

# 以青春之力绘就高质量发展新篇

## 济宁能源阳城二号井党委党建带团建 青年心向党

党旗所指,团旗所向。济宁能源阳城二号井党委坚守“党建带团建”初心,将共青团工作深度融入企业高质量发展大局,以“强思想、搭平台、育人才、勇担当”为主线,打造特色团建品牌,让青春活力在矿井各条战线充分涌动,为集团“决胜千亿”目标注入蓬勃青春动能。

思想铸魂,筑牢青春信仰根基。济宁能源阳城二号井党委强化团支部严格落实“三会两制一课”,通过团支部会议、微信群互动、青年座谈、组队自学等多元形式构建全方位学习矩阵。常态化推进“青年大学习”,扩大学习覆盖面,让党的创新理论直达青年心底。精准对接当天完成团员迁入,确保

新入职大学生组织关系转接零失误,让每一位青年职工依托智慧团建系统开展理论学习不断档不断线。一系列扎实举措,让青年团员在思想淬炼中凝聚共识,为企业发展筑牢坚实思想与政治根基。

搭台育才,铺就青春成长之路。围绕青年成长成才核心需求,该矿党委精心搭建多元实践平台。“五四青年节”期间,联合阳城煤矿团委举办“凝心聚力 决胜千亿”青年座谈会,通过视频观摩、典型分享、荐书授旗、集体宣誓等环节,传承“五四”精神,激发干事热情。策划“千亿征途 青春启航”沙龙会为新分大学生“启蒙”,开辟“一路向阳 青春领航”、“后浪入

海”公众号专栏,助力青年快速实现从“校园人”到“煤矿人”转变。“青工六人谈”活动以职业规划为主题,搭建青年交流桥梁,让青春奋斗更有方向。建立“理论+实践+攻关”三维培养体系,组织新入职大学生深入千尺井下工作面跟班学习,推行“师带徒”一对一培养机制,通过参与安全生会议、研讨技术创新等活动,多维度提升青年专业素养。掘进一区张文乐扎根一线,创新实干,快速成长为独当一面的见习技术员,并获评“青年标兵”,成为青年成长成才的生动典范。

实干担当,擦亮青春奋斗底色。该矿党委打造“党员+青年”、“职工+家属”结对模式的志愿服务体系,建立

志愿服务记录档案,引导青年职工积极深入矿区、公园、纪念馆等地开展志愿服务10余次,让他们在“文明担当美化矿区”义务劳动中,用实干为公共环境“焕新颜”。12名青年职工被聘任为“青年先锋岗”岗位,自动自发创新开展“降本增效 团青当先”、“安全生产 青年有为”等活动,主动亮身份、亮标准、亮承诺,在安全生产、降本增效等中心工作中当先锋、作示范,持续传播正能量,彰显国企青年的社会责任与担当。

关怀暖心,激发青春内生动力。党组织的关怀跨越山海,今年“双节”期间为新入职大学生千里寄送中秋礼包,以实用物资搭配暖心寄语,搭建起企业与

青年的情感纽带。建立常态化跟踪机制,通过座谈会、一对一访谈等形式,精准掌握青年学习工作动态与思想困惑,由工作经营丰富的导师提供“靶向”指导。在生活保障上做“细”,成长赋能上做“实”,情感联结上做“深”,让青年在企业感受到家的温暖,激发他们扎根企业、建设企业的内生动力。

党建引领聚合力,青春建功正当时。阳城二号井以党建带团建为根本,用平台搭建成长阶梯,用实践锤炼责任担当,用关怀凝聚青年人心,让广大青年在矿井高质量发展征程中绽放光彩,让青春力量在“决胜千亿”的奋斗中续写新篇章。

(通讯员 刘鶴臣 孔令媛)

## 鲁泰矿业西北分公司聚焦“三类”重点人员管理 筑牢高质量发展安全屏障

“跟班副区长、安监员、班组长工作期间,始终在生产动态现场,他们是风险辨识的‘第一双眼睛’,是指令落地的‘最后一公里’。抓好这‘三类’重点人员的管理,就抓住了安全生产的‘牛鼻子’。”鲁泰矿业西北分公司党总支书记、总经理刘增硕在介绍安全管理经验时说到。今年以来,该公司锚定基层管理末梢,聚焦“三类”重点人员,通过系统化培训、精准化管理、立体化考核,持续提升“三类”重点人员的履职能力,为矿井安全发展注入了强劲动力。

用好统筹协调“指挥官”。鲁泰矿业西北分公司通过集中培训、互讲互学、事故案例我来讲等方式,多维度强化跟班副区长的学习和责任意识。组织跟班副区长参加安全、机电、技术等部室的“技术研讨会”,共

同分析制约安全生产的不利因素,并参与制定应对措施,增强对现场安全生产的掌控能力。每月组织跟班副区长开展1次管理经验分享会,鼓励他们结合工作案例交流管理心得。建立实施“老带新”帮扶机制,安排经验丰富的资深跟班副区长与新任职人员结成对子18人次。严格执行跟班副区长提前到岗制度,率先掌握工作情况,捋清工作思路,排查作业人员岗前状态,讲解当班安全注意事项、防范措施,切实把牢安全生产第一关。今年以来,结合“老带新”帮扶机制,内部调动跟班副区长6人,新提拔跟班副区长9人,为基层管理注入了新鲜血液。

筑牢安全生产“防火墙”。为进一步提升安监队伍的整体素质和履职能力,该公司从“提技能、压责任、转

作风、促服务”四个维度入手,全方位强化安监队伍建设。制定安监员学习培训计划,开展每月不少于2次、每季度不低于6小时的集中培训。实施安监员“一人一档”制度,详细记录个人资料、学习培训、工作实效等情况,每月开展一次绩效考核,考核结果与安全绩效工资挂钩。每年底对安监员进行综合评定,对评定结果不及格的安监员,实行岗位淘汰制度。优化安监员服务安全生产方式,与跟班副区长、班组长形成“三位一体”安全管理体系,实时对现场人、机、环境等安全状态进行动态安全监督,形成齐抓共管的良好局面。

培育现场作业“领头雁”。该公司按照“打牢坚实基础、狠抓措施落实、激发内在活力、树立先进标杆”的工作思路,积极推进班组长自主

管理,使其成为推动安全关口前移的关键力量。把班组长纳入后备人才队伍建设,建立班组长培养记录、个人业绩档案,激发班组长干事创业热情和责任感;制定优化激励政策,对任务完成情况好、施工标准高的班组给予加分奖励,增强班组长及班组成员的工作积极性与主动性。以班组为单位,开展《华为的冬天》学习研讨53场次,将提质增效工作落实到生产第一线、工作最前沿。积极发挥班组长在预防预控、提升质量、保障安全方面的作用,协助跟班副区长梳理分析现场各种安全风险,并制定防控措施。一个个“基本单元”的安全高效作业,汇聚成了高质量发展的强大能量。

聚焦“三类”重点人员管理的效果,在各生产环节得到了体现。以3

月份组建的高兴庄煤矿综掘队为例,通过配齐经验丰富的跟班副区长、安监员、班组长,以点带面引领新入职人员开展岗位大练兵、业务大培训,推动新入职人员快速融入角色、适应岗位,安全高效开展工作。在跟班副区长、安监员、班组长的协同配合及带领下,仅用时5个月,将月掘进进尺提升至924米。

基业长青好愿景,安全生产无止境。西北分公司将始终秉持“厚德鲁泰,共赢未来”的工作理念,牢牢把住安全生产这条关乎企业生存的“生命线”,不断创新载体,持续深化“三类”重点人员管理工程,积极发挥跟班副区长、安监员、班组长在安全生产中的管理、监督、引领作用,持续筑牢矿井高质量发展安全屏障。

(通讯员 侯飞飞)