享受国务院政府特殊津贴

瓦轴两名技术工人成“牛人”

近日，经国务院批准，人社部发文公布2020年享受政府特殊津贴人员名单，瓦轴集团高级技师张家雁、赵忠东位列其中。至此，瓦轴集团共有8名技术工人获得国务院政府特殊津贴。

瓦轴集团特大型轴承分公司维修钳工张家雁先后获得辽宁五一劳动奖章、辽宁省技术能手、大连市劳动模范等称号，主持设备大修和技术改造50余项，获国家专利1项，累计为企业创效上千万元。瓦轴集团高端汽车轴承公司维修电工赵忠东先后获得全国机械工业职工技术创新能手、辽宁省劳动模范、辽宁工匠等称号，革新改造设备100多项，获国家专利6项，为企业创造价值上千万元。

据了解，国务院政府特殊津贴制度是党中央、国务院关心爱护和凝聚激励广大专业技术人才、高技能人才，加强高层次、高技能人才队伍建设的一项重要制度，具有重要意义。 （鞠家田）

江南集团三名员工新晋市级高层次人才

近日，从湖南省湘潭市委人才办、市人力资源和社会保障局获悉，湘潭市第三批高层次人才认定工作揭晓。江南集团首席技师、四分厂员工梅岭被认定为市级高端人才；工艺技术研究所副所长张科、军品技术研究所战斗部室主任雷勇涛被认定为市级高级人才。截止到目前，公司先后有15人被认定为市级高层次人才，其中市级高端人才4人，高级人才11人。

湘潭市高层次人才认定工作是市委、市政府实施人才强市战略，推进莲城人才引聚工程的一项重要举措。近年来，围绕总体发展目标，公司不断加强人才队伍顶层设计，发挥资源优势，优化人才发展环境，为履行好强军首责、推动公司高技师发展提供了坚实的人才保障。同时，公司作为中央在潭大型企业，也有效促进了地方经济发展。 （龚葵）

山东华邦建设集团上好节后复工第一课

近日，山东华邦建设集团组织开展节后复工安全施工“开工第一课”活动。在2021年度综合能力培训，邀请山东建筑大学土木学院院长、全省知名钢结构工程技术专家周学军教授围绕建筑领域安全生产进行授课。

培训会上，周学军教授从一个个鲜活案例入手，围绕企业要树立安全生产主体意识，抓紧抓实安全生产主体责任落实等环节，进行深入浅出的讲解。一个个鲜活的故事，一个个精彩的案例，让大家受益匪浅，进一步增强了员工的安全意识和安全知识。通过“开工第一课”，使广大职工迅速恢复工作状态，掌握本职工作所需的安全知识和操作技能，增强事故预防和应急处置能力，强化安全意识，筑牢思想防线，保障自身安全，促进企业安全发展。

近年来，山东华邦建设集团牢固树立安全发展理念，弘扬生命至上、安全第一的思想，坚守红线意识，强化底线思维，不断增强做好安全生产工作的危机感、紧迫感和责任感。2021年，集团将把高质量发展和安全生产专项整治作为重点工作方向，建立和推行施工现场安全保障体系，着眼于建立安全生产长效保障机制，认真做好安全生产教育培训，强化安全生产责任到位，提高安全生产管理水平。 （高发明）

防疫生产两不误

中铁十八局集团沙特公司下好达工达产先手棋

■ 徐名峰 文/图

2月24日，中铁十八局集团沙特公司朱拜尔TS-8高速公路项目部施工现场，推土机、压路机、平地机像辛勤的蚂蚁一样在浩瀚的沙漠来回穿梭；混凝土输送泵伸出像大象长鼻子的输送管给桥台、桥墩浇筑混凝土；一榀榀T型梁和一个个桥墩整齐地排列，像一排排整装待发整齐划一的士兵。

2月份是沙特一年里最好的时节，平均气温只有20余度且风沙较少，项目部把握有利时机，春节掀起劳动竞赛热潮，向节点目标发起“冲锋”。已在沙特奋战20多年的中铁十八局集团沙特公司总经理陈德斌介绍，朱拜尔TS-8高速公路项目位于沙特东部朱拜尔市，是连接朱拜尔市市区和工业区的快速通道，线路总长16.835公里，双向六车道，设计时速为120公里。陈德斌自豪地介绍：“我自己曾参与沙特最长铁路南北铁路，世界上设计运能最大、建设工期最短、室外温度最高的沙特第一条轻轨——麦加轻轨，世界沙漠地带时速最高的双线电气化高速铁路——沙特麦加至麦地那高铁这三大轨道工程，感到特别光荣，我和其他建设者一起在沙特继续打造优质工程，为中沙友谊增光添彩！”

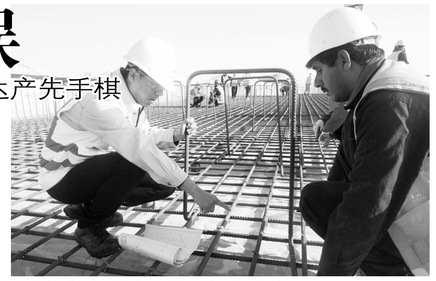
中铁十八局集团沙特公司在全力做好沙特项目新冠疫情防控工作的同时，紧绷安全生产这根弦，强化安全意识，全方位做好安全防护工作，把各类隐患消灭在萌芽状态，同时千方百计稳定生产经营，确保全面达产达效。

为做好沙特项目新冠疫情防控工作，中铁十八局沙特公司成立境外疫情防控工作领导小组，建立疫情信息报送机制，并督促指导相关单位建立境外疫情防控机制，完成应急预案编制，协调发运防疫物资。严格落实疫情防控部署要求，立足实际出实招升级防疫措施，筑牢沙特项目防疫的“铜墙铁壁”。沙特公司充分运用“中国式”防疫措施，实行封闭式管理，严格遵守当地政府疫情防控规定。通过采取减少内外人员交流，强化消毒防疫，实施项目管理人员AB角制度等措施，将新冠肺炎疫情影响降至最低。

项目坚持疫情防控“不松劲”、生产“加把劲”，加强现场人员管理和防控知识宣贯，每天分早中晚三次，分别用汉语、阿拉伯语和英语播报防疫知识“三字经”，严格中外籍员工健康监测，切实将防疫工作落到实处。近期，该项目克服地处沙漠腹地，人员、机械、物料调配难度大等难题，后续施工相继展开，为项目按期履约打下良好开端。

为确保安全生产，中铁十八局沙特公司严格部署、细化措施、压实责任，多措并举筑牢疫情期间安全生产屏障，督促各个单位全面梳理各类安全风险，严格落实隐患整治方案，实现闭环管理，同时开设“安全生产大家谈”云课堂，张贴悬挂安全标语，营造了安全生产的良好氛围。沙特公司TS-8高速公路项目根据属地化需要，培养外籍安全员，实行轮班制度，根据不同语种和接受能力设计安全板报，前不久，该项目荣获业主沙特阿拉伯皇家委员会颁发的100万安全工时奖，得到了业主单位的高度认可。

目前，中铁十八局沙特公司TS-8高速公路项目高效平稳运行，此外，沙特公司也与当地政府、合作方通过适当的方式交流和分享抗疫经验，展现了中国企业的责任与担当。



●中铁十八局集团沙特公司中外籍技术人员在研究施工方案

扬子石化QC助推质量管理

中国石化扬子公司以质量改进、降低消耗、提升人员素质和经济效益为目的，积极开展多种形式的QC小组活动，2020年以来该公司结合全流程优化和降本增效重点工作，立项300余项，其中提高汽油调和组分产品合格率三项成果荣获集团公司一等奖，进一步提高了企业全面质量管理水平，产品出厂合格率、监督抽查合格率均为100%，该公司质检中心获得国家实验室认可证书(CNAS)。

图为分析人员严把油品质量。 耿智强/文 李树鹏/摄

坚持融入安全生产 推动党建提质升级

中煤新集二矿党委积极推进党建与安全发展、生产经营、创新创效融合，通过设立党员责任区、党员示范岗、党员突击队、党员服务队等形式，引导党员创先争优、攻坚克难，争当生产经营的能手。图为该矿机电办党支部组织党员开展移机搬运作用。

钱陈勇 陈庄 摄影报道

▶▶▶[上接P1]

红豆党员先锋戴柯柯：娇小身躯扛起“千斤”担

其实，何止是那段时间，工作27年来，戴柯柯的勤奋是有名的，她总是第一个到公司，最后一个离开，是公司的“开门人”和“锁门人”。提起戴柯柯，和她共事十多年的阿福外贸公司副经理圣玉十分钦佩。“她专业性强，带领我们开发了日本、加拿大、美国、波兰等市场；出货时，经常在工厂通宵盯货；货来不及包装时，她都会亲自包装；她重视质量，总是一再检验……不管在顺境还是逆境，都带领着我们顺利的完成任务，她坚强、认真的工作态度影响着我们部门的每一个人。”

“她边吃药边工作，办公室一堆药品，因为身体原因，常常整夜不能好好休息，但早上还是坚持第一个到办公室。”张红说。“她一直都很乐观，一方面带领团队坚持奋斗创下了利润超千万的好成绩；另一方面积极培养接班人，无私奉献精神值得尊重。”有同事关心的问她为何这么拼，她很朴实的说，我们集团周海江主席从没有节假日，夜以继日为企业，作为红豆的一员，我们有什么理由不好好工作呢。

戴柯柯坚信一流的人才成就一流的企业，所以她一方面坚持引进境外国际化人才，包括纽约的和日本办事处的人员，另一方面，在国内引进行专业人才，比如跨境电商，生产、新品、技术条线等方面的高端人才。“我们希望在生产新品技术各个条线，都有一些领军的高端人才，这样才能跟得上我们整个后面数字化发展的脚步。”戴柯柯说。

“Stay hungry, stay foolish”(求知若渴，大智若愚)，戴柯柯非常欣赏这句话，这也是她一直保持学习进取、努力拼搏的生动诠释。对照集团党委提出的：学党史，红豆集团要在“四个方面”争当先锋，戴柯柯表示，作为党员先锋，她一定努力带头学好，带领公司创造更优异业绩，以实际行动来发挥一名共产党员先锋模范作用。 （本报记者 樊瑛 张建忠 纽稿）

中煤集团大屯公司

让发展成果惠及职工

“咱公司2021年要推进的‘六大民生工程’看到了吧。”“嗯，有效益工程、安居工程、素质工程、健康工程、关爱工程和休养工程。”我最感兴趣的是健康工程，今年公司将结合国家救援中心建设规划配套建设一座可容纳2000人左右的文体活动中心，以后健身可有好去处啦……”这是大屯公司职工最近谈论最多的话题。

2021年初，大屯公司印发了“六大民生工程”指导意见，逐步满足广大职工对美好生活的向往，让大屯公司高质量发展的成果更多、更公平的惠及到每位职工。

让职工过上好日子

作为一个走过半个世纪的国有老煤炭企业，面对国家能源结构的调整，以及自身资源量的减少，如何打造新的利润增长点？如何让职工有更好的生存空间？如何让职工家属衣食无忧？大屯公司抓住国有企业改革的有利时机，按照国务院关于国有企业改革1+N政策体系要求和中煤集团改革工作部署，全面推进“全面深化改革、促进创新发展”，着力推动企业高质量发展，开启了国企创新的大屯模式。

为推进企业转型发展，大屯公司积极调整企业重心和产业发展方向，着力破解长期单一依靠煤炭来源的难题。“我们在坚持获取煤炭资源、做优做强做大煤炭主业的基础上，优化电力和铝加工产业结构，延伸拓展能源综合服务产业发展通道，合力打造能源综合服务产品牌项目，让企业更有发展活力，让职工更有信心和干劲。”大屯公司党委书记、董事长包正明介绍。

企业办社会职能日渐成为企业参与市场经济竞争的包袱，剥离国有企业办社会职能是推进供给侧结构性改革的重要举措。大屯公司加快推进剥离企业办社会职能，妥善解决历史遗留问题。“三供一业”在江苏省内进度最快、效果最好；中小学、幼儿园移交完成率均为100%；公司退休人员社会化管理工作正式签约移交……企业得以轻装上阵，为推进高质量发展奠定了坚实的基础。

“无论对于企业还是个人，改革都是为了更好地获得。改革不仅会让我们的企业健康发展，也会给我们每个人带来实惠……”在公司开展的大讨论活动中，职工们这样说。

让职工的腰包鼓起来

面对突如其来的新冠肺炎疫情，大屯公司统筹抓好疫情防控和职工都开上了私家车。“就这几年，买车的人越来越多了，现在上班高峰期停车位一位难求，看来停车场得扩建啦。”朱绞说。

随着生活水平的不断提高，大屯公司职工们对生活质量的要求也越来越高，穿着讲究舒适和品质，饮食注重健康和营养，家装要求美观和环保，空闲时还会出去旅旅游……“我们的日子一天比一天好，幸福指数一天比一天高。”他们感叹道。

让职工拥有幸福感

大屯公司不断满足广大职工对美好生活的向往，扎实推进“十大民生”工程，让企业高质量发展的成果更多、更公平的惠及到每位职工。

“感谢公司实施的‘疗休养工程’，不仅欣赏了美景，而且放松了身心。”大屯公司一线职工庄正堂刚从黄山回来，兴奋地和工友们聊起自己参加疗休养的见闻。

随着煤炭形势好转，大屯公司下发了职工荣誉疗休养活动实施具体方案。2020年，结合疫情防控情况，专门开辟了4条江苏省内专线游和2条省外游路线。截至目前，已有26批次近千名职工参加了疗休养活动。

除此之外，大屯公司职工每年都能享受免费体检，每人建立了自己的健康档案；还能免费心理咨询和援助，拥有阳光健康心态。其次2020年，大屯公司为全体在册职工购买“惠徐保”，进一步保障公司职工医疗保障权益，减轻个人医疗费用负担；累计发放各类救助慰问款270万余元，帮扶救助慰问职工3664人次；拨付专项资金实施“三供一业”改造，为全体职工包括离退休人员每人每年发放1200元供暖补贴；企业年金企业缴纳部分由4%调至8%，全部纳入个人帐户……全面推进民生工程，切实为职工办实事、解难题，提升了职工满意度和幸福感。

一桩桩民生工程犹如一泓清泉滋润着职工心田，一件件民生实事犹如一缕阳光洒落职工心头。大屯公司关注民生、保障民生、改善民生，让民生答卷写满获得感、幸福感。 （宗慧芹）

华荣能源柏林煤矿工会

发挥劳模工匠效应 助推企业高质量发展

近年来，川煤集团华荣能源柏林煤矿工会不断探索和完善关心劳模、培养劳模、宣传劳模的工作机制，充分发挥劳模品牌效应，弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，让劳模成为企业的名片，职工的榜样，真正让劳动光荣、劳动崇高、劳动伟大、劳动美丽成为企业最强音，促进了企业可持续高质量发展，连续三年较好地完成了上级下达的各项经营指标。

坚持民主评选 注重全面发展

该矿工会始终坚持党的领导，建立健全了劳模选树、评选、推荐制度，通过职工民主评议，工会、党工部、后勤保卫等部门民主推荐、矿党政综合审定的方式，由班组、科室、区队到矿领导的层层推选，在推选过程中坚持向基层一线倾斜、向科技人才倾斜、向特别岗位、关键岗位、重点岗位等从事“苦、脏、累、险”工作的员工倾斜，深入挖掘他们的闪光点，将一线职工无私奉献、脚踏实地、埋头苦干的精神发扬光大，将新时代默默无闻、刻苦钻研、注重创新的精神积极弘扬，让劳动精神、创新效应应用到实际工作中，自建矿以来，全矿共培养劳模13人，其中全国劳模2人(1人退休，1人在岗)，省级劳模2人(退休)，省行业劳模1人(退休)，达州市十佳技能人才(享受市级劳模待遇)1人，达州市五一劳动奖章获得者2人，达竹劳模5人，他们都是来自矿上技术或管理方面的骨干，矿工会对每个劳模的工作、学习、生活等基本情况，归类建档，健全了劳模数据库，为实施劳模的动态管理打下了良好的基础。

在民主评选、积极推荐的基础上，该矿工会还十分注重劳模的全面发展，让劳模、工匠在安全生产中发挥出更加突出的作用，将他们运用到更重要的岗位上。如：已退休的全国劳模李荣寿当时是采煤队一名普通的职工，现有全国劳模杨志饶是采掘联队队长；达竹劳模、市五一劳动奖章获得者沈吉荣是综采队一名普通的电工；享受市级劳模待遇的刘树是机电队一名普通的钳工，现如今已成长为机电队一名副队长；评选的达竹工匠邱成涌是机电队电工班班长，如今也成为了一名机电队副队长。

关心关爱劳模 促进干事热情

该矿工会在认真评选劳模的同时，还积极当好职工的娘家人、劳模的“保护神”，时时关注劳模的思想动态、关心关爱劳模的工作热情、各类学习和身体健康，多次深入劳模家庭嘘寒问暖，了解各级劳模在工作、生活、学习、健康方面遇到的实际困难，真正做到政治上关怀、生活上关心、待遇上从优、健康上关爱，从而使关心关爱劳模深入人心。

矿工会注重落实劳模政策，每年按照上级规定，对在岗或退休的劳模本人年收入进行统计上报，以便计算其差额子以补足，同时按时足额为退休劳模发放荣誉津贴。工会还每年对劳模进行一次调查摸底，了解其生活状况，对生活确有困难的劳模给予1000—1500元的困难慰问。每逢元旦、春节等节日，都要对生活困难的全国劳模、省部级劳模给予重点救助。

矿工会坚持每年“五一”前夕召开一次劳模、工匠座谈会，让矿区所有劳模、工匠为矿区安全、生产、经营、党建、稳定工作出谋划策，提出合理化建议和意见，并为劳模、工匠发放慰问金，送上节日的慰问和祝福。同时，矿工会还积极组织劳模参加达州市总工会组织的健康体检和疗养活动。

大力宣传劳模 发挥引领作用

该矿工会始终把劳模精神作为矿井的宝贵财富，利用各类学习会、劳模座谈会、劳模表彰大会、劳模事迹报告会、制作劳模先进事迹专题片、广播、企业微信、QQ群、办公平台及外部媒体，积极宣传各类劳模的先进事迹和优良品质，扩大劳模精神在全矿以及社会的影响力、辐射力，使劳模精神始终成为引领企业不断前进的主旋律，激励全矿职工团结奋斗、勇往直前。全国劳模杨志饶主动为矿井分忧，外出招工，组建了180余人的采掘联队，享受市级劳模待遇的刘树通过导师带徒，培养出了两名班组长和6名业务技术骨干，达竹劳模、市五一劳动奖章获得者沈吉荣将自己多年的采煤机组维修经验整理成册，分享给各级技术人员，为提高采煤效率打下了基础。

为发挥劳模、工匠在安全生产中的示范效应作用，该矿先后成立了杨志饶劳模工作室、沈吉荣工匠创新工作室，利用管理人员大会、职工学习会、“七一”表彰会，让劳模上台讲为企业管理、讲工作经验、讲心得体会、讲团结协作、讲奉献精神，让全体党员干部充分感受到榜样的力量。同时，还让各级劳模、工匠实施导师带徒，培养更多的劳模和工匠，推动安全、生产、经营、科技创新工作。

新的一年，柏林煤矿将建功新川煤、融入华荣能源公司为己任，进一步弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，做好增强企业发展和文化软实力的重要工作，推动企业向高质量可持续发展目标进发。 （何永兴 田雪峰）

送贴心服务上门 解企业实际困难

为进一步优化营商环境，解决企业实际困难，河南省正阳县人力资源和社会保障局党组高度重视，实行每名党组成员分包3-4家企业，开展点对点、面对面服务。新年伊始，正阳县人力资源和社会保障局党组成员、副局长朱建磊在前期调研的基础上，利用企业服务日带领劳动力事争议仲裁院有关负责同志到正阳县清尘环保技术有限公司开展企业服务活动。

在与企业代表座谈会上，朱建磊认真听取了目前企业生产经营状况，详细了解了疫情以来国家一系列援企惠企政策的落实情况，认真记录企业生产经营及职工个人存在的问题。随后朱建磊同志详细介绍了人社方面国家援企惠企政策，希望企业能充分了解并用足用好一系列政策，并真诚地表示最大限度地帮助企业走出疫情困境，切实把党和政府对企业和职工的温暖撒播到企业的每个角落。随行的有关同志还就企业代表普遍关心的劳动合同签订和解除、不定时工作制等相关问题回答了代表的提问，并进行了详细的政策解答。整个座谈会，气氛热烈，暖意融融，职工代表不时爆发出阵阵热烈的掌声！

座谈会结束后，企业有关负责同志与劳动人事争议仲裁院建立了定期联络机制。

整个活动历时两个半小时，取得双方都非常满意的效果。 （张宇）

砥砺奋进践初心 久久为功强根本

——陕西金源招贤矿业公司加强党建工作侧记

党建抓得好，企业才有凝聚力，发展才有新动力。

去年以来，陕西金源招贤矿业公司党委准确把握新时代党的建设总要求，全面落实集团公司党委“六个好”决策部署，进一步发挥党委工作“把方向、管大局、保落实”作用，抓基础筑堡垒，抓典型重引领，融入中心聚合力，深入基层解难题，增强矿井发展后劲，为企业夺取新胜利提供了坚强的政治保障。

明方向 聚合力

党建融入促提升

前不久，一组数据让该矿备受关注：12月份，在29天内实现原煤产量29.1万吨、销售收入1.02亿元，圆满完成了集团下达的月度产量目标。

成绩来之不易，该矿12个党支部、190余名党员聚焦企业发展，全面夯实党建管理由虚到实、由浅层到长效的改善。

“要彰显党建领航作用。全面加强基层党建工作。以党支部标准化建设、品牌党支部创建为主要抓手，强化指导，严格考核，不断夯实党建基础。要让党员在安全生产和发展建设中‘发光发热’，成为‘最亮的那颗星’，切实发挥先锋模范作用。”该矿党委书记、董事长赵高升在一届三次职代会上的的讲话掷地有声，铿锵有力、振奋人心。

招贤矿业进一步完善体制机制，把党的领导融入公司治理各环节。完善党委前置研究讨论机制，理顺党委会、董事会、办公会召开方式，修订“三重一大”决策制度实施办法，完善决策内容、规则和程序，确保流程畅通、决策高效。修订完善公司股东会、董事会、监事会运作规程，促进公司“三会”规范运作。建强组织阵地，加强党支部建设，配齐配强党支部书记和党务工作人员，开办党支部书记培训班，开展新任党支部书记任职培训，提高党支部书记履职能力。加强星级党支部建设，开展基层党组织标准化建设再提升“回头看”，推动基层党支部工作不断深化。推进网上党建工作，规范运行党建网。做好困难党员帮扶救助，为困难党员送去组织的关爱。

在实际工作中，该矿党委“实施‘党建+安全保障’、‘党建+提质增效’、‘党建+成本管控’、‘党建+瓦斯防治’、‘党建+科技创新’五项工程”，把党建工作融入矿井发展各方面、全过程，实现党建工作与中心工作的同频共振、良性互动、共同提升。与此同时，以党的建设高质量推进矿井发展高质量。加强理论武装，规范党委中心组学习，落实轮流授课和学习研讨制度，去年，领导班子成员先后授课13人次，开展“解放思想”等专题理论研讨4次；开办干部课堂7期，基层党支部坚持开展“今天我来讲”十分钟微党课，开通“招贤微频道”抖音号和招贤新闻广播，丰富宣传工作载体。建立常态化宣讲机制，每月至少深入生产一二线单位组前开展一次“三走进”形势教育宣讲，不断弘扬正能量，提振精气神，凝聚奋战合力。

树品牌 重实效

党建引领促发展

“大家再加把劲儿，把最后这些U型卡组装完，就又为咱矿节省了1200块钱！”这是招贤矿业机厂党员以实际行动叫响“节支降耗 服务生产”党建品牌的一个场景。

“我们把‘品牌化’推广并应用于党建领域，哪里薄弱抓哪里，哪里不足整改哪里，使党建工作系统化、流程化，从而破解基层党建难题，能更好地为基层服务。”谈起党建品牌建设工作时，机厂党支部书记张焕杰谈到了树立党建品牌的初衷。

一个支部一个品牌。今年以来，该矿基层各党支部主动围绕矿党政中心任务和矿井实际，积极探索具有本单位特色、亮点、创新点的党建工作载体，按照“融入中心、发挥特色、培育品牌、服务发展”的工作理念，积极创建特色明、效果好、叫得响、树得住的党建品牌，做好示范引领作用，形成了“一支部一特色一品牌”局面，真正把每个基层党支部建成坚强的战斗堡垒。

深化星级党支部创建、实行政工人员包保指导、定期督导机制，实施党支部“三会一课”预告制，不断加强基层党支部工作，把基层党支部建成攻坚克难的战斗堡垒。灵活开展劳动竞赛、技能比武、合理化建议、五小科技创新等特色活动，引导职工立足本职岗位建功。

争先锋 做表率

党旗飘扬别样红

“我是党员我在前！”这是全矿党员自觉达成的一种共识。

该矿广大党员在各项工作中，以“形象竖起来、身份亮起来、责任担起来”为重点，大力开展“一名党员一面旗帜”、“党员身边无事故，我是党员我安全”、“戴党徽、亮身份、见行动”等一系列活动。依托“党员身份、亮承诺、扬新风帆、树新形象”积分活动，充分发挥党员“先锋突击队”和党支部“攻坚克难小组”的关键作用，有力地保证和推动了全矿安全生产的一项顶改举措创新，激发新动能；招贤矿业力推安全生产标准化创建，常态化开展全覆盖对标学习整改提升活动，2000年11月17日通过宝鸡市应急管理局验评的三级安全生产标准化核查验收；积极开展科研攻关。抽排调层水钻孔试验工程2000年10月10日成功抽水，为全国首个地面调层水抽排技改功案例。长管棚联合钢拱架超前支护法解决了1305机巷过大断层破碎带不稳定区域的施工难题；经营管理机制进一步健全，成本管理取得实效。全年共计实现额回利资产值560万元。

为打造高质量矿井培育优秀人才，招贤矿业党委持续扩大人才队伍增量。加强人才引进，推进“三支队伍”建设，共推荐优秀班队长4人、皖煤工匠4人、优秀专业技术人员6人，努力培养高素质、专业化、复合型人才队伍。先后对做出突出贡献的2名职工分别给予5000元和2000元特别奖励，积极选树先进典型，弘扬正能量，激励职工爱岗敬业。 （吴琼）

小于35岁是“人力资源”，大于35岁是“人力成本”？

专家呼吁破除就业“35岁歧视”，倡导“人尽其才”

■ 谢樱 苏晓洲

春节过后，招聘就业市场暖流涌动。新华每日电讯记者线下、线上探访各类招聘活动，发现不少企业招聘都要求“年龄限35岁以下”，有的甚至提出“与40岁以下”。

进一步调查发现，当下很多用人单位仍然热衷于收割“青春红利”，靠青壮年人力资源参与同质化、低水平市场经营竞争。这种状况，导致“35岁+”与“40岁、50岁阶段”人群一道成为“就业困难人群”，部分职场人士面临失业、家庭收入下滑等困境。

受访专家认为，我国“人口红利”正在逐渐消退，“35岁失业”叠加“中年危机”，容易加剧职场“打工人”的担忧和焦虑，不仅构成就业“年龄歧视”，更是对人力资源的浪费、挥霍。建议通过各种措施引导“人尽其才”“人尽其用”，守护就业这个“最大的民生”。

“35岁+”找工作亮“红灯”

“裸辞”的37岁IT员工王海文，在春节过完之后，信心满满走上了“再就业”之路：“之前的单位工作环境不太适合我，早就想换工作。十多年的工作经验，找个工作应该不难吧？”

让王海文没有料到的是，看了很多就业网站，跑了多个面试，原本认为自己最有优势的工作经验，却因为年龄“超标”，成了就业途中的“拦路虎”。

“很多单位直接写明‘限35岁以下’，面试原本还聊得挺好，一问我年龄就‘秒拒’。”王海文有点想不通，自己10多年的技术经验，在35岁的生理年龄面前，竟然一文不值。

“35岁职场荣枯线”现象，几乎在各个就业场景下都存在。公务员考试，大多要求35岁以下；在企业招聘中，无论是国有还是民营，除了特殊职位另作要求，大多数招聘也都限定了35岁以下；一些互联网公司近几年在优化人力资源结构时，也将35岁确定为一个分界线，甚至部分公司明确要求“员工90化”……

记者在采访中了解到，“35岁职场荣枯线”已经成为职场人士望而生畏的一道“坎”。“跳过几次槽，但随着逼近35岁，现在的公司层管也有各种不如意，但已经不敢再跳了，再难再累也只能忍着。”在金融行业工作的李敏告诉记者。

“大于35岁”变“人力成本”？

“年轻人有干劲、有精力，对工新要求低，对上升空间期待值高，生活和家庭的牵绊少，创新创业意识更高，对工作的适应力、可塑性更强，自然更受到企业的青睐。”一位互联网企业的人力资源主管告诉记者。

一位企业的人力资源负责人表示，公司招聘明文规定，分支机构中层管理人员年龄不得超过35岁，总部中层年龄不得超过40岁。如果的确需要招聘超龄人员，不仅需要层层特批，甚至还要扣减招聘所在分支机构的年度预算。

“对于很多单位来说，如果你没有无可替代的竞争力，年满35岁即被视为已经触碰了‘年龄红线’。在很多公司人力资源负责人看来，年满35岁的人就是‘生活琐事多’‘工作精力有限’‘身体健康有风险’的代名词，从而不得不面临‘招聘不考虑，提拔靠边站’的尴尬之境。”人力资源管理师朱丽亚说。

“‘35岁+’面临的就业难题也和目前经济结构、转型发展水平直接相关。当前相当部分企业的发展运营模式雷同，业内竞争激烈，而对高经验值、高技术性、低工作强度的劳动力需求偏低，在人口红利尚能满足的情况下，企业自然愿意偏向用工作时长更长、薪资期待更低的低龄员工来替代高龄员工，‘青春红利’在就业上的优势已成为现实。”湖南大学工商管理学院教授朱国玮说。

国务院发展研究中心1月发布的一份报告显示，2020年2月-9月，在智联平台投递简历的35岁-49岁中高龄(35岁以上)求职者同比增长13.5%，增速约为35岁以下求职者(7.3%)的两倍。

用工“内卷”陷入恶性循环亟待遏制

“中国长期以来的人口红利，让企业用工习惯了‘掐尖’的用人方式和超时超量的工作强度，但‘35岁职场荣枯线’实际折射了单位用人理念的误区，即注重劳动力‘便宜、好用’，而忽视产业转型升级背后所需要的人力支撑、资源经验储备。这样的用人导向，很容易陷入产业、用工‘内卷’恶性循环。”朱国玮说。

专家认为，应当改变这一现象。

——破除就业“中年歧视”。朱丽亚认为，在未来一段时间，用工难、用工荒将进一步加剧，因此破除“年龄歧视”“中年歧视”，重构劳动力市场，提高劳动参与率，大力开发中老年人力资源，倡导“人尽其才”应成为我国经济社会稳定发展越来越重要的就业、招聘、用人导向。

——立法制度保障。多位专家建议，在人口红利逐渐消退的背景下，为了让我国经济保持稳定增长，有必要对目前大行其道的就业年龄歧视做出禁止性的规定。

——加大市场培育力度。35岁并不意味着职业创造力的终结，反而是经验能力充分沉淀的成熟时期，各行各业应更注重员工职业生涯规划，充分认识和利用中高龄员工的特点和优势，打造适合各年龄层融合发展的企业文化，营造友好的“人才流转”就业市场氛围。

——为中高龄就业者“赋能”。朱丽亚认为，“35岁+”群体就业的最大困境在于不在于找不到工作，而在于找不到符合期待值的工作，陷入“高不成来低不就”的困境。对此，政府应加强引导培训，赋予中高龄求职者更多技能，拓宽其再就业、创业之路。 （据新华社）

本报版权所有，未经书面授权，不得转载