

潞安化工集团古城煤矿 打造员工的“温馨之家”

今年以来,潞安化工集团古城煤矿坚决做到“民生投入只增不减、惠民力度只强不弱、暖心实事只多不少”,积极探索提高员工公寓管理质量的途径和方法,通过优化管理制度、深挖服务细节、提升服务质量,着力解决广大员工“急难愁盼”问题,不断推动员工公寓管理水平提档升级,努力提升员工的归属感和幸福感。

优化制度 提升“安全系数”

“员工宿舍对于住矿员工是午后休息的驿站,安全的宿舍环境有利于员工身心健康,而且能使员工紧张工作后身心得到放松;对于长期居住的员工,宿舍更是员工学习、生活和休息的主要场所。”古城煤矿生活服务部负责人张骞说道。

没有规矩不成方圆,没有管理制度就没有约束力。古城煤矿员工公寓先后制定并完善《员工宿舍管理制度》《服务人员管理规定》等制度,并将管理制度、通知公告、办事流程、应急电话逐一上墙,坚持把制度化、规范化、标准化贯彻于员工宿舍管理的各个方面,为宿舍管理建章立制,确保凡事有制度,检查有标准。同时,按照“两堂一舍”管理要求,对服务人员进行了礼仪、服务等方面知识的标准化培训,规范各项操作流程,强化服务人员的职责,进一步规范公寓管理。此外,还与服务人员签订安全生产协议书,规范班前会流程,排查不放心人员,增加安全风险辨识和每周典型事故案例学习,并进行岗位标准考试,以刚性的制度不断规范员工安全素养。

“我们通过每日一巡查,每周一登记,重点查看大功率用电、私拉乱接等规范员工用电;通过定期检查灭火器、填写灭火器记录卡等确保消防设施状态良好。”该矿公寓队负责人郗玉琴介绍说:“每个楼层安排一名专职保洁员进行全天候、无死角保洁,并对日常安全隐患排查情况进行检查登记和评估,发现不规范问题和安全隐患及时发布到公寓管理群,并积极督促整改,对整改情况复查通报,通过常态化检查,有效规范了宿管人员的行为,升级了公寓的‘安全系数’,增强了公寓住宿员工的‘安全感’,让员工真切地感受到

‘在矿如在家’。”

深挖细节 升级生活品质

房间物品需要维修,东西太多需要寄存,自己却没有时间怎么办?一个房间留言、一通电话,就能轻松解决。古城煤矿员工公寓以全心全意服务员工为核心,以员工的生活需求为出发点,不断创新服务项目,升级员工住宿体验,提高员工生活品质。

针对员工提出矿区距离市区远,员工洗衣不便的问题,该矿本着为员工解决实际困难的原则,于今年年初,该矿把实施“解放双手”工程,列为2023年“我为员工群众办实事”惠民工程之一。为把实事办好、把好事办实,员工公寓引进了“扫码洗衣机”“扫码洗鞋机”等设施,员工只需用手机扫一下二维码,放进衣物就可以自动洗涤,洗涤完成后会自动发短信到手机上让员工来取,极大地方便了住矿员工,让员工时刻获得宾至如归的温暖体验。

“再也不用把工作服带回家洗了,现在想什么时候洗都可以,在员工公寓楼安装这个扫码洗衣机,真好!”综掘一队员工张慧永高兴地说道。

按照“整洁简朴、温暖温馨”原则,员工公寓还从安全、节约、实用等方面着手,为员工提供“五心”服务。针对大厅设立的爱心雨伞,因频繁使用出现粘扣损坏的现象,公寓人员利用闲暇时间,将雨伞的粘扣全部重新加固并改为纽扣式,既延长了雨伞寿命,又方便员工使用;考虑到员工物品多的问题,推出寄存室24小时服务,方便员工存取;为了做好员工的防寒保暖工作,开展了免费提供被褥的活动,并利用房间的“留言板”,发布温馨提示,提醒大家要注意防寒保暖,关爱身体健康。除此之外,公寓新增设了热水器,全天候提供热水,还定期对员工公寓的空调、饮水机、开关管线等设备设施进行清理维护;并制定了《员

工投诉与建议台账》,服务人员24小时在岗,员工有啥合理需求,值班人员会登记好,想办法全力解决,努力为员工打造“温馨之家”。

精细管理 提高服务质量

连日来,古城煤矿员工公寓一派忙碌的景象,员工纷纷携带着被褥、衣服和生活用品前往新分的宿舍报到,脸上流露着喜悦。

“以前我们宿舍6个人,上下班的时间不统一,有时稍不注意就会影响到其他人休息。现在好了,3个人一间宿舍,而且是一个班次的,比以前方便多了。”该矿综采二队员工杨鹏锐说。

该矿员工公寓充分利用现有资源及管理制度,对宿舍进行整体规划、合理分配,对现有的宿舍和住宿人员重新统计,按照3人一间的标准和邻近住宿、自由组合的原则,对宿舍进行划分,调整住宿人员,确保同一宿舍的人员上下班和休息时间一致,不断提高员工的满意度。此外,考虑到后期员工的增加,还通过梳理住宿信息、核对、完善人员信息,建立了宿舍人员信息系统,使得查询更加便捷化、智能化。

在此基础上,公寓队专注于尽职尽责做好细节工作,把小事做透、做精,对所有楼层储物间进行定置管理,大到拖把、扫帚,小到抹布、手套,穿钉划线,张贴字牌标志进行归类摆放,使得洗漱间物品各自归位,整齐划一。

“我们始终和员工心连心、心贴心,以员工满意度作为衡量工作好坏的标准,不遗余力地为员工营造安心、舒适的工作生活环境,推动员工共建共享企业发展成果。”该矿矿长王艳军在职代会上如是说。

下一步,古城煤矿将在落实集团职代会部署的民生实事基础上,切实将企业的“民生实事”变成员工的“幸福指数”,传递“企业温度”,为员工群众提供更优质、更便利的生活环境。(王涛)

晋能控股装备制造集团赵庄煤业 激活人才“引擎”为企业发展赋能

人才二字,寥寥五笔,却是企业的竞争之本、创新之源、发展之基。晋能控股装备制造集团赵庄煤业坚持“科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力”,深入实施科技兴企、人才强企战略,通过创新政策、搭建平台、优化服务,打出聚才、育才、用才的“组合拳”,夯实企业发展根基。

实操培训练本领。春风化雨润桃李,润物无声育贤能。一直以来,该公司持续借助大师技能工作室、培训中心等平台,在着力培养一批创新尖兵、工匠大拿的同时,持续完善技能人才“师带徒”培养机制,采取分批次、深层次培训,通过定期安排高级工及以上技能员工进行授课、组织技术论坛和交流研讨会等形式,让基层学员在与优秀技能人才交流经验过程中取长补短,逐步提升员工队伍整体技能水平。同时,为进一步发挥劳模工匠、技能人才引领、示范和带动作用,该公司采取更加灵活多样、各有

侧重的培养模式,组织技能大师工作室带领基层区队共同开展设备修理工作,通过干中学、学中干,在提高学员理论知识水平的同时,切实提升基层员工解决实际问题的能力,着力打造形成以点带线、连线成片的技能人才培养局面。

广建平台促成长。一直以来,该公司始终坚持“人才是第一资源”理念,高度重视技能人才队伍建设,将技术比武作为发现人才的重要平台,按照涵盖范围广、技术含量高、从业人员多的原则开展“岗位技能竞赛”活动,不断拓展技术比武覆盖面,形成“比、学、赶、帮、超”的良好氛围,进一步提高职工技术水平,激发职工学业务、钻技术、练技能的热情与干劲。此外,该公司扎实抓好职工素质提升工程,将劳动竞赛、技能鉴定以及各工种实操培训,作为员工素质提升、技艺展示的重要途径,挖大人才“蓄水池”,让“水”多起来、活起来,有序流动起来,为全力建设

世界一流现代化综合能源企业集团提供人才支撑。

制度激励引人才。发展之要,惟在得人。该公司不断营造“爱才、惜才、重才、尊才”的氛围,对在各级技能竞赛中的获奖人员及优秀选手加大宣传和表彰力度的同时,在薪酬和待遇上给予倾斜,让真正埋头苦干、能干巧干的技能人才有为有位,让敢于吃苦吃亏的技能人才得到赏识,不断充实技能人才力量。与此同时,该公司持续完善激励政策,建立“两年滚动竞争选拔”机制,切实把德才兼备、工作业绩突出的优秀干部人才选拔出来,纳入后备干部人才库,适时提拔重用;重点加大对采、掘、开队组和重点岗位上的技术精英的关注力度,对成绩突出、业绩优异、廉洁自律的生产一线和重点岗位技术骨干,进行破格提拔,建立一支既能及时发现问题、又能迅速解决问题的强大人才队伍,为矿井安全生产保驾护航。(侯霖)

山东能源新矿集团: “量身”培训 为干部职工“充电提能”

近日,一场电液控应用实操比武在山东能源新矿内蒙古能源装备基地培训中心火热上演,新矿集团内蒙古区域权属单位的回采矿长、区队长、运维人员同台竞技,掀起了练技能、提素质、强本领的热潮。此前不久,新矿集团省内区域也举办了这项比武活动。

以“干什么学什么、缺什么补什么”为原则,新矿集团聚焦理论武装不深、知识储备不足、学用结合不紧等问题,强基础、补短板、抓规范,紧锣密鼓开展理论、政策、业务等各类教育培训,为广大干部职工“充电赋能”,全力打造技能新生态,为企业高质量发展源源不断注入活水和动力。

“井下环境条件特殊,焊接光缆时,光纤表面要清洁,焊接速度要快,保持晚开机速焊接操作流程,确保焊接后光纤衰减值不大于-25db……”翟镇煤矿组织“沉浸式”井下三大系统业务培训,通过开展“仿真”实训,进一步提升信息专业人员对网络安全和井下人员定位、语音广播、调度电话系统熟悉程度,为系统的正常运行提供保障。

采取技术交流课、实战练兵、案例教学等方式,翟镇煤矿创新举办系列培训活动。对生产技术人员进行集中授课,除“采、掘、机、运、通”等传统专业,还加入智能化建设、监测监控、防冲灾害治理管理等课程。实行设计人员、技术人员、调度员、安监员、督察员、瓦检员、集控信息人员“七员”月度考试,全面提升重要岗位人员业务水平。规范智能设备培训流程,要求厂家到矿指导,全员参与培训,规划完成智能专项培训23项,确保职工应知应会、应会应会。

“培训学习是提升干部职工素质最有效的一种方式。”翟镇煤矿人力资源部主任李勇说,定期进行考核通报,就是为了督促干部职工自主学习,引导他们养成良好的学习习惯。

在新矿内蒙古能源榆树井煤矿电钳工项目比赛现场,永磁真空馈电开关、隔爆型真空馈电开关一字排开,选手们聚精会神,娴熟地操作着手中的扳手、剪线钳等工具,如手术刀般精准。

与此同时,榆树井煤矿液压支架工、安全监测工、瓦斯检查工、通信维修工等多个项目的技能大赛也同步展开。裁判员孙建国说:“参赛选手们展现了良好的精神风貌和精湛的业务本领,达到了我们的预期效果。”第一次参加技能大赛的青年职工范斌奇收获良多:“通过参加比赛,我开阔了眼界,学到了很多宝贵的经验,提升了实际操作能力。”

“我们从竞赛内容、竞赛方式等方面精心谋划,不断丰富活动载体,以赛代练、以赛促学,推行‘竞赛+培训’模式,发现人才、培育人才、凝聚人才,建立技能人才职业发展通道。”新矿内蒙古能源生产技术部智能化专班主管李作涛介绍说。

为提升矿井防治水技术队伍素质,邱集煤矿成立防治水学习小组,吸收技术成员8名,每月定期开展2次技术讲座,矿党委书记、矿长王永宝亲执教鞭,走上讲堂,把多年的经验和教训倾囊相授。“授课很接地气,干货十足,为我们打开了一扇新的知识大门。”小组成员耿燕文说。

目前,邱集煤矿有“贺志坚大师工作室”“刘营劳模工作室”和“李洋洋草根创新团队”三支核心技术队伍,不断为矿井输出技术创新和攻关项目。为激活青工学习创新活力,邱集煤矿制定“1+3”学徒制办法,即每名“技术大拿”至少带3名徒弟,实行“契约式”考核。自去年实施以来,16位导师带出54名徒弟,开展“单轨吊运输矿车吊挂装置”“自动清车机”“机油复用装置”等小改小革78项。

“谁完成培训学习指标任务,谁争取培训工资。”邱集煤矿推出“培训工资”机制,实行200至600元量化激励考核,考核内容由“每日一题”“周二安全学习”“班前抽考”和“山能e学”组成,由安培中心统一进行考核管理,按照计分情况兑现到当月工资,引导职工从“要我学”向“我要学”转变。

培训就是生产力。新矿集团创新推广“训战结合”培训模式,灵活运用“线上+线下”手段,开发定制靶向培训项目,2023集团层面计划组织安全资格、素质提升、职业技能培训和技能等级认定等各类教育培训共计20000人次,这还不含新任职工上岗人员安全培训、中高层管理人员培训、上级部门调训和学历教育。

“谁能培养和吸引更多优秀人才,谁就能在激烈的市场竞争中占据优势。”新矿集团党委书记、董事长王乃国表示,抓培训就是抓发展,抓发展必须抓培训,要坚决贯彻落实人才强企战略,推进技能人才培养平台建设,培育出一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的高素质技能人才队伍。(商震 柳启龙 陈雯静 季书强)