

拆掉“独木桥” 铺就“快车道”

——陕西延长石油榆林煤化有限公司打造“三支队伍”侧记



□本报记者 王何军

“作为一名焊工,我每年能享受到1万元的津贴,并有望享受3万元甚至5万元的津贴,这在过去连想都不敢想。”10月17日,24岁的陕西延长石油榆林煤化有限公司运保中心焊工徐向杰说。他2019年才进入榆林煤化公司焊工班,辅助师傅做些杂活。2022年便被评为公司三级工匠,开始享受年度津贴。

徐向杰待遇的改变,得益于榆林煤化公司全面推进三支队伍建设。

人才是强企之本、创新之源、发展之基。近年来,榆林煤化公司深入践行人才强企战略,以实现全员“政治过硬、业务能力”两个提升为统领,突出打造“素质过硬的干部队伍、业务精良的专业技术队伍、技能精湛的操作队伍”三条主线,打破天花板、畅通立交桥,点燃推动公司转型升级、高质量发展的人力资源新引擎。

精准选才,拆掉“独木桥”

2022年3月28日,陕西延长石油榆林煤化有限公司《榆林煤化公司三支队伍建设方案》文件正式下发,标志着三支队伍建设的全面启动。该公司党委书记、执行董事任组长,总经理、党委副书记、分管组织人事的领导任副组长

长,其他领导班子为成员,分设干部队伍建设工作组、技术队伍建设工作组、技能队伍建设工作组三个小组,建立起榆林煤化公司三支队伍建设工作任务清单,展开了三支队伍建设。

随后,关于做好榆林煤化公司首届专业技术人才和煤化工工匠评选工作的通知以及《榆林煤化公司机关“服务能力提升年”活动方案(试行)》《榆林煤化公司生产系统“标杆班组长”评选方案》《榆林煤化公司生产系统关键岗位班组长岗津贴实施方案(试行)》的通知等相继印发。

评各种类型优秀干部,评技术带头人、技术才俊、技术新星,评一、二、三级煤化工工匠……每项活动都有一整套单独的考核体系和相应的考核办法,事无巨细。

各小组聚焦制约企业转型升级和高质量发展中人才发展的瓶颈问题,为各类人才打造了梯级构架的“三通道”以及“九台阶”职业发展平台,主动打破人才成长“独木桥”,全面打通人才发现、培养、晋升的渠道,让有才有位、有能的人有为,促进人力资源配置最优化。

“三通道”“九台阶”让广大干部职工有目标、有追求、有动力,大家感觉更有奔头、干劲也更足了。”该公司党委副书记、总经理李军林说。

条件清晰,人人可成才

让徐向杰等职工最欣慰的是,公司深化人才成长改革以来,三支人才队伍通道畅通,职工工作积极性主动性大大增加。

以徐向杰所属的职业技能人才评选方面为

例,其分为一级、二级和三个层次的煤化工工匠,最高层次为一级工匠。获得全国技术能手、三秦工匠、陕西技术能手称号,或全国一、二类职业技能竞赛前5名;荣获“省能源地质工会职工创新工匠”“省国资委青年技术能手”“延长石油能工巧匠”称号……10个条件,只要满足任何一条,就有可能被评选为一级工匠,年度津贴可拿到5万元。其他两个层次条件相对较低,分别拿3万元和1万元的年度津贴。

“评选上相应等级后,收入较原来大幅增长,徒弟好带了,同事个个力争上游,凝聚力大大增强。”徐向杰说,“我觉得一级工匠的条件也不苛刻,我正在努力提高,不断向其靠拢。”

用心育才,打破“天花板”

“说话更有底气了,工作心态更稳定了,不用再考虑如何发展、往哪里发展的问题,可以定下心来实实在在地为企业发展做事。”运保中心DCS系统助理主管郭宏,从一般技术人员晋升为技术才俊后表示,作为人才政策的受益者,他享受到了每年3万元津贴的待遇。

自从评上技术才俊,郭宏感觉身上的担子更重了。“公司给了我精神与物质上的鼓励,我必须更加努力回报公司。”郭宏说。

工作上,郭宏花更多时间研究技术,发现问题,解决难题。通过宣讲宣传公司在人才培养方面的制度与激励,让更多员工了解公司对人才的重视。技术人才培养方面,郭宏建立阶梯式培养模式,根据每个员工的优缺点,量身定

做、细化人才培养方法,培养更多的一专多能型人才。他还利用创新工作室,以实践带动技术进步,联合电气、分析、仪表各专业共同开发项目,通过理论培训+实践的方式,在解决工作实际问题的同时,提高电仪员工的整体技术水平。

这成为该公司三支队伍建设的一个缩影。他们注重发挥技术人才和工匠人才“传帮带”的实效,并在考核要求中进行了明确。

“对每一名高技能人才,我们都明确了带徒指标及标准,例如二级工匠10年内带徒不少于5人,其中所带徒弟获得高级工或为技术员或班长等技术骨干3人及以上。”该公司党群部部长、三支队伍建设领导小组办公室副主任马祖权说。

三支队伍建设让各类人才拥有更多的选择机会,为优秀员工提供了更广阔的发展舞台,释放了人才红利。

目前,榆林煤化公司专业技术人才总量由2021年的1292人增加到1337人,共有3名中层干部,15名主管、助理主管,47名普通科员等机关人员进车间、进班组开展服务提升工作,评聘技术才俊4人,技术新星8人,评聘二级工匠3人、三级工匠3人,让真正想干事、能干事、干成事、有潜力、有志向的干部职工脱颖而出,实现了价值收入双提升。

“我们扎实推进‘人才强企’战略,不拘一格地去发现、培养、评价、激励人才,积极为职工成长成才铺路搭桥,倾力打造适应企业转型升级和高质量发展的三支高素质队伍。”该公司党委书记、执行董事韩磊说。

建好家门口的学校

走进秦都区古渡魏家泉学校改扩建项目

□马绪

有这样一所学校,被孩子们称为“快乐成长的好学校”,被家长们称为“家门口的好学校”,被建设单位称为“秦都区建校项目中的榜样”。它就是旧貌换新颜的秦都区博雅学校,由陕西十一建集团咸阳市秦都区古渡魏家泉学校改扩建项目团队施工建设。

“云淡天地阔,秋高气清,北雁南归时,金秋硕果丰。”10月23日,走进秦都区博雅学校,听见老师慷慨激昂的教学声和学生朗朗的读书声,看到新的教学楼在阳光照耀下熠熠生辉,这一刻,建设者们觉得很值得。

专业建造,送达美好体验

“这样不行,大面地砖和讲台的地砖不对缝,影响美观。”“这样也不行,靠近墙边的小砖规格太小,不符合规范要求。”“我也认为卫生间蹲台排砖居中排布更好。”“卫生间蹲台对缝只是一个点,还要考虑墙、顶、地的整体协调。”……

在项目部会议室里,他们时而激烈讨论,时而踱步思考,这是在装饰装修初期对地面排砖和卫生间排砖策划进行研讨。这样的研讨,这群年轻人已进行了多次。

客户要求改造要“科学务实、经济实惠、实际实用、美观大方”。对此,项目部发挥专业优势,为客户提供装饰装修所需材料的特性和适用范围,并在确认样品、材料认真、样板制作、工序施工中充分考虑客户意见,打造客户满意工程,用专业建造践行客户对建筑产品的需求和体验。

敢打硬仗,保证如期交付

9月要投用,只剩3个月时间,项目装饰装修还有一大半未完成,室外工程基本未开展,留给项目部的时间非常紧迫。项目班子成员一次次模拟,倒排工期,计划人、材、机的进场和退出,划分施工区域,充分利用资源,穿插作业,项目全员24小时倒班保进度。

二次结构、保温、装饰装修、机电安装、弱电、门窗、玻璃幕墙、钢结构、土方、绿化、景观、室外工程、空调、厨房同时作业,每道工序样板先行。高峰期时,楼内楼外400余名工人施工,各专业同时穿插施工的吊篮高达84台。

要在5天时间内完成内部道路硬化,时间紧任务重。项目部盯紧每一车碎石、回填土方,敷设管道、混凝土硬化、柏油路面收面无缝衔接,在限定时间内完成工作。

客户称赞这群年轻人敢打硬仗,凭借着一股子闯劲和专业管理,打赢硬仗,保证如期交付。

服务客户,建筑更有温度

为了守护孩子们的健康,项目部提前三个月开始除甲醛。在乳胶漆墙面施工完成后,对35000平方米的墙面除甲醛;对音乐教室、美术教室等功能教室和所有的桌椅板凳进行全除甲醛工作。

此外,项目部还有许多用心的“小”改造。比如,适合孩子们身高的楼梯踏步高度,四栋教学楼走廊连通,明亮通透的体育馆所有护栏加高15厘米……交付使用后,项目部维保工作也第一时间响应,提供暖心服务。

“在策划及施工过程中,项目部多次邀请我们和监理单位全程参与策划、样板确认、施工效果评价等工作,充分理解和执行我们和学校对工程提出的建议。”这是建设单位现场代表任长安对项目部的评价。

“默默无闻地耕耘,精益求精地施工,陕西十一建集团用为全体师生建设美丽校园,让我们向最美建设者致敬。”这是秦都区博雅学校在今年的开学典礼暨庆祝第39个教师节活动上对项目部这群年轻人的最高礼赞。

“项目自开工建设以来,贵集团及项目部践行用专业建造管理服务送达建筑美好体验的企业使命,优质高效地配合我办开展工作,高质量按照节点完成建设目标,在此,我办致以由衷感谢。”这是秦都区教育基础设施项目建设领导小组办公室的表扬认可。

对待生活他们激情澎湃、活泼可爱,对待工作他们一丝不苟、沉着冷静。在努力奋斗的年纪,他们扛起了肩上那份沉甸甸的责任与担当,以建设单位约定的时间节点为目标,让孩子们在新的教学楼上,让欢声笑语充满校园。



□李凡达

日前发布的三季度中小企业发展指数为89.2,比上季度上升0.2点,高于2022年同期水平。作为反映中小企业发展状况的晴雨表,指数回升表明企业发展信心以及对市场预期都在向好的方向转变。

中小企业是国民经济发展的有生力量,是现代化经济体系中不可或缺的组成部分。中小企业生产经营呈向好态势,展现出强大的韧性,为国民经济平稳运行奠定坚实基础。

中小企业发展一定程度上得益于政策红利持续释放。从财政部、国家税务总局连续发布6条税费优惠政策,到国家对符合条件企业的研发费用加计扣除比例由75%提高到100%,一系列政策旨在促进企业加大科技创新力度,提升市场竞争力。

激发中小企业创新活力

创新是引领发展的第一动力。要在竞争日益激烈的市场中把握主动,更需要中小企业坚持自主创新。笔者曾在调研中听一位企业家讲,在他所从事的行业里,靠拿补贴、吃补助维持生计的企业没有走到最后的,能够“活下来”而且“活得好的”,都在坚持走自主创新之路。中小企业只有将核心技术牢牢掌握在自己手中,才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

产品的快速更新迭代,依靠的是企业的自主创新能力。企业要根据行业发展趋势,瞄准未来需求,持续加大研发投入,开展重要技术攻关,敢于创新、持续创新,并保持定力、持之以恒,努力突破技术“天花板”,塑造企业自身的独特优势,打开增长新空间。

对中小企业来说,坚定信心朝着专业化、精细化、特色化和新颖化方向发展,大有可为也必将大有作为。目前我国已培育专精特新中小企业9.8万家,专精特新“小巨人”企业1.2万家。这些企业在各自擅长的领域精耕细作,以专注铸专长、用配套强产业、凭创新赢市场,既筑牢了自身参与市场竞争的“护城河”,也汇聚起建设现代化产业体系的重要力量。

当前,中国制造正处在提档升级的发展关键期,随着专精特新中小企业大量涌现、共同发力,必将不断激发创新创造力,提升产业链供应链稳定性和竞争力,为经济高质量发展注入充沛动力。



陕煤运销集团探索人力资源优化配置

实施岗位大轮换 力促人才快成长

本报讯(问张宁)“双节”结束后,陕煤运销集团西南、郑州、港口、华中4个驻外办事处陆续迎来了23名“新”员工。这些“新”员工来自陕煤运销集团6个专业化销售分公司,成为该集团“大轮岗”计划的首批青年员工。“新”员工报到后快速转换角色进入工作状态,正式开始了为期三个月的交流学习。

报到当天,陕煤运销各办事处分别通过欢迎仪式、座谈交流、实地学习等方式,详细介绍了本单位组织架构、业务板块等情况。针对员工们关心的培养方式问题,各办事处系统讲解了培养目标、培养计划、考核办法及培养亮点,并提出了具体要求。来港口办事处报到的3名“新”员工,到港后随即被领到港务公司的翻车机房、储煤场、装船码头等地进行现场学习,了解煤炭到港后的“卸、存、堆、取、装、运”等流程。

此次的青年员工大范围岗位轮换交流,在该集团人力资源管理上属于深度创新和突破。经过前期对各专业化销售分公司、驻外办事处和经营公司的充分调研,该集团印发《关于开展岗位轮换工作的通知》,明确了岗位轮换的人员、范围、

层次、类型、时限和要求等,改变以往从分子公司单向培养的形式,利用煤炭运销上下游全链条对员工进行系统培养,解决了当前人才储备分布不均、专业技能单一等问题。

据悉,岗位大轮换分为“提升型”和“培养型”。其中,“提升型”轮岗每期三个月,利用一年半时间分批有序对2018年以来的校招高等院校毕业生进行全员岗位大轮换;“培养型”轮岗由各分子公司推荐工作满三年的业务骨干,在办事处进行一至两年重点培养,锻造业务能力全面的复合型人才。

“岗位的轮换、员工的轮动、青年职工的交流学习,是实施运销各项业务稳步推进的必要保障,也是人力资源优化配置的有效探索,更是提高全员劳动生产效率的重要举措。通过岗位交流

轮换,可以充实一线人员力量,让近几年入职的员工弥补业务短板,深入掌握市场动态,充分了解下游用户情况,为今后的职业发展打好基础。”陕煤运销集团副总经济师、人力资源部部长雷军乐说。

陕煤运销集团将持续落实人才“大轮岗”机制,不断完善制度流程,加快推进轮岗交流制度化、常态化,打造员工多岗位锻炼平台,为集团公司高质量发展提供人才保障。



“新”学员到港口堆存转运场学习。

宝石机械成功研制粗直径单股钢丝绳

本报讯(马香 白敏)10月21日,直径103毫米的镀锌单股钢丝绳在宝石机械公司试制成功,标志着该公司具备了粗直径单股钢丝绳产品的设计制造能力。

镀锌单股钢丝绳主要用于露天矿电铲钢绳、海洋永久系泊缆及大跨度桥梁主悬索等重要场合,对产品结构、制造质量和机械性能要求极高。受制于装备水平和工艺技术,国内粗直径镀锌单股钢丝绳长期以来主要依赖国外产品。

对此,该公司深入贯彻集团公司关于关键技术全力攻坚的重要部署,统筹桥梁工程、场馆建设、电铲钢绳等三大场合用镀锌单股钢丝绳的市场需求,历时四年,完成了粗直径镀锌单股钢丝绳研制工艺设计、装备升级及产品试制等多项关键节点工作。

本次试制的103毫米粗直径镀锌单股钢丝绳技术含量高,生产难度大。技术研发部门对工艺设计、设备调试和工序实施的每个环节进行了反复论证,制定了详细的质量计划,全程跟踪整个试制过程,成功完成产品试制。经检验,产品各项性能指标满足设计和标准要求,性能和质量达到国际先进水平。

陕西建材科技公司按下建设“加速键”

本报讯(白岚)9月20日,陕渝(重庆)绿色建材项目建设开工;10月,神木高强轻骨料云砬石项目球磨机设备安装到位,灰渣钢板仓设备完成仓顶桁架结构施工……今年以来,陕煤陕西建材科技公司聚焦打造固废综合利用产业化格局,“实”字当先,按下项目建设“加速键”。

该公司聚力固废综合利用项目,按照“一个项目、一名领导、一个方案、一抓到底”的原则,建立领导班子包抓项目工作机制,通过深入一线现场调研、座谈交流等方式实时跟踪项目进展,精准掌握工程进度。同时,坚持“挂图作战、挂表问效”,采用“清单制+责任制”持续加强项目建设进度、质量、要素管控,做到严把材料检测关、过程管控关、质量验收关。此外,紧跟项目建设,提前布局市场,成立专业营销团队,根据项目建设的产能地域、产品性能等情况,对周边市场展开深度调研,牢牢锁定产品可应用领域;全面开启“内部协作+外拓市场”联动模式,对位于关中、陕北等地区的集团内部兄弟单位走访交流,广泛推介各类固废产品,促进达成技术研发、产品使用合作意向。

陕西化建西宇公司取得相控阵超声检测资质

本报讯(郭婷婷 何政正 陈练斌)10月23日,陕西化建西宇公司获得了陕西省市场监督管理局颁发的中华人民共和国特种设备检验检测机构核准证书,涵盖7种(RT、UT、MT、PT、ECT、TOFD、PA)无损检测项目。其中,相控阵超声(PA)检测是本次核准新增的无损检测项目。西宇公司成为我省第二家取得相控阵检测项目核准证的特种设备检测机构。

9月9日至10日,中国特种设备检验协会鉴定评审组对西宇公司进行了为期两天的RT、UT、MT、PT、ECT、TOFD和PA许可项目延续核准和新增核准(PA)现场监督评审。评审组专家依据《中华人民共和国特种设备安全法》《特种设备无损检测机构核准规则》《无损检测机构级别评定准则》等评定标准,对申请核准项目涉及的检测人员、场地设施、检测仪器和管理、质量管理体系建立、运行与实施等进行了审核。评审组一致认为,西宇公司质量管理体系满足检测机构要求并有效运行,人员、设备、环境以及管理体系均能保证新增项目的开展。

新资格核准证书的获得,完善了该公司特种设备检验项目,进一步提升了检测的专业技术能力和检测能力,对推进该公司发展具有重要意义。

长岭电气青年员工在技术比武中练本领

本报讯(范源)10月21日,陕西电子长岭电气高级技术专家、正高级工程师陈华来到该公司首届技能大赛实操考场,为青年员工耐心讲解产品装接排故技术要点。这是该公司青年员工在技术比武中学技能、练本领的一个缩影。

“方法很实用,我装接了几套产品,解决了产品排故问题,工作效率提升了,产品质量更可靠,对提高技能帮助很大。”一位叫马睿的青年职工说,专家深入生产一线指导,给总装车间员工提供了学习提升技能的机会,这样的技术比武氛围非常好。

该公司总装车间越来越多的青年员工在各类技能竞赛中崭露头角,实现职业生涯的“蝶变”。参赛青年员工结合大赛经验和理论知识,有效解决了生产工艺中的技术难题。同时,在职业等级认定中崭露头角,4名技师、11名高级工、18名中级工在岗位上成长起来,形成个人与班组、车间发展的良性循环。

据悉,近年来,该公司国家级、省市级劳模创新工作室相继创立,24名陕西省技术能手引领技能人才队伍建设,成为该公司实施“人才强企”战略的一道靓丽风景线。