

黄陵矿业：此情不变是民生

员工收入稳定增长,吃住行洗全面改善,作业环境更加舒适,职业生涯更加畅通,诉求通道更加宽广,精神生活更加丰富。从一片盐碱荒滩起步,到靓丽文明黄陵矿区崛起,建矿30年长卷舒展,一路栉风沐雨,砥砺前行;一路沧海桑田,矿区巨变……唯一不变的,是深深植根于员工的民生情怀。

智能化 让职工充满自豪感

“每天割煤7刀、采煤4200多吨,能挣155工分,收入400多块钱。”这是黄陵矿业一号煤矿采煤工人袁曾曾工作一天后最关心的事情。

“我们每天工作8个小时,不用下井,只需要操控着几个按钮,就能完成以前的采煤作业。”已经有12年工龄,仅有中专文化水平的袁曾曾谈到自己如今的工作满脸自豪,在这之前他已经有9年井下采煤经历。

“将矿工从艰苦危险的环境中解放出来,从高强度体力劳动中解放出来,真正让职工体面劳动、舒心工作。”在黄陵矿业公司,智能化无人开采技术的成功应用无疑让职工充满了自豪感。

从率先实现技术突破到引领行业发展潮流,从全面推广智能化无人开采技术

到致力于实现全矿区采煤工人地面采煤,黄陵矿业与时俱进的发展格局蕴含更多的是民生情怀。

黄陵矿业公司党委书记、董事长雷贵生表示:“我们追求的不仅仅是在技术上达到行业领先,而是要将这项技术在全行业推广,黄陵矿业四对矿并要全面实现智能化无人开采,要让我们的生产现场更舒适,让我们的职工作业更安全。”

抓实干 让职工更有归属感

“知屋漏者在宇下,知失政者在草野。”无论是涉及职工柴米油盐的小事,还是事关企业改革发展大计,听民声、顺民意、谋民利,才是持续发展最坚实的基石。

干部脚下的泥土有多厚,与职工的感情就有多深。“通风队的杨斌洲父母年迈,女儿今年考上大学,家里比较困难;选煤厂职工张店红建议我们增加餐厅菜品;家属协管员赵芳玲的母亲身体不好,我们要组织志愿者定期去看望……”在黄陵矿业,从党委书记到工会主席,从区长到家属协管员,广大职工的意见、困难职工的诉求,总是他们心里最大的牵挂。

谈到今年职工交口称赞的话题,黄陵矿业一号煤矿职工餐厅主管康艳玲认

为肯定是职工餐厅的变化,她说:“今年6月,我们先后组织10名厨师外出培训,向全矿职工发放调查问卷1000余份。根据职工诉求,我们在提升饭菜质量的同时全面更新食谱,推出了10余种特色小吃,如今每到饭点,餐厅都坐得满满当当,经常还有外单位的职工来这里就餐。”

感人心者,莫先乎情。从帮扶困难家庭到资助职工子女上大学,从提升餐厅服务水平到监控超市商品价格……黄陵矿业在关注“衣食住行”这些基本民生的同时,更加关注“安居乐业”这些热点民生。2018年,黄陵矿业积极推进民生建设,其中矿区道路美化、退休职工活动中心建设、张湾小区廉租房分配、共享单车引入、职工住宅楼和公寓建设等职工高度关注的民生工程均已提上日程,这标志着黄陵矿业在提升企业经济效益的同时,更是一心一意与员工分享发展红利。

真扶贫 用行动彰显国企担当

制定困难职工医疗救助实施方案,防止因病致贫现象发生;对困难职工子女上学实行每年救助,解决上学难问题;制定困难职工紧急救助制度,应对职工突发意外造成的生活困难……黄陵矿业公司每年

用于扶贫帮困的资金达到180万元以上。

“在黄陵矿业上班,我心里很踏实,因为企业是我们最坚实的依靠。”谈起企业给予自己的帮助,黄陵矿业二号煤矿准备队职工李军峰说了一件发生在自己身上的事。原来在2018年初,李军峰两岁大的孩子被诊断出患有肾母细胞瘤,参加工作5年,生活刚刚有点起色的李军峰一时不知所措,该矿了解这一情况后,先后组织职工募捐近两万元。并将其列为困难职工予以帮扶,杜绝了矿区职工“因病致穷”现象的发生。

如果说,给特殊群体以依靠,对困难职工以帮扶,是黄陵矿业的老传统。那么致力于让地处秦巴山区的贫困村脱贫致富,则是黄陵矿业人奉献社会的大情怀。

“以前靠外出打工每月挣3000多元来养活一家七口人,收入还不稳定,2018年4月来到黄陵矿业双龙煤业成为了一名液压支架工,现在每月收入都固定在8500元以上。”谈起现在的工作,来自笔架村这个贫困山村의谷选周以前想都不敢想。

“让矿区职工行有车、住有房、乐有场,让对口帮扶贫困村从脱贫路走向致富路,黄陵矿业一直在用行动来彰显国企的担当。”公司党委副书记、纪委书记孙鹏说。



近日,黄陵矿业机电公司结合青工人数多、实操能力弱、技术底子薄的实际问题,在全公司范围内推行实操授课“一对一”培训模式,由高级技师、专业带头人、技能大师针对职工在日常检修中遇到的难点问题进行现场解惑,变“一锅炖”为“一对一”培训,提高了职工处理问题的能力。

毛乌素沙漠深处的厂务公开栏

“小田,快看你这个月的工资有多少,这是各项养老统筹的扣款,拿到手的工资还有这么多呢!”“还有咱们上个月完成生产任务的情况。”近日,陕北毛乌素沙漠的榆林化工场地平整土方工程项目办公区的厂务公开栏已投入使用,就项目部的重大事项公开、任务完成情况、工资分配情况、材料消耗情况、奖励情况等涉及员工切身利益的事项予以公开,及时向员工传达项目部的各种信息,充分发挥职工参与企业民主管理,发挥民主监督作用,保障员工的知情权、参与权。厂务公开栏的建立扩大了职工参与、监督管理的范围,开创“看得见管理”新理念,构架起企业与职工双向沟通的桥梁。

为依法维护和保障职工的权利,充分调动广大职工和经营管理者的积极性,不断强化民主管理,加强民主监督。建设铜煤公司通过实行厂务公开栏,进一步增强公司各

项工作和改革的透明度,促进公司廉政建设和管理机制建立健全,推动企业持续稳定发展。确保厂务公开制度化、标准化运作。近年来,建设铜煤公司高度重视厂务公开工作,将其纳入重要议事日程。建立了由公司党、政、工负责人组成的厂务公开领导小组和由纪委、工会、职工代表组成的厂务公开工作监督检查小组。明确规定了厂务公开的主要公开内容、公开的形式以及程序,制定了厂务公开的工作制度和各岗位、各部门的职责、考核内容以及基础台账。确保厂务公开工作走上了制度化、标准化轨道。

延伸焦点问题,细化厂务公开的内容。实行厂务公开制度的目的,就是为了推动企业的健康发展。因此厂务公开明确了重点,要着眼于职工。在推行厂务公开中,公司制定了详细的实施办法,细化厂务公开的内容、形式、程序、时间和考核标准,通过厂务公开,让职

“好学、上进、爱钻研、聪明嘴甜。”“踏实肯干,特别能吃苦,我们都佩服……”这是周围的领导同事给他的一致评价。在陕钢龙钢公司炼钢厂转炉新区,有这样一个年轻小伙子,他经常来回穿梭在区域各个设备间,有时巡检,有时解决难题,忙得不亦乐乎。他就是该区域的设备技术员樊胜午。

今年三月份,樊胜午被分配到炼钢厂转炉新区担任技术员,这对于技术人才相对缺乏的转炉新区来说,可真是太及时了。可大家高兴之余,又隐约有些担心:在炼钢转炉这个“苦热”之地,这个“高材生”能扎下根来吗?而樊胜午用实际行动给出了一个明确而坚定的答案:能!

专业对口,并不是和想象中的那样,在工作中立刻能做到信手拈来、驾轻就熟。众所周知,转炉一年四季要承受高温炙烤,设备技术员要了解区域几百上千台设备零部件的规格,需要不停行走在现场的每个角落。进入工作状态的他,每次总是率先扛起测量工具,拿着小本子,走在众人前面,爬上跑下。一天的测量工作下来,往往是衣服布满汗渍,人已是腰酸腿疼。这时有人不禁好奇地同起他,作为大学生,为什么要选择到炼钢厂工作。这时的樊胜午总是微微一笑,“我既然选择学习机械这个专业,注定我要热爱

陈家山煤矿 班组管理从点到面实现纵深发展

本报讯 铜川矿业公司陈家山煤矿为积极贯彻集团及公司安全管理模式,强化班组自主管理意识,提升班组自主管理能力,推动班组建设向纵深发展,确保安全“零”目标的实现。

围绕安全抓生产,创建安全生产型班组。始终把安全工作作为一切工作的基础,深入开展班组安全文化建设工作,抓好新职工安全文化学习帮教工作和班组现场安全隐患排查整改工作。做到安全细抓,形成从点到线、从线到面处处保安全体系,形成人人抓安全、人人保安全格局。

严抓质量保效益,创建质量效益型班组。严抓质量标准化工

作,做到工程标准全覆盖,每月定期组织拉网式质量标准化检查。质量指标细化到每一个岗位,把任务分解到每一个人,把标准贯穿于每一道工序,把考核落实到每一个行为,实现班组精细化管理,重点工程做到各个突破,步步为营,切实提升班组质量标准化意识。

创新培训重现场,创建学习创新型班组。创新培训方式,以创建学习型班组为切入点,带领职工走进现场,重抓实操培训,组织全矿职工开展现场实操竞赛活动,建立奖励机制,提高职工自主学习积极性,最大限度地激发班组的“细胞”活力。(崇柳)



为了促进一线职工队伍的整体操作技能迈上一个新台阶,陕建机股份公司今年陆续举办了数控车床、钳工、电焊工等各工种的技术比武、技能考试。图为

机加工车间数控班班长、共产党员李军峰和班组员工一起开展技术创新,解决了制约生产的瓶颈问题,一批青年员工在他的点拨下受益匪浅。张晋安 摄



为了进一步巩固和提升企业发展质量,鼓励广大员工勤于学习实践,练就过硬本领,努力成为知识型、技能型、创新型劳动者。近期,陕焦公司举办了一场“岗位成才、匠心筑梦”岗位描述大赛。

张岳青 摄

■基层工会

瑞能煤业

开展“双节”送温暖摸底排查工作

本报讯 近日,为全面、真实、及时地掌握困难职工家庭的生活状况,有针对性地开展扶贫帮困工作,真正实现因困施助、精准帮扶。黄陵矿业瑞能煤业工会在现存困难职工档案基础上,再次对全矿困难职工开展摸底调查,确

保2019年元旦、春节期间扶贫帮困送温暖工作做到不漏一户、不少一人。通过对困难职工摸底排查,不仅有力地推动了扶贫帮困工作常态化、网络化,而且为开展“送温暖”工作提供了可靠依据。(王惠军)

一线传真

建设韩城公司

保障农民工工资足额发放

本报讯 为了杜绝农民工工资拖欠现象发生,保障农民工合法权益。近日,建设集团韩城公司紧抓农民工工资落实工作,全力做好节前农民工工资支付工作。

该公司多措并举确保农民工工资支付工作落到实处。建立农民工工资专用账户,加强实名制管理力度,同时加强农民工工资发

放工作的监管力度,确保工资按时足额发到农民工个人手中。

该公司所有在建工程项目部都已设立了工资监控联络员,第一时间掌握农民工流动情况及工资发放情况,提早预防,对恶意欠薪的劳务队伍,一经核实,公司将及时向有关部门举报,并将其拉入劳务队伍“黑名单”永不使用。(胥越莹)

下峪口矿

“30问”摸清青工思想动态

本报讯 近日,韩城矿业公司下峪口矿团委通过“30问”问卷调查,深入了解团员青年思想动态和实际需求,为谋划明年共青团工作,更好掌控青工意识形态,解决青工的合理诉求,使青年人安心留在矿山、扎根矿上夯实思想基础。

这次问卷调查的对象是全矿40岁以下团员青年,通过问卷形式对职工

工资收入、文化程度、每月出勤天数等进行了调查。对希望矿上提供哪些机会、组织培训方式、当前团组织开展理论学习的有效方式等30个方面的问题和需求进行摸底。随后,团委将问卷逐一梳理汇总,把合理化意见建议、共性需求等情况反馈上一级组织采纳和解决。(马麦丽)



12月12日至14日,物资集团组织实施了2019年高校毕业生招录面试工作。这是物资集团贯彻落实陕煤集团“万人计划”、实施人才战略过程中开展的第二轮面向全国高校毕业生的招录面试。

钟伟 摄

陕焦公司 “三小一练”软实力练出硬功夫

为了进一步弘扬劳模精神和工匠精神,培养员工岗位技能,今年以来,陕焦公司充分发挥师傅带徒、首席技师等传帮带作用,积极开展讲“小故事”、创“小成果”、编“小案例”、练“三绝”的“三小一练”职工文化建设活动,鼓励广大员工立足岗位学知识、精益求精练技能,有效提升企业文化软实力,为公司实现转型升级加速度提供助力。

创“小成果”深挖创新潜力

在公司大力提倡“提质增效”“修旧利废”的号召中,各单位结合一线职工,特别是青年职工思维活跃、创新意识强的特点,适时开展小革新、小发明、小改造、小设计、小建议“五小”活动,让每位职工成为创新创新的主体,使每位职工创造的价值得到实现。据统计,2018年公司共收集小成果40余项,其中《熄焦车连挂改造》《液氨水精制改造项目》《剩余氨水除油净化技术改造项目》《硫酸料仓锥型风管的改造》等多项小发明、小改造已顺利实施,运行效果良好,为公司节约资金130余万元,取得了实实在在的经济效益。

讲“小故事”凝聚发展合力

公司把“评先树优”作为常态化工作开展,每年在全公司范围内开展“优秀员工”“优秀班组”“优秀单位”等评选,并通过网站、微信等广泛宣传,注重挖掘典型先进事迹,讲述身边的感人故事。《老齐就是这样的》《淬火一线讲奉献,焦炉“发哥”铸传奇》《“孙猴子”的安全经》等多篇立足本职、勤学进取、扎根一线的感人故事被广泛传播。用一个个典

编“小案例”夯实安全根基

“三小一练”活动开展以来,公司在全公司范围内开展“班组文化建设”小案例编写活动,把小案例与挖潜增效、修旧利废、安全生产等工作结合起来,有效促进各班建设作日臻完善。其中,水汽车间编写的《锅炉高压变频器夏季降温小举措》、化产二车间编写的《B油罐升温缓慢的原因》等小案例有效地将安全隐患扼杀在萌芽状态,起到了良好的安全警示教育作用。除此之外,各基层班组还利用班前班后会,认真学习和分析各类安全事故案例,教育职工时刻守住安全红线,实现班组安全文化与安全质量的有效融合。

练“三绝”成就独门绝技

公司按照“缺什么、教什么、学什么、练什么”的原则,积极鼓励职工苦练“三绝”。2018年,公司设备修造中心根

据钳工、焊工等岗位特性安排新进员工与工作经验丰富的优秀职工签订了18份师傅带徒协议,为公司的持续发展壮大储备技能人才。同时,不断加强职工基本功训练,相继开展青工技术比武、熄焦车、装煤车、捣固车等岗位技能练兵活动,注重理论与实操相结合,以赛促学,不断提高员工的理论水平和业务技能。公司在各个专业岗位开展的《玻璃上粘纸》《肉眼称重》《盲眼辨别煤种》等“独门绝技”,不仅让人叹为观止,更激发了全员精学细做、深思善思的工作热情,掀起了公司上下比学赶超的热潮。

目前,陕焦公司“三小一练”职工文化建设活动依然在稳步推进,公司将继续发挥员工在生产经营、转型发展中的创造力和创新力,不断征集和整理更多的“三小一练”优秀小故事、小成果、小案例、“三绝”,培养和打造一批爱学习、肯钻研、敢创新的优秀技能型人才队伍,让“三小一练”活动真正在企业落地生根、开花结果,切实提高高企业文化软实力。(李海峰 闵立娟)