



培养智慧矿山接班人
今年以来,板集煤矿工会采取“一徒多师、多专业教学、多岗位锻炼”的方式,向青工传授新思想、新技术、新知识,为智慧矿山培养接班人。图为该矿青工正在学习单轨吊吊钩维修技巧。
陈正飞 摄

40名安徽援沪边检民警坚守国门“疫”线

近距离询问检查入境人员,分流引导至不同通道,避免交叉感染引发疫情扩散;登上来自重点疫情国家的船舶检查,全力维护海港口岸秩序稳定……疫情发生以来,安徽出入境边防检查总站40名援沪民警坚守国门,鏖战在疫情防控第一线,为打赢这场“疫”战贡献着安徽力量。

直面入境旅客 严防疫情输入

随着虹桥机场暂停所有国际、港澳台进出港航班业务,上海浦东机场口岸成为了严防境外输入的主战场,原本驻守虹桥机场的14名援沪民警全部转战至浦东机场,周沐雨是其中的一名女民警。

4月1日上午,浦东机场T1航站楼边检大厅更衣室,穿防护服、戴N95口罩和护目镜,扣上宽大的防护面罩……民警周沐雨熟练地完成了这一套动作,走向了工作人员通道警戒线。

随着国际航班的限制,入境通关的旅客随之减少,但周沐雨即将值守的岗位丝毫马虎不得。“有不少货机要降落,机组人员要通关”,周沐雨说,还有因疫情防控工作需要通过的卫生防疫等工作

人员也要从这里通过,必须要仔细查验来往人员证件。就在周沐雨核查通过人员时,消息传来,一架国际航班上的一名机组人员出现了发热症状,这意味着周沐雨此前查验的几名人员,不排除也是疑似人员的可能。周沐雨说,只要有人员往来工作人员通道,就必须查验他们的证照,近距离询问她们的旅程信息,做好登记。

在上海全面隔离入境人员之前,为了不遗漏任何一名须集中隔离或居家隔离的重点旅客,上海对入境人员实行分流管理。经过入境检疫后,会根据旅客来源地、近期行程等来判断其是否需要隔离,并按照分类贴上红、黄、绿三种颜色的标签。“随着防控面积的扩大,边检工作面临的挑战也越来越大。”安徽援沪民警领队杜明礼说,绿标的张贴就由边检来完成。彼时,如果旅客的护照上被贴上了绿标,意味着可以自由通行,因此每张贴一张绿标,就意味着一份责任。

“请问您是从哪里来的,哪个航班?”“最近两周都去过哪些地方?现在要去哪里?”“您有没有经过海关检查?护照贴标

签了吗?”疫情防控工作开展以来,面对每一位即将踏入国门的旅客,杜明礼的询问都更详细,检查更严格。因为带着口罩,又得保持与旅客的正常交流,杜明礼必须把音量提高到平时的两倍,每个旅客都这样问,一个检查步骤都不能少。

查验高风险船舶 严守海上国门

随着国际航班大面积取消,上海机场口岸出入境旅客逐渐减少,但港口出入境船舶和人员仍然往来频繁,24小时都有来自日本、韩国、菲律宾等重点疫情国家的船舶靠泊。疫情发生以来,部分安徽援沪边检民警被安排在外高桥边检站、金山边检站等港口口岸,协助从事出入境船舶手续办理、码头巡查、船体检查、行李物品检查等工作。

2月5日下午,援沪民警张泽理和队友搭班,对外高桥保税区内靠泊的两条外轮实施登轮检查。两人穿上厚厚的防护服,戴好护目镜和口罩,再互相检查无误后,整装出发。“有的货轮有几层楼高,上上下下,几十个房间进进出出,一个死角都不能留。”穿着厚厚的防护服,两艘船检查下来,

张泽理早已汗流浹背。但由于警力不足,为确保船舶能够准时开航,他们紧接着又赶到了外高桥炼油厂码头,对即将起航开往韩国的一艘船舶实施船体检查。

随着全国复工复产拉开序幕,装载有国内外企业为复工复产急需货物的轮船也大量停靠。快速查验船舶轨迹和船员信息,以便工人尽快开工装卸货物,张泽理把自己跑成了一个“风一样的男子”,在阻断和预防疫情由海港口岸输入和扩散的同时,又维护了口岸安全稳定。

业务繁忙时,援沪民警郭庆双一天要检查五六艘船舶。穿着防护服在几层楼高的轮船上爬上爬下,汗水、消毒水混合着化工产品散发的刺鼻气味,让人头晕目眩,“洗头时大把大把地掉头发”。但郭庆双没有退步,始终坚守执勤一线,疫情防控以来,共检查出入境(港)船舶44艘次、人员804人次,而“疫”还在继续。

战“疫”还在继续,安徽援沪边检民警将坚守阵地,守好疫情防控大门,维护口岸安全稳定。

(本报记者 魏如冰 通讯员 魏振军 薛傲杰)

要闻简报

◆习近平同印度尼西亚总统佐科就中印尼建交70周年互致贺电。

◆李克强将出席东盟与中日韩抗击新冠肺炎疫情领导人特别会议。

◆李克强主持召开中央应对新冠肺炎疫情工作领导小组会议,部署调集专家和防疫物资增强边境地区疫情防控能力,进一步扩大检测范围做好精准防控和推动全面复工复产。

◆国务院联防联控机制:加强边境口岸地区防控能力建设。

(据新华社4月13日电)

六安市“十大工程”助力精准脱贫

本报讯 从日前六安市召开的相关会议上获悉,2019年,六安市聚焦关键环节,推深做实产业扶贫、就业扶贫、健康扶贫等“十大工程”,充分发挥扶贫项目在巩固提升脱贫攻坚成果政策效应和助推作用,取得了较为显著的成效。

特色产业方面,全面推广“四带一自”产业扶贫、“三有一网”点位扶贫模式,实施农业特色产业“138+N”工程。2019年,全市自种自养贫困户产业达标9.19万户,累计建成特色产业扶贫园区446个;各类新型农业经营主体累计带动5.96万户贫困户参与特色种养业发展;实施产业扶贫到户项目的贫困户数14.1万户。就业扶贫方面,全市共有贫困劳动力34.4万人,其中有就业意愿和能力26.95万人。通过大力实施贫困劳动力转移培训,组织外出务工、主体带动和开发公益岗位等多种方式,有就业意愿和能力的贫困人口基本实现就业。教育扶贫方面,建档立卡贫困家庭学生和残疾儿童义务教育实现全覆盖,无学生流失。健康扶贫方面,全市共为15.9万人次农村建档立卡贫困人口支付住院综合医疗保障待遇10.42亿元,为80万人次支付“180”补充医保9414万元。住房保障方面,2019年全市实施危房改造14233户,其中建档立卡贫困户9493户。完成1544人搬迁安置任务。基础设施方面,全市所有贫困村自来水管网全覆盖,贫困人口自来水普及率90.2%。兜底保障方面,2019年度,全市累计发放农村低保资金6.23亿元,农村低保对象累计月人均补助324元;累计发放特困人员供养补助资金3.39亿元。(张静)

怀宁贫困户均享帮扶措施8条

本报讯 新冠肺炎疫情防控形势有所好转,怀宁县的帮扶干部们日前就冒着春雨,顶着春寒,走村入户,奔走扶贫一线,把最新的产业扶贫、就业扶贫、教育扶贫、健康扶贫等政策宣传到户到人,加深贫困群众对扶贫政策的了解。

在入户宣传过程中,帮扶干部们认真倾听结对帮扶贫困户的想法,了解他们的帮扶需求,根据他们的家庭实际情况,有针对性地选择产业、就业、金融、教育、健康等方面的扶贫政策,详细地为他们进行解读,面对面地解答大家关于扶贫政策的疑惑。

在政策宣传之余,各帮扶干部还结合贫困户的需求,力所能及地为其提供帮助,积极为贫困户脱贫致富出谋划策,为他们制订“一户一方案、一人一措施”。同时对结对帮扶贫困户信息进行再次逐一核对,了解其家庭信息动态调整情况,与国办扶贫手机App系统信息进行核实,确保做到扶贫手册、扶贫系统、家庭实际信息保持一致。

截至目前,该县90个县直帮扶单位已组织到村到户开展走访帮扶,为86个村制订了帮村工作计划,4200余名帮扶责任人为10194户贫困户制定了“一户一方案、一人一措施”,制定帮扶措施8.1万余条,平均每户享受帮扶措施8条。(钱续坤 李思琴)



体检到工地 情暖建设者

4月13日,中铁四局建筑公司厦门轨道交通3号线蔡厝车辆基地项目部,分批次组织400余名现场作业人员进行免费健康体检,并建立了“一人一档”的身体健康档案,旨在进一步强化安全管理防线,切实将关爱农民工落到实处。
杨洪菲 张飞/摄

坚持人才为先 汇聚兴企力量

——中煤新集公司三大人才工程建设工作纪实

人才是企业核心竞争力的重要组成部分,事关企业发展质量。30年来,中煤新集公司始终坚持人才为先,从顶层设计入手,构建人才职业发展体系,拓宽人才职业发展通道,在人才培养、选拔任用和正向激励上持续发力,探索出一条独具新集特色的队伍建设模式,人才队伍生机勃勃、充满活力,为建设百年新集汇聚磅礴力量。

强化顶层设计,人才发展通道全面畅通。早在2004年,公司率先实施人力资源改革,初步形成了三大人才体系雏形,经过十几年发展与完善,三大人才体制、机制日臻完善,共筑“独木桥”的现象有所缓解。进入高质量发展的新时期,为系统解决一直以来相对薄弱的技能人才职业发展问题,公司持续深化三大人才体系改革,破除人才职业发展壁垒,推进高技能人才与工

程技术人员在职称和职业技能互评;建立健全首席师、首席技师和资深技师评选、聘任、考核及激励机制,进一步拓宽人才职业发展通道,充分发挥引领作用,促进三大人才融合发展。

强化人才培养,人才体系接续日趋科学。加大青年干部培养,构建并完善“上挂下派”或同级别岗位双向交流机制,深入推进区(队)长顾问制,发挥老队长的“传帮带”作用,加大对青年大学生的培养和使用,鼓励青年大学生扎根一线,练就本领,打好人才根基。优化专业技术ABC岗设置,控制A岗增量、消化B岗存量、设定C岗储量,通过开展项目+人才、课题研究、技术攻关等,加强专业技术人才培养。依托技能大师(劳模)工作室、实操基地、技能大赛等载体,创新职业技能评价体系,开展“名师带徒”等活动,加强技能人才培养。

科学排定关键岗位人才接替计划,做到排一年,细排三年,规划五年,保障三大人才体系科学接续。

强化培训开发,人才队伍综合素质持续提升。坚持“标准不能降、力度不能减、效果要提升”的原则,深入开展内外部专项培训。安全培训做到应培尽培,年度培训12000余人次,安全培训参训率、合格率、持证上岗率确保100%。精准开展党务、纪检、一通三防、区队长、班组长等内部专项培训,精准设置课程内容,满足“个性化”“差别化”需求,着力提升业务技能。坚持开办高级职业经理人、青年(后备)干部综合素质提升、“乌金蓝领”、高技能人才储备等外委培训班,2017年以来,累计开办9期共497人参加培训。年投入培训经费1000余万元,树立了培训品牌工程,人才队伍综合素质不断提升。

强化选拔任用,人才队伍内在活力不断迸发。坚持五湖四海、任人唯贤,通过公开竞聘,变“相马”为“赛马”,不拘一格用人才,注重从生产一线识别、选拔干部,让工作出色、勇于担当、业绩突出的人员有为有位,让埋头苦干、潜心钻研的干部职工辛苦不委屈、流汗不流泪,专心从事本职工作。通过新集公司的人才机制和平台成就了一大批青年才俊,“80后”逐渐进入二级单位班子,没有显赫学历背景的一线普通工人通过奋斗走上了“领导岗位”,技能大师不断涌现,人才队伍活力不断迸发。

强化正向激励,人才队伍的获得感不断增强。制定职称和技能津贴制度,经公司聘任的专业技术人才和技能人才,根据职称和技能等级可享受100-1200元/月的津贴。加大对生产一线管理干部的激励,年度评选10名“金牌区队长”给予8-10万元的嘉奖,让埋头苦干、勇于创新的排头兵通过奋斗也能成就自身价值。加大对科技创新的奖励力度,设立“双创”激励基金,2019年共评选优秀“双创”成果37项,奖励金额近300万元。提升高层次人才的政治经济福利待遇,人才队伍的幸福感获得感不断增强。(杜晓东)

「师徒利益共同体」开启人才培养好模式

左崇年

面对专业人员青黄不接、企业发展受到制约的局面,湖北能源集团建立“导师带徒”“模范导师工作室”“三点沙龙”和“师徒练兵会”四维培训体系;打造职工适岗培训、技术交流互动、创新能力提升、名师优徒选拔4大平台,有效助力企业跨越发展。

湖北能源集团,改变传统师徒的说教式、竞争性关系,鼓励师徒彼此促进、互利共赢,让师徒成为利益共同体。经过试点、总结经验、不断完善,如今,集团“导师带徒”形成了“签订一份师徒协议、填写一张考核表、发放一份导师津贴;徒弟的工作情况、获奖情况、考核成绩都与导师津贴挂钩;徒弟总结、导师点评、组织审核,双向评价、互评互议”的规范模式。

培养高技能人才,其中最传统也最有效的方式之一即“师徒带徒”。“导师带徒”“模范导师工作室”“三点沙龙”和“师徒练兵会”四维培训体系,恰恰为“师徒带徒”创造了更好的机会和平台。这不仅是劳模工匠传授好经验好做法好技艺的平台,也是传播其爱岗敬业、勇于担当、善于创新等良好品德的舞台,更乃“处处是创新之地、人人是创新之源、时时是创新之机”良好氛围的营造之地。

时下,由于市场经济,竞争激烈,人们还存有留一手保守观念,再加上如今的一些年轻人不懂得感恩,师傅害怕带了徒弟丢了饭碗,或担心“卸磨杀驴,念完经打和尚”而不愿带,企业没有制度保障,师傅带不起来。而湖北能源集团的“导师带徒”结成“师徒利益共同体”,师傅带好了徒弟,双方都受益,具有一定的激励效应,也保证了“导师带徒”制度落地,为培养更多技能人才、工匠人才提供动力源泉。此举值得借鉴与效法。



安徽省十大新闻栏目