

潞安化工古城煤矿 激活人才“活水” 构建人才培养新格局

人才是第一资源,也是支撑矿井高质量发展的重要力量。近年来,潞安化工古城煤矿树牢“人才是第一资源”的理念,不断建立健全人才发掘、引进、培养、使用、激励、评价、监督机制,盘活现有的人力资源,激活组织能动性和员工积极性,优化人才培养政策,有力推进各项人才计划落地实施,打造高水平的人才队伍,探索出一条独具特色的“人才强矿”之路,为矿井高质量发展提供源源不断的新动能。

广育人才,完善培育体系

“培养什么样的人,怎么培养人?如何打造独具古城煤矿特色的人才培养体系?”是该矿人力资源部的“心头事”。为此,古城煤矿创新实施“3431”人才培养新机制,强化干部队伍建设,拓展人才培养渠道,努力建设一支高素质复合型人才队伍,把职工素质提升作为“一把手工程”。

为抓好全员整体素质提升,该矿年初成立了员工教育培训工作小组,按照“因材施教、按需培养”原则,构建全方位、多层次、立体化的教育培训体系,丰富培训内容,提高培训的针对性、实效性,激发员工学习的积极性和主动性,实现全员共同成长。截至目前,安全持证类培训已培训1500余人次;专业部室专项培训已组织开展10余项;完成了60余名员工的职级评定工作,评定高技术技能人才35名,首席技师2名。

此外,该矿建立了与职业发展相匹配的“宽带薪酬”体系,深入推动“全面预算-绩效考核-薪酬分配”一体化融合发展,坚持以“厚薪”待人、以“晋升”留人,将现有薪酬考核体系、科创奖励机制等制度优势落到实处,充分释放制度红利,下发了《古城煤矿精益项目管理成果奖励办法》《古城煤矿科技创新管理办法》,通过工资上的倾斜、待遇上的优先、成果上的奖励,对“高、精、尖”人才给“面子”、发“票子”、发“帽子”,充分激发了员工想干事、能干事、会干事的热情。

“竞”出风采,实现双向奔赴

水不激不跃,人不激不奋。该矿结



合员工年轻化、学历高的特点,不断学习探索、创新载体,努力打造“一专多能、一岗多能”的复合型人才。

以竞赛为载体,常态化开展员工技能大赛、技术比武等,培养技术型、参赛型的复合型人才,为矿井高质量发展奠定了坚实基础。比如井下胶轮车司机技能比武活动、兼职矿山救护工技能竞赛比武等等。通风调度杨晓军获得2023年全国煤炭行业职业技能竞赛一等奖;综采一队王辉军获得2023年山西省能源系统劳动模范称号;监测监控站李鹏科获得第二十三届全国煤炭行业职工技能示范赛铜奖;机电部付鹏获评全国煤炭行业“技能大师”殊荣……

此外,该矿十分注重员工的“理论保障+实操技能水平”共同提升,除了开展技能比武大赛之外,还开展了员工“五小”创新、安全知识竞赛、党务知识

竞赛等,变“伯乐相马”为“赛场选马”,着力打造一支技艺精湛、能挑大梁的高技能人才队伍。

人才兴则创新强。古城煤矿倡导“人人皆可创新,创新惠及人人”,创优创新环境,激发创新活力。每年都会对创新工作开展表彰,对“创新能手”“技术大拿”“最佳创意”“改革达人”“矿山发明家”“革新之花”等类别进行奖励,实行“小改小革职工姓名命名法”,真正让创新员工物质激励、精神荣誉“双丰收”,今年,该矿共计完成创新成果近50项,其中《建设对标挖潜体系,推动企业深化改革、突破两线的探索与实践》项目获得2022年煤炭企业现代化管理创新成果三等奖,《国有企业以精益管理“18字”促提质增效的探索与实践》项目荣获山西企联第九届企业管理现代化创新成果二等奖。

破立并举,畅通发展渠道

为把握人才工作新内涵、新要求,古城煤矿统筹推进、系统部署、稳步落实,结合智慧矿井建设人才需要,广纳英才、高位引才,持续引进高学历人才,同时做好人才“画像”,为该矿人才梯队建设做好储备。

创新实施“4+2”考核模式,对大学生进行考核评价,增强了人才培养实效;通过“墩苗”“压担”鞭策年轻人才成长,做好90后专业化干部储备;采取对干部岗位和干部本人开展全方位的“画像”,提升领导干部应对风险的本领和能力,在重大任务和考验中识别、锻炼干部,做优干部“进、退、留、转”;制定了《古城煤矿干部考核评价办法(试行)》,采取“3+2”考核模式和“433”评分机制,聚焦管理人员主责主业,突出对KPI、GS指标完成情况、重点工程(工作)完成情况、党建、安全环保责任等考核,形成全面、系统、准确的考评结果,实现管理人员的精准“画像”,让管理人员“上有动力、下有压力”,进一步提升管理人员队伍整体活力。

同时,推行“一人多岗、一岗多能、能兼则兼”,深化职级序列改革,形成“人尽其才,才尽其能、人岗相宜、自我实现”的人才工作局面,为全面开创高质量发展的集团产量效益第一矿井新局面提供强大的人才保障和智力支撑。此外,还围绕“德、能、勤、绩、学、廉”六个方面组织开展述职考评,建立动态考评、领导考评、民主评议、否决项及加分项“3+2”的考核体系,实现内外纵横的协同监督,有效提升了管理人员履职能力。

(王亚楠 文/图)

山东能源新矿集团:大兴务实之风 抓好调查研究

调查研究是我们党的传家宝,是做好各项工作的基本功。山东能源新矿集团坚持问题导向、需求导向和目标导向,大力推行“一线工作法”,创新实施“三步九环”调研工作模式,通过优化调研“事前、事中、事后”三个阶段、九个环节,把工作抓实、基础打实、步子迈实,以高质量调查研究推动主题教育见行见效。

调研前强化管控

精排调研计划。结合月度安全生产经营等计划,新矿集团提前排定月度调研计划,各级领导干部每次下基层调研前,明确到基层调研目的、调研内容等,拟定调研提纲,带着目标去、带着问题去、带着解决难题的诚意去,做到有计划、有安排,有的放矢,高质高效。

实行备案制度。坚持科学有序、精准高效的原则,实行调研备案制度,通过电话、微信、短信、办公平台等方式提前进行备案,安全生产技术专业向调度指挥中心备案,其他综合性专业向综合办公室备案。加强调研统筹,采取内容合并、部室联合等措施,避免扎堆调研、多头调研、重复调研。而紧急特殊事项、暗访、“四不两直”检查可不进行备案。

控制频次规模。结合实际,将调研分为需基层单位领导班子正职陪同的重要性调研、需基层单位领导班子副职陪同的综合性调研、需基层单位领导班子副职陪同的专业性调研、无需基层单位领导班子成员陪同的常规性调研等



四种类型。原则上基层单位每天接待需领导班子陪同的同类型重要性、综合性调研不得超过两家,力戒形式主义,不随意扩大陪同范围,切实减轻被调研单位负担。

调研中保证质量

高质量交流座谈。新矿集团要求各级领导干部在基层单位调研期间召开高质量的座谈会,听取调研单位工作情况,宣贯新矿集团以及上级有关会议文件精神,解读本专业管理制度、流程体系、工作标准、具体要求等,同时了解被

调研单位需新矿集团层面协调解决的有关问题。

“沉浸式”现场调研。大力倡树“沉浸式”现场调研,查实情、谋实招、求实效,杜绝“蜻蜓点水”“走马观花”式调研。对调研单位进行深入了解,该谈的谈、该查的查、该看的看,全面掌握调研单位重点工作情况,切实把真实情况特别是问题摸上来。

“解剖麻雀”蹲点调研。把解剖“麻雀”蹲点调研作为破解难题的有效方法,深下去调查,“蹲下去看蚂蚁”,全面

掌握问题的前因后果,包括历史背景、形成原因、当前影响及未来走势等,把问题的本质和规律把握准确,把解决问题的思路和对策研究透彻,提出破解难题的建议和措施。

调研后考核问效

形成调研记录。调研结束后,调研人员认真填写调研记录,直奔主题,条目化、清单式呈现相关事项,重点记录调研内容、存在问题、提升措施以及需纳入新矿集团重点督办事项、完成时间及效果等。同时,积极整改存在问题,解决突出矛盾,推广创新亮点。

持续跟踪问效。以解决实际问题的成效为衡量标准,加强跟踪问效,重要性调研发现问题一律纳入新矿集团重点督办。综合性、专业性及常规性调研发现问题由所在专业、部室负责落实督办,确保及时闭合。统一组织“回头看”,重点核查各部室调研问题解决情况,并下发专项通报,确保制度落实到位。

严格考核通报。建立季度通报制度,新矿集团对调研工作开展情况实行“一季度、一统计、一通报”。对调研质量不高、影响基层正常工作、违反调研工作纪律的,严肃追究问责。并将调研工作作为各级领导干部年度工作述职重要内容,纳入年度综合评价和党建工作检查。

截至目前,新矿集团梳理安全生产、民生福祉问题269条,制定整改措施711条,主题教育成效显著。

(商霞 文/图)