

召开山西焦煤职工体育运动会参赛总结座谈会

去年12月29日,西山煤电召开参加山西焦煤2023职工体育运动会总结座谈会,西山煤电工会主席孙春生出席并为优秀组织单位颁奖。

孙春生指出,在本届职工体育运动会上,全体参赛队员克服天气寒冷、赛程密集、工作繁重等诸多困难,以“敢于拼搏、敢于胜利”的必胜信念,不断突破自我,最终获得了团体总分第

一、集体单项四个第一、个人单项多个前三的优异成绩,充分展现了西山职工积极向上、奋勇争先的精神风貌。

孙春生希望基层工会明确自身定位,围绕“团结、奉献、求实、进取”的企业精神,发挥好各自优势和职能,在提高场馆利用率、实现场地共建共享等方面多下功夫,把工会文体活动的“软实力”转化为推动工会发展的强大

动力,充分发挥工会系统在推进企业高质量发展中的窗口、示范、排头兵作用。

会议回顾了西山煤电职工体育代表团参加山西焦煤职工体育运动会精彩瞬间并对比赛进行复盘;各承组单位领队和运动员代表发言;基层工会代表作心得体会交流。

●张衡 刘伦

开展“天眼夜查”行动

为深刻汲取近期安全生产事故教训,持续强化矿、厂干部作风建设,去年12月21日晚,西曲矿纪委负责人带领矿信息调度中心工作人员,通过“天眼”视频监控系统对井下区队干部值班值守、下井跟班等情况进行了检查。

检查中,调度工作人员对照当日值班、下井跟带班人员名单,通过电话通知各区队值班干部站在办公室监控摄像头前,逐一清点人数,检查工作状态,并随机调取了井下工作面视频画面,对工作面跟带班干部工作情况进行了实时查看。

在开展井下区队视频夜查行动的同时,该矿选煤厂还提出具体要求,要求当班厂领导立即行动,利用厂调度视频监控系统对主洗车间、储运车间、煤质化验室等部门的干部值班值守、夜间工作情况进行了突击,确保了值班干部夜间在岗在位在状态。

下一步,该矿将持续开展干部作风教育整顿督查行动,通过视频+实地、明察+暗访多维监督检查方式,进一步严查工作状态、严肃工作纪律、严明工作作风、严格工作制度,持续传导压力、拧紧责任链条,发挥上级带着下级干、一级做给一级看的作用,同心同向、同频共振,以“大监督”保障“大安全”,促进矿井高质量发展。

●闫春雨 李树苗

总结表彰 转化成果

去年12月26日,太原选煤厂召开2023年“书香大选、阅读悦美”学习提升活动总结表彰会暨首期读书大讲学活动。

会议要求,要树立“学习共同体”的理念,充分认识读书学习的重要意义,做到学用结合,学中有悟;要将学习成果转化为推动高质量发展的强大动力,不断提升党员干部思维能力和判断能力,努力做到提笔能写、开口能讲、遇事能办;要形成主动读书学习的氛围和风气,真正做到学思用贯通,知行信统一。

●阙瑞煊 古志强

开展心肺复苏急救培训

近日,马兰选煤厂煤质车间组织开展心肺复苏急救实操培训活动。

培训活动中,车间安全员按照“两确一叫,CABD”的程序具体讲解了心肺复苏的具体操作,对确认周边环境是否安全、确认患者是否有意识、有脉搏、有呼吸、向周围呼救、胸外心脏按压、清除口腔异物及开放气道、人工呼吸等实际操作步骤和要领进行了详细讲解。讲解结束后,现场职工分组进行了实操练习。

通过此次心肺复苏急救培训活动,增强了职工应急救援意识,提升了职工应急救援协调能力、应急处置能力,从而达到“人人讲安全、个个会应急”。

●杜文辉

举办“关爱职工心理健康”讲座

去年12月26日,公用事业分公司举办“关爱职工心理健康”讲座。

讲座中,老师以幸福生活为切入点,用通俗易懂的语言,结合职工工作、生活实际,用真实案例和专业的心理学知识,从三个方面出发,引导大家通过练习,学习遇到负面情绪时如何控制情绪。同时,讲师还针对当前职工在工作和生活中面临的压力和情绪问题进行了深入解析和指导,帮助大家掌握应对压力和解决心理问题的方法技巧,为职工的情绪管理提供了思路,为职工减压指明了方向。

●王浩

庆元旦迎新年 活动精彩纷呈



欢声笑语辞旧岁,喜气洋洋迎新年。为营造文明、祥和、喜庆的节日气氛,近日,西山煤电各基层单位举办形式多样的“迎新春”活

动,为即将到来的春节增添了喜庆氛围。

丰富多样的活动搭建了交流平台,丰富了职工的文化生活,增

强了职工的凝聚力,激励广大干部职工以斗志昂扬和团结进取的精神风貌,投入到工作当中。

基层通讯员摄影报道

在“选育用”人才上下功夫

●杨玉玺

人才是驱动创新,引领发展的第一资源。在加快建设世界一流炼焦煤企业的关键节点,更需要增强人才的硬实力。我们要继续牢固树立“人才是第一资源”理念,持续用心用力念好人才发展“选、育、用”三字诀,集智聚力,为企业高质量发展提供坚强人才保障。

“选”上下功夫,建好蓄水池。各单位,各系统要拓宽选人视野,全方位发现人才。要根据企业实际与岗位需求多方位、多渠道选拔人才,将“政治过硬、德才兼备、想干事、肯干事、干成事”的人才纳入后备人才库,充实人才储备。要深入调查研究,实时掌握人才结构性缺员情况,因地制宜建立人才选拔体系,打破论资排辈、身份、年龄、资历等限制,打通市场化选人路径。要创新人才引进模式,通过丰富人才交流手段、完善人才创业环

境、优化人才服务等措施,营造良好的吸引人才生态环境。

“育”上做文章,做好传帮带。要根据业务需求和员工需要,按照“补齐短板,帮带共进”原则,更新“导师带徒”机制,采用“一对一、一对多、多对一”等形式,常态化开展“育苗”培养工作,帮助员工快速成长。要积极为他们提供搭擂台比武、建舞台展示的平台,开展实战“壮苗”,不断增强他们的实战经验和现场能力,通过技术比武、日常练兵,培育出一批真正靠得住、打得赢的人才队伍。要增强培训力度,有的放矢、分门别类地举办业务技能素质提升专项培训班,让员工走进大讲堂,听名师讲授专业知识,为头

脑加油充电。

“用”上求突破,念好管理经。要按照“因岗择人、人岗相适、人尽其才”的原则,根据人才个性特点、专业所长,大胆使用,把人才放到关键岗位,在完成急难险重任务中培养锻炼。健全人才晋升渠道,敢担当、重激励,给予符合条件、有实绩、肯奋斗的人才应有待遇,让他们有获得感和归属感,以制度优势集聚人才,激发他们将知识转化为实绩的动能。要持续深化人才制度改革和薪酬制度改革,逐步形成能上能下、能进能出、人尽其才、充满活力的用人机制和人人想干事、能干事、干成事的浓厚氛围,激发各类人才潜能和激情,为企业高质量发展提供源源不断的智力支撑。

