

晋能控股装备制造集团赵庄煤业

以精神文明建设
为企业高质量发展“强根铸魂”

舒适温馨的矿山环境,团结和谐的工作氛围,朝气蓬勃的员工面貌,井然有序的车辆停放……步入赵庄煤业矿区,一阵文明之风扑面而来。

一直以来,晋能控股装备制造集团赵庄煤业高度重视精神文明建设,坚持将文明创建与中心工作同频共振,并结合矿井实际情况,开创了务实管用、特色鲜明的文明创建生动局面,推动精神文明建设向更高层次、更高水平发展。而精神文明建设犹如春风化雨,正潜移默化地引领着赵庄新风尚,汇聚着发展正能量。

“润物无声”
价值引领以礼育人

走进赵庄煤业,大家会发现一座座既独具特色,又富含时代气息的钢制景观雕塑,沿着平安南路,自西向东整齐地“伫立”在道路旁边的草丛中。只见上面展示着“文明一国之大厦”“和谐一国之气血”等社会主义核心价值观内容,主题突出、图文并茂,引得路过的干部职工们纷纷驻足观看。

为充分阐释社会主义核心价值观内涵,构建文明矿区公益景观,赵庄煤业将社会主义核心价值观12个主题词、“人民有信仰、国家有力量、民族有希望”、中华民族传统美德等内容进行梳理、分类,制作成15块景观雕塑,通过打造主题街道,以通俗易懂的视觉语言,让广大干部职工在潜移默化中提升文明素养、践行文明行为。

除了创建主题街道这一亮丽的风

景线,赵庄煤业还积极占领精神文明创建主阵地,通过在办公楼、新旧联建、职工食堂、公寓楼、生活场所、工业广场、文化长廊等主要场所,以及井下候车厅等地点,安装各类宣传牌板,宣传贯彻党的二十大精神、安全生产、企业文化等内容,多渠道、多形式让文明创建工作深入人心,有效打通精神文明宣传的“最后一公里”。

“大爱无疆”
榜样示范以德树人

走进赵庄煤业,你总是能被一些平凡职工做出的不平凡事而感动着。例如积极加入民间公益救援队伍,6年间参与大小救援30余次,解救被困人员近百人的生产服务部职工宰卫明;还有90后小伙跨省捐献造血干细胞,为另一个家庭点燃希望之火的保卫科职工牛越……“好人”如潮、向善成风,这背后离不开赵庄煤业对用榜样力量去感染人、鼓舞人、带动人、影响

人的不懈追求。

一直以来,赵庄煤业始终坚持上下结合、纵横联动挖典型,连续15年举办“我们赵庄人”颁奖盛典,选树宣传过去一年在矿井发展各条战线上涌现出来的劳动模范、技术尖兵、创新达人、平民英雄,激励全体职工向榜样看齐、向先进学习。定期开展“善行义举榜”暨“赵庄好人”季季评活动,积极选树、推送在孝老爱亲、敬业奉献方面有突出事迹的典型人物,并在公司党建宣传栏精神文明牌板进行宣传,持续引导干部职工见贤思齐、锐意进取。

榜样引领令人感动,职工感言情真意切。持续深入开展“我与赵庄同奋斗 共精彩”员工感言征集活动,通过职工讲述以多年来自身的真实感受,表达对矿山的热爱之情。

“多姿多彩”
文化熏陶以文化人

在干净整洁、书籍满墙的阅览室中

阅读书籍;在陈列着各种运动器材的健身房中挥洒汗水……走进赵庄煤业,职工们在工作之余,根据自身喜好,到“职工小家”“打卡”成为越来越多人的选择。一直以来,赵庄煤业始终重视文化活动在精神文明建设中的重要作用,将丰富职工群众业余文化生活作为民生工程中的一项重要内容,持续推进完善“职工小家”建设,积极对原有的职工小家进行升级改造,先后建成阅览室、健身房、放映室、活动室、休闲室等24个不同功能的特色阵地,坚持每天向职工免费开放,让广大员工不仅能在工作之余体验丰富多彩、充实快乐的业务文化生活,也在潜移默化中让文明新风走进员工群众心里。

此外,为进一步丰富职工业余文化生活,赵庄煤业在今年先后举办元旦职工趣味赛、新春系列活动、送文体用品下基层等6项文体赛事,以一系列主题鲜明、内容丰富、形式多样的活动,充分展示企业发展成果和广大员工良好的精神风貌。

(陈鑫)

激活“第一资源” 点燃“第一动力”
山东能源新矿集团人力资源管理改革渐入佳境

“三项制度改革是促进国企瘦身健体、提质增效的重要举措。”山东能源新矿集团党委书记、董事长王乃国的人才观是:精干高效、素质优良、结构合理,与企业生产经营和战略规划高度契合。

为着力解决单位间用工不平衡、员工结构不合理、梯队建设不健全等问题,新矿集团紧紧围绕“干部能上能下、员工能进能出、收入能增能减”目标,建立健全“制度管人、流程管事、团队打天下”的人力资源管理模式,激活“第一资源”,点燃“第一动力”,不断增强发展活力和市场竞争能力,推动企业高质量发展阔步迈进。

稳控员,提效能

“2023年的经济形势充满挑战和机遇,节流变得异常重要。如何降低人力成本,是HR要共同面对的话题。”协庄煤矿人力资源部主任郑兵表态,力争年末将矿在册人员控制在2700人以内,在岗人员控制在1650人以内。

为确保人力资源管理“质量提升年”活动落地见效,协庄煤矿组建专项小组,细化工作流程,巧设工作节点,明确责任到人,将全年人力资源主要任务目标上墙公示,挂图作战,随时更新进度,形成了有流程、有节点、有进展的动态管控体系。

结合人员状况、员工构成等情况,新矿集团遵循“精用工”理念,围绕控员目标任务,统筹制定人力资源优化实施方案,以合理控制人员规模、优化人员结构为导向,深入实施控员提效

工作。

以科学的定编定员标准体系建设,推进岗位人员优化配置,提高劳动生产效率,严格逢进必考、绩效考评、竞争上岗、上挂下联等制度落实,打破“铁饭碗”和“大锅饭”;在办理正常退休的基础上,充分利用办理特殊工种提前退休、因病退休(职)、管理技术岗位女员工转岗退休等政策,实施管理岗位退出方案;加大“四长”人员、低效无效用工的清理力度,确保人员随出随清、应清尽清;有序开展劳务派遣等外部用工清理置换等工作。

2023年,新矿集团预计完成各类控员5057人。

精用工,增活力

“我们通过劳动力要素合理流转,落实人员调配及安置工作。去年以来,共有99名省内职工到新疆、内蒙区域,62名内蒙职工到新疆区域,18名省内职工到赵官能源、万祥矿业及翟镇煤矿进行帮扶。”新矿洗煤分公司人力资源部主任侯圣鼎说。

以人才共享平台为中转枢纽,以结对帮扶为主要方式,新矿洗煤分公司建立“共享”帮扶机制,逐步形成人才、技术、技能全要素共享的新格局,实现省内老区选煤人向省外辐射推进的新局面。

深化用工改革,观念要先行。新矿集团打破固化用工思维,增强契约意识,牢固树立“岗位靠能力竞争,薪酬靠业绩获得”的市场化用人理念和价值创造理念,创新推动精干高效用工

管理变革,以人工成本集约管控,提高人力资源管理效率,激发岗位用工内生动力。

按照效益效率最大化的原则,新矿集团为省内矿井确定最少用工数量,作为开展人力资源优化配置、员工培训转岗等工作的重要依据。省内矿井地面后勤、机关科室坚持人员总量管控,严格控制生产岗位人员向地面后勤岗位的流动,机关科室严格按照定员标准进行人员配备;结合地面生产单位实际工作量的大小,以市场化手段确定单位工资总额,通过强化人均工资、人均创效等指标的考核,倒逼地面生产岗位人员实现优化配置;根据矿井生产计划、系统布局、作业环节等实际,按照用人最少的原则,做到井下岗位人员精干高效配置。对上述通过岗位优化精简的富余人员,加大人员培训转岗力度。

省外矿井则以建设现代化高效矿井为引领,坚持效益效率优先的原则,高标准做好人力资源配置工作。全面加强和规范劳动用工管理,加大长旷等违反劳动纪律人员的清理力度,坚决杜绝存在冗员、富余人员等问题的发生,持续推进劳动组织优化配置,精准研判生产一线岗位用工缺口,统筹做好省内矿井人员队伍的接收安置工作。对于接收的省内单位转移人员,凡是在新矿集团组织部门备案的管理人员,到新单位后享受相同职级管理人员待遇。

优结构,强素质

近日,在恒坤化工2022年入职高校

毕业生岗位“双向选择”洽谈会上,22名大学生依次自我推荐,各车间负责人热情宣讲人员需求及岗位职责,现场成功签约20人。

“只有努力创造更加舒适的成才环境,形成爱才、惜才、敬才的浓厚氛围,才能进一步激发青年人创造活力,实现企业和人才‘双向奔赴’。”恒坤化工党委书记、经理陈霞说。

功以才成,业由才广。新矿集团把人才引进和培养作为“一把手”工程,聚焦“引、育、留、用”关键环节,持续优化人力资源结构,促进全员素质提升。

实施以大学生招聘为主的人才引进战略,从源头上补齐人才短板和匮乏的短板,采取薪酬激励、员工关怀、搭建人才成长平台等措施,加大高层次、高素质人才的招收引进力度,确保完成年度高校毕业生招聘计划。积极贯彻山东能源“变招工为招生”政策,不断拓宽人员招收渠道,根据岗位配置余缺情况,科学合理编制人员需求和补充计划,做好员工队伍人员接续和梯次建设。

以大力推进员工学历层次、职称等级、技能水平提升为目标,通过鼓励员工在职学习、依托职工大学开展内部培训、引进外部机构培训等方式,促进全员素质能力显著提升,确保学历层次、职称等级和技能水平提升完成年度考核目标。

同时,完善分层级、分专业、分岗位的培训体系建设,切实增强培训工作的实效性和针对性,充分利用好企业内部员工培养孵化基地的平台,强力推进员工培训、素质提升等工作落地落实。

(商霞 李红 李子群 尹作玲)