

# 一个采煤工的国庆心愿

“我有车啦,今年十一国庆节,我要开车带着家人去北京旅游看升国旗啦!”9月28日,河南郑煤集团裴沟矿采煤一队采煤工张友峰边擦拭着新买一个多月的北京现代轿车,边兴奋地对笔者说出了自己多年的心愿。

刚到而立之年的张友峰于2000年来到裴沟矿,在采煤一队机电班当了一名修理工,经过几年磨砺,刮板输送机、胶带输送机、液压支架、泵站机械原理样样精通,机电设备出现故障,只要他到现场定能手到病除,逐步从普通的职工成长为一名高级技师,工资也从1000多元涨到3000多元。但他却还不满足,缘于一个心愿一直困扰着他。原来,来矿前张友峰曾在老家为一私企老板开过几年车,轿车的快

捷、方便使他有了拥有一辆属于自己的渴望,他决心为了这个梦想而努力奋斗。为了及早圆自己的轿车梦,他主动要求到生产一线工作。

裴沟矿自2006年7月份推行班组安全网络建设后,张友峰和机电班另外5名工友组成一个班组网络单元,每天业余时间聚在一起学习安全知识、切磋交流岗位操作技能和新设备维护保养等,做到共同进步、共同提高。工作中大伙儿互相监督、互相提醒,共反“三违”。说起班组安全网络小组,张友峰打开了话匣子:“小组成员聚在一起共同学习,互相进步,取长补短,收获都很大。它使我们远离了喝酒、赌博等不良习气,这样不但让我们从学习中找到了乐趣,而且还保证了

安全生产,每月还能领到安全网络奖、生产奖等各项奖金近1000元。以前听说下井不安全,工资也不高,现在已经证实这井还是能下的。没有了‘三违’,井下肯定会越来越安全,矿上的经济形势也会越来越好,同样工资也会越来越高。”

据了解,该矿在年初职代会上宣布20%涨工资,而且从元月份执行“两贴一补”,工资向生产一线倾斜,生产一线职工下井一班入井津贴补助30元、大小夜班补助10元,再加上班中餐补贴,每班比以前多了近50元,这样下来,一个月仅各种补贴就将近1500元。平时还能领到几百元五优奖和1000多元效益奖。张友峰高兴地说:“以前在机电班干,每月工资不足

2000元,现在到了一线可大不一样了。”张友峰的妻子在矿招待所上班,她最理解矿工不容易,为让老公在井下精力充沛,安全作业,家务活她全包了,保证让张友峰吃好、休息好。现在他家每月除去各项开支,可进账近6000元。他开心地和笔者说起自己的打算:“我家每月收入近6000元,一年就是7万元,如今买辆北京现代还不到10万元,就目前的收入买一辆完全没问题。”张友峰和妻子商量后赶在节前买了一辆北京现代,国庆节期间就全家到北京旅游看升国旗。

看着小两口开心的笑脸,笔者衷心祝愿他们平安幸福,日子越过越红火。

(李俊凯)



## 安徽淮北:百里矿区喜迎国庆

9月30日,迎风飘扬的五星红旗吸引刚升井的矿工驻足观看。

“十一”国庆节前夕,安徽淮北矿业亭楼煤矿用千余面五星红旗将矿区内外装扮一新,喜迎祖国62周岁生日。

陈磊 摄影报道

## 书香溢满矿山——祁南矿职工工业业余充电忙

“知识改变命运,学习成就未来!过去闲暇瞎度日,如今业余充电忙。”这是淮北矿业祁南矿创建学习型企业以来发生的可喜变化。

**技能培训更受宠。**为提高全员尤其是一线职工的安全文化素质,夯实安全生产基础,该矿投资10多万元,配备了投影机、电脑、职教室等数字化信息教学设备及场所,加强安全教育培训工作,以应知应会、作业规程、操作技术、安全防范、安全自救知识为基础,根据不同时期的安全重点开展安全警示教育 and 事故应急演练培训,提高职工自主保能力。同时,将理论学习和现场操作有机结合,强化技能训练,不断提高职工安全操作能力。在日常工作中,该矿还创建了“班前、班中、班后嘱安全活动”、“周五安全学习日”、“安全1+1帮教”、“安全1+2培训”等培训模式,使安全生产教育培训常抓不懈,一抓到底,不断提高全员安全文化素质。技能培训已成为矿井实现安全生产的“法宝”。

**岗位成才绘人生。**为激励职工积极进取,该矿积极为职工成长搭建舞台,深入开展技术比武、岗位练兵、技术攻关、劳动竞赛和

“五小”创新活动,积极引导青工立足岗位、勤学理论、苦练技术,多出成果,出好成果,向“精一、会二、学三”目标迈进,努力成为安全生产工作的“多面手”。该矿还打破了论资排辈的用人机制,实行任人唯贤,唯才适用的原则,为一批岗位成才、业务技能过硬、综合素质高的职工开辟“快车道”。

**科技兴煤尝甜头。**“科学技术是第一生产力。”随着科技的不断进步,煤矿企业也一步步地从原始的采煤工艺中“解放”出来,正逐步向机械化、信息化、现代化目标迈进。该矿不断加大“科技兴煤、科技保安”战略的实施力度,引进先进的生产设备和工艺,先后投入使用皮带机输送煤炭、锚杆支护技术、红外线激光指向仪、井下洒水降尘装置等先进装备和新工艺,提升矿井科技含量,不仅降低了能耗,减少了用工,提高了工作效率,而且大大提升了矿井的安全系数。

在这个快节奏的社会里,要让自己“不贬值”,就需要不断“充电”,祁南矿就是这样,从矿到区队,从矿领导到一线职工,学习的风气日益浓厚,职工的自身素质、业务水平不断提高。

(李凯)

## 北徐楼煤矿职工座谈“面对面”

“咱们矿煤炭开采难度大,职工劳保用品磨损快,每月发放的劳保用品跟不上使用,能不能给咱们采煤一线职工增加劳保费用?”“区队对职工的安全处罚可不可以做到当天上墙,这样便于消除职工疑问?”……

9月24日,在山东丰源北徐楼煤矿采煤区召开的以“倾听职工心声、解决职工困难”为主题的职工座谈会上,各位职工代表纷纷敞开心扉,畅所欲言。

当日座谈会上,气氛热烈,来自采煤工区的22名一线职工代表纷纷畅所欲言,大家围绕“如何提高安全水平”、“如何杜绝违章、降低事故”、“如何

参与民主管理和民主监督”、“如何推进安全文明生产”等议题展开讨论。对疑难问题主动向矿领导提问,特别是对职工都较为关心的区队民主管理问题进行讨论分析,大家一致认为,当前北徐楼煤矿各区队的民主管理工作较为规范,工资分配公开透明,职工反映良好,但仍存在极个别区队管理人员管理方式简单等问题。

矿党总支部书记、矿长徐现成说:“矿党政希望通过倾听职工的心声,全方位掌握基层区队各项工作落实情况,多角度了解职工所思所想。也希望职工多提宝贵意见和建议,共同探讨促进矿井发展的新路子和新方法,达到问计于职工、问需于职工的目的。”

今年以来,该矿以创建和谐区队、实施聚心工程为切入点,建立了每月一次的“职工座谈会”制度。会上,职工可以就管理工作、工资收入、劳保福利等问题进行咨询,把心里的想法、意见、建议一股脑地说出来。会后,有关人员把汇总和整理好的会议记录立即全部转给矿党政主要领导和相关部门,逐条进行分析、批阅,能解决的立即拿出改进方案,暂时不能落实的也都作出认真解释,给基层区队职工一个畅所欲言的平台,激发了职工的工作热情,增强了企业的凝聚力。

(颜廷新)



## “安全家园”提升班组自治效果

淮北矿业孙疃矿在基层区队中建立职工“安全家园”,将区队愿景、班组口号、职工风采、亲人安全嘱托、安全生产完成情况等内容放在“安全家园”,月底根据职工安全行为、安全效果评出明星班长、明星职工,有效提升了班组自治管理意识。

图为9月21日,该矿两名班组建设督察人员在查看基层单位“安全家园”。

刘玉保 摄影报道

## “全国企业文化建设示范基地”落户司马煤业

9月19日,在河南郑州召开的中国企业文化促进会2011年会上,山西潞安集团司马煤业公司被中国企业文化促进会常务理事会授予“全国企业文化建设示范基地”称号。这是对该公司在企业文化建设方面所做各项工作的充分肯定。

司马煤业公司从2006年成立之初就把“创建全国企业文化示范基地”作为企业文化建设的目标,结合

“新矿井、新机制、新模式”的实际,从建设现代公司制企业的实际出发,探索形成了一套具有可操作性、科学性和一体性的管理体系。

该公司在企业文化建设中坚持党政“大合唱”的原则,形成了党委统一牵头、党政齐抓共管、任务逐级分解、压力层层传递的良好局面,在创建过程中。通过立足点、遵守线、拓展面的“点、线、面相结合”的创建

方式,以6S管理为抓手,按照潞安集团企业文化“131”的工作思路,探索形成了具有司马特色的“112345”企业文化推行方法。

“112345”简单讲就是依托煤炭企业资源计划管理系统这个平台,设立“企业文化不简单流动”红旗,通过《6S管理当日巡查表》和《6S管理五级巡查表》两张考核表、实现企业文化向井下、科室和整合矿井的三项延

伸,构建隐患排查、分类、整改和考核四大流程,实行五级闭合巡查制度,实现了安全责任与工资奖金的全面挂钩,增强了员工的责任心和实效性。

具有司马特色的企业文化,不仅使有个性的优秀文化在该公司落地生根,也使企业文化创建成为了各项工作的“助推器”:该公司成立以来,没有发生过一起重大事故,本质安全

型和矿井建设达到了国家一级标准;建成了“三季有花、四季有绿”的生态示范型矿区,成为山西省首家“环境友好煤炭企业”;为职工团购住房,修建高标准员工单身公寓楼和生态式员工餐厅;每年不间断地组织各种群众性文化娱乐活动,使员工文化生活水平得到不断提高。

(王江波)

在激烈的市场竞争中,谁拥有文化优势,谁就拥有管理优势、竞争优势、效益优势和发展优势。以文化兴企是矿井长期安全和谐繁荣发展的制胜关键和法宝——

## 南屯矿精耕细作企业文化“责任田”

近年来,山东兖矿集团南屯矿认真实践“三个代表”重要思想,一面坚持安全发展,加强管理,一面大力加强企业文化建设,培育富有现代企业意识和和谐创新的企业文化,有力地促进了矿区和谐稳定。

**安全文化增“活力”**

文化只有扎根于生产经营建设这块肥沃的土壤,不断创新和发展具有特色的企业文化,才能茁壮成长、开花结果。

安全工作只有探索,只有起点,没有终点……南屯煤矿对安全文化的探索从未止步,矿井坚持以提升职工安全意识为切入点,倾力营造“软环境”,让职工逐步提高对企业安全理念的认

可度和执行力。

该矿利用大屏幕滚动播放“天地人和”责任文化理念,下发责任文化手册7000余册,组织人员到兄弟单位参观学习4次,邀请集团公司专家举办视觉识别系统(VI)专题讲座,举办责任文化广场文化活动13场次,促进了集团责任文化落地生根。按照一季一个主题,今年以来先后开展“转型提效、科学发展”、“提升境界、强严管理、确保矿井安全生产”、“三抓三从严”安全主题教育活动,组织职工深算细算安全“五笔账”、事故案例警示教育、现身说法等活动,切实夯实安全思想基础。组织开展《生命第一》、《为自己工作到最好》和《领导的方与圆》“三本书”的学习以及《安全文化手册》、《我身边的安全故事》,让身边的人讲述身

边的事,用身边的事教育身边的人。此外突出情感尊重、人文关怀,增强干部职工依法管理、按章作业的自觉性,推进安全工作由“被动要求”向“自我需求”转变。

**管理文化筑“根基”**

该矿牢固树立“以预为主、以防为先、以控为要”安全理念,深化完善“六预”预控管理流程,每月由矿主要负责人主持,对全矿安全形势的可控性、重大危险源监控、重点隐患治理等关键环节至少进行一次风险分析评估,对存在问题及时制定落实整改措施。推广应用隐患排查治理信息管理系统,加强隐患排查治理考核奖惩,严格执行“三位一体”安全确认和安监员班中

动态评估制度,健全各级管理人员抓“三违”制度和现场隐患排查治理奖惩制度,鼓励基层区队班组自查“三违”、主动排查治理隐患。加强现场“限员挂牌”管理,严格控制作业人数,严禁超定员生产,严禁两班交叉作业。严格执行领导干部下井(下现场)带班盯岗等制度,加大对重点工程、要害部位、关键工序、特殊作业等现场检查巡视力度。执行入井人员班前、班中、班后人员清点、集中上下井和电子考勤制度,确保职工上岗人身安全,为矿井安全生产筑起了一道坚实的“绿色屏障”。

**和谐文化聚“人心”**

只有坚持“以人为本”营造和谐

温馨的企业文化,从各个方面充分调动职工的主动性、积极性和创造性,增强他们的责任感和归属感,才能不断保持企业旺盛的创造力和发展潜力。

矿党委一班人把为民服务、带民发展、帮民排难作为工作的落脚点,树立“职工利益无小事”的思想,结合实际千方百计把实事办好,好事办实,组织“金秋奖学助学”活动,对8名学生符合助学条件和45名学生符合奖学条件的家庭共救助资金18.14万元;关爱弱势群体,发放慰问金、大病救助金等130余万元。该矿还坚持深入开展矿务、区(科)务、车间(队)、班务四级公开工作,不断拓宽公开内容,丰富公开工作内涵,接受广大职工群众监督,对职工疗休养情

况和新工人培训情况进行效能监察,参与签订协议合同12次,为矿井节约资金80余万元;通过每周五矿领导信访接待日制度和基层单位职工恳谈会,对排查出的不稳定因素实行领导包案和部门包保,增强了职工对企业的归属感与使命感。搭建选人用人良好机制和平台,以实绩突出、德才兼备选用人才,大胆任用年轻管理人员,探索跨专业交流任职,搭建人才梯队;强化社会治安综合治理,深入开展“打黑恶、反盗抢”安民行动,严厉打击违法犯罪分子,在广大职工中开展“向不文明行为告别,争做文明南煤人”活动,在全矿营造了“一家人、一盘棋、一条心”的浓郁氛围。

(陈倩)