

兖矿铁运处细化改革激活“人力”

■ 本报记者 李国政 通讯员 吴玉华

5 月上旬,兖矿集团铁运处 19 个专人值守道口中的 18 个被个人承包。此举不仅减少 39 人用工,还将每年减少各类费用 200 多万元。

道口承包只是铁运处激活人力资源措施之一。自去年开始,该处各段因地制宜采取承包、合并、转调、竞聘等措施,试图打破人力资源方面的一团死水,目前看来波澜已起。

3 个人挣 4 个人的钱 干 5 个人的活

2013 年 5 月 21 日,张贤斌从工程段段长调到工务段担任段长,“人员老化,制度落后”,这是工务段给他的印象。经过摸底他发现工务段存在的问题不止这些:一线人员缺乏、二次分配不到位、大锅饭、机构设置不合理……铁运处共有 19 处专人值守道口,其中属工务段管理的道口 17 个,每个道口 5 名职工看守,地方居民多年来时常与道口工发生摩擦,曾几度影响安全生产和煤炭运输。张贤斌认为,尽管道口看守工作量小,但因“责任大,收入低,人身安全没有保障”而没人愿意

看守。

采取哪种方法有效管用而又简便易行?张贤斌认为,道口工的工作性质,决定了责任心是用人关键。经过酝酿讨论,《工务段专人值守道口承包管理办法》出台,最核心的承包“费用”也找到依据:核算现有有人看守道口发生的所有看守费用,依据此费用标准,视道口的繁忙程度,定制道口承包费用。《道口考核标准》《道口看守具体职责、任务和要求》等配套文件措施也一并出台。

“19 处道口减少 39 人,每个道口节约费用 15 万左右。”张贤斌介绍说,“3 个人挣 4 个人的钱干了 5 个人的活,省下的 39 名职工充实到一线,解决了一线人员缺少问题。企业减负职工满意,这才是有效管用、简便易行的‘双赢’办法!”

让“人”在流动中成长为“人才”

管理人员和技术人员青黄不接的问题,在铁运处表现的尤为突出。如何打破这种僵局?铁运处组干科负责人廉洪认为,要让人才流动起来,让“人”在流动中成长为“人才”。基于这种思维,新班子调整后全处已经提拔了 13 名副科级以上管理干部,平调交流了 29 名

中层领导干部,民主公推了 2 名副处级领导干部,竞聘了 50 名后备管理岗,66 人通过竞聘被聘任为中级以上技术职称,“史上首次”完成 12 个工种 572 名职工技能考核鉴定,312 人取得技师、高级工、中级工资格,产生了首批铁路专业技师 25 人。

这次被称为铁运处“有史以来”规模最大的人事调整,是在深刻领会集团公司 74 号文指示精神下进行的。他们的做法是让大学生下基层。段长孙昭川认为,铁运处职工队伍特别是基层班组长已经进入“老龄化”,后备人才乏陈可选。2013 年 6 月底,他把 6 名大学生“下放”到基层站点。现在除一人调回机关外,其余的大学生都已经成长为站长或副站长。1975 年出生的郭勇,在三号井站担任副站长 4 个月后,被调到东滩站继续担任副站长,他为内部市场化设计的有效管用、简便易学的程序现已推广到 12 个站点,还兼职了职教老师;1979 年 12 月出生的陈欣担任了有 52 人的南屯站站长;1982 出生的田园,也担任了电厂站副站长……

把最合适的人放在最合适的岗位

水电段段长齐斌认为,激活人力资源带

来的最大变化是职工“眼里都有活了”。他认为,职工自觉找活干且保持着较高的、持久的责任心,把工作当成自家的事儿来干,是人心思上的体现。

这种工作态度的转变始于 2013 年 6 月 4 日,那天是水电段 24 名新竞聘的队长、副队长上岗的日子。

水电段顾名思义就是管理水和电的段,工作范围涵盖全处生产生活,负责家属院、办公楼和 13 个站点及后勤服务部门的水电供应,其中有 200 多公里的高压线路。齐斌坦言水电段安全压力很大,必须通过一种方式激发职工的责任心。他想到了竞聘。在报请处同意后,立即对 9 个班组(队)进行副队长以上职位竞聘,28 名同志报名、24 人参加竞聘,通过个人述职、评委打分、群众测评和公示三天等程序,王桂林等 18 人获得聘任。

车务段也尝到了“最合适的人在合适岗位上”带来的效益。随着人员调配,有些岗位因虚设而被关停。工务段取消了轨道车维修车间、南屯西工区,50 多人转岗;车务段 5 个连接员、6 名车号信息采集员转调;水电段泵房改为自动变频控制,2 人转岗……据工资科统计,全处共有 165 名职工进行了岗位转调。

亚宝药业荣膺“全国助残先进集体”

5 月 16 日,第二十四次全国助残日到来前夕,在北京人民大会堂召开的第五次全国自强模范暨助残先进表彰大会上,亚宝药业获“全国助残先进集体”光荣称号,并接受表彰。这是亚宝药业继 2009 年获得全国扶贫助残先进单位后,在公益事业方面获得的又一枚沉甸甸的奖牌。

作为中国制药百强企业、山西省医药行业首家上市公司和领军企业,长期以来,亚宝药业集团在全面搞好生产经营活动、经营业绩持续攀升的同时,积极履行企业社会责任,全方位、多层次支持残疾人事业。一是提供合适就业岗位,爱残、助残。在亚宝,共有 66 名残疾人在集团公司本部就业,占本部 2000 多名员工的 3.1%。对残疾职工,亚宝药业更是“高看一眼,情加一份,厚爱一层,帮扶一把”,使他们和健全职工一样有尊严地

工作和生活。二是解决实际困难,帮残、扶残。亚宝药业出资设立了“中国妇女发展基金会丁桂儿儿童天使基金”,每年拿出 100 万元,专门救助因罹患大病而致贫致残的少年儿童。向全国一万余贫困残疾人捐赠价值 300 万元的“亚宝炎痛消贴”,向山西省残联捐赠现金 50 万元,帮助残疾儿童完成学业,先后为残疾人事业捐款捐药价值 4000 多万元。三是开发优秀新产品,防残、阻残。亚宝药业先后致力于心脑血管病、儿科病、老年性痴呆性等慢性病、疑难病的研发,从源头上防残、阻残。针对老年性痴呆症,亚宝研发出专用药“亚宝忆立福”,属国家二类新药,填补了国内空白,为老年朋友带来了福音;针对儿童发热高烧可能致残的现状,亚宝开发生产出独家新药“小儿退热巴布贴”,使用方便,又无毒副作用。(鲁永勤 李海珍)

羚锐制药工业旅游示范点名副其实

羚锐正山堂养生信阳红产品推介会成功举办

近期,国内知名医药品牌上市企业河南羚锐制药股份有限公司下属的贴膏剂事业部生产厂区,迎来一批特殊的客人。装置设备、工人操作、污水处理、环保设施、厂区绿化等,都引起他们极大的兴趣。他们频频向工作人员提问,不时流露出满意的微笑。原来,这是来自河南省各地级市、县及湖北九州通医药集团公司的医药经销企业负责人一行 200 多人到羚锐制药厂区参观、考察。

据统计,自 2008 年 5 月羚锐制药获评为全国工业旅游示范点以来,共迎接数十批数万名客人走进羚锐制药参与企业开放日和参观旅游活动。

“整个厂区给人的第一感觉是绿色。放眼望去,绿草如茵。”来自湖北九州通医药公司的经销商客户张经理竖起大拇指感叹道。这些经销商客户先后参观了羚锐经皮给药制剂陈列馆、污水处理排放池、贴膏剂成品包装线,对羚锐制药的节能减排、绿色低碳工作仔细了解、深入现场参观、考察。羚锐制药贴膏剂生产厂区有一个净化水装置处理后的鱼塘和带有喷泉的水池,在这里,一条条金鱼和一只只乌龟欢快地穿梭游动、爬行,欢迎各路客人的光临,无论是经销商客户、网民、记者或村民,还是高校教师和学生代表,每每来到这里,都会合影留念。



● 羚锐新县生态工业园



● 中国夔文化研究中心挂牌现场

推动兴文“民族地区特色文旅示范县”建设

首家中国夔文化研究中心在兴文县成立

■ 金萍 黄燕 本报记者 何沙洲

5 月 23 日上午,中国夔文化研究中心在四川兴文县挂牌成立,成为该县与四川大学、西南民族大学、重庆师范大学地理学院等高校与科研院所进行深度紧密合作,推动兴文“民族地区特色文旅示范县”建设,加快兴文旅游业发展的重要标志。

据史料记载,明神宗万历年(1573 年)汉樊九丝大战,古夔族消亡,是年取“偃武修文”之意,改戎县为兴文县至今。同时兴文也是春秋战国时夔侯国地,古夔人繁衍生息和消亡之地,现存平蛮碑等文物。兴文县成立中国夔文化研究中心,旨在以中国夔文化与兴文经济社会发展的相互关系、中国夔文化与兴文文化软实力的基础性和战略性问题为研究对象,结合四川大学旅游管理、历史文化等学科的综合优势,吸收整合省内外、国内外的优质资源,为兴文文化旅游产业发展和中国夔文化可持续发展提供高端政策咨询。

依托四川大学旅游管理、历史学、考古

优化设计 优化系统 优化装备 优化机构

东滩矿“三减三提”措施降本提效

兖矿集团东滩矿立足当前严峻的煤炭市场形势,围绕挖潜、降耗、提效这个中心,从优化设计、优化系统、优化装备、优化机构“四个优化”入手,扎实推进“三减三提”工作,努力提升矿井经营创效能力。

该矿按照采区集约高效生产的思路和公司“三减三提”的要求,研究制定生产系统优化方案,全面实施矿井技术设计、采掘装备和工艺、辅助运输系统、人力资源配置、生产组织“五个优化”,构建不同采区主采面交替接续、厚薄煤层均衡开采、东翼通风系统“两进两回”、物料运输与人员运送系统独立分置的新格局。通过合理加大采区及工作面几何尺寸,简化巷道生产系统,采用无煤柱护巷等方式,最大限度地解放煤炭资源。分别将四个工作面合二为一,整合成 335 米的大面,提高了工作面生产能力,大幅度降低了开采成本。通过对 3303 综放工作面轨顺外扩,增加工作面宽度 22.9 米,多回收煤炭资源 24.5 万吨。按照公司下达的《综采评价报告》,查处整改事项 25 项。规范机构设置,精简机构,减少管理层级,对现有的 92 个机构进行精简,拟设置 45 个机构,减少 47 个机构。同时建立职工“绩

效考核、动态转岗”激励约束机制,进一步激发内部活力。

近年来,随着矿井产量的提高和提升系统的老化,该矿主井提升能力已经成为制约矿井产能释放的瓶颈。他们从生产系统源头挖掘潜能,通过接续调整,暂缓回采 2 煤工作面,减少 3 下 1 煤接续工作面数量,降低薄煤层产量比重,减少原煤研石量,缓解主井提升压力,节约提升费用,提高煤炭质量。在井下运输系统优化上,他们对现有一采行人上山架空乘人装置进行改造延伸,使用一套架空乘人装置运输,增加运输距离 800 米,减少设备投入费用约 60 万,减少岗位工 3 人/天。在机电系统的优化上,大力实施设备变频改造,落实避峰填谷措施,更换高耗能设备,最大限度实现节能减排增效,预计年节约标煤 392 吨、节水 30 万方。为进一步提升装备效率,他们实施重点攻关,研究深部开采工作面顺槽超前支护液压支架技术,实现顺槽无单体支护。在采用大断面高强度支护巷道技术的基础上,成功应用综放工作面端部交叉布置装备配套及支护技术,在国内率先解决了制约两端头放煤的技术难题,一年多回收煤炭 6 万多吨。(盛玉强)



刘锋：学习成就梦想

■ 唐胡坤

东风德纳车桥有限公司十堰工厂维修电工刘锋,2008 年被评为东风零部件公司杰出员工、东风有限优秀员工;2009 年被评为湖北省节能能手、感动东风四十人、东风公司模范共产党员;2011—2013 年,连续三年被评为东风公司劳动模范,2013 年被评为中央企业劳动模范。

刘锋乐观健谈,脸上总是堆满笑容。然而,笑容背后并不是一帆风顺的。

采访中,刘锋提及自己的少年时期,年少时因为家庭经济困难没有机会直接读大学。但生活中的困难没有让他屈服,他始终坚信只要不放弃学习机会,什么都能学得、学得会。于是,20 年后的今天,刘锋用不间断的学习成就了他的梦想,不仅顺利拿到了大学文凭,还掌握了本专业以外的多种技能,并以他的“正能量”影响身边的人继续学习。

走进刘锋所在的维修一班休息室,看见桌上放着一个连着黄色电线的电器元件,刘锋一边收起电器元件,一边向记者介绍说:“这是我们从进口设备上拆下来的一个特殊的安全继电器,我把它拆开看看工作原理,希望以后能用到我们的电器保护装置的设计中去。”

在齿轮车间,同事们都知道刘锋喜欢“拆东西”。维修技师王羽翔是齿轮车间的老师傅,他告诉记者,刘锋很聪明,很多先进的电器元件,他拆一遍就知道工作原理了。刘锋刚进厂的时候,就是靠拆电器元件进行学习的。

实际上,刘锋不仅聪明,还特别好学。他把一股聪明劲专注于学习专业知识,提升专业技能。“我希望通过学习、改善,以最少的资金投入,实现设备最大价值。”刘锋说。齿轮车间有两个检验机 Y9550 阵地,共计 11 台设备,是齿轮加工的质量检验工序。设备操作属于多人交叉作业工序,无固定操作者,每日单机运行时间 15 小时,而工作的有效运行时间累计仅仅约 6 小时,能源浪费高达 60%以上。刘锋通过查阅资料,测绘设备线路,最终通过采用标准化控制部件,利用自动控制技术,最大限度减少设备空运行状态,实现了“人走机停”。据统计,通过实施改善,电能利用率由 37.5%升至 95.5%,11 台检验机月节约电能 9801KWH。

去年年底,在齿轮车间表彰大会上,一部精彩的宣传片展示了车间一年来的工作亮点,得到同事们的好评与掌声。然而,这部宣传片的作者并不是专业视频制作人员,而是视频制作初学者刘锋。为了制作这部宣传片,刘锋在策划、拍摄、制作、剪辑等方面都进行了精心组织,对班组成员进行明确分工,谁拍摄图像、谁负责文字稿件、谁进行后期配音都进行了安排。而作为“总导演”和后期制作的刘锋则利用休息时间,先后运用了 11 种视频制作软件,对宣传片进行了精修细剪。

作为齿轮车间分会主席,刘锋还将自己的一腔热情投入到工会工作中去。几年前,为了组织车间员工开展文体活动,他带头学起了打羽毛球,并组建了车间羽毛球协会。近年来,在刘锋的带领下,这支羽毛球协会从三五名会员发展到目前二十多名稳定会员,并每周一和周五定期组织两次集体活动。如今,刘锋也从一名车间队员,打进了厂队,成为厂羽毛球队一名主力选手。

河南省检验检疫局副局长王富晓莅临华英调研

5 月 15 日,河南省出入境检验检疫局副局长王富晓莅临河南华英公司调研指导工作,在公司董事长曹家富、常务副总经理张家明的陪同下实地参观禽类加工三厂并召开了座谈会。

在座谈会上,华英公司董事长曹家富向王富晓着重介绍了华英的出口贸易情况以及今后的发展规划,常务副总经理张家明就公司标准化建设、食品安全保障措施等工作进行了汇报。

王富晓副局长在听取汇报后,对华英公司食品安全控制和出口工作取得的成绩表示了肯定和赞赏,并指出河南检验检疫局将继续一如既往地服务于华英公司的出口工作,并在注册认证工作上提供更多技术支持与指导,力争使华英早日实现对欧盟出口,为河南省出口贸易的发展做出更大贡献。(本报记者 李代广)