

文化孕育活力

——记困境中奋进的孔庄煤矿掘进二队

■ 宗慧芹

正规范率始终保持在 95%以上，创下岩巷掘进月进尺 86 米的历史纪录，多次获得公司“高产高效等级队”称号，连续多年杜绝了轻伤以上事故，这就是中煤大屯公司孔庄煤矿掘进二队，在煤市“寒冬”中不断奋进的攻坚先锋。

“为什么掘进二队各项工作一直稳中有进，因为他们把标准培养成习惯，一招一式形成文化理念……”在该矿近期安全办公会上，该矿党政领导对掘进二队高度赞扬，并要求全矿各单位对标找差距。

对于煤矿来讲，基层区队文化建设至关重要。对于提升安全生产管理水平有着十分重要的意义。如何打造本区队特色文化？如何将文化转换为软实力？让我们走进掘进二队，一起探询答案。

管理文化聚能量

“一支优秀的队伍，不仅需要高素质的职工，还需要形成独特的管理文化。”该队队长王兴有所感触地说。该队多年来形成了一套刚柔相济的管理办法，把严格的管理和真诚的关心结合起来，营造平等、和谐、民主的工作氛围，增强队伍的凝聚力和向心力，使整个队伍运转既高效又规范。

常言说：“火车跑得快，全靠车头带”。在该队和职工聊起队里的班子时，“他们没有一点架子，和我们相处时把自己放得很低，在井下干活时又对自己要求很高。”制定严格的规章制度，随着形势和现场的变化不断修正完

王庄矿 集结文化共建合力

今年以来，山西潞安王庄矿的企业文化工作紧紧围绕潞安集团“1234”党建工作新模式，以 6S 管理为平台，将文化建设与理念推广、安全生产、内部市场化等工作进行文化多元化融合，集结文化共建合力，助推企业发展。

首先，理念推广方面，该矿深入推行“5+5”理念灌输，将理念文化与行为文化高度统一，开展特色理念文化建设，从目标设置、制度融合、载体建树、引导矫正、激励奖惩、典型选树、创新推广等方面着手，将潞安理念有机融合到 6S 行为规范中去，积极构建“知行合一”的文化建设新模式。同时，以“小故事、小安全、员工画与话”等活动为载体，传递“潞安声音”，讲好“潞安故事”，精塑出“口袋队长常青”、“劳模代表向秦风”、“节能先锋”李仁平等一系列先进典型事迹和人物，在全矿起到凝心聚力的作用。

同时，拓展延深 6S 平衡对接管理，按照“精炼、融合、提升”的理念，将内部市场收购中的“班组工作量收购和材料收支状况”，6S 管理中的 A 卡、B 卡、巡查卡、岗前仪式记录本、审核改进申请和仲裁申请等六块内容的核心考核元素进行提炼、融合，形成“6S 现场精益考评卡”，涵盖各班当班的工作量收购、员工出勤、现场巡查、员工排名及整改落实情况，使各班组和当班每个员工工作状况得到全面直观体现。此举，在减少了队组大量的重复劳动的同时，也节约经费 30 万之多，得到全矿干部、职工的一致好评。

此外，在推进安全生产方面，该矿企业文化办多次深入队组广泛征求意见，将 6S 与“双三”管理进行深度融合。首先对各 6S 管理单位进行了一次全面定期审核改进，确保“三个百分百、三个全覆盖”具体考核标准全部融入各工种的 6S 考评细则当中；其次，对 6S 巡查制度进行重新规定，要求巡查人员把“双三”完成情况作为每次巡查的一项必查内容，深入现场实地巡查。同时，对全矿各队组“员工 6S 逐月考核 C 卡”进行重新设计，更名为“员工 6S 及三个百分百三个全覆盖逐月考核 C 卡”，使各项指标及完成情况一表在录，一目了然，以文化力推进生产力。此外，该矿还将 6S 管理与安全、生产、机电、质量标准化、企管、后勤、社区、保卫、绩效等多领域进行逐项有机对接，每月安排专门人员进行取证，并按照相应的管理制度将考核内容和 6S 考核内容进行有效融合，平衡计分，使考核更加真实、排名更加准确，强化文化管理的融合力和推动力。（董培）

海孜矿“多管齐下”拧紧党风廉政建设“阀”

安徽淮北矿业海孜矿党委深刻吸取矿井私设“小金库”案件教训，将廉政建设提升到与抓安全生产同等重要位置抓紧、抓牢、抓实。充分发挥“宣传倡廉、阳光思廉、岗位促廉”三大阵地作用，重敲“廉洁钟”，再紧“廉洁弦”，“多管齐下”拧紧党风廉政建设“阀”。

宣传阵地，倡廉。该矿利用党委中心组学习会、广播、电视、内网认真学习宣传《关于海孜矿原后勤矿长靳冬违反廉洁从业规定等问题的通报》和集团公司及矿有关反腐倡廉制度建设的

善各项管理制度，干管人员带头执行，奖罚分明；安排施工任务前认真研判，既让工时饱满又不让职工超负荷工作，坚持合理分配分派任务，从不偏袒，一视同仁；针对重大事项召开队委扩大会，邀请队内职工代表参会，实行听证制度，对出勤、工分、工资等均一一上墙，让职工算明白帐，敢放心活……“其身正，不令则行。”是该队班子一直遵行的管理准则。

“令出，惟行而不返”。该队一直坚持严格管理，以基层、基础、基本功“三基”建设为抓手，明确规程、规范、标准、流程等，并严格执行与落实，如有违反者，绝不姑息纵容，这是管理上的“火药味”。而对待职工又处处透着“人情味”。得知谁家搬家，就组织队里的职工下班后一起去帮忙；得知谁生病住院了，就买着东西去看望；得知谁家红白喜事，队长书记无论再忙再累都亲自去……“人心都是肉长的，我们只有用真心才能换实意，只有以心换心，才能心往一处想，劲往一处使。”该队党支部书记薛白说。

安全文化筑防线

针对“不违章出不了煤”、“安全管理凭运气”等不良观念仍残存在少数职工脑海中现象，该队提出“事故可防可控”的安全核心理念，有的放矢地做好职工的安全思想引导和宣传教育。“只要每个人都认真查找自己身上的毛病并进行纠正，按照正规范循环作业，规范操作行为，就能杜绝安全隐患，就能保证安全不出事。”一直以来，该队以规范职工安全行为为切入点，推行“1234”安全管理法：全队员工人手一张安全诚信积分卡；严格执行班前

班后“两项风险预控”；强化“班中三汇报”制度；认真执行职工、班组长、跟班队长、队长“四级安全承诺”，将安全管理与安全文化相结合，全力提高职工防范事故的能力。

“安全工作最忌自我感觉良好。”这是该队上下的共识。相对于一些区队认为检查是找茬，该队却非常欢迎检查。该队知道检查只是一种形式，安全工作主要在于平时、在于工作过程的每一举每一动，但坚持把“检查”当作一面镜子，进行查缺补漏，不断梳理、反思工作中的不足与疏漏。

“今年以来，掘进二队是全矿违章率最低的区队。”矿安全监察科科长张爱民提起这个队，由衷地赞叹道。这得益于该队干部职工以“三违”零容忍的态度，自觉加强自主管理，做到上标准岗、干标准活、做放心人，在全队形成了人人不想、不愿“三违”的安全文化氛围，实现了“要我安全”到“我要安全”再到“我会安全”的思想升华。打造出一套以“以人为本、精细管理、全员参与”为内涵的安全文化体系，不断提升安全管理水平，实现了安全工作从无形的安全文化到有形的健康推进。

质量文化促提升

“创精品工程，当掘进标杆”是该队一直努力的目标。工程质量是煤矿安全生产的基础工作，尤其在目前严峻的经营形势下，更要牢牢抓住工程内在质量。该队坚持一级抓一级、一级对一级负责的管理模式，在作业规程及各种措施的编制过程中，注重每一个细节，不允许在技术上出现一丝一毫的错误；在贯



鹤煤三矿 “温馨服务”保安全

河南能源化工集团鹤煤三矿工会女工委充分发挥女工安全协管员的作用，积极组织女工协管员深入井口和车间开展形式多样的“温馨服务”活动，更好地促进了安全生产。

图为协管员在井口为职工缝补衣服。

姜世军 摄影报道

矿山中的“灯花”

■ 李宇凌

四川达州市金刚煤矿通风队矿灯班组，是由 12 名女员工组成的团队。几年来，这个团队以严谨的工作作风、良好的工作传统、自强不息的精神、规范化的工作标准、优质的服务，创造了一流的业绩，先后荣获集团公司女职工建功立业标兵岗、安全生产示范岗、“五好班组”等荣誉称号。

强化教育培训 提升整体素质

矿灯班组 12 名女工负责全矿每天 1000 台矿灯的维护和保养任务。矿灯在安全生产中的作用非常大，没有矿灯员工无法工作，矿灯不亮安全没有保障，因此说矿灯是矿工的“眼睛”，矿灯连着安全，安全连着幸福，幸福连着千万家。同时，为提高女员工技术水平，激励女工干一行爱一行的热情，矿灯队根据矿工会开展的“提高职工素质”活动，结合本队女工年龄大、文化水平低、人员技术素质参差不齐的实际，围绕政治思想、道德情操、科学文化、业务技术等业务，组织女工制定目标、自我加压、自我挑战，全班组 12 名女员工纷纷制定了提高素质的各项目标，90% 的女工技术素质再上一个台阶。为尽快实现女工制定的目标，该班坚持每周进行一次专业技术培训，每月举办一次岗位技术练兵，让女工在干中学，在学中干。班长贺辉亲自上课，副班长何娟亲自示范操作。通过对矿灯各部件的分解组装训练和电学、化学知识的学习及业务技术培训等

岗位练兵比武活动的开展，使女工熟练掌握了矿灯 56 个部件的装配及质量标准，全班女工技术素质和理论水平大大提高，一个学文化、比技术、赶先进的热潮在全队迅速掀起。两年来，全班先后涌现出“勇于吃苦、乐于奉献”的矿灯工生产组长张惠、“钻研业务、苦练内功”的技术能手覃艳等多名技术标兵和能手，有 3 名女工利用业余时间就读大专，两名女工加入了党组织。

提合理化建议 节能效果显著

为加强全班的管理工作，降低成本，提高效益，该班组充分发挥技术骨干作用，大力开展女员工“爱岗位、献良策”提合理化建议活动，她们提出的矿灯防爆三位（灯头、灯底、灯线）检查 10 项标准的建议采纳后，保证了矿灯防爆率 100%。而放电、盖盖、直立矿灯初充电法，解决了初充电红灯率高的问题，延长了矿灯的使用寿命，避免了初充电矿灯损失浪费现象。在开展提合理化建议的同时，她们在班组中开展了双增双节、旧物回收活动。工作中女工发扬勤俭节约的优良传统，人人建立了回收旧物账本、节约箱，处处精打细算，一分钱掰成两半花，能用的旧零件决不领新的，大到灯体、灯头，小到极板、螺丝都是从报废的矿灯中回收或自制加工的。一年来，她们共修复矿灯 1500 余台，价值 9 万多元，回收矿灯线 2000 余条，价值 36000 元。全队女工共提出合理化建议 90 多条，回收各种零配件 600 多个，总价值 52000 余元。

规范细化管理 提升服务质量

矿灯班组是服务一线员工的一个窗口。让入井员工天天有个好心情，高兴而来，满意而去，既是矿灯女工的服务宗旨，又是她们的工作标准。为此，矿灯班结合矿灯岗位实际，从严管理，制定了岗位工作标准、操作规程，安全注意事项等 16 个方面 156 条岗位管理制度，严格按规程作业、按程序管理，按制度兑现。同时建立矿灯考核登记口，准确对每台矿灯的使用情况进行跟踪考核，要求女员工当班必须做到“五勤”。她们坚持严把矿灯质量关，每天按规程对每台矿灯进行两次检查，一个班下来一个女工至少要检查矿灯 1000 台次，使矿灯完好率保持在 98% 以上，红灯率在 3% 以下，防爆率达到了 100%。

以人为本 关心关爱员工

矿灯女工每天负责矿灯维护与保养工作，与硫酸、苯、铅等有毒气体接触，为维护女员工特殊利益，保障女工身心健康是队班子工作中的一件大事。她们从关心身心健康入手，不但改善了工作环境，还定期为女工进行身体普查，从检查结果看，无一人有中毒现象。同时从帮助女工解决实际困难出发，开展了“师徒帮扶手拉手”活动，结成一对一帮扶对子向有困难的班组女工伸出了友爱援助之手。特别是矿灯女工小李，在患胃病时，班组知道后向矿工会、厂领导为她请就医，号召全队女工为她捐款，队领导亲自到院看望她，使她真正感受到了家一般的温暖。

副科级管理人员和重要岗位工作人员，分别结合自身工作职责做出了“十个严禁”廉洁承诺。即：严禁公款购买月饼、购物卡；严禁借节日之机巧立名目发放实物、奖金、津贴；严禁收受单位职工、特定关系人的礼金、消费凭证、月饼、烟酒实物；严禁利用子女婚嫁娶、升学借机敛财；严禁公款吃请；严禁借机组织旅游、聚餐、娱乐休闲活动；严禁公车私用；严禁参与赌博；严禁未经批准擅自离开岗位；严禁克扣截留，乱罚款。坚决做到令行禁止、刚性执行，彻扫“节日病”，抵制“潜规则”，确保全矿干部职工过“廉洁”。（姜秀梅）

大淑村矿：创建“十型”车间工会为矿解忧

今年以来，冀中能源峰峰集团大淑村矿工会扎实开展创建“十型”车间工会活动，促使各车间工会的职能作用达到充分而有效的发挥，为搞好严峻经济形势下的安全、和谐稳定等工作做出了积极贡献。

煤炭市场经营形势严峻、职工工资持续下滑，职工思想呈多元化发展趋势，为稳定职工队伍，凝聚职工思想，确保完成各项工作任务。该矿工会针对性地开展了创建“班组建设示范型、群安工作品牌型、职业技能先锋型、职代会有为型、公开工作满意型、服务职工温暖型、健康管理科学型、“家文化”培植型、女工协管保障型、文体活动活跃型”这“十型”车间工会活动。活动中，制定了严细的考核标准，采取了物质激励和精神鼓励相结合的工作措施，激发基层工会的主动性。该矿工会还相继建立了工会机关干部联系点制度、定期汇报交流制度和创建活动评议制度。每名工会机关工作人员确定三个区科工会联系点，开展“面对面、手拉手”共创“十型”区科工会活动，每周都抽出一天时间深入到基层，通过思路上“引”，活动上“帮”，工作上“带”，推动机关、基层两个资源双向流动，充分体现以基层为主，工作重点下移的特点，形成了上下同心、合力共建的良好局面。各车间工会还分别组成了由车间工会主席牵头的创建活动小组，明确工会委员和工会小组长在创建活动中的所承担的职责和任务，确定创建的目标任务和实施方案，在活动过程中，做到了创建活动与“党工共建、创先争优”活动、高标准规范职工之家和工会重点工作相结合，增强了创建活动的针对性和实效性，为矿取得井上和谐稳定、井下安全无事故、出色完成精煤、原煤工作任务的优异成绩做出了积极贡献。（孟广彦）

淮北矿业祁南矿女工委 亲情帮教“暖心田”

今年以来，淮北矿业祁南矿女工委不断创新安全教育模式和“三违”帮教管理方法，用亲情帮教让违章人员内心“暖乎乎”，树立安全生产观念，巩固矿井安全防线。

该矿定期组织人员对生产、辅助单位进行走访，深入到职工家庭对“三违”人员进行思想疏通、帮助劝导，使他们从思想上真正认识到“三违”的危害性。以“三违”人员、家属、协安员共同签字的方式订立了“安全联保责任书”，明确了各方职责，构建起三方联动的安全帮教平台。不定期组织“三违”人员观看事故案例片，召开亲情帮教座谈会，使职工在心灵受到震撼，不断提高安全生产思想认识。女工委联合宣传部、安监处，成立了“三违”帮教“智囊团”，每周定期对“三违”人员进行心理调适，减少职工因“三违”所造成的心理压力和思想包袱。坚持每周对“三违”人员实行集中思想帮教及看图讲解，大力宣传安全规章制度、安全知识等内容，引导职工树立家庭观、平安观、幸福观。开展入户走访活动，深入了解职工家庭生活情况，有针对性地帮助“三违”人员分析违章原因，找出薄弱环节。同时，对“三违”人员帮教结束后如实填写“三违”人员帮教记录表，并定期回访帮教效果，使帮教工作取得实效。（王文东）

唐口煤业选煤厂：“创新论坛”促创新

“磁选机尾矿下料口经常出现泥煤水外溢现象，影响介质回收效果，我想对其下料口及相应管路进行拓展改造，这样会影响后续的工艺环节吗？”“不会……”11 月 28 日下午，是山东能源淄矿集团唐口煤业公司选煤厂“创新论坛”时间，技术人员解斌正在为维修班长杨继泉论证其创新项目的可行性。

四季度以来，该选煤厂为增强职工用创新解决现场实际问题的能力，推动职工创新意愿的实施，定于每周六下午开设创新论坛，由技术人员和维修骨干抽出 1 小时时间进行创新课题讨论研究。“通过论证职工的创新思路，为职工的创新意愿把脉定调，保障职工创新方向正确可行，是我们开设创新论坛的根本目的。”该选煤厂厂长王大国说。

据了解，为把创新论坛打造成助推职工创新的实用平台，在每次创新论坛上，该选煤厂都会对近期现场遇到的问题，职工提出的创新思路，生产瓶颈的工艺原理进行介绍，然后共同协商研究。“对职工提出的创新意向，当场无法确定的。由厂技术人员事后进行整理汇总、研究论证，确保创新项目改进方向的正确性。”王大国说道。

前不久，机修副班长衣军针对 112 皮带电机在皮带内侧不利于维修的现场实际，提出调整电机位置，在创新论坛上，经过技术人员论证补充后，确定由单纯电机外移改为预留接口，一备一用的模式，由此提高了设备的安全运行系数。

自创新论坛开展以来，该选煤厂职工的创新意向的实施率和项目效果均有较大提升，截至目前，共完成创新项目 8 项，节本 15 万元，并促进了设备安全运行及生产效率提升。（刘太彬）