

钱营孜矿 以文化管理筑安全屏障

□ 王海云

皖北煤电钱营孜矿注重发挥安全文化在安全生产中的作用,通过加强安全管理制度建设,强化现场安全现场管理,深化“三基”建设,严抓质量标准化动态达标等措施,促进安全管理体系的完善,使安全与文化有机结合、相互促进,实现了以质保安全、依法保安全、人文保安全。

动态达标创精品。提高安全质量标准化水平要重在过程、严在平时,该矿从强化过程控制入手,建立了完善的安全监管、质量监控体系,以精细化的制度去实现精细化的行为和精

细化的产出,达到人人、事事、时时、处处有科学、严谨、规范的制度去约束。井下大力实施质量标准化建设,开展“示范工程”创建活动,强化安全质量标准化工作精品意识,集中人力、物力对薄弱环节进行高标准整治,做到薄弱环节有突破,优势专业有巩固,领先项目有创新,促进了安全质量标准化工作整体推进。从管线吊挂、巷道维修、安全设施、材料码放、看板治理等基础工作入手,建设安全质量标准化“示范硐室”、“示范巷道”、“示范工作面”。安全质量标准化实现了生产场所安全化、管线吊挂规范化、井下牌板、安全标志艺术化、文明生产洁净

化。上半年 3213 工作面、主运轨道大巷、3211 风巷、东一轨道巷被矿名为“示范工程”,其中 3213 工作面、主运轨道大巷被恒源公司命名为“示范工程”。

精细管理创品牌。该矿引入“预警性反危机”理念,坚持月、周、日、班“四预警”和班中“三三整理”,力求预警管理“零漏洞”。以零缺陷、零漏洞、零空白为目标,严格各级管理人员“走动式管理”,并对“走动式管理”记录进行检查、评比,考核结果与管理人员的业绩考核挂钩。对班前礼仪、井下准军事化管理、现场“手指口述”确认、“三三整理”、班评估予以系统整合,形成了环

环相扣的系统流程,强化了过程控制的安全精细化管理。

注重发挥经济杠杆作用。该矿本着细化考核、严格落实的原则,制定了《钱营孜煤矿干部安全绩效考核办法》、《区队安全自主管理绩效考核办法》,细化落实安全生产负责人制度,并利用本质阳光安全管理系统对各项考核指标进行考核公布,实行安全与经济利益挂钩管理机制,调动了全员参与安全生产的积极性和主动性。

班组建设强根基。实施创新工程、引领工程,引导员工自觉执行作业规程,按章操作,把“三位一体”管理的精髓融入班组建设,构建精细化管理标

准班组,实现了安全自主化、作业流程化、工序标准化、设备材料定置化、岗位改进自动化、内部结算市场化的建设目标。通过建立班组岗位竞争激励和绩效考核机制,将思想觉悟高、工作能力强、业务过硬、敢抓善管的员工选拔到班组长岗位上,对在安全生产、精细化管理、员工培训和区队、班组自主管理中做出突出贡献的班组和个人进行表彰;每季度举办一届班组建设实践案例分享论坛,为探索班组建设工作提供良好的学习交流平台,提升了班队自主管理水平,夯实了创建安全高效型、本质安全型矿井的根基。

东滩矿 “五项教育”营造“决战”安全氛围

进入四季度以来,山东兖矿集团东滩煤矿结合年末岁尾安全工作特点,采取多种形式,加大安全教育力度,规范职工安全行为,营造浓厚的决战四季度氛围,确保矿井全年安全目标的顺利实现。

宣传教育鼓舞人。该矿邀请专家教授,开展安全心理学、企业和谐安全文化建设专题讲座。从工厂区、井口到采掘工作面,悬挂安全宣传牌板。利用广播、电视、报纸和网络开辟安全宣传专栏,学习集团公司《关于进一步加强安全生产工作的意见》;广泛开展“手指口述安全确认到底是为了谁”大讨论活动。利用地面广场和井口多媒体显示屏,不间断宣传安全法律法规、上级安全指示精神、安全格言警句,通报各类“三违”和隐患,安全教育举目可见,侧耳可闻。

培训教育规范人。该矿发挥“四五级联动”培训优势,本着“干什么、学什么、缺什么、补什么”的原则,按计划、分层次、有步骤地对中层干部、管理人员、班组长、特殊工种进行培训。投资 100 多万元配备现代化教学设施,建设输送机、小绞车、耙装机等工种实习基地,增强培训的实效性。各生产区队利用每日一题、每周一课的时间,开展规程措施、灾害预防等专题培训。安监处和教培中心建立培训《题库》,深入区队进行抽考,以平均分为标准,超奖低罚。

情感教育凝聚人。该矿逐级再算安全工作“五笔账”,引导职工树牢“敬畏安全、敬畏生命、敬畏职责”的思想意识。发挥职工家属的亲情优势,开展妻子常吹“枕边风”、父母常叮“安全话”、孩子常嘱“安全语”活动,发挥家庭成员“耳濡目染”的安全教育作用。女工委组织家属协管员深入区队开展送平安果和安全鞋垫、“走千步巷道知亲人艰辛”、“爱心直通车”、“亲情呼唤安全演讲”等活动,对职工进行潜移默化、寓教于乐的安全教育。

警示教育感化人。该矿把近年来发生的安全事故,现场模拟还原,拍摄成案例警示教育片,利用班前班后会等时间,组织职工反复观看,让血淋淋的事实触及职工心灵。同时,追踪拍摄工伤人员家庭的生活现状,用伤者的苦闷和亲人的泪水,教育警醒职工。矿工会举办事故案例展,剖析事故原因和危害。团委举办青工手指口述安全确认比赛,增强了广大青工自觉规范确认的意识和能力。

跟踪教育引导人。该矿安监处、责任单位和女工委互相配合,举办“三违”人员培训班,根据“三违”性质和次数,组织“三违”人员学习规程措施,进行安全心理辅导,考试检验帮教学习效果。召开“安全帮教座谈会”,让“三违”人员谈违章过程的心理,谈违章事实和危害。对帮教合格的“三违”人员,由个人和家属保证后,由单位安排专人跟踪帮教,方可重新上岗工作。

(盛玉强)



10月27日,安徽淮北矿业孙疇矿在全矿职工中开展“当好贤内助,共筑安全网”签名承诺活动,动员职工家属主动协助丈夫做好安全生产,做到常吹安全“枕边风”、常说安全贴心话,积极发挥安全劝导作用,共筑安全防线。

图为该矿协安员与安监员共同在安全条幅上郑重签名。

刘玉保 摄影报道



井下环境更洁净

山东能源肥矿集团梁宝寺能源公司不断加大井下质量标准化建设的投入力度,根据井下目前存在的乱扔塑料袋、矿泉水瓶的现象,在运输大巷和工作面斜巷下方配上了高档垃圾箱,员工可根据情况分类丢进可回收垃圾和不可回收垃圾桶内,有效杜绝了员工随意丢弃垃圾现象,使广大员工逐步养成良好卫生行为,井下工作环境更洁净。

图为员工将喝完的矿泉水瓶自觉丢进垃圾桶。

魏俊泉 梁梁山 张若昱 摄影报道

埠村煤矿:多元培训激励全员素质持续攀升

□ 刘连聪

山东淄矿集团埠村煤矿掘一队掘进工曹建忠每天上班升井后,都先用手机向 79 岁的老母亲报平安;他还是班组兼职安全监督员,用一双“黑手”铲除了掘进迎头的上百处隐患。曹师傅这么做缘于参加矿“学习型组织培训感恩课”后引发的孝心,他掏心窝子的说:百善孝为先。不能老让娘担心我的安全,更得听娘的嘱咐,为工友做善事。

该矿自 2008 年起,共组织 53 期 4210 名在职职工脱产听感恩课,从而拨动起那颗做好安全孝敬母亲的情感心弦。

感恩培训,只是该矿大培训元素中的其中一种方式。近年来,该矿采取感恩教育、心理辅导帮助、矿网远程授课、班前会实物教学、现场上“安全课”、师徒结对优势互补、带兵传教、鼠标点“学”、面对面沟通等十几种形式,全方位扩展培训空间,多样化丰富职工学知识、提技能、强素质的内涵。

“心”上培训,千方百计提高职工心理素质,是该矿常抓不懈的培训课。该矿利用“员工帮助计划”“全员沟通会”两种载体,充分释放职工心理压力、化解心中矛盾、消除负面情绪、打开积怨心结。

说起这些方面的培训,掘二队职工阎先青颇感受益。一次他在班中被矿“十要素”稽查人员查实帽带不紧而受到帮教和缴纳 20 元罚金制约,阎先青认为自己犯了芝麻大的小事却被揪住不放受处罚,他闷闷不乐的想法和情绪被本班组心理辅导员韩士伟看得真切。韩士伟从“蚁穴毁堤”的故事讲起,给阎先青灌输“小毛病”不纠缠酿安全苦果的道理。一番攻心拨开了阎先青沉闷的心理,从此,老阎在工作中特别注意从一点一滴的小事、细节事做好安全,他还经常给工友在安全上挑毛病、纠错。目前,该矿已建立起 4000 余名职工“心理档案”,由 127 名党支部书记、车间工会主席、团组织负责人和班组长组成的心理辅导员,为近千人次职工做了心理辅导,疏通了他们在家庭、生活、工作上遇到的各类

困惑;共举行全员沟通会议 33 场次,参与沟通的干部职工达到 3 万余人次。通过这种融“正向激励、尊重赏识、思想灌输、榜样引导、环境熏陶”为一体的沟通培训,统一了团队思想,化解了矛盾,凝聚了为企业发展干事创业的人气 and 干劲,达到了全员零信访、零违法的效果。

遵循职工“主动学习,持续更新”的理念,吻合一切重于实践学习的诉求,该矿积极开辟“千人百岗大练兵”、“岗位技能测定”、“矿网远程教育自学”等实践培训便捷通道,使培训效果更具针对性、灵活性,充分提高了培训质量和员工学习积极性,让职工变“要我提素”为“我要提素”。“过去那种‘满堂灌’式培训挺枯燥的,现在想学什么,从各类实践培训载体中就能找到答案。”采三队职工牛余福高兴地说。

多元化的教育培训、丰富多彩的教育课程,为广大职工的职业发展打开了一扇“亮窗”。该矿 2011 年对比 2006 年,学历层次中专以上文化程度人员增加 89 人;具有专业技术职

称的人员增加 41 人;高级技能人才同比增加 12.5%。同时,也为抓牢企业安全生产培养了遵章管理、遵章作业的优秀团队,实现了安全生产的良性发展。全矿 2008 年严重违章为 3 人,在 2011 年前三个季度,全矿杜绝了职工严重违章行为,并且帮教人员数量也在逐年降低,2011 年 1 月-10 月,被帮教人员 329 人次,回家反省仅 5 人。截至今年 10 月 30 日,该矿连续实现安全生产 2037 天。

“埠村煤矿”已有 50 多年的开采历史,是淄矿集团目前仅存的一座老矿井。通过落实多元化培训,如今的埠矿人们,沟通的多了,对立的少了;遵章的多了,违章的少了;维护共同价值观的多了,破坏和谐发展的少了。从罚款返还到取消“三违”罚款指标,从“三无”安全奖励到“一招制敌”的纠偏措施,从“停焊纠学”的工作要求到“学习型组织”创建,从抓精细化管理到实现“五精管理样板矿”,这些变化和成绩,无不彰显着培训文化促进职工素质持续攀升的神奇魅力。”该矿党委书记郭恒斌如是说。



新矿集团 招贤纳士 有“秘籍”

□ 程占新

山东能源新矿集团积牢固树立“人才资源是第一资源”的理念,通过广发求贤令、高筑引凤台、开辟竞技场等措施,抓好人才引进、培养和使用告你工作,逐步形成了广纳群贤、人才辈出、人尽其才的良好的局面。

广发求贤令。搭建三个平台,提高高校毕业生选聘质量,搭建与高校、网站合作平台,在新巨龙等单位建立了中国矿业大学实习教学基地,在化工英才网等专业网站发布需求信息,扩大企业知名度和关注度;搭建毕业生供求平台,外出参加大型招聘,通过内部信息平台发布毕业生信息 1390 人次,方便基层单位根据需要进行自主选择;搭建定向生双向选择平台,组织 374 名应届定向生与单位签订了就业协议。截至目前,今年接收毕业生 882 人,其中采煤、安全、机械制造等主体专业 621 人,大学生选聘质量得到显著提高。

高筑引凤台。新矿集团倾力打造并充分发挥国家级企业技术中心、院士工作站、博士后科研工作站、泰山学者建设工程岗位等平台的作用,运用课题研究、项目建设、产学研结合、兼职借用、担当顾问等灵活的用人方式,实行“一人一策”,搞好“一事一聘”,建立了“不求所有、但求可用”的柔性引才引智机制。近年来共引进了 5 名博士后、2 名驻站院士、1 名泰山学者、1 名海外泰山学者、1 名日本煤化工专家、1 名波兰高级职业经理人、9 名特聘专家等高层次人才,有力带动了企业高层次人才队伍的建设和发展。

开辟竞技场。一方面,在集团公司范围内市场化选聘中层管理人员。今年,通过组织报名、资格审查、笔试面试、组织考察、决定任用等程序,公开选拔了长城煤矿、福城煤矿的副经理,并鼓励人才在集团公司范围内横向流动,有 173 名人才通过内部招聘流向了优势企业和新区企业。另一方面,在各基层单位,倡导以公开招聘的形式选聘管理人员,为有能力的人才搭建成长平台。以所属华恒公司为例,自 2010 年以来,共组织技术科科长、机关科室人员等岗位招聘 21 场次,报名人数达 371 余人次,录取 94 人,录取比例为 25.3%,其中招聘科级管理人员 3 人,副科级管理人员 32 人。通过开辟公平公正的人才竞技场,进一步调动了广大职工学技术、学业务的积极性,形成人才辈出的良好局面,为企业发展提供了人才支持。

设立大讲坛。新矿集团创新管理人员培训形式,在企业设立“百家讲坛”,以此提升管理人员综合素质和工作水平。采取聘请知名专家教授来企业讲课的形式,组织企业中高层管理人员进行集体学习。学习内容包括国家能源行业现状及发展趋势、国有大型企业薪酬体系设计、经济增加值(EVA)考核等不同专题,具有很强的指导性和前瞻性,授课内容堪称“高端讲坛”。前来授课人员来自国家能源局、人力资源和社会保障部劳动工资研究所、高等院校等专业人士,保证了授课内容的前沿性、权威性和深入性,授课人员堪称“前沿百家”。