

思想“活水”孕育发展“硕果”

——恒源矿以思想政治工作助力矿井发展

“问渠哪得清如许,为有源头活水来。”皖北煤电集团恒源矿把思想政治工作当作矿井发展的“助推器”,加强理想信念教育,开展“四双五增”主题实践活动,锤炼人才队伍,深化党风廉政建设,建塑企业文化,畅通民意渠道,将党的政治优势转化为管理优势,让思想政治工作“入经济、进管理、保安全、聚人心、振士气、促稳定”,为矿井发展保驾护航。

坚定理想信念,把住思想“总开关”。该矿以学习、贯彻落实十八届三中全会精神为契机,引导党员干部增强党性修养、锤炼党性观念、改进思想作风,着力形成共同的理想和价值取向、严谨有序的决策运行机制、良好的分工协作配合、有力的组织约束保证,以提高班组的战斗力、凝聚力和向心力。面对危机,党员领导干部着重维护大局,站在全局角度思考、研判、决策矿井发展中的矛盾和问题,消除管理惰性,运用科学的思想和工作方法,尽

心尽力地将工作落实到位,为集团公司、恒源股份、矿上挑重担、多奉献、解忧难。

开展“四双五增”活动,汇集员工“金点子”。面对严峻的市场形势,该矿积极主动出击,围绕提质、提效“双提”,降本、降耗“双降”,保安全、保稳产“双保”,转作风、转观念“双转”的“四双”,安全增效、稳产增效、提质增效、提效增效、降本增效“五增”,在全矿开展“四双五增”主题实践活动,通过大讨论、大宣教、大反思,促进全员思想大解放、观念大转变,树立忧患意识,增强必胜信心,以 CIA、技术经济一体化课题攻关等为平台,调动其积极性,激发其创造性,挖掘其智慧“闪光点”,助力企业战危机降成本。

锤炼队伍,锻造制胜“人才链”。该矿将人才当作应对危机的制胜法宝,坚持正确用人导向,严格选任标准,形成有进有退的后备干部管理机制;落实人才职业生涯规划,建立各

类人才库,从制度上保证人才成长的环境优良、规则公平、机会均等;持续完善大学毕业生到一线实习制度,让其“进一线、挑担子、重实践、快成长”,鼓励专业技术人员兼任班队长,畅通班队长成长绿色通道;通过导师带徒、岗位双述等强化员工培训,促进员工在岗位上亮相成长,确保高素质人才薪火相传。2013 年,评出高级技能人才 51 人,职业技能鉴定通过 349 人。

深化廉政建设,念好作风“紧箍咒”。该矿认真贯彻落实习近平总书记提出的“三严三实”要求,通过“学廉”、“说廉”、“控廉”、“评廉”、建立廉政档案等,让领导干部知止、知耻、知恩、知足;完善党风廉政建设责任网络,把权力关进制度的笼子,加大对管理人员、重点岗位、关键人员的风险防范力度,全矿 240 余名队长以上管理人员签订廉政承诺并自觉践诺,营造风清气正的大环境。

建塑文化,培育优良“好家风”。该矿将企业当作员工的“家”来经营,将企业文化建塑当作“家风”来培养,不断对企业文化元素进行整合、重塑、提升,创新提升企业文化“1+6”建塑品牌,纵深推进“1236”安全文化模式,推进岗位 6S 标准,“手指口述”、岗位安全确认和井下准军事化管理,举办岗位描述大赛,规范干部走动式管理,实行菜单式管理,夯实安全根基,让文化的 DNA 在员工中代代传承,以“好家风”滋养出好作风、好民风、好党风、好政风。

畅通民意,当好矿区“减压阀”。该矿始终把“井下安全、井上稳定”作为企业大局,按照“群众路线只有起点没有终点”的原则,延伸群众路线教育实践活动长效机制,畅通员工论坛、信访接待日等员工诉求通道,针对当前员工群众反映的突出问题,积极而为、量力而行,将不稳定因素逐步化解在萌芽状态,维护好稳定和谐的局面。

(刘祖飞 周静)

陈蛮庄煤矿: 加强“三支队伍”形势任务教育

为应对当前严峻形势,日前,山东能源肥矿集团陈蛮庄煤矿突出加强班组长、副区长、安全员“三支队伍”形势任务教育,夯实安全基础。

该矿坚持每月月底召开“三支队伍”例会,向大家讲形势、讲安全、讲措施、讲压力、讲前景,增强“三支队伍”的责任意识和担当能力,团结一心,合力抓好现场安全生产。在班组长中开展“节支降耗、省下的就是赚下的”大讨论,不断增强班组长的成本意识,在全矿营造了修旧利废、节约挖潜的浓厚氛围。

(守柱 张玉)

梁宝寺公司安监处 安全管理抓“关键”

山东能源肥矿集团梁宝寺公司安监处在安全生产管理工作中,牢牢抓住“安全教育、隐患排查、落实整改”三个关键环节,保障矿井安全生产。

抓安全教育。引导安监人员牢固树立“安全高于一切、安全先于一切、安全重于一切”的思想理念,切实增强安监人员做好安全工作的责任感、使命感和紧迫感。利用班前会、周三安全例会时间,组织安监人员学习采掘工作面安全技术,讲解事故案例,分析事故原因,提高安监人员安全监督检查水平。

抓隐患排查。把安全管理上的死角、盲点作为监督检查的重点,保证整治做到全方位、全覆盖,不留死角和空白点。对查出的重大安全隐患制定整治计划,明确整治单位、整治措施、整治时间,限期进行整改,消除隐患,确保隐患闭环处理。

抓落实整改。建立隐患整改责任制,强化隐患现场整改工作,将事故消灭在萌芽状态。在检查中严格坚持事故原因没有查清不放过、隐患未整改不放过、有关人员和群众没有受到警示教育不放过。并对排查出的安全隐患按照“定人、定措施、定时间”督促限期整改。

(霍媛媛)

曹庄矿创新形式 提高班前会质量

班前会是落实煤矿安全生产的重要环节,是区队安全宣传教育的前沿阵地。为提高班前教育培训效果,真正发挥职工班前会形势教育、安全交底、技术学习阵地的作用,山东能源肥矿集团曹庄煤矿不断规范班前会程序和內容,创新管理思路,提高班前会质量。

该矿不断拓宽管理思路,将当前主抓的区队班组建设与安全生产和提升班组整体素质进行有机结合。在各班组推行班前“安全教育培训 5 分钟讲义课堂”,让每名职工结合业务特长,轮流登台授课。其间还穿插了专业知识在生产实际当中的交流活动,班组长针对职工讲述內容,采取问答、交流等方法,引导职工广泛讨论授课內容,启发职工学习互动性,让职工们能够在相互学习、相互渗透中真正将所学內容理解落实到实际工作岗位上。

同时,该矿创新实行包区队人员备课制,生产、政工科室承包区队人员每周参加区队班前会进行安全教育宣讲,按照专业科室、职能部门的不同分工,结合区队生产实际分业务技术、安全形势任务、安全管理三个方面有针对性地进行提前备课。承包人员每周参加宣贯之前必须按照宣贯日活动主题认真备课,备课內容做到四个“必须”,要求必须书写认真,必须要有案例有分析,必须结合区队实际,必须有工作措施。

为保证班前会学习不流于形式,安监员全程参加所包区队班前会,监督会议质量、薄弱人物和隐患排查。安监处和党群部门包区队人员每周检查区队班前班后会等会议召开情况,做到检查全覆盖,保证了班前会的效果。

(杨秋红)



杨村矿: 青年演讲比赛话改革

4 月 29 日下午,山东兖矿集团杨村矿举办“青年话改革、幸福杨村梦”演讲比赛暨庆祝“五四”青年节大会。10 组参赛选手紧紧围绕“话改革、促发展、增福祉”深化改革年系列活动主题,分别从安全生产、改革发展、爱岗敬业、打造幸福杨村升级版等方面依次上台演讲。演讲或慷慨激昂、或娓娓道来,给评委和现场观众留下了深刻的印象,展现了参赛选手良好的台风和灵敏的现场应变能力,进一步激发了广大青年热爱杨村、扎根杨村、发展杨村的热情。

图为演讲比赛现场。
赵伟 摄影报道



朱仙庄矿: 井下的“零点能量站”

安徽淮北矿业朱仙庄矿青年志愿者坚持利用夜班为井下条件艰苦岗位职工送去食品、饮料、水果等慰问品,为夜班职工补充“能量”,并根据季节变化和职工要求及时调整花样。建矿 30 多年来,志愿者队伍换了一茬又一茬,送“夜宵”活动从未间断,被一线矿工亲切地称为井下“零点能量站”。

图为 4 月 30 日,该矿夜班青年志愿者正在准备下井为职工送“夜宵”补充能量。

王道玉 摄影报道

“我是劳模我发言”

“袁元,这大早上西装革履,打扮得这么帅,干嘛去呢?”

“五一节要到了,我去参加矿举办劳模座谈会呢。”4 月 29 日一大早,河南义煤公司新安矿预备队职工袁元兴奋地边走边和同事拉家常。

来到会议室,只见三三两两的劳动“精英”们已早早来到,等待着一年一度的“五一”劳模座谈会的如期召开。

“今天的座谈会,主要是想听听大家的感想和建议,大家不要来虚的,多说点实实在在的。”9 点整,会议在该矿李矿长的开场白中正式开始。

“职能科室罚款太重,建议职能科室以教育引导为重,替代罚款。”预备队袁元迫不及待地说出了自己的建议。

“我在采煤战线干了这么多年,今年头一次当劳模,我觉得自己做得还不够好,今后一定要脚踏实地做好本职工作,努力争创一流佳绩,做一名无愧荣誉称号、无愧领导关怀、无愧职工信任的真正劳模。”采煤二队生产班班长司小东激动地说。

“我是机电一队副队长史仁宽,分管煤流系统,我们队日常使用的螺旋传动箱使用有效期只有两年,新购的可得七八万呢,如果我们自己动手维修,费用仅需三千元。在修旧利废上,我要积极带领大家在这方面多下功夫。”

“需要下功夫的还不止这些呢。”企管科副科长石利合接过史仁宽的话继续说:“自打企业合并后,对我们的工作要求更高了,我们都要在科技创新上下剂‘猛药’,要

边工作、边创新、边总结,争取有自己的‘五小’成果。”

25 名与会劳模们纷纷结合自己岗位特点,针对当前工作提出了许多建议、意见。

“这次发言和建议都说得很实在、很客观、很有针对性,这才真正体现了劳模的责任和担当意识。希望大家在今后的工作中继续发扬劳模精神,不骄不躁,要增强自豪感、认同感和责任感,敢于担当,勇于奉献,用实际行动争做‘最美能源人’。”听了大家的发言后,矿长李书文感慨地说道。

“美好明天需要艰苦奋斗,幸福生活需要劳动创造。感谢大家的辛勤付出,你们辛苦了!”李矿长话音未落,会场响起了热烈的掌声。

(张颖)

象山矿井荣获陕煤化集团“文明单位”荣誉称号

4 月 29 日,在陕煤化集团公司召开的 2012 至 2013 年度劳动模范、文明单位和先进个人的表彰会上传来喜讯,韩城矿业象山矿井荣获陕煤化集团“文明单位”荣誉称号。

象山矿井是韩城矿业公司三大主力矿井之一,近几年来,在陕煤化集团公司、韩城矿业公司的正确领导下,矿井把创建文明单位放在了安全生产同等重要位置,每年都制订文明单位创建规划、实施细则和文明公约,在全矿形成党政工团齐抓共管,全矿职工人人参与的新格局。该矿在班子建设方面,抓学习,抓团结,抓作风,班子成员月均下井达 11 天以上;在区队车间管理方面,基础工作扎实,制度健全,文明创建工作实现

经常化、制度化,推动了安全生产;在思想道德建设方面,“三德”教育形式多样,企业文化內容丰富多彩,普法教育常抓不懈;在民主管理方面,制度健全,职工合理化建议活动开展好,能积极维护职工的合法权益;在企业治安方面,无黄、赌、毒现象发生,职工遵规守纪,矿区和谐稳定;在环境保护方面,全矿绿化达到 40% 以上,矿区干净整洁,噪音治理达到标准化要求,还建起了现代化高标准污水处理站;在文体工作方面,组织机构健全,职工文化娱乐场所俱全,实现月月有文体活动的目标;在科技教育方面,职工培训每年达到 8000 多人(次),推广应用新技术、新工艺 60 多项,两年来职工完成“五

小”创新成果 60 多项,有 20 多项创新成果已命名表彰;在安全管理方面,2012 年至 2013 年分别完成原煤生产计划,截止到 4 月 30 日,矿井实现安全生产 2100 天;在企业信誉方面,原煤和精煤达到要求指标,用户满意;在经济效益方面,职工收入稳步增长,成本低于公司规定考核指标;在职工生活方面,矿井“两堂一舍”达到标准要求,福利待遇有保障,职工住房条件逐年改善,2008 年以来,矿井先后荣获全国煤炭系统文明单位、全国扶贫开发先进单位、全国优秀思想政治工作先进单位、全国质量标准化先进矿井、全国企业文化建设示范矿”等荣誉称号。

(段孝文 刘金星)

用“四镜” 抓好安全管理

以铜为镜,可以正衣冠;以人为镜,可以明得失;以史为镜,可以知兴替。在经济发展的时代,要学会照好和用好镜子。其实镜子与企业安全管理有着紧密的联系,只有用好“四镜”,才能抓好企业安全管理。

用放大镜查安全隐患。祸患常积于忽微,抓住细节是安全管理的关键。在琐碎繁重的安全生产中,很多细微的环节很容易被人忽视,一不小心就会引发生产安全事故,给企业和社会带来不可挽回的损失。如果企业在开展安全管理工作中,善用放大镜,就会洞察平时不能发现的细小问题和隐患,通过及时整改和治理,事故隐患就会被消灭在萌芽状态,真正做到防患于未然。

用显微镜抓管理细节。海尔的管理层常说一句话:“要让时针走得准,必须控制好秒针的运行”。这句话说明细节管理的重要性。俗话说:以小见大,细节方面重视好,那么整体都会完美。安全管理中,更要显微镜抓细节,一个小的失误都可能造成大的隐患,前苏联著名宇航员弗拉迪米尔·科马洛夫,在完成任务返航时,突然减速伞失灵,就是因为一个小数点的疏忽,造成了飞船坠毁,科洛马夫也失去了生命,由此可见,不要小看生产生活中的任何一个细小细节。海尔能够创造出世界知名的国际品牌,其企业管理从未放弃过小的细节。通过显微镜细细研究我们管理中的每个具体流程、每个操作方法和每个人,找出规律,并遵循规律构建一个有效的体制,将所有的细节都置于直接或间接的控制之中,这才是提升管理的有效手段。

用聚光镜推动落实。在安全管理工作中,基础是保证,正所谓“基础不牢,地动山摇”。安全管理中每一项决策的落实,都必须通过有效落实,才能实现企业运行,才能达到有效目标。否则,目标再远大,决策再科学,一切也只是空谈。所以在抓落实时,要发挥聚光镜作用,对于下发的决策,安排的任务,要第一时间传达下去,要安排一件,做一件,渐渐得到落实,有效推动企业向好发展。

用“望远镜”知方向。作为管理人员要放开眼界,不能眼光短浅,只顾当前发展,而不设定长远目标,更不能把安全管理工作只放在班组或者个人,企业发展靠大家,要从全局出发,只有站的远,才能看的的高,要高瞻远瞩,用“望远镜”时刻关注企业内部以及外部发展,多做一些实实在在的工作,管长远、利全局的事情,以精益求精的作风、如履薄冰的责任心投入到工作中,发挥好“领头雁”、“领头羊”的作用,从而促进企业和谐发展。(郑静)

金黄庄矿业: 构建劳模文化 促创新发展

新矿集团金黄庄矿业把劳模文化作为企业文化的重要组成部分,注重发挥劳模和先进工作者在转型提效、创新发展中的示范引领作用,着力在政策引领、环境培育、宣传塑形上下功夫,坚持构建与市场经济、转型发展和时代精神相适应的劳模文化体系。

该公司成立劳模创新工作室管理机构,由总工程师总负责,工会负责管理和提供服务,劳模、工人技师为创新工作室核心成员,完善了以创新工作室为辐射基地,以院校委培、学历升级、岗位自学成才、导师带徒、岗位练兵、技术比武、大学生防突队培训演练为支撑的人才成长模式,形成了党政支持、工会主抓、高技能人才挂帅,劳模主导、职工群众踊跃参与的劳模和高技能人才创新工作室创建格局。工作室以项目课题研究与应用为载体,推行先进的创新理念、技术工艺和工作方法,组织开展技能培训、技术攻关、管理创新、科学研究、学习交流,推广先进适用技术,加快科技成果转化,最大限度地影响和带动全员提升技术技能水平,培养防灾救灾所需的科技、生产、管理人才队伍。

该公司完善先模成长机制,以配套的优惠政策为创新驱动,带动青年职工创业、创新、创效,凡是被评为集团公司以上等级劳模的,公司一律予以重奖;凡在公司举办的各类技能比武,包括演讲、征文等文体比赛活动中获得好名次的,公司都通过大会表彰、领导授奖、主题晚会、制作先模展板等,进行大张旗鼓的宣传。公司每年都开展“导师带徒”考核以及“青年岗位之星”、“明星员工”、“安全诚信班组长”和“金牌班组长”评选活动;不定期开展“特殊贡献奖”评选活动,奖励创业先进,浓厚创业氛围,培育先模文化。2013 年,公司先后获得“山东能源模范职工之家”、“集团公司干事创业先锋党组织”等 18 项集体荣誉称号,获得山东能源、集团公司劳动模范、优秀共产党员、金牌(诚信)班组长及泰安市、宿州市先进个人等个人荣誉称号 17 项。

近年来,劳模文化创建工作在金黄庄矿业“创建瓦斯治理品牌,打造循环经济示范企业”战略实施过程中发挥了重大作用,继 2012 年成为安徽省开展瓦斯防治能力评估工作以来第一个通过评估的矿井后,2013 年又受邀在安徽省煤矿安全生产工作会议做经验介绍,“矿井机械化、管理信息化、系统自动化、岗位无人化”建设得到安徽煤监局肯定,淮北、宿州市相继组织地方煤矿负责人前来参观学习。(魏晓 高永军)