西山残联

举办康复托养、公文写作与新闻宣传培训班

2018年12月21日,西山残联举办康复托养与公文写作培训班,副总经理于林出席开班仪式并讲话。

于林要求各单位残联工作者都要当好残疾人事业的宣传者,要当好残疾人权益的维护者,当好学习型组织的实践者;要在思想上有新提高,理论上有新收获,业务上有新长进,不断提高西山残联干部队伍的整体素质,为西山稳定和谐发展作贡献。

培训授课人为:省残联教育就业部主任许国瑞、省残联原办公室副主任张欣荣、西山煤电新闻中心副主任霍鹏博,他们分别讲解了康复托养工作、公文写作与新闻宣传工作方面的知识。

西山残联及所属单位100余名残联工作者、公文写作者和通讯员参加培训。

培训结束后进行了知识答题活动。 ●侯晓燕

万柏林区现场招聘会在集团公司举办

2018年12月19日,由万柏林区人力资源和社会保障局主办,西山众创中心承办,集团公司团委协办的“全民技能提升工程技能展示暨招聘岗位推荐介会”在西山文化宫广场举办,40余家招聘单位参加。

活动旨在为未就业人员提供公共就业服务政策和劳动就业相关法律法规宣传;为下岗失业、高校毕业生等有就业意愿的未就业人员和用工企业搭建就业平台,畅通就业渠道,促进未就业人员充分就业,鼓励用人单位吸纳更多的农村劳动力,促进农村劳动力转移就业。

●侯晓燕 张峰

马兰矿

契约化信息管理系统助推安全生产

日前,由马兰矿自主研发的契约化信息管理系统正式上线,该系统进一步细化指标管理,强化责任落实,助推矿井安全生产。

该系统主要分两大块,一是围绕契约合同,对全年契约合同量化或非量化指标一个统筹分配;二是对日常安全生产、经营等方面信息的展示,安监、供应、机电、调度、企管科分别负责安全、材料消耗、生产情况、契约化合同、基层队组工分等信息录入,基层干部职工随时可以通过网络查询,了解自己单位安全、生产经营情况和挣下多少分,能拿多少钱。

管理单位通过网络可以及时了解基层队组各方面情况,随时电话沟通问责,科学合理、统筹分配生产任务,确保各项工作按时完成。

●卢丽峰

西曲矿注重班组建设

建机制 立标杆 重实效

班组是企业的细胞。2018年以来,西曲矿进一步加大班组建设力度,通过健全机制、精细管理、创新载体等途径有效地激发了班组活力,提升班组管理水平,筑牢了安全发展的根基。

健全机制夯基础。为进一步加强班组安全管理,提高班组整体安全水平,该矿成立了班组安全建设领导组,对班组建设进行总体规划,统一管理。相继下发了《西曲矿班组安全管理实施办法》《班组作业现场挂牌制度》《班组现场安全评估和各岗位安全评估制度》《班组成员互保联保制度》,“六型”班组建设考核标准等。各区(科)进一步细化考核细则,从队组、班组、个人,层层落实责任,建立了一抓到底的考核标准和办法,在日考核、月讲评的基础上,实行半年评选、全年总评,形成班组建设的长效机制。

精细管理重实效。在班组建设中,该矿以促进矿井安全生产为出发点,以创建“六型”班组为主线,以提升班组长素质为着力点,突出重点,精细管理。该矿始终把班组长的选拔、培养和管理作为重中之重,根据工艺、工种、工作性质对全矿班组进行优化整合,稳定班组队伍。各区(科)、队结合实际,围绕安全生产中心工作,不断推广安全确认、安全积分、安全账户、安全质量结构工资等,通过班组建设检查评比和奖惩激励机制,把各项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。促进班组管理由被动接受型向自主管理型转变。真正将班组建设与安全生产、职工利益紧密结合起来,形成推动矿井安全发展强大合力。

培树典型立标杆。为促使班组职工熟练掌握安全生产操作技术,提高防范事故的能力。该矿增强培训的针对性和实效性,把脱产培训和现场培训结合起来,聘请专业人员为全矿“两长一员”进行授课培训,开展“乌金蓝领工程”班组长素质培训;利用“每日一题”、“每月一考”等提高班组整体水平;开展“六型班组”建设、“安康杯”班组竞赛、举办班组长节等,将岗位练兵、技术比武、技能竞赛作为班组培训的重要支点,营造出学技术、钻业务、争先创优的浓厚氛围。

同时,该矿坚持先进引领、示范带动,为调动、激发班组凝聚力、战斗力。去年6月份举办了西曲矿第一届班组长节,对2017—2018年度涌现出来的43名模范、优秀“两长一员”进行了表彰奖励。通过选树典型、以点代面,不断推动矿井“六型”班组建设工程。今年以来,该矿有10个班组荣获集团公司“六型”班组达标班组称号。

●陈蕾

玉门小区G区通过竣工验收

2018年12月26日,玉门小区(G区)顺利通过太原市质量监督站的竣工验收,标志着该住宅小区步入交房阶段。

此次验收共分两个组,分别对工程实体和工程资料进行了详验。在对工程实体验收中,对屋内上下水、强弱电、墙体、门窗、地暖、电梯等分部分项工程进行了细致的现场查验;资料验收组仔细审查了开(竣)工报告、施工组织设计、图纸会审记录、施工日志、技术交底、施工技术管理、工程质量评定等资料。在此基础上,验收组还认真听取了金城公司竣工验收自评情况报告和山西省建筑设计研究院、山西省勘察设计研究院、山西协诚建设工程项目管理有限公司、太原市城通工程检测有限公司等单位的质量评估情况报告。建设单位及参与验收各单位一致认为玉门小区(G区)工程建设规范合法、工程实体质量及感观质量符合设计及规范规定要求,材料使用质量合格,技术资料齐全完整,评定合格,顺利通过竣工验收。

据了解,集团公司玉门小区(G区)共有12栋住宅楼,在顺利通过太原市质量监督站的竣工验收后,从1月2日开始,分期分批依次将1号、2号、5号、9号、10号楼的钥匙交到业主手中(具体交付数量以实际情况为主)。

文/图:赵俊平 任一哲 崔旭飞

与其被动承受 不如主动改变

——西铭矿外出创业职工王晓艳的故事

在离集团公司本部50多公里外的山西宏特公司,有位叫王晓艳的姑娘。2018年4月,西铭矿在转岗分流过程中,有10个人离开西山,前往交城创收,王晓艳就是其中的一位。

趁着年轻学技能

2012年,集团公司为了照顾职工子女就业,招聘过一批女生,一个以煤为主的企业给女孩子的岗位并不是很多,但是一份稳定的工作在西山而言,无论是对思想相对保守的父母,还是对于西山子弟,都有很大吸引力。所以王晓艳听从家人的意见报了名,通过考试进了西山酒店,先后在客房部、前台商务中心和会议接待中心工作过,2015年她回到西铭矿,离家近了。

她在物业上干活利索,从不拖拖拉拉,还获得了该矿优秀青年荣誉称号。工作久了,她感觉到了局限性,目前工作没有技术含量,也没有挑战,想到前途,内心渺茫。她有时怀疑自己到了40岁的时候,是否还在干20岁的活。

直到有一天,西铭矿鼓励职工外出创收,单位领导在开会的时候做动员,王晓艳主动请缨,成了物业里唯一一个报名的,也是所有报名中最年轻的,当初一起分配到物业的同事还问她,是不是傻了,出去干啥?可是王晓艳觉得,自己在学校里学的东西都是死的,不能适于外部社会,毕业后的工作,似乎也没增加一些技能,长此以往,不知未来是什么样,外出创收这条路,为什么不去尝试一下!趁自己年轻,多学几个技能,何乐而不为?

大企业来的确实不一样

刚开始,王晓艳在宏特碳素分公司的压型车间,主要在一层操作压机,生产的是超高功率石墨电极。刚来的时候,相比过去的环境,觉得工作时间长,车间粉尘大,空气质量并不好,但她逐渐适应了,勤学好问的她很快掌握了操作要领,车间其它岗位人手不够的时候,她常常去学习去帮忙,现在配料工作也能胜任。

她的车间主任说:“王晓艳活泼聪明,脑子灵活,一般人得一周才能拿下来的工作,她两天就都掌握了,现在很多岗位工作她都可以轻松驾驭,大企业出来的人,就是不一样。”宏特通过考察,提拔王晓艳做安全环保员,让她有机会发挥潜能。原本觉得自己是白纸一张的她,也慢慢有了色彩。

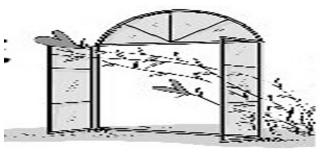
与其抱怨不如改变

问及为何决心外出创收时,王小艳说:“企业人员已经饱和,提倡减人提效,虽然现在人出来了,但是背后有西山这个大家庭,不光为我们保留原来的工作岗位,还关心我们在外的工作生活,车间粉尘多,领导派人给我们送来口罩,看望我们的时候问我们有啥需求,我觉的晚上值班冷,就把这个情况说了,没想到领导会放在心上,回去之后就给我们送来了棉衣,既然我们出来创收,充分利用好这个平台,不辜负集团公司各级领导的关怀和期望,也希望能给其他后来的外出创收者带个好头”。

原来在矿上的时候,王晓艳工资也就1000出头,来了宏特之后,工资最低3000多,高的时候有4000多,除此之外,还有西山发的基本工资和车补,相比于西山一些只是嚷嚷工资低而不求改变的人,这个年会好过一些。

“三供一业”移交之后,集团公司人员的分流和安置难度较大,有的人被动接受命运的摆布,而王晓艳选择主动改变,去创造自己的明天。

●刘志彪



转岗分流进行时