

# 让工会成为职工的“娘家”

## ——黄陵矿业机电公司“三心”型工会创建小记

今年以来,黄陵矿业机电公司以“三心”型工会创建为抓手,搭桥梁、建平台、强机制,充分发挥工会职能作用,不断为职工办实事、解难事,持续增强团队凝聚力和企业综合实力。

### 搭桥梁,让职工暖心

该公司积极开展困难帮扶工作,大力实施全方位、无死角的人户摸底模式,建立健全困难职工档案,完善困难帮扶机制,使真正困难的职工有依靠、能依靠。

“在我的家庭遭受重大变故,在我最困难、最无助时,是公司工会第一时间发动职工积极捐款,手拉手帮我渡过难关。”该公司职工王栓科告诉笔者。2013年,妻子和女儿遭遇交通事故,一下子击垮了这位50多岁的矿工。公司工会知道后,第一时间派人对他进行思想安抚,同时发动全公司职工捐款,接到公司筹捐的2.3万捐

款,王栓科流下了感激的泪水。

近年来,该公司坚持贴近一线、贴近困难职工的原则,大力实施“民生助力”工程,扎实开展“送温暖”活动,拉近了工会与职工的距离。先后开展了送元宵、送粽子活动,开展金秋助学、送清凉、一线慰问、为职工过生日蛋糕卡等活动,发挥了工会的桥梁纽带作用,扩大了工会在职工中的影响力。

### 建平台,让职工舒心

该公司始终以丰富职工业余文化生活,提升职工的文化素质,形成工作合力为工作重点,不断完善机构设置,健全软件设施,积极组织职工喜闻乐见的文娱活动,提高职工身体素质,凝聚工作向心力。

一方面组织开展了迎合职工口味的文化娱乐活动,另一方面该公司工会试图以自媒体平台为抓手来提升职工

的文化素养。

2014年,该公司工会分别在职工层面和管理干部层面建立了“益新家园”和“益新基点”两个微信平台,针对普通职工层面先后推送了国学养生、孝文化、时政新闻等帖子,针对管理干部,该公司以企业管理为重点,不断推送具有借鉴和指导性的帖子,使干部职工随时随地学。

该公司以知识型、学习型、创新型职工队伍建设为目标,坚持职工书屋建设不间断,经常为职工购置书籍,为职工创造学习平台,使职工在阅读中丰富知识、提升素质、提高境界,不断实现职工队伍整体素质和企业核心竞争力的持续提升。

### 强机制,使职工凝心

近年来,该公司工会以“深挖内潜”为

主题,充分调动职工的积极性,大力推进节约型班组建设,坚持开展修旧利废、“五小”发明活动,建立健全考核奖惩机制,进一步调动职工积极性。

在机电公司,职工的发明成果一经认定后,该公司会以职工的名字来命名,实行“冠名权”管理,对于职工的发明经公司鉴定具有降本增效作用的,该公司还会给予职工个人一定的奖励,使职工名利双收。

该公司还加大修旧利废工作力度,拟定修旧利废清单,制定立项表和质量追踪表,统一登记、核实、验收、管理,确保修旧利废工作高效开展;坚持“能用不换新,能修绝不扔”的原则,进一步做好废旧物品回收利用工作,补充完善报废设备和废旧材料管理办法,规范了材料及备件计划的计划、申报及领用程序,最大限度节省了开支。

(曹川 李超)

## 精准帮扶让矿工心里暖洋洋

“咱们工会干部就要多为职工办好事,多宣传企业的好政策,把每一件好事都办好。特别是助学这个事,咱要多宣传,争取不漏一户。”日前,澄合重矿煤业公司党群例会上工会主席的一番话,让职工倍感温暖。

今年,机运队肖黑娃的儿子考上了成都电信学院,女儿考上了山东大学,正当全家人为孩子学费发愁的时候,该矿工会为他们送去了6000元的“金秋助学”金,这让肖师傅全家人喜出望外。据了解,高考结束后,该矿对全矿建档困难职工子女入学情况进行摸底调查,同时特别关注了农工困难家庭子女和两个大学生的情况,及时将“金秋助学”金送到了困难职工子女手中。

据了解,该矿“金秋助学”的帮扶力度较以往明显扩大。今年“金秋助学”的受助者不仅有已在普通高校就读的困难职工子女以及考入职高、专科、本科的集团公司建档困难户和低保户职工子女,还有两个大学生家庭和农工困难家庭子女。与此同时,该矿即将开展“金秋助学”座谈会,为即将上学的学子们送一份企业的礼物和祝福。

“金秋助学”是陕煤集团“三项救助”的其中一项,该矿本着“不让一名职工子女因为经济困难而辍学”的宗旨,每年坚持深入开展“金秋助学”活动,对在读的困难职工子女和当年考上大学的困难职工子女分别给予1000元至3000元不等的资助。截至目前,该矿通过“金秋助学”、扶贫帮困等活动,累计发放助学金9万余元,帮助46名困难职工子女解决了上学问题。(高琦)



虽已立秋,但高温仍在持续,陕煤公司全体员工没有片刻松懈,为了环保项目能够加快推进,为了生产系统能够平稳运行,他们不惧高温,奋战在一线。

张岳青 摄



陕钢龙钢公司轧钢厂开始了一场加热炉热送辊道的突击维护工作,他们凭借着惊人的毅力,让“秋老虎”变成了“纸老虎”,用“三服”精神(服一线员工的专注,服一线员工的敬业,服一线员工的意志)战胜了“三伏”。

郝莹 摄

## 老孙的高兴事

“老孙,听说你们铆焊车间又出新产品了,还签订了一批量的订单。”“可不,为了加工这个U型钢支架运输车辆产品,咱们技术研发团队可没少下功夫。”望着眼前的老友,老孙的思绪回到了半个月前……

在澄合煤机公司铆焊车间里的焊机、钻机和切割机正在运行,老孙走进熟悉的车间,多种电气设备“隆隆”的运转声,他听着心里就踏实。突然,他接到一个电话,“孙主任,咱们矿区的合阳一矿急需一种29U型钢支架运输车辆,根据矿方井下运输巷道实际,我们来研究下加工方案。”“好的,我马上到。”老孙向技术部的

校工回答道。

摞下电话的老孙,急忙赶到技术部与技术研发人员开始数据收集资料、设计加工图纸,经过两天的努力和反复校对数据,确定了加工标准,铆焊车间职工对照设计加工参数,从选料到下料、铆焊、再到现试制29U型钢支架固定方式、与1.5吨矿用车辆链接试用,每个环节都经过技术验证,并顺利通过地面模拟井下轨道运输安全试验,保证了产品质量。

新产品在矿井成功投用后,可在井下巷道运输过程中与矿用罐车链接后同时开展运输作业,具有运输物料过程中车辆稳定性强、安全性能高等

优势,将有效提高矿井安全运输效率。此次研发的U型钢支架运输车辆,在保持实用型的基础上,还可依据每个矿井生产现场运输轨距宽度、巷道高度、运输轨道曲率半径和运输数量及效率等实际情况进行精心设计,精准制造,以保障高品质规格的产品来满足用户需求。

29U型钢支架运输车辆赢得了用户赞誉,“这不,我们车间职工的工作热情高涨,都自愿放弃中午休息时间,在车间加班加点为承接又一批量29U型钢支架运输车辆生产任务进行精心加工制造。”老孙高兴地说。(王文亮)

### 神木煤化工

## 打造人才队伍 建设“升级版”

神木煤化工产业有限公司积极实施“人才强企”战略,突出育才、引才、聚才、用才四大环节,加强“三支”队伍建设,为打造循环经济特色鲜明的新型煤化工企业提供了源源不断的人才支持和智力保障。据统计,自2016年以来,该公司先后举办职业继续教育、专业技术人员知识培训班8期次,参训3200多人次,引进各类技术人才300多人,通过职称评定新增技术人才226人。

积极搭建平台育才。结合现代煤化工企业发展的现实需要,该公司紧扣“提升技能,追求快乐”的学习理念,采取外部研修、高校培养、内部培训、专题讲座等多种形式,积极实施“人才素质提升工程”,结合不同企业实际,针对性开设专题课程培训,实现了知识输送与员工需求的对接。如天元公司结合企业管理实际和职工队伍现状,与北京工程大学合作成功举办了工程硕士学历班,为企业储备高级管理人才60名。采取内训与对标相结合方式,公司分层次组织6家实体单位领导班子成员、机关部室负责人和各类专业技术人员近百人次,先后赴中煤能源陕西分公司等优秀企业对标,让广大干部开拓了视野,找准了短板。

全面依托项目引才。依托富油、天元、东鑫垣公司重点项目推进,该公司项目实施项目管理与人才对接,先后引进各类专业技术人才300多名,高级管理人才7名。此外,制定出台了《科技创新成果评定和奖励办法》,积极引导和鼓励技术人员大胆技术创新,直接应用技术创新成果48项。

突出产学研对接育才。围绕推进企业高质量发展,该公司依托天元公司、富油公司省级高新技术企业品牌优势,以重点项目推进为着力点,出台了高层次人才引进、高技能人才培养等制度;建立了科技研发、技术项目、人才培养与国内外高等院校长期合作的“产-学-研”一体化的联动工作机制,有效提高了自主创新能力和科技成果转化能力。

围绕创新发展育才。按照“惟才是举、择才善用”的人才理念,该公司制定出台了《后备干部使用管理办法》、“三项机制”落实配套制度,建立了科学有效的考核评价体系和激励约束机制,把合适的人用到合适的岗位上。近年来,该公司所属的6个生产经营实体,先后通过岗位交流、提拔使用、降级使用干部80多人次,充分发挥了优秀人才在推进经营发展中的强拉推动作用。(张光荣)

### 给每个职工学习提升的机会

2017年12月19日,为深入落实陕西省国资委深化人才发展体制机制改革部署和陕煤集团“人才强企”战略,彬长矿业携手陕西能源职业技术学院启动“学历+技能”双提升工程,首批职工学员786人。

彬长矿业各类农工交叉叠加,是陕西省内生产条件最复杂、自然灾害最严重的矿区之一。罕见的生产条件,不仅造成安全管理难度大,也给职工技能操作提出更高要求。近年来,彬长矿业加强“三支队伍”(经营管理队伍、技术人才队伍和技能人才队伍)建设,逐步培养了一支勇于担当、敢打硬仗的职工队伍,但仍有相当多

的职工学历和技能水平偏低,与企业发展不相适应。

当人才缺口逐渐拉大的时候,彬长矿业开始谋划依托“小资源”,开展“大培训”。通过“学历提升+技能提升”的同频共振,“岗位津贴+技能津贴”的驱动激励,让每一位职工都有一次获得知识、提升技能的机会。

### 校企合作“订做”教学大纲

在“学历”提升方面,彬长矿业从大专以下文化程度和技师以下技术工人中选派人员,分批次参加校企合作建立的培训班进行系统学习。培训班学制设置为两年半年和一年半两种。培训方式是利用职工班前、班后或双休日等时间,由陕西能源职业技术学院专业教师,每周集中在各矿区教学点授课。

在“技能”提升方面,彬长矿业加大“师带徒”“老带新”和岗位作业培训力度,积极开展技术比武、绝活展示以及经验推广活动,不断提升职工实操技能。

企校双方按照国家成人大专以上学历教育大纲和“专业设置与企业需求、技能训练与岗位要求、培养目标与用人标准”相协调的原则,结合彬长矿区实际情况“订做”教学大纲。

“我们建立了兼职教师库,选拔79名公司内部采矿、安全、通风、地测、机电五大专业的高级、中级职称工程技术人员担任兼职教师。”彬长矿业公司人力资源部副经理李红选说。

校企合作开创了“工学结合”“双导师制”的合作培养模式,让职工掌握本专业必备的文化基础知识及一定的专业技能知识,具备一定的操作能力,适应企业转型发展对专业文化知识和技能提升的需要。

### 正向激励保障人才成长

为确保“双提升”工程有序推进,彬长矿业从2017年8月起制定实施了多项激励措施,收入分配倾斜技术工人岗位,提高技术工人学历津贴和技能津贴标准等。按规定,技术工人岗位津贴标准为大

## 工会动态



近日,黄陵二号煤矿工会组织开展了“送清凉、暖安全、鼓干劲”系列慰问活动,为高温下坚守岗位的一线职工送去物质的清凉和精神的温暖。“在井下吃西瓜头还是一次,比地面吃着甜,就是爽。”在该矿207综采工作面,职工边吃西瓜边说乐。(韩兰兰 摄)

### 象山矿井

## 出版职工维权宝典

本报讯 今年,韩城矿业公司象山矿井将《陕西工人报》近年来权益维护专栏内与煤矿职工联系紧密的案例、法规等辑录成《煤矿职工维权宝典》,印发给干部职工,维护干部职工合法权益。

此次编印的《煤矿职工维权宝典》共六大板块,五十七章,详细为职工讲解在工资薪酬、工伤待遇、职工福利等方面存在的利益问题,同时对相关案例进行剖析点评。该矿利用班前会和业余时间组织职工集中学习和自学,同时成立职工维权工作办公室,为职工答疑解惑,让职工能利用法律法规利器强大自身,快乐工作,明白维权。(严改丽 高升)

### 建设集团澄合公司

## 关注民生打通“最后一公里”

本报讯 连日来,随着建设集团澄合公司工会《关于开展职工代表巡查“两堂一舍”的通知》文件的下发,一个给工地一线职工食堂、澡堂、宿舍添设备器材、无澡堂盖澡堂、无冰箱买冰箱,卫生脏集中打扫,环境差努力改善等一系列关注民生福利、关爱职工健康的集中统一行动在澄合公司所属渭南片区、陕北片区、西安片区、彬长片区各个工地迅速全面展开。

按照该公司二届四次职代会暨2018年工作会行政工作报告安排,2018年全面提高施工一线干部职工幸福指数位列全年办实事之首,该公司工会从3月份起,全面拉开了改善提高施工一线“两堂一舍”专项整治行动,旨在为施工一线的干部职工把实事好事难事干好管办好。(郑启刚)

## 一线传真

### 韩城救护大队

## 举行新训队员培训班

本报讯 8月14日,韩城矿业救护大队举行2018年度新训队员培训开班典礼,全体参训队员与授课讲师20余人参加仪式,大队领导作了热情洋溢的开班动员讲话。

此次培训与往年有几点不同之处,一是参加培训的人员除本单位新招收的队员外,同时还对来自兄弟单位救援系统的6名人员进行培训,采取统一管理、统一授课的原则进行。二是新招收的队员学历较高,既有学校毕业的大学生,还有从事过煤矿工作的技术人员。三是担任此次培训授课的讲师,均由拥有高级职称的人员和中级技术骨干担任,将多年总结的救援理念和救援技能传授给大家。(李坤)

## 西固煤业开启刷脸模式

本报讯 “听说地面考勤系统从今天开始就可以刷脸了!”蒲白西固煤业排队进行数据采集和录入工作的干部职工们议论纷纷。

指纹考勤是西固煤业近年来一直使用的出勤记录模式,但是大多数从事井下岗位和地面煤线系统的干部职工,因长期指纹磨损或手指清洗不净等各种原因,造成考勤录入不上的问题时有发生,只能联系人力部进行指纹的重录,耽误了正常出勤和上下班时间,也影响了出勤的准确性,为矿区职工带来诸多不便。为彻底解决这一问题,该公司对指纹考勤系统进行了更新换代,更新为更为便捷、更为时尚的“刷脸”模式,其使用的效果和工作效率,获得了该公司干部职工一致称赞。(杨晓亮)

## 拿学历添技能 得津贴有奔头

# 彬长矿业公司正向激励助力职工成长

“以前,我只是能熟练操作综掘机,现在通过系统学习,我掌握了综掘机的工作原理,生产过程中出现的一些小故障,自己就能及时修理。”近日,作为彬长矿业公司“双提升”工程的首批学员,胡家河矿综掘一队职工马彬强和其他785名学员一样,收获了许多。

### 给每个职工学习提升的机会

2017年12月19日,为深入落实陕西省国资委深化人才发展体制机制改革部署和陕煤集团“人才强企”战略,彬长矿业携手陕西能源职业技术学院启动“学历+技能”双提升工程,首批职工学员786人。

彬长矿业各类农工交叉叠加,是陕西省内生产条件最复杂、自然灾害最严重的矿区之一。罕见的生产条件,不仅造成安全管理难度大,也给职工技能操作提出更高要求。近年来,彬长矿业加强“三支队伍”(经营管理队伍、技术人才队伍和技能人才队伍)建设,逐步培养了一支勇于担当、敢打硬仗的职工队伍,但仍有相当多

的职工学历和技能水平偏低,与企业发展不相适应。

当人才缺口逐渐拉大的时候,彬长矿业开始谋划依托“小资源”,开展“大培训”。通过“学历提升+技能提升”的同频共振,“岗位津贴+技能津贴”的驱动激励,让每一位职工都有一次获得知识、提升技能的机会。

### 校企合作“订做”教学大纲

在“学历”提升方面,彬长矿业从大专以下文化程度和技师以下技术工人中选派人员,分批次参加校企合作建立的培训班进行系统学习。培训班学制设置为两年半年和一年半两种。培训方式是利用职工班前、班后或双休日等时间,由陕西能源职业技术学院专业教师,每周集中在各矿区教学点授课。

在“技能”提升方面,彬长矿业加大“师带徒”“老带新”和岗位作业培训力度,积极开展技术比武、绝活展示以及经验推广活动,不断提升职工实操技能。

企校双方按照国家成人大专以上学历教育大纲和“专业设置与企业需求、技能训练与岗位要求、培养目标与用人标准”相协调的原则,结合彬长矿区实际情况“订做”教学大纲。

“我们建立了兼职教师库,选拔79名公司内部采矿、安全、通风、地测、机电五大专业的高级、中级职称工程技术人员担任兼职教师。”彬长矿业公司人力资源部副经理李红选说。

校企合作开创了“工学结合”“双导师制”的合作培养模式,让职工掌握本专业必备的文化基础知识及一定的专业技能知识,具备一定的操作能力,适应企业转型发展对专业文化知识和技能提升的需要。

### 正向激励保障人才成长

为确保“双提升”工程有序推进,彬长矿业从2017年8月起制定实施了多项激励措施,收入分配倾斜技术工人岗位,提高技术工人学历津贴和技能津贴标准等。按规定,技术工人岗位津贴标准为大

专学历300元/月,本科学历600元/月,是同等学历管理岗位的2倍至3倍。井下技术工人技能等级津贴最高达1400元/月。凡取得企校合作专业毕业证书的农工可转为全民合同制职工,并作为选拔班组长、区队干部的任用条件之一。

彬长矿业设立“技能大师工作室”,培养和招聘技能大师,建立技术创新成果奖励机制,发挥技能大师工匠精神引领效应,确保用3年至5年时间,实现公司职工专业文化程度全部达到大专及以上学历,技能队伍中高级工占比达到45%以上,高级工及以上占比达到25%以上的目标,建成陕煤集团一流技能人才队伍。

今年3月11日,在第五届“彬长矿工节”上,彬长矿业召开人才与科技表彰会,拿出374万元奖励近年来各专业领域的领军人才、技术创新先进个人等。

打破煤企传统培养模式,彬长矿业开启了从企业技能人才培养到高技能人才引进,从技能人才专项资金使用到建立技能人才自主评价体系的多元化技能人才探索实践之路。(曹桂清)