

海“外”存知己 天涯若比邻

——中铁八局海外公司开展“海外情谊两相帮”员工互助活动纪实

孔繁彬

“2020年通过‘海外情谊两相帮’活动,联系海外员工及家属552人次,解决实际问题20余项。”在中铁八局海外公司12月的交班会上,工会工作部负责人汇报了今年开展“海外情谊两相帮”活动的成果。自2017年以来,公司国内本部员工定点帮扶2-3名海外员工及家属,每月至少联系一次,确保了每位海外员工和家属话有人讲、心有人暖。

尤其是2020年,新冠肺炎疫情全球大流行以来,公司境外单位所在的国家疫情形势不容乐观,海外员工生命健康受到威胁,人员正常流动受到限制,许多一线员工被迫“超长在岗”。为让奋斗在海外“防疫生产两手抓”的员工感受到来自“娘家人”的温暖,中铁八局海外公司工会通过“海外情谊两相帮”活动把企业的关心和温暖送到每一位海外员工及家属心中。

“两相帮”助学子,托起读书梦

“代师傅,最近怎么样啊?境外疫情严重平时要多注意防护啊。”公司本部营销中心的苏娅正在与她的“海外情谊两相帮”对象联系,询问他的近况。“谢谢你的关心,工作和防疫都没有问题,就是因为身体原因和疫情影响,我在家待岗了13个月,8月份才刚刚出国。收入只能勉强满足一家老小温饱,娃娃今年上大学的学费还没有着落……”听到帮扶对象的子女学费没有着落,苏娅着急了,连忙向代师傅了解了具体情况。掌握情况后,苏娅跑到工会来询问有没有什么办法可以帮到代师傅。



●金秋助学活动

9月,正值开学季,中铁八局海外公司工会在全公司范围内开展“金秋助学”活动,核实了相关情况,按程序为代师傅申请了6000元的助学金,并告诉苏娅,作为帮扶对象,要持续关注代师傅的家庭情况。“这笔金秋助学金解决了我们家的燃眉之急,让我的娃娃有学可上,有书可读,解开了我的心结。”代师傅感激地说。

“两相帮”送慰问 真情暖人心

“何部长,我父亲因矽肺病病危住进了老家医院的重症监护室,能不能安排我回国照顾父亲?”一条急促的微信语音打断了公司本部财务部何平手中的工作。何平马上向相关部门了解到,近期受限于疫情影响,没有航班从刚果(金)回国。“郑洋,近期没有航班回国,你放心,我马上去你老家看望你父亲,有消息立即联系你。”随后,何平和公司工会人员驱车赶往重庆市江津区中心医院看望郑洋父



●慰问郑洋父亲及家属

亲,为他送去了企业的关怀与温暖。慰问中,何平仔细询问了郑洋父亲的病情,鼓励郑洋父亲和家属要保持乐观心情,安心治病。慰问后何平也随即和郑洋通了电话,“郑洋,你父亲目前病情稳定,你不要太担心。你不在国内,我是你的帮扶人,有困难给我说,我和公司是你的坚强后盾。”

“两相帮”进家门,稳住“后援团”

“钟姐,公司为境外项目部量身定制了科学周密的疫情防控措施,备足了防疫物资……蒋总他们很安全。今年因为疫情很多同事都超长在岗,项目部制定了轮休方案,蒋总他们会陆续回国休假的。”公司纪委综合室金春春作为“海外情谊两相帮”慰问小分队的一份子,正在菲律宾南吕宋项目部蒋六六家里慰问他的爱人钟仕琳。蒋六六去年7月出国至今仍然坚持在岗,和他一样逾期未回国休假的员工共41名。中铁八局海外公司通过

“海外情谊两相帮”活动组建了一支慰问小分队,对逾期未回国休假的员工进行入户走访,送去慰问金和慰问品。同时,慰问小分队详细了解员工家庭情况和困难,告知员工家属公司采取的防疫措施和轮休工作方案,让员工家属放心,并对他们长期以来对海外员工工作和企业快速发展的大力支持表示衷心的感谢。小分队的慰问进一步拉近了公司与员工及家属的距离,让员工及家属都感受到了公司大家庭的温暖,增强了抗击疫情和复工复产的信心和决心。

海“外”存知己,天涯若比邻!海外员工远离亲人,在异国他乡为公司的生产经营奋力拼搏,为企业的快速发展贡献智慧力量。公司本部既是海外员工工作上的服务者,也是他们家庭的坚强后盾。“海外情谊两相帮”员工互助活动将本部员工和海外员工拧成一股绳,同呼吸共命运,共同推动中铁八局海外事业高质量发展,不断增强企业员工的获得感、幸福感、安全感。

(张雯)

在2020年第十七届中国企业公民论坛上 菲仕兰荣获“年度优秀企业公民”称号

12月19日,由21世纪经济报道主办的2020年第十七届中国企业公民论坛暨中国优秀企业公民颁奖典礼在上海圆满举行。主办方代表、CSR领域专家学者、荷兰皇家菲仕兰等40多家入围榜单的企业和CSR项目代表等近300人参加了此次盛会。

本届论坛以“责任与价值链的深度融合——后疫情时期的CSR方法论”为主题。相关专家学者及企业领袖齐聚现场,深度探讨后疫情时期的CSR方法论,并对优秀企业近年来卓有成效的CSR实践进行表彰。经过严格的数据收集、统计以及初选和专家评审,菲仕兰荣获“年度优秀企业公民”称号。菲仕兰“爱心月嫂项目”荣获“年度优秀CSR项目”大奖。

造血式扶贫 菲仕兰打造“爱心月嫂”

消除一切形式的贫困仍然是人类面临的主要挑战之一,在“从精准扶贫到乡村振兴”的论坛对话中,嘉宾们讨论认为,从脱贫到乡村振兴的难点不是硬件元素,而是软件元素。现在正处于从脱贫攻坚过渡到乡村振兴的自然衔接阶段。在这个过程中,如果解决好“人”的问题,那么后面的很多难题也就随之能够得到顺利解决。

为了改善贫困女性生活和社会地位,实现精准而有效的扶贫,同时减轻城市职场妈妈的育儿压力,2016年菲仕兰联合中国扶贫基金会正式发起“菲仕兰爱心月嫂”项目。对来自贫困地区的女性开展家政、特别是新生



●菲仕兰践行企业责任,积极行动抗疫捐赠。

儿家庭护理的专业培训,扶植她们成为“爱心月嫂”,并帮助她们安置就业。目前,爱心月嫂项目已经成功举办四年,自2016年发起至今已将1220多名贫困地区的妇女培训成为专业的月嫂和育儿嫂,并实现100%安置就业,上岗月收入更增长至此前三倍左右。菲仕兰脚踏实地,将“爱心月嫂项目”打造成为“造血式扶贫”的典范,获得行业及社会的广泛认可,获得“年度优秀CSR项目”荣誉。

事实上,妇女和儿童都是菲仕兰企业社会责任项目重点关注的人群。菲仕兰与中国妇女发展基金会于2019年11月联合发起“爱育未来”公益项目,依托面向相对欠发达地区的家庭、幼儿园、社区进行以0-3岁为

主的学龄前儿童家庭早期教育干预,将科学的早期教育带给每一个家庭。截至今年9月底,项目直接惠及近万人次。2019年5月,菲仕兰向北京大学教育基金会捐赠500万元人民币,用于支持教学科研、人才培养和学术交流。今年6月,菲仕兰捐赠100万元,为重庆市彭水县125名建档立卡贫困大一学生提供全年的生活和交通补助,及为50名家庭经济困难且品学兼优的高一新生提供三年的生活费用资助,助力彭水实现教育脱贫。

抗疫捐赠 菲仕兰践行责任有大爱

菲仕兰践行责任有大爱

(季霜)

孙瞳矿精耕细作 保电煤供应

时值年底,安徽孙瞳矿精细化制度落实,加强过程管控,严格考核问责,千方百计确保煤炭质量,以质量抢市场,以质量赢效益。

作为国有煤矿企业,该矿要求各单位提高政治站位,强化担当意识、责任意识和质量意识,把制度用起来,把过程管起来,把考核严起来,真正把提煤质保电煤供应作为头等大事。根据目前10111和1049工作面现状,该矿技术部门每天安排专人到现场测量夹矸分布及断层情况,对回采层位提出严格要求,并制定针对性回采方案。例如,针对综采一区回采的10111工作面过夹矸异常段,要求夹矸厚度小于1m时跟上层煤顶板回采,夹矸厚度大于1m时采取跟底破夹矸方式回采,同时严格控制破矸段采高>3.2m。综采二区回采的1049工作面共揭露4个断层,破矸达80架,要求严格落实过断层回采方案,控制全岩段采高>2.8m、半煤岩段>3.0m。每周技术、地测、供应部等单位对工作面煤质管控措施落实情况开展联合动态检查,并在煤质分析会上对落实情况进行兑现通报。

在地面,要求调度所加强地面生产系统调度管控,干选厂、保运区必须保证干选系统、智能选矸系统、振动筛分系统正常运行。损坏的筛板、筛条必须及时维修更换,确保降灰质量达到设计要求,严禁杂物、大块矸石进入天仓。为强化质量考核,该矿要求干选厂必须保证降灰3个百分点,供应销售部加大对地面系统一次筛分效果的监管力度,发现杂物、大块矸石进入干选厂的,及时汇报调度所召开追查会,并严肃考核处罚。

(张雯)

河南油田工程院实现 井下作业设计资质升级

12月24日,河南油田工程院顺利通过井下作业设计资质复审,并实现了资质等级由“达标”升级为“乙级”。

近年来,随着河南油田加大外创市场工作力度,工程院外部市场规模不断扩大,井下作业设计需求也随之不再局限于油田内部,并且原来的达标资质专业领域仅限于压裂、酸化和防砂,无法满足油田化学、机械采油等专业领域设计业务的开展。

资质复审阶段,河南油田工程院立即成立技术攻关团队,工程院压裂酸化研究所承接该项目,该所副所长杨琪为项目组长,历时半年,大家分工合作,详细对照资质等级认证标准,摸牌收集压裂酸化研究所、油田化学研究所、机械采油研究所等单位相关项目技术人员资料、设备(仪器)配备、管理体系、工作业绩等4个方面1120多项资料,经由冯兴武专家代表队伍单位,在集团公司两年召开一次的石油工程队伍单位资质复审工作会议上进行了汇报,获得了评委的一致认可,成功实现了井下作业设计资质的三项升级,即由达标升级为乙级,施工区域由油田内部升级到股份公司,专业领域由压裂酸化升级到储层改造、油田化学和机械采油三个方面,为工程院进一步开拓外部市场打下了坚实的资质基础。

(乔庆芳 胡英才)

搭建“双创”平台,制定育才计划

山能肥矿曹庄煤矿 技术比武传佳绩

“祝贺掘进工区张军荣获锚杆支护工第一名;采煤司机张传华、肖仁滨连续两届蝉联集团公司技术比武第一名!”连日来,山东能源肥矿集团曹庄煤矿“双创”工作微信群点赞祝福语刷屏,全员干事创业积极性氛围浓厚。

为加快转型发展,曹庄煤矿积极建立人才成长培养机制,搭建职工“双创”平台,制定育才育才计划,确保为老区转型发展培养人才、为新区建设输送人才。

该矿不断完善人才机制,矿工会组织开展多种形式的岗位练兵、技术比武,通过定期培训、岗位轮换、实训锻炼等,提高员工综合业务素质。同时,建立完善人才成长机制,采取“请进来、走出去”的方式,邀请兄弟单位技术骨干指导,区队班组开展导师带徒,走出去对标学习交流等,拓宽培训教育维度,全方位提高员工理论水平和实操能力。进一步完善人才考评机制,让能者上庸者下,对符合条件的人才及时纳入培养体系,对考评不合格的人才限期提升;对特殊岗位人才建立特殊的考核评价体系,实行“特才特薪”,对作出突出贡献的人才予以重奖,逐步形成“动态培养、定期考评、优胜劣汰、能者重奖、优者重用”的人才选拔、培养、考评、使用机制,有效激发各类人才创新创业的积极性。

今年12月份以来,肥矿集团公司技术比武大赛上,曹庄煤矿采掘参赛员工一展风采,8项比赛中三个第一名,10余名选手均获取好成绩,营造了比学赶超浓厚氛围,点燃了全员参与企业转型发展激情。

(夏秀华)

加速冲刺 兰州石化检维修中心 确保完成目标任务

在中国石油兰州石化公司化肥厂动力锅炉磨煤机系统装置检修中,该公司旗下的检维修中心面对施工难度大、交叉作业多等实际困难,各单位、各部门通力合作、携手奋进,以安全环保为第一要务,紧紧抓住质量与进度两条主线,优质高效完成了一项艰巨的检修任务,确保该项目安全优质按期完成中交。

该中心早准备、细梳理、实排查、重落实,多次组织召开检修准备会,对检修项目、施工内容进行核对,对施工任务进行细致分解及协调部署检修事宜,努力做到组织保障、工作量确认、人员机具、宣传鼓劲、后勤保障“五个到位”。同时,进行检修方案交底,让施工人员在检修前对“干什么”“怎么干”等问题做到胸有成竹,并提前对检修人员进行安全培训,为检修工作顺利推进创造条件。在此基础上,按照责任到人、精细管理、标准施工模式要求,该中心成立检修领导小组、检修项目部和专业组。针对有利于多工种共同施工时能交

叉作业不窝工的原则编制检修方案,细化检修方案,优化人员设备资源配置,强化工作流程,仔细统计检修项目,为检修高效推进奠定基础。

该中心领导班子成员紧盯检修一线,靠前指挥。各职能部门充分发挥监督、指导和服务职能,全程参与检修环节。各基层单位按照要求紧密配合,精心组织,切实保证检修项目安全正点到达,助力装置实现开车一次成功。检修过程中,检维修中心进一步曝光现场施工规章制度的执行和落实,所有特种作业严格执行《检维修作业许可制度》;将工具箱会议、目视化管理、安全观察与沟通、盲板管理等好的经验和做法融入装置检修中,坚持以人为本,实现对检修安全、环保、质量的有效控制;加大对“三违”行为的查处力度,设立违章操作曝光栏,对违反纪律的单位和个人,依照相应规定予以曝光和处理,并落实整改措施,确保检修安全规范有序进行。

(曹平)



图片新闻

淮北矿业: “工匠”受表彰享年薪 “蓝领”职工大有盼头

安徽省淮北矿业集团制团女工刘维凡两次在集团公司技术比武中获得第一名,2020年12月26日,她被淮北矿业评为“工匠”称号,享受不低于20万元的年薪。当日,淮北矿业表彰了29名工匠,对从事煤和非煤的工匠实行聘任制,聘期内分别享受不低于20万元、17万元的年薪,全面提升煤炭产业工人队伍素质。图为刘维凡(前中)等受表彰“工匠”合影留念。张万学 摄影报道

(夏秀华)