

把小事办到大家心里

——新河矿业开办青年“小难点”接待站侧记

8月以来,距离山东淄矿集团新河矿业公司借鉴“五小”工作法开办的青年“小难点”接待站“开张营业”不到一个月,已成功解决青年反映的各类问题36条。

原本青工眼中的“花架子”如何变成服务青工的“真把式”的呢?笔者日前来到该公司青年“小难点”接待站进行了采访,一番探访,终于找到了答案。

“接待站为我们提供所需”

“前段时间天气太热,在室外工作很容易中暑,我们把这个问题反映到‘小难点’接待站,没两天我们就领到了风油精和藿香正气水。这‘小难点’接待站真给我们办实事。”该公司机电队维修工薛海龙边说边向笔者展示矿上发放的防暑用品。

为青工解决实际难题是该公司设立青年“小难点”接待站的立站之本。他们采取集中上报、统筹引导的方法,由各团支部定期将团员青年反映的问题进行上报,团委对反映的问题登记“立案”,并根据情况逐一解决;不能及时处理的,请示分管领导后,责成相关单位给予解决,并对问题处理进展进行跟踪问责。该公司机修车间是井下支护网的生产大户。“工作量大,我们这劳保用品消耗量也大,一副新手套不到一个礼拜就被焊点烧得面目全非了,我们只好把两副手套重叠带在一起,可还是解决不了问题。”电焊组女工秦焕听说公司设立了青年“小难点”接待站,她和姐妹们报着试试看的想法,将工作现状和需要解决的问题反映到了团支部,团支部将问题集中上报到接待站没两天,她们就领到了劳保用品。据统计,通过接待站解决防暑降温、补给劳保等问题共13条。

“接待站为我们解答难题”

8月20日,在新河矿业青年“小难点”接待站的“青年接待会”上,开拓队青工王克喜询问医疗卡丢失如何补办的,人劳部部长王昌喜不仅答复了补办办法,还提供了具体地址,让王克喜非常满意,给人劳部的测评箱里投了一张满意票。

“青年接待会”是该公司团委在借

鉴座谈会形式的基础上,采取问答方式解决青年小困惑、小问题的新举措。他们每周组织相关职能科室负责人和青年代表召开会议,针对工资分配、违章定性等方面的问题答疑解惑。运搬队维修工刘小晶在地面从事电焊工作,虽然工作地点在工棚里,可他认为自己应该领取室外高温补贴。在接待会上,刘小晶提出自己的疑问后,人劳部马上答复了高温补贴的享受标准。“能和职能部门面对面交流,心里的疑问得到及时解决,这青年接待会的确给力。”得到满意答复的刘小晶对笔者说。

同时,为了调动职能科室服务青年的积极性,他们还根据职工对职能科室所投的满意票数进行考核,年底进行表彰。

“接待站为我们拓宽成长通道”

“老曹,上次你们反映的职称问题我帮你们问过了,你们可以对照专业报考职称,这是集团公司明确答复的。”8月15日,在新河矿业-400绞车房,青年“小难点”接待站站长赵旭生

找到正在检修绞车的机电队维修工曹先煜,就上次下井时反映的考职称问题给予答复。

曹先煜是2002年原里能集团统招毕业生,一直从事机电维修工作,为拓展自己的发展空间,他一直想报考技师职称,可是对怎么报、需要什么手续是一无所知。据曹先煜了解,和他一样想报考职称却又不知道怎么报的工友不在少数。当接待站站长赵旭生到井下进行“热点追踪”时,曹先煜把这个问题反映给了他,报考职称的问题马上有了答复。接待站每半月到井下一线了解职工关注的热点问题,通过召开职能科室碰头会,对热点问题进行分析,对于重大事项,经申报分管领导或请示集团公司相关处室后进行答复或予以解决。

为了更好地服务青年,新河矿业还建立了“青年热点QQ群”,通过掌握青年职工的聊天内容,及时了解关注的热点话题,并帮助解决。截至目前,已帮助青年职工成功解决报考职称、续读成人教育等热点问题11件次。

(郑洲)



“平安吉祥”系腰间

8月24日上午,安徽淮北矿业临涣煤矿20多名协安员分别到18个采煤区队班前会,为井下一线职工送去了协安员们一针一线绣出的4000条带有“吉祥平安”字样的红腰带,并把祝福的话语,叮咛的嘱托一并送到职工的身边,祝下井矿工平安吉祥。

邵宏田 摄影报道

刘桥一矿：以责任文化促安全生产

在今年确立的“责任文化年”建设中,安徽皖北煤电集团刘桥一矿完善措施,强化责任,创新实施理念宣贯法、内涵拓展法、环境熏陶法、典型引领法、案例剖析法和行为驱动法“六种方法”,把责任文化理念融入职工思想当中,进一步提高干部职工的文化意识和文化素质,有效促进了矿井安全生产的健康、持续、稳定发展。截止到8月16日,已实现连续安全生产1053天。

该矿持续加强责任文化理念的灌输,充分利用演讲比赛、文艺演出、知识竞赛、文化宣讲、牌板展览和征文等多种形式,深入推进责任文化建设,积极灌输安全文化理念,增强了干部职工的安全意识。突出抓好安全文化内涵的挖掘,把安全文化理念拓展延伸到单位、个人和岗位。

及时更新更换安全文化长廊、地面、井下宣传橱窗200余幅,在区队更新86块责任文化牌板,在井下乘人索道播出19期安全文化之声,在该矿形成浓厚文化宣传氛围。

树立“越是安全生产形势好,安全隐患排查力度不减”的管理责任理念。严格执行公司和矿《强化事故隐患排查的管理规定》的要求,认真落实“五级”隐患排查制度。按照“谁排查、谁负责”的原则,严格执行责任追究制;对排查不细或作风不实,加大处罚力度;对排查出的各类事故隐患,全部以“六定表”的形式整改落实,并安排安全员跟踪落实,确保事故隐患全部得到整改落实和安全隐患闭合管理落到实处。

建立起完善的安全“扶贫”及联保机制。矿领导与基层单位、机关职能科室支部与生产一、二线支部之间、职能科室负责人与生产一、二线班队长之间建立了多层次、多形式的安全联保互保责任。形成了牢固的安全责任链条,牵牢了安全生产的“缰绳”。

充分发挥典型的辐射和引领作用,每季度都要选树三家安全文化示范单位和安安全文化之星进行表彰,积极引导干部职工“要安全、懂安全、能安全、会安全”。

持续深化“反思事故、遵章守法”主题教育活动,年初将建矿以来的几十起死亡事故制作成牌板在职工食堂进行展出,分批组织干部职工观看讨论,确保了安全警示教育效果。

编印下发了《刘桥一矿员工日常和岗位行为规范》和学习卡,将职工行为规范纳入责任文化之中,使干部职工安全行为更加规范,形成生产环境有序、安全保障有力、工作环境良好、行为统一规范、岗位操作标准、形象不断提升的良好局面。

(吴辉)

新郑煤电:家属协管安全效果好

“亲爱的爸爸,幼小的我不知道井下是什么样子的,我只有一个愿望就是希望您平安地上班,平安地回来……”听着儿子稚嫩童声宣读着“一封家书”,郑煤集团新郑煤电公司职工周战业的眼睛红了。这是该公司在基层区队职工中开展家属协管座谈会的一幕。

近日,为深入推广“岗位安全预想、全员危害辨识”活动,该公司工会女工委员会组织家属与广大职工欢聚一堂,共诉亲情、共话平安,这种贴近生活、贴近人心的教育形式,在职工中引起强烈反响。广大职工们纷纷表示:要自觉地学习业务知识,融入到“岗位安全预想,全员危害辨识”活动中,在内心深处树立“我要安全”主观意识,为矿井安全生产再添新力。

(本报记者 任二敏 通讯员 周晓媛)

梁宝寺能源公司：“先锋工程”构筑安全屏障

8月份以来,山东肥矿集团梁宝寺能源公司党委积极探索党建工作新思路,实施“党员安全先锋工程”,把党建工作与安全生产有效结合起来,发挥党员的先锋模范作用,为矿井安全生产构筑了一道牢固的屏障。

在深入开展“党员安全先锋工程”活动中,全公司党员热情高涨,采取各种方式,立足岗位为矿井安全生产作贡献。各党支部根据活动的要求,充分利用“三会一课”和班前班后会,组织党员学习安全知识和安全技能,增强党员的安全意识。同时,要求党员不仅做到自己按章作业,而且以高度的工作责任心,狠反“三违”,严查隐患,把隐患消灭在萌芽状态。各



采掘工作面的全家福

山东淄矿集团埠村煤矿充分发挥宣教阵地突出作用,把职工全家福照片制作成牌板,悬挂在井下7个采煤工作面和24个掘进迎头。每当员工进入作业地点前,区队组织职工面对“全家福”进行安全宣誓,起到了很好的安全警示效果。

袁宏 高振杰 摄影报道

钱营孜矿:用文化软实力打造安全硬环境

煤矿安全管理是永恒主题,只有起点没有终点。皖北煤电钱营孜煤矿做为一座新型的现代化矿井,始终坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的安全生产方针,牢固树立“事故可防可控”的安全理念,以安全管理制度建设为抓手,以隐患排查治理为主线,扎实做好安全管理各项基础工作,以落实责任管理为中心,推行“五五”安全管理工程,即夯实制度建设、隐患排查、“三违”治理、质量标准化和信息闭合“五大”安全管理基础;构建大文化、大管理、大保障、大教育和大执行等“五大”安全管理体系,实现了矿井安全生产形势的持续稳定。

构建安全“大文化”体系,无形管理更“给力”。钱营孜矿结合安全管理发展形势,构建了“全员、全方位、全过程、全时段”的“四全”模式的大安全观。围绕“安全是什么?怎样抓安全?”,强势推进安全文化建设,实行“八个定位”,确立“八项安全理念”,实施“一二三四五六”工程,安全管理实现多层次的全覆盖。

实施“一二三四五六”安全文化工程,强力推进安全文化融入各项工作中,使鲜活的安全文化在矿区“开花结果”。“一”是一个“手指口述”考核体系,做到日常化、标准化、规范化、可视化。“二”是“矿、科”二个层次宣贯。让安全理念从宏观到微观、从理论到实践、从抽象到具体,围绕以人为本,让

安全理念员工成为约束员工行为的无形之手。“三”是“点、线、面”开展安全教育活动。“点”上“送安全”;“线”上显安全;“面”上考安全;切实筑牢了钱营孜煤矿安全生产防线。“四”就是“四个平台”。即走动式管理、“手指口述”考核、安全谈心和安全预想预知等四个平台,通过“现场点评、隐患分析、责任落实”等环节使安全文化在班组这个层次上落地生根。“五”就是五个构建。构建共管机制、构建奖惩机制、构建保障机制、构建创新机制、构建沟通机制。“六”就是建立“六位一体”的安全协管大格局。实行党委统一领导,坚持“党委管党、行政管长、工会管网、团委管岗、技术管防、职能监管”的安全协管工作体系,形成党、政、工、团、技、职能齐抓共管安全生产的格局。

构建本安型“大管理”体系,安全成果共荣共享。创新管理,安全工作更有活力。为提高安检员、放炮员、瓦检员安全执法效率,提升服务水平,该矿于今年7月开展“三大员”落实责任擂台赛。通过对安检员和瓦检放炮员每月执法情况和服务质量进行综合考评,月度评选出优胜队、优胜“三大员”小组、执法明星、服务明星进行奖励,提高“三大员”的竞争意识和工作积极性,增强“三大员”的服务意识,提高了工作质量,促进“三大员”的履职尽责,为矿井安全提供良好的保障“本安型”安全系统管理法创立实施,使全矿

形成了联动、互动、协调运转的安全运行机制,全矿上下形成了一个责任共同体与利益共同体。

构建科技“大保障”体系,突出创新能力建设。广泛开展五小科技征集和合理化建议活动,通过月度评审,季度奖励,激发广大员工的创新意识。今年上半年,共征集应用五小科技20项、各类建议363条;CIA持续改进方面共收集87项,课题攻关方面开展4项,实施3项。同时,加大创新成果推广力度,重点推广了深孔爆破强制放顶技术、液压支架千斤顶油嘴断头拉锤处理装置,并对矿井下低压馈电有关漏电保护技术改造提出了优化见解。深入开展具有自主知识产权的关键技术和核心技术研究,提升了矿井安全保障水平。今年以来,该矿累计申请国家发明专利2项,国家实用新型专利7项,其中已有5项获批,承担集团公司自主攻关项目4项,4项优秀设计成果荣获集团公司奖励。

构建安全培训“大教育”体系,员工技能全面提升。在实践中,全矿认真贯彻“以技术培训为轴心,向技术要安全,向安全要效益”的指导方针,以提升不同层面职工的技术水平和安全素质,整体优化职工技术队伍结构,造就一批有较高技术素质和安全素养的职工队伍为目的。大力推进实操基地建设,继续向井下一线延伸,共完成机运部斜巷小绞车、胶带输送机司机、通防

(王海云)