

安全月里“趣事”多

——铜川矿业公司王石凹煤矿开展安全生产月活动侧记

连日来,安全生产月活动开展得如火如荼。这不,在铜川王石凹煤矿就发生了几件“趣事”,成为矿工谈论的焦点。

安全帽“实名”

6月1日8点,矿采掘服务队皮带司机白书祥等人,统一头戴贴有姓名、单位、职务、工种等信息的安全帽,在井口排队等候入井。吕书学高兴地说:“原来听说过手机卡实名制和火车票实名制,没想到咱矿工的安全帽如今也实行时髦的‘实名制’了”。

自5月中旬开始,该矿分批次将采掘、生产辅助等区队1500余名干部职工姓名、所在单位、职务工种等内容制成反光膜,粘贴于安全帽两侧“统一”佩戴,以便纠偏制衡、安全督查。遇到突发事件,也可准确清查、组织人员快速撤离作业区,保证职工安全。矿安监科长白勤勤介绍说:职工安全帽“挂名”以来,职工从初期

的抵触,到现在呵护印有自己“大名”的安全帽,再到珍惜自己的荣誉,遵章守纪的多了,“三违”现象少了。

父子“话”安全

“到点老爸还未归,老妈心里寒风吹;一夜开门望几遍,盼望老爸早早归”小王话音未了,老王登场“我回来了”。6月1日16点,被工友们亲切地称为矿山文艺宣传“父子兵”的王建国、王超随矿安全月文艺宣传小分队走进掘进二队表演相声节目。

今年初,在建国的鼓励和感召下,从部队退伍的王超也和父亲一样成为一名矿工,有着近30年业余安全文艺宣传经历的王建国,以往都是和别人搭档演相声、小品,今年拉儿子“入伙”,父子齐上阵,配合默契不用多说,单是二人“不同”的身份,“相同”的容貌,站在台上还未开口,台下就已笑声一片。虽然安全宣传工

作只是父子俩的“第二职业”,但在安全宣教的舞台上,他们父子可是矿上的“明星”演员。

“双述”编快板

“入井前,准备好,防护用品不能少;自救器、安全帽、矿灯、口罩和手套;开泵前,严把关,勤检查、不漏环;U型钢、安全阀,每个环节要严查。”6月2日零点半,294综采面泵站司机李银会的特色“双述”表演,成为班中餐时工友们的一道温馨“硬菜”。

为普及“一岗双述”,促进职工岗位安全操作习惯的养成,该矿组织工程技术人员编写全矿63个工种《双述标准大纲》,同时,要求基层区队结合岗位工种实际情况,补充完善,使其求“大同”、存“小异”,便于职工熟练掌握运用。今年44岁的综采一队乳化泵司机李银会自发改《乳化泵司机岗位描述》改编成快板,富有情趣的

“特色”描述,使他在“枯燥”的岗位描述中找到“乐趣”,也道出该矿企业文化建设点滴融入、细节养成的魅力。

三违“进”病房

“今年我决不会再出现三违了,去年违章成为‘黑名单’上的人后,罚款、电视曝光、女工委家访,而对我触动最大的就是这次进病房与工伤职工座谈,工友违章受伤,这身体受到伤害心理受伤害的事,真的是‘伤不起’”。三违职工贺师傅满脸惭愧地说。

6月1日上午,该矿改变以往对三违人员采取经济处罚、电视曝光、安全补课等帮教形式,首次“邀请”2011年度出现违章的贺师傅等9名员工一同前往矿医院,与工伤、职业病职工面对面座谈,开展安全警示教育。三违人员切实感受到违章对企业、家庭、本人造成的严重后果,纷纷表示要痛定思痛。(弯桂清)

蒲白矿业公司

对B级以上隐患挂牌督办

本报讯 安全生产月活动开展以来,蒲白矿业公司重点突出隐患排查治理,对B级以上安全隐患挂牌督办,杜绝重大安全隐患,确保其它各类隐患与前期相比明显下降。

该公司将安全生产隐患按照解决的难易程度分为A、B、C三级。A级隐患难度大,矿厂级解决不了,须由矿业公司解决的隐患;B级隐患难度较大,科室、区队、站段解决不了,须由矿厂级解决的隐患;C级隐患是指由科室、区队、站段解决的隐患。安全月活动中,蒲白矿业公司要求对B级以上隐患必须制定整改计划,落实责任人,进行挂牌督办,使各类隐患的整改率达百分之

百。

同时为确保安全月活动目标的顺利实现,该公司严格管理,坚决执行各级有关安全管理规定,严字当头,坚决做到“不安全不生产”。突出预防,做好事故防范工作,将定期和不定期检查结合起来,发挥“零点行动”机动灵活的作用,加大隐患排查力度,做到件件闭环管理。突出重点工程、特殊工程管理,坚决实行实时管理,加强监控不留盲区。突出责任管理,严格执行领导带班制度,切实落实安全问责制度的要求。坚持“二安三一个”安全管理方法,强化安全生产过程管理,杜绝冒险作业。

(徐超 张莉)

神木煤化工产业公司

安全警示 警钟长鸣

本报讯 近日,神木煤化工产业公司安全环保部组织机关全体职工观看了“安全生产月”活动主题宣传片及事故案例宣传片。

通过学习,大家对安全工作的重要性有了进一步的认识,同时也切身感受到违

章带来的严重性后果,并从事故当中吸取教训,做到警钟长鸣,在日常工作中提高自我防范意识,做到“三不伤害”,为实现公司的安全发展、科学发展贡献自己的力量。

(问超 蒋兴文)

陕化公司

安全生产月开展系列活动

本报讯 陕化公司以“安全生产月”系列活动为契机,在六月份安排部署了系列活动。

本次系列活动的主题是“强化安全保生产 科学建设促发展”,活动内容包括:举办“安全生产月”启动仪式;组织观看安全生产警示教育片及安全专题讲座;开展安全主题征文、安全知识竞赛活动;举办安

全主题书法、摄影、漫画及板报创作活动;开展应急预案演练;举办“安全伴我行”主题演讲赛6项系列活动。通过这些活动的开展,统一干部职工的思想认识,将开展好“安全生产月”活动作为落实安全生产的具体行动,使广大干部职工真正掌握安全生产基本知识,提高安全生产意识和安全技能。(胡卫红)

红柳林矿业公司

扎实开展主题安全活动

本报讯 日前,神南红柳林矿业公司组织开展了“我执行、我安全、我受益、我幸福”主题安全活动,有力地推动了安全生产工作的持续稳定发展。

为使员工养成良好的安全行为,把“我要安全”和“自我安全”的理念落到实处,变他律为自律,该公司在广大员工中,开展了“我执行、我安全、我受益、我幸福”主题安全活动。活动明确了

思想教育、熟记辨识标准、行为规范、安全操作、遵章守规、打造本质安全型员工等具体内容,制定了部门包保区队等措施,特别对各级管理干部提出了要围绕人性化化管理,用70%的精力做员工的心里疏导和思想工作,通过实际案例教育,使员工真正认识和体验到安全与个人幸福、与家庭幸福的关系,从而,自觉地搞好安全工作。(高歌)



瑞能煤业准备队利用“警示教育”这个平台,请10余名家属

走进区队,来到职工身边。大家在印有“准备队警示教育”的横

幅上签上了自己的名字以及对家人的安全寄语。何明伟 李涛 摄

为职工送安全贺卡

本报讯 “这张卡片,不仅是矿上对我们幸福生活的祝福,更起到了安置管理和安全警示的作用。”黄陵一号煤矿综采一队队长指着学习室桌上的贺卡向前来参观的领导这样介绍。

黄陵一号煤矿为了使职工在思想上真正认识到安全的重要性,自觉遵守安全规程,要求每位职工写一条自己的安全格言,由矿上统一制作成贺卡的形式,放在自己的桌子上,以便时刻提醒、督促自己在岗位上安全操作。同时,此卡还起到安置管理的作用,使职工对号入座,面对自己的安全格言,快速进入工作状态,消除上岗前的不良情绪。(贺小锐)

本报讯 神南张家峁矿业公司全面完善管理制度,严格落实现场管理,在安全生产中实施了“望闻问切”四诊法,确保安全生产。

望,首先要求安检员、瓦检员、群安员加强对生产现场的观察密度,各班组长提高对职工精神状态、工作情绪、作业行为、作业行为、作业行为、作业行为的关注度,现场职工加大对危险源的排查力度;其次鼓励所有职工积极参与现场管理的监督,善于在现场发现问题,全员参与查隐患、反三违、堵漏洞。

闻,该公司在办公楼、联建楼及宿舍楼门口设立了职工意

见箱,方便决策层及时听取所有干部职工的心声,将不利于安全生产的个人因素彻底消灭在萌芽状态。

问,由工会牵头,各级管理干部在紧抓安全管理的同时,广泛征集干部职工对安全生产管理制度的合理化建议,深入关注干部职工在安全生产过程中的需求,及时询问职工对安

全生产的意见。切,严格执行干部走动式管理制度,要求各级带班领导深入安全生产现场,第一时间找准安全生产隐患,为安全生产理清思路。

(黄其锋)

蒲城清洁能源化工公司 四步筑牢安全防线

上,通过积极组织全体员工分批观看安全事故警示教育片,剖析各类典型事故,进一步让员工树立安全生产意识;第三步内外兼顾、全面覆盖。公司内部组织安全生产知识竞赛,强化安全意识。外聘HSE专家对已进驻现

场的所有总承包单位负责人进行施工现场HSE管理培训,对现场施工人员进行考试上岗制度,确保安全教育人人到位。第四步严格奖惩、落实责任。为保证安全生产月活动开展取得实效,公司将施工现场所有总承包单位、监理单位进行安全生产月优秀评比,奖优罚差,让整个活动扎实开展,不流于形式。

(张东栋 张奔)

王村斜井 “三专三命令”保安全

本报讯 近日,澄合王村斜井不断创新和丰富管理模式,进一步将“一专三命令”升级为“三专三命令”,切实加强安全管理,确保矿井平稳发展。

“三专”是指专题会议、专项措施、专人负责。凡需两家以上单位互相协助配合的工作,必须召开专题会议;“三超”物品、零散人员及一人单独作业必须制定专项措施;两人及两人以上人员共同作业,必须有一人专门负责作业人员安全。“三命令”是指不管值班与否,一旦听到雷声,遇到险情或生产发生中断,相关部门负责人就要自觉进入应急状态,并针对可能发生的各种隐患制定有效措施,确保矿井安全生产。(李顺丽)

中能榆阳煤矿 对身体不适上岗者说“不”

本报讯 中能榆阳煤矿从即日起,给各区队、人井口配备了血压、体温、酒精测试仪等高精度仪器,对上岗人员逐一排查,凡是发现不符合规定者,一律不得上岗。

该矿规定,各区队对每班入井人员进行入井前第一次体检健康确认,并逐人逐项进行测试。井口作为第二道确认关口主要对体温、酒精含量进行测试,以各区队值班人员为当班第一责任人,严格执行全员安全确认,矿安全管理部进行不定期抽查。凡是带病职工、涉嫌酒后到岗者一律不得上岗或入井。通过此项活动的开展,将增强职工自我安全防范意识,有效杜绝疲劳上岗、带病上岗和酒后入井等行为的发生。(王惠武)

蒲白实业公司

安全生产月“亮剑”频频

本报讯 蒲白实业公司多举措“亮剑”安全生产月,确保安全工作平稳推进。

健全制度,高度重视。该公司健全了安全管理制度、安全基础管理考核办法、安全隐患排查制度等9项规章制度的同时,还建立了自然灾害、特种设备、卫生防疫等救助应急预案及工作流程13项;全面排查,及时整改。要求各基层单位按隐患地点、内容、程度、整改措施、整改期限、完成情况等按难易程度分A、B、C三个等级逐一登记,每月上报;严格考核,落实责任。按照“谁主管、谁负责”的原则,逐级建立安全责任制,将责任细化到岗位、落实到人,并把安全工作纳入年终绩效考核。(息惠丽)

胡家河矿业公司

“三零”管理排除隐患

本报讯 彬长胡家河矿业公司采取多项举措,强化隐患排查治理,全力抓好安全生产各项工作,让隐患无处藏身。

该公司通过下发文件、召开会议等多种形式,从人的不安全行为、物的不安全状态、管理上的安全漏洞等方面彻底排查隐患,全面推行环境“零隐患”、管理“零违章”、目标“零死亡”的“三零”目标管理,使“事故后责任追究”转变为“隐患治理责任追究”,实现了由“重结果”向“重过程”的转变,由“事故处理”向“隐患治理”的转变。并将员工安全宣传教育作为强化隐患排查的重心,利用学习会、班前会等形式,扎实开展安全警示教育,在各区队建立了安全教育专栏,大力营造安全舆论氛围,让员工通过了解典型事故案例从而吸取教训。

(苗军林 白海涛 马涛)



安全生产月,蒲白西固煤业公司对瓦斯检查工、井下放炮工、炉工、班组长等工种(岗位)进行了强化培训。同时,全面开展了安全宣传警示教育。图为职工认真聆听事故案例讲解。

薛唐奇 刘云 摄

煤炭企业人力资源管理问题刍议

煤炭企业人力资源管理是对从事煤炭生产经营工作的人员进行计划、组织、指挥、协调和控制,以实现组织目标的过程。煤炭企业人力资源开发是对内部员工及可被利用的社会上的人力资源,采取能力开发战略,进行开放式教育、加强潜力挖掘、确保能力利用效果的一系列活动的总称。当前,知识经济蓬勃发展,日新月异,人才资源已经成为一个企业在知识经济时代实现经济发展的最为重要的战略资源。要使煤炭企业在竞争中寻求发展,就必须重视对人力资源的开发与管理。以现代人力资源管理来代替传统的人事管理已成为必然的趋势。

一、人力资源管理存在的问题

虽然大多数企业单位对人浮于事、人满为患的状况进行过数次改革,可是效果并不十分明显。因为这种改革仅仅是被动的服务于业务发展所采取的措施。在劳动力资源方面,综合素质普遍不高。采掘一线岗位农民工的比重占了大多数,这些人的福利待遇比不上正式工(或称之为长期工),他们的雇佣思想比较严重;一些正式工不能能力水平高低,都想想方设法往管理岗位上调,造成管理水平和素质参差不齐,无法进行科学合理的岗位设计和职务设计,这些现象长期难以消除。具体问题主要表现在以下几个方面:

(一)人力资源管理理念、体制和机制落后

后,人力资源管理理念与煤炭企业的发展战略不协调。煤矿开采属于劳动密集型行业,职工整体文

化素质和技术素质不高。人力资源管理问题近几年虽然有所缓解,但重视不足的问题仍然存在。国有煤炭企业人力资源部门的职能还仅仅停留在管理企业职工的层面上,尚未上升到为煤炭企业发展战略服务的层面。这就决定了它的管理性质,而忽视了服务性质。长期以来,国有煤炭企业的人力资源部门,一般称之为劳动工资部门或劳动人事部门,这正是其管理性质的体现。现在虽赋予了一些新的内涵,但尚未完全消除旧人事管理体制的痕迹,人力资源管理与煤矿企业发展战略不协调的现象还没有得到根本改变。

(二)对“人才”和人力资源的认识不足,缺乏行之有效的能够反映个人业绩和贡献的薪酬体系。“人才”是煤炭企业最重要的资源。然而这一最重要的资源却没有得到相应的价值体现。主要是物质激励和约束机制不合理,不能充分地体现个人业绩和贡献,也就不能充分调动职工的积极性。另外,也有因业绩指标设置不合理,过分地强调个人的业绩,导致协作失调,内耗严重,削弱了团队的作用和力量。

(三)缺乏合理的能充分发挥人力资源效能的用人机制。首先是选人机制有问题,当前国有

煤炭企业选用管理人员基本上是组织提议,然后指派人事、组织部去考察,最后由企业党政机关聘任。这个过程原本是无可非议的,但是由于企业的所有者是抽象的组织,经营者却是具体的人,如果两者之间没有严密的制约关系,就难以保证做到公平、公正、择优聘用。再者,权责不明,职位缺乏具体职责说明、工作指标以及配套的奖励和惩罚标准,传统的人事管理使煤炭企业管理人员很难做到人事相宜。

(四)一本“合同”两种待遇的现象在有些企业单位依然存在。现在农民工与正式工使用的是一本合同。可是有些企业单位农民工的福利待遇比不上正式工,他们还没有享受企业年金和住房补贴等福利,然而待遇上的差异使他们产生了自卑感和嫉妒心理。受这种情感和思想的影响,让他们自觉地提高素质是不容易的。因此,也就造成了煤炭企业提高整体素质的障碍。

二、加强人力资源管理的对策与措施

(一)真正树立“以人为本”的观念。人是管理工作的核心和动力,是企业日益激烈的竞争中立于不败之地的重要保证。国有大型煤炭企

业要生存要发展,就必须树立人力资源是第一资源的思想。在国有煤炭企业的日常管理中,充分尊重知识,尊重人才,把人作为企业最重要的资源,在工作中充分考虑到职工的成长价值。

(二)建立市场化的人员招聘及配置体系。人是所有组织的、技术的、财务的或者管理过程和系统的核心,如果没有合适的人管理这些系统,即使有好的技术和系统,组织绩效也一样很低。因此,成功的人员招聘和配置对于构建和维护一个成功的组织体系是至关重要的。

(三)制定并实施符合国有煤炭企业情况的人力资源规划。实践经验表明,企业人力资源管理,一方面,需要企业自身行为来解决存在的问题;另一方面,还需要通过政府行为来加以引导,为国有煤炭企业的发展营造良好的外部环境。两方面的努力缺一不可。

(四)坚持“同工同酬”原则,设计制订科学的薪酬制度。以期望理论为基础,以岗位等级工资制的设计理念为指导,提出发展工资的概念。坚持“同工同酬”原则,根据年度绩效考核结果一视同仁的支付劳动报酬,从而为职工保持良好的工作绩效提供持续动力。

(五)完善绩效管理机制。以既定标准为依据,采用科学的方法,对职工在工作岗位上的工作行为表现以及工作结果方面的情况,进行收集、分析、评价和反馈等一系列过程进行绩效考核。绩效考核具有多因性、多维性与动态性的特点。

(六)重视职工技能培训工作。职工技能培训强调的是帮助职工更好地完成现在承担的工作,职工开发强调的是着眼于以后的工作对职工将提出更高的要求,而对职工进行一种面向未来的人力资本投资活动,可以说技能培训是开发的基础,开发是技能培训的提升和延续。

(七)探索建立完善的职工激励机制。激励是指为了特定的目的而去影响人们的内在需要或动机,从而强化、引导或改变人们的行为的反复过程。人们的行为来自动机,而动机源于需要,激励活动正是对人的需要或动机施加影响,从而强化或改变人们的行为。

煤炭企业是以高危险、用人多为特征的劳动密集型产业。如果不从根本上进行人力资源管理,尽快提高从业人员的思想道德水平和科技文化素质,要想改变行业面貌,提高企业核心竞争力,走出一条新兴工业化道路,是不可能的。所以,对于国有煤炭企业来说,应该加快人力资源管理现代化改革的速度和深度,使其成为企业发展强劲的推动力。

(李开梅)