

杨村矿：用文化营造“安全晴空”

将具有时代精神和自身特色的责任文化融入矿井经营管理中，通过管理上引入“自觉、自动、自优”理念，山东兖矿集团杨村矿以“企业文化升华年”为主线，倾心打造“六精”管理新格局，呈现出“人人崇文尚德、家家安居乐业、事事公平公正、处处人文关怀”的和谐局面。该矿荣获 2011 年济宁市企业文化建设示范单位、山东省煤炭系统职业道德“双十佳”先进单位。

提升素质工程，深化“方圆”安全文化。该矿以制度建设为“方”，以人本管理为“圆”，将方圆文化融入公司“三为六预”安全文化中，充分引导、发挥人在安全中的主动性和创造性，激活人的自主管理意识和自

主保安潜能，提高全员驾驭安全的能力。2011 年，开展“安全开局十二五、夺取首季开门红”、“建设幸福杨村、献礼建党 90 周年”、“全员大教育、安全大培训、素质大提升”等主题教育活动，加强安全生产宣传教育。发放《杨村煤矿 2012 年煤矿安全生产常用术语》4000 册，内容包含该矿 2012 年的各项奋斗目标，集团公司提出的提升“四个境界”，实现“一个确保”、“五反思 五整治”等内容，方便职工随时学习以强化安全理念，提升职工安全素质。安全生产教育新模式的探索和研究取得显著成效，2011 年《杨村矿“安全生产教育“四个三”模式的探索与实践》课题荣获山东省企业管理现代化创新成果

二等奖。**推行“三自六精”管理文化，提升管理效能。**“三自”即“自觉、自动、自优”，六精即“精心设计内容、精细工作流程、精准执行标准、精确责任控制、精益管理提升、精美评价结果”。全矿分矿井、区队、班组三个层面深入推进精细化管理，在效果上形成全面“自优”。2011 年健全管理办法 46 个，编制 26 大类、170 余项、1 万多条内部市场产品价格体系。开展“精细管理选点树标”管理文化推进活动，从 5 个层面选树 10 个标杆单位、13 个班组和岗位，定期召开“精细杨村、选点树标”推进会，推广机修厂、综采二区等下属单位的精细管理经验。《精细化管理基

础体系设计与实施》获第五届全国优秀企业管理成功案例奖，《国有煤矿软实力探索》获山东省企业管理现代化成果一等奖。

深化“方正”廉洁文化建设，营造风清气正氛围。该矿将“方正”廉洁文化融入公司“三廉六端”廉洁文化建设中，以强化宗旨意识，倡树清风正气。2012 年将开展“扬清风正气，促跨越发展”主题教育活动，全面作好廉洁从业承诺、主题征文、演讲比赛、第三个反腐倡廉“警示教育周”活动、反腐倡廉知识答卷“5 项工作”，推进惩治和预防腐败体系建设，打造“风清气正”的良好环境。

实施人才战略，深化“和谐”美德文化。该矿坚持“重品德、树公德、修职

德”的美德理念，倡导“立仁、立义、立礼、立智、立信、立俭”，开展“感动杨村”道德模范、爱心奉献模范、爱岗敬业模范、五好文明家庭评比活动，引导广大职工学模范、赶先进，进一步巩固发展幸福杨村的思想道德基础。落实人才强矿战略，创新选人、用人机制，2011 年评选首届“十大杰出青年技工”，有 19 名技术人员被聘为一般干部或后备管理干部，调整优化管理人员 40 人，为 32 名高校毕业生考核定职，招收高校毕业生 15 名，受公司表彰优秀技术技能人才 38 名，为员工干事创业搭建了良好的成长平台，确保了矿井长治久安，截至 2012 年 2 月 20 日，该矿实现安全生产 2062 天。

(赵明芳)

深化“超越·精新”文化引领管理上水平

面对企业处于大发展、大变革、大调整的新形势新任务，山东能源肥矿集团领导班子审时度势、果断决策，决定以“超越·精新”为核心的文化来熏陶、引导企业干部员工，增强凝聚力，燃起创业激情。

抓学习反思，提高标准化意识。集团公司大力宣贯“六精”理念的同时，开展岗位对标，引导员工解决岗位标准低、档次低、效率低问题。梁宝寺公司建立健全标准化机制，强化标准化教育，改变以往单纯依靠命令强制推行的刚性做法，开展“层级管理诚信履职推进季”、“学、谈、做”等活动，从而形成全体员工人人关注标准化工作，人人重视标准化知识的学习，人人自觉实施标准化生产的良好氛围。该公司为每个岗位都制定流程、标准和职责，精到生产过程中的每个环节，细到生产过程中的每个岗位，通过生产过程中的程序化管理、动静态检查验收、小班标准化评估、安全自查自纠、平最佳抓最差、标准化精品工程现场会等措施，把人人上安全岗、干标准活、抓标准化落实到每一环节。

抓文化落地，提升管理质量。集团公司紧扣发展需要，实施员工职业生涯规划，完善培训体系，搞好员工培训，使之持续学习新知识、掌握新技术、树立新观念、执行新政策，提升管理层的管理素质，操作层的操作技能。去年以来，白庄矿先后举办培训班 12 期，制作“手指口述”卡片 8740 张，减少了员工的误操作行为，提高了现场正规操作的能力和综合素质；创建“诚信岗位”、“自治班组”、“自主区队”，完善机制、载体，推进流程再造，选树标杆矿井、标杆区队班组、标杆工程和标杆个人。曹庄矿“对标”找差距，先后组织人员赴枣矿蒋庄煤矿、梁宝寺公司、白庄矿进行学习，通过参观学习，枣矿集团精细化的管理，规范化的运作；白庄矿全面预算、经营考核，并下现场质量标准化；梁宝寺公司严格的管理制度、先进装备、机械自动化等方面，真正让曹庄矿看到了管理的差距，质量的差距和标准的差距，思想观念得到很大的触动和提升。推进岗位价值精细管理，以价值链、作业链、供应链为实现路径，实施岗位功能认定，明确岗位都是市场主体、价值实体和负债体，实现等价交换，有偿服务，提升“人人都是经营者、岗位都是利润源”意识，引导员工由“生产型”向“生产经营型”转变。

抓和谐文化建设，提高员工幸福指数。加强精神文明创建，做好一人一事思想政治工作，推动维稳工作重心下移到基层，严格责任链条监督管控，依法依规解决问题。深入排查不稳定苗头，超前化解，积极应对。梁宝寺公司预先排查分析，妥善化解和消除不稳定因素，切实做好员工思想教育工作，及时解决员工生活和工作中遇到的困难和问题。做好信访维稳隐患排查，使各类信访问题、矛盾纠纷等得到妥善处理，避免越级、上访等事件的发生；认真做好困难帮扶慰问工作，努力营造宽松和谐的环境氛围。

(刘胜利 何翠芳)

古城煤矿：引导职工感恩父母

最近，山东能源临矿集团古城煤矿开展了“为父母献孝心”为主题的爱心奉献活动，他们分别用不同形式为父母奉献了一片孝心、爱心。

为打造阳光矿山，推进文明和谐矿区建设，该矿针对职工离家远、平常孝敬父母少的状况，引导职工孝敬父母、感恩父母。为搞好这项工作，春节前后，他们专门下发了《关于开展“打造阳光矿山”系列活动的通知》，其中“为父母献孝心”活动就是其中一项。

全矿广大职工积极响应，纷纷从实际出发，想方设法孝敬父母、奉献孝心。为确保这项工作落到实处，该矿掘进一工区专门制作了《“为父母献孝心”承诺书》，职工在春节前在《承诺书》签字，给父母 500 元孝心款，其父母签字后再交到工区，保证了把这项工作落到实处。

该矿运搬工区积极拓展“为父母献孝心”活动的渠道。在给父母孝心款的同时，还开展了“为父母干一次家务、为父母送一次爱心礼物、为父母办一件实事”活动。有的职工为父母买衣服，有的为父母买爱吃的食物，有的和父母说说知心话，有的为父母解决实际难题。一时间，职工们都争着为父母办实事、解难题。采煤二工区职工张良先为父母想得更周到，拿自己的工资 3 万元为父母买养老保险，更是为父母解决了实际问题。据测算全矿共给父母孝心款达 100 万多万元。

由于孝敬父母行为良好的引导，职工孝敬父母、尊敬父母、爱护父母的意识明显增强，该矿呈现出了职工文明守法、矿区和谐稳定的良好局面。

(蒋荣宝)

中铁二十三局集团八公司:安全质量工作又夺满堂红

2011 年，中铁二十三局集团八公司在力求稳定施工生产，确保施工进度度的同时，将安全质量工作中作为保障施工生产和施工进度的首要工作来抓，坚持源头防控，扎实开展检查和整改制度的落实，全年实现了员工伤亡事故率为零、工程质量等级事故为

零的优异成绩，这是该公司自 2010 年以来安全质量工作再一次实现满堂红。

八公司各级单位在抓安全质量工作中不搞花架子，对新进员工都要严格按照工种、专业和作业范围进行三级安全教育、集中培训学习、班中组

梁宝寺能源公司：“两大员”齐心治“三违”

“彭辉，你的违章罚款退给你了吗？”“退了，自从接受矿“两大员”亲情帮教后，我连续 3 个月没有违章记录，每月考试不仅顺利过关，而且还退还了我全部罚款。”这是 2 月 21 日，山东能源肥矿集团梁宝寺能源公司两名员

工的对话。公司坚持以人性化管理为目标，在积极开展安全巡回演讲、安全事故展板和一封家书等活动基础上，近期推出了“两大员”管理办法，即群监员和女工协管员齐心协力抓安全。

淄矿集团：千万元救助尘肺职工

初春时节，乍暖还寒，山东能源淄矿中心医院双山分院的病房内却温暖舒心。尘肺病患者司志修静静地依偎在病床上，接受医疗专家量血压。通过灌洗治疗，他的病情已经稳定。

这是淄矿自 2007 年 11 月开展大容量双肺同期灌洗术以来，灌洗治疗的第 321 例尘肺病患者。

尘肺病是由于在职业活动中长期吸入生产性粉尘、灰尘，在肺内滞留而引起的以肺组织弥漫性纤维化为主的全身性疾病，目前国际上尚无根治方法。上世纪 60 年代，淄矿集团产量曾占到全省煤炭产量的一半以上，

由于当时井下环境恶劣，导致有矿工不幸患上尘肺病。

为此，集团拨出 650 多万元专项资金，用于尘肺病患者的治疗和康复工作，积极改善矿工工作环境，对接尘、接毒作业场所的员工和井下工人进行健康查体。此外，集团还向中



安全文化宣贯“四同时”

淮北矿业集团亳州煤业公司将安全文化宣贯与井下设备设施投入、文明环境创建、生产任务落实同设计、同部署、同到位、同验收，将安全理念、警句等制作成牌板配置在井下机电硐室、运输大巷、采掘头面以及各类设备设施上，时刻提醒保障安全生产。

图为巷道喷雾管路上的安全标语。

吕刚 摄影报道

评定分项工程 1370 项，合格率 100%；检查评定单位工程 21 项，合格率 100%；对关键工序、隐蔽工程实现 24 小时不间断监控。2011 来，全公司近 30 个工程项目，没有一个被业主、监理投诉质量问题。

(周安才)

员工，如果 3 个月没出现违章现象，并且每月安全知识考试及格者，该公司将返还其违章罚款，对严重“三违”人员，要让家属一起到矿参与帮教，写下安全承诺书，真正用亲情教育促进“三违”人员思想转变。

(魏俊泉 梁祚山)

国煤矿尘肺病治疗基金会捐赠 1000 万元，设立了淄博矿工爱心基金。据基金会工作人员介绍，一下子拿出千万巨资，且一次性拨付到位，淄矿集团在全国是第一家。

(弋永杰)

安全才是职工最大的幸福

□ 李宇凌

什么是幸福？幸福与我们的距离远吗？笔者认为安全是班组员工幸福的重要保证。

俗话说“小洞不补，大洞难缝”，安全工作同样如此。小小的一次疏忽、偶尔的一次侥幸，都可能造成弥天大祸，带来终身的遗憾。在企业中有很多的事故都与习惯性的坏行为有关。美国学者海因里希，曾经对 55 万起各种工伤事故进行分析，其中 80%是由于习惯性违章所致。

班组员工在安全生产中，首先要理清“没事”与“有事”的关系。“没事”是我们所希望达到的一种良好控制状态，“有事”则是谁也不愿意看到的一种情况和结果。要摆正“没事”与“有事”的关系，就是要把“没事”当“有事”主动防范，坚持做到想在前、干在前，勿做温水中的青蛙。班组员工要在安全生产中创造条件，使“有事”向“没事”方面转化，当发生事情的时候，要静下心来认真想想事情是怎么发生的，弄清问题的症结所在。其次是理清“小事”与“大事”的关系。我们常犯的毛病是看不起小事。在安全管理上，最怕什么？最怕你说你的，我干我的。不因善小而不为，不因恶小而为之，要按章办事。最后是理清“别人的事”与“自己的事”的关系。班组员工在工作中，不但要在别人出成绩的时候去取经，而且要在别人出了问题的时候，跟着分析原因，吸取事故教训。

笔者认为，只有安全才有幸福，只有安全才能完成各项任务，只有安全才能保障家庭美满。

袁庄矿：首获“全煤系统文明煤矿”称号

安徽淮北矿业袁庄矿日前荣获“全煤系统文明煤矿”荣誉称号，这是该矿首获“文明煤矿”最高殊荣。

袁庄矿是一个建矿 52 年的衰老小矿，“文明煤矿”创建底子薄、欠账多。2002 年后，随着矿井生产能力从每年 45 万吨增加到 70 万吨以上，该矿逐步加快了“文明煤矿”创建步伐，先后投资 1 亿多元用于地面扩容矿貌，文化娱乐场所、设施和井下生产环境的改善，矿区面貌发生了质的变化，文明程度得到提升。

如今走进袁庄矿，首先映入眼帘的是休闲广场宽敞靓丽，封闭小区干净整洁，“民乐广场”功能齐全，居住楼房排序整齐，马路宽敞，矿区夜灯闪烁。

(律雷亚 陈贤云)

获集团公司“青年岗位能手”的矿灯房班班长刘莉，不仅业务精、技术硬，而且还善管理，她所在灯房班先后荣获全国“女职工建功立业标兵岗”、“全国青年文明号”、“全国五一巾帼标兵岗”三项全国荣誉和省、市“巾帼红旗班组”等荣誉称号。矿灯房班通过开展“我的低碳生活小窍门”等评选活动，仅“死灯激活法”每年就可节约资金 2 万元以上。近年来，全班共开展小改小革项目 40 余项，产生直接经济效益 30 多万元。撑起了企业发展“半边天”。

(蒋隆和)