

用安全文化促进安全管理

■王海峰

安全文化,就是保护人的健康,珍惜人的生命,实现人的价值的文化。安全价值观和安全行为准则的总和构成企业文化。企业安全文化是企业安全管理的基石,是理念和精神支柱。人们越来越注意到,企业安全素质的提高,是不断推动安全文明生产,保护员工在工作中的安全和健康的关键。企业安全管理是企业安全文化的一种表现形式,是企业安全文化在企业安全管理中的不断发展和优化的体现。因此,构建企业安全文化,应在决策层、管理层和操作层三个层面,采取不同的方式,全方位、多角度地加以实施。

领导决策层宏观控制。员工行为的养成,要靠教育和约束。所以,建立健全一整套安全管理机制和制度,是搞好企业安全文化和安全生产的有效途径。中间管理层组织实施。安全文化建设的关键是使每一个员工在实践中形成有益于安全的工作环境和养成重视安全的工作态度。中层管理干部的责任就是根据本单位、本部门的安全制度和目标完善管理体系,形成有益于安全工作的环境,“以人为本、安全第一”、“关爱生命、关注安全”的文化氛围。执行操作层掌握认同。认同掌握安全文化是每个员工的职责,认同是安全工作的操作者,也是安全文化的执行者。员工要有积极的工作态度,要养成相互交流的工作习惯,上下级同事之间能充分地交流和传递信息,以便正确地理解工作、掌握情况和相互学习,在全体员工工作中形成“关爱生命、关注健康”、“一切事故都可以控制和避免”、“关爱环境就是关爱自我”的健康安全环境理念,切实提高广大员工的执行意识。

对一个企业来说,安全生产是第一位的,没有安全就没有企业的一切,建立安全文化既是现代化企业社会管理及企业管理的需要,也是社会及企业健康发展的需要。

梁宝寺公司念好“三字经”寒冬送温暖

为做好年末岁尾的扶贫帮困送温暖活动,山东能源肥矿集团梁宝寺公司坚持念好“三字经”,确保把企业的关心、关爱送到每一位困难员工的心中。

突出“全”字,摸清情况。该公司工会及时向基层单位发出通知,对做好年终送温暖活动作出详细安排,明确了重点救助的困难户的条件。同时,召开各区队工会组长会议,对此项活动提出具体要求。要求各工会小组在全面摸底的基础上,认真把握政策界限、严格工作纪律,将困难补助对象名单张榜公示,接受广大员工群众的监督。矿工会成立走访调查小组,进行全面摸底工作,认真做到“全覆盖、不遗漏”。

突出“细”字,分类排队。通过建立详实的困难员工档案,该公司工会按照特困、困难等具体类别划分,根据困难程度,确定捐助的优先顺序及金额,使捐助活动更有针对性和实效性,确保资金用到实处。

突出“深”字,精心组织。该公司工会以生活困难员工为送温暖活动重点,最大限度地为他们排忧解难,并积极做好他们的思想工作,帮助他们转变观念,自立自强。同时,继续深化矿领导与困难员工结对子活动,通过领导干部“双节”走访困难员工,密切干群关系。

(魏俊泉 梁祚山)

文化繁花竞芬芳

——任楼矿企业文化建塑掠影

“一年企业靠运气,十年企业靠管理,百年企业靠文化。”当前,被称为企业灵魂的企业文化越来越成为现代企业核心竞争力的重要内容。作为安徽皖北煤电集团企业文化“发源地”的任楼矿,始终高度重视企业文化的培育、引导、提升、深化工作,坚持将企业文化建塑工作与中心工作的紧密结合,有力推动了企业强劲发展。矿并连续3年获得“全国企业文化优秀单位”荣誉称号。2012年,该矿实现安全生产原煤300万吨,掘进进尺2.2011万米。

文化培育:企业发展力量不断凝聚

建塑高境界、高品位的企业文化,就必须不断在思想上“铸魂”,将文化理念融入贯穿到企业的思想和行为和生产环节中,内化于心、外化于行的效果。该矿始终把建立共同愿景作为企业文化建塑的切入点,在集团公司愿景框架下,建立了大愿景涵盖小愿景、小愿景支撑大愿景的共同愿景体系。并把建立的愿景体系与企业发展战略相结合,在全矿员工中广泛开展征集了“一条格言、一句警示语、一句座右铭、一句亲人嘱托”为内容的“四个一”个人愿景和亲情寄语活动,

双龙公司:

倾力打造安全生产体系建设“倒金字塔”

截止到2013年1月18日,淮北矿业双龙公司已实现安全生产3441天,创建矿52年来最长安全生产周期,公司呈现出安全发展、和谐进取的良好局面。

近年来,淮北矿业集团公司强力推进安全生产体系建设工程,构建“54321”安全体系。建设“54321”由安全支撑体系、保障体系、防控体系、操作体系和目标体系五个子体系15项要素构成。根据集团公司要求,双龙公司从2011年开始全面推行风险预控管理,及时制定风险预控实施方案、推进步骤、考核要求。编制和制作了《风险管理手册》、《风险管理卡》和《风险管理牌板》。着力加强职工的风险预控知识培训,印制了《风险管理卡》和《风险管理手册》,并制作了各工种《风险管理卡》张发放给每一位员工,组织员工重点学习所从事工作任务存在的危险源、控制危险源的标准和措施、危险源可能造成的危害等知识。同时,修订和完善了事故应急预案。

为了矿山的未来

——袁庄矿关心培养大学毕业生纪实

淮北矿业袁庄矿把青年大学生当作企业的珍贵人才资源,关心他们的生活,关爱他们的成长,为矿山的未来输入最新鲜的血液,为矿山的可持续发展提供了强劲的人才支撑。10年来,该矿共引进高校大学毕业生48名,1名研究生,86%的已在矿上安家,他们当中已有13名大学毕业生走上了科级领导岗位,成为矿山安全生产中的中流砥柱。

“我们尽可能地为新来的大学生生活上考虑得细一点。”该矿组织部部长告诉笔者。

近几年来,随着条件的改善,分配来矿的大学生每人免费发放价值200元的饭卡,方便他们在矿就餐就餐;及时办理工资卡,可以在7月份预支500元的工资,用于私人物品的添置;统一配置风扇、凉席、夏凉被、枕头等度夏用品。在居住方面,去年矿上投资40余万元整修了矿外办公楼部分房间

重点抓好瓦斯治理和防治水工作。该公司认真贯彻落实“通风可靠、抽采达标、监控有效、管理到位”的煤矿瓦斯治理十六字工作体系,执行技术决定,经常深入现场,掌握第一手资料,分析“一通三防”工作中遇到的问题,提出切实可行的整改方案。认真贯彻执行《煤矿防治水工作条例》,按照防治水安全质量标准化管理中做好水情水害年预报、季预报、月预报、周分析和年、季、月底总结工作的要求,积极做好矿井的防治水工作,有针对性地做好矿井水文地质工作,保证煤矿安全生产及煤炭生产持续稳定地发展,杜绝了重大水害事故的发生。

为提高矿井抢险救灾能力,保证受灾人员按照预定避灾路线及时撤离灾区,根据《煤矿安全规程》关于煤矿救护相关条款的规定,制作了4种规格475块多功能路标牌,标识有巷道方向、巷道名称及巷道长度,发生火灾、瓦斯与煤尘事故时的避灾路线,发生水灾事故时的避灾路线等内容,满足了

作为当年13名大学毕业生的宿舍,并配备了空调、电视等物品,使新来的大学生入住生活一应俱全。去年正值矿单身公寓落成,新分配来矿的13名大学生全部入住崭新的单身公寓,不仅有空调,而且冬有暖气。今年毕业来矿的硕士研究生任明进欣喜地说:“我读大学4年、读研究生3年,也没有享受到这样好的居住条件。”

该矿组织部门对大学毕业生们说:我们就是你们的娘家,有什么事尽管说。今年毕业的1名大学毕业生在校是篮球中锋,他告诉矿组织部长自己的喜好,组织部长张瑞峰当即与矿工会宣传部联系,让其加入矿篮球队,延续他的业余爱好。2012年毕业的大学生刘泽行是和对象一起分来矿上的,在向组织部门吐露心声后,矿上专门腾出一间房子作为他俩的小爱巢。

多年来,该矿有一个不成文的规定:新来

安全生产的需要。

2012年以来,该公司完善了隐患管理标准,进一步健全完善了隐患排查制度,落实隐患排查责任,构建隐患排查考核奖励机制,着力推进隐患分级排查治理工作。积极推行隐患排查“458”法。即,“4”:操作层、执行层、管理层、决策层4个层级进行安全确认和隐患排查,做到互为补充、互为监督;“5”:矿井每月组织5次隐患排查、系统每周组织一次隐患排查、区队每天进行一次隐患排查、班组每班进行隐患排查、职工每个岗位随时进行隐患排查;公司不定时组织纪检、人力、办公室进行安全专项检查并通报;“8”:专安全大检查、兼职安全巡查、群众安全检查、青岗安全检查、职工代表视察、党员夜查、妇女协安、五老宣讲等“八条”防线积极开展形式多样的安全活动。

近年来,该公司进一步完善了“三违”界定标准,并制作成手册发给每位职工。积极开展“三违”行为分类与评估以及深层次原

的大学生一律先到井下单位(女大学生除外)见习半年,熟悉井下环境,了解安全生产,体会矿工艰苦。然后才到所学专业对口单位见习,一年后经考试、考核合格后才能转正。

“要让大学生成为矿上的有用人才,必须从最基层干起。”这是该矿培养大学生的理念。

矿上每两年一次的科技大会把优秀毕业生纳入表彰范围,树立正确的培养导向。对大学生主管技术员执行本单位副科级待遇,技术员享受副科级待遇金的80%。另外,在大学生当中实行低职高聘制,对工作出色而年限没有达到的提前聘任高职。近10年来,执行低职高聘的大学毕业生有20人次。

本着“成熟一个,使用一个”的思想,该矿根据大学生的平时表现、群众口碑、单位推荐和组织考核,大胆快速地提拔任用。被称为“大学生人才摇篮”的矿技术科,平均每

茜茜在安全家书中写到:“爸爸,您是咱们家的顶梁柱,您安全了咱们家才有依靠。我和妈妈才会快乐,我在成长中才不会害怕!”

据悉,该区将择优选择一些职工子女的安全家书,张贴在会议室内的公开栏内,并在每周的安全例会上朗读,以期在全区营造浓浓的安全氛围。

(蔡进步)

花园煤矿:职工乐享“双休”待遇

实行集产集体必须以管理高效为前提,为此,该矿适时制定了科学的《集产集体组织模式》和《集产集体运作方式》。经过一个多月试行,顺利实现了7天生产任务放到5天去完成的管理目标。集产集体制度的实行标志着该矿企业管理水平又上了一个新台阶,表明该矿“以人为本”的管理理念深入人心,正在以实际行动让职工们劳动得更体面、工作得更快乐、生活得更更有尊严。

(王传钧 李贵生)

2013年1月24日
星期四
责编 戴琳 编辑 张宇
美编 叶友平 校对 阳红

因分析。推行安监处督查、系统排查、科区自查、党政工团协查、群众举报等多种“三违”查处方式,以及管理干部、安监人员“三违”带指标查处方法,形成全员、全过程“三违”排查机制。建立“三违”档案,构建“三违”积分、预警机制。规范了“三违”排查、教育、惩处流程,严把“三违”人员学习、考试、帮教关。集中办班每月学习一期,安排兼职教师上课,课程设置应包括“三违”的起因与防止、典型案例分、风险预控知识、行为训练等内容;考试人人过关,不及格的不得进入下一程序,转入下一期学习班。发现有“三违”人员及时进行帮教,建立了“三违”家访制度。“三违”帮教由安监处主要负责人以上领导主持,同时,“三违”单位主要领导、工会、纪委、团委、宣传、妇女协安、“五老”人员都会到会参加,并进行全程录像,在公司闭路电视中播放,并制作成光盘发放到各基层单位,组织职工学习。

(赵素萍)

两年就要任命一批技术人员到科级干部岗位。大学生孟祥飞工作细致,为人谦逊,人品好,在技术科工作一年半后,被矿上提拔到掘进一区担任副区长一职。2006年来矿的安徽理工大学生张超担任地测科副科长以后,带领他的团队不负众望,准确地预测预报,避免了大小各类地质灾害,同时为矿上勘探新增煤炭资源200多万吨,延长矿并寿命3年。张超先后被授予集团公司“十佳毕业生”、矿“优秀人才”等荣誉称号,2012年主持矿地测科全面工作。

目前,该矿主要领导都是上世纪八十年代毕业的大学生,他们殚精竭虑、奋力进取,2012年以来取得了安全周期、原煤产量、职工收入3项历史性突破;而承担着袁庄矿未来的新一代大学生青年,将继续写袁庄矿新的辉煌!

(刘存根)

杨村煤矿:打造安全培训“航母”

“赵传鲁发了!光考试嘉奖就能领到一万多元!”近日,在山东兖矿集团杨村煤矿矿机电工区副区长赵传鲁成为大家最羡慕的人。原来,他在兖州煤业区队管理人员安全知识考试中获得优秀个人一等奖,煤业公司奖励他6000元,杨村煤矿又奖励他3000元,加上公司、矿奖给他所在单位的3.15万元,赵传鲁收获颇丰。

这些得益于该矿开展的“全员大教育、安全大培训、素质大提升”活动。目前,该矿全员参训率、考试合格率、脱产参训率、持证上岗率均达到100%,2012年培训职工10550人次。该矿用“四化”打造安全培训“航母”,为矿并安全生产奠定了坚实的基础。截止到1月21日,该矿实现安全生产2398天,连续46个月安全无轻伤。

安全培训制度化。在全矿开展“每日一题、每周一课、每月一考、每季一评”“四个一”培训制度,划分采掘单位、生产辅助、机关科室和地面单位四个评比区,考评结合、综合评价,全年评出优胜单位38个,奖励4.75万元。开展工程技术人员业务学习、规程活动,突出岗位必知必会考试重点,坚持单人单桌、闭卷考试、每月通报、奖惩兑现,抽考“红黄牌”标准、停送电管理及“三违”帮教知识3762人次,奖励1910人次19.1万元,处罚194人次2.35万元。

安全培训系统化。创新实施安全教育培训风险抵押金制度。抵押范围包括全矿副科级以上管理人员、技术主管、专兼职教师和安全培训联络员,抵押标准由每人300元到2000元不等。采取季度考核、半年兑现的方式对单位、个人考核兑现。对出现安全事故的单位和个人实行安全生产宣传教育培训抵押金“一票否决制”,全年兑现47.1万元,增强了干部职工抓好安全培训工作的责任感和自觉性。

技能比武常态化。坚持面向全员培训,突出关键岗位,注重活动实效,把技术比武与岗位技能、岗位操作、岗位创新相结合,分管副总牵头制订专业技能练兵活动方案,全年举办“超越杯”职工岗位技能比武2次,29个工种680名参赛选手参加比武,奖励135人21.83万元。

安全培训系统化。表彰奖励10个安全教育培训先进单位、10名先进工作者、10名优秀专兼职教师、10名先进安全培训联络员、30名学习标兵,奖励5.5万元。开展“四级联动”培训教育,充分利用远教网开展区队培训,先后开通采掘、辅助工区学习室、网口及远教网账号,采取播放视频、学习座谈、读书笔记等形式培训,全年组织远程教育培训407课时,培训人数4407人次,评选先进单位14个,奖励2.8万元。

(刘伟)