

矿工眼睛的“守护神”

——记安徽省“五一巾帼标兵岗”朱庄煤矿灯房班组

■ 韩亚春 韩荣

香樟郁郁葱葱,亭台楼阁,曲径通幽,水清池净……优美的环境、规范的管理和职工良好的精神面貌,目睹此情此景,总能给到安徽淮北矿业集团朱庄煤矿参观的来宾们留下深刻印象,而灯房则是矿上接待项目中一个必不可少的“保留节目”。

步入朱庄煤矿灯房,映入眼帘的一切会让你不由赞叹:整洁明亮的大厅,排列有序的灯架,穿着一致的工装,挂牌上岗的工作人员面带微笑在忙碌着……

贴心服务,成为亮丽“风景线”

矿灯是矿工的“眼睛”。矿工一下井,矿灯便相伴左右,为他们带来光明,送去温暖。

“到了咱们矿灯房,就像到了家一样,感觉很温馨,这些女工就像我们自己的姐妹,亲人一样,服务很周到,更贴心。”提起灯房班,下井的矿工师傅们不由地给她们“点赞”。

而灯房女工们彬彬有礼、笑容可掬的服务及温馨的问候,悦耳的叮嘱,更是让每位入井人员倍感亲切和温暖,成为一线职工上下井途中一道亮丽风景。

当职工师傅们依次走出大家的视野时,灯房女工们还要认真打扫好卫生,做到窗明几净,一尘不染,为井下职工提供一个整洁、舒适的环境。

班长林虹说:“工余时间,姐妹们还积极参加矿上组织的协安活动,冬送‘温暖’,夏送‘清凉’,在灯房的过道内义务为井下职工缝补工作服、补胶鞋、钉扣子,让职工们感觉到大家庭的温暖。”

冯营公司工会“吹拉弹唱”

激活班组“一池春水”

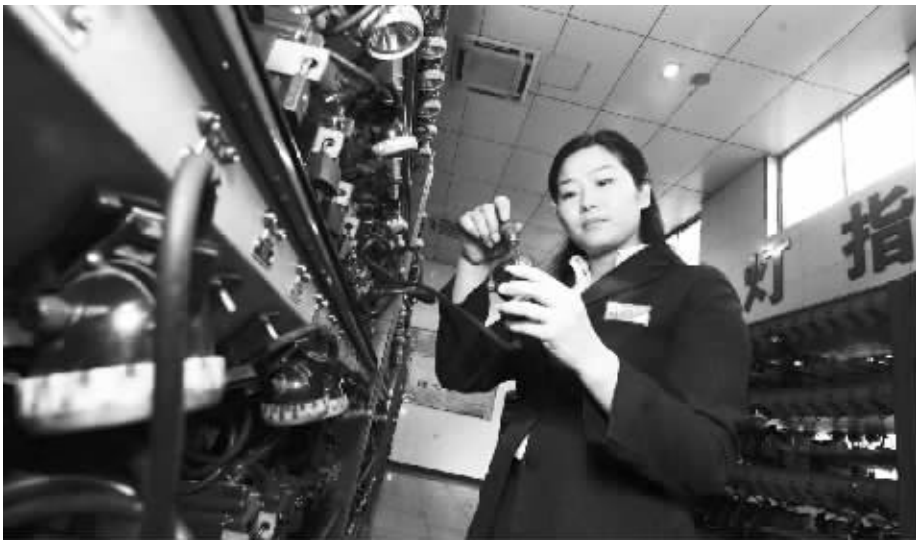
河南能源焦煤集团冯营公司工会把班组建设作为矿井的源头工程,创新管理,激活了班组“一池春水”,促进了安全生产持续向好发展。

吹“教育风”。该公司工会深化安全事故案例警示教育,将近年来各种事故案例汇编成《安全生产事故案例图集》等,由区队领导、班组长组织职工在班前班后会从事事故经过、事故成因、防范措施等细节上认真学习,让区队班组职工从内心深处认识到安全的重要性。通过安全知识竞赛、编排文艺节目、组成帮教小组等形式,与职工算好安全生产经济账、社会账、政治账、生命账和家庭账,激发干部职工的工作使命感、家庭责任感、政治荣誉感,保安全促和谐。

拉“弱势群”。针对部分班组长管理技能不精、专业知识不足的问题,采取办学习班、集中教学等方式,突出重点技术工种强化培训,提高班组长职工的实操能力。扎实开展评选优秀岗位能手、创新示范岗、技术练兵比武、“导师带徒”、“班组小课堂”等活动,帮助职工学习知识、练技能,使全员整体素质大幅度提升。

弹“和谐曲”。该公司工会深化班务公开,每月公示事关职工利益的工分、出勤、奖罚等事宜,让职工明白自己的所劳所得。定期召开班组长民主生活会。同时,该公司各班组还建立了职工基本状况登记表,逢班组成员喜事“恭贺到家”,对伤、病职工“慰问到家”,对遇到烦心事的职工“关心到家”,加强交流,增进友谊,激发生产动力。

唱“激励歌”。该公司工会以开展“三无”班组、“五好”班组活动为载体,激发了各班组成员比安全、比质量、比业绩、比稳定、比和谐的热情。认真落实班组长各项待遇,让优秀班组长“名利双收”。对优秀班组长在选拔培养、评优评先和劳模选树等方面予以优先考虑,对表现突出的班组长进行大张旗鼓的表彰奖励,加大向班组长分配倾斜的力度等一系列措施的实施,极大地增强了广大班组长的工作积极性和荣誉感。(王代华)



提升素质,争创“巾帼示范岗”

灯房班现有女工8人,负责3500盏矿灯和3500台自救器的维修、保养工作。该班组践行“你的满意,我的标准”工作理念,以“巾帼建功活动”为载体,以“巾帼示范岗”为着力点,立足岗位,提升素质,严细管理,以“优质的服务、优良的作风”,为一线矿工提供了贴心、专心、用心的后勤保障服务。

该班组搭建岗位练兵台,开展“一日一练、一周一技、一月一考”,内部结“对子”互助等灵活多样的岗位培训活动,营造了“人人爱学、人人要学、人人会学”的浓厚学习氛围。

涌现出了周丽、许梅、陈静、林虹等“青年文明标兵”、“三八红旗手”等一批优秀女工,班组成员也先后多次在淮北矿业和矿举办的灯工技术比武中连续获得了第一、二名的好成绩。

青工陈静自1999年大学毕业分配到灯房班以来,坚持自学,刻苦钻研,熟练掌握矿灯操作和维修技术,多次在淮北矿业、矿灯工技术比武中名列前茅,并代表淮北矿业参加了全国灯工技术比武,取得了前六名佳绩,先后两次被评为“优秀技能人才”。

苦练本领,当好矿山“后勤兵”

男人是煤矿绝对的“主力军”,辛苦程度可想而知。但作为煤矿的一名女工,矿山“后勤兵”。女工们可以说是家庭生活重担和工作上的繁杂“一肩挑”,也更不容易。

矿灯收发、维护及卫生清理工作,因操作步骤繁多十分辛苦,一般男同志干起来都觉得吃力,但灯房班组的工人们爱岗敬业,十年

如一日地坚守着这个岗位,对这个集体有着一种深深的感情。

针对铅酸矿灯体积大、笨重、维修量大等弊端,2006年5月,朱庄煤矿把所有在用矿灯,更换成新型锂离子电池矿灯,这种新型矿灯比以前的铅酸蓄电池矿灯体积小,重量轻,无须加水加酸。

新型矿灯虽小,但大小小却有七十多个零部件,双光源的设计结构更加复杂。为了尽快掌握这种新型矿灯的性能,灯房班组的每一名女工都将矿灯反复拆装多少遍,手磨出了血泡还咬牙坚持着,烙铁烫伤了缠上纱布接着练习,终于练成了在5分钟之内熟练完成组装的过硬本领。

对部分矿灯出现的“自动断电”现象,她们主动查阅资料,请教技术人员,潜心研究,经过反复实验,运用“矿灯虚充电的处理”、“快速判断保护电阻损坏”等检修方法,使矿灯率一直控制在2%以下,失爆率为零,大大提高了矿灯的使用寿命,为井下职工安全作业提供了保障。

同时,女工们经过多年的业务知识积累和研究摸索,创新开展了“废旧电池激活法”、“矿灯线复用焊接法”、“旧线路板改装组用法”等革新项目,减少了矿灯回厂维修率,节约了大量外修资金。每年灯房班通过修旧利废,大大减少了新矿灯的投入,仅2010年以来,就节约资金30万元。

巧手能“妆”,硕果累累。朱庄煤矿灯房班以出色成绩,先后获矿“五好班组”、淮北矿业“巾帼红旗班组”、淮北市“青年文明号”和安徽省“五一巾帼标兵岗”、“工人先锋号”等殊荣,并在全国“班组全面质量管理发布会”上获奖。



陕煤化澄合合阳公司热舞劲歌迎三八

近日,陕西澄合合阳煤炭开发有限公司职工活动室,基层一线青工相聚在一起加紧排练广场舞,喜迎“三八”国际劳动妇女节105周年的到来。
张新红 摄影报道

鹤煤三矿让“劳模和标兵”“亮”起来

近日,笔者从河南能源化工集团鹤煤三矿了解到,为激发全矿干部职工争当楷模的积极性,让先模人物成为干部职工心目中的明星、标杆,该矿对2014年评选出的劳动模范、安全标兵、岗位标兵的彩照安放在矿区主干道上,他们的先进“形象”格外引人注目,让劳模和标兵真正地“亮”了起来。“当劳模和标兵可真牛啊!”该矿职工纷纷发出内心的感叹。

该矿除了每年对选出的劳模和标兵重奖外,还在生活上关心照顾,在工作上合理使用,注重在基层中培养和选树劳模和标兵,让安全生产中的佼佼者舞台上“唱主角”,让劳模和标兵先进“当得值,值得当”。另外,该矿还利用报纸、宣传橱窗、板报等多种形式,大张旗鼓地宣传劳模和标兵的先进事迹。矿工会号召广大职工尊重学习,让劳模和标兵成为全矿职工学习的榜样,激励职工,有效地

增强了广大职工的荣誉感和对工作负责的主人翁精神。

“劳模和标兵是企业的功臣,我们要充分发挥他们的辐射带头作用,宣传一个,培育一批,带动一群,让他们的先进思想、先进事迹广为传播、深入人心,使劳模和标兵的典型真正红起来、亮起来,让劳模和标兵精神成为企业发展的旗帜和永恒动力。”该矿矿长王玉庆说道。(姜世军)

这个冬天不太冷

——袁庄矿2015年“两节”期间送温暖小记

■ 程波

2015年羊年春节,淮北矿业袁庄矿积极行动,及时将企业的关怀和温暖送到困难职工的心坎上,让他们度过一个欢乐祥和的新春佳节。

元月初该矿党委未雨绸缪,将困难职工结对帮扶送温暖事宜提前提到议事日程。党委有号召,工会见行动。该矿工会迅速响应,立即落实,第一时间制定严密帮扶计划,联合社区中心和人力资源部兵分三路对该矿原有困难职工和新增困难职工进行全方位、多层次、地毯式摸排,及时将已不再困难、困难程度已大大改善或已脱贫的困难职工予以更新,将那些因发生工伤、患大病、子女上学和因意外事件造成特别困难的职工列入扶贫对象、访贫问苦的救助人群。同时严格按照淮北矿业《关于开展2015年“两节”期间送温暖活动的通知》文件精神,明确送温暖对象、送温暖标准、送温暖活动方式和程序,成功申报85户淮北矿业困难户,获取淮北矿业救助款物102000元。为91名大病患者申请大病救助款311730元。在春节来临之际,该矿副经理以上矿领导纷纷自掏腰包分别走访慰问了自己的困难职工联系点,及时将企业和领导的关怀及温暖送到困难职工的心坎里,让他们欢欢喜喜过大年。

“职工群众对美好生活的向往和期盼,就是我们努力的方向和前进的动力”。该矿矿长何爱忠和党委书记孙磊在提出做好送温暖工作要求时如是说。现在瘫痪在床已在淮北矿业职防院住院2年的该矿炮采区职工蒲春勇和内退低保户李本志作为困难职工的代表,对企业和领导的关怀感激不尽。他们说:虽然春节期间寒风凛冽,天寒地冻,但有了矿领导这些“知心人”给予的温暖和关怀,让他们感觉这个冬天不太冷,因为真情融化了冰雪,大爱滋润了身心。说着这些知心的话语,蒲春勇和李本志的脸上绽放着无限幸福和喜悦。

淮北刘桥一矿“文化墙”精彩纷呈

走进安徽淮北刘桥一矿开拓区学习室,室内“文化墙”上一张张幸福温馨的“全家福”,一个个激人奋进的班组口号,一组组图文并茂的栏目设计,让人啧啧称赞。这是该矿大力推进企业文化建设,建设特色区队的一个缩影。

在强化基层区队建设中,该矿坚持以文化促管理,积极推进“一区队一特色”,要求每个区队结合自身特点,提出符合本单位实际的奋斗愿景,并创立区队文化园,开设了“班务公开”、“培训园地”、“员工风采”等栏目,为员工创造了一个交流的空间、学习的平台、展示的舞台,有效发挥了加强民主管理、树立典型示范、促进素质提升的作用。

“阳光”管理“看得见”。在“文化墙”的“区务公开”栏中,工区的工时管理、值班安排、周重点工作、考核奖励、工资收入等情况一目了然,让每位职工都有个“明白账”;“意见栏”里可以针对区队管理提出个人意见;“培训园地”则每周三次更新学习内容,既有形势任务教育,也有专业技能及理论培训,有效促进了区队日常教育培训的开展。

自身差距“找得着”。“文化墙”栏目中富有特色的是对职工取得的工作成绩及奖励情况进行展示,让每个人看到别人进步在哪里、解决了哪些技术难题等,清楚自己的差距在哪里、自己的“位置”在哪里,有效增强了职工提升技能的主动性和紧迫感。

榜样力量“感觉到”。“文化墙”还特别推出了“员工风采”专栏,对在安全生产工作中勇挑重担、贡献突出的员工给予“特写”,并附有员工的照片和事迹介绍,有效激发了职工的工作热情,使大家学有目标、追有方向,营造出比、学、赶、超的浓厚氛围,释放出强大的正能量。(谭小虎)

柴里煤矿瞄准“险点”抓防腐

春节刚过,往常的这个时候,山东能源枣矿集团柴里煤矿到处充满了年味,喜庆迎接元宵节的到来。可现如今没有了各种欢庆的气氛,全矿上下把抓好年初工作、认真履职作为第一要务,以岗位为重点、以教育为抓手、以预防为主线,通过对全矿所有管管钱物管事等岗位推行廉洁风险全面防控,瞄准“险点”抓防腐,给全矿管理干部戴上了“紧箍咒”。问责问廉问效,廉洁风险防控建设,逐级廉洁谈话,真正让“四管”人员实实在在地过了廉洁关。

在廉洁风险布控中,这个矿纪委监察科将全矿各级领导干部、管钱物管人管事等所有可能产生权钱交易、钱物腐败的部门、岗位,一律列为防腐重点,分为高、中、低三级廉洁风险全面防控,着力铸造“防腐”金盾。全矿已有615个岗位798人,312个职能岗位、4126个廉洁风险点列入廉洁教育、廉洁风险布控范围,编制了布控流程图,设立了公开栏,制定了防

范措施,对强化党员干部廉洁自律,有效防范岗位廉洁风险起到了重要保障作用。

柴里矿矿长徐永和对说:“我们通过廉洁风险防控,落实党风廉政建设党委主体责任和纪委监督责任,实现了廉洁风险提前发现、有效预防,全面打造‘敢担当、零容忍、不缩手’的反腐倡廉建设新常态。”

“你的岗位职责是什么,你应遵守的行为规范是什么?”这是柴里矿向全矿重点岗位人员提出的问题。问题是看似简单,却是该矿岗位廉洁风险防控的切入点。他们针对管理干部、其他党员干部、重点岗位和关键环节工作人员这三个层级,分别以《廉洁准则》、职业道德规范、岗位职责规定、工作流程规范等为重点,组织设计情景鲜活的岗位廉洁风险案例,自己查找风险并对照条规进行分析点评,达到编案例、学规范、明职责的效果。

在此基础上,全矿还开展了大规模的廉洁

谈话活动,紧贴岗位风险,把握重点环节,实行对重要岗位领导干部重点谈、关键岗位人员随时谈、易发问题岗位选准时机及时谈的工作法,力求廉洁谈话工作“横向谈到位、纵向谈到底”。

记者在该矿副矿长办公室里看到这样一份廉洁谈话记录表——谈话时间是2015年2月25日,谈话人是矿长徐永成,被谈话人是副矿长杨位栋。表上注明,杨位栋“分管经营、工农办、拆迁办、基建科、物业公司”,风险等级为“高级风险”。

杨位栋介绍,根据矿上的部署,先由矿长、党委书记分别找班子成员谈,再由班子成员分别找所分管的部门科室负责人,逐级下“谈”。

该矿纪委书记程洪告诉记者:“廉洁自律人人有份,执法从严是我们查办案件、纠正‘四风’首要做到的。”

行廉洁谈话56人次;对查找出组织、人事、财务等关键岗位廉洁风险岗位的106余名工作人员,特别是29名高风险岗位人员,进行了政策法规教育,做到随时谈话、随时提醒;对具有审批、招标、招工职能的部门工作人员,通过选择合适时机采取集体廉洁谈话的方式,予以教育提醒。

“以往我矿职能部门招聘的时候,矿纪委监察科、监督稽查科都会收到一些反映招聘不规范的信访件。今年招聘验收员、招标办人员期间,我们通过对有关人员及时谈话提醒,督促他们按章办事、规范招工,信访件数量有了明显下降,杜绝了廉洁风险。”该矿矿长徐永成评价道。

在各项工作稳步推进的同时,柴里矿把建立机制、完善制度作为开展岗位廉洁风险防控的落脚点,按照“针对问题查找缺陷,健全制度解决问题”的思路,通过形象模拟廉洁风险的

36种常见现象,编印了《廉洁风险防范“36计”》廉洁小册子,分系统汇编形成了70余万字的《柴里矿廉洁风险防控管理工作资料汇编》,把廉洁风险防控体系建设进行深化、细化和生活化。归纳总结了在人际关系、亲属私情、单位公务、礼尚往来、法纪观念五个方面中,容易诱发管理人员职务犯罪的二十个认识误区,并以图文并茂的形式,模拟了36种可能“被”送礼、“被”请托的场景,并在坚守“拒礼、拒请、拒托”的原则下,分别给出了在不违反廉洁从业规定要求、不影响业务工作公正办理、不影响干部职工正常人际交往前提下的艺术性处理建议,帮助各级管理干部和“四管人员”在业务工作和生活中交往中处事以方、处人以圆、处己以正。指导管理干部远离廉洁风险“陷阱”,让各级管理干部和“四管人员”在坚守底线、远离红线、筑牢防线中践行为民、务实、清廉主题。(刘光秀)