

“三大平台”助推矿工素质提升

2007 年以来,山东淄矿集团埠村煤矿先后实施了内部退养、取消井级编制、管理人员分流等改革举措,两年中有 382 名管理人员和专业技术骨干离岗或调出。面对这种状况,该矿以实施素质提升工程为契机,搭建 QPC 素质金字塔攀升、带兵培训和创建学习型组织三大平台,职工队伍素质稳步提升,专业技术人员增加了 27.9%,高级技能人才增加了 26.7%,及时补上了人才缺口,保证了矿井的健康发展。

带兵培训:助我技有所长

近日,埠村煤矿西区大会议室主席台上,防爆开关、配电盘、电缆、四通等供电设施一应俱全,近 200 名区队干部、技术人员、安监员、维修工神情专注,认真听取机电副矿长李志峰主持的“井下供电现场模拟演示”带兵培

训。在埠村煤矿,不管是哪一级管理人员都负有带兵培训的职责。从矿分管领导到科室、区队、班组,形成了一级抓一级、一级带一级、一级对一级负责的动态立体培训网络。针对煤炭生产工种多、专业性强的特点,在带兵培训的过程中,该矿采取了办班培训、跟踪培训、结对培训等多种形式,对职工的思想政治素质、行为养成、岗位技能、应知应会和现场实践能力等展开系统培训。现场工作中,注重引导班组长把现场带兵培训的作用充分发挥出来,注重把文化水平高的与水平低的、老工人与新工人、业务技术水平高的与业务能力相对较差的在工作中进行合理搭配。该矿采煤专业口还在西区办公楼前建起了模拟工作面,由采煤工程师现场讲解采煤顶板支护、特殊地段顶板安全防护知识要领,在职工心里留下了深刻的印象。

素质金字塔:搭起成才之梯

“2007 年我是三星级职工,2009 年攀升为区队的首席职工,今年通过技能比武成为全矿采煤口权威首席职工,每月享受 200 元的技能补贴。是素质攀升金字塔为我搭起了成长的阶梯。”采八队职工王子文说。

该矿实施的素质攀升金字塔工程,把每一个区队作为一个“素质金字塔”考核单位,以知识考试、技能测定、群众评议、绩效考评四项考核为基本依据,每个季度进行一轮综合考评,评选出星级职工和首席职工。实行佩戴星级标志牌上岗制度,按星级发放补贴,共有 23853 人次获得星级补贴 237 万元。通过阶段性、不间断轮次评定转换,激励每一个职工由低到高,不断向素质金字塔的顶峰攀升。每年开展首席职工技术比武,评选出 5 名各专业口权威首席职工,每月给予 200

元技能补贴,形成了技能提升、收入提升的良性循环。

学习型组织创建:成就精彩人生

“学习型组织培训是改善心智模式、成就精彩人生的重要工具。”该矿学习型组织培训班讲师王敏这样评价学习型组织创建的作用。

2008 年 4 月,该矿引进学习型组织培训模式,面向全矿公开招聘了包括王敏在内的 7 名讲师,组建了自己的讲师团。培训以学习型组织五项修炼为主要内容,每期五天,每期培训 80 人。把管理人员、班组长、普通职工按照不同比例,不同单位合理安排和分组,采用全封闭模式,采取正向激励、积分考核的办法,增加了野外拉练、队列训练等新形式,激发职工的学习热情。受学习型组织培训模式的启发,该矿还在区队实行了“正激励工作法”、“快乐一三

五”、“互动二四六”安全教育法,让职工在轻松愉快的氛围中掌握知识、提高技能。目前,已举办 53 期学习型组织培训,培训职工 4240 人。许多参加过培训的职工都说,是学习型组织创建让他们改善了心智模式,增强了团队意识,学会用感恩的心态对待工作和生活,用热情、激情、真情回报企业。热电厂司炉工李兆雪过去一直对自己的工作不满意,工作积极性不高。去年 10 月他参加学习型组织培训后转变了心态,积极参与了锅炉车间降低锅炉烧蚀量提高热效、三号锅炉中心孔改造等三项技术革新工程,由于工作出色,现在已经成为副司炉。

“素质提升工程为我们锻造了素质过硬的职工队伍,职工安全素质和技能素质有了明显提高。”该矿矿长张友明说。据统计,截至 2011 年 3 月底,该矿已实现安全生产 2189 天,创历史最长安全周期。

(刘连聰)

班组也是我的“家”

作为管理和服务相结合的单位,淮北矿“袁庄矿”机电科不断加强班组自主管理,建立健全班组建设体系,为更好地提供安全、优质、高效地服务不断努力着。

注重班组长的培养选任。该科注重班队长的选拔和任用,把文化素质、政治素养、业务技术、积极上进、严于律己、组织才能、团队威信作为选任班组长必不可少的能力要求,还定期调整充实班队长后备人才库,制定系统的“班组长培训计划”,有效地提升了班组长的综合能力。有了好“头”,每位职工的潜力被 100%的发掘出来,形成了 1+1 大于 2 的效果。

制订班组共同愿景。该科协助、督促各班组制订出愿景目标,例如水管组的“一流质量、一流技术、一流岗位”;四大件检修班的“安全过强、技术过硬、质量过关”;灯房的“争当标杆明星、争创标杆班组”等愿景就让班组有了共同的奋斗目标,在班组建设中发挥着积极向上的作用,带领职工在班内形成精诚协作,互相促进的良好工作氛围。

健全班组的各项规章制度。该科为每个车间班组制定了工作职责、任务、作业程序等基本制度,充分调动班组长骨干作用,培养员工对本班工作的自觉性,促进班组基本制度的落实、基础管理的到位,并把班组建设与班组成员的利益紧紧联系起来,创造条件不断扩大班组自主管理职责,如 4 月份,在该科开展的“质量标准化竞赛”中,副井车房、井下二水平泵房、变电所取得了前三名,班组获得了“流动红旗”,每名职工均获得了 50 元现金奖励,有效激发了员工比、学、赶、帮、超的工作热情,增强了职工的整体荣誉感。

充分实现班组民主管理。为调动职工积极性,实现班组的民主管理,保证员工充分行使民主权利,该科以岗位责任制为核心,建立了班组管理制度和工作制度。制度建立在班组全体员工广泛参与的基础上,结合车间管理的要求,把员工的正确想法融入到了班组制度中,提升到规范的高度,让班组长民主管理真正行之有效,使班组工作标准化、规范化、民主化和制度化。

营造职工温馨和谐的家。该科融“情”融“理”,定期开展“有话好好说”活动,让职工把心里高兴的、难过的事说出来,大家一起分享、解决,实现小组成员在思想、工作上保持一致,从而使班组成员心往一处想,劲往一处使,并以提高服务质量为总体思想,在各服务班组内还开展了“服务承诺”活动。

为了使“服务承诺”活动服务生产、促进生产,该科每周对车间班组的整体工作开展一次督查,每月对职工进行一次业务技术培训、开展一次技术比武活动。通过一系列活动,提升了各班组的技术水平、文化素质、团队精神,树立了“班兴我荣,班衰我耻”的主人翁意识,使班组真正成为职工展示自我、实现自我的大舞台。(张乾坤)

“井下班后会”再上安全“保险锁”



为有效杜绝个别职工急急忙忙干活、慌慌张张上井、容易出现事故的现象,日前山东兖矿集团杨村煤矿将班后会改在井下召开,通过收工后在井下清点人数,为职工安全加再上一把“安全锁”;同时也培养职工的团队精神,倡导一块来、一块走、一个都不能少的理念。

图为该矿综采一区井下的早班班后会场景。

刘伟 摄影报道

姚桥矿掘进四队:揭短亮丑找差距

“王班长,迎头迎面的矸石破碎,你不是不知道,打眼前叫你找干净,你不找,结果掉下来一大块,这块矸子要是砸到人怎么办……”

“小李,你上班不久,好的东西学得不多,不安全的事做得不少,你的安全意识太淡薄了,不能为了省点力气,就去违章,你不知道一旦出事,后果有多严重。记得安排你在后面出车,你为了少跑路就爬到电瓶车上,我说你,你还当耳旁风。你可知道,咱们巷道有动压,轨道都变形

了,如果电瓶车发生翻车或电瓶滑落你跑都跑不了,你那么年轻出了事,今后怎么办!安监人员把你定性为‘三违’人员,给你开罚款单,你刚开始还有点不服气。”“刘师傅,你身上的不足就是……”

6 月 2 日中午,严厉的批评不断从中煤集团大屯公司姚桥矿掘进四队的会议室里传出,莫非有人在斗口角?知情者解释说,这是班前会上正在进行安全“揭短”查隐患、“亮丑”说违章呢。

今年以来,该矿上下高度重视抓好安全的重要性,从矿领导到基层管理人员都在寻找高效合理管理模式,希望通过不断创新管理,促进安全发展,掘进四队专门在班前会上开辟了班组安全生产分析评议小环节,利用班前会 5 分钟的时间,安排班组之间进行“挑刺”,组织职工相互“揭短”,专门对安全生产中的薄弱问题、不放心的人进行梳理、排查,不讲成绩,专讲缺点,哪错戳哪。

在当天进行的会议上,职工们

相互“揭短”1 项,班组间“亮丑”2 个,全部落实具体的整改措施、责任人。队长江勇认为,区队安全周期的延长,使职工易出现思想麻痹松懈、盲目乐观和管理疲软的不利局面。而安全“揭短”、“亮丑”会让大家更加清醒地认识到安全生产的严峻形势,时刻保持冷静,深刻地看到生产中的不足,找出安全差距,改正安全问题,消除事故隐患,从而保障安全生产,全力打造安全生产新局面。

(张明芳)

掘进线上延伸人生轨迹

——记川煤集团达竹公司金刚煤矿掘进一队队长张国军

在矿山,他以无私的关爱情系职工,忘我的敬业精神以身作则,诠释着一个掘进战线上“优秀”共产党员的真正内涵;在平凡岗位上,虽没有惊天动地的工作创举,也没有豪言壮语,但他为所从事的工作付出了满腔热忱和无限忠诚,以实在的行动温暖着身边的职工。他,就是川煤集团达竹公司“优秀”党员、金刚煤矿掘进一队队长——张国军。

“桃李不言,下自成蹊”,张国军用自己的人格魅力赢得了职工的认可和赞誉。在这支团结的队伍里,职工们因有了好党员张国军,工作更是如鱼得水。

辛勤耕耘,素绘队长人生

2006 年,张国军带着矿领导、掘进一队 100 多名员工的重托和心愿,走马上任掘进一队队长。入党已 18 年的张国军是从一名普通电钳工干起的,在他的带领下,一条条巷道在脚下安全延伸。

安全责任记心中。张国军常说:“大道理我不会说,但工作做不好,最起码我对不起拿的那份工资,最重要的是对不起我的员工。”朴实的话语蕴含着他对工作的极端负责,



时刻牢记自己是一名党员的张国军,以实际行动展现了一名共产党员的亮丽风采。

在张国军心中,安全生产是区队生产的重头戏,是“天”字号工程。作为区队安全生产第一责任人,他宁可影响生产、宁可停产、宁可接替不上、宁可完不成任务,也必须严格按照安全规程施工作业,把安全放在第一位。他常在夜班、交接班下井抽查,深入到掘进巷一线工作,哪儿是薄弱环节,哪儿是工作重点,做到安全心中有数。

张国军认为员工工资提高,必须安全地多打进尺;要提高单产单进,只有更好地使用机械化。2009 年 10 月,张国军终于“梦想成真”,矿决定 31112 机巷实行综掘,由掘进一队施工。张国军没有失去这次难得机会,带领员工认真攻克这个陌

生的“庞然大物”——综掘机。试掘前 3 个月,进尺效果很不理想,还跟不上单月炮掘,很多员工打起了“退堂鼓”。张国军身上的担子和压力,比预想的重、难,但他没有畏难,没有退缩,带领员工反复重综掘机技术措施、操作规程,现场指导操作。功夫不负有心人,金刚煤矿第一台综掘机在掘进一队成功使用,张国军也悟出了一套切实可行的综掘管理办法。

2009 年 8 月,在 31116 机巷张国军带领员工创综掘单月 286m 的最好成绩;2010 年 11 月,在南三 31110 机掘进一队又创下单月 356m 公司综掘最高纪录。“好党员就是好队长,好队长带出好队伍。”员工李华军感慨地说。

狠抓学习,重彩抒写关爱

张国军不但自己热爱学习,还坚持把职工学习当“任务”常抓不懈,他认为“学习培训是职工最大的福利”。该队持续开展的“三项”(讲事故案例、背“三违”行为、“手指口述”安全确认)活动有声有色,学习成就安全,规范操作成就安全硕果压枝。通过强化学习,掘进一队员工

安全操作技能普遍提高,综合素质普遍增强,职工安全、经济收入较快增长,该队也涌现出一批技术过硬的人才。

亲情管理助推安全生产。张国军规定每月 15 日为家属会议日,与员工一井学习,参会家属还可获得 20 元的学习费。在学习会上,向家属通报员工出勤、三违等相关情况,以及学习法律、法规和矿、队的规章制度。职工家属表示:“来参加会议不是为那 20 元钱,而是可以了解队里的安全生产情况,丈夫的出勤情况,特别是安全工作,心里有数,才好有针对性地吹枕头风,这样,睡觉才安稳呢。”

“管中窥豹——可见一斑”。张国军不但关心职工工作、学习,还关心员工生活。特别是生活困难,生病的职工及家属。去年,他号召职工多次为患病职工捐款,彰显出团队的大爱无边。有了他的关心和呵护,员工自然把矿山当作家,把工友当家人,把设备当家产,把生产任务当作自己的家事一样。

短短几年间,张国军以掘进战线好党员的模范作用,卓越的胆识,不寻常的业绩,赢得大家的信赖和拥护。2010 年,他被评为达竹公司“优秀”共产党员。如今,他正以饱满的精神带领广大员工筹划矿山的美好未来,在新的“十二五”征程中,追求新的跨越,在地心深处不断延伸自己的人生轨迹。(李贵)

鹤煤九矿:班前会上的“故事片”

为进一步提高职工的安全意识和自我保护意识,5 月以来,河南煤化集团鹤煤九矿每日班前会上为职工播放一段煤矿事故案例片,使广大职工置身“现场”深受教育,由“要我安全”的被动管理转变为我要安全的强烈欲望,为该矿安全生产打下了良好的基础。

针对当前煤矿安全形势,为切实抓好安全生产,该矿不断加大安全教育宣传力度,在严格执行各项制度管理的同时,还在班前会上对职工播放一些故事片,一幕幕血肉模糊的悲惨场面,一声声撕心裂肺的哭喊声,使职工们耳闻目睹了生死离别失去亲人和朋友的辛酸与痛苦,从思维上真正意识到煤矿企业筑牢安全大坝的重要性和必要性。在今后的工作生活中时时刻刻“关注安全、关爱生命”。生动鲜活的安全实例给每位员工都留下了深刻的印象,安全教育收到良好的效果。广大职工一致认为,安全警钟需常敲、紧敲、重敲,每个职工的生命才能不受伤害,煤矿企业的发展才能健康成长。

(冯宝鹤)

童亭矿:班组长公推直选三个“不含糊”

班组在企业中的重要性已推到战略的高度,而班组长的选拔聘用成为重中之重。严把班组长的入口关是淮北矿业集团童亭矿既定的原则。随着客观原因的变化,有的班组长离开了岗位,如:支援新区、退休、提职等,需要新的班组长及时补充上去。该矿队建办做到三个不含糊:一是增补班组长没有报告说明原因不予审批不含糊;二是公推直选班组长没有经过差额、演讲、投票程序不审批不含糊;三是公推直选出来的班组长,三个月的试用期后不经过考核、聘用手续,待遇不兑现不含糊。坚持三个不含糊,使班组长队伍的知识结构、管理能力、综合素质大大改变,为本班组的安全生产、质量标准化打下坚实的基础,为该矿整体工作不断迈上新台阶提供了有力保证。

该矿 282 名班组长全部是通过公推直选产生。进入 2011 年以来,已有 5 个科(区)的 14 名班组长通过这种形式脱颖而出。(周阳学)

芙蓉白皎煤矿:“六步程序”规范班前会

为进一步规范基层连队班前会的召开形式,提高班前会质量和效率,最大限度地发挥班前会的作用,近日,川煤集团芙蓉白皎煤矿结合矿井实际情况,颁布班前会“六步程序”法,助推矿井安全管理跨上新台阶。

该矿班前会“六步程序”法,即第一步程序:点名考勤和每日一题或每日一例安全知识培训;第二步程序:排查工作区域不安全因素并针对性提出安全要求,重点从通风、顶板、机运等方面逐项强调安全注意事项;第三步程序:传达上级安全指令和事故通报;第四步程序:排查上岗人员的精神状况;第五步程序:安排布置当班生产任务;第六步程序:班前安全宣誓。

该矿还就班前会“六步程序”法的落实作出了严格的考核规定,矿值班领导、生产部、安监处、通风科值班人员每班必须对各队班前会召开情况进行巡查,发现问题及时纠正,对未按矿要求召开班前会的值班队干进行处罚。(李邦学 彭磊 胡杰)