

降“及时雨”送“雪中炭”

涟水人社局 为特困职工排忧解难

近年来, 由于有些企业职工因下岗失业、患病和子女上学等原因, 无力续缴养老金。针对这一窘况, 江苏涟水县人社局经过调研, 与财政局、江苏银行联袂筹措 155 万元助保资金, 设立专户, 规范操作, 已为 242 名特困职工续缴了养老保险金, 解除了这部分弱势群体后顾之忧。

为把这项顺民意、得民心、解民困的民生工程、德政工程抓好做实, 县人社局安排社保处负责经办助保业务, 经审核符合条件的助保对象, 履行相关手续后就为其建立档案, 跟踪服务, 直到退休。原东湖酒厂副厂长祝玉来因企业改制下岗后, 经济拮据, 面临断保难题。人社局社保处闻讯后, 仅用 20 分钟时间, 就为他办妥助保手续。老祝激动地说: “社保是靠山, 儿女少负担。党恩深似海, 助保闯难关。”

(周兰武 肖春玲 陈裕)

衡变 5 月份 产出再创历史新高

特变电工衡阳变压器有限公司今年进入二季度以来在企业掀起了大干生产新高潮, 全体员工积极响应公司号召, 全力拼搏, 5 月份实现单月产量达 670 万千伏安, 改写了衡变单月产出历史, 再创新高。

衡变公司针对今年以来生产一线面临着特大型产品和国家重点工程产品多、客户急需产品多的困难, 公司合理安排生产计划, 并狠抓计划的严肃性, 加强考核力度, 提出“紧盯日计划、控制周计划、确保月计划”, 公司多次组织召开了车间主任会议、全体一线员工会议, 号召全体干部员工团结一致, 共克时艰; 在人力资源不足的情况下, 衡变从今年春节后就实行企业管理人员分批下车间参加劳动, 在全公司范围形成了全员支持生产的良好氛围, 5 月份衡变又在社会上公开招聘了一批熟练工人充实一线员工队伍; 企业党、工、团组织及时加强宣传引导力度, 并在生产一线开展金牌、银牌、铜牌员工的评选活动, 极大地调动了员工积极性; 各车间根据自身的生产任务, 组织开展了一系列劳动竞赛等活动, 员工积极响应, 主动放弃休息时间; 公司技术部门主动下车间服务, 及时解决生产上的难题, 质量部门加强管控力度, 推行过程管理, 不但检查产品质量, 更重要的是参与协助指导员工操作, 大大提高了员工的质量意识, 提高了产品一次送试合格率。

当前, 衡变公司全体员工正在继续发扬连续拼搏的工作作风, 继续以昂扬的斗志, 饱满的工作状态冲刺 6 月, 为圆满完成上半年经营指标而奋斗。

(肖锋 姚春妮)

红庙煤矿全方位励精图治实现安全生产年

2010 年, 红庙矿在平庄煤业的正确领导下, 在业务部门的指导和帮助下, 取得了建矿以来安全生产的最好成绩, 杜绝了重伤以上事故, 实现了五年来广大干部和员工期盼实现安全生产年的愿望。

强化质量标准化工作, 改善了员工作业环境。 一年来, 该矿注重安全生产的基础工作, 以提高质量标准化水平为主攻方向。在各个生产系统中, 积极开展生产专项治理活动, 解决了影响安全生产的突出问题。利用锚网索喷注支护工艺加大了主体巷道治理, 使主体巷道失修率由 9.42% 降到 6.8%; 利用假期, 完成了卸载站的除险加固工程; 组织力量改造了井底车场、采区上部车场和中部车场等等, 这些工程不但解决了制约生产的瓶颈问题, 而且实现了本质安全。

狠抓了现场的工程质量, 建立了工程质量与管理人员奖金挂钩的政策, 同时加大了奖罚力度, 提高了管理人员的质量意识。认真学习借鉴了兄弟矿工程质量管理的经验, 工作面配备了专职安全质量检查员, 实施跟班管理, 加大了过程监督, 促进工程质量不断提高, 奠定了安全生产基础。

加强安全班组建设, 夯实安全生产的基石。该矿把班组建设放在重要位置, 狠抓班组的安全管理, 认真推行了“正班长抓安全, 副班长抓生产”的做法, 摆正安全与生产的关系, 充分发挥了班长在生产中的安全作用。矿工会牵头开展了“明星班组”竞赛活动, 重点强化了班组的内业管理, 建立了表格化闭合管理。推行了白国周班组管理中“六个三”管理法, 促进班组长管理水平的提高。安监部门牵

头开展了“三无班”竞赛活动, 制定了详细考评细则, 对评比结果及时通报, 优秀班组人员实行重奖, 增强了员工的集体荣誉感和团队意识, 激发了员工自我遵守纪律意识。

加大处罚力度, 增强干部员工的安全责任感。实施了安全责任目标化管理。把安全生产目标逐级分解到井(厂)、队、班组, 逐级签订了安全生产责任状, 形成了一级为一级负责的担保责任体系。重点抓各级干部安全责任的落实, 把每位干部的安全生产责任进行细化和量化, 逐月考核兑现。加大事故责任分析力度, 对于事故责任实施株连重罚制度, 并在 2010 年对造成工伤事故, 负有安全管理责任的 8 名班组长和 3 名队干撤职, 增强了干部的责任意识。职能部门长期坚持每周不少于 1 次动态抽查, 并

口长期坚持每周不少于 2 次的动态抽查, 做到检查、整改、复查闭环管理。矿、井严格执行入井带班制度, 特殊时期和重点工程井、队管理人员同时带班, 职能部室跟班监控, 地面单位也实行现场带班, 促进了安全生产。

强化安全技术培训, 提高全员安全意识。通过各种形式开展了员工技能培训。一是开办班组长专题培训班, 通过对班组长生产组织方法的指导, 减少了违章指挥。二是加强员工的操作技能培训, 对员工的操作行为, 对照规程、对照标准, 讲解操作方法, 规范操作程序, 纠正习惯性违章做法, 减少违章操作。三是推行了正规循环作业。把正规循环作业作为保证安全生产的根本组织方法, 按照正规循环作业要求进行组织生产, 进一

步细化了生产流程、落实具体安全责任、完善考核办法, 使生产秩序规范有序、安全稳定。

开展安全教育活动, 营造安全生产的良好氛围。一年来, 该矿以公司每个季度“三保”活动为主线, 结合不同时段、不同形势任务要求, 调动机关部室和基层单位两级抓安全生产的主动性, 大力开展有效的安全教育活动。在主力井每季度开展一次主题实践活动, 并通过学习安全知识, 干部撰写心得体会, 提升安全素质; 剖析事故案例, 增强员工安全意识和防范能力。针对一井回收将要关井的实际情况, 分阶段开展了安全形势任务教育活动, 实施具体分工, 明确各责任, 安全顺利地完成了一井末采和回撤任务, 维护了队伍的稳定, 实现了安全、稳定、经济的要求。

(唐占国)



5 月 27 至 28 日, 王菲 2011 巡唱“中国梦·梦之蓝”南京专场演唱会盛大开唱, 来自全国各地的粉丝齐聚奥体中心, 一睹天后风采。

演唱会现场, 王菲以一袭白衣亮相, 一首首经典歌曲引起了现场观众的强烈共鸣。全场的最高潮是王菲坐着孔雀椅唱着《天空》从天而降, 然后停在半空和

观众一起合唱《但愿人长久》, 引来全场尖叫。

演唱会现场, 除了王菲的天籁之音让观众陶醉, 还有一抹蓝也格外醒目, 这就是独家冠名王菲 2011 巡唱南京站的洋河梦之蓝。演唱会入口和现场, “中国梦·梦之蓝预祝王菲 2011 巡唱南京站演出圆满成功”的条幅格外醒目, 演唱会开场前循环播出的梦之蓝广告片彰显产品典雅品质, 与王菲演唱会的高贵华丽相得益彰, 给观众留下了深刻印象。

近年来, 江苏洋河酒厂股份有限公司(苏酒集团)多次冠名全国青歌赛等一系列大型活动, 有力提升了企业形象和品牌知名度, 推动了企业市场全国化发展步伐。

(洋宣)

土专家为何 玩起了洋设备?

5 月 23 日, 由河南豫光机修厂职工自制的第二台再生铅分离系统洗料机正式投入了试生产。豫光两套再生铅分离系统可都是从意大利进口的洋设备呵。何人竟敢在洋设备的头上动土? 带着这一疑问, 笔者于 24 日来到机修厂。

洗料机研发人——今年 54 岁的机修厂技术验收组长赵新明, 带着我们到了再生铅系统分离车间。只听车间机声隆隆作响, 由他设计制作的洗料机, 正不紧不慢地往下“排料”。他左手抓起一把洗过的塑料, 右手放到左手手揉了揉几下, 五颜六色的重塑料干干净净, 没有一点儿铅泥。

“这套系统是从意大利进口的, 是国内第一条全自动再生铅分离系统。”赵新明介绍道, 废旧电瓶经系统破碎分离后, 一部分为重塑料, 含有一定量的铅膏, 不但造成很大浪费, 同时污染环境。系统投产不久, 我就这样想: 能不能把这些塑料中的铅泥洗掉, 在避免浪费的同时又能防止污染。去年年底, 我们从画图纸开始。几个人攻坚克难, 试了改, 改了试, 仅对核心设备送料及破碎螺旋, 就先后进行了 6 次重大改进。5 月初, 虽然各项性能还有待

完善, 但第一台洗料机终于投入了试生产。在此基础上, 他们又提出了不少改进, 开始第二台洗料机的制作。经过 20 多天的加紧张加工, 这不, 第二台洗料机也正式投产了。根据测算, 塑料中铅含量已由 8% 降至 4% 以下。两台洗料机一年可回收铅膏 100 多吨, 创效 100 多万元。

豫光是国内最大的铅冶炼企业, 赵新明是豫光响应当的砌炉“土专家”。伴随着企业的发展, 他 30 多年砌炉 50 多座(次)! 一个砌炉土专家, 为何又玩起了洋设备? “关键在责任心。有责任心能干成一切事情。干成事就有成就感。有了成就感, 会激励他下一次干得更好。干得好, 领导才敢于委以重任。这样, 他的能力才会发挥更好, 他才能创造更大的价值。”机修厂厂长黄建伟说。

赵新明的话印证了这一点: “那时候砌炉的活没人干。领导把任务交给我, 一个人钻到炉里面, 一干就是一天。回家睡觉, 连腿都疼得不能伸。现在想起来都想哭, 太不容易了。当时只想: 把炉砌好, 保证正常使用, 炉的使用寿命越长越好! 从来没有想过工资的高低。”

(屈联西 崔红星)

改写掘进历史的人 ——记邯矿集团优秀党员、郭二庄矿综掘区区长连发祥

□程矿生 杨玉娥

2009 年完成半煤岩进尺 4059 米、2010 年完成 4332 米, 2011 年截至 5 月底完成 2428 米, 全年有望达到 5000 米。他连续三年改写了郭二庄矿掘进历史, 记不清为矿山的生产掘出了多少乌金, 但唯一记住的是: 自己是一名共产党员, 是一名煤矿掘进工。他是谁? 他就是 2010 年度冀中能源十佳区队长、2011 年邯矿集团优秀党员、郭二庄矿综掘区区长连发祥。

20 年前, 连发祥从一个偏僻的小山村来到郭二庄煤矿工作, 从采掘工的小工干起, 一步一个脚印地走到今天综掘区区长的位置上。工作中他勇于吃苦, 处处身先士卒做表率, 留下了一串串平凡而又闪光的足迹。“要求职工先做到的, 自己首先要做到, 我是一名共产党员, 更

得干在先、冲在前”。这是连发祥常说的一句话。工作中他每天下井跟班到现场, 同职工蹒着膀子一起干, 同上同下。在 22311 地区掘进期间, 该区遇到了落差 2~7 米的断层 8 条, 且顶板破碎、淋头水大, 打眼作业技术难度高, 非常困难。当班班长指定了几个工人上去打眼, 不是不愿意, 就是工艺不符合要求, 施工作业一时无法正常进行。“让我试试。”连发祥顺手接过了风锤。凭着扎实的打眼技术, 20 分钟他便打成了一个标准眼。职工们对连区长佩服得五体投地。在他的带动影响下, 干部职工战顶板、克水魔、干劲倍增, 保证了掘进正规循环, 当月份完成进尺 400 米, 创今年以来最高水平。

连发祥常说: “作为一名生产一线区长, 就是要用自己的实际行动和责任心去感化职工、影响职工、带动职工, 只有

这样, 职工们才会心往一处想, 劲往一处使, 推动各项工作有序开展。”也正因为如此, 他带领的综掘区连续五年实现了安全生产。这对于一个地质条件复杂多变、有着 65 年开采历史的老矿井来说, 是一件多么不容易的事啊! 职工们常说, 综掘区年年被矿上评为先进, 各类奖牌、锦旗挂满了会议室。每一项荣誉的取得, 都离不开连发祥的辛勤努力, 更离不开他的人格魅力的影响。尤其是他的“三个不”, 一是腿不懒。据统计, 他每月下井的次数都超过了矿上的规定标准, 有时一天下两次井; 二是嘴不馋。从不胡吃海喝, 一直保持着一名共产党员的良好形象; 三是手不长。从不计较个人报酬得失, 从不利用工作之便做顺水人情, 自己的工资明细表向来是张榜公布的第一名。几年来, 该区没有发生过一起因工分或工资分配不均而造成的纠纷。

强化组织建设 推动开拓创新 ——习酒公司制酒二车间党支部力保生产经营工作纪实

□易鑫

习酒公司制酒二车间, 即原习酒公司向阳生产区, 是习酒公司为扩能增产, 于 2007 年 2 月恢复投产的浓香白酒生产基地。制酒二车间党支部, 是习酒公司党委按照改革发展需要和尽可能与行政机构设置相适应的原则, 在原向阳生产区党小组的基础上调整设置的。在短短四年时间里, 制酒二车间党支部在公司党委的领导下, 从自身特点和实际出发, 认真践行科学发展观, 以围绕生产抓党建, 抓好党建促生产为中心目标, 积极探索工作新思路, 为车间生产工作上台阶提供了强有力的组织和思想保证。制酒二车间 2007 年恢复投产时出酒率 26.9%, 优质品率 19.16%; 2010 年, 出酒率 38.53%, 优质品率 35.53%, 产量和质量大幅提高, 并在特、甲级基酒上有较大突破。

充分发挥战斗堡垒作用, 为复产提供强有力的保障。制酒二车间在设置之初, 原向阳生产区已停产十多年,

由于地处偏远, 厂区交通不便、条件艰苦、杂草丛生, 怎样才能在最短的时间里顺利恢复投产是摆在车间领导班子面前的头等大事。车间党组织(当时为党小组)清醒的认识到: 员工思想稳定是复产前的第一要务, 只有稳定才能发展。为稳定人心, 坚定信心, 车间通过走访了解, 找出员工思想不稳定的因素, 积极与相关部门协调、落实, 从思想上、情感上加以疏导, 解除员工的后顾之忧, 激发习酒人吃苦耐劳、以厂为家的主人翁意识, 为员工安心、大胆的工作创造了条件, 为顺利复产提供了思想保障。稳定从源头解决了, 但如何加快复产又成了新问题。党组织通过调查分析, 合理布署, 利用党组织的号召力, 发扬艰苦奋斗、顽强拼搏的作风, 成立了“拓荒队伍”。组织发动, 车间推动, 上下一心, 党员同志走在员工群众的前面, 扛起锄头、铁铲除草, 示范带动了员工群众“拓荒”激情, 仅用了三个月就恢复投产, 提前完成了公司下达的任务。

加强理论学习与操作技能培训, 不断提高员工队伍素质。制酒二车间由于是新设置部门, 组织建设和生产运作相对薄弱, 且工作地点偏远, 条件艰苦。但这并没有难倒车间带头人。制酒二车间党支部在公司党委的领导下, 严格按照建设学习型党组织的要求, 从提高党员队伍整体素质入手, 加强学习、培训和教育, 提高广大员工业务技能。针对员工基础薄弱的特殊性, 采取了一系列措施: 一是落实党员带头学习制度, 加强党性修养, 提升业务水平; 二是开展党员传、帮、带活动, 以党员帮扶新员工为载体, 多途径、多渠道进行培训教育, 通过看、问、闻等方式增加操作经验, 提高广大员工理论水平和实践操作技能; 三是通过班组宣传教育, 培养员工主人翁意识, 让习酒精神深入人心, 调动和激发了员工热爱习酒、忠诚习酒、奉献习酒和做大做强习酒的工作积极性。从恢复投产至今, 制酒二车间已培养了制酒人才 200 余人。

加强思想建设, 发扬习酒精神, 促

进生产管理。制酒二车间是一个特殊团队; 制酒二车间二班, 是特殊团队的特殊群体。由于二班基础结构的特殊性和厂房设计的局限性, 现是习酒公司唯一的全手工操作班(无行车)。为稳定队伍, 坚定信心, 支部把思想政治工作摆在更加突出的位置, 开展“我与习酒共命运、习酒与我同发展”主题教育活动, 激发员工“团结拼搏, 勇于创新”的爱岗敬业精神, 以“多出酒, 出好酒”为目标努力奋斗; 同时向公司领导请示汇报和向相关部门协调, 在福利待遇上争取了一定的政策倾斜, 推动了生产活动的有效开展; 在质量管理方面, 积极协调一班提供优质糟醅, 培养业务技术骨干, 加快二班产质产量的提升, 并实现了特级酒的突破。

抓住关键, 技术创新, 提高产质产量。在产品质量决定市场的背景下, 制酒二车间党支部坚持企业“以诚取信, 以质取利, 创新服务, 追求卓越”的质量方针, 通过向公司领导请示, 向兄弟部门学习, 向同行请教的方式, 加强生产管理, 提高生产效益。然而酒体风格

是需要长年累月的培养才能形成, 如何解决这一矛盾, 才能保证基酒质量、加快企业发展又成为技术难题。对于新投产班组, 运作时间短、窖泥质量差、母糟基础差, 同时受气候环境影响, 质量工作从零开始, 只有采取技术创新和不断夯实质量基础才能改变落后局面。针对这一特点, 支部提出“不断夯实质量基础, 严格按照工艺要求, 运用‘六大法宝’和‘五个确保’, 加强技术创新和新生产环境下的工艺总结, 用两到三年的时间实现高质高产”。制酒二车间党员深入生产一线, 对影响酒质的具体问题进行研究分析, 寻找解决问题的新方法。针对窖池漏水、窖池垮塌严重、窖泥不老熟、糟醅质量基础差等问题, 在公司领导曾凡君副总经理的正确指导下, 找准问题所在, 制定技术措施, 同时对技术措施的可操作性进行局部试验。为保证方法的准确性和可靠性, 进行了首次试验, 由车间党政负责人亲自操作, 通过方法验证, 创新了两个新方法——渗水浸泡窖底夯实窖法和窖泥培制法, 结合公司原有生产技术, 解决了新班组产质产量偏低的技术难题。

强化服务意识, 改善员工生活条件, 丰富业余文化生活。制酒二车间党支部把服务意识放在重要位置, 把增进交流、协调沟通作为主要内容,

加强服务型党组织建设。一是与周边地区、政府部门、兄弟单位开展篮球赛, 增进工作交流; 二是增加健身休闲和娱乐设施, 让员工玩得开心; 三是改善住房条件, 让员工住得舒心; 四是添置有线电视, 丰富员工信息资源; 五是坚持义务植树, 美化厂区环境; 六是积极申请和协调, 增加山区补贴; 七是合理搭配工作餐, 确保生活质量。

四年来, 制酒二车间党支部通过大力开展党建工作, 紧紧围绕生产抓组织建设, 抓好党建促生产的中心目标, 利用技术创新、服务生产的方法, 增强了党组织的凝聚力, 提高了车间的生产力, 提升了员工的向心力, 培养了一批优秀员工, 同时充分利用“创先争优”活动这一载体, 打造习酒先进典型, 树立了制酒标兵赵久财、服务标兵罗玉平两名习酒岗位标兵, 起到了榜样的引领作用。2011 年, 制酒二车间党支部站在新的起点上, 紧紧围绕“继续解放思想, 坚持改革开放, 推进科学发展, 构建和谐习酒”这一主题, 以“创先争优”活动为契机, 充分发挥党建工作和思想政治工作在企业生产经营活动中的保障作用, 力争在“十二五”中迎接新挑战, 再创新辉煌!