

新闻简讯 | News bulletin

赵家坝矿员工“网上有个家”

“我已点同意了,你看加进来了没?”2月22日,川煤集团广旺公司赵家坝煤矿采煤一队党支部书记陈树军拿着手机站在会议室外,周围围着3名员工,他伸出右手指导员江林的操作,“今后要对这个‘新家’多关注哦。”

原来,该队党支部建立了名为“采煤一队工友群”的微信群,现已有56名成员,群里包含了矿相关文件、队安全生产通报、每周一题等诸多内容,被该队员工喻为“网上之家”。

其实,这仅是该矿“网上之家”建设的一个缩影。该矿面对员工居住分散、井下作业时间长、信息接收渠道多样化等特点,抓住信息化发展的有利时机,组织开展党员E家、QQ群、微信群、“学习强国”APP使用知识专题培训。逐步建立了党员E家、“学习强国”APP等为主的“党员网上之家”,建立了QQ群、微信群等为主的“员工网上之家”。通过这些平台,及时将重要工作安排、重要文件和队工作信息、举措、考核,以及安全知识题等内容传至群共享,督促各级人员学习常态化。

“‘网上之家’的建设,让员工获取信息更便捷、更快速,成为了安全活动日、政治学习会和班前会的有利补充,增强了队伍的凝聚力和战斗力,提升了队伍综合素质。”该矿党委副书记黄仁平高度评价了“网上之家”建设在员工队伍建设中的重要作用,“下一步,我们要在全矿员工中推广‘学习强国’APP,努力打造一支政治意识强,工作作风好,工作能力强的员工队伍,为各项工作任务圆满完成夯实基础。”

(姚荣华)

巨能川九公司
亮出“必杀技”
留住人才

“我以前是黑龙关项目部调度室主任,曾有过离职的想法,但这次取得一级建造师后,我被晋升为第十八项目部(三交煤矿)副经理、技术负责人职务,现在我完全打消辞职的念头了。”重庆能源巨能川九公司三交矿项目部副经理刘建明感慨地说道。

近年来,因转型升级步伐的加快,川九公司目前在建矿山、房建、市政、公路等项目近40个,随着公司项目规模的不断增多和扩大,公司需要大量的技术人才。

为培养人才和留住人才,川九公司在技术人才建设上不断探索与创新,采取了多种激励方式,最大限度让一线技术人才“香”起来。

比如,2018年4月,川九公司就亮出“重拳”,出台了《建造师执业资格激励机制》,凡取得与公司资质所需专业相符的建造师,注册在本公司并获得B证的员工,优先任命项目部班子成员或相应岗位,并按现行二级单位班子成员对应待遇执行;如暂时没在项目部班子成员岗位上任职的项目部人员,一级建造师在原工资分配序列中每月增加6000元,二级建造师每月增加2000元……”

公司的激励机制在留住人才方面,亮出了‘必杀技’,打出了‘实心拳’,这让我们一线的技术人才真正体会到了‘价值感’和‘获得感’。”刘建明说。

公司分管人事的副总经理刘德尧介绍说:“我们在人才建设方面,不仅对建造师采取了激励机制,还在人才培养上,根据不同专业、不同岗别设置培养目标。比如按照‘工程技术人员、管理人才、技能人才’进行分类培养,并对员工个人职业生涯进行规划和设计,公司提供一定条件的支持和资金资助,共同促进技术人才职业发展计划的实现。同时,建立了内部技术人才的晋升体制,让肯干事、能干事的技术人才走上管理岗位,以满足技术人才的成长性,增强技术人才对企业的认同感和归宿感。”

(彭光淑)

▶▶▶ [上接 P1]

证监会主席“首秀”:
“四必须、一合力”
回应股民关切

到证监会一个月,易会满谈了三点感受:第一点感受,是要加强学习。“尽管在金融行业中,在银行我干了35年,从基层到总行,但是相对资本市场来说我是一个新兵,特别是对于当前日新月异资本市场的变化而言,自己很需要对相应的知识进行学习,新的环境需要适应,新的问题需要研究。”

第二点感受,“如媒体所说,证监会主席的职位好像是一个‘火山口’,因为股市确实牵动着无数投资者的心。”他认为,证监会的职责首言之,一是监管市场,二是维护秩序,三是保障合法运行。当前要创造一个更加规范、透明、开放的资本市场环境,维护投资者的合法权益,建设一个有活力、有韧性的资本市场。

第三点感受,他认为是保持定力。工作当中需坚持正确的目标和方向,把握好节奏和力度,一步一个脚印,不浮躁、不急躁,完成好上述各项任务。

一位意大利“工匠”的中国情怀



“马里奥”准备检修自动剪板机。



“马里奥”参加春节开工首日拔河比赛。

■ 杨木军 文 / 图

在江苏省无锡市锡山区到东北塘街道大明金属的车间里,经常可见到一位高鼻深目、体型壮硕、温和可爱的“洋大叔”,他就是来自意大利的马里奥,全名Pastore Mario。马里奥今年56岁,是一位资深的机械工程师,已在意大利库卡公司工作40多年。目前,他被公司派遣在中国从事钢板折弯、剪切等加工设备的改造、维修和保养工作。

马里奥特别热情豪爽,中文虽然说不太好,但他中英夹杂的话也不妨碍与大家的沟通,还经常能给大家带来欢乐。比如初次见面他就能说:“Hello,我是Pastore Mario,我喜欢大家!”

大明金属所在的集团公司先后引进了意大利库卡公司8台剪板、折弯等设备,马里奥

在中国就是负责这些设备的安装、维护和修理等事项。年前,他结束了杭州大明加工中心的服务项目,来到无锡的大明金属,本准备大干一场,结果正赶上了春节。他说,春节那几天他是想来上班的,但打不到出租车,只好待在宾馆里。他认为中国人平时工作很认真,过节了也是很放松、很热闹。在春节期间,他也真正感受了一把丰富、悠久、热闹、祥和的中国春节文化。

2月10日,“终于上班了!”马里奥抖擞精神要好好开工,按照计划他要先到大明金属生产二部检修剪板机,没想到,上班第一天却被先推到了拔河比赛队伍里。当天,大明公司举行新春运动会,马里奥进入生产二部代表队,在他带领下竟然一路过关斩将,通过初赛、半决赛、决赛的7场比拼,最后拿到了冠

军。大家都非常兴奋,马里奥在比赛中一直站在最前面,从一开始的不知所措到最后的沉稳用力,堪称“立马横刀大将军”。赛后,大家一致称赞他是“超级马里奥”。

马里奥为人和善,但工作起来十分认真。马里奥很快就能和大明金属的员工打成一片。此前,大明精工公司设备维护人员尤斌曾有段时间配合他安装维护自动剪板机,尤斌认为马里奥工作十分严谨,绝不放过每个细节或隐患,事后,马里奥还总要反复试验,直至毫无问题才放心。

马里奥工作有经验,也很有想法,他经常针对设备提出新方法,让设备运行寿命更长久。在安装拖链时,考虑到运行中会出现摩擦,拖链里的电缆如拉断或破损会造成断电而影响正生产。他就设想改造拖架,在其入

一线员工新年文化再“进补”
东方物探西南分公司第二物探经理部通过“送文化”激发工作热情

■ 李梦香 文 / 图

“狼者,群动之族。攻击目标既定,群狼起而攻之。头狼号令之前,群狼各就其位,欲动而先静,欲行而先止,且各司其职,嚎声起伏而互为呼应,默契配合,有序而不乱。”

西南物探分公司物探203队队长唐军阅读着《狼性团队》这本书,爱不释手,认真勾画着重点。收到2019年的第一个礼物,他难掩喜悦之情。

室外寒风瑟瑟,工地上暖意浓浓。2019年2月26日,在第二物探经理部基层领导干部意识形态推进会上,西南物探分公司第二物探经理部党委书记米鸿,把《狼性团队》、《影响世界的100个经典管理定律》两本全国优秀管理从书隆重推荐给基层领导干部,从中统一思想,定位管理格局。一年来,第二物探经理部建立了1286册的员工阅览室以满足职工文化需求,坚定文化自信,增强企业凝聚力,提高个人整体素质,为培养复合型人才再添新力。

一个项目的成功,三分靠战略打法,七分靠执行,可见对于一个基层的领导干部来说,没有执行力,只能是“纸上谈兵”。通过向老领



“推进会上党委书记米鸿导读《狼性团队》”



“女职工开展诵读活动”



“员工在每周五下午定期进行学习”

导看齐、学习管理,唐军也意识到执行力的重要性,也摸索出了他的管理之道。2018年,唐军第一年担任物探队长,就实现了东山二维施工项目声波为零的重大突破,下半年又参与了中石油射洪“一号工程”的施工,项目创造了四川盆地单个项目安全生产工时和资料合格率、一级品率、空炮率等5项新纪录。在一组组亮眼的数据背后,他的成长得益于整个团队的团结一致,企业文化的潜移默化。《狼性团队》一书曾获得中国未来冠军企业最佳培训读本,书中分上下篇,共三十三章,从透视狼性团队的共性讲到如何打造一只执行力强的狼性团队,以及队伍管理上的执政理念、解决头狼的引领等问题,给基层领导干

部上了一堂生动的辅导课。

据悉,第二物探经理部党委近三年来以党建引领为抓手打造“543”干部队伍为目标(5即五型:专业型、高效型、务实型、担当型、清廉型;4即增强四种意识:使命意识、大局意识、合规意识、团队意识;3即三干精神:领导干部带头干、想法干、务实干),努力锤炼一支适应企业改革发展稳定大势的勇担当、敢负责、有作为的干部队伍。坚持政治思想好、业务技术精、组织能力强、群众拥戴、廉洁自律的选人用人导向。本着让能干的人有位置、实干的人得实惠的原则,从大班组长、技术骨干中竞聘了12名思维创新、管理灵活、勤政务实、群众公认的副股级领导干部,充实到专业

化管理中,作为领导的新生代后备力量,而唐军就是其中人员之一。

连续三年来,经理部党委坚持每年导读两本好书成为新年第一件事,通过集团公司、东方公司送书活动与主题教育、微信公众号、员工诵读等形式的有效结合,将企业发展理念统一到社会主义新时代核心价值观上,转化为员工自觉的意识形态中来,促进了项目的提速提效。

西南物探分公司第二物探经理部通过送文化、搭台子、压担子、指路子,让不断学习中的青年干部们感到有干头、有奔头,更加激发了工作热情。青年干部纷纷表示,将学以致用,为企业的发展挑起自己肩上的重担。

“云上大数据”开启智能化矿山新模式
——淮北矿业集团信息化建设侧记

■ 王翌

业务系统间的横向集成,消除因不同业务系统数据不通导致的信息孤岛。

2018年12月10日集团公司管控一体化信息系统集成平台正式上线运行,平台集成了涵盖公司安全生产、经营管理的43项信息化系统,做到“平台外无信息”。

“我们坚持吸收研发创新,开发统一门户认证技术、企业总线技术和数据中心虚拟化技术,掌握了信息化集成平台建设的核心技术,既节约了成本,也为集团公司信息化发展提供了人才和技术保障。”信息化开发分公司应用开发部部长赵民飞介绍。

由信息驱动 听数据指挥

每天早上一上班,淮北矿业集团办公室副主任朱春峰所做的第一件事,就是打开个人信息门户。该系统集成了每个管理者日常办公所需的所有要素,可实现对各应用系统的统一认证和单点登陆,待办事项、常办业务、安全预警等栏目已与各应用系统深度融合对接,通过自动弹出对话框,提示今天的待办工作,并提醒领导交办且要求限时完成的重要事项。

由信息推动工作,由事件驱动前进,这已经成为工作的常态。集团公司总部机关部门如此,基层矿厂、一线科区、车间也是如此。

人力资源系统将组织管理、人才开发、教育培训、工作考勤、员工档案、内部市场化日工资等通过云平台把淮北矿业集团煤炭采选、物流贸易、化工、电力、金融、现代服务六大板块,几千万名员工信息实现了共享,达到了人员资源的优化配置。

“从2018年12月25日开始,财务集中管

控系统实行网上报账业务,按照业务性质分类,现在财务报销单据手机拍照通过网上报账、审批,网络支付,办公网络自动化快捷、规范、高效。”财务中心负责人说道。

由信息驱动,听数据指挥。这是信息化建设带的最大管理变化。

实现企业经营管理、安全生产信息化以及互联网电子商务等三大类,共40余种集团级应用系统,涉及企业人力资源、财务、销售、产量、生产安全、物资供应、物流等多个领域的业务数据贯通融合。

机电装备部部长苏爱介绍,实现“管理信息化”,必须让数据信息在管理中发挥基础性作用,以优化流程驱动效率提升,把信息资源作为企业的最大财富,把数据作为企业决策第一要素。

智能化助推高质量发展

在淮北矿业集团安全生产调度中心,硕大的可视化显示屏前,十几台电脑精准的监测着全集团公司的煤矿、选煤厂、电厂、“三化”企业核心产品的生产动态、现场环境、煤矿人员定位和工作人数、设备运行状况、产品质量等,对所有生产矿厂实现了全要素、全流程监控。

生产大数据中心主任刘伟民在集团公司安全生产调度中心轻点鼠标,淮北矿业集团第一个智能化工作面杨柳煤业1075工作面生产实况立即展示出来,在可视化系统上可以看到工作面生产和安全管理情况,显示屏上同时出现T0甲烷传感器0.11%、皮带运输量为312吨/小时、工作人数25人、生产区长跟班、机电矿长带班等安全生产信息数据。

数据将采煤机、液压支架、掘进机等大型设备的实时运行数据传入信息化应用系统集成平台,同时对主要设备进行远程监控和故障预警。安全环境监测系统实现集团和矿厂两级安全监测、预警报警和安全环境数据、信息的处理、共享。

“现在集团公司领导可以与煤矿、选煤厂、电力、化工等生产现场生产要素时时直面对接。大数据增强了安全管理的超前防范能力,实现了对生产作业场所9万多个数据点的采集和监视,及各自动化监测监控系统的数据共享、业务集成和智能联动。”刘伟民说道。

各煤矿部署的“物联网+”系统,给每个矿车上安装电子标签,在井下和地面矿车运行位置、车号、物料种类、运行方向等监测情况能够以汉字、模拟图和表格等形式准确、直观显示。淮北矿经营管理部张磊用手机就能实现网上下单、集中配送、快递运输、定位考核为一体的一站式服务。

“2018年,我们建成了杨柳煤业中厚煤层智能化工作面和朔石矿业薄煤层智能化工作面,开启了淮北矿区智能化开采的新时代。2019年,将推进数字化示范引领,新建8个智能化采煤工作面,1个智能化掘进工作面,新上12个电液控采煤工作面;建成5个智能化车间。”淮北矿业集团副总经理王圣茂介绍。

随着信息化建设步伐的加快,淮北矿业集团将通过建成生产管理、人力资源、经营管控、财务共享四大数据库组建集团公司大数据中心智慧云平台,建立产品分析、成本管控、股权管理、投融资管理、供应销售、全面预算等26个分析模型,实现运用大数据推动企业高质量发展。