

“找对象重要，工作更重要”

自 2011 年 3 月到贵州工作以来，山东能源肥矿集团贵肥公司兴阳煤矿的青工翟鹏，像他的名字一样以大鹏展翅之志，奋战在矿井建设第一线。经过一年多摔打锻炼，目前他已成为全矿公认的技术骨干。

23 岁的翟鹏，2007 年技校毕业分到肥矿集团白庄煤矿成为一名掘进工，两年后他调入梁宝寺公司从事井下电钳维修工作。2011 年 3 月，接到去贵州工作的调令后，他二话没说，便踏上进军大西南的征程。来到兴阳煤矿后，安排他从事机电维修。凭借在梁宝寺公司打下的基础，翟鹏很快便进入了“角色”。由于表现突出，当年他便被派往厂家学习煤矿监测监控系统安装调试技术。监测监控系统犹如矿领导的耳目，特别是瓦斯监测监控及人员定位系统一旦不畅，将直接关系到员工和矿井安全。翟鹏抓住这一难得机会，虚心学习，认真请教，很快学成归来。该矿从井下线路敷设到电话机、瓦斯传感器安装等，几乎全是他一手操办。

设备安装调试到位后，翟鹏针对兴阳煤矿海拔 1700 多米，而监测监控设备最怕雷击的实际，每天都重点关注着这些设备器材，唯恐有闪失，给企业造成重大经济和安全损失。今年 7 月 10 日晚 9 时，该矿上空突然电闪雷鸣，暴雨如注。正在协助机电科维修线路的翟鹏想到监测监控设备电源没有关，拔腿就往调度室跑，待他切断电源后人已成了“落汤鸡”。

在兴阳煤矿，大家发现翟鹏宿舍的灯关得最晚。在翟鹏看来，年轻人该学的东西太多了。白天忙工作，夜晚读书学习或上网查资料，破解了工作中遇到的诸多难题。

知识就是力量。该矿职工洗澡原来靠热水泵加热实现。为保证三班的热水供应，从去年 11 月起，翟鹏就主动揽起了“送水”任务。他每天都要爬几次楼去开关阀门，特别是为了保证夜班职工能洗上热水澡，深更半夜爬楼顶成为翟鹏的家常便饭，如此这样也颇影响休息，不利于第二天的工作。为此，善思考的翟鹏琢磨一番后给换了一个自动阀门，水位一到，热水泵便能自动开关，职工们再也不为洗澡的事犯愁了。

光阴似箭，日月如梭。如今，翟鹏已是 23 岁的大小伙子，却还“光棍”一个。当问及“为什么不谈恋爱呢？”他调皮地说：“天天忙得屁颠屁颠的，哪有时间想那个？”“总不能不找对象吧？”“找对象重要，工作更重要。”翟鹏握着这句话便又忙他的工作去了。

看着这个小伙子矫健的背影，笔者被他脚踏实地，积极上进的精神感动了，有这样一大批“80 后”、“90 后”做主力，贵肥公司的明天一定更美好！

（张云）

成长，首先摘除头上的“紧箍咒”——东滩矿综机车间“三对一”模式成为育才新平台

一年前，山东兖矿集团东滩煤矿综机车间悄然启动的一项职工培养计划，如今取得意想不到的效果，该车间 149 名职工，拥有高级工 63 人，技师 4 人，高级技师 1 人。

“以往，煤矿综机口人才培养的方法以及个人业务技能掌握较为单一，不能做到一专多能，职工业务技能水平参差不齐，个人处理故障能力不均衡。寻找一种适合的人才培养模式，才能摘除职工成长过程中偏科、挑食的‘紧箍咒’。”该车间主任张立介绍说。

集思广益，契合区队、班组实际的“三对一”人才培养计划出炉。“三对一”即为职工指定 3 名师傅，分别传授

“三违”不反，事故难免，这是煤矿企业喊出的铿锵有力治理违章行为的口号。作为地质构造复杂、生产环境差、劳动强度大、易滋生“三违”行为的安徽淮北矿业袁庄矿，近年来，推出了一系列治理“三违”新举措，有效震慑了“铤而走险”的违章行为，“三违”现象呈明显下降趋势。截止到 7 月 21 日，矿井已实现安全生产 1290 天。

制度防：设“三违”高压线

该矿完善了严格的违章行为规章制度，进一步增强制度的威慑力。对“三违”进行界定，分为轻微、一般和严重三种，并推出了“未到现场指挥生产，早上井、晚下井，工作现场存在安全隐患没采取措施处理；损坏安全设施，重要岗位人员脱岗”等 18 条严重“三违”人员“高压线”制度，凡触

及“高压线”的干部、职工分别给予免职、降职或撤职和留用察看或开除等处分。据该矿安监部门介绍，自 2009 年“三违”“高压线”制度实施以来，该矿杜绝了严重“三违”行为，一般“三违”也下降 70% 左右。

此外，该矿还开展了“电视安全访谈、科（区）班组长讲管理话安全”专题、每月两次的职工代表动态安全检查等系列活动，营造了讲安全话、做安全事、狠反“三违”的良好氛围。

教育防：过“五谈五过关”

“你不知道用链板机运送液压支柱是违章行为吗？”“知道。”“知道还违章？”“为了省力，思想一时麻痹。”“你省力了，万一碰到人怎么办……”这是该矿一名“三违”人员和帮教人员的一段对话。

自 2011 年始，该矿实行了“三违”

人员“五谈五过关”教育制度，让违章职工接受一次“心灵洗礼”，消除二次违章。五谈即：“三违”人员必须与本班班组长、单位党支部书记、妇女协安员、政工部、分管矿领导谈话为什么要“三违”，反思违章的危害性，使其从思想上改正错误；五过关即：过“三违”学习关、现身说教关、曝光关、家属签字关、联保及互保关，层层设卡，直至过关。通过实行“三违”人员“五谈五过关”教育制度，如今，该矿职工告别“三违”、远离违章的现象正悄然发生着变化。

感化防：办预警培训班

为有效遏制重复“三违”现象，今年 7 月，该矿开办了“三违”预警培训班，矿党委书记和安监处等众多部门人员，采取“轮番上阵”的方式，对今年上半年 12 名两次以上的“三违”职

工进行了为期一周的预警培训。向“三违”人员发出“违章次数越多、事故发生几率就越高”的警告，并对他们算清因违章事故而对企业、个人、家庭造成严重后果的“三笔账”。培训既注重“严肃性”又体现“感染性”，给这些重复“三违”人员打了一针“强心剂”。一名“三违”培训职工说：“我习惯了图省事，作业中侥幸心理严重，总觉得‘胆大心细’就不会出事，这次的培训给我敲响了警钟。”

在此基础上，培训还增加了“军事训练课目”，对重复“三违”职工进行了军事队列训练，这是该矿对“三违”人员的一次新尝试。旨在通过严格的军事训练，让“三违”职工今后养成听指挥、守规矩、不违章的好习惯。

现场抓：查“三违”有指标

执行带指标查处“三违”，是该矿

为了彻底改变“睁只眼闭只眼的好人思想和看惯了、习惯了”的现场监管现象，而采取的又一“三违”治理办法。该矿规定：职能部门副科以上干部和副总工程师以上矿领导，以及生产、辅助单位管技人员，每月必须“成查处 1 人“三违”指标，对完不成“三违”指标的给予 200 元处罚。为杜绝带指标查处“三违”的随意性，该矿实行现场“三违”人员签字制度，凡现场抓到“三违”后，必须由“三违”人员本人签字认可，否则，所抓“三违”无效，如“三违”人员无故拒绝现场签字，经核实，对“三违”人员进行升级处理。

该矿还设立“三违”纠错办，凡“三违”人员对自己违章行为有疑问的，或抓违章弄虚作假的，“三违”人员可向矿纠错办提出纠错申请，对于错抓的“三违”除予以纠错外，并视情节对抓违章人给予经济处罚或行政处分。

（陈贤云）

鲁安能源集团：两个标准化 严抓不怠

山东鲁安能源集团公司把“质量标准化”和“岗位标准化”建设作为确保矿井安全生产的关键来抓，坚持高标准，严检查，严考核，确保两化动态达标。

在抓质量标准化建设上，该公司坚持质量关系安全、维系生产的思想，从施工作业到检查验收高标准行进，力争每台设备、每个施工点都能达到合格要求，无质量隐患。坚持抓点带面，从班组严起，不断加大班组质量标准化否决与考核力度，积极开展精品班组、五好班组竞赛活动，筑牢班组员工“质量标准化就是企业生命”的观念，真正把质量标准化标准落在矿井生产中。

在岗位作业标准化建设方面，注重在抓好岗位标准的制定、学习、贯彻落实上下功夫，重新细化梳理各种工种岗位作业标准，采取集中学习、现场提问、组织考试等方式，检验员工标准掌握情况，确保员工上标准岗。强化标准在现场的监督检查，发现不按标准操作、失职渎职者一律严格考核，督促干部员工切实把安全要求落实到岗位上，落实到作业的每个细节。

（王蔚文 纪明慧）

曹庄矿有了自己的“救护队”

“报告调度室，我是巷修区员工孙家庆，—280 水平水仓有一员工溺水昏迷，请求救援！”

7 月 28 日，随着山东肥矿集团曹庄矿调度室内一个救援电话的打入，标志着该矿一场特殊的救人演练正式开始。20 分钟后，救护队员赶到现场，成功对溺水人员进行了施救。

与以往不同，此次派出的救援队伍不是集团公司救护大队，而是该矿自己的“兼职救护队”。

为积极响应上级加强应急队伍建设要求，该矿成立了专门的兼职救护队，在各单位抽调身体素质好、业务素质高的骨干人员组成救护队伍，并加强对他们进行矿山救护知识的业务培训。

结合近期降雨频繁的实际，该矿为确保兼职队员们业务素质的提高，积极进行救灾模拟演练，让队员在实践中加强体质锻炼和业务技术学习，全面适应矿山救护工作需要。

“为什么要成立矿兼职救护队呢，除了响应上级号召，主要目的是万一发生事故，我们能迅速出动，确保受灾人员得到及时抢救，把损失降到最低。”该矿兼职救护队队长袁军强如是说。

（刘尚彪）



钻探男儿逞英豪 高温酷暑大比拼

7 月 26 日，淮北矿业第十一届钻探工技术比武在工程建设公司青东钻探项目部实训基地火热开赛。21 支代表队冒着酷暑同场竞技，充分展示钻探男儿风采，共同提高钻探技艺，练就一身钻探硬功夫、真本事。

张峰 摄影报道

卧龙湖矿：倾力打造人才成长“绿色通道”

今年以来，皖北煤电卧龙湖矿牢固树立“人才资源是第一资源，人是科技创新的主体”的思想，紧紧围绕矿井安全生产中心任务，大力实施人才强企战略，采取有效措施，不断优化人才成长的工作环境、生活环境和人际环境，倾力打造人才成长的“绿色通道”，推动了企业科技兴企战略的实施。

加大资金投入，夯实培训硬环境。为切实提高基层单位培训水平，该矿筹措资金建立了基层单位“员工书屋”、“员工活动室”、“党员活动室”，配备了桌椅板凳、购买了各类图书、光盘等，购置了电脑、电视、音响等电教设施，有效改善了基层单位和员工的学习环境与条件；建立了职教工作考核机制，对基层职教工作进行全面考核，制定了《职工培训考核细

则》，包括培训策略、培训管理、培训评估和信息反馈，生产经营安全指标完成这四项基本内容，促进了职工教育培训规范化、制度化。上半年，该矿建立了拥有 45 台计算机和一套安全培训考试软件系统的网络学习室，完善了 16 个工种的网络题库，实现了工种岗位知识学习、考试网络化，使安全理论知识学习变得快捷、方便和有趣味。利用这一系统共培训 856 人次。

查缺补漏，提高培训针对性。该矿根据职工“缺什么、补什么”的培训原则，全方位、全角度、分层次、分类别、有针对性地开展各类培训工作，尤其加大技术人员与管理人员的培训力度，重点是通过轮训、出外培训及本地专题培训等方式对广大中层管理人员及技术人员进行专业与技

能培训，全面提升管理人员与技术骨干的综合素质。在此基础上，全力做好特殊工种人员的安全培训工作，对从业人员培训建立了新的审批手续与审批流程，确保特殊工种人员持证上岗；适时开展班组长培训、在职工工函授教育、消防火、普法教育等各类有针对性的专题培训活动，促进各岗位人员工作水平的进一步提高，提升各技术岗位人员的操作技能与操作水平，提高职工的综合素质，为矿井安全高效发展提高人力支撑。

评优奖先，畅通高技能人才成长通道。该矿对高技能人才评选工作的组织领导、宣传发动做到高度重视，精心组织，并在组织推荐、资质审核、技能考核、安全评价、工分评价、选拔公示各环节严格把关，上半年，共评选出 38 名业务技术过硬、作风扎实、

群众公认的高技能人才，在全矿职工中产生积极的影响作用；该矿还建立员工技能成长工资制度，畅通员工两条线“一条线：初级工 - 中级工 - 高级工 - 技师 - 高级技师；另一条线：普通员工 - 班组长 - 队长 - 中层管理干部 - 矿高管人员”成长通道，使员工不仅可以由初级工向高级技师攀升，还可以向管理人员合理流动，拓宽员工发展空间；出台了《关于提升员工素质、加快人才发展的若干规定》，实行技能工鉴定、评审费由培训经费中同意支付，并免费为职工订阅技术资料。并特别规定每培养一名高级工以上技能型人才，奖励队长与指导老师各 500 元，单位每培养 5 名高级工以上技能型人才奖励单位 3000 元。

（谢超 尹训）

工清理效率低、强度大，如果不能及时清理就会造成水仓储水能力下降，直接威胁整个矿井安全。有 3 对师徒报名参加清污攻关小组，几经努力，研发出新型柱塞式清污泵，经工业试验顺利投入使用，在有效降低工人劳动强度前提下，节约人工成本 90 万元以上，在配煤和其他方面累计创造经济价值 300 万元以上。被兖矿集团推广，并申请成为国家专利产品。

“三对一”人才培养模式，让职工受益匪浅。2011 年以来，车间先后完成 EBZ150A 综掘机后支承接连接方式的改造、齿辊式破碎机的应用与维修、皮带机头架架清煤装置应用等 20 余项科技成果；一批人才也逐渐成长起来，涌现出兖矿集团首席技师路国华，济宁市“五一”劳动奖章、兖矿集团劳动模范、兖州煤业公司综机维修技术能手模范王帅等一批优秀技术骨干。

（王建）

综合考评。

为实现安全高效生产，在 1303 自动化信息化工作面上，该矿从德国引进了技术先进、工艺精湛的 SL750 采煤机。采煤机运抵车间后，针对各部分的技术特点，车间迅速组织师傅们组成攻关团队，掌握采煤机结构特点和整机安装与调试的方法，制作三维动画演示和图片说明的培训教材。

为提高徒弟学习先进技术的积极性，车间制定激励制度，对学得快、学得好的徒弟，每人奖励 300 分，同时将师徒的照片和学习心得体会一同张榜公布在宣传栏中，供大家对照学习。

井底水仓污泥淤积面广量大，人