伟)

黄陵矿业机电公司

打造企业与职工的“连心桥”

本报讯 黄陵矿业机电公司工会按照一心一意谋发展,全心全意为职工的工作思路,紧密围绕生产经营实际,以加强班组建设,加强职工之家建设,加强困难职工帮扶机制建设为抓手,积极推进专业化团队与和谐机电打造工作,不断促进公司健康发展。

该公司坚持把强化班组创新能力、专业化能力、安全能力做为深化“三型班组”建设的工作重点,以打造“创新工作室”为抓手,积极落实“三五”岗位修炼法活动,使职工一岗、学两岗成为常态,职工素质不断提升。不断加强职工之家创建,积极完善工会组织建设和制度建设,推进职工书屋建设,开展各种文体活动,打造公司和职工的“桥梁纽带”。不断加强困难帮扶,打造“和谐机电”,坚持职工利益无小事,积极完善困难帮扶相关制度,形成了领导班子和困难职工一对一结对子的帮扶机制,开展“送温暖、献爱心”活动,帮助职工度过病、事、灾等难关,解除职工“投身企业、扎实工作、敬业奉献”的后顾之忧。(曹川)

该公司将每月的创新指标量化到各个单位,以全员岗位练兵为平台,激发员工创新潜能。“双创”工作的实施,使员工发生了转变,即:由要我学变为我要学,由要我创变为我要创。现在,学习、思考、创客、研究已经延伸到了员工的茶余饭后,全员“双创”在矿区蔚然成风,而高端创新及高质量人才的涌出成了“双创”工作新亮点。在陕西省第四届职工科技节上,红柳林公司获得“陕西省职工创新型优秀企业”、“优秀组织单位”2个集体奖以及包括“陕西省职工优秀科技创新成果金、银、铜奖、陕西省职工(劳模)创新示范岗、陕西带徒名师、技术工人培训优秀课程、讲座、绝技绝活一等奖、二等奖在内的12个单项奖,为陕煤集团获奖最多的单位。

“全员‘双创’的深入开展使红柳林的追赶超越焕发了生机,使矿区日新月异,为企业升级发展创造了条件。”(田宏伟)