

山东能源集团推行内部市场化改革 让每个员工变身市场“经营”主体



□ 本报记者 左丰岐
本报通讯员 徐宁 刘红 戈永杰

随着山东能源集团的内部市场化改革的深入推进,各个单位、区队班组,乃至员工个人都成为市场主体,在价格规律的驱动和企业统一管控之下,自主生产经营、自负盈亏,每个人、每个班组、每个单位都在创造着自我价值,企业管理也似乎变得简单起来。

一个班组的“夺金秘籍”

“大家一起看看今天的业绩,全班共进尺3.5米,根据区队下达的进尺预算指标,扣除材料费、电费、设备租赁等费用后,全班总收入22257.6元。”山东能源肥矿集团梁宝寺煤矿综掘三区杨一峰班每到班后会时间,班长杨一峰都要同全班员工一块算账。“通过算账,员工收入可以做到当班早知道,对每一项收入及奖惩的来源能一清二楚,这大大激发了大伙儿自觉性和主动性。”

“以前是别人抓我们违章,现在是我们自己抓自己违章,这也是内部市场化自主经营带来的压力和动力引发的改变。”杨一峰说。与内部市场化同步而来的全面安全风险管控,也让班组安全由外力推动变成了练内功

保安全。杨一峰班全年自主抓违章280人次,帮教40人次。

这个班组以迎头为单位实施日均效率竞争机制,每天对各迎头实际工作量进行量化考核和奖励,月底推荐排名第一的迎头参加区队评比。同时,对标本区队内部各个班组,及时查找差距,巩固经验,提升标准,通过不断立标杆、超标、升标,杨一峰班从去年7月份开始稳居本矿掘进专业最好水平,工程质量优良品率、电费消耗两项指标达到了同类型矿井班组最好水平。前不久,又成为肥矿集团2013年度仅有的两个金牌班组之一。

“基层、基础、基本功是我们近些年持续抓的一项重点工作,目的是推动管理重心下移,通过把‘5F协同管理法’运用到区队班组、岗位,实现区队自主、班组自治、岗位自控、员工自律,从而不断提升区队、班组的自主管理水平。”肥矿集团董事长、党委书记孙廷华介绍说。

倒逼机制下的突围

“毕竟资源濒临枯竭,要想让洼里矿走出困境,必须坚持走出去,通过‘以外补内’减轻矿井的压力,为突围解困架桥铺路。”龙矿集团洼里煤矿副矿长告诉记者,他们在资源濒临枯竭和市场低迷双重重压力之下,走出矿区承揽工程,并制定了有效的激励措施,去年一年就对外承揽工程项目6个,创收200余万元。

洼里煤矿是一个已经投产40年老矿,面临资源枯竭、煤质下降、人才流失等困难,在

煤炭形势持续走低情况下,有着更多的困难和压力。为此,他们在建立标准管理体系、指标责任体系、交易价格体系的基础上,明确了矿、区队、班组、个人四级买卖关系,形成了以“21制”为主要内容的生产流程市场化、岗位设置市场化、技术管理市场化,涵盖了全矿每个单位、每个岗位、每个人。

洼里矿的内部市场化不仅体现在生产工序和生产岗位上,更体现在技术创新上。实行的技术经济工资制,就是按照投入产出比例提取工资,与工程质量挂钩考核,实行资源挖潜、技术创新、技术降本奖励和技术服务利润分成,有效调动了技术人员的积极性。2012年以来,找煤扩量60余万吨,不仅延长了矿井服务年限,也为增加产量和降本减亏提供了有力支撑。

“我们将继续探索国有体制民营机制相融合的新模式,在自主经营、对外资源开发、转型发展上迈出新步伐。”闫壮达说。

洼里矿还鼓励地面生活后勤人员自主投资,自由组合,自选项目,自担风险,自负盈亏,并出台优惠扶持政策,引发员工种植养殖热情。陈玉华等4人投资30余万元养殖貂初现规模,曲强、徐春娜的养羊、养鸡等项目也都得到了实惠。

企业管控因市场化而提升

无独有偶,淄矿集团唐口矿业公司运搬队也接受了内部市场化的洗礼。他们从现有的9名电机车维修工中,遴选出4名技术骨干,成立了专业电机车维修承包小组;未选人的

职工则充实到了各个运转班组。此举仅人工费成本每年可节约25万元。

今年以来,该公司充分发挥全面市场化总载体的作用,推进与全面预算管理、全员绩效考核、全面风险管理、全面质量管理、全面对标管理“五全”管理体系融合,将风险管理的责任和管控措施落实到各市场主体,促进全面风险管理与生产经营深度融合。同时,他们也探索出了“精用工、高均量”集约式发展方式,合理确定岗位设置、岗位职责和工作量,进一步盘活现有人力资源。

“下一步,我们将继续探索优化人力资源和提高人工效率的方式方法,力争在2013年的基础上再减100人。”唐口矿业公司人力资源部副部长苏守星说。

“面对煤炭市场急剧恶化的严峻形势,我们探索建立起了以内部市场化为内核的‘轻资产、精用工、市场化、均量高’为主要特征的内涵发展新模式,有效应对市场冲击,保持了平稳健康的发展态势,这也是我们决定不移走内涵发展、创新发展、转型发展之路的信心。”淄矿集团董事长、党委书记张寿利介绍

如今,山东能源各基层单位的内部市场化改革从管理上体现了分权经营思想,推进了基层单位生产经营自主权扩大,从传统的以生产为中心转为以效益为中心,围绕效益组织生产,实现了由原来的行政管理向自主管理的转变,和由安全生产管理向经营安全生产的管理的转变,提升了基层单位的自主管理能力和水平。

国网山东电力 获第八届中华宝钢环境优秀奖

□ 高立联 徐可 报道

本报济南讯 5月13日,第八届中华宝钢环境颁奖典礼在北京人民大会堂举行。会上,国网山东省电力公司被授予中华宝钢环境优秀奖(企业环保类)。

多年来,国网山东电力以构建“资源节约型、环境友好型”企业为目标,坚持公司经营发展与环境保护相协调的方针,积极开展输变电、配电、用电各环节的节能减排工作,大力推动绿色能源发展。近三年,累计省外购电1480亿千瓦时;满足新能源快速发展需要,积极做好并网服务等工作,全额消纳风电、光伏发电187.2亿千瓦时,年均增长45%以上;促进发电企业降耗增效,组织“以大代小”替代发电60亿千瓦时。共节约省内标煤5217万吨,减排二氧化碳1.37亿吨、二氧化硫16.5万吨。

为了促使电网与环境和谐发展,国网山东电力严格履行电网工程环保审批手续,自2003年环境影响评价颁布以来,国网山东电力所有工程环评率、竣工环保验收率均为100%,各项指标均达到国家环保标准要求。

中华宝钢环境奖是目前我国环保领域最高的社会性奖项,由全国人大环境与资源保护委员会、全国政协人口资源环境委员会、教育部、环境保护部、新闻出版总署、中华全国总工会、共青团中央、全国妇联、中华环境保护基金会等部委和单位共同颁发。

5000万元改造乡村电网

庆云9000余户农民告别低电压

□ 张秀葵 胡志强 报道

本报庆云讯 “原来因为村里电压低,空调带不起来,现在电网改造了,俺先给爹娘安上空调。”5月12日一早,庆云县常家镇大胡村村民胡吉军正忙着给父母的屋里安装空调。

今年以来,国网庆云县供电公司把乡村电网改造作为一项重要的惠民工程来抓,全面提升乡村居民用电服务水平。针对农户电路安全隐患以及农民家中用电负荷增加等问题,投资5000万元实施农网中低压改造升级工程,开展农村电路绝缘化改造、电网扩容等工作,新建改造10千伏线路236.96千米,配变台区180台,建设45个电气化村。同时,该县还实行“两优三快”服务机制,即优化流程、优质服务、受理快、施工快、送电快,切实保障乡村电网改造过程中生产生活用电。据了解,该工程完工后,9000余户农民将彻底告别低电压。

华丰煤矿

实施安全四项准入机制

□ 王连鸣 报道

本报宁阳讯 山东能源新矿集团华丰煤矿恪守“主动预防、超前预防”的理念,实施安全四项准入机制,坚持预防为主,关口前移,防治在前,突出抓好超前消除各类事故隐患,确保矿井长治久安。

设备安全准入。严把设备安全准入关,新设备和新材料入井前必须出具合格报告;新工艺、新技术应用前,没有相关资质部门出具的人井试验报告的,不准应用。

人员安全准入。加大区队对下井人员排查力度,坚决杜绝酒后上班、精神恍惚等安全薄弱人员下井,实行下井人员安全确认签字制度,没有安全确认签字的人员不准入井。

资质安全准入。严格特种作业人员上岗证检查,发现无证和证件不在有效范围内的,不准上岗作业。

系统安全准入。新采区新水平等新系统投产前必须组织进行通风系统、供电系统、排水系统、提升运输系统、安全监控系统等安全准入评价,不符合要求的不得投产。

鲁安能源

节约用水创出大效益

□ 董元涛 报道

本报肥城讯 “原来我们厕所使用的是沟槽式水箱,24小时不间断冲水,不仅造成了水资源浪费,还给企业带来经济损失。为此,我们通过广泛调研,在全公司公共厕所安装了感应式水箱。”山东能源肥矿集团鲁安能源社区管理中心水电暖王峰说。

肥矿集团鲁安能源社区管理部员工动脑筋,想办法,出主意,为企业发展献计献策。特别是社区管理中心针对公共厕所用水成本费用较高的实际,组织有关人员进行深入研究和调查,积极与生产厂家联系,对宿舍区及工业广场60余个厕所全部安装使用了新型感应式水箱。

肥矿集团鲁安能源社区管理中心主任李家福介绍,节水器有电磁阀和感应器两部分组成,只要有人上厕所,感应器受到感应,电磁阀就启动,水管就会有水,没有人的时候,水管就会自动断水,杜绝了跑冒滴漏现象的发生。“通过安装水箱后,预计公司月度可节约用水8000余立方,全年可节约用水96000余立方,为企业提高了经济效益。”

赵官能源

优秀青年标兵传递正能量

□ 陈锐 报道

本报齐河讯 日前,山东能源新矿集团赵官能源经过认真筛选,在公司内评选出了10名具有典型代表性的“优秀青年标兵”。

据了解,赵官能源为省内新建矿井,35岁以下青工人数占到职工总数的41%,长期以来,该公司一直将青工素质提升工程作为一项重点工作来抓,广泛开展建言献策、“五小”创新活动,充分发挥青工的聪明才智,推广应用新工艺、新技术、新材料,在这一过程中,涌现出了一大批敢于作为、积极作为的优秀青工。为表彰先进,充分发挥模范先进的带头作用,今年以来,该公司党委高度重视,立足全员参与,广泛发动职工,本着公平、公正、公开的原则,坚持面向基层、向一线倾斜的原则,密切联系企业实际,通过推荐与评选相结合的方式,以政治表现、工作态度、集体观念、思想为衡量标准,做到优中选优,选树了这10名敬业奉献、诚实守信、助人为乐的好青工,其范围涵盖采、掘、机、运、通等各个专业。

莒南供电

筑牢防汛安全网

□ 杨凤霞 报道

本报菏泽讯 5月16日,国网山东莒南县供电公司组织人员对大田、坊前、涝坡、文疃等乡镇进行了线路特巡,重点查找了陡山水库、江河、山地线路,把可能出现隐患一一建档立册,有效消灭事故隐患,确保线路设备安全度汛。

中石油“加油卡寻宝图” 获4万微友点赞

□ 刘晓明 报道

本报济南讯 5月11日,中石油济南分公司借助媒体平台,通过其微信公共账户向4万微友推送中石油“加油卡寻宝图”和“最红星期日”活动信息,受到微友热情“点赞”。

近年来,中石油济南分公司积极开展微信营销,及时更新发布济南地区中石油加油站网点布局、最新油价及营销政策。配合线上互动,他们还联合媒体开展系列线下体验活动,适时组织所属片区及加油站开展现场油、卡、非联动营销和体验式服务,拉近与消费者距离,了解沟通信息,摸底客户需求。针对消费者关注的加油站油品计量、质量等热点问题他们还提供热情咨询服务,受到一致好评。

协庄煤矿护卫队员

佩戴“巡逻鹰”上岗

□ 张奎 报道

本报新泰讯 近日,山东能源新矿集团协庄煤矿公安科护卫队员佩戴“巡逻鹰”上岗,实现矿区无缝隙巡逻,5分钟内接处警。

该矿整个辖区划分为矿内办公区、生产区、居民区等巡逻区,每个巡逻区域均设置若干必巡线,进行24小时不间断巡逻。该矿投入3万余元,购置12台“巡逻鹰”GPS人员定位系统,自行组织人员测绘矿区街道、居民楼经纬度,编入该系统。该“巡逻鹰”具备GPS定位、电子求助、历史轨迹浏览、定点实时传回指挥中心功能,巡逻小组携带该设备。指挥中心可随时查看巡逻人员位置,当接到报警电话后,指挥中心立即调度离案发地点最近的巡逻人员及时到达,处理应急案件。

另外,该矿区已完成主要路段、街区、重要公共场高清视频监控全覆盖。按照主要区域、重点单位、部位三条线,整合技防资源,先后投资200余万元,在办公区、生产区、生活区安装升级改造电子监控探头127个,对进出矿区主要路口、重点区域、重点部位实现了全面覆盖和全天候监控。



□ 白涛 报道

山东能源枣矿集团付煤公司在当前经济运营困难的情况下,坚持为一线职工添福利。从5月份开始,在以往每班一次班中餐及8元下井餐补的基础上,免费为一线职工增发一次班中餐,确保每名一线职工每天下井前后都能吃上热气腾腾的饭菜。据悉,仅此一项,该公司职工餐补预算就在原有基础上每月多支出5.2万元左右。

在科技创新中增强职业竞争力, 国网高唐县供电公司——

鼓励青年员工干事创业

□ 本报通讯员 张坤 刘伟
本报记者 张思凯

“做好事,必先做好人!只有通过个人人格素质的提升,才能实现青年员工整体素质的提升。”这是写在《国网高唐县供电公司青年助学文明公约》扉页上的一句话。为了让公司青年成为履行社会责任、提升对外形象的代言人,国网高唐县供电公司始终坚持依靠青年,发动青年,鼓励广大青年员工在建设“一强三优”现代公司中勇当先锋、勇于履责。

2005年,大学毕业的袁辉来到高唐公司,成为一名检修工。为了让这名新员工圆梦自己的人生理想,在公司团委和人力资源部的协商下,当年9月,袁辉与检修工区副主任焦来琪签订了“导师带徒”一助一合同,期限是两年。两年后的2007年,袁辉就参与了公司4座35千伏及以上变电站的增容改造工作。5年时间里,他多次被授予“创新能手”、“优秀班组长”等荣誉称号,成为了独当一面的检修行家里手。

这只是该公司实施“青年员工职业生涯规划”的一个典型案例。为促进青年尽快成长为

才,公司制定下发了《青年员工职业生涯规划管理办法》,团组织以科学的方法采取可行的步骤与措施,不断增强青年员工职业竞争力。

“我们小组今年申报了两个科技创新项目,一个是配电网检修无人机,一个是拉线制作器,争取年内实现样品制作。”4月7日,在高唐供电的青年创新研讨会上,青年员工赵金洋代表他所在的“精工”创新小组作了发言,这个新成立的青年创新小组也是该公司青年创新团队的第5个专题小组。

为解决青年创新单枪匹马,缺少研发和实验设备,专业知识面狭窄的问题,该公司对现有的QC小组、青年创新创优小组进行整合,并提出了青年创新创优“123”工作计划,即:每个创新小组每年至少提出一项科技攻关计划,每两年至少完成一个科技项目,每3年至申报一项专利,公司投入专项资金和场地,聘请专门的专家进行指导,并定期组织交流学习,实现了由点到面的转变,仅2013年,该公司青年创新创优小组就完成QC成果23项,申报专利8项,大大提高了科技创新工作水平,成为青年科技创新的

“孵化器”和“助推器”。专业业务强,还要人格素质高。高唐供电以提升青年职工人格素质为切入点,广泛开展青年志愿者“六进”活动,深入田间地头、学校企业,开展形式多样的青年志愿者服务,经常性的为烈军属、孤寡老人、行动不便的客户上门维修用电设施。开展青年志愿者1+1资助助学活动,与贫困留守儿童结对子,为小学生宣传安全知识,资助学习用品,累计资助学生80余名。“水韵画乡梦起航”志愿服务品牌,被中央电视台、新华网、大众日报等媒体多次深入报道,公司团委先后被授予国网山东省电力公司“五四”红旗团委、聊城市“五四”红旗团委、聊城市“雷锋号”先进集体等荣誉称号。

“青年员工是企业的未来与希望,是企业可持续发展的基石。我们应最大程度地发挥好利用好他们的特长,尽快培养他们成才!”提起青工培养,该公司负责人信心满满,“依托现有资源,争取在2015年前再建成2个青年科技创新工作室,并在两年内形成服务于公司生产的研发机制。”

新巨龙公司一年投资数千万元打造深井技术高地

百余项创新成果转化成为生产力

□ 通讯员 郭立众 史贺
记者 左丰岐 报道

本报巨野讯 “综掘机液组液压调试要按照先后顺序,若操作程序颠倒会影响调压的效果,进而降低掘进效率。”5月14日,山东能源新矿集团新巨龙公司首席技师薛宗祥给综掘机维修创新小组学员讲授液组液原理。新巨龙公司现有这样的矿井维修钳工、液组液支架、高低压供电等25个创新组。

据统计,截至今年4月底,新巨龙累计完成科技创新成果数百项,一年来已有百余项创新成果成功转化为生产力,获得授权专利12项,其中15项获省部级以上表彰奖励,科技贡献率提高到50%,创造经济效益上亿元。通过实施自主创新战略,公司攻克了一个又一个

技术难题,成功问鼎了诸多国内煤矿开采的科技奖项。

新巨龙管理层认为,技术可以买,但技术能力是买不来的,只能在创新实践中不断积累。近几年,该公司从创新平台、创新机制、创新投入、创新人才等几个方面入手,加强技术创新体系建设,培育和打造技术能力,形成了“人人都可以创新”的企业文化。

在创新平台方面,着力推进高新技术集成,高端装备集聚,前沿管理集优,在前期形成的九国高端装备技术奠定千米深井开采基础上,着力推动高产高效产能释放,打造内生安全生产模式,争当创领千米深井规模化开采成套技术标准的输出者。该公司建成“两站两基地一馆一中心”的科研孵化基地,构建科

技创新成果网络管理系统平台,实现了创新管理信息化管理。去年,累计完成科技创新成果数百项,收集合理化建议664项。

在创新机制方面,探索形成“假日专家”模式,分别聘请来自北京科技大学、德国鲁尔煤炭集团的4位教授担任公司矿压防冲、防治水、防灭火、制冷降温课题的首席专家,组建回来、预防、提升、控制,全息化5个装备应用专业团队,实施配套设施、无煤柱开采、井下物流管理等9大课题攻关项目,先后有300余项创新成果成功转化为生产力,特别是千米深井开采成套核心技术填补煤炭行业空白。其中,通过创新引进WAT技术较好地破解井下开采地点近50℃高温热害扰难题,使作业环境温度保持在舒适的26℃以下。

“我们持续开展月度创新、合理化建议、‘五小’创新征集,通过定期召开创新发布会、成果展示会,使科技创新的数量、质量得到提升。”科技环保部主任刘善勇说。制定一系列人人参与创新的激励政策。仅2013年,该公司就投入技术开发费用数千万元,累计创新奖励达数百万,使科技贡献率由45%提高至50%。

在创新人才方面,年初公司全面启动“技能大师、首席技师、金牌蓝领、银牌蓝领和高技能‘五级’”高技能人才选聘工程,各项补贴待遇按级别划分档次,拉大差距,重点向一线技术人才倾斜,部分高技能职工的薪酬或超中层管理人员,同时还可优先获得提拔或晋升,大大激发了职工的创新激情。