一个技术青年的“三喜”临门

春风吹过的地方，万物复苏，绿意盎然。近日，淮北煤矿百善矿通风区青年员工曹海洋迎来了自己的“三喜”临门，在这生机勃勃的季节里使他更加笑开了颜。

胸有成竹之喜。今年初，曹海洋通过了技师资格的考试，技术职称从一名高级工升至为技师，每月的技能补贴也从原来的150元增至300元。小曹说:“我拿到技师资格有90%的把握，原因在于这些年矿上在员工培训上的创新管理，建立了激励机制，大家都愿意学，都不想落在别人后面，今年光我们单位就有34人通过了中级考试，5名通过了高级考试，还有我的技师考试。”该矿按照“干什么、学什么”“缺什么、补什么”的原则，为不同岗位、不同工种制定了培训学习计划，积极为职工提供展示才能的平台与窗口，建立了“一日一题、一周一案例、一月一考、一季一评”四个一培训模块，并利用网上教学、模拟培训、现场实操、技术比武等活动把理论实践相融合，确保了学以致用。同时注重建立激励机制，积极开展“学习之星”评选活动，大力奖励在培训、合理化建议、技术改进等方面的先进典型，鼓励职工多学习，树形象，用行动积极为企业发展、为矿井建设贡献力量，从而形成了争做学习模范、争当技术能手的成长成才氛围。

突出表现之喜。今年3月份，小曹被授予了矿“金牌员工”称号，拿到了1000元的奖金。“金牌员工”机制的建立使像小曹这样表现特别突出的员工收获了荣誉。该矿大力实施“精细化标准班组、明星班队长、金牌员工”奖评机制，“金牌员工”分别从“优质服务爱岗敬业”、“按章作业安全生产”、“自主管理，求实创新”、“顾全大局，雷厉风行”、“刻苦学习，业务过硬”五个方面对广大员工进行业绩考评，并建立了细致的考核机制，优中选优，层层筛选出工作业绩突出、表率作用突出的优秀员工，大力实施奖励和宣传表彰。“精细化标准班队”、“明星班队长”、“金牌员工”每季度评选表彰一次，获得“精细化标准班队”称号的嘉奖4000元；获得“明星班队长”称号的嘉奖2000元，获得“金牌员工”称号的嘉奖1000元，并授予奖杯和荣誉证书，形成了人人争当“金牌员工”、人人都向“金牌员工”看齐的良好氛围。

意外的喜获。小曹通过自己的努力不仅使自己在业务技术上、工作水平上有了更大的进步，同时也受到了单位领导的好评和褒奖。这不，在今年的先进个人评选上，单位就把小曹作为候选人上报到矿上，通过矿上的进一步评比，小曹顺利地成为矿上十余名先进个人中的一员。在表彰会那天，锣鼓、鞭炮齐声祝贺，鲜花、掌声环绕身旁，站在表彰台上的小曹，用自己的行动诠释了青年一代的成绩和感动。小曹说:“先进个人真让我喜出望外，我只是尽力地干好本职工作，没想到单位领导如此厚爱……”

一分耕耘一分收获，在一个个褒奖面前，不仅能看出矿上对技术突出、业绩突出、表率突出的班组和个人的追求，对打造“一专多能”复合型人才的执着，更体现了矿上在“精细化、企业文化、员工培训”三位一体管理模式上的累累硕果，通过良好的管理模式，使员工能在各自的岗位上体现出自我的价值，让每名员工觉得自己只要通过努力学习、辛勤工作，就会成为单位的亮点，成为矿上的新星，成为每个人学习的榜样。

（陆 昆）

青东矿“2+1”培训模式助青工成长

安徽淮北矿业青东煤矿采取“2+1”培训模式，强化新职工岗前培训，通过打基础、提技能，奖罚并用激发青工学习热情。

“2”指理论教育加实践操作。该矿专门安排技术员，以课堂教学形式将入井须知、煤矿三大规程等应知应会进行详细讲解，使青工对井下工作环境形成形象认知，同时以事故图片作引导，增强他们对安全事故的感性认知，提高其安全防范意识；矿上为每名新职工指派一位经验丰富的师傅，结成师徒对子，师傅采取口对口、手把手的方式，将本岗位的工作流程和操作技能传授给徒弟。跟班干部在工作现场动态巡查、随机提问、现场辅导，确保他们达到理论与实践的快速结合。

“1”指奖优罚劣。矿上利用班前班后会、安全例会时间，专门对青工进行理论问查，发现工作态度不端正，理论知识、操作技能掌握不熟练者，除对本人进行批评教育外，另对其师傅给予工分处罚。实习满期将采取闭卷考试和调研相结合的方式对其考核，不及格者师徒同罚，表现优秀者师徒同奖。

（单 勇）

金刚煤矿18.8万元重奖科技项目成果

3月14日，川煤集团达竹公司金刚煤矿对申报2010年度内部技术市场的20余个科技项目立项进行了公开评审，并对16个优胜项目进行了重奖，奖励金额达18.8万元。

为了鼓励和调动煤矿工程技术人员开展科技研究的积极性和创造性，提升金刚煤矿科技研究和创新水平，培养科研技术人才，该矿制定了各种奖励制度，对实用性强、效益好的技术项目，根据其当年创造或节约经济价值的数额、安全生产价值及效果等方面确定等级并给予奖励。

在此次表彰的项目中，由生产科牵头的《大倾角薄煤层综合机械化开采技术的应用与研究》科技项目荣膺一等奖，喜获3万元的奖励。该项目在大倾角薄煤层实现了回采功效达6吨/工以上，单产水平达1.1万吨/月以上的目标，达到了依靠机械化减人增效保安全的目的。

（覃 力）

大淑村矿主采面生产全部使用新工艺

为加快原煤生产进度，为集团公司3000万吨目标实现立大功，冀中能源峰峰集团大淑村矿以科技促高产，近日，在刚投产的172207主采工作面全部推广使用了新工艺。

针对安装过程工作面坡度大、巷道拐弯多，机械设备多而重困难情况，这矿投资数十万元购买了卡轨车，极大提高了设备运输和安装效率，提前半月完成了安装任务。工作面支架由原来的ZF2600/16/24轻放型，更新成ZF4000/16/28大型综采支架，每架生产能力提高15%，支护强度、安全系数、煤炭回收率都达到较大提高。采煤机由原来的375KW更新成600KW大功率，工作面溜子由原来的SGZ630/320更新成SGZ-730/400(Q)。并首次在全矿推广使用长度50米SZZ-764/132桥式装载机、PCM110型破碎机、10PZYB型自移皮带机尾等先进科技设备，省人省力效率高，给采面生产插上了双翼。

（孟广彦）

孟红林:井下28载无“蹭皮”事故

煤矿人常把井下危险形象地比喻成:“三块矸子夹一块肉”，意思是人在上有顶板、左右有帮的巷道里最易出事故。而安徽淮北矿业袁庄矿采煤一区炮采一班老职工孟红林，到今年3月初，在一线已干了整整28个年头，却连一次破皮、碰手的微伤事故都没有遭遇过。48岁的他连续多年被矿授予“安全标兵”、“星级员工”等最高安全荣誉称号。

孟红林说:“咱虽是个大老粗，但咱心不粗，在井下安全最重要，干了这么多年咱就记住‘干细活、怕躁活、胆子小、精神好’这12个字。”

干细活。“光有操作技术，干活不细是不行的。”这位经验丰富的老矿工告诉前来采访的笔者。累、脏、险是煤矿炮采工作面的真实写照，而该矿由于地质构造原因，工作面不仅顶板压力大，一些地段顶板还破碎，安全生产难度更大。在这样的工作环境能练就一身过硬操作技能，是相当不易的。孟红林的炮采操作水平不仅在班组拔尖，在全矿也是屈指可数的。虽有这身让人羡慕的好活儿，他也曾“失手”过，还险些丢了性命。此后，安全生产永远铭刻在孟红林心中。

怕躁活。“进入伸手不见五指的井下就让人急躁，但干活时不能急躁，否则就容易出事故。”这是孟红林28年来摸索出的又一安全经验。孟红林说:“有一次，班长安排我在工作面操作技术含量最高的运输刮板电机头作业，快到交接班时，看到其他工友陆续准备收工升井。可自己的活还没完成，心里急躁起来，安全操作程序完全被打乱，因防倒绳没及时拴，险些被一个卸压的坏液压支柱砸到头部。”可谓一朝被蛇咬十年怕井绳，那一次的未遂事故给孟红林狠狠敲了一次安全警钟。孟红林从此告别了急躁心理，干活急而不噪、忙而不乱。

胆子小。在采煤一区，孟红林是出了名的“胆小鬼”，而他的“胆小”是不敢违章。孟红林说:“煤矿三令五申狠反‘三违’，为什么职工还要违章，就因为违章能省时省力，所以有些职工还是忍不住做出违章之事。”

其实，孟红林过去也违过章，但一次在井下亲眼看到自己最要好的工友因违章而永远失去了一条腿，对他触动很大。从此，孟红林变得胆小，不敢违章了。

精神好。孟红林家住离矿不远的农村，有5亩地，在每年的夏收和秋收季节，只要孟红林上夜班，妻子从不让丈夫下地干活，让他休息好，实在忙不过来就叫他请假帮着干。28年来，孟红林养成了“三不下井”(休息不好不下井、心情不好不下井、身体不适不下井)的好习惯。孟红林笑着说:“我的安全离不开妻子的支持，‘军功章’有她的一半！”

（陈贤云）

结对子提升安全技术

4月5日，淮北矿业工程建设公司朱仙庄矿建项目部机电队“技术大拿”青工薛峰(左一)利用午休时间给刚毕业的技校毕业生讲解防爆开关的原理与维修技术。

今年以来，该矿建项目部针对新青工不断增多动手能力普遍差的实际情况，组织青工与技术人员和“技术大拿”结对子，为青工迅速成长、成才，助推企业发展奠定了坚实的基础。 黄克南 摄影报道

埠村矿:三大“支点”筑牢安全“大堤”

截至今年3月15日，山东淄博矿业集团埠村煤矿实现连续安全生产1807天，创出了建矿以来安全周期的最长纪录。该矿在人员多、头面多、煤层薄、战线长、地质条件复杂等情况下实现矿井长治久安的关键靠什么?

“安全生产的关键在人，要利用机制把不安全人与那些实实在在遵章作业的人分开，该问责问责，该奖励奖励，同时重心前移抓班组、带队伍，这样才能切实掌握好安全生产的主动权。”矿长张友明说。

支点一:搭建竞争平台

有激励才会有活力，有竞争才能把那些始终认认真真干工作的人分出来。该矿以争当“三无”个人、QPC素质金字塔攀升、岗位争英雄等竞赛活动为载体，营造了比学赶帮的浓厚氛围。

“我仔细算了一下，今年光靠‘三无’奖励，收入就达到6000多元。明年我要向首席员工冲刺，用好矿上的利好政策。”采六队职工李祥全高兴地告诉笔者。

据统计，去年1~12月份，该矿有520人连续保持了“三无”个人称号，同比增加了86人；素质金字塔攀升工程中，优秀员工比例同比提高了3个百分点。如今，“学技能，提素质”、“挣安全的钱，吃安全的饭，干安全的活，做安全的人”已经成为职工的自觉行动。

支点二:实施“三线”问责

“我因为没有检查出采六队乳化液泵站自动配比器缺螺丝的问题，被责任追究，说明我在工作中检查不够细致，今后一定杜绝此类问题的出现。”谈起被责任追究这事，该矿安监二队安监员杨继礼懊悔不已。

硬件之失，可以“亡羊补牢”，职工安全意识不高，可以通过教育逐渐提升。但因职责落实不力出现问题，只能通过严厉问责来根治。该矿按照行政管理、技术管理、安监管理三条线逐级“焊接”安全责任体系，形成一级对一级负责的链条式责任落实模式，任何一个环节出现问题，上一级责任承接者就会发挥“威慑”作用。据统计，仅今年2月份，该矿就责任追究处理38人次。

支点三:激活班组“细胞”

抓好班组建设是搞好现场安全生产的关键。该矿将“构建班组安全文化”作为激发班组活力的“催化剂”，提高班组自主管理水平，培养班组的团队作战能力。以“班组安全文化竞赛”活动为总抓手，由区队按照百分制每月一次量化考核，对当月获得第一名的班组进行奖励。

“每一个班组就是一个作战团队，这个团队与当班跟班干部和跟班安监员就组成了工作现场的‘安全利益共同体’，谁出了问题都会给班组造成影响，在共同体内是一荣俱荣、一损俱损的关系。”掘一队队长李淑军向笔者介绍。“安全利益共同体，为他为你为自己”已经成为职工共同遵循的工作理念。

（刘连聪）

东滩矿 实现连续安全生产五周年

截至4月12日，我国目前最大的立井煤矿——山东兖矿集团东滩矿顺利实现安全生产五周年，安全产煤3639万吨，创出了我国同类型矿井同一时期安全产煤的最好成绩。同时，也标志着我国国有特大型煤矿的开采技术和综合安全指标达到世界先进水平。

筑牢安全“防火墙”

东滩矿是我国上个世纪80年代自行设计建设的年产400万吨的特大型现代化矿井。该矿井型大、井筒深、地温高，生产环节多，地质条件艰苦复杂。为此，该矿以创建“本质安全型矿井”为目标，把责任逐级分解到区队、班组、岗位，构建了“时时有人问、事事有人抓、处处有人查、一级对一级负责”的责任管理闭合体系。制定完善了安全应急预案、安全生产应急救援体系和重大灾害预警机制，编制了井下避灾路线图，完善了矿井安全警示提示体系，矿井整体抗灾防灾能力得到大幅提高。为强化源头安全，提升安全工作执行力，该矿坚持领导干部下井带班制度，大力推行“一线工作法”，要求领导干部到一线查找问题，在一线解决问题，从一线总结经验，进一步巩固了“大安全”管理格局。

打造安全“黄金甲”

“工欲善其事，必先利其器。”东滩矿大力实施科技兴安战略，不断开展技术创新和管理创新，逐步形成了以综采放顶煤技术为核心的先进采煤技术和以信息化为主要手段的管理体系，为矿井安全生产发挥最大智能。他们研制的深部开采工作面顺槽超前支护液压支架，基本实现工作面顺槽无单体支护。开发推广应用可视化“信集闭”系统、综采工作面3.3KV动态无功补偿装置、高压接地微机选线技术、长距离顺槽转弯式无极绳牵引车等一批新技术、新装备和新工艺，在保安全、强管理和提效率等方面发挥了重要作用。同时，注重开展群众性创新实践活动，综采工区自行研制的风动采煤机加油泵，比德国艾克夫生产的加油泵提高工效5倍。

营造安全“大环境”

该矿抓住人的灵魂，引导人、规范人、成就人，逐步达到“人人讲安全，人人抓安全，人人为安全”的境界和要求。他们紧紧围绕“人”这一教育主体，创新整合安全文化资源，倡导“生命至上，安全第一”等安全理念，培植广大职工对安全与健康的自愿、自需、自求意识。以“以人为本，安全第一”为主题，将安全警示语制成牌板、灯箱，使职工处处感受到安全生产的浓厚氛围。将安全教育的重心移到区队、班组，始终如一地坚持班前安全宣誓、安全签字这一有效做法，让职工牢记对自己、对他人、对家庭、对企业的责任，唤起珍爱生命的意识，营造了温馨的安全教育环境。

（盛玉强）

白庄矿采一区对标对出新水平

山东肥矿集团白庄矿采煤一区盯准同行业标杆企业，不断明确定位，树起赶超的信心，激发工作热情，在一季度节日影响大、现场条件变化大的情况，超额完成了生产计划，创出了历史同比最好水平。

采煤一区所在的3903大倾角综采工作面是白庄矿建矿以来面长最长、倾角最大的综采工作面，面长近147米，现场平均坡度10度，最大处达15度，现场条件极端复杂。面对困难，采煤一区把以开展开展对标管理为抓手，以煤矿安全典范、平煤集团公司开拓四队班长白国周和他创造的“白国周班组管理法”为标杆，从思想认识、安全生产、正规操作、班组管理等方面进行对标，深化开展了三项对标活动:

全员对标。通过与白国周班组对比，使全区广大干部员工认清了差距，一场学标杆、赶标杆、做标杆的活动在采一区展开，全区形成了“时时找标杆、处处立标杆、人人创标杆”的良好氛围。员工之间比谁打破的生产记录最多、比谁创造的生产业绩最好、比谁解决的技术问题最多、比谁出现的事故问题最少。在此基础上，他们充分利用经济杠杆，对于面上拉加工、机组司机等关键岗位，加大工作量计分力度，调动了职工的工作积极性。加强班组竞赛，组织开展了“班与班、人与人”之间多种形式的劳动竞赛活动，实施重奖重罚，掀起了“上台阶，当功勋”的竞赛热潮。

管理对标。他们狠抓机电设备管理，建立了综采设备检修管理制度、设备检修质量验收制度等，全面落实设备包机制，把每台设备承包到人头，责任具体到个人，出现问题严格考核。对工作面上的综采设备逐台建立设备档案，在工作面生产前建立好台账卡及井上下对照设备牌板，工作面全过程使用图表管理，对容易损耗的设备在井下设立配件库，确保台台设备安全运转。加强对综采设备的检查维护，坚持每天抽出2个小时的时间对设备进行检修，不放过任何一个细节，机电设备完好率始终保持在95%以上。

岗位对标。在全区各个岗位，他们与“白国周管理法”、本区近年来产量、工程质量、成本管理等方面最好水平进行对标，激发了职工创新激情，提高了工作效率，降低了生产成本，促进了各项指标的提升。不断深化内部市场化运作，推行了区队班组全面预算管理，建立了班组管理台账，把安全、质量、任务和学习培训挂钩考核，把职工劳动得分一天一公布，使职工看到差距、干有方向、赶有目标。今年以来，成本费用同比下降20%以上，仅各类小改小革、修旧利废、物资回收创出效益近20万元。

（周 军）