

对构建安全本质化矿井的思考

■ 郑宝庆

当前,打造安全本质化矿井,为矿井的可持续发展奠定坚实的基础显得尤其迫切。

一、努力构建安全本质化矿井,树立正确的理念是根本

思为行之先,有什么样的思想,就会有什么样的行动,树立正确的安全指导思想至关重要。人是安全生产的实践主体,是安全生产系统的关键因素,因此,要搞好安全生产,必须坚持以人为本,发挥人的积极主动性,使职工思想从“要我安全”向“我要安全”转变。去年以来,某煤矿围绕怎样摆正安全与生产、安全与效益的关系,怎样在思想上、行政管理、经济分配、监督检查方面保证安全第一进行了探讨,形成了以“123456”为内容的安全文化。即上上下下牢记“安全工作不怕一万,就怕万一”的教训,严格执行“80/20”(管理人员负更多的安全责任)和“99+1=0”(瓦斯超限就是事故)两项制度,树立“违章作业就是自杀,违章指挥就是杀人”,对“三违”或者事故不惩处就是纵容杀人”三个观念,坚持“违章的话不能听,冒险的活不能干,分心的事不能想,违纪的事不能办”

四项原则,做到抓操作要有恒心,抓质量要有细心,抓“三违”要有狠心,抓帮教要有耐心,人人要有责任心“五个有心”,时刻想到“发生事故,个人就失去全部,家庭就失去支柱,亲朋就失去幸福,单位就失去利益,责任者就失去岗位,企业就失去效益”六种后果。在工作中做到没有“安全第一”思想的人不能进管理岗位,没有责任心的人不能上岗,自律意识差的人不能单独作业。要求各级管理人员必须做到:不管哪个领导安排的工作,要始终保证安全第一,工作时间再紧,也要始终保证安全第一;生产条件再好再差,要始终保证安全第一;人员再紧,也要始终保证安全第一;不论什么处罚再大,也要始终保证安全第一。

二、努力构建安全本质化矿井,加强正向引导教育是关键

职工正确安全理念的养成,靠的是引导教育。当前,在安全生产教育上,往往出现针对性不强,职工兴趣不高,引不起教育者和受教育者的共鸣,安全教育效果很难保证。要实现安全生产以人为本,必须狠抓安全生产的正向引导教育。去年以来,我们围绕“矿上抓安全就是为我安全”、“不违章能不能干活”、“矿上抓

安全与职工利益是否矛盾”、“矿上抓不如职工自己抓”阐明事理,加强教育,并且组织开展安全演讲,安全知识竞赛、“区队管理人员讲安全”、“矿井安全生产我该怎么办”等大讨论,坚持“安全教育每班安全提醒、每周二次安全教育学习、每月一次安全薄弱人物排查、每月组织一次全员培训”四个一安全活动,定期举办安全事故案例展览,安全教育循循善诱,职工身心全程参与,安全心理双向交流,触动了职工心灵,体现了亲情,拉近了教育者和受教育者的距离,彻底改变了“矿上抓安全,职工千方百计逃避被“抓”的心理。

三、努力构建安全本质化矿井,标准化管理是基础

安全生产的好坏,是检验安全管理的基础性要素。多年来,从安全生产实践经验中总结提炼出来的各项规定、制度可以说非常完善,而使这些制度规定在现场失败的原因,不是制度规定不符合现场实际的要求,而是管理者和职工对现场疏于管理,造成管理失衡,有效的制度、规定没有在现场得到落实。加强安全质量标准化管理,就是在保证投入的条件下,从研究、规范人的思想行为入手,使职工进入工作岗位开

始,一举一动都有标准可依、都能按规程和规定进行作业管理。要加强标准化管理,首先要加强人的标准化意识和行为的管理。是否重视标准化管理,关键在于各级管理人员。各级管理人员担负着执行命令和决策、传达贯彻上级一系列安全生产指标的责任,管理人员的标准偏差,势必影响职工对安全生产的工作态度 and 认识,就会造成职工得过且过、侥幸蛮干,对安全生产的影响是不言而喻的。因此,要坚持 80/20 的原则,也就是说,管理人员要负有更多的安全责任,对那些安全意识淡薄责任心差的坚决给予调整,把安全意识牢固、责任心强的人选拔上来,为安全生产提供有力的组织保证。其次,管理要突出重点,特别是对“一通三防”、矿井防治水、顶板管理、提升运输等工作,要进一步完善各种管理制度和办法,采用新的技术、设备和工艺,切实加强重点治理区域的管理,把隐患消灭在萌芽状态。另外要大力开展创造“精品工程”活动,深化整治。抓安全工程治理,要有精品意识,通过管理出精品,建设“放心工程”和“名牌工程”,使各项管理真正落实到标准化上,从而打牢安全生产的基础。

四、努力构建安全本质化矿井,加大监督

让老板看到你

■ 闫伟

当我们抱怨老板不公平时,或许并没有意识到,职场成功与否是由三个要素组成的,即专业表现、个人形象、能见度。

前不久看到一项调查,38%的受访者认为老板主动看到了自己的工作,27%的被调查者认为通过“暗示和提醒”,老板才看到自己的工作成绩,更有35%的人认为老板根本看不到自己做了什么。

混迹职场肯定会存在一些“时运不济”的人,他们往往工作的比别人努力,得到的却并不多,甚至有时候,明明事情是他做的,功劳却算到了别人头上。当我们抱怨老板不公平

时,或许并没有意识到,职场成功与否是由三个要素组成的,即专业表现、个人形象、能见度。其中能见度所占比重为60%。从某种意义上说,职场考验的不是你是否做得好,而是是否懂得醒目却又不起眼地亮出自己。

作为一名职场人士,应该知道清楚地区分开自己的优势和劣势,在合适的时间,合适的地点适时地把自己的优势摆到领导面前才是你该做的,没有任何一个领导会有时间来体察每个员工的工作情况,他们只能通过你的工作总结或者在闲谈时候的聊天当中来察觉你的工作能力。所以,职场的人必须知道怎样在领导面前来突出自己而又不会显得另类和锋芒毕露。

美国企业持续领先背后的人才战略启示

■ 侯立

人才是兴业之基,立国之本。事实表明,一个国家,一个地区社会经济的快速发展,归根到底靠人力资源支撑。纵观世界各发达国家,谁在人才争夺战中取得先机,谁就赢得了世界市场,这其中,美国无疑是最大的赢家,支撑其始终保持稳健发展和领先地位的人才战略,值得我们借鉴和深思。

美国自1776年建国至今,不到250年时间,却能够迅速成为世界强国乃至超级大国,其中的影响因素是多方面的。但有一点可以肯定,就是与其吸引和集聚世界各地的优秀人才并注重人才的培养使用是分不开的。而200多年来,正是不断创新、日趋完善的人才战略,有效推动了美国的资本化、市场化和国际化的进程,支撑了美国的迅速崛起、快速发展和持续繁荣。

重视本国人才培养

本国人才培养是美国人才资源开发战略的最主要方面。一是重视发展教育。美国自20世纪50年代末就视教育为国家发展的基础和人才培育的关键,它们把发展教育作为国家的战略重点。早在1958年就通过了《国防教育法》。小布什执政不久,制定了《美国200年教育战略》,该战略的宗旨是:至少在本世纪最后10年的所剩时间里,实现《国家六大教育目标》,彻底改革美国中小学教育模式,不拘一格地创办全球第一流的中小学校,从根本上提高全体美国人的知识和技能水平,使美国在21世纪保持世界头号强国地位。二是扶持大学发展。美国政府不断加大对大学的投资,更新大学的教学和研究仪器设备。近20年美国所获的诺贝尔自然科学奖中,在大学工作的科学家占90%。目前美国共有3400多所高等学校,其中国家级就有228所。三是重视并发展以社区学院为主的高等职业教育。美国的社区学院或可称为“两年制大学”,大多是公立学校。它提供两年大学一般课程教育,学校会颁发副学士学位(Associate Degree),学业完成可以转到四年制大学或学院继续念书,许多学分都是四年制大学承认的。申请入学条件要求一般都比四年制大学较低,所以学生较易申请入学。目前,其社区学院占美国高校总数的40%。四是重视继续教育及培训。1966年美国颁布《成人教育法案》,从法律上保障继续教育的发展。为鼓励企业对员工开展继续教育与培训,联邦政府还在税收政策上予以优惠,允许企业将教育开支列入成本,免于征税。且继续教育不受年龄、身体状况等因素限制,特别是对60岁以上及残障人士继续教育还有减免相关费用等政策支持,因此,在美国六七十岁仍然攻读并获得硕士、博士学位的现象并不罕见。

广纳外国优秀人才

通过采取各种手段吸纳、引进、利用外国优质人才资源是美国人才战略的又一重要手段。一是通过向技术移民政策倾斜广泛吸纳各国优秀人才。美国《移民法》将引进专业技术人员作为重中之重,简化外国专业技术人员赴美工作、学习和经商的申请程序。二是通过发放工作签证方式吸收更多高科技人才到美工作。长期以来,美国政府通过放宽移民限制,增加签证名额等政策措施,为外国优秀人才在美工作和定居创造条件,其中一项重要内容就是增加H-1B短期工作签证额度。为了缓解H-1B工作签证短缺现象,美国国土安全部在2008年4月宣布,将理科类、科技类和工程类F-1签证学生毕业后的实习期

由12个月延长至29个月,为美国留住紧缺人才开辟了快速通道。三是将外国留美学生作为重要的人才后备力量。数据显示,美国工程和数学博士学位获得者中,约有半数为外国人;创新成果专利申请中,约有50%为外国人;据美国国际教育研究院提供的最新数据,2013年留美外国人数近82万人,较上年增长7.2%。这些优秀的外国学生为美国社会带来了新的活力,成为美国科研水平领先全球的重要因素。同时,他们缴纳的学费和生活费不仅带来了巨大的经济利益,还推动了学校科研项目研究,促进了美国大学科研水平的提高。四是通过国际科技合作,在“互利原则”下利用别国的人才资源优势。美国常常利用对外经济援助或科技交流合作的机会,在协议中附加鼓励人才流动的条款,非常隐蔽地推动受援国或交流国顶级人才向美国流动。同时,借助奖项或资助项目套牢顶级人才,如美国科学基金会规定获得总统青年科学家奖、工程创造奖等奖项的外籍候选人须先办理“入籍”手续。此外,大力宣扬美国式的“自由、民主、人权”观念及美国的生活方式,吸引竞争对手的顶级人才。五是直接到其他国家办企业或设立研究机构,抢夺所在国的人才资源。如著名的英特尔公司、微软公司、朗讯公司、国家半导体公司和摩托罗拉公司都分别在各个不同的国家创建研究开发机构,直接网罗这些国家的高级信息技术人才为其所用。

注重创新意识的培养

美国的教育深深渗透着创新意识的培养,一个美国三年级的小学生,他的家庭作业可能是“怎样看待美国的昨天和今天?”或者“二战中,如果你是杜鲁门总统的高级顾问,你将对美国投放原子弹持什么意见?”这就是美国的启蒙教育,立足于探索、立足于个性、立足于设想的理念。不仅如此,美国政府从建国开始,一直鼓励普通群众,特别是技术工人,不断地创新、创造。在科技创新方面,一方面对于海外开拓、国外创业的人提供必要的资助,政府在冒险者、投机商维护本国利益的前提下,许诺成功之后的高额奖励资金;另一方面,强制已有或新成立的大中型企业,必须从成本或者利润中留出一定比例的研究开发经费,用于开发新产品、新技术,违者重罚。

近年来,伴随世界各国对高级人才的重视以及对人才流失警惕性的提高,美国高级人才的引进成本也不断提高,美国政府更加重视对国内人才素质的提升,把发展教育、培养人才提升至事关国家安全的战略位置,将加强科学、技术、工程和数学基础教育视为美国人才战略的重要支柱。2009年11月23日,美国总统奥巴马倡议发起了“创新教育”活动,由政府、企业和民间团体共同推动,从课外活动入手,用十年时间进一步提高美国学生的创新能力,向优秀科研人员提供资金支持,为他们在事业起步阶段提供创新条件。美国能源部于2010年1月宣布,将在未来5年为美国大学和科研机构的69名优秀科学家提供8500万美元的研究基金,推动科技创新。

营造人才集聚良好环境

美国高于任何国家一筹的人才战略,最大程度地保障和落实了每个来美国对其有用的人才,能够在美国充分享有公民权利,使他们心甘情愿地为其国家建设默默无闻、任劳任怨的增砖添瓦。如英特尔公司的创始人葛罗夫就是从匈牙利逃到美国的犹太人,许多

是保障

安全监管本质上也是一种管理。安全管理要坚持依法办事,严惩违法违纪行为,是安全生产的重要手段和基本保障。对违章者的漠视就等同于对按章作业者的否定,就会助长违章者一而再、再而三的违章行为,对安全生产没有半点益处。因此,保证各项安全规章制度的严肃性,做到有法必依、执法必严、违法必究,树立风清气正的安全环境,就要对干扰、阻挠和破坏安全生产制度规定的单位和个人依法惩处。2006年以来,某煤矿严格执行矿、井、队安全生产经营管理人员下井带班制度,与职工同上同下,做到关口前移,重心下移、过程管理,在红旗井安监站分片、盘区设置了安全检查员,在安全通管理部设立了考勤督察员,在每个采掘队设立了专职安全负责人,建立了管理与检查、督察相配套的特色管理模式,同时,进一步深化、细化了安全评价,对评价出现的问题严格按“五定”原则进行整改,对安全检查员制定了考核办法,为加强安全管理,增加了安全检查员。为增强安全检查员的工作责任心,重新制定了安全检查员工作职责及考核办法,各安全检查员所负责区域发生重伤以上事故,给予50—200元的处罚,发生工亡事故扣当月应发工资的40%。安全检查员认真履行职责,辖区实现安全生产,年末一次性给予考核奖励。提高了安全检查员的素质和工作质量,使安全检查杜绝盲区,漏洞。(作者单位:山东能源肥矿集团曹庄煤矿办)

宣贯核心价值体系 打牢和谐矿区思想道德基础

■ 徐瑞

社会主义核心价值体系是社会主义意识形态的本质体现。构建和谐矿区是构建和谐社会的一个重要方面。核心价值体系是落实科学发展观、构建和谐矿区的根本思想基础,是广大干部职工的共同精神力量。社会主义核心价值体系进一步明确了思想道德建设的根本,抓住了意识形态工作的关键,为做好新形势下的宣传思想工作和精神文明建设指明了方向。

一、树立和谐理念,提高广大员工对企业的认知感和认同感,为和谐矿区建设提供坚实的思想基础。企业理念是企业文化的核心内容,是最能体现企业个性、促使并保持企业正常运作及长远发展而构建的反映企业经营意识的价值观体系。大力弘扬企业理念,有利于引导和激励公司广大员工心系企业,勤奋工作;有利于增强企业的凝聚力、向心力和竞争力;有利于提高企业的社会认同度、美誉度和信任度,推动企业不断开创新局面。作为一个老企业,有着深厚的文化底蕴,靠特有的文化理念,引领企业不断取得新成就。形成了“以人为本、改革创新、追求卓越、共创辉煌”的企业理念,和“爱岗敬业、尽心尽责”的职业道德观,实践和追求“诚信、务实、高效、创新”的精神,坚持扶危济困、共同富裕、义利兼顾、德行并重、发展企业、成果共享,最终形成了“为社会尽责,为企业尽力,为家庭尽心”的核心价值观念。

二、培育和谐精神,提高企业凝聚力和向心力,为和谐矿区建设提供牢固精神纽带和强大精神动力。形成奋发向上的精神力量和团结和睦的精神纽带,是打牢全体职工共同奋斗的思想基础。通过大力弘扬企业和谐精神,可以最大限度地形成对企业核心价值体系的广泛共识,产生凝聚力和向心力。矿党委提出了建设科学发展、富庶和谐曹庄煤矿的愿景。科学发展包括:突出以人为本,挖掘最大潜能科学精细管理,彰显文化作用,安全稳定发展,经济效益日益攀升等。富庶和谐包括:矿兴民富,丰衣足食,物质涌流,生活殷实,政治清明,公平正义,言论自由,成人达己,仁者爱人,心平气和,风正民朴,祥和坦然,见贤思齐等内涵。为了达到目标,筑牢了坚实的基石:安全稳定、长治久安——人文基础;干部示范、一身正气——政治基础;提高效益、加快发展——经济基础;提高收入、惠及职工——物质基础;润物无声、和风细雨——思想基础;广泛参与、丰富多彩——群众基础。企业只有不断提升和大力弘扬企业和谐精神,才能让一切创造新生活的活力和源泉竞相迸发、充分涌流,让自尊、自信、自立、自强的精神成为广大职工意识的主导,让忠诚企业、爱岗敬业的职业追求成为广大职

工的不竭动力。

三、做好舆论引导,提高落实核心价值体系的针对性和指导性,为和谐矿区建设营造浓厚的氛围。和谐矿区建设离不开正确引导和宣传。紧紧围绕企业改革发展稳定和谐大局,做到定位准确、导向正确,不断提高舆论引导能力。大力宣传以“为社会尽责,为企业尽力,为家庭尽心”的“三为三尽”为核心的企业核心价值体系。为社会尽责,就是要在社会上做一个好公民,承载社会责任。社会的进步、国家的繁荣,需要靠每个人的努力。只有为社会付出努力、尽到责任,才会被社会认可。要不断增强职工“天下兴亡,匹夫有责”的意识,自觉践行社会责任,为建设美好的明天,奉献智慧,贡献力量。为企业尽心,就是在企业做一名好员工,努力为企业创先争优。企业兴我富,企业衰我穷。为企业尽力是每名职工的使命所在,也是做一名合格员工的紧迫条件。要引导职工以一种不畏困难的紧迫感和饱满的精神状态,以一种敢于攻坚的勇气和勤奋进取的干劲,努力工作,在各自的岗位上争一流,全面完成我矿当前的各项任务 and 长远工作目标。为家庭尽心,就是要在家庭中做一名好丈夫、好妻子、好父母、好儿女。家和万事兴,家庭在社会建设体系中具有极其重要、不可取代的关键作用。家庭和和睦睦,才会为职工努力干好工作提供思想保证。

四、建设和谐文化,增强宣贯核心价值体系的广泛性和包容性,为和谐矿区建设提供坚实的道德基础。核心价值体系是建设和谐文化的根本内容。和谐矿区建设既需要有雄厚的物质基础、坚强的政治保障,也需要有良好的思想文化条件。建设和谐文化,既是构建和谐矿区的重要内容,也是实现企业和谐的重要保证和精神支撑。把培育和弘扬以“八荣八耻”为主要内容的社会主义荣辱观作为和谐文化建设的根本任务,在全矿大力开展“社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德”主题教育活动,大力弘扬尊老爱幼、男女平等、邻里和睦的传统美德,积极营造平等友爱、融洽和睦的人际环境,培育和建立良好的社会道德风尚和良好的人际关系;把在全矿大力培育和强化诚实守信意识和良好社会心态,作为和谐文化建设的主要内容,不断提高职工群众的公民意识、民主意识和守法意识,推动形成自尊自信、理性平和、积极向上的态势;把在全矿大力开展和推进群众性文化体育活动作为和谐文化建设的基本抓手,以构建“没有血缘关系的曹庄矿大家庭”为目标,开展和谐社区主题实践活动,深入推进“创生态环境、树文明新风、建和谐矿区”主题创建活动。不断拓展文明创建活动领域,扩大覆盖面,增强实效性,形成全矿讲文明、讲和谐、树新风的良好氛围。(作者单位:山东能源肥矿集团曹庄煤矿)

为美国做出杰出贡献的人恰恰都不是美国本地人,这其中也包括历代许许多多黄皮肤、黑头发、黑眼睛的中国人。

美国对世界各国精英人才的吸引力,不仅仅是较高的薪酬和优越的生活条件,更多的是美国社会文化中尊重个人价值的人才理念。美国是个开放式的移民国家,不管是美籍还是外籍,只要是真正的人才,不论种族、血统、背景、地位,都会得到重视和重用。而且,美国的社会文化始终将人的价值放在第一位,崇尚个人自由,鼓励冒尖和张扬个性,宽容失败,形成了有利于人才成长和取得成就的社会文化环境。资料显示,在美国59%的高技术公司里,外籍科学家和工程师占90%;计算机产业领域的博士中50%以上是外国人;在集中了美国90%半导体产业的硅谷,绝大部分技术人员来自中国和印度。

美国人才战略的启示

近年来,随着我国国民经济的飞速发展,无论国家、政府还是企业,在高度重视人才资源、大力实施人才强国(强企)战略上,都上升到了不同以往的高度。“国家兴盛,人才为本”。党的十八大报告中明确指出:“坚持党管人才原则,把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来;广开进贤之路,广纳天下英才,是保证党和人民事业发展的根本之举。”而面对人才需求巨大,但自身培养数量严重不足的问题,美国的很多经验做法,对正处于转型升级关口的中国企业特别是国有企业来说具有十分重要的学习和借鉴意义。

坚持以人为本,牢固树立人才优先理念。人才战略不仅要体现在理论上,更要落实在行动上,体现在文化中。要持续不断地将人才投资、人才优先发展、人才引领创新发展等理念渗透到各类用人单位,积极通过人才培养选拔,特殊贡献激励、领导重点联系等措施进一步营造关爱人才的良好氛围和“开放文明、和谐包容”的人文环境,使各类人才在企业有归属感、价值感和成就感。

坚持为我所用,全力以赴开展引才引智。将人才引进作为人才发展的重要战略是一条行之有效的“捷径”。要根据企业实际需要大力实施各类引才计划,积极引进不同产业转型升级和战略性新兴产业培育发展中紧缺的中高级人才。同时,大力推进企业与高校院所开展产学研合作,不断创新校企合作模式,有针对性地引进高校和科研院所的人才资源和智力资源。

坚持平台建设,切实用好活用各类人才。人才管理应“因材施教”,对于高层次人才,可以通过设立研发中心或者与高校合作走产学研合作之路,既满足企业生产需要,又能在大平台上展示企业形象。对于高技能人才,宜采取培养和发展的角度进行优化,充分实现一线工人的发展愿望,满足其职业发展要求。此外,要多方育才,让员工多岗位历练;就地取才,注重在内部培养提拔员工;因才量才,定期评选岗位能手,推广创新典型;大胆育才,提拔年轻人担当业务骨干,赋予其创新权,自主管理的机会。

坚持优势聚才,着力打造人才生态环境。人才环境和人才市场是影响人才流动的关键因素。应加快企业高层次人才创新创业平台建设,大力建设创新型人才、技术创新项目、高层次人才工作站等创新载体,为人才发展提供更加宽广的平台和空间。加快人才服务体系建设,构建人才服务网络,健全人才服务通道,不断创新人才服务方式,提高人才服务水平,使人才无后顾之忧,从而为企业持续健康发展发挥其无可替代的积极作用。(作者单位:山东省交通运输集团有限公司党委组织部)