

古城煤矿：“学习型党支部”创建“菜单化”

“特别是我的工作，肩负着整个提升运输系统，安全责任重大，工作中要时刻绷紧安全弦，保证系统可靠运行，确保人身设备安全……”日前，古城煤矿机电工区职工李长义在党支部座谈交流会上说。

今年以来，山东临矿集团古城煤矿大力推行学习型党支部建设，以学习力提升战斗力，不断尝试深化学习型支部的建设模式和手段，通过制定以学习为基础、以载体为平台、以机制为保障、以实践为目的“菜单模式”，探索学习方法、学习内容、学习成效及学习实践四道“思想上的盛宴”，打造具有古城煤矿特色的学习型党支部建设新思路。

以学习为基础,创新学习方法

学习以正心为先,修德为要。该矿通过发放图书、党课教育、党课短信在线、微课堂等多种形式,创新学习方法,扩大学习覆盖面,并有针对性地满足党员干部职工开阔眼界、获取知识、适应岗位的学习需求,使党员干部把自觉学习当成一种政治责任,引导党员干部养成勤于学习、善于学习的良好习惯。

“通过党课学习,我深刻认识到了,煤炭企业所面临的困境,作为一名共产党员,我们应该勇于担当,时时处处做模范表率,坚定信念,凝心聚力,共克时艰。”机电工区

职工吴海静表示。

此外,该矿还采取“请进来、走出去”的新机制,借助实地考察、矿井对标、专家指导等方法 and 途径,创新学习载体和形式,变“闭门学”为“敞开学”,变“按部就班学”为“紧跟形势学”。同时定期对各党支部的学习情况进行督查、考核,针对存在的问题和不足,提出加强和改进的具体要求。

以载体为平台,丰富学习内容

围绕“学习型党支部”创建,该矿依托“党的群众路线实践教育”活动、“三会一课”,借助党员干部“廉洁风险防控”等活动载体,广泛学习政治理论和党的方针政策,以及经济、科技、文化等知识。同时为使学习型党支部建设更加“接地气”,该矿围绕“抓学习、转作风、促发展”,注重挖掘和培植在学习型党支部建设活动中涌现出的先进基层党支部、优秀共产党员、党员示范岗,充分发挥先进典型的“辐射”带动作用。

为使党员学习教育活动开展得生动活泼,有声有色,该矿还运用信息网络技术手段,开辟了“网上党校”,“党课在线”短信平台等,结合党员干部的实际需求,根据教育实践活

动要求,每周将中央、集团公司党群信息、思想政治学习内容等推送到他们工

手机上和电脑上,将传统学习形式内容和新媒体有机结合,不断传递党的“好声音”,凝聚和谐“正能量”。

“今年3月我出差到内蒙古,距矿1400多公里,照样能收到矿上的党课信息。”经常出差在外的共产党员李雪峰兴奋地说。

以机制为保障,确保学习成效

“我志愿加入中国共产党,拥护党的纲领,遵守党的章程……”5月6日,机电工区党支部全体成员在鲜红的党旗下,庄严地举起右手朗声宣誓,通过重温入党誓词,承诺廉洁从政。

“我们党支部每年都要举行一次入党仪式,让党员加深对党的性质、宗旨和观念的认识,增强党性观念、宗旨意识,坚定理想信念,永葆共产党员先进性。”机电工区党支部书记付欣介绍。

为确保学习效果,让党员干部“坐得住”、“学得进”,该矿建立健全了党员学习组织、学习考勤、学习档案、学习经验交流和学习检查考核等制度,以制度化促进学习的标准化、规范化和常态化。坚持每年通过年度学习计划,确保“季季有指导,月月有安排,次次有特色,个个有收获”。建立健全党支部“三会一课”、民主生活会、制度,鼓励实施党课改革,把“党课开进千米井下”。同时建立党支部党员读书会和学习交

流会制度,要求党员制订个人学习计划,撰写学习笔记,促使“有学习制度、有学习阵地、有学习记录、有学习体会、有学习效果”的“五有”学习保障落实到位。

以实践为目的,做到知行合一

该矿坚持以人为本,在学习型党组织创建中把学习、研究和实践有机融入到党的建设、企业文化和职工个人成长等方面面,坚持集体学习与个人自学相结合、政治理论学习与业务知识学习相结合、理论研讨与实践运用相结合,使全矿372名党员的政治理论水平和业务技术能力得到了“双提高”,做到了“两条腿走路”,“知行合一,学用相长”。

“学习,明晰前行方向,知识,凝聚前进力量。现在古城煤矿‘学习工作化、工作学习化’已经深入人心。”矿党委副书记贾安强说。

该矿学习型党支部创建的“菜单化”,精心烹制四道“思想上的盛宴”,进一步增强了全矿13个党支部的学习力、创新力、执行力和凝聚力,激发了党员的责任感和自豪感,调动了党员干部的工作积极性和主动性,增强了党组织的战斗堡垒核心作用,也为深入开展党的群众路线教育实践活动提供了思想基础和组织保障。

(丁悦)

抓安全不妨让工友来“挑刺”

最近,笔者在某煤矿企业看到,在众多违章行为中,有大部分违章行为是违章职工身边工友发现的。经调查了解到,原来该企业在班组职工中推行了班组自主管理模式,班组的制度由职工制定,职工自己共同遵守,大家反违章的积极性也空前高涨。这种让工友“挑刺”的做法,极大地促进了班组安全生产。

捕捉过螃蟹的人都明白,只要把众多的螃蟹放在筐子里后,即使不用罩上盖子,也不用担心螃蟹爬出来。其原因是,只要有一只螃蟹想沿着筐子往上爬,其他螃蟹都会纷纷攀附在它身上,争先恐后地把它拉下来,由此形成相互制约之势,这就是人们常说的“螃蟹互制”原理。这也给了安全生产工作一个启示:员工互制、联保才可能安全生产。

在安全生产过程中,许多企业十分注重机关管理人员揭隐患、反“三违”的作用,长年安排管理人员在现场跟班、蹲点,不仅管理人员怨声载道,就连基层职工也十分反感,安全效果也得不到根本好转。殊不知,管理人员跟班、蹲点是一种被动抓安全的现象,且不可能在每个职工身后安排一名管理人员监督。而与职工朝夕相处的正是职工身边的工友,让职工自己查揭身边的隐患,揭露工友的违章行为,则具有主观能动性,能起到意想不到的效果。

笔者所看到企业的班组安全管理就是这样,班组管理制度由职工制定,班组的扣罚款由班组自己出台分配方案进行合理分配,班组的安全工作人人有责任管理,班组的制度人人都必须遵守,班组的良好形象人人都要维护。通过如此管理,只要职工身边有隐患、工友有违章行为,大家都会毫不留情地指出,还要按照班规对其进行扣分和罚款处理。长此以往,班组很快就实现管理人员在与不在一个样、矿里检查前一个样,大大促进了班组安全生产。

“当局者迷,旁观者清”。在安全生产工作中,许多隐患和违章都是在不经意间发生的,职工自身也不愿出现隐患和发生“三违”行为,谁都希望把安全工作抓好。这种让工友“挑刺”,使职工互制、联保的做法值得推广。其好处有:一是有助于消除职工违章侥幸心理的存在,让职工不敢违章,让隐患和违章无处藏身;二是有助于增强职工安全生产的集体荣誉感,让职工不愿违章,让工友远离隐患和违章;三是有助于营造良好的班组安全文化氛围,让职工实现“要我安全”到“我要安全”、“我能安全”的根本性转变。

总之,抓安全工作重点在现场,关键在于发挥班组职工的主观能动性,要用好班组职工互制、联保机制,让工友“挑刺”,才有助于消除安全隐患,防范习惯性违章现象的发生,才有可能实现班组本质安全生产,促进安全生产可持续发展。

(周承红)

新安煤矿：党员引路促提升

河南能源新安煤矿以党的群众路线教育实践活动开展为契机,充分发挥党员干部示范引领作用,深入基层一线,现场讲解、以老带新等多种形式,做好“传帮带”,从而全面提升青工的技能素质和能力。

图为5月22日,该矿党员技师(左)在机修车间对青工讲解防爆开关的检修修理。

王斌 摄影报道



出彩矿工“赛出来”

5月8日,安徽淮北矿业朱仙庄矿修护一区职工孙宜坤(右)正在“出彩矿工”环节展示现场创作的书法作品。该矿每周举办班组建设实践竞赛活动,积极为班组职工搭舞台、布展台、摆擂台,激发职工内在潜能,增强班组活力。

朱安 摄影报道



春色满园关不住——钱营孜煤矿创建和谐班队纪实

等都做出明确规定,并且不断增加、修订、完善,尽量使需班组内部处理的问题都能够有“章”可循,有“规”可依,有“据”可查。该矿近两年的实践证明,班组小制度、小规定的建立和运用,不仅能促进班组管理各项工作,而且在一定程度上保证了对人处事的公平公正,减少了因“人治”引发矛盾和纠纷的概率,使班组人员能和睦相处。

知识型班组长“吃香”

该矿通过鼓励有知识有文化的青工竞聘班组长岗位,激发有能力、有文化、对班组管理有欲望的青工的竞聘欲望,鞭策在职班组长主动要求进步,激发班组长主动注重知识技能的培养。同时矿组织部门定期对所有在职班组长进行了强化培训,并进行严格测试。知识型技能型班组长和竞争上岗的体制给班组建设带来了新气象,竞聘上岗机制,从入口上为班组长提素奠定了坚实基础,同时也让在岗的班组长感到了压力,有力促进了他们主动学习主动提高的积极性和自觉性。班组长逐步实现了由实干型变身为技能型的转变。

技术大拿当上“队官”

兵熊熊一个,将熊熊一窝。该矿将优秀班组长纳入矿区后备人才库管理,在进行经济奖励的同时给予政治待遇,激发了基层班组长干事创业的热情。

该矿开拓二队副队长姜经章就是这一政策的受益者。姜经章在基层班组工作时工作兢兢

业业,任劳任怨,现场管理有板有眼,“喷锚运支”都是“大师级”的人才。在2013年年初队级干部调整中,他一下就进入矿领导班子的视野,被任命为副队长。在干部选拔任用上对优秀班组长倾斜原则的界定,起到鼓励广大一线优秀职工竞聘班组长岗位的同时,极大激发和鼓舞了基层班组长的干劲,“只要干的好,就会有面子、有票子、有位子。”这一机制极易带动班组长加强业务学习的积极性,班组内部形成学管理,学技能的气氛作用明显。

奖惩都是“真金白银”

为营造创优争先氛围,该矿在班组之间引入了竞争机制,制定了《班组考核实施细则》,矿坚持每月对班组建设进行系统考核,通过公开考评,对获得优秀班组的班组长给予1000元奖励,班组成员给予2万元奖励,并在单位文化长廊开辟一块“光荣榜”对每月评出的优秀班组长进行公开表彰,对最后一名则对班组罚款5000元,班长罚款500元。通过“奖头罚尾”极大地营造了班组间比学赶超的氛围,促进了班组之间相互学习、相互提高的主动性和自觉性,培养造就了一批优秀班组,全矿班组达标率达97.3%。通过树立标杆班组和员工,充分带动了其他班组创优争先的积极性,使广大员工学有榜样,赶有目标,形成见贤思齐、你追我赶的良好局面,推动了班组整体水平的不断提高。

人人成才有平台

亭南煤业：“三堂课”宣讲增信心

5月23日,在山东能源淄矿集团亭南煤业公司生产准备队中班班前会上,该队中员工薛飞上台讲述了大学同学所在企业的发展形势:“我的一名大学同学现所在的煤矿开一天停一天,工资已经有3个月没有发了……”

生产准备队队长于波告诉笔者,让普通员工上台,通过讲述自己亲身感受的市场形势,激发其他员工共鸣,增强爱岗敬业意识,是该公司二季度开展形势任务教育活动的一项主要内容。

为应对严峻的煤炭市场形势,凝心聚力共度“寒冬”,二季度,该公司突出抓好“危机、信心、发展”三堂课宣讲,采取员工讲形势、领导讲优势、部门讲办法等方式,增强了全员信心,激发了工作干劲。

“与周边矿”相比,我们具有煤质好、成本低的优势。矿井技改工程完成后,煤炭产能将大幅提升,公司产品 and 成本优势将进一步凸显,我们有信心笑到最后……”在该公司综采队5月11日早班班后会上,生产副总经理马兵范和大家坐在一起,讲述了企业当前和今后的发展优势。综采队党支部书记宋永行告诉笔者,这是马兵范到区队讲的第三堂课。

进入5月份,该公司详细排定了“分管领导挂靠区队宣讲时间安排表”,要求每名分管领导到挂靠区队宣讲次数不少于3次。

“听了马总宣讲以后,消除了心中担忧,我对公司的发展信心十足。”综采队员王毛国强说。

讲应对市场挑战的措施办法,也是他们宣讲的重点。“我们虽然左右不了市场,但是我们可以做好自己。每个人要从身边的小事做起,为企业生存发展出力,比如提高自身业务技能、对回收的废旧材料重新加工制作……”5月17日,在该公司综掘一队学习室,内部市场结算中心主任李浩龙的宣讲赢得了大家共识。

“形势任务教育宣讲转变了员工工作观念,人人都工作中算着干,4月份区队工作效率同比提高7%,掘进进尺同比提高8%,材料费节约近6万元。”巷修队队长郑德学高兴地说。(李鹏飞)

大淑村矿：老职工讲故事谈经历传递好声音

“当时企业的煤卖不出去堆积成山,很多厂子处在半生产状态,干部职工大量下岗待业,一个月收入只有200元左右,企业面对如此困难还是渡过难关。进入煤炭黄金十年后日子慢慢过好,你看,很多职工有车有房。所以大家要相信企业,相信集团公司,一定能渡过难关!”这是经历过上世纪97、98年煤炭困难时期的老职工在冀中能源峰峰集团大淑村矿开拓区值班室讲故事谈经历传递好声音的情景。

今年以来,煤炭市场旺季不旺,煤价持续走低,大淑村矿开展了老职工讲故事谈经历传递好声音巡回宣讲,该矿宣传部对各个单位进行调查访问登记,把经历过97、98年煤炭困难时期的老职工组织起来,组成由27位老职工讲故事谈经历传递好声音巡回宣讲团。利用周二、周五职工学习日时间,通过老职工的经历和感受,谈当时的企业和生活是如何困难、如何艰难,最后又是如何度过困难时期。先后进行31场传递好声音巡回宣讲,同时,通过现场交流和一对一讲解,把企业形势与大家讲清楚,让干部职工理解企业,相信企业,一起共渡难关。

通过老职工讲故事谈经历传递好声音巡回宣讲,极大鼓舞了该矿干部职工的工作干劲,坚定了干部职工共渡难关的信心。(赵振考)

班组是企业的最基层的组织,也是企业各项管理的基础。搞好班组和谐建设,也就奠定了营造整个企业的和谐氛围的基础。该矿在和谐班组建设中扎实开展好六小活动,结合“人人轮流当安全值班长”活动营造班组和谐互助小环境。每月班组班务会,跟班副队长参加,让职工有话可说、有话说;各班选树自己的典型,给予适当奖励;每月班组长找职工谈话,了解职工的思想动态;队部板报建立自己的班组建设园地;每个班组建立职工工作、生活小档案,掌握职工的基本情况;在班组职工中间开展征集小点子活动,并进行评比奖励。通过六小活动的开展班组凝聚力、向心力得到极大巩固,班组职工主动与班组长或共有互通信息,互相帮助、支持,和谐班组建设工作达到极大提升。

班组建设“满园春”

该矿在充分理解人,尊重人的基础上,通过在和谐班组建设中适当引入竞争激励机制,班组建设在一定程度上达到了“四两拨千斤”的效果,和谐班组建设取得喜人变化,班组管理实现五大提升:一是班队长开始由“教育客体”向“教育主体”提升,班队长都是解疑释惑人,员工素质提升更快捷;二是班队长由“实干型”向“管理型”提升,班组长主动去学习、提高,也为队长“抓大事”,强化全队各项管理创造了条件;三是班队长实现了由“幕后”走上“前台”的提升,员工参与管理的主观能动性得到充分发挥;四是班组从“松散型”向“团队化”管理提升,班组凝聚力、战斗力明显增强;五是班组职工从传统的“灌输学习型”向“自主学习型”提升,职工队伍素质悄然在发生变化,和谐班组建设推动了钱营孜矿安全健康的发展。

(李继峰)