

古城煤矿：“导师带徒”助推新入职大学生快速成长

8月15日,山东能源临矿集团古城煤矿掘三工区班长薛全宇与新入矿的山东科技大学泰山科技学院毕业生李强正式签订了《导师带徒协议书》,在热烈的掌声中,双手紧握,结成了“一带一”对子,通过“师傅”的传、帮、带,让“徒弟”少走弯路,更快成长成才,增强企业发展后劲。

为了进一步推进人才队伍建设,加快一批有知识、有业务、有能力的复合型“高精尖”人才培养,促进矿并持续稳定健康发展,古城煤矿高度重视“引进”人才,专门召开2018年度新入职大学生座谈会,采取导师带徒方式,明确双方的权利和义务,并针对大学生情况量身订制了熟悉本岗位作业流程,熟练掌握相关生产工艺,具备较强的业务素质和自主保安能力的一年轮岗计划,即:前三个月在采掘单位轮岗,深入一线,进行体验式锻炼;后三个月分配在辅助单位,进行多维度培养;下半年安排在对口业务单位,进行专业化培育。

座谈会上,5名大学生简单地进行了自我介绍,通过说经历、谈看法、讲感受,进行了思想上的交流、情感上的沟通。会议对新入职大学生提出了“勤奋、细致、创新”的殷切希望和谆谆教导,勉励他们尽快完成角色转换、思路转换,坚定扎根矿山、搏击煤海的信心,立足岗位成才,与古城煤矿共成长、同进步。

此外,接收大学生轮岗的采掘单位积极压实担子、压实责任、压实任务,引导大学生尽快成长成才;各有关职能部门通过严格要求、严格管理、严格考核,确保他们干得好、能成才,帮助大学生提升自身价值。

(陈宜勇 袁园 丁悦)

袁店一矿:筑巢引“凤”大学生有了用武地

近日,河南理工大学机械设计制造及其自动化专业毕业生顾海宇、河南工程学院采矿工程专业毕业生吕华分别来到安徽省淮北矿业袁店一矿党群工作部报道,签定用工劳动合同正式“落户”矿区。

袁店一矿是煤与瓦斯突出矿井,技术人才相对缺乏,凭借淮北矿业集团这张“名片”,该矿党委大力实施人才战略,先后健全完善科学规范的人才选拔、培养和激励机制,对各类人才特别是有突出成绩的专业技术人才,生活上给照顾,政治上给荣誉,待遇上给优惠。在高校毕业生接收安置上,这个矿党群工作部亲自派车迎接高校毕业生,主动办理各种接收、住宿手续,统一发放脸盆、床单、棉被等生活用品。党政主要领导亲自深入到毕业生宿舍进行谈心,了解、帮助他们解决学习、工作和生活中的难题。严格按照集团公司接收毕业生标准执行见习期(实习期)及转正定级享受待遇等规定。对新报到的每名毕业生都进行一次谈心 and 系统的安全培训,详细介绍淮北矿业集团和袁店一矿的总体形势及用人政策,发放有关书籍,使他们树立正确的见习观和工作态度。根据他们所学的专业,设计实习计划,配备素质较高的师傅,签定《师傅带徒合同》,明确双方权利和义务。有意识地进行关心、培养、教育和引导,做好技术“传、帮、带”工作,用亲情让他们感受到工作上有压力、有目标,生活上感受到“家”的温馨,真正把待遇留人、政策留人、感情留人落到实处。

近几年,袁店一矿陆续接收院校毕业生20余人,近10人走上了科区级管理岗位,受到重用。

(王爱林)

陕西中能公司：“以考促学”让新入职大学生新飞扬

“这不是咱们队上的小李吗?能在这次大学生煤矿安全生产知识考试中获得第一名,点个赞!”

“我们队上的小杨也不错,在工作中角色转换非常快,能扑下身子,不耻下问,这次也进了前三名!”

8月8日陕煤集团陕北矿业公司陕西中能公司餐厅内,一群正要就餐的职工围在宣传栏前,对着公司2018年新入职大学生煤矿安全知识考试光荣榜,你一言、我一语,卯着劲对本区队上榜的大学生品头论足,喜悦之情在大伙的脸上洋溢着。

为了检验今年新入职的近百名大学生角色转变后,对本专业技能和综合素质的掌握,该公司生产技术部牵头,人力资源部配合,对他们进行了上岗后的第一次全面考核,并张榜公布,对优秀者进行表彰、考核不达标者进行停工补考,直至达到上岗标准。

此次考核以理论与实践操作相结合的形式开展,内容包含本岗位的操作标准、安全规程的掌握以及岗位手指口述的演练。为了让职工能快速进入角色,该公司人力资源部通过集中培训、签订师傅带徒合同等多种形式的培训进行诱导,综合队队长马国峰结合自己多年的工作实践,给分到本队的大学生“量体裁衣、开小灶”,有关地质测量以及煤矿井下地质构造被他用通俗易懂的方式让大学生们熟练掌握。这种由理论到实践,由浅层次的了解到深层次的记忆加深,有效提高了大学生们的技能素养和实践操作能力的再提升。

(王惠武 刘鑫)

职工动脑筋 企业出黄金

河北兴泰发电公司“金点子”助力企业创效

■ 何卫东 张瑞兵

“职工动脑筋,企业出黄金”。为汇聚员工智慧,增强员工参与企业管理热情,助力企业创效,今年以来,河北兴泰发电公司紧紧抓住“公司2018转型发展科技攻坚年”活动的机遇,积极鼓励职工立足岗位开展小发明、小革新、小窍门、小改造、小设计等“金点子”技术攻关活动,鼓励员工关注生产、关心企业,为经营优化、管理提升、服务优质等经营管理方面建言献策,促进工作效率和服务质量“双提升”。

河北兴泰发电公司是河北南网主力发电企业之一,年发电量80多亿千瓦时。鼓励职工围绕企业生产、技术、管理等环节的突出矛盾,着力在科技创新、节能降耗、环境治理、设备改造、职工生活、服务创新上下功夫,多措并举,发挥职工的聪明才智,是该公司的创新之举。2018年年初,该公司开展了“节能降耗金点子”征集小改小革群众性创新工程,对技术难题招标纳资,共收集到175个“金点子”,实施后年创效1970万元。3月份,该公司着手1号机吸、送风机技术改造,从基础的重新建设到设备整体安装,完全由职工独立完成。试

车后,其振动范围在0.01mm以内,远远小于规定的振动范围,每年可为公司节约资金1443.6万元。

为确保活动落到实处,河北兴泰发电公司成立征集活动工作领导小组及办公室,公司一把手挂帅,亲自督办,明确各单位、各层级工作职责,细化活动组织,落实“金点子”的收集、筛选、评审、实施推广等具体工作,努力打造员工发挥聪明才智、参与企业管理的平台,助力提升企业经营管理水平。

“金点子”收集活动围绕“提升工作效率和服务质量”主题,从“我能为企业发展做什么”“企业创新创业建议”“如何为企业节能增效”等实践出发,聚焦创效,解决难题,提高风险防控,为企业创效注入活力。公司将各单位存在的难题进行深度梳理,借助技术骨干力量对频繁出现故障影响安全生产的设备开展技术攻关,解决生产中的难题和突出问题,并鼓励运用先进技术、先进思维解决生产过程中出现的突出问题,让细化管理、厉行节约成为职工的职业行为,用节能挖潜、创新创效开创企业发展新空间,为2018年机组安全高效生产提供技术支撑,推动企业高效运转。如河北兴泰发电公司汽机技术难题攻关小组,对

发电汽轮机密封瓦震动大等技术难题进行立项攻关,以确保机组安全生产、高效创新。

过去,兴泰发电公司每年制煤粉量达400多万吨,原来每制1吨煤粉需耗电27.56千瓦时,意味着制粉单耗每降低1千瓦时,公司全年便可节约400多万千瓦时,即118万元。为此,年初,兴泰发电公司对2台30万千瓦机组的锅炉制粉系统进行综合改造,使制粉系统能耗下降了1.61千瓦时/吨煤,仅此一项技术改造,即为公司节支430万元。

在开展的提合理化建议活动中,兴泰发电公司还把解决企业生产经营管理的难点作为活动的重点,动员职工从小处着手,以小见大,努力使小建议创造大效益,做到合理化建议与群众性的技术革新、QC发布及科技成果转化活动有机的结合。公司员工曹明芳提出的在高压整流柜上加装过流保护的技术改造方案,使公司继电保护和自动装置投入率、保护设备完好率、电气设备预试完成率、电气设备绝缘缺陷处理率和消除率均达到100%,每年为企业节约发电成本200多万元。由曹明芳提出的《提高二极管的检测效率》、《降低发电机出线套管漏氢率》两项建议,获得河北省科技质量成果奖,并双双荣获“河北省电力系

统十佳合理化建议奖”,年可创效100余万元;卢洪伟提出的汽轮机合金轴瓦补焊技术,为公司节约资金20万元;杨宝荣提出的热控系统改进技术,为公司节约资金100万元;何晓辉提出的《增加插插式NOX测量装置》荣获河北省安全生产合理化建议“十佳金点子”奖。

为调动员工积极性,按照征集活动评委会的规定,河北兴泰发电公司设置奖励标准,公司对“金点子”、“银点子”进行2000到20000元不等的奖励。对建议数量多、创新性突出、改善成效显著的员工,公司还推荐到上级公司参与“金点子员工”或“卓越匠人”评选,提升广大员工参与改善企业经营管理的积极性,激发员工主人翁意识。

河北兴泰发电公司把开展“金点子”活动作为围绕中心发挥作用的有效载体,努力搭建职工创新平台,“金点子”层出不穷并实现生产力转化。30年来,该公司职工共提合理化建议“金点子”12976条,被采纳8752条,其中围绕质量、技术、设备、生产等议题,年创效在20万元以上的“好金点子”1651条,创效9780万元。“金点子”活动的开展,不仅焕发了企业的活力,而且还保证了安全生产,截至2018年7月31日,该公司实现连续安全生产6400天。

银光集团迎来央视摄制组

8月9日至12日,中央电视台《人民兵工》电视专题片摄制组进驻中国兵器甘肃银光化学工业集团有限公司,采访拍摄国家“七五”重点建设项目TDI生产线落户企业及国产化研发过程,再现银光集团在承担国家国防建设任务的同时,将共和国长子的责任与担当化作推进军民融合深度发展的实践,展现银光人“把一切献给党”的人民兵工精神风貌。

《人民兵工》电视专题片由中国兵器工业集团有限公司与央视媒体联合策划、摄制,以人民兵工创业、奋斗、取得的成就为主线,通过讲述人民兵工是党和国家国防科技工业的摇篮,刻画可歌可泣的人民兵工群像,展示兵工人不畏艰难、奋勇前进的强军报国情怀,深刻诠释人民兵工精神的时代内涵。拍摄采访工作自7月初开始至9月底结束,摄制组将前往14个省区,走进兵器工业集团所属20余家企业拍摄。该专题片将在中央电视台《国家记忆》栏目播出。

摄制组此行在银光集团选取拍摄了TDI、PVC生产线,进口生产线模型及测量情景,园林化企业建设等相关内容,采访了参与TDI生产线建设的领导 & 专家,了解了有着兵工光荣传统的银光人在TDI项目引进,生产线开工建设及消化、吸收、创新国外先进技术的过程中,克服艰难险阻,倾其人力、财力、物力,确保生产线投产,为稳产高产扫除技术障碍,实现了军民结合、寓军于民的梦想,推动我国聚氨酯民族工业发展所做的贡献。(谭顺兰)



●央视媒体在银光集团TDI主控室拍摄 陈伦宝/摄



●央视媒体在银光集团厂史展厅TDI生产线模型前拍摄测量情景再现 陈伦宝/摄

“三级市场”让职工铆足劲“挣工资”——皖北煤电集团在钱营孜矿举办精细化管理现场会侧记

8月10日,皖北煤电集团公司在钱营孜矿成功举办了精细化管理现场推进会。会议通过现场会的方式总结上半年精细化管理的推进情况,查摆存在问题和不足,明确下半年精细化管理的主要任务和重点举措,发挥标杆单位的示范引领作用,推动集团范围精细化管理工作的深入发展、整体提升。

阳光分配提效能

在掘进区,参观组一行听取了掘进区以“两精两细三提升 让精细化管理工作在基层落地生根”为题的介绍,其中的“两精”(内部市场结算细则精准、工分工资分配流程精确)吸引了参观人员的关注。

掘进区先后制定“递增式”奖励体系和“递减式”处罚体系,对超额完成任务的按照规定系数予以嘉奖,对反复出现工程质量等问题的予以加倍处罚。基层科区分别成立值班人员、纪检监察员、员工本人的监督小组,对工分分配、奖罚情况进行监督,确保分配公平公正、公开透明。这个区推行队长弹性考核制、双重考核制,将队长工资系数由1.8倍调整为1.6—2.2倍弹性浮动,由矿、科区对生产队的安全生产、工程质量、执行力、经营管理等指标,进行双重考核,切实让班队长有想头、干得好的尝甜头。今年掘进区3个月内两次获得集团公司劳动竞赛嘉奖,员工人均收入增加3000余元,掘进二队施工的W3221机巷3月份进尺353米,7月份360米,创下今年集团公司煤巷掘进最高纪录,该队队长月工资最高时超出区长4000元。

袁兆杰听取介绍后,观看了区务公示栏,对掘进区推行队长弹性考核制、双重考核制,队长工资超过区长工资的做法给予了充分肯定,并要求钱营孜矿继续优化工资分配制度,让员工更有满足感,让管理人员更有获得感,让矿区充满正气和阳光。

信息化建设提速度

“在物料配送上借鉴‘淘宝+顺丰’的运营模式,方便快捷,这招做得好,这个矿的信息化建设真是不简单!”恒源煤矿精细化管理工作负责人李怀光说。

钱营孜矿搭建“物联网+”平台。借鉴“淘宝+顺丰”运营模式,推行“物料管理、配送一体化”,实现“网上下单、线上利库、集装箱装运、快速配送、实时监控”一体化运作,保证了配送及时,加快了车辆周转,实现由“被动要车皮”向“主动送车皮”转变,解放了一线生产力。

除了“物联网+”以外,该矿还建成设备管理系统(MIS),借助信息化手段,对全矿18个生产系统、4270台(套)机电设备,进行全生命周期管理,实现设备保养维护自动定时预警提示,杜绝“病马拉车”,延长使用寿命,上半年,设备故障造成的非计划性生产间断影响较去年同期减少619小时。

这个矿运用信息化平台。整合安全生产“三位一体”平台。设置安全风险分级管控、事故隐患排查治理、安全可视化监控等15个功能模块,实现系统互联互通。建立全覆盖全矿的安全信息控制枢纽。现在,生产单位队长以

上管理人员,利用手机APP登录账号,便可“直播”工作现场,实现了在家中、在办公室、在路上、在饭桌上,随时随地监督指导现场作业。通过班前会监督可视化细化了对“隐患人”的排查,规范了班组作业第一道工序。

“三市场”考核激活力

“‘矿井大市场、科区小市场、个人微市场’这个‘三市场’提炼得好,做法好,值得我们学习借鉴。”来自五沟矿的精细化管理负责人王双一说。

钱营孜矿推进分配制度改革,建立市场竞争机制,全面实行绩效计资,对基层单位以质和量实行价格收购,对辅助单位实行服务质量收购,对地面机关实行绩效考核。严格抓兑现。上半年矿并累计兑现安全绩效工资405万元,成本绩效奖励120万元,实施竞价自营工程20多项,员工增加劳务收入20余万元、矿并节省资金50余万元。

该矿将安全质量、生产任务、成本费用等作为一类考核指标,将个人创效、人均降耗、重点工作进度等作为二类考核指标,制定全员绩效奖罚办法,让员工切实摆正个人增加收入与矿并增加效益的关系。采煤区规定在刷帮过程中,对积极复用旧钢带、旧托盘的员工进行加分激励,在W3225工作面刷帮施工中累计节约材料成本15.9万元;开拓区在西三采区建立风动工具维修站,风动工具损坏后,员工主动维修挣工分;机厂和机电科成立弱电维修工作室,互相节约承包矿并机电设备、空调维修任务,实现了企业增效、个人增收,

形成“全员市场、全员经营”的生动局面,促进了地面岗位向井下岗位流动、井下辅助岗位向采掘岗位流动的正向循环。

大学生队官让班组建设更快更强

“钱营孜矿的大学生队官这个做法很新鲜,让大学生更接地气,进一步提升沟通能力,让他们融入班组得以更好地成长!”在矿创新成果展示室,参观组一行听取大学生队官的介绍后,感叹地说。

这个矿现有生产一二线班队27个,在职班队长99名,后备班队长133人。他们从规范班队长选拔、任免、考核、培养程序入手,完善《班队长绩效考核办法》、《大学生“队官”考核办法》等制度,将优秀班队长纳入科级后备干部,建立“后备班队长人才库”,促进了班队长队伍的结构优化和素质提升。近年来,该矿有30多名优秀班队长加入中国共产党,12人获得职务晋升。通过大学生“队官”培养机制,畅通大学生成长通道,先后有16名大学生“队官”成为中共党员,18人成为“关键岗位拔尖人才”,11人走上队级及以上岗位。

“我矿”先后安排60多名大学生到班队任“队官”。班组有大学生这支生力军,管理得到提档升级。四年来的实践证明,有了班组管理的管理磨练,大学生成长得更快更健康。班组管理和过去比,变得大不一样了。“矿”组织部长谭红梅说。在创新成果展示室,钱营孜矿创新成果现场应用达500余项,共获得国家专利11项、省级成果10多项、集团公司级成果60余项,计创造价值1亿多元。(刘海燕 吴琼)