

孙疃矿综采一区机电队荣获安徽省“安康杯”竞赛优胜班组称号

日前,从安徽省总工会传来喜讯,淮北矿业集团孙疃矿综采一区机电队喜获安徽省“安康杯”竞赛优胜班组称号。

该区在淮北矿业集团具有“百万吨综采队”的美誉,是一支“特别能吃苦、特别能战斗、特别能攻坚”的采煤劲旅。共有 43 人的该区机电队在队长苏浩的带领下,树牢“科学管理、合理使用、计划检修、安全运转”安全班组管理理念,抓好“五个落实”:实现“五个提高”,不断夯实安全班组管理基础,较好地为公司高效生产提供了“护航”服务。

该队抓好“五个落实”,实现“五个提高”,具体表现在五个方面,一是抓好培训落实,提升队伍素质。该队利用“师带徒”、流动课堂等平台常态化开展实操轮训,稳步提高班组成员实战化能力。二是抓好责任落实,提高运维效率。该队推行“包点、包机、包责任人、包设备运转”责任制,优化“日、周、月、季、半年、年度”检修计划,并严格落实到人,最大化地提高设备维护及运转效率。三是抓好“三同时”落实,提高班组管理水平。该队严格落实时间、措施、责任人“三同时”要求,对隐患排查、信息反馈、绩效考核等进行闭环式管理,不断提高班组整体管理水平。四是抓好预案落实,提高运行质量。该队制定完善安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制,并严格落实,保证每台设备始终处于在控受控状态。五是抓好项目落实,提高工作质效。该队在保证区队安全生产过程中,不断创新使用新技术、新工艺、新设备,并将矿井智能化建设项目落实到具体工作中,2019 年建成具有“准矿第一面”之称的 10111 智能化工作面,2023 年 II1022 智能化工作面荣获 2023 年“全国采煤工作智能创新大赛中厚煤层智能综采三等奖”,安全班组活力四射。

(张雯)



习珈维：谱写中国建筑节能环保领域新篇章

习珈维是君旺节能科技股份有限公司(以下简称“君旺集团”)的创始人和董事长,兼任中国建筑节能协会保温个人专业委员会副主任委员、上海交通大学产业导师。他在中国建筑节能环保领域展现了出色的领导力,塑造企业家精神,并在环保领域取得了显著成就,是中国绿色建筑行业的知名人才。

2010 年,习珈维毅然创立了君旺集团,谱写出中国建筑节能环保领域的新篇章。十余年来,习珈维深耕建筑保温和节能领域,进行多次业务升级,在产品研发、生产工艺、科技创新、品牌影响力等方面均居于行业前列水平,已成为国内极具核心竞争力的头部企业。与三十余家百强房地产企业建立了长期稳定的合作关系,其优质的产品和专业的技术服务能力,受到客户及行业的一致赞誉。在习珈维的带领下,君旺集团业务遍布东北、华北、西北、西南和华东地区,已为超过 7000 万平方米的建筑提供了高品质、超专业的建筑节能技术与保温系统服务,涵盖了住宅建筑、公共及工业建筑。

习珈维带领团队不断推进新技术研究和新产品开发工作,他深知技术在企业立足市场的重要性,因此一直致力于将创新融入公司的 DNA。从被动房建设到德国 PHI 认证,习珈维亲自主导项目,致力于解决在严寒地区推广被动房的难题。他的努力使君旺集团的被动房示范项目成功通过了德国 PHI 认证,为在绿色建筑领域取得国际认可打下了坚实基础,除此以外,凭借高认可度、出色的产品性能君旺集团连续 6 次以高首选率荣登“2021 年中国房地产开发企业综合实力 TOP500 保温材料类首选供应商”。

习珈维以其杰出的领导力、对技术创新的不懈追求、积极参与环保事业、明智的战略决策等多个方面的卓越表现,成为中国建筑节能环保领域的杰出人物。他的努力和领导风采为君旺集团的成功做出了不可磨灭的贡献,也为中国绿色建筑行业树立了崭新的标杆。

(李鑫)

“靶向式”绩效管理激发内生动力——中煤三建朝源煤矿推进良性竞争侧记

面对煤矿现代化建设的新目标、新任务、新要求,中煤三建朝源煤矿围绕高质量发展战略目标,通过实施“靶向式”绩效管理,进一步激发队伍活力、提升管理水平,最大程度释放各智能化升级后的设备和工艺的红利,构建了各单位协力共进良性竞争的发展局面。

优化绩效管理模式

受到资金技术和职工队伍,托管煤矿的智能化程度与国企大型矿井不同、管理模式也有所差异。对此,朝源煤矿改变传统思维观念,通过细分考核项,不断优化绩效考核模式,确保考核更加科学、公正。

实施个性化绩效管理。坚持实事求是原则,结合各单位分工和管理短板,制定个性化指标考核实施方案,消除“一把尺子度量”存在的弊端。从近两年的考核评价结果分析来看,综采、综掘等生产一线效果显著:综采队三个月产煤突破 17 万吨;综掘队进尺连续 4 个月,月进破 600 米。产量进尺高,及时充分激励,两支队伍职工薪资年均增加 23000 元,有效释放了发展内驱动力。优化后的机电、运输、调度等部门,优化富余人员 54 人,补充到生产一线,年降工资成本 89 万元。

精简优化考核指标数量。按照“抓大放小、聚焦核心关键”的原则和导向,将之前 36 个指标逐步精简为 17 个指标,并细分为关键、约束、鼓励、竞争四类指标,既侧重 KPI 指标完成情况,也注重过程管理,有效避免各单位分不清考核主次等情况的发生。

推行差异化评分制度。在保证各单位绩效考核总分一致的基础上,通过设置不同目标值的不同分值权重,引导各单位补齐短板。如综采、综掘、调度等系统自技改后,硬件投入较大,因此在设计“基础管理”这项考核指标时,综采队等单位的基础成本的分值权重占比较大,有助于督促其在生产效率、能耗管



控和员工效率等方面做出更多努力。

完善绩效考核指标设计

设定绩效考核指标时,朝源煤矿坚持“既量力而行,又尽力而为”的思路,引导生产既注重提高效益,又注重提升管理水平和发展质量。

紧跟集团发展战略目标。结合矿井“十四五”发展目标,朝源煤矿以绩效管理为依托,更加有效地发挥绩效考核“指挥棒”作用,通过将目标科学分解为各项职能目标,以指标值的逐步提升支撑战略目标实现。特别是自 2022 年以来,朝源煤矿生产制造领域以每年为一个周期,每年一个管理重点,从基础管理、工艺质量、设备管理三个方向推进管理循环提升。在安全管理方面的考核均加大了分值和权重,强化了对班组建设、对标管理的考

“管理提升年”大有可为 新安煤矿多点发力打好成本管控仗

河南能源集团义煤公司新安煤矿以“管理提升年”活动为契机,牢固树立全员成本意识,坚持以降本增效为抓手,练内功挖潜力,多点发力,积极打好“主动仗”,实现管理优化升级。

增强全员意识。利用矿区广播、微信公众号、条幅等载体,大力宣贯“严控成本”的重要性教育职工从点滴做起,从每个人做起,从各单位做起,形成了“人人肩上有指标,项

项指标联收入”的目标成本分解包保体系,形成厉行节约、精打细算的优良作风,在全矿上下营造全员关心成本、全员控制成本的良好氛围。

完善制度建设。该矿根据全年生产任务目标,制定下发了吨煤材料费分解考核办法、生产经营考核办法、内部市场化管理办法等 12 项管理办法,重新修订矿井定额体系,开展试点实施,通过建立生产作业库、划

分作业单元、加强考核约束,完善成本管控闭环管理机制,增强矿井成本管控意识。

强化全面预算管理。制订全面预算管理办法,规范全面预算管理流程,加强与上级部门沟通,解决临时性急需款项,保证矿区正常生产经营和职工队伍稳定。严格落实“年度预算总额管控,月度预算综合平衡”的管理模式,实行成本费用归口、层层分解、分级管理,严控非生产性支出。

重庆气矿梁平作业区 全力筑牢安全防线

2 月以来,重庆气矿梁平作业区紧紧围绕高质量效益发展目标,从安全责任、风险防控和员工培训等多方面着手,全力构筑坚实的安全防线。

按照 2024 年作业区工作部署,坚定不移贯彻绿色低碳发展理念,持续健全管理体系,

加强对“两个现场”的管理,开展“反违章专项整治”和“事故警示教育”活动,加大对生产现场的检查力度并加大问题处罚,以此提升员工的安全意识。此外,该区认真完善相关制度,对停产井进行严谨的维护管理。

在安全防控方面,作业区积极应对近期

寒潮天气,强化了井站和管线的巡检工作,并进行了防冻堵隐患排查。针对春季森林火灾风险增加的情况,定期进行安全隐患排查,加强与外委监护单位的沟通合作,并组织消防救援演练,提升应急响应能力。

技术培训是安全管理的基石,秉持“安全工

指标。同时,在制定绩效考核目标过程中多次征求各单位的意见建议,引导和督促其提前思考谋划本单位下一年度绩效考核设计和分解思路,确保考核方向对、目标准、认同度高。

坚持科学有效地分解方案。近几年,朝源煤矿持续修改绩效考核评价方案,结合自身发展短板弱项,综合运用绩效、目标、对标、定额等多种管理工具,将绩效考核指标分解至部门、队(科)、班组,且每项指标均明确主责部门、配合部门。

优化考核资源专项管理。根据矿考核导向的调整、考核目标的提升,各单位优化考核资源专项管理,以贡献度大小开展班组间及个人间的考核,有效发挥考核激励和压力传导作用。

强化绩效评价动态管控

绩效管理的最终目的是通过改善绩效促进战略目标实现,同时员工队伍综合素质能力得到不断提升。

年初做好辅导。朝源煤矿每年一月份开展绩效考核指标解读和辅导,针对每项绩效指标充分与各单位沟通确认,在保证方向一致、理解一致的基础上,为重点指标提供改进思路或措施,帮助坚定管理提升的信心。

月度“晒”绩效。注重过程考核,每月各单位自评考核指标完成情况,矿相关职能部门进行月度评价,并通过生产运行动态平台月度“晒”出绩效,对于好的做法表扬鼓励,针对异常及时提醒和纠偏,有效预防年底“补作业”现象的发生。

年终绩效评价“透明化”。对绩效考核指标进行月度确认以及年底现场评价,确保年度考核结果公正,同时将结果及时反馈。对于得分不高或扣分频率较高的指标,点对点帮助制定改进措施,以期下一年度有所提升,有效避免考核“重结果、轻提升”的情况。

(李继峰 胡伟)

大力推进修旧利废。坚持“物尽其用”的原则,不断创新工作思路,大力开展“修旧利废、节支降耗”活动,不定期对各区队物资台账、仓库及升井材料进行督导检查,加大材料回收复用、修旧利废奖惩。同时,积极推进“避峰填谷”、减少设备空载、优化设备选型、降低非生产性用电等措施,保障设备低耗高效运行。

(侯丹)

以龙的精神筑牢企业文化之基浅析

今又龙年。龙,作为中华民族的图腾,象征着力量、智慧、团结和奋进。龙的气韵,不仅是中国文化的精髓,更是现代企业在激烈市场竞争中立于不败之地的精神支柱。龙的形象所蕴涵的勇敢、智慧、团结与奋进等品质,对于现代企业的管理与发展具有深远的启示意义。在竞争日益激烈的市场环境中,企业如何汲取龙的精神,塑造独具特色的企业文化,促进企业安全生产,进而提升员工的福祉,成为企业管理者需要深思的课题。

一、以龙的精神为引领,塑造卓越企业文化

企业文化是企业的灵魂,是推动企业持续发展的不竭动力,它决定着企业的行为方式和价值取向。正如龙的精神所包含的积极进取、不断创新、团结协作等特质,企业在塑造自身文化时,也应以此为借鉴。以龙的精神为引领,就是要将龙的勇敢、智慧、团结与奋进等品质融入企业文化的塑造中,打造一种积极向上、富有创新精神的企业文化。

首先,企业应当鼓励员工敢于担当,勇于挑战,倡导智慧创新,引领行业发展。龙的勇敢精神激励着人们面对困难不退缩,勇往直前。在企业中,这种精神应当转化为员工对待工作的积极态度,敢于承担责任,勇于面对挑战。企业可以通过出台激励机制,激励那些在工作中表现出色的员工,以此激发全体员工的斗志。

其次,企业应当保持深邃的思考和敏锐的洞察力。不断创新,用智慧引领行业高质量发展。企业可以建立创新平台、孵化中心,鼓励员工提出新思路、新方法,为企业的持续发

展注入源源不断的创新活力。正如元宵佳节舞龙的时候,龙是由多部分组成的整体,各部分相互协调,舞龙之人共同行动。企业也应该这样,强化团结协作,实现共同发展。企业就如同航行在大海上的巨轮,应让全体“船员”心往一处想,劲往一处使,注重团队协作,形成合力。企业可以通过举办团队建设活动、加强部门间的沟通与协作等方式,增强员工的团队意识和协作精神,共同推动企业的发展。

再次,塑造卓越企业文化离不开宣传。新闻宣传是企业对外展示形象、传播价值理念的重要窗口。通过有效的新闻宣传,不仅可以提升企业的知名度和美誉度,还能增强员工对企业的认同感和归属感。企业应组建专业的新闻宣传团队,定期发布企业动态,展示企业文化成果,及时回应社会关切,树立良好的企业形象。数字化时代,企业应充分利用互联网、社交媒体等多元化传播渠道,讲述企业故事,传播龙的精神,增强企业的社会影响力。在此基础上,企业应建立内部通讯平台,定期向员工传递企业信息,鼓励员工参与讨论,形成和谐积极的内部舆论氛围。

二、以龙的精神为核心,促进企业安全生产

“安全第一,预防为主,综合治理”是我国的安全生产方针。安全生产是企业的生命线,是保障员工生命安全和企业财产安全的重要基础。安全只有起点,没有终点,安全是一切工作的源头。以龙的祥和精神促进企业安全生产,就是要将龙的严谨、细致、警觉等品质融入企业安全管理的实践中,确保企业生产

过程中的安全与稳定。

俗话说,没有规矩,不成方圆,企业应当建立健全安全管理制度,一切以制度为先行。龙的形象虽然威严强大,但其行动却是有序而严谨的。企业应当借鉴这种有序性,建立完善的安全管理制度,明确安全责任,规范安全操作流程,确保每一个生产环节都有章可循、有据可查。

同时,企业应当加强安全教育和培训。成功的企业首先是所学校,优秀的员工永远都是学生。企业也应当培养员工的安全意识,通过定期举办安全教育和培训,以导师带徒弟、大师工作室、实操基地等方式,提高员工对安全风险的识别和防范能力,确保员工生产过程中能够时刻保持警惕。

在此基础上,企业应加大安全投入,提升安全保障能力。龙的力量强大无比,能够抵御各种风险和挑战。安全是管出来的,安全工作犹如斜坡推球,不进则退,企业也应当加大在安全生产方面的投入力度,引进先进的安全技术和设备,提升企业的安全保障能力,确保员工在生产过程中的人身安全和企业的财产安全。

三、以龙的精神为支撑,提升员工幸福指数

员工是企业最宝贵的财富,提升员工的福祉是企业持续发展的重要保障。龙是中华十二生肖之一,以龙的精神提升员工福祉,就是要将龙的关爱、和谐、共享等品质融入员工福祉的提升中,让员工在企业中感受到家的温暖和归属感,让员工获得更多的幸福感。

企业应当关注员工的身心健康。龙的关爱精神体现在对生命的珍视和呵护上。企业可通过班前会、安全活动日等,定期健康检查、心理健康辅导等措施,帮助员工保持健康的身体和积极乐观的心态。

中华巨龙意象之所以源远流长,正是有着团结合作、共同分享和共同发展的意蕴。企业更需要建立公平的激励机制和共享的发展成果。企业也应当建立公平的激励机制和共享的发展成果分配机制,让每一个员工都能够公平地获得劳动成果和晋升机会,共同分享企业发展的成果和荣誉。

以龙的精神塑造企业文化、促进企业安全生产,提升员工福祉是一个系统而长期的过程。在这个过程中,企业需要将龙的勇敢、智慧、团结与奋进等品质融入企业文化建设中,形成积极向上、严谨、细致、警觉等品质融入企业安全管理的实践中,确保生产过程中的安全与稳定;需要将龙的关爱、和谐、共享等品质融入员工福祉的提升中,让员工感受到家的温暖和归属感。

展望未来,随着市场竞争的日益激烈和企业发展的不断深入,以龙的精神为引领的企业文化、安全生产和员工福祉提升将更加凸显其重要性。企业需要不断探索和创新,将龙的精神与现代企业管理理念相结合,形成独树一帜具有中国特色的企业文化体系,为企业的可持续发展提供强大的精神动力和文化支撑。同时,企业也需关注员工的需求和发展,不断提升员工福利,让员工与企业共同成长、共同发展。

(唐勃)