

强化班组管理 朱仙庄煤矿筑牢安全“堡垒”

安徽朱仙庄煤矿强化班组安全自主管理,不断提升班组安全管理水平,多措并举共绘安全“同心圆”。

在班前会上下功夫。该矿以隐患人排查、观看警示教育片、抽答每日一题等措施为抓手,通过细化每一个环节、对标每一个步骤,强调每一个要点,梳理每一个风险,抓牢抓实班组生产阵地建设,形成内化于心的安全文化,进一步提升职工要安全、会安全、保安全的思想自觉和行动自觉,筑牢安全生产“第一道防线”。

在现场管理上出实招。坚持“现场为王”,从提高班组标准化管理为突破口,严格落实班组长岗位安全生产责任制,班组长靠前指挥,聚焦重点,查漏补缺。针对当前 884 工作面安全管理、885 机风巷顶板管理等重点工作,班组长坚持每天对生产现场、施工作业等重点部位进行常态化巡查,详细记录问题隐患情况、现场处置措施以及问题整改情况,确保“大隐患不过夜,小隐患不过班”,同时,细化交接班过程,交接班时对现场情况进行再核实,规范填写各类生产记录和交接班记录,确认无误后方可进行岗位交接,确保安全生产“无缝衔接”,牢牢牵住安全生产的“牛鼻子”。

在倾听沟通上寻共情。从规范管理入手,持续深化班组建设,层层传递安全压力,该矿结合“万企筑安话安全”活动要求,通过班前班后会、群众例会宣贯《安徽省煤矿企业〈八条硬措施〉落实任务细化清单》等各项安全管理规章制度措施,让职工知标准、懂规程、守纪律,并通过专题访谈,倾听职工心声,提升职工参与感,增强班组凝聚力,引导广大职工从“要我干”向“我要干”转变,营造班组管理“事事有人管、人人都管事”的良好氛围。

(张万学 王莽)

阴湾煤矿:举行火灾疏散与应急救援演练

“叮铃铃!后勤服务楼出现了火情。”8月8日,一场火灾疏散与应急救援联合演练在中煤三建阴湾煤矿举行。

火情警报响起了。在这个矿消防智能报警系统上指示灯一直闪烁不停,监控屏幕显示火灾地点指正在进行全员培训的会议室。大量烟雾冒出,火势发展迅速,迅速蔓延至整栋后勤综合大楼。

矿防火指挥办接报后,立即启动矿级响应和联防联控机制,通知救护小分队火速赶赴现场处置。演练中,消防救援队伍携带专业灭火装备第一时间抵达,凭借精湛的专业技能和丰富的实战经验,迅速判断火势风向,冲锋在前,精准打击火势。

在演练中,形成全矿联动演练,以现场演练、消防部门配合的形式开展,整体达到了预期目的。在演练时,职工们积极参与,亲身体验了火灾应急疏散逃生的过程,进一步增强了他们的消防安全意识和疏散技巧。

火源扑灭之后。在联建楼“场上,开了“救护大课堂”。邀请救护小队队长羿传龙,在现场为职工讲解了救护知识。详细演示了心肺复苏术的正确操作步骤,包括胸外按压、人工呼吸等关键环节,并强调了操作过程中需要注意的细节和技巧。

本次活动极大地提高了职工科学应对突发事件,不仅学到了宝贵的急救知识,更重要的是学会了如何在紧急情况下挺身而出,用自己的双手为他人的生命安全贡献力量。

本次消防疏散应急救援演练达到了预期效果,现场人员能够正确按照预案进行应急救援,演练过程中应急启动程序、现场救援实施、后勤保障、组织配合等方面,达到了应急救援要求,但演练细节方面还存在一些不足,要认真总结,查找原因,进一步完善应急救援预案。

(李继峰 邢佳敏 孙家珠)

发挥单位负责人“人力资源经理”作用 西北工业集团促进变革激发管理活力

中国兵器西北工业集团有限公司坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,贯彻落实兵器集团公司“人才发展 30 条”重点措施(2.0 版),聚焦人才培养责任体系建设,积极发挥单位负责人“人力资源经理”作用,主动促进本单位人力资源管理变革,激发人力资源活力。

坚持问题导向,明确职责

一是剖析问题。企业实际经营管理中存在人力资源管理就是人力资源部门的工作和业务部门就是把业务做好就行误区,由于业务部门缺乏人力资源管理意识和技能,常常出现政策制度执行不到位、管理信息衰减等现象,管理效能发挥有限,对此必须深刻剖析问题,不断改变。

二是明确职责。人力资源是企业发展的第一资源,人力资源管理是一个系统工程,需要所有部门的参与和协同,各单位负责人都是本部门“人力资源经理”,是本单位人力资源管理的第一责任人,必须明确职责划分。

三是制定清单。为更好地发挥单位负责人

人才培养从“娃娃”抓起 山东能源鲍店煤矿全力锻造“千里马”

山东能源鲍店煤矿坚持人才培养从“娃娃”抓起,自高校毕业生入职第一天起,便采取贴合实际、科学严谨的人才培育工作机制,着力锻造一支思想端正、业务精湛、梯次合理、担当有为的青年人才队伍,为推动矿井高质量发展提供强劲动能、源头活水和战略支撑。

筑巢引凤“留娃”

“相遇就是缘分,以后的日子让我们一起并肩战斗!”在该矿“一见倾‘新’结对成长”萌新团聚沙龙活动中,新入职高校毕业生与“学长学姐”们结对互助,敞开心扉共话成长故事。

该矿充分考虑高校毕业生等青年群体思维活跃、个性鲜明,且部分又来自外地这一特殊情况,在培养归属感、认同感上足下功夫。精心设计“入矿第一课”“迎新见面会”等系列活动,入职手续“一站式”办结、简化办理流程 4 项,人员住宿“宾馆化”配置、装修青年公寓 51 间,让他们踏进矿门即感受到“家”的温暖。

聚焦青年职工精神文化和生活需求,举办党委书记与青年面对面座谈会、“青春勇亮剑 青年敢担当”大学生员工演讲比赛等“青年说”系列活动,定期组织读书沙龙、羽毛球友谊赛、青年联谊,给三年内登记结婚的在岗高校毕业生奖励 1 万元,真正以爱才之心点燃青年人才干事之志,形成“双向奔赴、同向而行”生动局面。近三年来,该矿高校毕业生留矿率始终控制在 90%以上。



因材施教“育娃”

该矿把高校毕业生作为后备管理人员重点培养对象,研究制定《高校毕业生管理考核办法》等制度文件,为其“量身”定制职业规划和见习计划,实施“2+1”导师带徒模式,每月一写实、每季一评价,全过程跟踪管控。

有针对性地制定培养计划,对于年轻的管理人,由上一职级管理人员“一对一”培养,通过工作捆绑、业务帮带、经验相授,促其快速成才;对于有培养潜力的,由单位班子成员或专业科室正副职结对培养,有计划进行专业内部和跨专业轮岗交流。对于工程技术专业高校毕业生,直接编入班组锻炼,择优担任工班长助理,深入了解现场生产实际,锻炼培养现场管理能力。

川中油气矿角探 1 井脱硫装置年度检修完成



8月16日至17日,川中油气矿角探1井两列脱硫装置逐一进气生产。这标志着川中油气矿顺利完成角探1井脱硫装置年度检修。目前,该井生产稳定、装置运行平稳。

角探1井是西南油气田公司的一口超深、超高压探井,单井地面脱硫装置采用高压络合铁脱硫工艺,是西南油气田公司首次使用。此次检修是在对两列脱硫装置运行以来全面总结评价基础上的首次关井停产检修,包括装置工艺升级改造、流程材质更换、设备打开清洗、关联阀门维护等多个项目。

为确保安全、优质、高效完成检修作业,川中油气矿一方面积极与设计、制造、运维单位协调联系,提前做好大修项目、施工方案、材料

河北迁西: 修炼防汛备汛“真功夫”

河北省迁西县立足防大汛、抢大险、救大灾,未雨绸缪,早安排、早部署,做足功夫齐发力,全力化解汛期可能发生的重大灾害风险,确保平安度汛。

网格化落实防汛责任。完善“县包乡、乡包村、村包组、组包户、党员干部包群众”的五级“包保”责任体制,做到防汛责任“无缝对接”,将抢险救援和转移避险责任细化到人头。调整中小型水库、塘坝、行洪河道、山洪灾害村、山洪地质灾害易发区、尾矿库、排土场、城市内涝点、涉河工程、野外生产作业人员、老旧房屋和鳏寡孤独留守儿童等弱势群体的乡、村两级行政责任人、巡查责任人、转移避险责任人、预警责任人的责任,把责任细化落实到防汛准备、隐患整治、抗洪抢险、转移安置等各层级各环节。目前,调整各级各类责任人 835 人,150 人的专业的抢险救援队伍 24

小时待命,组建群众性救援队伍 19 支 3025 人,随时做好抢险救援的准备。

完善预案编制开展避险演练。及时修订完善山洪灾害防御、城市排水防涝、防洪工程抢险、超标准洪水防御、巡堤查险、避险转移等专项预案。工矿企业、学校、医院、养老院、旅游景区、地下商场超市等人员密集场所制定详细的人员转移避险预案。编制完成乡级防汛避险人员转移预案 18 个、村级预案 429 个,县级专项预案备案 27 件,部门预案备案 24 件,企业事故预案备案 41 家。

全力做好应急物资储备。根据辖区内河道、水库、塘坝、山洪地质灾害易发区、低洼易涝区、尾矿库等防汛重点部位及薄弱环节的数量、成灾特点、危害性等因素,储备一定量的防汛物资。采取自储、协议商储、社会代储等多种方式,在河道、水库、塘坝、山洪灾害

村、山洪地质灾害易发区等防汛重点部位附近储备足量的砂石料,以确保防洪、抢险、救灾使用。对辖区内大型机械设备、运输车辆进行报备,以便在洪涝灾害发生时就近征用或租用,进行抢险救灾。截至目前,实物储备了冲锋舟、救生艇、大功率风力灭火机、多种气体测定仪、编织袋 4 万条、铅丝 5.7 吨、桩木 20 立方米、救灾专用帐篷 35 顶、汽柴油发电机 4 台、救生抛投器 2 套等设备。

不间断开展隐患排查。按照“汛期不过、检查不停、整治不止”要求,对全县中小型水库、塘坝、重点河道、尾矿库及地质灾害点开展不间断拉网式风险隐患排查,针对发现的问题分级建立排查整治台账,明确整治主体、责任人和完成时限,做到“发现一处、整治一处、销号一处”,实现动态清零,确保安全度汛。在主汛期,强化“雨前检查、雨中巡查、雨



掘电工、单轨吊运输维修工等 12 个工种 2000 余人次。

注重树立和宣传青年群体中的先进典型,每年“五四”期间组织评选“十佳青年”、共青团工作先进集体和个人,激发调动青年职工争先创优、立足岗位做贡献的热情。

深入实施青工技能振兴计划,以“岗位学习、岗位成才、岗位创新、岗位奉献”为主题,举办“挑战青春”青工岗位技能竞赛活动,对取得优异成绩的选手大张旗鼓地进行表彰奖励,营造学业务、比技能、提素质的浓厚氛围。开展全员技术技能比武,55 个比武项目竞相开赛,知识测试、模拟场景、故障排查、亮单晒绩、宣讲辅导……进一步提升青年职工业务技术能力。目前,已有 3 名青年技能人才被评为技能大师二级,享受正科级待遇。

(殷岳)

配件、设备机具等的组织落实,并结合超高压气井管理经验,细化并严格执行开停产操作程序、能量隔离、界面交接、风险削减、应急处置等工作内容和措施,为顺利检修和复产做好充足准备;另一方面精心编制《角探1井脱硫装置大修工程施工方案》,克服夏季暴雨、高温等极端天气影响,优化施工组织,同时坚持重点工序领导带班值班制度,做好施工协调、属地管理和风险作业全过程监督,确保施工作业高效衔接、有序推进和现场安全受控。

本次检修进一步优化了脱硫装置生产工艺,排除了安全隐患,有力保障了脱硫装置“安、稳、长、满、优”运行。

(王涛)

后核查”,新发现的问题立即整改,已整改的问题“回头看”,坚决杜绝“带病”度汛。截至目前,已开展三轮汛前隐患排查,共发现各类防汛风险隐患点 33 处,排查整改风险隐患问题 60 个。

开展宣教普及避险知识。聘请专家对各乡镇主要负责人、分管领导、科室负责人,县防指成员单位主要负责人和 198 个受灾区域村(社区)书记(主任)进行专题培训。对 851 名县、乡、村三级灾害信息员开展减灾救灾 APP 专题培训,采取“线上+线下”相结合的方式开展汛期安全宣传,印发《河北省防汛避险人员转移条例》单行本 500 本,发放明白纸 1 万张,在 31 个山洪灾害村、84 个地质灾害影响村、47 个水库山顶库所在村悬挂宣传条幅 152 幅。

(马鉴良 贾尚霖)

升自动化水平等方式压减临时用工数量。2023 年以来,公司压减临时用工 300 余人,减少工资性费用 2100 余万元,有效降低了用工法律风险。

五是在人才队伍建设中落实。各单位负责人贯彻“让员工比自己更优秀”的人才理念,积极推荐优秀人才走上更高工作岗位。

加大考核力度,压实责任

一是制定各单位工作人力资源管理指标。将人力资源年度重点工作指标分解落实到各单位的年度工作责任书中,分为共性指标和个性指标,如各业务领域人才队伍建设指标,轮岗指标、培训指标、班组建设指标等,切实发挥单位负责人本单位人力资源管理“第一责任人”作用。

二是开展人力资源工作考核。将各单位人才队伍建设纳入公司考核体系,重点评价单位在人才队伍建设方面的成效;将各单位负责人“人力资源经理”作用发挥情况列入单位负责人年度考核、纳入公司党委巡察关注事项清单。

三是强化考核结果应用。单位的年度考核结果直接影响到部门年底奖金的多少和负责人年度薪酬的兑现,各单位负责人特别重视“人力资源经理”作用的发挥,积极推动员工绩效考核、工效联动等人力资源重要政策的落地实施,成效显著。

(张宝森 刘海斌 王国强)



●企业举办“高绩效团队建设”培训。 贺斌 摄

就如何更好发挥单位负责人“人力资源经理”作用制定了一系列工作举措,人力资源部定期走访基层单位,对指导意见和人力资源相关政策执行情况进行督导检查,及时解决各单位在人力资源工作中存在的问题,强化单位负责人的责任意识。

强化工作落实,抓好实践

一是在招聘工作中落实。在需求计划制定环节,各单位负责人更加注重用人成本,科学