

“高屋建瓴”筑牢“人才强企”根基



“海上创佳绩”绝活绝展

“人才是企业发展的第一资源，第一推动力。”去年8月份以来，彬长矿业公司坚持把铸强“三支队伍”和实施技能人才“学历+技能”双提升工程作为统筹推进富强文明绿色平安“新彬长”建设的一项重要工作部署，强化措施，狠抓落实，稳筑“人才强企”根基，为陕煤集团转型发展、追赶超越贡献更多“彬长力量”。

立足实际 科学研判职工队伍现状

彬长矿区水、火、瓦斯、煤尘、顶板、冲击矿压、硫化氢、地热等灾害交织叠加，是陕西省内生产条件最为复杂、自然灾害威胁最为严重的矿区。这样罕见的生产条件，不仅增加了安全管理难度，也给职工

技能操作提出了更高要求。近年来，彬长矿业采取了一系列加强队伍建设举措，逐步培养了一批勇于担当、敢打硬仗的干部职工队伍，但作为仍处于成长期的新型现代化煤炭企业，职工队伍结构还不尽合理，相当比例技能人才学历和技能水平相对较低等，与企业不相适应。加之，在国资委《关于深化省属企业人才发展体制机制改革进一步激发人才创新创造活力的实施意见》和陕煤集团“人才强企”战略要求下，进一步创新人才发展体制机制，完善人才发展政策措施，优化人才发展环境条件，最大限度激发企业人才创新创造活力，对彬长而言显得尤为重要。

统筹协调 量身制定人才培养规划

“缺什么补什么，差什么学什么。”结合彬长实际，瞄准素质“短板”，彬长矿业顺势而为，主动出击，开启智慧，科学确立技能人才培养的“彬长方案”。去年8月份，该公司率先制定印发了《关于加强技能人才培训工作的意见》，明确了在2022年实现“技术工人专业文化程度全部达到大专及以上；技术工人队伍中级工达到45%以上，高级工及以上技能等级

达到25%以上，引进或培养3-5名技能大师，建立3-5所技能大师工作室；建设一支陕煤领先、行业一流的高素质技能人才队伍”目标。在这样的时代背景下，技能人才“学历+技能”双提升工程应运而生，并被该公司提上重要议事日程加以有序推进。“学历”提升方面，该公司分批从大专以下文化程度和技师以下技术工人中选派人员，参加校企合作建立的学历班进行系统学习；“技能”提升方面，该公司要求各生产矿井和辅助单位积极发挥技能培养实施主体作用，大力加强“师带徒”、“老带新”和岗位作业过程控制管理培训力度，积极开展“技术比武”“绝活、绝技、绝招展示”及经验推广等活动，有计划安排广大职工进行专业培训，不断提升职工

精准发力 全面打通人才成长通道

去年9月份，该公司印发《关于2017年校企合作开展专业学历教育培训的通知》后，积极组织符合条件人员有序报名，经统计，共有来自各单位从事煤矿开采、机电一体化、矿井通风与安全等3类岗位工作的780余名技能人才通过资格审核。去年12月19日，彬长矿业公司携手陕西能源职业技术学院在大佛寺矿举行技能人才“双提升工程”启动仪式暨专业

学历培训开学典礼，校企双方签订了《校企合作专业学历培训协议》，全面开启“学历+技能”双提升工程，首批786名职工学员光荣入学，开启职业生涯新征程。按照教学计划安排，目前大佛寺矿、胡家河矿、小庄矿、文家坡矿、生产服务中心等5个教学点已先后展开授课3次，为广大职工学员培训了相应专业基础知识。今年2月26日，彬长矿业公司组织召开技能人才“双提升”工作座谈会，及时对首批职工学员参加校企联合培训情况进行回顾总结，从工学矛盾、教学管理、教学形式、教学内容、建立激励机制等方面分析研判技能人才“双提升”工作存在问题的解决方案，群策群力共商人才培养大计。近日，结合彬长矿区高瓦斯、煤层易自燃、洛河砂岩水害、冲击地压等自然灾害和当前安全生产严峻形势，该公司对培训方案作出调整和优化，适时新增设采掘、机电运输、一通三防3个培训专业，力求更好地适应企业发展对专业文化知识和技能提升的需求。

十年树木，百年树人。随着技能人才“学历+技能”双提升工程的持续深入推进，彬长矿业公司广大职工学业务、钻技术、练本领的氛围将日趋浓厚，人才辈出的良好局面将加快形成，建设富强文明绿色平安“新彬长”的自信也将进一步提升。(李阳)

黄陵矿业机电公司

职工培训“看人下菜”

“以前，我们的培训是根据全所职工的整体业务技能水平制定培训内容，就像大锅饭一样，而我们现在推行的‘看人下菜’培训方式，因材施教解决职工个人层面存在的理论及技术上的问题。”黄陵矿业机电公司供电所技术副所长这样向记者介绍道。

据了解，机电公司供电所管辖全矿8座变电站和20个箱变，运维着430余公里高压架空线路，担负着黄陵矿区生产生活的全部供电任务。面对如此庞大的供电网络，如何确保供电到分秒，安全无故障成为供电所寻求长远发展的突破点。

“我们以人的安全行为治理工作为切入点，以安全运行作为落脚点，聚焦职工业务技能水平参差不齐这一短板，不断创新培训方式，丰富培训内容，完善培训体制机制。”该公司负责人介绍说。

据悉，机电公司在坚持“三五”岗位作业修炼法宏观培训同时，同步施行“看人下菜”的微观培训新模式，即职工个人每天通过QQ群和微信群向高级技师、首席员工和技术骨干组成的“高能团”提出自身在知识、业务和技能方面存在的问题，由“高能团”成员在线解惑，这一举措从根本上解决了偏远站室职工难培训、培训难的问题。

“变电站中性点为什么要在运行前接地？”看到定周站值班员冯庆提出的问题后，该公司供电所副所长齐延辉立即通过视频电话联系他，通过理论结合图形的方式全面地对该问题进行了解答。“知道了变压器中性点接地的重要性，以后就再也不用忘记在变压器运行之前将中性点接地了。”

为了保证职工提出的问题能够在第一时间得到解答，供电所要求“高能团”必须保证每天有两名人员负责问题的查收、整理和解答工作。

只有职工自身的综合能力提升了，人的不安全因素才会降低，矿区的供电安全才能多一层保障。新的培训模式的施行，保证了职工在学好统一规定内容外，还能补充自身知识短板，做到学习有目的，真正为爱学的职工提供了学习的平台，为好学的职工提供了进步的平台，为学好的职工提供了展示的平台，在全所范围取得了人人要学习，人人想学习，人人能学习的良好氛围。(吕红利 曹川)



西安重装集团西煤机公司积极发挥现有博士后科研工作站、院士专家工作站、国家能源煤矿采掘机械装备研发中心等作用，建立了以首席工程师、首席技师、技能大师为主体的培训教师队伍，开展技术队伍传、帮、带，将一线的新技术、新工艺、新方法在公司范围内及时传授推广。图为被评为全国“煤机十大工匠”的何亚军在工作室开展培训。

何亚军在工作室开展培训。



黄陵矿业一号煤矿开展以打造“绿色书香矿井、助力追赶超越”为主题的读书分享会，鼓励职工多读书、读好书、用好书，提升全民阅读素养，壮大书香矿井品牌，让文化之根深植基层沃土，激发企业内生动力，助力追赶超越。倪小红 段倩 摄

建新煤化公司

让80后唱主角挑大梁

作为综采队主管机电设备的副队长，每年一季度都是最忙的时候，但今年的忙法和去年有些不一样。今年年初，80后秦少华被蒲白建新煤化公司任命为综采队党支部书记兼工会主席，自言“工作更忙了，担子更重了”的他，工作也更认真负责了。

对于这次被提拔，秦少华坦言没有想到，但综采队的员工们却很拥护，“业务技术精湛，工作认真负责，人品更是让人佩服，公司就该提拔重用这样有德又有才的优秀青年到管理岗位上来……”以德为重，实绩至上，用人标准，受益的不止秦少华一人，这次被公司任命、聘任的德技双优的80后就有好几人被任命、聘任为科(队)管理干部。建新煤化公司按照有德有才，破格重用；有德无才，培养使用；有才无德，限制录用；无德无才，坚决不用的原则进行选人用人。把“有德”摆在任命、聘任年轻管理干部的首位，采用述、评、能、勤、绩“五步”工作法，对任命、聘任的管理干部实施全方位细化考评。

“述”，就是在民主评议中增设述德环节，述职报告必须述德，考察谈话必须述德；“评”就是在“述”的基础上，采取调查测评相结合的方式方法进行印证，由他所在单位的领导和身边的员工进行评议；“能”就是对管理能力、执行能力、攻坚克难能力等进行印证；“勤”就是勤于学习，工作精益求精，在平凡的岗位上做出不平凡的工作成绩；“绩”就是按照时间节点，高质量、高标准完成公司下达的各项任务。

古语说得好，“选士用能，不拘年幼，明矣。”干部队伍年轻化是时代的潮流，是事业长远的需要。大胆启用年轻干部，既解决了干部队伍老化问题，改善了班子结构，又为干部队伍注入了新鲜血液。

目前，建新煤化公司通过创新活动载体、丰富教育形式，以贴近实际的学习教育推动“法制讲堂”“安全讲堂”“技能讲堂”和“道德讲堂”开讲，扎实开展“五个一”学习活动，教育引导党员干部坚定理想信念、锤炼党性，提高综合素质。(韩保柱)

“煤花”绽放 香溢矿区

在矿山深处，有这样一群女性，她们没有豪言壮语，却尽心尽责，以优质服务赢得信赖，展示巾帼风采。她们用女性特有的细心、耐心、勤劳和温柔谱写着一曲动人的篇章，把美传递到矿山的每个角落，流淌进每个人的心坎里，她们就是榆北煤业曹家滩矿业公司的女职工。

镜头一：物资部的“大姐大”

桌面上摆放了几沓票据本，女孩边翻看着票据本，边仔细往电脑里录入数据。傍晚的物资部办公室十分安静，键盘敲击声清脆。女孩十分专注，竟未察觉笔者走近。

镜头二：机电部的“女汉子”

“冯师傅，咱这挡板呢？怎么不插上？”
“哦，在这旁边放着呢，出来进去不方便，就拿下来了。”
“那怎么行，老鼠这些小动物跑进来了，造成相间短路，烧坏设备，主

通风机就不能正常运行，威胁着井下所有人的安全，这可不是儿戏啊。赶紧装上，绝对不能为了出方便就随便将挡板取下。”
“这怎么写着防爆门检查正常，咱们的防爆门还没安装呢，运行记录是反映设备运行状况的基本资料，必须详实，不能这么不负责任。”

曹家滩公司机电部王丹丹她主管机电基础资料及主通风机的安全运行，平时跟人相处她都会提供方便，但是技术资料的要求可是决不让步，跑起现场更是名副其实的“女汉子”。

镜头三：财务部的“铁娘子”

“王师，你这票据主管领导没签字，我不能给你办理。”

“某女职工生下一对双胞胎，其产假应不少于多少天？”“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方的协议？”近日，韩城矿业公司桑树坪二号井工会利用微信、QQ在网上开展了一系列普法知识竞答活动，让职工足不出户就可以参与到工会活动中。

今年初，二号井工会为了创新工会工作模式，全力推行“互联网+”服务职工工作，在建立线上平台的同时，对线下工作模式和工作方法进行改进，进一步延伸工会服务触角，实现信息多跑路，职工少跑腿，对职工关注的生活福利、“五小”创新、文娱活动等项目进行公开，使职工通过网络享受“便捷式”服务，互联网上推送职工网络知识竞答只是这项工作的一瞥。网络的便利性、透明性有效地增强了职工对工会的认可和参与，使工会工作更加接地气，让工会变“工惠”。

据悉，该矿工会还将进一步推进“互联网+工会”服务职工平台建设，打造职工的网上“娘家人”，积极推进网上入会、网上学习、网上维权、网上竞赛、网上帮扶服务等功能的实现。(陈鸣真 高静)

董矿分公司

走近基层 开通“直播”

“职工同志们！大家好，欢迎关注《煤海直播》，我现在所在的位置是井口通道，现在我们就请一位职工现场演练‘手指口述’……”

“小李，快看，这不就是咱掘一队的李志刚吗？‘手指口述’演练视频都上微信群了，练得真好，赞一个！”
“这就是那天在井口现场抽查录制的，以后可得好好练了。”

近日，澄合矿业董矿分公司开通了《煤海直播》，用微视频和现场互动的形式记录一线职工奋斗的足迹，在董矿微信平台、党建群和安全生产隐患群播出，吸引了广大职工的关注，获得职工们频频点赞。《煤海直播》设立了“区队长安全访谈、大家向我看、充电微讲堂、童心雅语话安全”等栏目，用手机拍摄画面，用最少的投入，最快的时效，最真实的场景，最接地气的视角，为职工鼓劲，为创新点赞，为劳动者喝彩，展示董矿人奋斗的主旋律。

截至目前，《煤海直播》已播出四期，关注微信平台和微信群在矿区已呈火热度。(任玉倩 陈小利)

工会动态

澄合矿业公司工会

劳模评选向一线倾斜

本报讯 近日，笔者从澄合矿业公司工会了解到，今年该公司劳动模范评选将重点向一线工人和技能人才倾斜，一线职工的推荐比例将大大提高。其中，一线职工(含农民工)不少于70%，专业技术人员和各类创新标兵不少于20%。

据介绍，今年的劳模评选工作面向基层，面向一线。劳模人选以一线职工、专业技术人员和各类创新标兵为主要推荐对象，尤其向长期在条件艰苦、工作难度大的岗位工作的同志倾斜，推荐对象原则上从各单位劳动模范和先进工作者中产生，副处级以上领导干部不参加评选。凡被推荐的人员，都要征得组织人事、人力资源部门同意，并征求纪检、安全生产、节能环保、工会等部门意见。近3年内发生较大以上安全、环保和稳定责任事故的一律实行“一票否决”制，不参与评选。(张新红)

矿建二公司工会

调研基层职工心理状况

本报讯 为进一步增强职工的健康意识，引导一线职工缓解心理压力，保持健康的心理状态，3月中旬以来，建设集团矿建二公司工会走出办公室，深入项目部蹲点半个月，对基层职工开展了职工心理状况专项调研。

此次调研是该公司工会针对职工代表有关“关注基层职工心理健康”建议所开展的专项活动。为了达到听真话摸实情的目的，该公司工会工作人员分赴陕北小保当、红柳林、车村、铜川冶坪等地，与基层职工同吃同住同劳动“零距离”接触，亲身体验项目部职工的工作生活。与此同时，该公司工会还将问卷调查与访谈调研结合起来，以问卷的形式了解职工的基本满意度，对基层职工心理状况形成平面性认识；以自由交谈的形式了解基层职工的基本意愿，对职工思想和心理动向形成立体化认识。

据悉，此次调研共走访职工27名，收到问卷54份，下一步将交由公司心理学专业人员进行分析并形成调研报告。公司还将为基层职工开通网上咨询通道，实时帮助基层职工解决心理难题。(刘晋)

桑树坪矿 「互联网+」服务让工会变「工惠」