

埠村园区：“黑领”矿工的精彩人生

在山东能源淄矿集团埠村园区埠村煤矿，有这么一群“黑领”矿工，从参加工作那天起，或因父辈的传承，或由于内心的热爱，他们把美好年华和智慧献给了矿山，在平凡工作岗位上演绎出精彩人生的事迹，以下几位，就是他们中的代表。

生技部“创效达人”

很多人将矿山工程技术人员形容为矿山创效先锋队，那么生产技术部掘进副部长郭顺路就是这支团队中的创效达人。郭顺路从上学就非常喜欢工程技术知识，大专毕业后，他学的专业就是采掘工程专业。毕业后，郭顺路被分配到埠村煤矿，凭着热爱和兴趣，郭顺路二十年来始终坚守在掘进技术岗位上，现在成了生产技术部的掘进副部长，创出了靠技术降本、靠技术创效的优异成绩。

“我们研究的薄煤层条带回采工作面撤面机械拖运柱梁技术，它的一个亮点就是在工作面溜子链轮宝壳作滚筒，配上一根钢丝绳和一个帆船式拖筐，将工作面回撤下来的柱梁机械拖出去，很省力，效率特高。”说起自己的设计，郭顺路很兴奋。

埠村煤矿属于薄煤层条带开采，采煤面搬家回撤面回撤柱梁频繁，工作量大，职工劳动强度高。原来回撤柱梁都是职工由下而上分段摆开，

人力把几十斤到上百斤重的支柱和顶梁拖出工作面，托运过程中，还因为底板倾角大造成物件下滑磕碰人体，存在安全隐患。

针对这种情况，醉心创新设计的郭顺路坐不住了，他又是跑现场调研，又是查阅安全技术资料，在总结拖运柱梁经验和对安全进行分析研究后，他终于设计出撤面机械拖运柱梁技术，简称机械式柱梁拖筐。简单实用的机械拖筐，有效解决了原有的问题，还产生出近50万元经济效益。

在郭顺路等人的影响下，生产技术部形成了抱团创新氛围，他担纲创新和由他指导基层职工创新完成的18项技术成果，已累计产生效益100余万元。

机修厂“电焊大拿”

今年43岁的孟凡辉，已在机修厂电焊岗位上连续工作了20年。自参加工作起，他就树立了自己的目标，那就是成为“电焊大拿”。

“操千曲而后晓声，观千剑而后识器。”为了快速掌握和精通电焊技艺，他除了拜师学艺，还自费到书店购买了《金属焊接教材》《电焊技巧》等书籍。为了掌握高难度焊接“仰焊技术”，他一连三个月坚持在车间加班，再造仰焊平台，对着工件焊接，每次焊完后，再与老焊工的作品进行比对，从中找出差距，再一遍遍地补习操练。边学习边实践，不到两

年，孟凡辉就对仰焊的运条工艺、焊接技巧、焊接速度和焊接美观度要领全部掌握起来。

在焊接过程中，孟凡辉也是个追求不止的人。他发现双手焊不仅是一项绝技，而且对一些“特殊焊件”能使焊接速度更快、更便于焊件快速融合。但要学会双手焊技艺并非易事，由于一直都是手持焊枪的习惯，双手握着焊枪一会儿功夫，手就抖得厉害，而且感觉浑身不自在，每次练一段时间，工作服会被浸湿。一直不得要领的他一天休息的空档，看到厂里两名女同事在练“金鸡独立”，稳稳地站在原地，他就上前讨教。她们说那是瑜伽的动作，练习时讲究心平、气稳，注重调节呼吸。得知自己急于求成的毛病后，他每次练习时，重新调整了自己的心态，很快就能用双手长时间稳稳地握住焊枪了。再经过一段时间的练习，孟凡辉成功掌握了双手仰焊技术，并在集团公司的技能大赛中，以高超的技艺力挫群雄，夺得双手仰焊冠军。

有了成功，孟凡辉的学习热情更高了。他的目标是，精雕细琢、仰焊技艺，带出一批焊接全能徒弟。他就这样在岗位上坚持不懈地学练电焊技术，朝着自己心中的目标努力，乐此不疲。

掘进队“机电名医”

在埠村煤矿，提起张绍江的名字，大伙都

称赞他是“机电名医”。“技术高，带兵有方，管理有一套”，是很多人对他的评价。多年来，张绍江带领的维修班实现了零事故、零故障、零隐患。

张绍江在多个掘进队干过维修班长，是个常胜将军，所以，大家很赞他，也很佩服他。其实，管理不是张绍江唯一的特长。他还有一手绝活：听诊判断故障。掘进队管辖范围内的电气、机械设备出了问题，他趴上去一听，就能准确作出判断。一些“疑难杂症”，经过张绍江的“治疗”后立即“痊愈”。“十年磨一剑”，“名医”可不是一天炼成的。为了尽快掌握掘进设备“管、用、修”方面的技术，张绍江边学业务理论知识，边做好日常设备故障记录，工作十多年，仅大小故障记录和维修知识他就记了上万字。根据这些“病历文字记录”，他把每种设备的“常见病”和“突发病”都分门别类地规整在一起，方便查阅。

张绍江还“广收门徒”，把自己的经验和判断设备故障快捷检修法相结合，向其他维修工推广。他作为班长，还把技术与责任相结合，对班内维修工实行安全、绩效考核，并针对维修中的问题，建立了掘进设备动态巡查表和掘进设备常见故障排查表，有效地提高了检修质量和工作效率。

(刘连聪)

任楼矿机电科党支部 强化党员管理 增强支部凝聚力

任楼矿机电科党支部紧紧围绕“四有”党支部创建目标，充分发挥党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，通过开展“党员积分制”活动，对党员日常管理实行量化考评、动态管理，激发了党员队伍的整体活力。该党支部被该矿评为“模范四好班子”荣誉称号，“党员积分制”党建品牌活动在全矿进行推广。

分类量化考核，力促党员多作为。该党支部将支部内的党员、预备党员、入党积极分子纳入到“党员积分制”日常管理考核范围。党员日常工作实行百分制量化考核，其中日常行为积分与员工评议积分比例分别为70%和30%。日常行为积分以日常学习、组织安排、遵纪守法、隐患排查、反“三违”等13种日常行为划定分值考量。38名党员被分为了4个党小组，每月由党小组组长对其管辖范围内的党员进行打分考评，出现违规行为为标准的给予2分至40分不等的减分。对于见义勇为、责任团队创新和技改等8种行为给予适当加分。

“我们对党员”实行一月一打分，一季一考评”，党员季度积分以60分为及格的底线，对于60分以下的不称职党员将由党支部书记进行约谈，连续两个季度被评为不称职党员将被调离工作岗位。对积分在95分以上的党员给予优秀党员称号，并纳入矿评先评优考核推荐范围，让党员有压力的同时更增添了动力，时刻提醒党员要少做行为减法，多做行为加法。”机电科党支部书记马强说道。

强化积分应用，发挥党员先锋性。兰法平是机电科的一名普通党员，也是实施“党员积分制”活动以来“积分榜”一直居前的党员代表之一。在“电工”这个对技术起点高、培养难度大、人才流失率高的岗位工种，兰法平一干就是30年，先后有50多项技术创新项目在实际生产中得到应用。靠着摸索总结的理论和实践知识，他还主动承担了“带徒弟”，培训员工的重任。在刚刚结束的矿并大修工作中，他主动挑起夜班检修的大梁，保证保量的完成了各项检修任务，被矿评为“优秀共产党员称号”。

机电科党支部自实行党员“积分制”管理活动以来，党员队伍的整体战斗力和影响力得到了很大提升，地面提升及井下原煤运输系统事故影响率同比下降了80%，有力带动了各项工作的开展。(田晓艳)



邹庄煤矿：职工代表视察抓维权促发展

日前，安徽淮北矿业邹庄煤矿工会组织职工代表视察活动，重点对安全生产、劳动保护、后勤服务、防暑降温举措落实等工作开展视察，发挥职工代表参与矿井民主决策、民主管理和民主监督的作用，维护职工的合法权益，促进企业发展。

图为该矿职工代表分别开展安全视察和后勤服务工作视察。宋贤芹 摄影报道

古城煤矿筑起“青字号”安全防线

“把青安岗员的身份亮出来，不仅能够更好地监督现场安全，及时发现和处理“三违”及安全隐患，而且岗员的言行举止、工作态度、安全行为也同时暴露在大伙的监督之下。”山东能源临矿集团古城煤矿团委书记孟庆科说。

为充分发挥团员青年在安全监督管理中的“哨兵”作用，近年来古城煤矿团委把“抓青工、保安全”作为矿井安全管理的重要组成部分，突出“安全生产，青年当先”工作主线，创造性地开展青年安全监督岗、示范岗活动，在全矿筑起了一道坚实的“青字号”安全防线。

古城煤矿团委把青安岗示范创建活动纳入安全管理整体规划，今年选聘了60余名懂业务、负责任、能力强的青工担当青安岗员，并覆盖到所有生产班组中，建立了总岗、分岗、岗员三级青安岗组织，消除了组织建设的盲区和空白点。

该矿团委充分利用广播、电视、板报、宣传栏等宣传载体，不断强化青年安全文化建设和宣传阵地建设。通过“安全一条街”、“安

全知识竞赛”、“安全知识进区队”、“井口安全文艺慰问”、“学雷锋在行动”、“青工安全素质提升工程”、“青年安全恳谈会”等活动，把安全宣传教育阵地搬到区队、班组、餐桌、家庭，大力宣传安全生产方针和各项安全法律法规，有效增强了青年职工安全意识，真正从源头上筑牢了安全工作思想基础。

日常工作中，古城煤矿团委在青工岗位技能提升上引入竞争机制，有序推进青工岗位技能振兴计划，深入开展青安岗责任区、青年安全示范岗、“岗员无三违，身边无事故”等各种形式的安全生产竞赛。积极开展导师带徒、安全隐患自查和安全创优等活动，增强青年职工安全操作水平，提高了青安岗员发现问题的洞察力、处置事故的决策力，使每一名青安岗员成为生产技术的能人、安全生产的标兵，从根本上杜绝“不安全行为”的发生。

此外，该矿制定完善了《青安岗员例会制度、上岗制度、汇报制度、培训制度、奖惩制度》，建立了较为完善的青安岗员聘任、管

理、上岗、信息汇报和考核奖惩等各项规章制度，有效地激发了岗员立足岗位抓安全的积极性，保持了青安岗组织的活力和实效。

同时，古城煤矿团委还开展了“在我身边无三违，争当安全示范岗”活动，划分青安岗员安全责任区，将安全生产责任、创建活动的各项任务落实到相应青安岗组和每个岗员，并分别签订责、权明确的安全生产责任状。按照突出检查与重点排查相结合、全面检查与局部检查相结合、自查与互查相结合的原则，不断加强青安岗查岗力度，持续开展周末“零点行动”等集中上岗、突击检查活动和“青年安全示范岗”创建活动，对重要工作地点、岗位进行全覆盖、拉网式安全大排查，有效杜绝了违章作业现象，有效堵塞了安全漏洞，保障了安全生产。

“1月至7月份，我矿青安岗共组织集中上岗319次，查处各类安全问题610条，整改率达100%。”古城煤矿安监处信息中心主任邵士亮介绍。目前，古城煤矿青年安全监督岗已成为促进矿井安全形势持续、稳定、健康发展的一支重要保障力量。(丁悦)

高温下的坚守

炎炎夏日，酷暑难耐。7月18日上午9点，离下班还有1个小时，笔者在中国平煤神马集团梨园矿宁庄井矿区转了一圈，被高温下的劳动场面深深感动。

来到该井综采支架场地，综采队8名职工正在紧张地安装着综采支架。挂钩、起吊、装车、摘钩头，维修工作在有条不紊地进行着。尽管他们头戴草帽，但豆大的汗珠从他们的脸颊一滴一滴滴落下来。指挥吊装的该队党支部书记王耀臣一边用袖头抹下脖子脸上的汗水，一边和高温炙烤的“移动车房”里的行车司机用手势交流着。

紧挨着的三铁维修场地上，5名职工正在烈日下焊制U型钢梁，脊背上被汗水湿透的印记清晰可见。由于眼睛被汗水滴的睁不开，还要不时摘下眼镜擦拭。在开拓队装料现场，翟建朝等3名职工挥汗往矿车上装网片、锚杆、木料等井下生产用料，电机车司机高冠超坐在像烤箱一样的驾驶室，边喝水边等着把装满矿车的物资材料运到井口准备下井，把装满矿车的矿车运到矸石山下。

虽然机电队溜槽组房顶拉起了防晒网，屋内一台落地大电扇在“尽职尽责”的工作着，但一进去依然热浪灼人，职工赵旭见正维修着头上的风钻，宋超群在清洗着损坏的气腿，因满手油污，无法擦去脸颊上的汗珠，就会一晃动一下头，任汗珠自由洒落。

副井口不远处，两名铁道工挥舞着铁镐和钢钎在更换运料道轨上的枕木，他们黑红的脸庞上豆大的汗珠摇摇欲坠。“只要不影响安全生产，我们流再多汗也值得。”看到我到来，杨青海一抹脸上的汗珠，憨厚地笑着说，那笑容如阳光一般。

望着他们，我在想，有了他们的坚守，煤矿的“春天”还会远吗？(卫红霞)

刘桥一矿“亲情化”管理 亲如一家人

今年以来，安徽淮北刘桥一矿强化服务型党组织建设，变管理为服务，变批评为激励，变上下级领导为朋友关系，大力推行“亲情化”管理。

“提高生产时效，提高施工质量，提高安全水平”是这个矿党委在生产方面主抓的重点。为创建一支观念新、素质高的党组织队伍，该矿提出了“向我看齐”的口号，在安全生产过程中，凡是遇到“疑难杂症”，党员干部率先想办法，解决问题，凡是遇到“危难险重”的情况，党员干部发挥引领作用，干给职工看，带着职工干，充分发挥表率示范作用，提高了队伍的凝聚力。

“缩短交接班时间，主要是为了提高工作效率，延长生产时间。”在“亲情化”管理中，该矿综采二区每一项政策或制度出台时，党支部书记李本成都要与心中有疑问的职工进行交流沟通，面对面对话，对员工提出的问题，耐心解答，解释疑惑，消除职工思想上的各种顾虑用“亲情化管理”，全面增强了党员干部的亲合力。

该矿还通过开展经常性的“串家门，知家情”活动，了解职工意愿、倾听群众呼声。他们要求每个支部定期组织党员干部进行家访或与职工谈心，相互交流感情，对家庭有特殊困难的职工进行积极扶持和帮助；对伤病职工及时进行看望慰问，使职工们真正感受到了党组织的温暖。(谭小虎)

冯营公司工会 “精神食粮”送班组

“看，这是我们班组长自己的书，这样的书真是太好了，比发给其他物质奖励还让我们高兴。有了这些管理书籍，我以后在班组管理上再不盲目了，为我们管理班组增添了精神食粮！”6月29日，河南能源焦煤集团冯营公司采煤队生产班班长梁杰谈到《怎样当好煤矿班组长》、《责任比能力更重要》等书后高兴地说。

进入6月份，该公司工会结合员工素质提升工程，以“创建学习型班组、打造学习型员工”为载体，在全公司大力开展了为基层区队、生产一线班组、“职工小家”赠书、送书活动，不断补充员工的“精神食粮”，鼓励和引导公司员工多读书、读好书，以读书促争先，以文化促发展。作为兵头将尾班组长更是需要提升管理素质、学习和掌握现代科学管理的方法，基于此共识，该公司工会专门向班组长“量身订购”了500余册现代班组管理丛书，这批班组管理宝典包括《煤矿安全基础管理》、《班组建设经验集锦手册》、《责任比能力更重要》、《班组长安全文化手册》、《怎样当好煤矿班组长》、《现代班组管理创新实务》等书籍，并把“精神食粮”发放到全公司80余名生产一线班组长的手中，即起到了人文关怀又让职工享受到文化大餐，拓宽了一线职工获取安全知识的渠道，提高职工安全文化素质，增强了职工对安全意识，深受职工们一致好评。该公司采煤队生产班班长梁杰一边翻阅着书籍一边说：“这可都是我们班组管理的新思路、新做法、新经验，让我们好好去学习，将这些经验运用到生产实际工作中，打造五好班组！”(王代华 郑淑娟)

“现场问政”堵塞管理漏洞

——兖矿集团济三矿职工代表民主评价活动侧记

李苏华

“不锈钢液阀体单价是一万六千五百元，是普通型的4.34倍，你选型的依据是什么？质量好还是价格低？”“损坏的这些配件，到底是配件的质量问题，还是人为使用的问题，或是现场管理的问题，哪一个更加侧重？”……

6月26日，一场别开生面的职工代表民主评价会在济三矿“火爆上演”，这既是该矿贯彻落实集团公司坚持顶层设计，扎实开展民主评价要求，也是该矿充分发挥职工代表民主监督作用，切实解决矿井经营管理工作存在问题，堵塞管理漏洞的有力举措。

第一，“2014年3月，选煤厂重介车间技术改造选用的不锈钢液阀体，它的使用寿命是普通型的4到5倍，能够有效减轻职工的劳动强度……”陈述席上，首当其冲的单位便是选煤厂。厂总工程师金吉元坦承，当时真是压力倍增。在这场红脸、出汗的“答辩会”中，该矿调研组从区队材料设备管理使用情

况入手，精心挑选出选煤厂部分积压闲置材料、主井滚筒衬项目、钻车大修配件计划项目、123下09工作面综机配件投入情况四个具有代表性的评价项目，组织职工代表“现场问政”。评价会上，15位评委根据这些项目在设备选型和计划编制的合理性、计划审批流程的规范性、配件质量管控、备用物资储存保养等方面存在的突出问题，现场提问和评价，实事求是、不留情面，氛围激烈。“开展民主评价活动，亮丑揭短不是目的……”该矿党委书记盛春海强调说，“通过剖析个案案例，揭露出事物背后的共性问题并深层次原因，揭短管理，并从制度、机制等方面纠偏改错、健全完善，保障矿井持续健康发展才是根本。”

第二，“钻车闲置了很长时间，你们是否对材料定期排查？”“你们今后怎么样处理闲置的设备？”“很感谢这位职工代表的提问，诚恳接受大家的意见，在材料管理方面，我们今后一定完善相关制度……”一个半小时的评价会上，犀利的问题一个接一个地抛向陈述

席。开门见山，直截了当，真是让台上的冒汗、台下的屏息。职工代表民主评价制度怎么样才能够根治疑难杂症？评价活动中，15名职工代表、相关专业技术人员紧紧围绕材料物资管理等经营创效中心工作，对这个矿的运转区、综采一区、选煤厂、综机办等单位的部分设备投入、材料管理情况进行认真质询评价，充分发挥职工代表民主监督作用，节支降本增效，堵塞管理漏洞，在职工群众中引起强烈反响，达到了揭示问题、强化管理、促进廉洁、提高效益的预期目的。“通过交流互动，暴露出咱们设备管理、计划的管理等方面存在着一定的漏洞和管理上的不足，也要求我们在当前严峻经济形势下，各个区队、部门要去认真履行、严格管理、堵塞漏洞。”济三矿机电科科长孟强的感触，代表了现场很多人的心声。

第三，你问我答。你问的如何，我答的怎样，在双方的互动交锋中，问题逐渐显现。评委根据被评价人的陈述和自己掌握的情况，对被评价人解释不够清楚、还存在疑问的进

行询问，双方现场问答。结束后，评委当场在评价表上做出“满意”或“不满意”评价，“满意”超过2/3以上视为通过，达不到2/3则为未通过。针对评价会上未通过项目，该矿将抓好跟踪调查落实，对项目承办人及相关责任人进一步调查落实，严格按照规定和权限实施追究问责。“本次职工代表民主评价会议是济三矿首次举办，这是一种民主管理新的形式，是阳光治企、民主治企一种新的途径，目的就是发挥职工代表的民主参与和民主监督作用。作为工会组织，今后这样的活动我们还要多举办，真正实现职工代表民主评价工作的常态化、制度化。”济三矿工会副主席皮悦蕾说。阳光是最好的杀菌剂，公开是最好的防腐药。民主评价制度，把企业物资采购、工程项目招投标、材料设备使用管理等职工群众关注的热点问题置于公开、透明的监督之下，起到了堵漏洞、降成本、强管理、提效益的作用，也激发了全体员工关心企业经营管理的激情，为矿井改革发展注入了强劲动力。