

“心疗诊室”保平安

山东能源肥矿集团梁宝寺公司综掘二区职工赵明华最近心里乐开了花,好事一件件降临到身上:找上了对象,拿到全额安全奖,还当选安全标兵。

“这都是‘心疗诊室’的功劳,是它为我带来了喜气。”赵明华笑着说。

俗话说,家家有本难念的经,人人都有难解的结。如果心结得不到及时化解,人的心理负担过重,容易导致忧虑、精神恍惚,成为安全事故的“导火索”。长期的煤矿安全生产实践,综掘二区的领导认准了这个理。为及时化解职工心结,消除事故隐患,政区队党支部开设了“心疗诊室”,由党支部书记和车间工会主席“坐诊”,为员工提供“心理咨询”服务。两人买来一些心理学方面的书籍反复研读,并为每名职工建立了心理卡片,记录职工的社会关系、家庭状况、文化程度、个人爱好、脾气性格等情况,以做到“对症下药”和确保“药到病除”。

许明快30岁了还是孤家寡人一个,自己急、家人催、朋友问,找不上对象成为他的一块心病。原本极上进、快快乐观的小伙子变得沉默寡言,上班吊儿郎当,拿不上奖励不说,还出现连续违章,成为区队的“薄弱人物”。党支部书记和车间工会主席把他“请”到“心疗诊室”,反复做他的工作:只有踏踏实实干好工作,保证安全和收入,人家觉着你可靠放心才会跟你,你安心干工作,我们保证让你找到称心如意的另一半。小许从此像换了一个人,工作积极了,业务进步了,收入在区队名列前茅,经过介绍,一位漂亮姑娘与他建立了恋爱关系。

前不久的一次夜班班前会上,党支部书记看到员工小解低着头,神情不对劲,开完班前会便把他叫到了“心疗诊室”。一问才知道:原来小解的表哥从老家打来电话,说在老家小煤矿上干活制度少、工资高、离家近,动员他到小煤矿上干活。小解心里有点松动,为不干不犯起嘀咕。党支部书记苦口婆心地给他讲道理:小煤矿正因为制度少,所以出事故多,安全上没有保证,而且干小煤矿不长久。“幸亏听了书记的劝导没去,没过几天,那家小煤矿就被关停了。要是当时去了,哪里再去找这么好的工作。”小解感激之情溢于言表。

后顾之忧及时解决了,心结及时打开了,员工的积极性越来越高,综掘二区各项工作都走在了单位的前列。

(魏俊泉 盛文坛)

北宿矿：四举措打好二季度安全生产攻坚战

北宿矿紧紧围绕集团公司工作部署,紧密结合矿井实际,坚持“提素质,强措施,保安全”的基本方略,抓住提升“职工安全素质”这一根本,持续抓好安全生产宣教等四举措,确保打好二季度安全生产攻坚战。

该矿深入学习贯彻《安全生产“二十不”》,全矿各单位在巩固3月份《安全生产“二十不”》学习成果的基础上,以开展《安全生产“二十不”》漫画展为重点,继续深入开展《安全生产“二十不”》的贯彻落实活动,切实把“二十不”的具体要求落实到安全生产的每个环节。有效利用班前班后会、安全活动日、技术课、政治学习日等有利时机,以岗位描述、安全确认为重点,以规范操作、本质安全为目标,为安全、规范、岗位操作、日常生活有机结合,切实领会、把握“二十不”的精髓要义,让“二十不”成为指导、约束职工行为的准则。扎实开展“保护矿工生命,矿长守规尽责”主题实践活动。认真贯彻落实集团公司《落实煤矿矿长保护矿工生命安全七条规定实施细则》,加大宣传教育和学习培训,强化责任落实与监督考核。在矿井显著位置悬挂宣传牌板,确保人人知晓。深入持续开展安全警示教育。持续营造“安全问题出不起,也不能出”的强势氛围,促进全矿干部职工自我教育、自我警示、自我启发、自我提高。广泛开展“再算安全生产五笔账”大讨论、大反思活动。加强干部职工“必知必会”教育,以“警示入课堂”活动为载体,切实提高理论水平和业务技能。

该矿围绕“强化安全基础,推动安全发展”活动主题,扎实开展全国第十二个“安全生产月”活动,党政工团齐抓共管,通过恳谈会、送平安、送祝福、知识问答、文艺演出等灵活有效的形式,集中开展“安全知识下基层、安全慰问到井口、安全演讲进区队”、“青安岗”安全竞赛活动、“零点行动”、青年安全恳谈日等活动,引导职工树牢想安全、能安全意识,筑牢安全思想防线。

(张秀娥)

加强“三为六预”安全文化建设 助推矿井科学发展

安全文化是企业安全工作的灵魂,是企业全体员工对安全工作形成的一种共识,是实现企业长治久安的强有力支撑。自兖州矿业集团公司积极推进“三为六预”安全文化建设以来,给矿区安全工作注入了新的活力。但随着安全文化建设的不断深化,需要进一步认真审视和反思促进安全文化落地生根、开花结果有效途径。笔者结合工作实践,现就如何加强安全文化建设浅谈几点思考。

以人为本 安全文化建设要有针对性

培育“三为六预”安全文化的目的是塑造本质型安全人。同时,人又是文化的主要载体,因此,塑造本质型安全人的过程就是培育安全文化的过程。理念指导思想,思想决定行动,要塑造本质安全人,首先要“铸魂”,让理念生根,用理念指导思想,指导行为。每次煤矿事故的发生,大家都可能在管理上、技术上、素质上找出一大堆原因。但是,根本的原因是没有认识到规律的客观性,没有找出本质原因。没有认识到,一切不安全的行为,都与安全文化、安全理念有关。如果每名职工都能认真学习领会好“三为六预”安全文化,从内心深处真正认清什么是“三为”、什么是“六预”,工作中认清“三为六预”究竟会给自己带来什么益处,那么安全事故发生的概率必将大大降低。学习“三为

六预”安全理念,绝不是简单地接受几句口号,而是要自觉将理念渗透融入到职工的思想深处,把无形的理念物化到职工的岗位操作和行为习惯上来,这才是真正做到了入耳入脑入心。抓“三为六预”安全理念的深化关键在于干部职工养成,必须从细节抓起,突出解决好三个“怎么干”的问题,一是加强安全技术培训,提高员工安全技术素质,让员工知道应该怎么干;二是加强安全宣传教育,提高员工安全意识,让员工知道我要怎么干;三是严格安全管理,通过制度约束员工的安全行为,规范操作,让员工知道必须怎么干,只有这样,“三为六预”安全文化的理念才能更好地落地。

结合实际 安全文化建设要有层次性

“三为六预”安全文化推进工作是一项系统性工作,要全面推进安全文化建设,就要加强矿井整体、区队和班组三个层面的安全文化推进。有些单位安全文化推进效果不佳,在一定程度上是因为安全文化推进中“软硬”结合的工作没到位,没有做到“规定动作”要完成,“自选动作”要做好。在“规定动作”中,要制定科学规范的安全文化宣传教育和实施方案,定期检查,实施奖惩,强制性地要求员工践行“三为六预”文化;在“自选动作”中,要建立自我约束机制和激励机制,在实践

中转变员工的思想观念及行为模式。在区队安全文化建设中,要结合区队工作性质、生产环境、人员素质等情况,创造性地开展安全文化活动,通过班前班后会、政治学习日等形式,强化对“三为六预”安全理念的学习,使之成为广大干部职工普遍认同的安全价值体系和自觉遵守的行为准则,在学习室设立安全文化阵地,充分利用板报、橱窗广泛宣传安全文化的目标、理念、要素,形成聚集全力保安全的强势文化氛围,增强文化渗透力。班组是安全文化建设的落脚点,班组文化作为这一层面的主要领导,在班组安全文化建设中起着决定作用,要强化好对班组长的教育培训,通过班组长引领组员产生正确的自觉行为,在班组内形成严紧细实精的工作作风。

创新载体 安全文化建设要有创造性

创新安全文化建设活动载体是塑形,只有塑好这个“形”,让载体落地生根,让职工参与到安全文化建设这些有“形”的活动中来,安全文化建设的大树才会枝繁叶茂。要创新活动载体,必须要做好三个结合,一要与氛围营造相结合,健全以地面广场为主的“一条街”,以采掘头面为主的“一条线”,以区队学习室为主的“一园地”,以广播、电视、板报为主“一阵地”的安全文化宣传教育模式,营造浓厚的安

全氛围;二要坚持教育和互动交流相结合,安全文化教育要改变干部台上讲职工台下听的模式,增加职工上台讲“三为六预”体会等互动内容,只有这样,才能使大家在参与的过程中轻松掌握安全文化知识;三要坚持教育和活动开展相结合,通过举办辩论赛、抢答赛、有奖征文等喜闻乐见、易于接受的形式,形成了人人关注、广泛参与的良好局面。

健全机制 安全文化建设要有保障性

完善的保障机制是安全文化建设的有力支撑,高效推进安全文化建设要积极参与组织体系保障、协调沟通保障入手,健全完善一整套行之有效的保障体系。为强化安全文化建设的组织保障,要明确年度安全文化工作方向和工作重点,成立领导小组,具体负责日常工作,形成党政领导亲自主抓、分管领导靠上抓、职能部门具体抓,一级抓一级、层层抓落实的立体式工作格局,促进工作深入开展。协调沟通保障是有效开展安全文化建设的桥梁和纽带,要切实加强上下纵向之间的沟通协调,定期到基层督导检查,动态掌握工作开展情况,形成一环扣一环的良好格局,同时,还要进一步加强部门横向之间的沟通协调,召开研讨交流会,畅谈心得体会,总结好的经验做法,为安全文化建设更好地积累经验。

(张伟)

东滩矿：坚持安全教育不断线

兖矿集团东滩矿在安全教育常态化的基础上创新形式,坚持形势教育、警示教育、素质教育、典型教育不断线,激发了干部职工搞好安全生产的内在动力,为矿井安全生产奠定了坚实的思想基础。截止到4月10日,该矿实现连续安全生产2555天。

形势教育不断线。该矿充分利用广播、电视、网络、报纸等宣传媒体,开展形势任务教育活动,使广大干部职工明确抓好安全生产,是应对当前严峻经济形势的必然要求,是建设美丽东滩的首要前提。通过安全办公会、班前班后会、座谈会和板报展、图片展等形式,认真组织学习上级关于安全工作的方针、政策和重大战略决策,传达贯彻上级安全工作的指令、指示、会议精神及矿井安全工作的重要思路与决策,使职工切实感受到安全工作的重要性和紧迫性,感受到搞好安全工作的重大职责与义务。

警示教育不断线。为切实提高干部职工安全意识,他们一改过去空洞无味的单纯说教,通过能够引起人们心理强烈震撼的事实与题材,拍摄安全警示教育片,反复组织干部职工观看,血泪教训来震撼职工的心灵,不断重敲安全警钟。深刻吸取吉林通化矿业公司八宝煤矿瓦斯爆炸事故教训,迅速开展“三查三反三提高”活动,引导干部职工牢记安全工作有长期性、复杂性、艰巨性,克服麻痹松懈思想,做到警钟长鸣、居安思危,时刻绷紧安全弦。

素质教育不断线。该矿改变过去那种台上讲、台下听的教育方式,让职工成为安全教育的主体,让工班长讲解、区队领导点评、职工现身说法,主动操演自己身边的不安全、不安全隐患,规范操作行为。通过对安全风险预控知识、应知应会知识、专业知识培训,使职工既了解作业施工环境、施工方法、工艺流程以及与生产过程相关的各种设备性能结构,熟练掌握本岗位的专业技能,又熟悉了安全生产规章制度和安全操作规程,掌握了正确的操作方法。结合该矿开展的素质提升年活动,制定了《四五级联动安全培训实践操作考核标准》、《区队业余培训管理规定》。按照“培训合格、素质提升、持证上岗”的要求,今年一季度举办各类培训班36期、1351人次,抽考478人次,录入《全国安全生产培训基础数据库》3918人。

典型教育不断线。该矿将生动、具体、形象的典型示范宣传,作为加强和改进安全教育的有力方法和重要途径。他们通过每季组织一次安全施工现场管理流动红旗单位、“十佳工班长”和优秀安全质量验收员评比活动,重点挖掘在安全工作中涌现出的先进集体和先进个人,推出一批立得住、树得起、叫得响、有影响的典型,用身边的典型事例教育身边人,让职工学有榜样、赶有目标,在全矿形成比、学、赶、帮、超的良好氛围。

(盛玉强)



曹庄矿：“现身说法”讲安全

日前举行的山东能源肥矿集团曹庄矿安全教育大会上,该矿工会邀请了两起重伤事故中的伤者及家属,采用“现身说法”的形式,展现了事故发生以后给他们的工作、生活和家庭带来的巨大的影响。讲述者感伤,听众警醒震撼,在场的上千职工上了一堂刻骨铭心的安全教育课。

图为因事故双腿截肢的李振国“现身说法”。

杨秋红 王健 摄影报道

同煤集团：创建“文明工程”托举“美丽同煤”

作为全国文明单位的同煤集团,自2012年以来,紧紧围绕“建设新同煤,打造新生活”的战略愿景,在企业转型跨越、发展壮大的同时,始终致力于精神文明建设,扎实推进思想聚力、素质提升、典型领航、创建进位、行业新风、矿山秀美六大文明工程,夯基固本强内功,拓展延伸搞创建,着力打造“美丽同煤”。

思想聚力。为营造积极向上的企业氛围,同煤集团加强舆论引导和形势任务教育,大力推进思想聚力工程。充分利用媒体资源,并通过培训辅导、巡回宣讲、知识竞赛等形式,宣传党的十八大精神和“两新”战略。特别是面对经济下行和煤炭市场低迷的形势,进一步加强形势任务教育,把集团公司应对市场变化的“六抓六保”措施宣传到千家万户,增强广大员工家属战胜困难的决心和信心,凝聚起80万员工家属顽强拼搏的强大动力。

素质提升。该集团把提升员工思想道德素质和科学文化素质,作为以德立企、科技强企的有效途径,大力推进素质提升工程。加强同煤核心价值体系建设,用同煤愿景鼓舞员工,用同煤核心价值观凝聚员工,用同煤精神激励员工,用同煤人形象标准引导员工,并开展社会公德、职业道德、家庭美德教育,极大提升了员工思想道德素质。同时,充分整合同煤大学培训资源,每年投入资金3000多万元,培训员工近18万人次。建立了“人才储备库”,连续9年开展优秀人才评选。在员工中广泛开展劳动竞赛、技术比武及技术革新等群众性技术创新活动,激发员工的创新精神。

典型领航。“先进典型是催人奋进、鼓舞士气的强大动力。”该集团积极推进典型

领航工程,大力宣传优秀典型、先进英模,用身边的事,教育身边的人,并通过实践活动,引领道德风尚。该集团连续20年开展“季评十好、年评十佳”、文明员工、文明家庭、文明单位、文明示范区等长线活动,累计选树上千名精神文明“十好、十佳”、上千户文明家庭、上千个文明示范区、上万名文明员工标兵。涌现出全国道德模范欧学联、15位“感动中国的矿工”、5名“煤炭行业百名优秀青年矿工”、32人荣登“中国好人榜”、14名山西省“道德模范”等一大批先进典型人物。特别是冠名协办的“同煤杯·第二届寻找感动中国的矿工”活动,得到全社会的广泛关注,取得了良好的社会效益。

创建进位。为实现精神文明建设工程模式规划、项目式推动、阶梯式管理、目标式推进,探索出一条集生态环境建设、文化建设、群众性文明和谐创建活动为一体的新路子,同煤集团推进了创建进位工程,实行“联动示范”和“对标一流”的工作机制。坚持“项目创新”与“工作创优”相结合,构建了一批具有原创特色、可深化推广的文明品牌。同时,坚持创建工作“重在建设、重在管理”的原则,用阶梯式标准衡量,不断推进文明单位创建进位争先。目前,生态园区、共产党员服务站、工人先锋号等一大批创建品牌巩固发展,文明和谐单位、六好区队、五好班组竞相提升。去年,有16个基层单位、4个社区被评为山西省文明单位、文明社区。

行业新风。作为特大型国有老企业,同煤集团通过推进行业新风工程,营造充满仁爱、和谐稳定的矿区环境。该集团以创建文明窗口为重点,通过建立承诺服务制度,加强效能作风建设,树立良好的机关窗口

形象。特别是把搞好基本民生、保障底线民生、关注热点民生,做为企业改善民生的有效途径和重要内容,最大限度地解决好员工群众最关心、最直接、最现实的问题。在恒安新区全面开展“党政工团大行动,环境治理献爱心”活动,对新区15个小区及环境进行包保综合治理。2012年完成煤海大道改造,整修了同泉路等16条主要路段,延长路灯照明时间。改造平旺、等小区居民供水、下水系统,实现24小时供水。成立“煤海阳光”帮扶理事会、“煤海希望”助学理事会,对特困员工和考入大学的特困员工子女进行帮扶。该集团先后帮扶慰问困难员工34.3万人次,帮扶慰问金额超过1亿元。其中,仅2012年就帮扶慰问困难员工2.5182万人,帮扶慰问金额914.04万元;帮助1570名待业青年实现稳定就业,累计向外输送2.4526万人。

矿山秀美。按照循环经济园区的标准和模式,同煤集团以新建项目为主体,进行园林式规划、园区化设计、生态化建设,着力推进矿山优美工程,营造可持续发展的生态环境。该集团以节能减排为重点,抓污水排放、矸石山等生态污染的综合治理。目前,新增绿地面积68万平方米,绿化覆盖率达到29.5%;建成了占地千亩的平旺公园、晋华官国家矿山公园等一批精品样板绿色景观和群众休闲广场,为广大员工群众营造了良好的生活环境。

“建设新同煤,打造新生活”是同煤人共同的愿望和追求。同煤集团通过大力创建“文明工程”,必将托举起一个“美丽同煤”,圆80万煤海儿女的“同煤梦”。

(赵占岭 樊雯翔)