

许愿:我的 2011

从传统意义上说,春节才是新一年的开始,面对即将迎来的2011年新春,每个人心里都会有不同的愿望,福建漳平煤业公司的职工家属也不例外:

“我希望明年能在新房子里过春节。”——刚参加完煤电公司“红梅小区”经济适用房抽签仪式的退休职工老张说。

近几年来,矿山的生活条件越来越好了,许多职工在城里拥有了自己的房子。部分家庭困难的退休职工也依托于煤电公司的民生工程,陆续搬进了“红梅小区”的经济适用房。2009年,公司在经济困难的情况下,硬是

挤出了600多万元,为所有的离退休职工发放了一次性房补。2010年,考虑到房价上涨等原因,新到任的领导班子,果断提出了提高住房公积金缴存额度的想法,人均提高230元,最高的每月可增加340元。如今,该公司职工们购房的底气更足了。

“我希望我的队伍在新的一年里更稳定,工人的收入越来越高,年后能招到更多的新工人。”——矿井外包队的陈队长说。

为稳定队伍,公司出台了《调整采掘定额标准》、《采掘队伍管理办法》等多项稳定农民工队伍的措施,并通过创造各种条件,从工作、生活、

思想上给他们关心、帮助,极大地提高了农民工的积极性和稳定性。去年,该公司再次提高了采掘工程单价,并选留了近200名农民工为合同制工人。年初,为确保队伍不流失,该公司又下发了关于介绍采掘员工奖励的通知,极大地激发了外包队伍的积极性。春节期间,该公司还包了四部大巴,让来自江西的农民工欢欢喜喜的回家过年。

“我希望在新的一年里努力学习,尽快拿到文凭,争取工作也有大的进步。”——刚参加完电大考试回来的机关女职工小陈说。

自从机关女职工小翁被提拔到

中层岗位后,在公司职工(尤其是女职工)中掀起了一股学习热潮。勤奋好学的小翁凭着自己的努力,通过自考获得了大专文凭,并陆续考取了中级和高级会计师的职称,从一个井下电机司机逐渐走上中层管理岗位。公司领导重用人才的做法也点燃了大家的学习热情。通过自考、函授、考职称等提高自身职业技能成了许多职工工作之余的必修课。

“我希望我们的小学快点建好,就不用天天起大早赶到新桥去上学了。”——在公园排队等车的矿山孩子莹莹说。

公司从1995年率先在全省煤炭

系统剥离企业办学的社会职能后,却从未停止过对学校的关注。2009年,该校校舍由于达到建筑物使用年限,由地方政府斥资300多万元拆除重建。为了让矿山的孩子能早日步入新学堂,该公司及时伸出了援助之手,投入资金修了一条从矿区公路到校门口的水泥路。如今,该学校即将竣工,小营营的愿望很快就能实现。

面对新年,漳平煤业公司职工和家属的愿望还有很多很多,而且大家还有一个共同的愿望:祝愿能源集团公司越来越强大!

(苏明珍)

把“软任务”变成“硬指标” 鲍店矿安全思想教育向“精细化”挺进

安全思想教育是“软任务”,能不能像抓安全生产经营那样,变成“硬指标”呢?

2011年初,山东兖矿集团鲍店矿出台了《关于推进安全思想教育精细化的意见》,从目标精细、责任精细、流程精细、考评精细入手,对安全思想工作拓展、深化和完善,确保安全思想教育做精、做细、做出成效。

该矿围绕“细化目标,实现工作目标层次化;明晰职责,实现岗位职责具体化;建立流程,实现工作推进流程化;以结果为导向,实现考核评价数量化”,将“8304”全年安全工作目标锁定为安全思想教育总体目标。为确保总体目标可操作性,将其细化量化成过程目标,分解到基层区队、车间党总支、支部,以及矿党政领导、区队(科室)领导及管理人员、班组长、职工。同时,每个单位、每名职工结合实际,制定出长远及阶段性的安全思想教育目标,并通过与总体、过程目标的对比持续提升目标。全面修订《鲍店煤矿全员安全思想教育责任制》,对全矿七大类、72个岗位工种的所有人员进一步明确职责,让每个人最大限度地明确该做什么、做到何种程度;各基层单位结合新任务、新要求,以及岗位调整、人员变化情况,修订本单位全员安全思想教育责任制,将安全思想教育责任进行细化、具体化,真正把安全思想教育责任落实到每个环节、每个岗位、每名职工,切实增强履行安全思想教育责任的实际效果。

该矿以全局性、整体性为视角,按照量化→规范化→程序化→制度化→优化固化的整体思路,分别建立并不断优化党委、职能科室、区队三个层面的安全思想教育流程,让各级安全思想教育主体明确在职责范围内该做什么、如何做,先做什么、后做什么,而不必事事等安排、事事先请示。坚持每一步工作都超前思考安排,每一道工序都精准控制,使安全思想教育工作的每一个环节和程序相互衔接、环环相扣,达到规范性运行,逐步实现安全思想教育由粗放到精细的转变。

改变以往安全思想教育考评以定性为主的方式,坚持定性定量相结合、以定量为主,把工作标准数据化,做到安全思想教育考评有具体量可计、有明确标准可评,而且关键指标“一票否决”,真正把安全思想教育的“软任务”变成“硬指标”。同时,建立严格的安全思想教育责任追究体系,成立安全教育检查考核小组,负责对基层单位安全思想教育责任落实情况进行检查和考核,检查结果纳入该矿“六好区队(科室)”绩效考核。对于落实安全思想教育责任不力者,将按照标准、规定严肃处理处理。

(林红)

淮北临涣煤矿“五查五找”保安全

为确保今年一季度及“十二五”开局之年安全生产实现“三个开门红”,淮北矿业集团临涣煤矿在全矿范围内开展以“查思想找问题,查隐患找盲点,查管理找漏洞,查培训找不足、查落实找差距”为主要内容的“五查五找”安全专项活动。

查思想找问题——查各级人员是不是真正树立了“安全第一”理念,查广大干部职工安全生产的思想牢不牢;查“不安全不生产”的观念强不强;查安全过程中有没有不负责任、玩忽职守、乱干、蛮干现象;查工作中有没有麻痹大意、骄傲自满的思想;真正找出是否存在认识上的差距、安全意识淡薄,安全思想滑坡,安全理念动摇,标准要求降低,骄傲自满等问题;全面提

高对安全生产工作重要性的认识。

查隐患找盲点——重点查安全管理的薄弱环节、重要环节、重要时段、重点人员和安全关口;结合顶板运输两个会战,找出现场管理中存在的盲点,环境整治中的死角,安全质量上的隐蔽工程,人的行为上的不规范,干部思想上的隐患,包括地面环境整治中的不安全因素,抓住隐患整改不放松。

查管理找漏洞——从管理上、作风上、责任上、行动上、制度上找出安全管理的不到位。查是否存在管理上的漏洞和薄弱环节,查管理上的不到位;找是否存在干部管理放松,认识不足,管理不善,约束缺失,纪律虚设,管理制度不完善,措施执行有偏差,工作作风漂

浮,精神状态不振,安全管理薄弱、管理责任不落实、违章指挥、群体违章等漏洞;找各级管理人员是否真正落实指示、指令、要求,是否深入到现场发现问题、解决问题等。针对存在的问题和管理上的不足,制定有效防范措施,堵塞管理漏洞,强化管理,抓好薄弱,预防事故,实现安全生产。

查培训找不足——查安全培训是否存在弄虚作假、千篇一律、照抄照搬现象;查是否建立学习动态考核机制,查培训规章制度完善、集中抽考、区队自考、管理人员重点考、一日一题培训、学习成绩及奖罚优劣情况;查特种工种持证上岗;找安全培训,特别是安全实训存在的不足之处;找现场管理者 and

操作者的安全知识的不足;找是否存在重过程、轻效果,缺乏针对性,走过场,为了培训而培训,不重视培训质量,致使耗费大量人力、物力进行培训,起不到应有效果的现象。

查落实找差距——查是不是真正落实了“三大规程”、淮北矿业安全生产一系列文件和指示精神,对上级有关文件、会议精神及相关安全活动是否真正安排落实;查对上级安排的工作是否保质保量完成,查每项工作是否有安排、有检查、有落实;找制度落实、责任制落实、工作落实上存在的差距,执行上的软弱,尤其是干部执行力,实力不到位等差距。

(郝宏田)

蜀南气矿:安全文化建设给力 百余件作品获奖

2010年12月23至24日,中国石油西南油气田公司蜀南气矿召开2010年度安全文化作品评审会,经评审组对“我的岗位我负责,尽职尽责保安全”活动笔谈作品、安全格言、“安全文化作品”征集活动的书法、绘画作品、摄影作品和安全小故事的认真评审,《构筑五道防线 筑牢安全之堤》等30篇文章分获笔谈一、二、三等奖;“船到江心补漏迟,事故临头后悔晚,长添起草勤加油,长敲警钟堵漏洞”等30条安全格言获得优秀格言奖;书法《安全经验分享概念》等7幅作品分获书法作品一、二、三等奖;《第一时间抢达现场》等30幅照片分获摄影作品一、二、三等奖;《讲述我身边的安全故

事》等7则安全小故事获得优秀安全小故事奖。这是该矿积极推进HSE体系建设,实现安全发展的具体做法。

据悉,此次作品中图片所反映出安全工作现状的喜人变化、讴歌安全工作者的感人事迹,以及形象生动,内涵丰富,易于传颂,个性鲜明的安全格言,让人看后读后记忆犹新,通过对安全文化优秀作品的评审表彰,将进一步激发广大员工“识安全、讲安全”的热情,增强员工安全生产责任意识,营造浓厚的安全文化氛围,为蜀南气矿的可持续发展起到助推作用。

(李传富 曾正荣)

铸造企业之魂——国投新集快速推进企业文化记略

文化是企业发展的灵魂。新集20多年的文化积累成就了自身特色的文化核心,成为助推企业跨越式发展的“软实力”。站在“十二五”开局之年的门槛上,国投新集公司确立了“文化工程年”工作主题,把文化元素打造成企业固本强基的耀眼标签,力争实现促增长、惠民生,以文化工程建设引领新集矿区健康、稳定、均衡、和谐发展。

采访中,记者了解到,在特殊的地质条件、特殊的成长环境下,新集矿区的发展历程,衍生了独具特色的发展文化与管理文化。面对复杂的经济形势,国投新集公司在股东会与董事会的领导下,充分发挥党委的政治核心作用,牢固树立安全发展理念,以安全生产为根本,深化成本管理工作,围绕“文化工程年”工作主题,保持企业效益与员工利益的均衡发展。该公司将在安全管理的人文关怀上、保障企业劳动者权益与收入水平上、在丰富员工文化与精神生活上、在人才培养与队伍建设上,把新集文化延伸到每一个人,让每一个人真切体会

到“真诚、信心、责任、沟通、激情”的魅力。

发展安全文化。在发展中,国投新集清醒地认识到,企业文化的核心是如何体现每个人的价值与尊严。他们通过每个人延伸到每一个群体,通过每一个群体延伸到企业这个整体。该公司在安全上严格要求与高标准管理,各项制度建设都围绕这个根本点。安全文化更是富有成效的、扎实的、细化的推进。该公司还将推广手指口述、开展心理健康疏导等形式,丰富和完善安全文化体系建设。

理解效益文化。作为国有企业,新集矿训里有一句话:报效祖国。这就是企业的效益文化。这个概念可以延伸到回报国家、回报社会、回报股东、回报员工。国投新集所有工作围绕效益这个中心,完善技术经济一体化管理。他们通过编制技术经济分析报告,从煤质、人工投入、开采难度、系统复杂性、安全性等各方面进行经济效益分析与技术评价,对矿井重点生产组织工作进行动态跟踪,加强技术经济一体化实施效果的过程控制,

实现最佳经济效益。

重视效率文化。效率是效益的基础。国投新集将牢固树立效率意识,倡导效率文化,就是要通过技术创新,上快速掘进作业线;调整考核政策,形成动态监控、严格考核的责任追究体系等,全面提高企业综合效率水平,培育效率文化。

弘扬创新文化。创新是新集发展的活力与动力所在。国投新集始终把创新文化贯穿于全员参与、全方位开展,在每一个岗位、每一个工作环节、都形成了积极从事创新工作的文化。同时,围绕“八大突破”组织好技术攻关,逐步形成一个具有自主知识产权的核心安全技术体系。围绕成本管理、营销与物流管理、行政管理流程、政工工作体系等方面,秉承变革创新的思维,不断提高时效。

传承精神文明建设文化。今年起,该公司的精神文明建设,将不断传承优秀的文化建设经验,通过调研和考察,丰富新时期精神文明建设的内容和载体,把面向职工、广泛参与、让职工快乐的元素纳入到精神文明

建设的原则中去,通过开展文化、体育活动,延伸“九大关注”,让全体员工的精神文化更加丰富和厚重,实现精神文明建设文化的大发展大繁荣。

培植价值文化。新集20多年的发展积累,创造了许多有形的、无形的价值,拥有了一定的知名度与美誉度。公司不断提升企业价值,以引领国投新集公司每个阶段各项工作的提升。围绕“文化工程年”,公司两级党组织正调整思维方式,理出价值文化的发展脉络,明晰当前的定位与存在的不足,明确中心工作与方向,精心培植新集的价值文化,引领全体新集人快乐工作,快乐生活。

采访中,国投新集公司党委书记、总经理刘宜告诉记者:“通过实施‘文化工程年’,就是要倡导‘真诚、信心、责任、沟通、激情’的新集文化,推进真诚互信、团结协作、加强沟通、激情工作,把文化的差异性和思想的多元性融合起来,共同推进新集企业文化的发展与繁荣。”

(胡锋)

白庄矿唱响“吉祥三保”

为确保节日期间矿区平安、稳定、和谐,肥矿集团白庄煤矿对春节期间的安保工作作了周密安排和部署,唱响了以保安全生产、保和谐稳定、保温暖过节为内容的“吉祥三保”,力求矿区平安稳定过节。

保安全生产。该矿全力以赴做好安全生产,领导干部实行分片包干,实施辖区内责任制,随时掌握职工的思想动态,及时做好思想稳定工作,有情绪者坚决杜绝入井;要求领导干部在下井前,对所检查区域安全状况做到心中有数,发现问题要立即安排人员处理;在现场,领导干部必须全身心抓好现场施工的每个环节,真正做到落实措施不打折扣,现场管理不留死角。跟班干部必须与职工同进同出,认真履行交接班规定;安监部门、群监员、青安岗要不断强化责任意识,敢说敢管,对发现的隐患要深入追究,一查到底。

保和谐稳定。该矿通过矿、区两级理论中心组学习、信访法规宣传教育等有效形式,组织各级领导班子成员集中学习上级关于加强信访工作的一系列文件和讲话精神,从而使各级领导干部牢固树立了“信访无小事,小事当大事,确保不出事”的思想;牢固树立了“信访工作人人有责,党政工团必须齐抓共管”的思想;牢固树立了“信访工作也得像抓安全生产一样如履薄冰、常抓不懈的”思想,坚定了信访工作只能加强不能削弱的决心和信心。要求各基层单位对不稳定的苗头及重点人物进行排查梳理,干部要主动与其沟通协调,理顺情绪,化解矛盾,对职工思想动态实行日报制,做到信息畅通,给全矿信访稳定工作提供了可靠的组织保证。

保温暖过节。在确保安全生产和矿区和谐稳定的基础上,在过节期间该矿对困难职工、离退休老干部和伤病职工进行走访慰问。该矿还开展了领导干部与困难职工家庭帮扶活动,采取“一包一”的方式,即一名领导干部帮扶一名困难职工家庭,采取“输血与造血”相结合的方法为特困职工出主意、想办法,使他们寻找到新的生活出路,学会新的生活技能,让特殊群体切实感受到组织的关怀和温暖。

(张义省 何翠芳)

朱仙庄矿建项目部:多重温暖送困难职工

笔者近日获悉,朱仙庄矿建项目部职工李东风妻子患乳腺癌获得了集团公司大病2900元的救助,此外,公司工会和项目部还将分别拿出1000元和500元,作为节日慰问金慰问该职工,使困难职工尽享节日多重温暖。

2010年以来,类似于该职工并且得到救助的还有10多名。据了解,自该项目部车间工会建立了以“送温暖工程”为主题的困难职工帮扶长效机制以来,已从单纯的生活救助拓展到了大病医疗救助、金秋助学、爱心捐款等方面,成为该车间工会组织为职工排忧解难和参与爱心公益事业的一张“名片”。近年来,该项目部车间工会组织公益爱心捐款40000多元,走访慰问10户困难职工家庭。慰问困难职工50余人次,发放困难职工节日慰问金13300元。

2010年,困难职工救助活动为17名困难职工发放节日困难慰问金5200元,其中特殊5名困难职工和11名一般困难职工得到及时救助。

(黄克南)