

严管干部 善待职工 祁南矿:打造“非常 1+6” 特色安全文化

红遍大江南北的“非常 6+1”电视节目得到了广大观众的认可，今年，淮北矿业祁南矿在安全文化建设上也做足了“1”和“6”的文章，塑造出该矿“非常 1+6”特色安全文化。祁南矿以“严管+真爱”为“1”个核心，以安全制度、安全管理、安全教育、安全监督、安全行为、安全环境等六个方面建设为“6”，以严为基础、爱为宗旨，严管干部、善待职工，严抓安全，关爱生命。

在制度建设上，该矿大力推行“一线工作法”、“干部安全述职”、“管技干部安全写实簿”等制度，形成矿长、分管副矿长、区队长、班组长、职工五位一体的安全管理责任体

系，逐级签订安全生产目标责任书，实现目标管理，形成一级抓一级、一级保一级、一级对一级负责的安全联保体系；在安全管理上，推行安全管理周循环法，将安全精细管理贯穿安全周循环法之中，每周为一个管理周期，把安全决策、措施制定、贯彻执行、隐患排查量化细化到每一周、每一天、每一人、每一事，精细安全管理流程，筑牢安全管理防线；在安全教育上，坚持人才强企、培训为先的战略，按照“缺什么、学什么、补什么”要求，分层次、分专业、分岗位开展全员安全教育培训，形成以“区队培训为主、矿培训为辅、现场培训补充、实践检验效果”的安全培训模

式，做到不同时期有不同重点，不同工种有不同内容，不同对象有不同方法，不同层次有不同要求；在安全监督上，充分发挥“专职、兼职、群安员、青安员、职工代表、党员、妇女协安、五老话安全”八条安全监督线作用，从地面到井下、到生产现场，在时空上形成一个横到边、纵到沿、竖到底、全覆盖、无盲点、无死角、循环推进的监督帮教网络；在安全行为上，引导锻造员工养成良好的行为习惯，坚持开展班前礼仪活动，大力推行 3Q“手指口述”安全确认法，强化职工现场作业全过程安全确认，掌握确认内容，熟记操作要领，强化现场落实，特别是关键岗位、关键人

员、关键过程，规范操作，严格考核，真正做到了“手指口述”内化于心、外化于行；在安全环境上，始终坚持“面向职工、服务职工”为宗旨，从地面生产车间到井下生产现场，不断完善安全视听识别系统，形成与安全环境相互配合的安全色、安全标志、警示语音等一套既能准确传达企业安全要求、又能正确传递现场安全信息的视听觉识别系统。

实施“非常 1+6”特色安全文化建设以来，该矿共生产原煤 213.56 万吨，比计划增加 10.56 万吨；掘进进尺 15900 米，比计划多进尺 270 米；商品煤产量 18204 万吨。

（李凯）



安全教育走进家门

10 月 17 日上午，淮北矿业集团公司祁南矿女工委为职工送上了《煤矿安全知识进家庭》书籍。

10 月份以来，安徽淮北矿业深入开展了“安全教育进家”庭活动，夯实家庭这个社会细胞的安全基础。

李凯 摄影报道

采煤队里的“都市快报”

近日，韩城矿业下峪口矿采煤二队首期《班组动态》，以新颖的版面、丰富的内容呈现在职工面前，被职工称为咱班组的“都市快报”。

为使职工进一步了解企业的方针政策及安全生产、班组建设等情况，该矿采煤二队党支部本着宣传政策，建强区队，面向班组，服务职工的宗旨，

开办了队里的内部刊物《班组动态》。该刊物设有政策宣传、先进班组、学习园地、信息短波等栏目，每期内容涉及矿上文件精神，每月被评为优秀班组的先进事迹，各类学习知识和本区队的新鲜事等。刊物内容紧贴一线职工，稿源多来自本队职工，反映的也都是本区队的人和事。《班组动态》每月一

期，每个班组一份，并在学习室放有若干份便于职工随时观阅。

《班组动态》的开办不仅为职工了解本单位生产动态、学习安全知识、掌握政策精神多了一条渠道，同时也为全队职工参与信息交流多了一个平台，深受职工的喜爱。

（王凤忠）

梁宝寺能源公司 361 度打造安全教育

山东能源肥城矿业集团梁宝寺能源公司深化安全教育模式，坚持一条主线、构建两个空间、打造无处不在的安全教育体系，为矿井的安全生产保驾护航。

一条主线，即：该公司坚持以打造岗位安全文化为核心，通过人和物、法、环这三个要素的相互作用，实现本质安全人、安全岗。通过开展“质量标准应知应会学习活动”，让安全标准熟记于心；为 88 个工种制作了一万余张“岗位操作标准卡片”，提高员工现场正规操作意识、规范员工操作行为。在每个固定岗位悬挂“岗位操作规范”，将安全管理措施直接落实到操作岗位，形成了员工学技术、学业务，上

标准岗、干标准活的安全教育氛围。

两个空间，即：视觉空间和听觉空间。该公司强化视觉空间安全教育力度，在公司道路两侧安装安全教育灯箱，在食堂、宿舍、学习室、井口悬挂安全教育牌板，在井下大巷、采掘工作面张贴各种安全标语，在井下人流量多的巷道设置“画说安全规程一条巷”，将安全教育覆盖到矿井的每一个角落，把安全教育融入到员工日常生活、工作地点，使安全规程、安全教育入耳、入脑、入心，时刻提醒干部员工注重安全生产、工程质量，筑牢思想上的“隔离墙壁”，警钟长鸣、营造良好的安全氛围。该公司延伸听觉安全教育空间，将班前会作为安全教育的主阵地，

通过每周一的安全活动、每周三的技术学习和每周五的政治学习向员工灌输安全知识、业务技能和安全管理的内容，提高员工自主保安意识。通过广播电视等宣传媒体，大讲安全教育规章、规范；利用坐罐笼、坐人车、坐猴车的时间宣讲安全行为规范及岗位安全标准；在每个工作现场，由盯班干部、安监员、班组长、群监员、青岗员进行现场监督，指导安全生产；该公司工会女工还为发动员工家属，利用员工在家的时间多吹安全风，用亲情感引导员工、教育员工、约束员工，从而构筑安全教育立体空间，达到安全教育全覆盖的目的。

（魏俊泉 张若昱）

埠村煤矿:心理咨询师“彰显”独特魅力

为实现 2011 年安全生产目标，山东淄矿集团埠村煤矿展开四季度安全攻坚战，该矿心理咨询师及时深入工作现场，对职工进行心灵抚慰，帮助减轻职工们的精神压力，缓和工作中的紧张情绪，让职工们有一个舒畅心情投入到工作中，为矿山的安全生产、矿区的稳定和谐“彰显”出亮丽风采。

心灵开导，替职工排忧解难

10 月 10 日早班，扩掘二队咨询员王崇东与队友在 -390 东大巷挂网喷浆。突然，张廷军很不冷静地与跟班副队长闫朝晖大声吵嚷，王崇东马上过去问个究竟，原来是张廷军挂的钢筋网有一个接头没连接好，闫朝晖让他整改，他嫌闫队长太认真，闫朝晖认为张廷军思想态度不端正，对质量标准不严不细，要扣罚张廷军 20 元。

王崇东赶忙让张廷军去干别的工作，他来处理这项问题，工作完成后。王崇东找到了张廷军和他进行交流，拉起了家常，原来张廷军的家属外出打工，家中无人照料。现在正是秋季农忙季节，下班还要下地收玉米，整地种

麦子，工作家里两头忙，工作很辛苦，张廷军出现了心情烦躁，发脾气，使性子，情绪不稳等“症状”。

找出原因后，王崇东进行对症“下药”，进行心灵减压，“现在全矿开展‘暖风式’管理，处处‘以人为本’，你有什么困难向区队反应，现在区队成立了秋季帮工队，明天到你家帮上一天工，不就什么问题都解决了，何必发这么大火。再说了，闫队长管的对，现在 -390 东大巷两帮护巷煤柱开始回采，造成巷道压力加大，如果我们挂的锚网不合格，托不住顶板，落下岩石，就有可能伤人，不论做什么工作都要考虑后果。”经过王崇东一番耐心沟通，张廷军脸上终于露出轻松表情，认识到自己的错误，并马上向闫队长道歉，也决心在今后工作中一定按照精细化标准搞好工程质量。

心灵沟通，促进职工爱岗敬业

上途中，同事谈论刘成虎不上班的事，王崇东是一个细心的人，下班后他去宿舍找刘成虎先聊年轻人的喜好，慢慢再往工作上谈。通过交谈了解

到，原来刘成虎认为干煤矿低人一等，工作也很枯燥乏味，没有什么意义。王崇东弄明白刘成虎的心思后，对他讲：“不要自己看不起自己，我们干煤矿也很光荣，采出煤送到千家万户，给千家万户带来温暖和光明，送到工厂进行发电炼钢，为国家创造巨大财富，我们应该感到自豪才是。你看，煤矿职工收入不比人差，现在大部分职工都是开着小轿车来上班；再说我们要干一行、爱一行，行行出状元，只要自己有上进心，就一定有好的前程。”通过一个半小时的聊天思想沟通，刘成虎的内心有了较大转变，不仅去上班，工作也变得积极主动，能够配合班长抓好安全工作，在工作中做好互保联保，积极进行隐患排查，受到其他队友好评。

“自从矿上培训的咨询员上岗后，消除了区队干部与职工误会、拉近了领导与员工距离，并解决了一些同事之间矛盾、化解了家庭之间不和、为企业的安全生产奠定基础，促进了矿区和谐稳定。”扩掘二队支部书记苏守静真诚地说。

（龚学坤）

搭建学习平台 提升干部素质 临涣矿党委深入推进“学习型党组织”创建

淮北矿业临涣煤矿党委深入推进“学习型组织、争当学习型企业”活动，通过切实加强党委一班人的理论学习教育和“干部理论学习课堂”，为全矿党员干部素质提升搭建了新的平台。

今年是临涣煤矿“回归煤业主体”后发展的开局之年。为不断提升领导干部和领导班子的理论素养、决策水平和创新能力，该矿党委首先加强党委一班人的理论学习，结合今年安全形势，矿党委结合本矿实际认真分析干部在管理中存在的问题，并围绕如何确保下半年目标、任务、措施落实到位相结合；与调整思路，找准方向，找准发力点，积极主动，创造性地开展工作相结合。矿党委边学习，边对照分析干部中存在的问题，明确提出“坚决摒弃按部就班、四平八稳、工作不求创新的守旧作风；工作低标准、得过且过、碌碌无为的消极心态；只说不练、坐坛论道、不深入实际的漂浮作风；绕开矛盾、和气一片、裹挟职责的好人主义的“四个反对”。通过学习，增强了班子学习创新能力和干事创业能力，形成“同心协力、昂扬向上、不畏艰难、勇于进取”的良好工作氛围，为实现下半年各项奋斗目标提供坚强保证。

为解决好抓安全生产管理和

干部理论学习之间的矛盾，临涣矿党委在抓好日常干部培训、学习教育的基础上，积极在学习方式方法上创新，制定下发了《临涣煤矿中层干部理论学习制度》。矿党委从 9 月开始，开设“干部集中学习课堂”，课堂面向全矿中层以上管理干部，每月由政工部组织中层干部举办两次干部课堂，每期学习时间一小时，学习内容主要是观看国内外知名学者、专家关于企业管理、理论热点的讲座、报告视频，让全体干部从更高的层次学习知识、开阔眼界、提升素质。为保证学习效果，把“干部理论学习课堂”建设成干部学习、素质提升的新平台，矿党委结合矿井实际和干部队伍现状，精选学习内容，制定科学的学习计划，出台了完善的学习考勤、考核制度，由组织部对每名干部学习情况进行严格考核。并要求中层干部每年至少撰写一篇理论学习体会文章。同时开展优质党课评比，引导党员干部进行自学。

广大党员干部认为，“干部理论学习课堂”的学习形式不呆板，学习方法有创新，学习内容有内涵，让大家在紧张的安全生产管理中也能够进行理论知识、管理知识的充电，有利于干部管理水平 and 综合素质的提升，受到了大家的欢迎。

（郜宏田）

济三矿以人为本铸造和谐矿井

山东兖矿集团济三矿始终把“以人为本”作为打造和谐矿井的出发点和落脚点，关注民生、解民忧、安民心，让职工得实惠，有力地推进了和谐矿井建设的深入开展。

注重职工需求，确保生活温馨。该矿对照 A 级食品卫生单位标准，投资 100 余万元对职工食堂进行改造和装修，更换部分炊事机械，增加饭菜品种，大大提高了职工就餐环境 and 质量。为了让职工及时吃上温馨舒适早餐，他们在矿外停车场建成近 400 平方米的“早餐厅”，可容纳 200 余人同时就餐，受到了广大职工的一致好评。新购井下运人胶轮车 6 辆，职工乘车条件得到进一步改善。采掘楼东侧及选煤厂停车场已投入使用，解决了职工私家车停车难题。

创造清洁环境，关爱职工健康。他们将矿山绿化作为提升职工工作环境质量的一个重要部分来抓，对工广区进行绿化全覆盖和形象塑造，实施“亮眼工程”，栽种 1000 余种花木。进行砭石堆山造景，成功绿化砭石山 3 座，矿区

绿化面积 30 余万平方米，绿化系数达 45%。设置井上下车辆冲刷点，所有运煤和进矿车辆清洁出入，矿车干净上井。针对井下采掘工作面高温问题，该矿投入约 600 万元，在井下十八采区安装了 2 套局部降温设备，在同等情况下采掘工作面平均降温 4℃至 6℃，保证了作业环境空气温度。

厚爱优秀人才，搭建成才平台。实施职工素质培育工程，引导全员学技术、练本领，提素质，每年参与技术比武的职工都在 3000 人以上。矿井累计培养出各等级优秀技术、技能专家 554 人。建立完善选人用人制度，先后对 23 个岗位进行公开招聘，营造晋升凭能力、岗位靠竞争的选人用人环境。建立大学毕业生档案，进行跟踪培养，指定学科带头人或优秀技术人员手把手、一对一培养，快速提高专业技术素质和实践经验。并在公司率先实行大学毕业生安家费和试用期制度，营造了机制和待遇留人的良好环境，使职工工作有学头，生活有奔头。

（李苏华）

曹庄矿：“一线工作法”一线问题一线解决

在作风建设活动中，山东能源肥矿集团曹庄矿在党员干部中推行“一线工作法”，进一步强化干部的作风建设，让广大党员干部按其管理权限、岗位职责带着问题走向基层、带着思考走向区队、带着感情深入群众，做到领导到一线指挥、问题在一线解决、政绩在一线创造、干部在一线考评，变“遥控指挥”为“全程指导”，变“上访”为“走访”，深受广大职工群众的好评。

为全程掌控井下生产状况，及时发现解决安全隐患，该矿建立了管理人员带班值班制度，明确规定了管理人员的带班个数和井下值班时间，要求带班人员必须掌握井下安全生产现状，做到带着任务、带着问题下井，靠前指挥，全程指导职工安全生产。特别是区队管理人员必须与工人同上同下，做到“工人三班倒，班班见领导”。对发现的问题，能当场解决的，立即解决，并及时上报主管部门具体的解决措施；解决不了的问题，及时上报主管部门或技术部门进行解决，并对解决问题

的全过程进行跟踪监督。这种变“遥控指挥”为“全程指导”的动态式管理有力地提高了管理人员的管理水平，有效预防了各类事故的发生。

为架设好职工与企业之间的连心桥，该矿坚持工作重心下移，变职工群众上访为领导干部走访，按照“谁主管、谁负责”的原则，要求其带着责任、带着感情深入基层，访贤问计，了解问题，及时解决职工群众关心的热点、难点问题。能够当场解决的，要全力解决，决不拖延；对于政策不允许的问题或一时不能解决的，要细致地做好思想工作，向职工群众解释清楚，让职工群众理解；对于需要统一研究解决的问题，抓紧调研，摸清实情，尽快形成方案，由矿统一研究，予以解决。特别是对职工群众反映较为强烈集中的热点、难点问题，及时召开座谈会、恳谈会，认真听取职工群众的意见和建议，共同研究解决途径和方法，解决其后顾之忧。

（杨丽丽）