

山能淄矿唐口煤业:
“专属套餐”开辟
人才培养快车道

11月9日,山东能源淄矿集团唐口煤业公司对17名大学生的工作岗位进行轮岗调整,并组织全日制本科及以上学历的区队副职、技术员与其重新签订师徒合同,负责工作辅导和业务帮扶,助他们快速成长。

“轮岗培养是我们为了帮助大学生快速成长,精心准备的‘专属套餐’中的一项内容。”该公司党委组织部部长高连海介绍。据悉,为了进一步加大人才培养力度和稳定大学生队伍,该公司为大学生精心准备了轮岗培养、双师培养、定向培养、跟踪管理、量化考核等系列“专属套餐”,全面提升大学生的业务素质和工作能力,为公司发展提供良好的人才保障。

该公司本着全面锻炼、重点掌握的原则,每三个月对新入职大学生进行轮岗锻炼,并由全日制本科及以上学历的区队副职、技术员和公司党委委员与其签订“双师培养”师徒合同,分别作为技能导师和思想导师,进行工作辅导、业务帮扶和思想动态指导、培养督导,为大学生快速成长提供良好的环境。

同时,结合大学生个人潜质,邀请机关部室负责人、岗位专家、技术能手、人才“工匠”等高技能人才,围绕“管理”“技术”两个方向,分别采用“挂职锻炼+管理培训”和“课题创新+技术培训”的模式,对大学生进行针对性培训,将他们的个人爱好与发展方向相融合,为大学生提供合理准确的成长方向。

该公司还制定了定期座谈制度和跟踪管理制度,每年至少组织召开两次座谈会,并安排专人定期上门走访、谈心谈话等,全面了解大学生的思想状况、生活状况和工作状况,全力解决他们在工作、生活方面存在的问题。同时围绕政治思想、组织纪律、工作态度、业务水平等,采取日常考核、阶段考核和综合考核相结合的方式,进行全方位考核评价,将考核结果作为岗位安置、人才培养、职位晋升的重要依据,为大学生提供良好的制度保障。

“目前,我们开展大学生座谈会2场,相关培训24场次,帮助解决生活和工作难题127条,为大学生快速成长提供了良好的平台和舒适环境。下一步,我们还将建立大学生成长档案,全面统计分析大学生的成长历程,为其规划职业方向,全面打造大学生成才‘快车道’。”该公司党委副书记秦玉良介绍。(张超 侯化成 张峰)

煤质战线上的“裁判员”

——记淮北矿业“技术状元”煤炭运销分公司驻临选片区质检计量站站长李克忠

身材瘦弱的他工作起来如同“拼命三郎”,两眼炯炯有神,严谨认真,化验出来的数据在国标误差范围内且六年零超差,被厂矿单位和多家用户称之为煤质战线上的“裁判员”。他就是淮北矿业集团煤炭运销分公司驻临选片区质检计量站质计量班班长李克忠。近年来,也先后四次获得集团公司职工技术比武“技术状元”和2018年“能工巧匠”等诸多荣誉称号。

刻苦,勤奋中历练成长

李克忠1995年8月从煤电技师学院毕业后,先后在枣庄煤矿、临涣选煤厂选煤与机电车间工作,无论工作怎么变化,他爱学习、善钻研、肯吃苦、任劳任怨的工作热情都不会减。凭借着日常对业务知识的学习积累,2004年通过招聘考试成为了煤炭运销分公司驻临选片区质检计量站一名采制样工。临选片区质检计量站要负责最多时12对生产矿井原煤煤质化验、临选厂精煤外运和副产品质量检测等工作,既要确保厂矿间原煤结算的公平、公正,又要避免因化验结果误差而产生的



●李克忠在做副产品发热量试验。

商业纠纷,维护集团公司煤炭市场信誉。面对崭新的环境,他清楚地认识到自身专业知识与技能的缺乏,钻研煤质分析理论、学习国家标准、向师傅学习专业技能、反复做化验对比、熟练掌握各种仪器性能、操作方法就成了他每天的必修课。勤学、勤看、勤练,凭着那股勤学好问、认真钻研的劲头,他的理论知识与操作技能水平日益提升,并在集团公司2012年煤质化验工职工技术比武中获得“第二名”。

执着,坚持不懈成状元

在化验岗位锻炼学习、磨练本领,使他越发展越卓越。他驻站的临选厂,原煤入洗矿别多、精煤煤种多,化验项目多,每班需要做精煤化验8批、副产品4批和副产品质量检测等工作,精煤每批需要做灰分、全水分、挥发分、粘结指数等多个化验项目,做一个煤种指标Y值需要多道工序3个多小时,而且要保证批量化验结果精准零失误。为有效分析化验结果与用户数据误差问题,他根据实践经验总结出了“单炉分区测灰法”和“挥发分点位法定法”,提高了化验数据的准确性,减少了与客户的纠纷,提升了集团公司经济效益和产品市场竞争力。

煤质化验设备多而精密,设备轻微故障

都有可能造成化验数据失真。为此,每次在设备故障时他都会虚心向厂家和技术人员请教,通过学习实践,他每年独立完成化验设备维修多达31次,减少设备维修费用10余万元,提高了工作效率和经济效益。

严谨,精准化验“零”投诉

“李班长在,我们做化验就有底气,每次

遇到工作难题,他总是咬定不放,非要琢磨一番,不搞清楚结果誓不罢休。”这是同事眼中的李克忠。

近年来,煤炭由卖方转为买方市场,加之今年疫情影响,用户对精煤质量的各项指标要求更加严苛,多元化入洗、“订单式”加工和多煤种配洗加工方式,给化验工作带来较大压力。为准确测定精煤煤种分类指标Y值,他总结出一套针对不同煤种的手动测定方法,有效保证了数据的精准度。多年来,他始终坚守岗位职责,坚定职业操守、精益求精,以精湛的专业技能、精准的操作水平、精确的化验数据得到集团公司和用户的高度认可,实现了煤质化验“零”投诉。

“一支独放不是春,百花齐放香满园”。李克忠在不断提高自身业务素质和操作水平的同时,还毫无保留地把自己的工作经验、方法传授给班组其他同事,带出了一位又一位出色的煤质化验技术骨干,为淮北矿业集团公司煤质化验业务的可持续发展,做出了突出贡献。

(柳娜娜 李付峰 文/图)

付煤公司构筑人才高地助推高质量发展

“只要工作做好了,技术上去了,普通职工照样可以当专家,照样可以拿高薪,照样被重用……”日前,在山东能源枣矿集团付煤公司技师交流会上,“首席技师”刘峰激动地说。

据了解,该公司始终坚持“人才兴企”战略不动摇,努力提高人才质量,拓宽人才成长之路,锻造出了一支技术精良、管理过硬、业绩突出的高素质职工人才队伍,为矿井实现高质量发展注入不竭的动力。

“我们坚持‘人人都可以成才、个个都能有所作为’的理念,充分发挥市场机制在人才配置上的积极作用,推行竞争上岗、公开招聘等选拔任用制度,把人才使用眼光放宽,把人才使用门槛调低。”该公司党委书记张立涛介绍道。该公司不拘泥于“科班”出身

培养、选拔优秀职工,坚持只要他们工作出色,就给予他们更广阔的发展空间。打破年龄限制,大胆提拔了部分专业技术扎实、工作能力较强的高校毕业生,在实践、在现场、在岗位上促使其快速成长,调动了他们的工作积极性,为其创造出良好的干事创业氛围。

翻开该公司《智能装备工程师考核培养写实表》可以看到,由该公司总工程师负责,采取培养对象谈实操体会、专业科室谈整体成效、总工程师全面点评的“顶层设计+基层实践”培训模式,明确每半个月为一个考核周期,对6个专业选拔出的智能工程师进行副总师决策层、业务科室管理层、基层区队执行层“三层递进”考核。根据每阶段考核情况,他们每月给予每一名智能装备工程师200元至

800元的岗位津贴。该公司每年至少拿出50万元资金,对技术拔尖、履职优秀的智能工程师进行表彰。

“建设智慧矿山需要人才支撑。我们将通过建立‘技能+薪酬’双向考核机制,提高智能装备人才培养质量,补齐‘高精尖缺’技术人员短板。”该公司总工程师马敬龙说。

“经过公司党政联席会研究,决定对以下2名管理人员原岗位诫勉教育三个月。”该公司通过在基层区队推行“末位淘汰”和“公开竞聘”制度,从激发基层活力入手,要求有为才能有位、有位更要有为,结合专业技术人员年终考核结果实行滚动调整,将考核优秀且具备一定管理能力的专业技术人员提拔到管理岗位上来。

“就是要给基层管理人员带来压力,促使

他们在岗位上有所作为,主动提高自身素质,进而激发基层单位管理人员的工作热情。”该公司组织人事科科长薛波说,“除了严格的考核,公司还将人才选拔工作开展到现场。”

“现在正在进行防爆开关接线及开关故障排除比赛,各就各位,预备,开始……”随着裁判员的一声哨响,参加此项比赛的选手,迅速忙碌起来,剥线、压线、送电,停电、验电、放电、挂牌等一套套工序轻车熟路。

这样的比武竞赛在该公司并不少见,通过技术练兵、技术比武活动,组织职工特别是青年才俊学绝技、练绝活,在“竞赛”中学习,拓宽识人用人新渠道,实现“岗位练兵—技术比武—考核升级”三位一体的工作循环机制,先后培养出近百名优秀青年技术能手,为矿井高质量发展提供了有力保障。

(马森)

中国重汽 SINOTRUK

全新一代 驭时而进

节油 高效 安全 舒适

中国重汽豪沃TH7百城联动

TH7

