

意气风发向未来

——江苏省煤炭系统优秀政工论文集

主编 刘振田

JIANGSUSHENG MEITAN XITONG
YOUXIU ZHENGONG LUNWENJI



南京师范大学出版社
NANJING NORMAL UNIVERSITY PRESS

意气风发向未来

——江苏省煤炭系统优秀政工论文集

主编 刘振田



南京师范大学出版社
NANJING NORMAL UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

意气风发向未来——江苏省煤炭系统优秀政工论文集/刘振田主编.
—南京:南京师范大学出版社,2008.9
ISBN 978-7-81101-702-1/D·95

I. 意… II. 刘… III. 煤炭工业—工业企业—政治工作—
江苏省—文集 IV. D412.62-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 152601 号

书 名	意气风发向未来——江苏省煤炭系统优秀政工论文集
主 编	刘振田
责任编辑	韦 娟
出版发行	南京师范大学出版社
地 址	江苏省南京市宁海路 122 号(邮编:210097)
电 话	(025)83598077(传真) 83598412(营销部) 83598297(邮购部)
网 址	http://press.njnu.edu.cn
E-mail	nspzbb@njnu.edu.cn
印 刷	江苏省如皋市印刷有限公司
开 本	787×1092 1/16
印 张	23
字 数	563 千
版 次	2008 年 12 月第 1 版 2008 年 12 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-81101-702-1/D·95
定 价	58.00 元
出 版 人	闻玉银

南京师大版图书若有印装问题请与销售商调换

版权所有 侵犯必究

编委会

主 任 刘振田

副主任 曹永荣

委 员 李正军 顾锁金 蒋 韬 沈志强 许更先

胡建华 孙乐喜 贾 涛 郭洪喜 张志鸿

陈忠伟 刘荣林 沈文安 王 刚 王其富

褚福银 费坚真 宋家魁 陈 辉 钱 兵

湛坚白

序

《意气风发向未来——江苏省煤炭系统优秀政工论文集》与大家见面了。这是在中国煤炭工业改革开放 30 年之际，江苏省煤炭系统政研工作结出的丰硕成果。

本书编入的 100 篇优秀论文涵盖了企业党建思想政治工作的各个方面，是煤炭企业各级党组织和政研工作者多年来潜心研究、不断实践、探索创新的结果，具有鲜明的煤炭行业特色和贴近群众、贴近实际、贴近时代的特点。本书从不同角度和层面，充分彰显了全省煤炭企业和职工敢于应对和迎接企业改革转型的挑战，不断解放思想、转变发展理念、适应市场经济环境、勇于探索和创立行业发展新模式的精神；传承和弘扬煤炭职工坚忍不拔、甘于奉献的精神和煤炭企业永不言衰、勇于争先的精神；体现了广大干部忠诚党的事业，努力践行“三个代表”重要思想和科学发展观的高度使命感和责任感；表达了煤炭人意气风发向未来的坚定信念和豪情壮志。本书具有较强的实践性、指导性和创新性。

实践告诉我们，企业党建思想政治工作是企业管理的重要组成部分，是党的执政能力在企业中的体现。只要我们广大思想政治工作者高举中国特色社会主义的伟大旗帜，深入贯彻党的十七大精神，努力践行邓小平理论和“三个代表”重要思想，牢记发展是党执政兴国的第一要务，坚持用科学发展观统领企业转型发展全局，坚持“活是发展之源，和是发展之势，实是发展之基，人是发展之本”的理念，与时俱进地加强和改进思想政治工作的机制和方法，探索思想政治工作的规律，就一定能在振兴企业、发展企业、构建和谐企业中发挥积极作用。

我们期待在中国煤炭工业未来的改革发展进程中，收获更加美好的思想政治工作研究成果。



二〇〇八年九月

（作者系中国煤炭职工思想政治工作研究会会长）

目 录

序	(1)
变革学习理念 创新学习方法 为徐矿转型发展提供智力支持和人才保障	
.....	皇新海(1)
衰老矿井关闭的实践与启示	许更先(6)
把握党建工建的辩证法 推动工作的双进步.....	褚福银(11)
浅谈中职生德育的主渠道建设.....	贾 涛(14)
创新发展要在“四新”上下工夫.....	张志鸿(17)
消除“校园暴力” 促进社会和谐.....	郭洪喜(20)
浅谈煤炭企业人力资源的开发.....	刘昌坤(23)
试论领导干部的心态修炼.....	郭建祥(26)
意气风发向未来	
——韩桥煤矿调查.....	徐矿集团党委宣传部课题组(30)
关于提升徐矿文化软实力的研究.....	黄友静(35)
落实党管安全责任 融入中心强化管理.....	孟 涛 唐冬戈 赵世安(40)
衰老矿井职工思想状况分析及对策.....	于 军(44)
新时期高职院校班级管理面临的挑战及对策研究.....	丁得果(47)
浅谈新时期职业学校思想政治工作的改进与创新.....	邵 星(52)
关于构建和谐矿区的几点思考.....	单亚明(56)
以人为本加强和谐管理 与时俱进构建和谐矿区.....	李联营(60)
做好收缩转产矿井职工思想政治工作 推进企业创业开发目标实施	
.....	徐矿集团义安煤矿课题组(64)
层级推进文明创建工作的实践与思考.....	王化启(68)
培育通防安全文化 推动通防管理创新.....	韩太明(71)
培育品牌队伍 锤炼竞争实力	
——徐矿集团品牌职工队伍创建运行评估机制.....	姜苏君(75)
加强安全质量标准化建设 促进企业健康发展	
.....	中煤五公司第一工程处政研会课题组(80)

建立科学的工作制度 增强思想政治工作效率

..... 中煤五公司第二工程处政研会课题组(84)

基层党组织在企业安全管理中的定位

——三处党管安全工作浅析..... 中煤五公司第三工程处政研会课题组(89)

浅析影响地勘企业文化建设的个性因素..... 罗 霞(95)

创新进取 服务大局 为做大做强经济规模提供政治保障..... 田招龙(98)

抓班子 带队伍 建和谐 促发展 宋荣俊(103)

新形势下异地煤矿企业职工思想存在的问题及对策 吕德勇(108)

关于廉政文化进企业的实践与思考 薛 平(112)

强化企业党建工作 推进企业稳健发展 陈宝春(116)

突出德育重点 开展“四心”教育 丁 文(120)

创新思想政治工作 促进百年老矿和谐发展 徐矿集团韩桥煤矿课题组(122)

贯彻落实科学发展观 加速南疆新型能源基地建设 王韶辉(126)

贯彻落实科学发展观 努力创建节约型企业 李大怀(129)

推行党建、思想政治工作项目化管理的研究与实践..... 陈晓光(131)

培育大中专、技校生成才工程的实践..... 徐矿集团三河尖煤矿党委课题组(135)

创建品牌职工队伍 促进人的全面发展 徐矿集团旗山煤矿课题组(138)

刍议衰老矿井构建和谐矿区的有效途径 李克方(142)

构筑企业跨越式发展的人才高地 徐矿集团张双楼煤矿党委课题组(144)

加强廉洁文化建设 促进企业和谐发展 于长廷(150)

“职工小驿站”的思想政治工作作用之我见 徐矿集团机械厂党委课题组(152)

激情开拓发展路 建设区域大基地 王 谨(154)

人的本质安全影响因素及创建途径 韩大明(162)

推行首席评聘机制的实践与思考 黄友平(166)

加强劳务派遣工管理 打造品牌职工队伍 李绍民(169)

运用“三三四”工作法 推动学习型班组建设 费坚真(172)

论在地勘单位发展中保持共产党人的先进性 史三山(175)

浅议加强和改进地勘单位党员教育管理工作 潘锁良(178)

改革是企业发展的动力

——江苏局一四七队依靠企业整合组织机构优化改革推动企业发展的实践与体会

..... 张力军(183)

关于加强和改进企业思想政治工作的思考 马洪涛(186)

关于做好非盐城籍员工思想政治工作的思考 何沛东(189)

煤矿职工培训障碍心理因素探析	魏 敏(191)
加强煤矿干部能力建设 为企业又好又快的发展提供组织保障	朱介堂(194)
浅谈新时期加强领导干部的修养问题	刘长朋(198)
谈职校生创业应具备的素质	魏玉明(202)
多方面入手加强学生品德教育	史建华(206)
加强校园文化建设 促进学生素质提高	金 华(209)
学生思想政治工作之我见	宋 培(213)
强化团队学习 持续提升企业竞争力	徐矿集团夹河煤矿课题组(216)
关于打造煤矿“本质安全人”的思考	胡 杰(221)
以科学发展观为指导 实现煤炭资源枯竭企业可持续发展	徐矿集团权台煤矿政研会课题组(224)
对非煤企业招商引资的工作思考	刘德海(228)
以变革理念,引领非煤产业发展的实践.....	徐矿集团权宇实业公司政研会课题组(232)
优化人才成长环境 搭建人才发展平台	张家银(237)
浅谈煤矿班组安全文化建设	周正跃(239)
企业安全文化建设初探	中煤五公司第二工程处政研会课题组(241)
公司应如何逐步建立安全文化工作机制以及保障、激励和绩效考核机制	中煤五公司第三工程处政研会课题组(245)
有关我公司安全文化建设的思考	中煤五公司培训中心政研会课题组(249)
企业安全文化建设应正确处理好四个关系	刘荣伟(256)
煤矿群众安全文化建设的研究与展望	曹 伟(259)
如何进一步健全精神文明建设工作机制	崔广山(263)
谈如何加强企业领导班子思想政治建设	靳鸿章(266)
浅谈人际关系的和谐在构建和谐矿区中的重要性	王云峰(269)
矿区党员教育要突出实效	马朝香(272)
预防职务犯罪 共建社会和谐	魏洪海(274)
坚持以人为本 实施凝聚力工程 推动全队经济向“做大做强”迈进	高忠华(277)
借得东风扬好帆	张海梅(280)
从“四个明了”入手 做好异地职工思想政治工作	俞文广(283)
关于建设特色安全文化和构建煤矿安全长效机制的实践初探	倪良高(287)
关于企业和谐文化建设的思考	何同玉(291)
将非盐城籍职工融入构建和谐煤矿企业方法刍议	陈 洋(294)
关于建设和谐煤矿企业的几点构想	潘宝宽(297)

以人为本 做好煤矿企业思想政治工作	谢永将(301)
浅析构建和谐煤矿企业	陈 洋(305)
创文明企业 建和谐矿山	孙乐喜(308)
浅谈工会在企业改制中的作用	段德娟(312)
浅谈在新形势下国有企业如何加强和创新思想政治工作	胡海清(315)
做好思想政治工作 促进煤矿安全生产	张林丽(318)
需要层次理论对构建和谐企业的启示	钱远银(320)
培养专注力 播种好习惯	魏加尧(324)
职业学校主题班会的组织与实施	胥继伟(326)
论思想政治教育与人的个性培养	金学勤(329)
构建未成年人立体保护网络	丁克芹(333)
浅谈校园中教辅人员的教育效应	高 燕(335)
高职校新生适应期教育的形式与途径	胥继伟(337)
当前发展优秀青年教师入党工作存在的困难及对策	苍中洪(341)
谈做学习型党员干部的重要性和紧迫性	何玉刚(344)
百花有待齐放时	
——从徐州机电技工学校校园文活动谈起	缪希伟(347)
浅谈职业学校的德育教育	朱广宇(351)
后进生成因探究和转化对策	黄仁胜(354)
后进生转化工作刍议	赵传明(357)
后 记	(360)

变革学习理念 创新学习方法

为徐矿转型发展提供智力支持和人才保障

皇新海

徐州矿务集团是一个有 126 年煤炭开采历史,在册职工 6.4 万人,年产原煤 2 000 多万吨的国有特大型能源工业企业。近几年来,徐矿把深化“创争”活动,提高到事关企业兴衰成败和健康发展的战略高度来加以认识和把握,以培养技术技能型、复合技能型和知识技能型人才为重点,大力实施职工素质工程,提高职工的学习能力、创新能力、竞争能力和创业能力,推进职工队伍的知识化进程,不断发展工人阶级先进性,为企业转型、调整、创新,更好更快发展区域性新型能源基地提供了智力支持和人才保障。百年老矿走出了以现有资源规划未来的固有思维,走出了资源型企业关井走人的宿命,朝着可持续发展道路大踏步前进,并保持高位增长。在 2005 年营业总收入突破百亿元的基础上,2007 年达到 149.1 亿元,实现利税 13.43 亿元,企业营业收入连续三年以 25% 以上的速度增长,企业经济实力、增长质量和效益水平显著提升,徐矿也相继荣获全国企业职工培训先进单位、全国职工教育优秀科研单位、全国创建学习型组织示范单位和优秀单位、全国“五一”劳动奖状、中国优秀企业文化奖等荣誉称号。

一、培育学习文化,提高建设学习型组织

一是以理念变革推动发展转型。徐矿作为一个百年老矿,长期面对着煤炭资源枯竭和发展观念滞后带来的双重压力。为变压力为动力,我们坚守“学习为了发展,发展需要学习”、“有知识才有力量,会学习才能发展”、“创新我们的学习,学习为了创新,学习和创新推进徐矿集团涅槃重生”等文化理念,持续开展“新思想、新观念、新境界”主题教育,引导广大干部职工跳出徐矿谋发展、跳出煤炭谋发展、跳出常规谋发展,树立永不言衰、奋发图强的发展理念和不以现有资源规划未来的开放性思维,职工思想观念发生了根本性变化。“主业转移、业态转型、资源再生、生态再造”这四句话已经成为徐矿选择发展之路的关键词。目前,徐矿异地能源基地建设初见成效,积极到省外、境外开发煤炭资源,构建了新疆、陕甘、贵州、国外等异地能源基地框架,在异地获取煤炭资源 40 亿吨,建成和在建矿井 12 对,异地煤炭产能已达到 800 万吨,形成异地托管产能 2 400 万吨,拥有千万吨综采队 2 个,外出创业人员达到 10 900 余人。时至今日,对徐矿人来说走出去已成为一种常态。我们完全有把握地说:再过三年,仅煤炭产量就可实现把一个徐矿裂变为三个徐矿。坚持用新思路经营老矿山,我们提出“非煤大则徐矿大、非煤强则徐矿强、非煤富则徐矿富”的发展理念,极大地鼓舞了非煤企业职工,调动了各层面招商引资的积极性,2007 年非煤产业实现营业收入 79.18 亿元。以煤炭开采为基础,以电力、机械制造、物流、房地产为支柱,集工程施工、建材、煤化工、商贸于一体的跨地区经营格局基本形成。

二是提升创新境界,锤炼敢想能干的领导团队。近年来,我们加强两级党委中心组政治理论学习,持续在领导人员中开展提升科学的发展境界、追求集约增长的管理境界、勇于突破的创新境界、协调共赢的和谐境界的“四种境界”教育,进一步开阔了大家的思路、眼界和胸襟,推动了产业升级和战略升级,循环经济快速发展,生产管理从粗放型向集约型转变,根本改变了煤矿形象。为提高领导人员的经营管理能力,这些年我们采用外委内培,选送领导人员到高校进修,与北大合作开办高级经理人研修班等方式,大规模培训干部。集团领导班子成员全部是本科以上学历,具有研究生学历的占到一半以上;矿处级领导人员 90% 达到本科学历,其中研究生学历达到 11.5%;干部大中专以上学历占到 99.4%。领导人员的知识和能力结构进一步优化。近三年来培训干部 30 560 人次,目前,各类专业技术人员 1.1 万人,其中,正高级技术职务人员 34 人,高级技术职务人员 647 人。

三是推行职业生涯设计管理,由“管理职工现在”转为“管理职工未来”。徐矿注重维护职工的学习权、发展权,从促进终身学习和人的全面发展的高度出发,为职工建立职业生涯发展规划,打开文化、技能、职称三条职业发展通道,使每一位职工都有机会分序列晋升;抓住培养、吸引、使用三个重要环节,把职工技能素质与相应的职位匹配起来,建立一整套促进职工全面成长的机制。对新入矿的大中专毕业生全部实行职业生涯设计管理,实施事业留人、待遇留人、环境留人和情感留人措施。开展“大学生创业成才在徐矿”主题活动,激发大学生终身学习,献身徐矿。制订实施工人技师、首席专业技术职务、创业型人才等考核奖励办法;实行“三项挂钩”,将创业创新绩效和政治荣誉、职业生涯发展、薪酬分配挂钩;实施学历、职称、技术等级“三条激励线”为内容的素质教育工程,做到政治上给荣誉,经济上给待遇,成长上给机遇。探索构建了 CBA 递进考培模式,C 代表中级工,B 代表高级工,A 代表技师、高级技师,职工按照各自成长路径,普遍每两年上一个台阶,优秀的一年上一个台阶,推动了职工由应知应会向高技能转变。

二、创新学习方法,加速知识更新

多年来,徐矿采取送出去“委托培养”、“边工边读”、企校联合“订单式”培养和“自学考试”等多种方式,全方位发展职工教育,按照“专业补短、技术补缺、知识更新、技能提高”的要求,加速了知识向能力转化、能力向成果转化、成果向效益转化。

一是坚持“边工边读”,组织职工在“工作中”学习。徐矿贯彻“优秀人才优先培养、关键人才重点培养、紧缺人才抓紧培养”的原则,创造出“煤矿设课堂、离岗不离矿、边工边读”在职培养模式。“边工边读”就是在职职工考上大专、本科院校的,每周脱产 2 天在企业函授站面授,或到有关院校学习,企业作为公假处理。2007 年在读大专至研究生学历教育的人数为 2 332 人。企业实施职工技能振兴计划,2007 年培训职工 47 500 人次,其中干部 17 600 人次,工人 29 900 人次,职工队伍文化层次、技能等级、专业工种结构得到明显提升和改善。目前,全公司中级工以上技能人才已占生产工人队伍的 74%,受到国家安全生产监督管理总局领导的充分肯定。近年来,为培养企业创业发展后备人才,紧扣集团公司煤炭做精、电力做大、房地产做优、物流业做强的总体战略,开设了物流管理、土木工程、房地产管理、热能动力工程等新专业的学历教育。

二是完善竞争机制,组织职工在“竞赛中”学习。以培育高级技工、提升技术等级为目标,集团公司每两年、二级单位每年举办一次各种形式的岗位练兵、技术比武活动,实现“技

能培训—岗位练兵—技术比武—考核升级”四位一体的工作循环机制。对技术比武和劳动竞赛中取得优异成绩的高技能人才,根据相应条件晋升技师或破格晋升高级技师。通过技术练兵比武活动,组织职工特别是青年职工开展拜师学艺活动,学绝技、练绝活,搞好传、帮、带,培养和造就了一大批“能工巧匠”、“操作能手”、“名师高徒”、“技术标兵”和“技术工种带头人”。徐矿还把帮助农民工提高文化素质和劳动技能纳入开展“创争”活动的重要内容,提高派遣工文化水平和安全知识准入门槛,探索建立派遣工异地招收、延长合同期、实行就业保证金预留等长效管理与约束机制,为建设稳定的本质安全型职工队伍打下坚实基础。

三是实行企校合作,变“招工”为“招生”,使徐矿的未来职工在相关院校中学习。2002年以来,徐矿与中国矿业大学、江苏高级工贸技校、徐州高级机电工程学校、江苏工贸技师学院等多所中高等院校联合,面向本企业职工子弟和社会,招收3年制的煤矿专业中专班和大专班。企业和院校双方商定,在3年培养时间里,学员用一年半或两年的时间在学校学习专业理论,并通过理论知识结业考试;另外一年半或一年时间,学员要到徐矿有关矿井进行岗位操作实习,实习结束后,撰写实习报告并附实习单位评语鉴定,合格者取得相应毕业证书,由徐矿集团录用安排工作。院校在徐矿建立“学生实习基地”和“双师型教师实践基地”,这种“企校合作”、“学工结合”的办学形式,改革了传统的招工形式,由招工变为招生,从源头上提高了煤矿职工的综合素质。院校为徐矿培养出来的学生,“企业等用,能力够用,上岗顶用”,实现了企业和院校“双赢”。徐矿注重实践性环节的“双元制”培养模式,实现了“四合一”,即“教室与车间合一,教师与师傅合一,学生与学徒合一,作业与作品合一”,大大提高了学生的动手能力和职业素养。通过企校合作的方式,录用了3300多名专业人才,拓宽了人才培养和成长渠道。徐矿实行企校合作开办“技师直通班”的做法,得到了国家教育部、劳动和社会保障部领导的充分肯定。

四是建立劳模创新工作室,组织开展“研究式”学习。自2004年起,徐矿以知识型、技能型、专家型劳模骨干为主体,相继建立了全国劳模、全国技术能手殷春银工作室,夹河煤矿“夏伯党团队学习室”,旗山煤矿“张北平实用技术创新室”等各具特色的劳模创新工作室25个。几年来,徐矿以这些劳模创新工作室作为技术传授平台,组织技能拔尖人才讲演示范,研究攻关。“张北平实用技术创新室”已单独或与同事合作完成153项技术革新项目。夏伯党利用“团队学习室”,带出了一大批岗位标兵、创新能手和技术比武冠军,学习室成为青年职工成才的摇篮,他还出版了个人专著——《夏伯党煤矿机电设备故障排除法》。目前,徐矿劳模学习、研究、创新团队成员已发展到875人,实现技术革新、技术改造项目669项,获得多项国家专利,创造了可观的经济效益。

五是运用信息平台,进行“开放式”学习。成立徐矿大学,开通了覆盖全集团的远程教育网络,职工教育和培训手段向高科技、信息化、现代化方面快速发展。徐矿投资上千万元铺设光缆,使电视、通信和计算机实现“三网合一”,百里矿区拥有40000多用户终端,为信息化、网络化、开放式学习奠定了基础。各主力矿井全部建立了多媒体教室并实现联网。徐矿职工学习方式和知识来源具有多样性,特别是电脑多媒体技术、现代视听设备、现代信息系统已被徐矿广泛运用于教育培训工作,职工培训方式发生了质的变化。

六是以职工岗位行为规范为重点,进行“拓展式”学习。2006、2007年,集团以“增强意识,规范行为,提高技能”为主题,组织开展了为期三个多月的职工岗位行为规范集中教育活动。推广“手指口述法”,让矿工在生产现场简明扼要地口述安全要领,通过肢体和语言的配

合,手指确认后再操作,与此同时,还推行“班前十分钟”、职工“十有规范”等。采取学习考试、模拟演练、追踪问效、行为纠偏、示范引领、滚动养成、逐渐固化等方法,强化技能、智能、体能、心理和作风纪律等方面的训练,使职工的高效执行能力、规范操作能力、岗位行为能力、团队协作能力明显增强。编写完成采煤、掘进、机电、运输、通风、洗选等 10 个专业 540 个工种的《职工岗位行为规范》系列丛书,作为职工培训教材。如在安全教育培训中,把安全知识、操作演练、事故案例等安全宣传教育内容,制作成 50 多期图文并茂、声像兼美的多媒体光盘,编印了《“三违”行为界定漫画》和《职工安全手册》等书籍,使安全宣传教育变无形为有形、变抽象为具体、变空洞为生动,有效地克服了一些受教育者“选择性注意”、“选择性理解”、“选择性接受”的倾向,职工的自我保安意识大大增强。在徐矿大学和部分生产矿井建立拓展训练基地,像训练军人一样训练矿工,实行准军事化管理。对职工着装穿戴、日常行为、参加会议、坐姿行走、待人接物等方面进行强化训练。现在人们来到煤矿的工业广场就会看到:职工上下班两人成排、三人成行,会议结束时人离椅正、有序退出会场,电话问好、点名答到、进屋敲门、迟到报告等行为规范已蔚然成风。

七是以攻克难点、重点问题为主线,进行“互动式”学习。在职工教育培训中坚持精讲精练,做到“三必讲三不讲”,即核心问题必讲、思路方法必讲、疑点难点必讲,职工已经掌握的内容不讲、讲了也不会的不讲、不讲也会的不讲。把学习引向问题、把培训引向系统、把讲解引向个性,倡导职工向问题学习、向事故学习、向案例学习,提出“终端的问题是领导的问题,看不出问题是最大的问题,重复出现的问题是作风上的问题,不善于解决问题是素质问题”。要求广大职工运用“系统追问”的方法发现问题、分析原因、优化管理、解决问题。开展“四查一查”活动,组织职工运用“系统追问”的方法查找“短板”、发现问题、分析原因、解决问题。仅 2007 年就召开系统追问、工程师论坛、技师论坛、管理论坛、班组长论坛、青年技术创新沙龙等“深度汇谈”活动 3 376 场次,使安全管理中的许多难题得到了有效解决。

三、完善保障措施,助推素质工程

一是组织保障。徐矿的“创争”活动,坚持党政工齐抓共管,形成了党委统一领导、行政分工负责、工会组织实施、各方协调配合的工作机制和整体合力。

二是物质保障。多年来,徐矿教育培训经费每年都确保在工资总额的 1.5% 以上,从 2005 年起,徐矿又将职工培训经费提高到 2.5%,并规定其中 60% 用于职工技能培训,在经费上满足了培训工作的需求。集团现有徐矿大学、党校、三级安培中心、高教管理中心(中国矿大函授站)各 1 所,二级单位职工学校 19 所(其中四级煤矿安培中心 13 个),专职教师、管理人员 100 余人,兼职教师 1 200 余人,职教科舍面积达 4.9 万平方米,教学、电教设备齐全。徐矿大学建立了职工品行习练基地和安全教育展室,旗山矿还成立了管理学院、操作实习基地等,我们正努力将企业办成一所培养职工全面发展的大学校。

三是机制保障。实行各级领导和部门职工培训目标责任制;实行岗位任职资格制,按照不同岗位应具备的知识水准,对未获得相应资质者实行转岗、待岗或降级使用;严格执行教考分离制度,从源头上提升了培训质量;完善考核制度,集团将职工培训工作纳入文明创建考核,使培训工作由软任务变成硬指标;实行“知识署名”制度,对具有原创性、先进性、突破性的技术成果、先进工艺、先进操作方法采用职工的名字命名;建立激励机制,制订实施《徐矿集团高技能人才奖励办法》等一系列政策规定,实现“培训—考核—使用—待遇”一体化。

对重大科技创新项目进行应用效益评估并进行提成奖励,对通过技能大赛脱颖而出荣获全国、行业、省级技术能手称号的领军人物给予一次性重奖。

四是文化保障。徐矿秉持“想干事就有机会,能干事就有舞台,干成事就有地位”人才理念,“你能力有多大,在企业中的舞台就有多大”,这是徐矿对所有人才作出的诺言。这种开放的心态,使企业充满了创新的活力,内化为一个企业集团必须具备的现代精神元素。徐矿经过十多年“创争”活动的演进和磨炼,注重学习文化的培育,职工与时俱进的学习观正在逐步形成,学习为先的企业管理形态正在发生积极变化,职工文化技术素质不断提高,企业自主创新的内生动力明显加强。目前,在徐矿职工中,“培训是最大的福利,管理是最大的关爱”、“工作学习化、学习工作化、工学制度化”、“知识改变命运,创新成就未来”、“工作着是幸福的,学习好是有用的”、“知识和技术是手中最好的名片”等理念深入人心,自动自发学习已经成为徐矿人追求的时尚和习惯。

今后,我们要积极响应党的十七大关于“建设全民学习、终身学习的学习型社会”的伟大号召,深入开展“创争”活动,为徐矿集团实现科学发展、安全发展、和谐发展提供强大的精神动力、智力支持和人才保障!

(作者单位:徐矿集团)

衰老矿井关闭的实践与启示

许更先

摘 要 衰老矿井实施停产关闭必然涉及企业内外方方面面的诸多问题,情况复杂,许多善后工作十分棘手。江苏天能集团所属陈楼煤矿停产关闭的实践,给衰老煤矿企业实施平稳顺利关闭提供了基本的经验,并给我们以深刻的启示。

关键词 衰老矿井 关闭 实践 启示

江苏天能集团公司是以煤电为主业的国家大型企业,是全国煤炭企业百强之一。其所属陈楼煤矿经过 30 多年的开采,资源已经枯竭,经市政府批准于 2007 年 5 月初开始实施停产关闭,到 6 月底基本结束。整个停产关闭的实施过程平稳顺利。陈楼煤矿关闭的成功实践,给我们衰老煤矿企业实施关闭提供了经验,也给我们以深刻的启示。

一、矿井概况

陈楼煤矿于 1973 年 11 月上马建设,1978 年底建成投产,设计能力年产 10 万吨。该矿井田南北走向为 1.6 千米,东西宽为 0.65 千米,井田面积为 1.04 平方千米。陈楼煤矿地质储量为 443 万吨,可采储量为 300 万吨,服务年限为 30 年,到 2006 年底,共采出原煤 390 万吨,资产总额 5 300 万元。矿井关闭前,共有职工 748 人,其中男职工 563 人,女职工 185 人,矿级干部 6 人,科(区)级干部 73 人。该矿自建矿以来,企业管理水平不断提高,曾多次实现 1 000 天以上的安全生产周期,自 2000 年 6 月至 2007 年 6 月底,实现安全生产 7 周年。陈楼煤矿于 20 世纪 80 年代多次被市及省局授予先进企业称号,90 年代以来,连续 5 年为省级质量标准化矿井,连续 6 年为部特级质量标准化矿井。

陈楼煤矿经过多年开采,煤炭储量逐渐减少,进入 2005 年后,界内基本无正规采煤工作面,主要在老区复采残留煤柱,产量低,成本高,效益差,安全生产管理难度大。在这种情况下,经集团公司研究并报市政府和省安全主管部门批准,果断决定对陈楼煤矿实施停产关闭。

二、工作重点

一座开采 30 多年的矿井一旦实施停产关闭,必然会涉及企业内外方方面面的问题,情况复杂,许多善后工作十分棘手,实施难度大。根据市政府和省局的指示精神,集团公司领导班子经过多次讨论研究,形成了比较可行的关闭实施方案,组建了陈楼煤矿停产关闭领导小组,并设立了专门工作机构,明确提出了“严密、有序、安全、平稳”的总体要求。所谓“严密”,就是计划周密,精心组织;所谓“有序”,就是按照程序,有条不紊;所谓“安全”,就是在关闭全过程中保证人身安全,保证财产安全;所谓“平稳”,就是保持队伍总体稳定,各项工作平

稳推进,善始善终完成矿井关闭任务。围绕这一总体要求,领导小组细化了各项措施,突出抓好以下几个方面的重点环节。

1. 井下物资设备的安全回收

矿井停产后,从井口到工作面散落着各种设备及物资材料,必须全部安全地回收以避免国有资产损失。为此,领导班子精心组织了回收工作。一是制订缜密的工作计划和具体措施,从回收程序到工作进度都作了明确的规定,特别是为了保证安全,制订了严格的安全操作规程。二是重新进行了劳动组合。由于人员流动等原因,原正常生产时的组织建制已不适应回收工作的要求,矿决定打乱区队建制,重新组建了一个回收队,选配了强有力的领导班子,统一组织实施回收工作。三是严格劳动纪律和安全管理。矿井进入停产回收期,职工思想不稳定,管理难度加大,矿制订了回收期间的规章制度,严格管理,狠抓落实。四是矿领导班子统一思想重点抓,分工两名矿级干部跟班到点,靠前指挥,以身作则,和职工一起摸爬滚打带头干。由于措施得力,管理到位,经过一个多月的努力,井下物资设备全部回收运到地面,同时,没有发生一起人身和生产事故,保证了安全。

2. 矿井人员的妥善分流安置

矿井关闭后,人员的分流安置是难点,稍有不慎将直接影响到队伍的稳定甚至是社会的稳定。在矿井关闭的实施中,公司及矿始终将人员的分流作为重中之重工作来抓。一是调查测算摸清底数。在矿井宣布关闭之前,矿已多次调查摸底,人员分布的基本情况已弄清。矿井关闭实施后,又要求全矿每个职工填写志愿表,表明个人对分流安置的意愿,作为组织分流时参考。二是研究制订人员分流方案及操作程序。根据人员的不同情况,参考个人意愿,最终将全体人员分为一批解除劳动合同、一批内部退养、一批离矿待岗、一批公司内安置、一批在矿留守等“五个一批”进行了妥善分流。在分流安置中,按照先急后缓、先易后难、先职工后干部统筹平衡的原则确定了分流顺序,逐步减轻人员分流压力,从而保证了人员分流的顺利实施。三是制订和落实政策。根据国家的有关政策规定,结合公司及陈楼煤矿的实际情况,制订了各批次人员分流的政策规定,同时,深入宣传政策,严格执行这些政策,不乱开口子。在实施中,由于政策明、要求严、工作细,各批次人员分流后都比较满意。特别是双职工和矿中层干部拟在全公司范围内安置,工作难度比较大。公司召开了有各单位主要负责人参加的专题会议,要求各单位树立大局意识,克服困难,认真落实公司的安置方案。会后,各单位主动派人派车将安置人员接回,中层干部在短时间内都按原职级安排上岗,双职工也都解决了住房。人员分流后没有再出现反复,各方面反映都比较好。

3. 物资设备的调运处置

衰老矿井关闭后,多年积聚下来的设备材料数量较大,废旧物资也有一大批。对这些物资设备如果处置不当,不仅会造成国有资产的损失,也将影响矿井关闭的顺利实施。对此,公司及矿极为重视,公司通过调研后决定,对废旧物资暂不处理,对比较完好仍有使用价值的设备材料,由集团公司分批调拨到其他单位并由专门机构统一组织调运实施,这样,避免了许多矛盾,将比较完好的设备材料全部安全平稳地调运出矿,保证了国有资产的完好无损。

4. 治安保卫工作措施的落实

矿井实施停产关闭,打乱了以往正常的工作秩序和管理秩序,一些不法分子企图乘机盗窃企业资财的问题凸现。加强治安保卫工作,保护国有资产安全,显得愈为重要。对此,公

司及矿采取有力措施,从各个方面强化了治安保卫工作。一是强化思想认识。企业内部各级领导干部从思想上充分认识矿井关闭期间加强治安保卫工作的必要性和重要性。对广大职工,通过加强法制教育和遵章守纪教育,增强法纪意识,增强维护矿财产的自觉性。二是加强治安保卫力量,选配各方面素质好的干部到保卫部门,加强对治安保卫工作的领导,同时调整充实治安保卫人员。三是强化防范措施,人防、技防、设施防全面落实,堵漏洞,勤巡逻,特别对仓库以及堆放材料的场地,设置了值班室,全天候值班。四是与地方公安机关加强沟通协调。由于措施得力,在停产关闭期间,总体上保持了治安形势的稳定,没有出现重大盗窃案件和其他治安案件。

5. 历史遗留问题的处理

矿井经营了几十年,积聚了不少陈年旧账,现在矿井关闭,就全面暴露出来了。一时矛盾很集中,解决这些问题,也是矿井关闭工作中的重点之一。公司及矿组织专人进行了清理,落实了相关措施。涉及矿周边村镇的相关问题,提前与地方沟通协调;债权债务问题,清理后针对不同情况落实措施来解决;涉及职工的一些问题,也在梳理后在矿井关闭实施过程中妥善解决。

6. 矿井关闭后的善后工作

矿井关闭主体工作完成后仍有许多善后工作需要逐步解决。为此,公司决定在矿内成立留守组织,留下部分人员继续做好有关善后工作,主要是退休及内退人员的管理与服务、矿井遗剩资产的维护管理、历史遗留问题的处理、现有土地等资源的开发利用等。健全组织,明确职责,落实任务,从而做到了矿井关闭工作的善始善终。

三、基本经验

一个具有 30 多年开采历史的矿井,一旦走上关闭之路,由此所带来的方方面面的影响是显而易见的。就其关闭工作的实施也是一项复杂的系统工程,稍有不慎,将酿成混乱的局面而难以收拾,不仅矿井关闭工作难以顺利实施,同时也可能直接影响到社会稳定。

陈楼煤矿停产关闭的成功实践,主要有以下几点基本经验。

1. 切实加强领导,精心组织,是矿井关闭顺利实施的关键

对于陈楼煤矿的停产关闭,集团公司领导班子始终高度重视。关闭实施前,多次召开专题会议讨论研究,制订方案,针对可能出现的问题,研究解决预案。在此基础上又成立了由公司党政领导、机关有关部室负责人参加的领导小组,领导小组又下设若干个专业组,实行统一领导,分工负责。在矿井关闭过程中,领导小组对各环节工作进行细化,统筹协调,精心组织,保证了矿井关闭工作顺利进行。

2. 切实加强思想政治工作,保持队伍总体稳定,是矿井关闭顺利实施的基础

矿井停产关闭,对广大干部职工首先是思想上的强烈冲击。历史的和现实的问题,企业整体的和职工个人的问题交织在一起,各种问题和矛盾集中在一起,如处置不当,遇有诱发因素,就有可能酿成群体性事件。因此,在陈楼煤矿关闭的实施过程中,公司领导小组始终坚持了以正面教育思想疏导为主的原则,做好深入细致的思想政治工作。一是围绕重点、疑点、热点问题进行疏导。我们采取多种形式向干部职工讲清为什么必须关井,讲清相关政策措施,讲清在关井中对干部职工的具体要求,通过多次职工大会及中层干部会、座谈会等形式,耐心细致地开展宣传教育工作,逐步统一了大家的思想认识。二是通过上下加强沟通,