

谷城人社局 党建+特色 构建和谐劳动关系新国标

今年以来，湖北省谷城县人社局以劳动仲裁仲裁先行区建设为抓手，党建引领，特色打造，广泛推行“流动仲裁庭”，全力打造“饶大妈”调解工作室，全面推进劳动争议标准化建设，构建和谐劳动关系新国标。

开展便民利民的“流动仲裁庭”特色服务，拉近了谷城人社与服务对象的距离。在日常化解矛盾纠纷的过程中，对病重或身体残疾等原因行动不便、或地处偏远交通不便的当事人，该局坚持关口前移，重心下沉，将庭审现场开到乡镇、企业、村(社区)，针对因疫情防控、当事人身在外地等特殊原因，不能按时出庭或往来不回的，综合运用实际情况，采取通过视频庭审的形式开展远程“流动仲裁庭”，着力解决调解仲裁办案过程中“群众往返奔波次数多、维权成本高”这一突出问题，切实打通劳动者维权服务“最后一公里”。

设立便民利民的“饶大妈”调解特色品牌，化解劳动关系与普遍百姓的矛盾。立案受理程序及关系明确的争议，交由“饶大妈”调解工作室先行调解，凭借“饶大妈”工作室理事长饶军同志荣获国家表彰的榜样力量，发挥“饶大妈”亲和、暖心、公平公正的品牌优势，向当事人宣讲政策、谈感情，消除隔阂对立，促使互相谅解，圆满化解纠纷；发挥“饶大妈”团队优势，整合企业、法院、工会、社区等各方面力量，开展联合调解，灵活运用“面对面”“背对背”“各个击破”“亲明好友侧面引导”等方式，向当事人讲明利害关系，合理合法主张权利履行义务，皆大欢喜化解纠纷。“饶大妈”调解，不仅注重纠纷的圆满解决，更要达到化解一起纠纷，开展一次普法，促进劳动关系和谐的效果。今年，“饶大妈”调解工作室荣获谷城县“五一劳动奖状”。

制订指导工作的“国家级规范”特色标准，引领了谷城仲裁与全国人社的风标。为全面贯彻落实党的二十大精神，落实中共中央、国务院印发的《国家标准化发展纲要》和《中共中央国务院关于加强和谐劳动关系建设的意见》，加强基层和谐劳动关系公共服务标准化、规范化建设，提升企业、街道、社区、工业园区和行业劳动纠纷公共服务水平，持续优化营商环境，谷城县人社局积极参加标准化试点试点工作。标准化试点工作开展以来，谷城县人社局着力健全完善标准体系，梳理基本公共管理服务202项，持续优化服务内容，目前已成功立项《流动仲裁庭工作规范》和《劳动争议前置调解工作规范》两项省级标准。近日，谷城县人社局相关工作人员专程赴人社部汇报《流动仲裁庭服务规范》国家标准制订工作，得到了部、司(局)领导和劳动专家的高度评价。

夯实安全基础，围绕“五零”目标，将安全发展理念贯穿于生产经营全过程。扎实开展“安全大反思、安全大讨论、安全大整顿”活动，引导干部职工认清安全生产形势和压力，反思安全工作中存在的疏漏和问题，转变安全思想观念，时刻绷紧安全弦，坚守安全红线意识和底线思维。**加强现场监督。**加强隐患排查治理力度，推行安全监察小队+业务部门管理人员、领导带班“三巡查”模式，24小时不间断在井下进行巡查，查勘安全隐患，隐患复验验收和值守安全重点环节，把牢现场安全关。**强化风险管控。**制定年度风险辨识及管控措施，坚持“年度+月度+专项+日”风险研判制度，认真开展每日“三研判”工作，加强人、机、环、管全方位安全风险评估，对评估出的安全风险进行分级管理，按照红、黄、绿三色安全状态实施动态监管，限时预警，实施“分管副部长+主管区长”隐患排查治理职责，促进问题隐患及时整改。

8月13日，中国二十冶技改公司召开党委会，围绕党建+项目竣工结算、党建+青年人才培养、党建+BIM应用、党建+安全队伍建设、党建+项目履约、党建+工会工作融入生产为主题进行研讨，旨在聚焦公司生产经营重点难点工作，充分发挥党支部“把方向、管大局、保落实”的领导作用。目前已启动“党建+开展选树典型、明确工作机制、评估阶段进展情况”等组织召开五次党委会专题会议，已形成了过程推进工作机制，全方位推进党建工作与生产经营的深度融合，促党建优势转化为发展优势，真正发挥党支部战斗堡垒作用，助力公司解决发展的难点、堵点问题。



金榜题名 助学圆梦 北重集团举办2023年金秋助学活动

春风一犁粟，秋收万颗子。8月15日，北重集团开展2023年金秋助学活动，为公司各单位2023年高考录取的140名职工子女配备入学礼包，并向符合助学条件的困难职工家庭发放了助学金。

“金秋助学”是北重集团帮扶品牌活动之

向改革要“动力”

——山东能源西北矿业“三项制度”改革纪实

■ 弋永杰 吴刚 尚绪龙

人才是第一资源，改革是关键一招。如何激活第一资源，用好关键一招？现在到山东能源西北矿业走一趟，你能找到答案。

“党的二十大报告指出，加快国有经济布局优化和结构调整，推动国有资本和国有企业做强做优做大，提升企业核心竞争力。企业做强做优做大，创新是关键。企业改革应先着手抓关键领域，用关键改革的突破带动企业的全局改革工作，建立优秀年轻干部“引、育、管、用”常态化长效机制，切实推动年轻干部人才工作落实落地。公司拟推荐选拔16名80后、50后优秀年轻干部走上中层副职及以上领导岗位，引进14名高端人才。”

深化人事制度改革 健全队伍保障机制

西北矿业于2021年12月14日注册成立，于2022年5月17日在陕西省西安市注册，产业分布在陕甘晋蒙鲁五省区十地市，涉及能源集团9大板块。自成立以来，西北矿业持续推进人事制度改革，并取得一定成效。

持续推进任期制和契约化管理。西北矿业对照《操作要点》进行“回头看”自查，修订完善《薪酬管理办法》等12项任期制和契约化管理制度，明确考核评价程序和考核内容。根据经理层成员岗位职责及分工，西北矿业按照定量和定性相结合、以定量为主的原则，向当事人讲政策、谈感情，消除隔阂对立，促使互相谅解，圆满化解纠纷；发挥“饶大妈”团队优势，整合企业、法院、工会、社区等各方面力量，开展联合调解，灵活运用“面对面”“背对背”“各个击破”“亲明好友侧面引导”等方式，向当事人讲明利害关系，合理合法主张权利履行义务，皆大欢喜化解纠纷。“饶大妈”调解，不仅注重纠纷的圆满解决，更要达到化解一起纠纷，开展一次普法，促进劳动关系和谐的效果。今年，“饶大妈”调解工作室荣获谷城县“五一劳动奖状”。

制订指导工作的“国家级规范”特色标准，引领了谷城仲裁与全国人社的风标。为全面贯彻落实党的二十大精神，落实中共中央、国务院印发的《国家标准化发展纲要》和《中共中央国务院关于加强和谐劳动关系建设的意见》，加强基层和谐劳动关系公共服务标准化、规范化建设，提升企业、街道、社区、工业园区和行业劳动纠纷公共服务水平，持续优化营商环境，谷城县人社局积极参加标准化试点试点工作。标准化试点工作开展以来，谷城县人社局着力健全完善标准体系，梳理基本公共管理服务202项，持续优化服务内容，目前已成功立项《流动仲裁庭工作规范》和《劳动争议前置调解工作规范》两项省级标准。近日，谷城县人社局相关工作

强化动态达标。严格按照动态一级标准标准实施管理，持续推进安全生产标准化管理体系建设。采用采煤工作面“9+1”、掘进工作面“6+1”工作模式与“班、日、月”动态考核，治灾工程动态达标和掘进动态工程质量达标班组检查的方式，不断提升动态达标水平。

创新安全管理。结合现场管理实际，安装监测探头143个，实现井下并下重要区域、重点部位、重点环节监控全覆盖，1-6月，查获“三违”142人次，为查处“三违”、震慑违章提供了信息保障；创新“清单制+信息化”安全管理模式，将任务清单与信息化有机结合，综合运用二维码技术，推行“一处一码、码上考核、码上履责、码上检查、码上除险、码上明责、码上闭环”清单制信息化体系建设，推动安全生产管理工作提档升级。

提效能力：谋定而动，下好生产预控“先手棋”

威鑫煤业坚持深耕“采掘并举，掘进先行，以掘促采，以采保掘”的生产理念，以“抽、掘、采”治灾并举，“人、机、环”安全达标，“流程优化、工序协调、效能可增”效率达标，实现“精准定位、精准掘进、精细管理、精心调度”的生产预控管理模式。

坚持技术先行。大力推进技术创新，构建建群生态圈。推进运输系统、创新新装备引进近5项，转向工程、引进采煤工作面地质构造智能机器人掘进掘进技术、开采煤体及采空区综合治理抽采技术等，保障矿井采掘生产综合推进，瓦斯防治有序可控，地灾防治水超前预防。

提升灾害治理。精准定制“矿”一“矿”一策，“三治”治灾方案，精准防治矿顶板、水害等主题日活动。

强化现场监督。加强隐患排查治理力度，推行安全监察小队+业务部门管理人员、领导带班“三巡查”模式，24小时不间断在井下进行巡查，查勘安全隐患，隐患复验验收和值守安全重点环节，把牢现场安全关。**强化风险管控。**制定年度风险辨识及管控措施，坚持“年度+月度+专项+日”风险研判制度，认真开展每日“三研判”工作，加强人、机、环、管全方位安全风险评估，对评估出的安全风险进行分级管理，按照红、黄、绿三色安全状态实施动态监管，限时预警，实施“分管副部长+主管区长”隐患排查治理职责，促进问题隐患及时整改。

守初心 创未来 一场青年之间的思想碰撞

日前，航天科工二院203所联合201所、207所、208所组织本单位团干部、青马学员前往中国铁道科学研究所，与基础设施检测研究院团委共同开展“守初心 创未来”主题团日活动。

学习历史 感悟初心

“历史是一面镜子，也是一本深刻的教科书。”中国铁道的团干部、青马学员首先来到中国铁道科学研究院的院史馆，在讲解员的带领下，依次参观了与国同庆、肇始奠基、风雨兼程等三个单元的展览，了解到中国铁路事业快速发展的艰辛历程，也感受到“铁科人”的爱国之情、强国之志和报国之心。

感悟精神 奋勇前行

交流座谈环节中，双方参会青年首先

常考核和年度综合考核管理，在干部管理日常性考核、经营绩效考核上下功夫，做文章。持续打造选精尚优的管控体系。西北矿业在机关层面，严格按照能源集团批复的机构和定编定员设置机构，配备人员；在权属单位层面，实行“大部制、大科室、大区队”，实施“主管层瘦身”行动，已全部完成改革任务。

持续加强年轻干部培养选拔。公司研究制订《西北矿业优秀年轻干部培养选拔三年行动方案(2022-2024)》，通过实施人才培养选拔组合拳，建立优秀年轻干部“引、育、管、用”常态化长效机制，切实推动年轻干部人才工作落实落地。公司拟推荐选拔16名80后、50后优秀年轻干部走上中层副职及以上领导岗位，引进14名高端人才。

深化用工制度改革 健全控员提效机制

前不久，集团公司收到了西北矿业下发的《关于加快劳务派遣用工清理的通知》。针对辞退选岗等7家单位劳务派遣遣用用工清理较难的情况，西北矿业督促7家单位研究制定清理实施方案，加快清理进度，坚定不完成不撤兵目标。

深化瘦身健体，实施人力资源“六大清理”。西北矿业下发了《关于开展“六类人员”清查摸底工作的通知》，对权属各单位“六类人员”情况进行清查摸底，掌握各单位实际人员情况，经理层副职以上一人一档的差异化考核，经理层副职以下一人一档的差异化考核，50%以上。同时，制定《“1+N”考核评价体系》实施方案，明确时间节点和责任分工，每月调度各单位活动开展情况。“西北矿业党委组织部、人力资源部部长郭刚介绍。

不仅如此，西北矿业先后对陕西、甘

肃、山东、山西、内蒙古等区域的15个权属单位的人力资源“六大清理”活动开展情况进行现场调研，对发现的问题及时组织有关单位进行整改，对符合清理条件的矿工、病假、工伤、返聘、借用、劳务派遣等“六类人员”及时进行清理，不断优化劳动组织，减少低效无效用工。

在人力资源“六大清理”活动期间，西北矿业依法解除劳动合同555人，清退规范地面劳务派遣用工157人，员工退休203人。同时，对控员目标进行了分解，每月调度控员完成情况，对推进较慢的单位进行督办提醒，确保控员目标顺利完成，已完成减员915人。

深化收入分配改革 健全管理融合机制

改革是个细致活儿，也是个系统工程。国企改革，既不能急于求成，也不能畏缩不前，应该逐步向前推进。基于此认识，西北矿业规范完善全员绩效考核办法，完善工资总额决定机制，进一步健全完善宽带薪酬体系，实现收入能增能减常态化。

完善全员绩效考核制度，实现员工考核100%覆盖。西北矿业印发《全员绩效考核管理办法》，明确全员绩效考核工作领导机构和职责分工，规范业绩考核程序，充分发挥业绩考核导向和保障作用，建立纵向到底、横向到边、考核全覆盖、责任全方位的业绩考核体系，实现对所有岗位、所有人、所有事的考核全覆盖。

火车跑得快，全靠车头带。如何发挥车头作用？西北矿业制定高管层考核办法，使考核更体现上下联，更具有针对性，充分激发高管人员的积极性和创造性。

不仅如此，西北矿业先后对陕西、甘

肃、山东、山西、内蒙古等区域的15个

权属单位的人力资源“六大清理”活动开展

情况进行现场调研，对发现的问题及时组织

有关单位进行整改，对符合清理条件的矿工

、病假、工伤、返聘、借用、劳务派遣等

“六类人员”及时进行清理，不断优化劳动

组织，减少低效无效用工。在人力资源“

六大清理”活动期间，西北矿业依法解除

劳动合同555人，清退规范地面劳务派遣

用工157人，员工退休203人。同时，对

控员目标进行了分解，每月调度控员完成

情况，对推进较慢的单位进行督办提醒，

确保控员目标顺利完成，已完成减员915

人。同时，对控员目标进行了分解，每月

调度控员完成情况，对推进较慢的单位

进行督办提醒，确保控员目标顺利完成，

已完成减员915人。同时，对控员目标

进行了分解，每月调度控员完成情况，

对推进较慢的单位进行督办提醒，确保

控员目标顺利完成，已完成减员915人。

同时，对控员目标进行了分解，每月调

度控员完成情况，对推进较慢的单位进

行督办提醒，确保控员目标顺利完成，

已完成减员915人。同时，对控员目标

进行了分解，每月调度控员完成情况，

对推进较慢的单位进行督办提醒，确保

控员目标顺利完成，已完成减员915人。

同时，对控员目标进行了分解，每月调

新矿集团:全面市场化改革 撬动降本“金钥匙”

全面市场化改革可以市场机制代替行政命令，最大限度激发职工潜能，可以经济杠杆优化资源配置，最大限度释放资源价值；可以市场结算推动管理升级，最大限度提升管理效能。山东能源新矿集团不断深化全面市场化改革，有效提升了大职工工作意识、经营意识、降本意识，企业经营管理水平明显提升。

全面市场化改革 提升职工“市场意识”

“以效率、效益”双提升为目标，新矿集团按照构成市场要素的市场主体、客体、条件并管理模式，构建“矿”专业、区队、班组、岗位5级市场主体，“矿—专业—专业—区队—区队—班组、班组—岗位”4级结算关系，全面市场化改革，实现职工价值与企业价值统一，形成特色、系统、高效的全面市场化管理模式。

“进一步深化全面市场化改革，就是要充分利用价值规律，构建全方位立体市场化经营架构，不断推动与全面预算管理、全员绩效考核、全面对标管理、全面质量管理、全面风险管理、全面信息化管理的有机结合，实现企业经营机制更加科学高效，发展活力明显提升，发展质量明显提高，市场竞争力持续提升。”新矿集团霍魏煤矿总会计师王林介绍。

为实现全面市场化管理工作流程，霍魏煤矿成立全面市场化管理领导小组，制定经济、监控和掌握各项经济指标的波动方向和运行状况，对全面市场化管理工作进行指导、监督、检查、协调解决运行过程中存在的问题。起草下发《全面市场化改革办法》《内部市场化结算管理办法》，建立有效的约束和激励机制，使全面预算、内部市场化管

控水平、严格落实作业审批制度，修订完善有限空间作业管理制度，重新开展辨识，刷新完善有限空间台账，实行编号管理，分级管控，建立有限空间作业信息档案，开展有限空间应急演练，确保有限空间作业安全。

与此同时，该矿还强化提升特殊时段安全管理水平，统筹完善掘进雨季“三防”工作，组织开展雨季“三防”演练，做到心中有数，手中有据，遇事不慌。开展设备安全度检测，细化位置，加大投入阻止因设备故障引发的使用，大大提高了现场防护的可靠性。强化特种设备管理，提升特种设备技术管理水平，完善特种设备安全管理制，建立健全特种设备安全技术档案，实现了120台特种设备一档一档、细分级管理提升有限空间安全管理水平，严格落实作业审批制度，修订完善有限空间作业管理制度，重新开展辨识，刷新完善有限空间台账，实行编号管理，分级管控，建立有限空间作业信息档案，开展有限空间应急演练，确保有限空间作业安全。

“用好‘赛马’机制，制定安全‘赛马’实施方案，在‘全’范围内组织开展安全‘赛马’活动，每季度评选出安全绩效最好单位和最差单位，进行表彰和鞭策。始终秉持高压态势抓实安全，查红线、反‘三违’，紧紧抓住干部作风专项整治，加大干部值班、跟带班“四不两直”督查力度，对跟班不上“监督哨”公开曝光，让责任领导做检讨，使“大职工受教育”。大力开展视觉反“三违”，通过视频监控、移动监测等线上监督形式，重点督查作业现场两个“安全力”提质增效。严格控制C20薄煤层1.35-1.45米采高，减少工作面回撤，破顶厚度，有效提高了煤炭源头质量。同时，在选洗提升上下功夫，采用“筛、洗、浮选”三种工艺，将生产原煤3500千吨/年提升到4500千吨/年及以上，产品热值进行及时管理，满足不同销售群体，实现洗选回收率最大化。

加强回收利用。推广“四级管理、三级分类”的物资回收利用管理法，坚持做到能制的不购买，能回收的不弃置，能修复的不报废、能修复的外不外修，在材料中海采、深挖内部潜力，做到物尽其用，月均节约开支60余万元，节省材料费用10万元，有效减少了资源的浪费。

人到半山不停步，船到中流当自奋。乘着夏暑季能源保供东风，威鑫煤业将以胜利实现“双过半”为契机，进一步统一思想、强化管理，瞄准目标任务，全力以赴抓安全生产、灾害治理、降本增效和标准化的创建工作，坚决扛稳迎峰度夏、能源保供的政治责任和社会责任，保持安全高效的生产节奏，按照年初制定的“时间表”和“任务书”，步履铿锵、奋马争先，确保实现全年“满堂红”的工作目标打赢新一轮“冲锋”。

一座远离市区的偏僻矿井，生产条件差，安全威胁大，职工出现“安全焦虑”怎么办？中煤三建天瑞煤矿聘请有经验的党员干部组成“心理疏导队”，与“思想有包袱”的员工的工作目标开展新一轮“冲锋”。

针对一些职工不能或不愿接受谈心谈话，天瑞煤矿要求队级以上管理人员，“上一步”与职工交流。通过建立考核跟踪机制，让党员约定期进行约谈，职工意见、建议和要求说出来，形成了“你说事—我建议—大家评事—事情有着落”的办事机制。对于突发事件、急事、难事，谁遇谁随，随说随办、畅通职工诉求和建言献策，及时发现和解决一些关乎职工切身利益的海洋。

“矿”专业、区队、班组、岗位5级市场主体，“矿—专业—专业—区队—区队—班组、班组—岗位”4级结算关系，全面市场化改革，实现职工价值与企业价值统一，形成特色、系统、高效的全面市场化管理模式。

“进一步深化全面市场化改革，就是要充分利用价值规律，构建全方位立体市场化经营架构，不断推动与全面预算管理、全员绩效考核、全面对标管理、全面质量管理、全面风险管理、全面信息化管理的有机结合，实现企业经营机制更加科学高效，发展活力明显提升，发展质量明显提高，市场竞争力持续提升。”新矿集团霍魏煤矿总会计师王林介绍。

为实现全面市场化管理工作流程，霍魏煤矿成立全面市场化管理领导小组，制定经济、监控和掌握各项经济指标的波动方向和运行状况，对全面市场化管理工作进行指导、监督、检查、协调解决运行过程中存在的问题。起草下发《全面市场化改革办法》《内部市场化结算管理办法》，建立有效的约束和激励机制，使全面预算、内部市场化管

控水平、严格落实作业审批制度，修订完善有限空间作业管理制度，重新开展辨识，刷新完善有限空间台账，实行编号管理，分级管控，建立有限空间作业信息档案，开展有限空间应急演练，确保有限空间作业安全。



●新矿集团工作人员在班组材料使用情况进行查点。

“用好‘赛马’机制，制定安全‘赛马’实施方案，在‘全’范围内组织开展安全‘赛马’活动，每季度评选出安全绩效最好单位和最差单位，进行表彰和鞭策。始终秉持高压态势抓实安全，查红线、反‘三违’，紧紧抓住干部作风专项整治，加大干部值班、跟带班“四不两直”督查力度，对跟班不上“监督哨”公开曝光，让责任领导做检讨，使“大职工受教育”。大力开展视觉反“三违”，通过视频监控、移动监测等线上监督形式，重点督查作业现场两个“安全力”提质增效。严格控制C20薄煤层1.35-1.45米采高，减少工作面回撤，破顶厚度，有效提高了煤炭源头质量。同时，在选洗提升上下功夫，采用“筛、洗、浮选”三种工艺，将生产原煤3500千吨/年提升到4500千吨/年及以上，产品热值进行及时管理，满足不同销售群体，实现洗选回收率最大化。

加强回收利用。推广“四级管理、三级分类”的物资回收利用管理法，坚持做到能制的不购买，能回收的不弃置，能修复的不报废、能修复的外不外修，在材料中海采、深挖内部潜力，做到物尽其用，月均节约开支60余万元，节省材料费用10万元，有效减少了资源的浪费。

人到半山不停步，船到中流当自奋。乘着夏暑季能源保供东风，威鑫煤业将以胜利实现“双过半”为契机，进一步统一思想、强化管理，瞄准目标任务，全力以赴抓安全生产、灾害治理、降本增效和标准化的创建工作，坚决扛稳迎峰度夏、能源保供的政治责任和社会责任，保持安全高效的生产节奏，按照年初制定的“时间表”和“任务书”，步履铿锵、奋马争先，确保实现全年“满堂红”的工作目标打赢新一轮“冲锋”。

针对一些职工不能或不愿接受谈心谈话，天瑞煤矿要求队级以上管理人员，“上一步”与职工交流。通过建立考核跟踪机制，让党员约定期进行约谈，职工意见、建议和要求说出来，形成了“你说事—我建议—大家评事—事情有着落”的办事机制。对于突发事件、急事、难事，谁遇谁随，随说随办、畅通职工诉求和建言献策，及时发现和解决一些关乎职工切身利益的海洋。

“矿”专业、区队、班组、岗位5级市场主体，“矿—专业—专业—区队—区队—班组、班组—岗位”4级结算关系，全面市场化改革，实现职工价值与企业价值统一，形成特色、系统、高效的全面市场化管理模式。

“进一步深化全面市场化改革，就是要充分利用价值规律，构建全方位立体市场化经营架构，不断推动与全面预算管理、全员绩效考核、全面对标管理、全面质量管理、全面风险管理、全面信息化管理的有机结合，实现企业经营机制更加科学高效，发展活力明显提升，发展质量明显提高，市场竞争力持续提升。”新矿集团霍魏煤矿总会计师王林介绍。

为实现全面市场化管理工作流程，霍魏煤矿成立全面市场化管理领导小组，制定经济、监控和掌握各项经济指标的波动方向和运行状况，对全面市场化管理工作进行指导、监督、检查、协调解决运行过程中存在的问题。起草下发《全面市场化改革办法》《内部市场化结算管理办法》，建立有效的约束和激励机制，使全面预算、内部市场化管

控水平、严格落实作业审批制度，修订完善有限空间作业管理制度，重新开展辨识，刷新完善有限空间台账，实行编号管理，分级管控，建立有限空间作业信息档案，开展有限空间应急演练，确保有限空间作业安全。

与此同时，该矿还强化提升特殊时段安全管理水平，统筹完善掘进雨季“三防”工作，组织开展雨季“三防”演练，做到心中有数，手中有据，遇事不慌。开展设备安全度检测，细化位置，加大投入阻止因设备故障引发的使用，大大提高了现场防护的可靠性。强化特种设备管理，提升特种设备技术管理水平，完善特种设备安全管理制，建立健全特种设备安全技术档案，实现了120台特种设备一档一档、细分级管理提升有限空间安全管理水平，严格落实作业审批制度，修订完善有限空间作业管理制度，重新开展辨识，刷新完善有限空间台账，实行编号管理，分级管控，建立有限空间作业信息档案，开展有限空间应急演练，确保有限空间作业安全。

“用好‘赛马’机制，制定安全‘赛马’实施方案，在‘全’范围内组织开展安全‘赛马’活动，每季度评选出安全绩效最好单位和最差单位，进行表彰和鞭策。始终秉持高压态势抓实安全，查红线、反‘三违’，紧紧抓住干部作风专项整治，加大干部值班、跟带班“四不两直”督查力度，对跟班不上“监督哨”公开曝光，让责任领导做检讨，使“大职工受教育”。大力开展视觉反“三违”，通过视频监控、移动监测等线上监督形式，重点督查作业现场两个“安全力”提质增效。严格控制C20薄煤层1.35-1.45米采高，减少工作面回撤，破顶厚度，有效提高了煤炭源头质量。同时，在选洗提升上下功夫，采用“筛、洗、浮选”三种工艺，将生产原煤3500千吨/年提升到4500千吨/年及以上，产品热值进行及时管理，满足不同销售群体，实现洗选回收率最大化。

加强回收利用。推广“四级管理、三级分类”的物资回收利用管理法，坚持做到能制的不购买，能回收的不弃置，能修复的不报废、能修复的外不外修，在材料中海采、深挖内部潜力，做到物尽其用，月均节约开支60余万元，节省材料费用10万元，有效减少了资源的浪费。

人到半山不停步，船到中流当自奋。乘着夏暑季能源保供东风，威鑫煤业将以胜利实现“双过半”为契机，进一步统一思想、强化管理，瞄准目标任务，全力以赴抓安全生产、灾害治理、降本增效和标准化的创建工作，坚决扛稳迎峰度夏、能源保供的政治责任和社会责任，保持安全高效的生产节奏，按照年初制定的“时间表”和“任务书”，步履铿锵、奋马争先，确保实现全年“满堂红”的工作目标打赢新一轮“冲锋”。

针对一些职工不能或不愿接受谈心谈话，天瑞煤矿要求队级以上管理人员，“上一步”与职工交流。通过建立考核跟踪机制，让党员约定期进行约谈，职工意见、建议和要求说出来，形成了“你说事—我建议—大家评事—事情有着落”的办事机制。对于突发事件、急事、难事，谁遇谁随，随说随办、畅通职工诉求和建言献策，及时发现和解决一些关乎职工切身利益的海洋。

“矿”专业、区队、班组、岗位5级市场主体，“矿—专业—专业—区队—区队—班组、班组—岗位”4级结算关系，全面市场化改革，实现职工价值与企业价值统一，形成特色、系统、高效的全面市场化管理模式。

定不同工作量，实行差异性定额，以经济杠杆保证班组工作高质量的完成。“比如洗矿工区，他们的工作量主要以主运、采区皮带运输设备维护及工作面安徽为主，多为巡查工及岗位工，地点多、路程长，我们限棚区队的1人员构成及定编定员，在综合各系环境温度、维护距离、卫生清理等六方面要素基础上，确定每个岗位的市场化总分，科学精准对区队实行岗位货币化管理。”李松松介绍。

与此同时，孙村煤矿还不断延伸市场化“附加值”，将安全质量标准、单项工程、维护质量等要素纳入市场化管理，实行“岗位货币化+”模式，充分发掘市场化最大效能。

“我们以‘岗位货币化+质量标准考核’项目承包经营+绩效考核’运行方式，将各层级员工的80%与职工工资挂钩，并在各班组间建立竞赛激励机制，引导区队各项工作质量提升，对不合格产品、服务不予结算，降低结算价格，对高质量完成的，给予奖励，在保证薪酬整体稳定的同时进行灵活调整，为下一步矿井科学化、规范化管理夯实市场化基础。”该矿经营考核中心主任陈振长介绍。

通过全面市场化改革，实现岗位增值，以岗位增值促进企业增效，以企业增效促进职工增收，实现个人、岗位、企业共赢目标。今年新矿集团“岗位管理整体变革，实现两年攻坚提升”关键之年。围绕全年经营业绩总体目标，新矿集团以“成本管控+全员绩效”为核心，全面规范市场化运作流程，成立全面市场化决策层，全面市场化管理执行层及全面市场化预算管理、价格管理、计量管理、核算管理、仲裁管理、流程管理等6个管理委员会。各管理层级明确分工、细化职责、狠抓落实，各级管理人员各司其职、各尽其责、协同作战，及时协调解决市场化运行过程中存在的各类问题，为全面市场化运行创造良好环境。

(赵慧 陈雯静 张盼)

重庆汽矿汽车服务大队开展汛期驾驶员安全驾驶培训

为切实提高驾驶员汛期交通安全出行意识，有效预防交通事故的发生，8月7日，重庆汽矿汽车服务大队开展了汛期驾驶员安全驾驶培训。大队领导、车管人员、驾驶员长、驾驶员共计69人参加培训。

培训会上，安全员播放了近年来发生的汛期交通事故案例视频，并具体讲解了事故高频率发生的原因，切实增强驾驶员安全行车防范意识。调度员针对汛期车辆运行天气预报发布和汛期“三交代”“三承诺”内容进行了说明，确保车辆安全平稳运行。监控员对车辆驾驶要领、超速行驶、开烧轮胎、屏蔽GPS报警器等交通违法行为进行了警示教育。

针对汛期雨车较多，行驶道路复杂，生产运输任务重的特点，大队要求：一是要时刻紧绷安全弦，坚决杜绝麻痹思想，充分认识到汛期对交通安全的重要性。二是要严格落实交规规则和操作规程，保持良好的精神状态，确保汛期行车安全。三是要做好车辆的检修工作，确保车辆始终处于良好状态，为气矿生产用车提供安全保障。

通过此次培训，参训人员纷纷表示增强了交通安全法律法规意识，敲响了警钟，在今后行车过程中一定遵守交规法规，做一名合格的驾驶员。

恒源煤矿 职能科室人员入井 实行报备制

今年以来，皖北煤电集团恒源煤矿加大实施职能科室人员入井实行报备制，加大风险预排查，抓好工作衔接，有力推动矿井安全三降四提升”和“六精六强”精益管理部署落地。(高月芹)

恒源煤矿充分发挥职能科室关键作用，严格执行入井报备制度，要求职能科室负责人每天在晨会上讲清人员入井原因和目的，根据文本实际，结合自身职责，精准推进入井路线；次日晨会部门负责人对本单位风险预排查和隐患排查情况进行通报，安监处对职能科室入井的隐患进行跟踪闭环，核查整改，实施24小时巡查治理责任倒查机制。

“我们通过职能科室人员入井实行报备制，让职能科室人员带着问题、带着责任入井，不仅提高了入井‘质量’，而且减少了入井‘数量’，矿井安全管理更高效。”恒源煤矿矿长刘贤春说。(王长松)

“我们以‘岗位货币化+质量标准考核’项目承包经营+绩效考核’运行方式，将各层级员工的80%与职工工资挂钩，并在各班组间建立竞赛激励机制，引导区队各项工作质量提升，对不合格产品、服务不予结算，降低结算价格，对高质量完成的，给予奖励，在保证薪酬整体稳定的同时进行灵活调整，为下一步矿井科学化、规范化管理夯实市场化基础。”该矿经营考核中心主任陈振长介绍。

通过全面市场化改革，实现岗位增值，以岗位增值促进企业增效，以企业增效促进职工增收，实现个人、岗位、企业共赢目标。今年新矿集团“岗位管理整体变革，实现两年攻坚提升”关键之年。围绕全年经营业绩总体目标，新矿集团以“成本管控+全员绩效”为核心，全面规范市场化运作流程，成立全面市场化决策层，全面市场化管理执行层及全面市场化预算管理、价格管理、计量管理、核算管理、仲裁管理、流程管理等6个管理委员会。各管理层级明确分工、细化职责、狠抓落实，各级管理人员各司其职、各尽其责、协同作战，及时协调解决市场化运行过程中存在的各类问题，为全面市场化运行创造良好环境。

“用好‘赛马’机制，制定安全‘赛马’实施方案，在‘全’范围内组织开展安全‘赛马’活动，每季度评选出安全绩效最好单位和最差单位，进行表彰和鞭策。始终秉持高压态势抓实安全，查红线、反‘三违’，紧紧抓住干部作风专项整治，加大干部值班、跟带班“四不两直”督查力度，对跟班不上“监督哨”公开曝光，让责任领导做检讨，使“大职工受教育”。大力开展视觉反“三违”，通过视频监控、移动监测等线上监督形式，重点督查作业现场两个“安全力”提质增效。严格控制C20薄煤层1.35-1.45米采高，减少工作面回撤，破顶厚度，有效提高了煤炭源头质量。同时，在选洗提升上下功夫，采用“筛、洗、浮选”三种工艺，将生产原煤3500千吨/年提升到4500千吨/年及以上，产品热值进行及时管理，满足不同销售群体，实现洗选回收率最大化。

“矿”专业、区队、班组、岗位5级市场主体，“矿—专业—专业—区队—区队—班组、班组—岗位”4级结算关系，全面市场化改革，实现职工价值与企业价值统一，形成特色、系统、高效的全面市场化管理模式。

“用好‘赛马’机制，制定安全‘赛马’实施方案，在‘全’范围内组织开展安全‘赛马’活动，每季度评选出安全绩效最好单位和最差单位，进行表彰和鞭策。始终秉持高压态势抓实安全，查红线、反‘三违’，紧紧抓住干部作风专项整治，加大干部值班、跟带班“四不两直”督查力度，对跟班不上“监督哨”公开曝光，让责任领导做检讨，使“大职工受教育”。大力开展视觉反“三违”，通过视频监控、移动监测等线上监督形式，重点督查作业现场两个“安全力”提质增效。严格控制C20薄煤层1.35-1.45米采高，减少工作面回撤，破顶厚度，有效提高了煤炭源头质量。同时，在选洗提升上下功夫，采用“筛、洗、浮选”三种工艺，将生产原煤3500千吨/年提升到4500千吨/年及以上，产品热值进行及时管理，满足不同销售群体，实现洗选回收率最大化。

加强回收利用。推广“四级管理、三级分类”的物资回收利用管理法，坚持做到能制的不购买，能回收的不弃置，能修复的不报废、能修复的外不外修，在材料中海采、深挖内部潜力，做到物尽其用，月均节约开支60余万元，节省材料费用10万元，有效减少了资源的浪费。

人到半山不停步，船到中流当自奋。乘着夏暑季能源保供东风，威鑫煤业将以胜利实现“双过半”为契机，进一步统一思想、强化管理，瞄准目标任务，全力以赴抓安全生产、灾害治理、降本增效和标准化的创建工作，坚决扛稳迎峰度夏、能源保供的政治责任和社会责任，保持安全高效的生产节奏，按照年初制定的“时间表”和“任务书”，步履铿锵、奋马争先，确保实现全年“满堂红”的工作目标打赢新一轮“冲锋”。

“矿”专业、区队、班组、岗位5级市场主体，“矿—专业—专业—区队—区队—班组、班组—岗位”4级结算关系，全面市场化改革，实现职工价值与企业价值统一，形成特色、系统、高效的全面市场化管理模式。

“进一步深化全面市场化改革，就是要充分利用价值规律，构建全方位立体市场化经营架构，不断推动与全面预算管理、全员绩效考核、全面对标管理、全面质量管理、全面风险管理、全面信息化管理的有机结合，实现企业经营机制更加科学高效，发展活力明显提升，发展质量明显提高，市场竞争力持续提升。”新矿集团霍魏煤矿总会计师王林介绍。

为实现全面市场化管理工作流程，霍魏煤矿成立全面市场化管理领导小组，制定经济、监控和掌握各项经济指标的波动方向和运行状况，对全面市场化管理工作进行指导、监督、检查、协调解决运行过程中存在的问题。起草下发《全面市场化改革办法》《内部市场化结算管理办法》，建立有效的约束和激励机制，使全面预算、内部市场化管

控水平、严格落实作业审批制度，修订完善有限空间作业管理制度，重新开展辨识，刷新完善有限空间台账，实行编号管理，分级管控，建立有限空间作业信息档案，开展有限空间应急演练，确保有限空间作业安全。

与此同时，该矿还强化提升特殊时段安全管理水平，统筹完善掘进雨季“三防”工作，组织开展雨季“三防”演练，做到心中有数，手中有据，遇事不慌。开展设备安全度检测，细化位置，加大投入阻止因设备故障引发的使用，大大提高了现场防护的可靠性。强化特种设备管理，提升特种设备技术管理水平，完善特种设备安全管理制，建立健全特种设备安全技术档案，实现了120台特种设备一档一档、细分级管理提升有限空间安全管理水平，严格落实作业审批制度，修订完善有限空间作业管理制度，重新开展辨识，刷新完善有限空间台账，实行编号管理，分级管控，建立有限空间作业信息档案，开展有限空间应急演练，确保有限空间作业安全。

“用好‘赛马’机制，制定安全