

涟水县商务局 注重培养青年干部

近年来，江苏省涟水县商务局因工作需要，先后按照组织程序，招录了 8 名青年工作人员，充实了干部队伍。

该局领导在工作实践中，十分关心、关注、关爱青年干部的成长。让他(她)们参加各类业务培训，不断“充电”，提升技能。分别安排在办公室、财务科、安全科、市场科、电商科、三外科、执法大队等部门历练，增长才干。定期进行轮岗，使他(她)们加快成长，成为复合型人才。经过磨练和培养，有四名青年干部入了党，3 名被提拔为股级干部。局长王飞鼓励青年干部低调做人，高调做事，在实践中丰富知识，增长才干，做到腿勤、手勤、笔勤，在发展开放型经济工作中展露才华，大显身手，成为现代化国家的建设者和接班人。

(蒋捷 陈裕)

绿水洞煤矿 三违人员井口 现身说法警示安全

“各位工友，不论在什么情况下都不能图省事，不顾安全违章作业，我们就是为了想早下班违反提升作业规程措施要求违章提升被逮了个现行。违章提升不出事则已，一出事就是重大事故，希望大家都要吸取我们的教训。”这是 1 月 10 日中午 1 时 20 分，四川川煤集团华荣能源公司绿水洞煤矿井口该矿 150 项目部一组信号工肖玉伟、绞车司机刘本均在井口“现身说法”，公开诉说自己 1 月 7 日违章行为的一个场景。

为全面提升矿井职工按章操作意识，规范职工安全操作行为，绿水洞煤矿工会、安监处在广泛深入开展了“三违”人员现身说法说动，利用早班、中班、夜班职工入井时间组织近期典型“三违”人员到井口讲述自己的违章行为、谈他们对违章危害的认识，用自己的“亲身经历”告诫身边工友，为了自己的安全、为了家人的幸福，为了企业的发展工作中一定要遵章守纪、按章操作，远离违章。用自己的鲜活案例警示工友充分认识到按章操作、杜绝违章的重要性和必要性。

(李晓波)

柏林煤矿 班组安全管理 “六抓”保生产

2021 年以来，四川柏林煤矿工会在班组安全管理方面做到“六抓”，促进了安全生产的顺利进行。

抓班前会落实。每次班前会要着重讲清上一班存在的问题和隐患，并落实专人进行处理，同时讲清当班安全注意事项，要仔细分析各类危险源的产生、识别及处理，加强案例教育及应急应会、必知必会知识培训。在班前会上，还要仔细观察职工情绪，发现职工情绪不稳、面红耳赤、精神不振的，要详细问明原因，给予思想疏导，并做好思想工作。

抓井下交接班管理。在生产现场，落实好口对口、手拉手的交接班制度，交待清楚当班安全注意事项及下一班应注意的安全问题，交待好煤矿安全规程、作业规程、操作规程、安全技术措施在现场落实情况的交接，填写好交接班记录，做到上不清下不接。

抓群监员管理。在生产现场，充分发挥群监员在生产现场的监督作用，及时查找现场存在的问题和隐患，仔细检查现场安全技术措施的落实、检查职工行为是否规范、检查有无重大隐患，发现安全生产的问题及隐患及时处理，将隐患消灭在萌芽状态，严厉打击各类违章指挥和违章作业，强化“三违”人员的帮教，强化现场安全监管，对安全规程、安全措施不落实的一律不许进行生产作业。

抓安全风险防控。跟班队干、班组长、群监员等组织班组职工进行各自岗位危险源的查找、辨识、风险评估，制定并落实各岗位、各工种的安全工作程序和工作标准，实行风险超前防控，积极处理现场出现的各类不安全因素。

抓事故隐患排查。实行班组隐患分级管理，落实治理责任。对生产作业现场，实行队干检查、班组长巡查、职工自查等方式，仔细查找影响安全生产的各类隐患，及时进行排查治理，落实好“不安全不生产、隐患不消除不生产”制度，对严重影响安全生产的情况要积极处理，及时报告，及时组织撤离。

抓班组长权利落实。落实好班组长对安全生产决策权和组织指挥权、检查职工安全作业情况、抵制上级违章指挥权、对作业现场工程质量、岗位工作质量进行安全评估验收权、在事故隐患没有排除或不具备安全生产条件时，有拒绝开工或停止生产权等各项权利，维护好班组长权威。

(何永兴 张露萍)

实至名归

菲仕兰完美诠释百年企业管理“共赢”之道

近日，有着 150 年历史的荷兰皇家菲仕兰斩获三项大奖，包括“2021 年大中华区最佳职场”、“2021 年亚洲最佳企业雇主”以及“2021 年中国杰出雇主”，体现了权威机构对菲仕兰企业文化和人才发展的高度认可，也是多年来菲仕兰深耕中国市场、致力于长期发展、积极承担企业社会责任的厚积薄发。

得益于全体员工的齐心协力，2021 年菲仕兰各项业务稳步推进。菲仕兰还不断加大消费者科普力度，每年为超过 100 万新宝妈提供孕育支持，旗下皇家美素佳儿品牌蝉联 BHT 品牌资产榜首。高效与务实成为了推动菲仕兰快速成长的源动力。2021 年也是菲仕兰成立 150 周年，百年来菲仕兰以合作社形式实现奶农与企业共赢，构筑了“从牧场到餐桌”的全产业链体系，从牛奶质量控制、放牧与可持续发展三个要素对奶农进行源头把控，以严苛标准捍卫了产品质量。菲仕兰也以多元化和包容性实现员工与企业共赢，百年坚守和传承“共赢精神(WIN-WIN)”让菲仕兰勇往直前。

打造共赢的企业文化

2021 年，菲仕兰能够再度获评“2021 年大中华区最佳职场”，是依照“For All”方法论(“信任、尊重、公平、自豪、友爱”五大维度)，为员工创造了包容性极强的职场体验。在卓越职场的 Trust Index 调研下，高达 86%的员工评价菲仕兰是一个非常棒的工作场所，HR Asia Magazine 基于全面沉溺评估模型 TEAM 针对菲仕兰企业文化、员工自我认同及团队凝聚力三大方向，也充分肯定了菲仕兰中国公司的企业文化和人力资源管理方面的卓越领导力。

在打造包容性企业文化的背后，菲仕兰



的“共赢精神”发挥出巨大指导作用。共赢精神强调务实的团队文化，倡导“用数据说话，讲逻辑重效率”的数理性可视化工作目标，鼓励“小规模实验，不怕犯小错”的边干边学，这使得菲仕兰员工能调动主观能动性，放下包袱、展现真我，充分发挥专业技能与才干，与企业共同成长和进步。包容的企业文化还成为多元人才的“土壤”。在菲仕兰有 65%的经理级别及以上新募员工来自非奶粉圈行业。不同行业的精英在菲仕兰尽显才华，不同的视角、观点和文化互相碰撞和激荡出新的火花。

为了提升员工凝聚力，菲仕兰定期举办员工价值主张主题月活动，比如在荷兰国庆日组织荷兰员工与中国员工文化交流。为了提升团队协作力，菲仕兰内部设立了各式各样的运动俱乐部，让足球健将、拳击高手、乒乓玩家与瑜伽达人都能找到志同道合的组织，从而加深员工之间彼此的默契和认同感。

解码共赢的人才发展观

在不同的时代，乳品的消费需求会发生变化，乳品的营销策略也需要与时俱进。菲仕兰紧跟时代，不断创新发展，注重员工能力的培养和创新思维的精进。在企业内部，菲仕兰有一套根据 CARL 标准(能力、志向、人际关系、学习敏捷度)进行潜力评估的钻石模型，不仅针对不同阶段、不同层级、不同领域的需求定制了一系列培训课程，还通过贯穿全年表现和发展的持续性对话，推动员工知识技能与素质不断提升，让每位员工都能发挥极致潜能。

菲仕兰的数字化转型升级，也从数据媒体延展到了供应链管理、行政支持、消费者服务等方方面面。2021 年，菲仕兰还在上海落户了全球第一家创新体验中心，实现了线上线下全场景交互，打破了虚拟与现实的边界，为乳品零售线下数字化转型树立了标杆。

创新不仅体现在员工与科技层面，还根

华阳集团二矿 班组建设目标明确健康发展

自 2021 年以来，为进一步加大班组建设工作力度，提升班组管理水平，把班组塑造成有共同的理想、目标的团队，形成团结有力的群体，山西华阳集团二矿在全矿范围内开展了以党建工作为引领的班组建设活动，努力在全矿营造保生产、重安全、练技能、讲学习、求创新、比贡献的良好氛围，锻造出一大批以共产党员为先锋，管理科学、凝聚力好、战斗力强的班组队伍，为华阳二矿持续、稳定、健康发展提供有力保障。

指导有方，目标明确。华阳二矿牢固树立“安全发展，班组为基”的理念，以提高班组管

理水平及班组成员素质为重点，强化基础建设，打造班组文化，提升班组的凝聚力、战斗力和执行力，夯实全矿发展根基，促进矿井安全发展、科学发展和率先发展。同时，该矿要求班组长和员工队伍整体素质要普遍提高一个台阶，把班组长培养成为政治强、业务精、懂技术、会管理的基层管理者，把班组成员培育成为具有一流职业素养、一流业务技能、一流工作作风、一流岗位业绩的劳动者。

五项工程，各具特色。在班组建设上，该矿首先实施党建引领工程，建立班组长党员台账，完善个人信息，将有理想、有道德、有文

化、有纪律、有技术的班组长纳入入党行列，规划入党时间。其次，实施文化育人工程，全面开展班组“家文化”建设，将二矿的思想理念、价值观念、行为准则以多种方式灌输给每一位职工。第三，实施管理提质工程，班组创建工作要严格标准，推进考评程序，奖优罚劣。同时，深化实施“五型”工程，强化“五型”班组动态管理工作。在此基础上，实施能力提升工程，加强班组长培训管理工作，提高班组长现场生产、安全、经营管理方面的技能。

分段实施，通盘考虑。华阳二矿把班组建设细化为三年规划，在 2021 年班组建设工作

目标中，要求班组长要调动本组员工的兴趣和才智，青年技工、技术能手和班组成员以“结对子”形式，在工作中相互帮扶和学习，达到提升专业学历和岗位操作技能目的。2022 年班组建设工作目标为以班组为单位，开展形式多样的“家文化”、员工能力提升、素质提升等活动，并在全矿推广先进经验。2023 年班组建设工作目标则是“党建引领、文化育人、管理提质、深化‘五型’、能力提升”班组建设五大工程，将相关工作内容和标准形成长效管理机制，为华阳二矿努力打造一支懂管理、懂技术、能战斗、能创新的班组队伍。

(任锁生)



严作风 强管理 保安全

安徽淮北矿业集团临涣选煤厂近期深入开展“严作风、强管理、保安全”活动，将精细化管理融入到安全生产各项工作中，树牢精细管理、精细作业意识，进一步规范干部管理行为和职工操作行为，确保实现安全生产。图为岗位作业人员正对生产设备进行隐患排查。

陈桂芳 摄影报道

周见：新时代矿山最美追梦人

日前，安徽孙疃矿地质测量工周见被评为“淮北矿业集团工匠”，在鲜花与掌握中，迎来属于他的高光时刻。周见，孙疃矿地质测量高级技工，本科学历。2008 年 7 月，周见从安徽淮南职业技术学院毕业来到孙疃矿，先后在矿压监测、地质测量等岗位锻炼，并在在生产一线担任班长的经历。丰富的工作履历，既让周见体味到了地质工作的重要性，也淬炼了他勤思考、能吃苦、敢攻坚、不服输的优秀品质，更加坚定了他献身矿山、依靠科技创新推动矿井高质量发展的决心和信心。

脚踏实地，勤学苦练技能。每到一个新的岗位，周见都会虚心向学，不懂就问，练就了腿勤、脑勤、手勤“三勤”本领。在地测科工作期间，地质组不论哪位老师傅下井，他都要主动与其一起跑现场，虚心倾听师傅的见解。

每次升井后，他都会把井下现场看到的地质情况与书中相对应地理论结合起来，反复揣摩，在看、学、研中不断提高个人思考问题和解决问题的能力。他亲手编制各类报告、图纸，质量效果不达标，坚决推倒重来。为便于记录自己工作中发现的问题，他还随身携带一个小记事本。遇到实在解决不了的问题，他除了向两次获得淮北矿业集团“拔尖人才”称号的师傅满磊请教外，还利用淮北矿业集团下矿检查的机会，主动向专家请教，直至弄懂为止。

踔厉奋发，精益求精解难题。以往在进行地质资料分析时，该矿主要依靠传统的地质构造分析法，再结合地面钻孔情况开展工作，这种做法工作量大，且钻孔有一定的局限性。2014 年 6 月，该矿引进三维地震工作站。周见在师傅的带

领下，以最快的速度熟练掌握了工作站的使用方法。他还充分挖掘工作站的潜在优势，研究分析其深层次的利用价值。当时，该矿正在准备 1047 工作面，周见运用所学知识，初次进行地质构造分析。经分析，周见发现一个落差 15m 的正断层几乎横穿整个 1047 设计工作面，立即向领导汇报。后来经井下钻探验证，断层落差实探 15m 且位置与三维地震分析基本一致，为矿井安全高效生产解决了一个大问题，直接减少了不必要的投入。

追梦路上，默默耕耘终有获。在矿井高质量发展新征程上，周见学习的步伐坚定而有力。对于《三维地震工作面操作流程》，他早已烂熟于心，清楚每一个操作步骤，客户每一步的操作目的及原理。学习过程中，他还定期与师傅满磊交流学习心得。如今的周见和满磊，不仅是师徒，

更是技术创新上的伙伴。师徒合作共同完成 2 项“五小”技术创新成果，发表技术论文 3 篇。2019 年 9 月，师徒携手，首次参加淮北矿业集团第九届“名师高徒”大赛地质工比赛，战胜如林强手，取得了比赛第二名的好成绩。2020 年 10 月，师徒再战淮北矿业集团第十届“名师高徒”大赛，获得“三维地震工作站操作员”比赛第一名，分别被授予“首席名师”“首席高徒”称号。他还多次被淮北矿业集团评为“青年岗位能手标兵”、矿“能工巧匠”。

“我是一名矿山地质测量工，发挥自己一技之长，为生产一线提供最精确的地质资料，为矿井培养一批优秀的地质测量人才是我当前和以后的最大梦想。”2021 年 12 月 30 日，被评为“淮北矿业集团工匠”当天，周见手捧荣誉奖牌平静地说。

(张斐)

桃园矿掘进二区

严抓细管做好安全生产工作

新年伊始，安徽桃园矿掘进二区紧紧抓住“严作风、强管理、保安全”的活动要求，突出职工安全培训、隐患治理和风险管控，念好“安全经”，构建“防护墙”，筑牢“安全堤”，全力推进矿区实现安全“四零”目标。

强化宣传教育，念好“安全经”。该区积极开展形式多、接地气的安全宣教活动，组织观看事故案例警示教育片，深入学习贯彻新《安全生产法》法律法规，坚持对标对表，及时更新管理标准和制度，确保各项安全法律法规落实见效。开展“工人违章干部反省”专题讨论会，结合单位工作实际，从深层次查找原因，完善措施，落实责任，有效防范“三违”发生，切实增强干部职工做好安全生产工作的危机感和责任感。

强化隐患治理，构建“防护墙”。该区紧紧围绕淮北矿业集团隐患治理理念，扎实推进安全专项整治三

年行动。通过每周安全隐患排查、岗位隐患自查等方式全面排查各类隐患。重点针对“一通三防”、瓦斯治理、顶板安全、机电运输、防治水等方面进行全方位、全覆盖的动态排查，发现隐患问题，严格按照“五定表”落实整改，坚决不留盲区死角。

强化标准创建，筑牢“安全堤”。拉高安全生产标准化创建标杆，每班开工前，首先对照施工措施排查标准化创建问题，生产作业中，遵循标准化创建标准进行严格落实，跟班干部、班队长盯守现场监督。同时，加大标准化创建考核力度，采取日检、周检相结合的方式开展检查考核，在日检中发现质量隐患立即责成当班整改，在周检中依然存在质量隐患的，对责任人进行相应的市场化工资处罚，对于质量考核优良品的，进行市场化工资对等奖励。

(陈敏奎 刘彪)