

让誓言在猎猎党旗前回荡

——铜绿山矿健全党内激励、关怀、帮扶机制激活党员队伍合力

■ 秦雷

随着地质环境治理工程的顺利推进、深部开采工程的交付使用、井下扩能工程进入前期勘探阶段,进入2010年第三季度的铜绿山矿正以前所未有的速度向着最好的时段冲刺迈进,从2009年的顺利完成万吨矿山铜生产任务到今年首季的开门红,再到第二季度的双过半,铜绿山矿一步比一步走得更稳健。

一年间,无论是在远离阳光的井下采场,还是在豪迈的露天天坑内,抑或是在发出欢快鸣叫声的选矿浮选机旁,734名矿山党员叫响党员称号,擦亮党员金字招牌,用行动践行着当初在猎猎党旗前的誓言。

是什么给了这样一群人以强大的推动力?是什么让一个矿山党组织如此具有凝聚力?

一名普通基层党员的海南之旅

“海南的景色真美啊,很多地方就像是一幅画。”铜绿山矿选矿车间维修电工熊春峰至今还难忘去年的一次旅行。

“作为一名年轻的基层职工,在往年去海南享受公费疗养那几乎是不可能的事情。熊春峰告诉笔者,往年的职工疗养分配指标下到车间班组后,一般按资历来分配,从年龄大的职工开始,第二年再轮到另外一名职工。像他这样的年轻职工去海南疗养,那是一份奢望。

是他的另一个身份帮助他登上海南的飞机。去年,他在班组成员紧张的情况下,带领班组成员一个顶几个人用,加班加点回收七台报废20吨桥式起重机上的有用零件,以备需时所用,为车间开展的节支

降耗工作作出突出贡献,被评为“2009年度优秀共产党员”。

在2009年疗养方案制定讨论中,矿党委明确提出,各基层班组的疗养指标优先考虑作出突出贡献、有优良业绩的先进党员,改变以往“轮流坐庄”现象,做到有人才有得。

不仅仅疗养指标分配上有了变化,优秀党员的奖金也从100块提到600块,该矿还将优秀党员戴红花的大幅相片、事迹材料制作成专题宣传栏,贴在矿里的中心橱窗上。

在努力提高党员荣誉感的同时,该矿党委积极为党员争先创优搭建平台。围绕阶段生产经营目标,以重点工程、安全生产、防汛、5S管理等工作为切入点,开展“争创一流业绩,争当安全明星、生产明星、5S明星、服务明星”党员立功竞赛活动,实行百分制指标数据考核。

如今,该矿党员奉献的不仅仅只有每年几次突击义务劳动,更多的是在生产、安全、5S等生产经营中心的大“舞台”上华丽演出。

“七一”期间,40名各类明星党员与先进党员一道隆重接受表彰。

从井下撬毛工到矿办秘书的转变

半年多以前,敖登良还是铜绿山矿坑采车间的一名普通职工,从事撬毛工,清除井下采场顶部浮石,每天为他的工友打造出安全的一片天。

今年初,敖登良在工段看到矿办招聘秘书的通知后,一直很喜欢文学、“爬格子”

的他非常想去试一试。可是作为一名基层职工,他顾虑很多。

是该矿党委书记王建平的一席话打消了敖登良的顾虑。1月29日,在矿基层党建经验交流座谈会上,王建平说,“新时代的党员不仅要会干,更要把自己的才能表现出来。我支持有才能的年轻人在正当的层面上勇于展现自己的才华。”

这番话给了他信心,经过紧张的笔试、面试、考察环节,十天后,敖登良以综合成绩第一名的身份正式成为铜绿山矿矿办办公室主任。

该矿党委办公室主任占良才的故事同敖登良如出一辙。近两年,许多这样勤奋上进的年轻人靠着自己的努力走上铜绿山矿重要的管理岗位。

为了提高党员的整体素质,该矿党委制定了一套中长期党员培训计划,从提高政治理论、业务水平和作风建设三方面入手,多渠道、多形式地组织学习当前形势、党的理论以及业务知识,并采取领导挂点、定期检查和不定期抽查、结“对子”互查等形式加强督导,促使其将学习成果转化运用到具体工作中来。

党员培训计划开展一年多来,一批技术骨干、生产带头人迅速成长起来,成为矿山的中流砥柱。

民工入党不再是一道迈不过去的“坎”

6月30日一大早,铜绿山矿浙江民工队民工王宇祥正仔细地擦拭着一枚党徽,在即将开始的全矿纪念“七一”表彰大会上,王师傅作为今年的新进党员将佩戴着

这枚党徽,与全场700余名新老党员一道在鲜红的党旗前作出承诺。

“那一刻,有一股暖流在心里流淌,感觉很幸福!”大会以后,王宇祥激动地告诉笔者他宣誓时的内心感受。

民工队过去一直是矿山党建工作中的薄弱环节,由于其流动性大,多年来是党员“空白”区域。

今年,该矿在严把党员“入口关”的基础上,注重加大在党员“空白”区域中发展党员,把培养民工积极分子入党作为一项重要工作来抓,将积极向党组织靠拢的优秀民工作为重点培养对象。在培养过程中,有针对性地给他们交任务、压担子,促进其从各方面尽快成熟起来。

通过消除党员“空白”区域,该矿已建立全方位的由一个或几个党员为主体,以一定数量职工为对象,以一定的工作区域为活动范围的党员责任区,实现个别党员的先进性变成一大批小团体的先进性,进而形成强大合力,助推矿山生产经营中心。

通过健全党内激励、关怀、帮扶机制,该矿围绕激发党员保持先进性,抓好了党员队伍建设这一基础大工程,党员队伍合力得到进一步增强。

党旗猎猎,誓言铮铮。700余名矿山党员以高度的责任感、荣誉感、使命感,团结近3000名矿山职工担当责任,不畏艰难,忠诚事业,永远开拓,必将在大冶有色筑就一流铜业、国际品牌美好愿景过程中作出巨大的贡献。

创先争优促发展

“2+5白+黑”再奏学习进行曲

本报讯(通讯员肖爱梅)随着新系统TPM管理知识最后一堂课的结束,冶炼厂硫酸车间又一轮培训如期谢幕。

2010年是公司学习年,该车间借着“公司学习年”的“东风”结合“5S”清扫阶段的工作重点,邀请车间技术员“上讲台”,于7月11日拉开车间下半年的学习帷幕。

此次培训对象为车间值班长及班组六大员等基层骨干。为了不影晌生产,确保受训人员的学习时间,培训安排在周六、周日白天及周一至周五晚六点到八点,以循环授课的方式进行,继续了该车间2009年以来特创的“2+5白+黑”学习模式。

四家联合出动清理铜花小区绿化带

本报讯(通讯员谈莉丹王琳)8月6日上午,物业公司、下陆城管局、铜花社区、新街办四家联合出动百余人,清理铜花小区被占用绿化带1400平方米。

铜花小区的部分居民将公共区域绿化带当成自家的菜园子,你家种南瓜我家种豇豆,并施上自制肥料令作物“茁壮成长”,严重破坏了绿化带景观,遇上闷热天气肥料挥发时更是臭气熏天,影响了小区环境和居民的生活品质。

物业公司每年都要出动不少人力物力清理整顿被占用的小区绿化带,经常是今日才清理完,明日又种满农作物,收效甚微。该公司呼吁小区种菜的居民不要为了己一己之私,破坏小区生活环境,还小区一片洁净。



丰山铜矿首家车间职工书屋建成

日前,丰山铜矿采掘车间“职工书屋”正式建成并投入使用,这是该矿工会组织扎实开展“争创学习型组织、争做知识型员工”活动的又一举措。职工书屋免费向职工开放,首批图书涵盖了专业技术类、历史文化类、生活常识类300多套图书,为职工学习充电提供了一个新的平台。图为职工利用业余时间在职工书屋阅读书籍。(陈三平 摄)

铜绿山矿水电车间深夜抢修2号泵

本报讯(通讯员李细胜)8月5日,铜绿山矿水电车间供水工段生产泵房2号泵取水管出现故障,进出口阻塞,造成全矿生产用水不能供给,严重影响铜绿山矿的正常生产秩序。

设备故障就是无声的命令。水电车间供水工段接到任务后,立即赶赴现场检查,原来由于路面施工,施工方将一些碎石渣堆进2号泵取水管,使其堵塞。为了解决这一问题,管道班的工作人员将取水管截断,清理了碎石渣,并将管道抬高重新焊接,更换了隔筛网,防止碎石渣再次进入管道。全体抢修人员冒着高温奋战一天一夜,于次日凌晨4时使2号泵取水畅通。

铜绿山矿职工疗养凭贡献

本报讯(通讯员李世豪)8月9日,铜绿山矿正式启动今年的职工疗养计划,落实年初职代会上承诺的好事实事。

今年,铜绿山矿工会从关爱职工身心健康出发,将温情落到实处,组织2009年度先进工作者、标兵个人和优秀党员、优秀党务工作者分期分批到名胜地避暑疗养,让先进工作者去感受大自然的优美风情,带着良好的心情更好地投入工作。此次疗养指标向生产一线倾斜,获得先进的领导干部主动将名额让给生产一线职工,评先进论贡献不讲资历,激励先进职工爱岗敬业,发扬主人翁精神,为矿山新一轮发展建功立业。

我们的和谐班组

■ 张艳

稀贵厂二车间粗炼班有职工20人,其中男职工13人,女职工7人,主要负责铅钨精矿的预处理以及粗钨的洗涤,是该车间的源头班组,也是产品质量的首道保障,因此对工艺指标的控制要求极为严格。班组每月处理铅钨精矿、粗钨量累计20余吨,此外,还负责全车间的废水、中和渣的处理。生产任务重、工作量大,成为车间劳动量最大的班组。

粗炼班的成员来自不同的单位,由于管理模式的不同,造就了大家思想和行为上的偏差。在这样辛苦的环境中,如果不能达到一种共识,不能相互理解和包容,班组就会变成一盘散沙。班长吴春宏自班组成立起就提出团结和谐的管理宗旨,带领班组成员营造良好的集体氛围。经过大家的共同努力,

粗炼班在安全生产、班组管理、5S管理等各方面均有突出表现,连续三年被评为“优胜班组”,墙壁上的一块块奖牌充分证明了只有团结和谐的集体氛围才能创造优异成绩的事实。为了让这股力量变得更强大,为了让这种氛围变得更和谐,2009年,借助公司及厂推行“五型班组”的东风,粗炼班申报创建“和谐型班组”,提出“4.2.2.2”的工作方式。

“4”代表每月4次交流面对面。通过班长与班员间的交流、班员与班员间的交流,交换意见,提高工作效率。去年4月,班组新分来四名退伍军人。说是军人,其实就是几个90后的孩子,父母的宠爱,条件的优越,让他们聚集了这个年龄该有的优点,同时也给班组工作的开展带来一定的阻力。

吴春宏从如何尊重同道、如何融入班组、如何树立正确的人生观方面面面俱到地跟他们进行交流沟通;通过电话直通线的形式,了解他们在工作之余的所做所想,并与其家人联系,共同关心他们的成长。起初,这几名新工人对此不理解,甚至心存抱怨,但看到班长真诚的态度和大家团结的氛围,他们深受感染,工作变得积极主动,尊师重道、团结工友,热心帮助身边的每一个人,成为了这个工作任务重、劳动量大的班组的新生力量。在2009年公司举行的职工运动会上,他们均取得名次,为车间及稀贵厂争得了荣誉。

“2”代表每年班组组织两次郊游。集体郊游,既缓解了大家的工作压力,又增进了彼此间的了解。在大自然中,大家的心情是愉悦的、放松的,所有的不愉快与隔阂都在那一刻消失,交流了感情,促进了工作。

“2”代表每月2次电话直通线。班长以电话的形式了解职工尤其是青工的家庭情况及思想动向,积极做好思想工作。班中一

名新工人因母亲早逝、父亲年迈让他缺少关爱,变得比较任性散漫,工作拖拉且容易出错,常常迟到早退,成为最让人头疼的一个,也成为吴春宏重点锁定的目标。吴春宏给予他的是母亲般的呵护、父亲般的严谨、兄长般的照顾和朋友般的关心,从工作到生活,每一个细微末节都关注,对他的点滴进步及时提出表扬。那个曾经让人提及就摇头的毛头小子,如今已递交了入党申请书,成为一名要求上进的积极分子。在班中的表现更是一百八十度大转变,每天运来的物料都是他第一个冲出去装卸,每一次转运中和渣他都是最卖力的;岗位上,总看见他跑上跑下的身影,份内的事情完成后又帮师傅们的忙。他的巨大进步也鞭策着班中的其他职工,班组的氛围变得越来越团结融洽,各项工作的开展越来越得心应手。

“2”代表每年两次家庭走访。针对家庭困难的职工,班员通过定时走访,力所能及地帮助他们解决实际困难。班中一名职工30多岁了依然单身,因为房子的问题,还因

为年迈又无收入的老母。大家都非常关心他,四处帮忙寻觅一位重人品的好女孩。为了尽快将新房装修好,班组成员对他进行家访,慰问他七十多岁的母亲,并力所能及地给予他最大的帮助。在大家的鼓励支持下,在他自己的努力奋斗下,今年元月,他终于走进了幸福的婚姻殿堂……

创建和谐班组,不仅营造了良好的集体氛围,让职工有一份快乐的心情,还在不知不觉中提高了工作效率。因为有了斤斤计较,没有了互相倚靠,大家处处多为别人着想,工作变被动为主动,自然会起到事半功倍的效果。2009年年终,粗炼班被评为厂“安全先进班组”,被公司授予“工人先锋号”;在今年4月份开展的“三创一保劳动竞赛”中,粗炼班连续两次获得“优胜班组”称号;在稀贵厂上半年班建工作检查评比中,粗炼班又以班建工作细致扎实有特色,在全厂24个班组中脱颖而出,排名第一。成绩面前,大家欣慰地笑了,为昨天点滴的付出,为集体获得的荣誉,更为憧憬中的美好明天。



铜绿山矿三友公司日前组织“三友杯”篮球赛,以丰富职工的业余生活。图为比赛情景。(柯婷婷 摄)

在实践中学习 在学习中实践 「动力加油站」为职工「充电」

本报讯(通讯员杜初民 洪雄军 鲍晓弥)8月6日上午8时,笔者到动力分公司供电车间采访,被眼前一幕所吸引:“小汤,周五了,忙啥?”“听课去,充电。”记者顺着人流步入该车间“动力加油站”的课堂。嘿!20多名职工正聚精会神地聆听车间主任、培训老师李建斌讲电气安全技术知识。

3月初,动力分公司在党政工作报告中明确提出:“按照统筹规划、准确定位、突出特色的原则,以供电车间为试点,因地制宜,科学筹划,高质量高标准地建成一个职工培训基地,为职工培训提供良好的平台”。为此,供电车间以巩固学习型车间成果为抓手,以筹建职工培训基地为依托,融汇贯通公司企业文化要求,多种方式培训人才,建立全员学习的培训和激励机制,营造全员学习的文化氛围,明确提出分公司职工培训基地在7月1日正式建成投入使用。成立以车间主任任组长、车间副主任和书记任副组长、1名工人技师和4名大学生为组员的筹备小组,在没有变配电工技能标准借鉴的情况下,他们根据国家电工技能鉴定标准、《变配电工技能培训大纲》,做到“有的放矢”。利用闲置的2块高压开关柜和5块控制屏,自己设计、自己施工,组建了一个仿真配电站为主体的职工培训基地,并建成3个培训区域:教室建立了电气知识“袋袋库”。根据《国家电工职业技能鉴定标准》以及《配电站职业电工行业标准》,制作出电气理论知识光碟,并配备相关电气理论书籍,学员通过点击“袋袋库”光碟,能够全面系统地掌握变配电初级工、中级工、高级工电气理论知识。通过阅读书籍,学员能学习和掌握其它与电气相关的知识,从而达到“精一门、会二门、懂三门”的高素质技工标准。设备展示区所展示的为该车间主要电气设备,通过目测、现场拆装、调试,让学员技能“充充电”。现场模拟操作区是仿真小型配电站的模式,通过现场模拟,使学员模拟标准化倒闸操作,模拟仿真反事故演练、二次回路故障查找及处理等,为学员“加加油”。与此同时,他们围绕集团公司“人才强企”战略,确立了“培训跟着企业跑、教学按照需求求、教师围着学员转”的教学宗旨,针对成人培训的特点,采用精讲多练的授课方式,将专业理论课和技能培训融为一体,突出针对性和实用性。他们采用“请进来”、“走出去”就近办学和送教上门等方式,坚持对学员全天候“零距离”服务,及时了解学员所缺、所盼,想方设法满足学员对培训的需求。还建立“训后”服务网络,对学员进行跟踪指导,帮助学员提高岗位技能,适应新形势的需要,确保培训工作顺利开展。利用企业先进生产设施进行辅助培训、组织学员到生产现场参观学习新技术、新工艺。学员开阔视野,拓宽了知识面。充分利用投影仪、录像、多媒体等现代化教学手段组织培训。由于培训授课图文并茂,深入浅出,提高了学员的学习兴趣,取得了良好的培训效果。

据了解,该车间自7月1日敞开学习培训的大门后,报名参加学习的职工到课率达100%,一些没有报名的职工利用业余时间也来听课。该车间主任、培训老师李建斌说:“汽车要加油,人更要新知识充电,才能跟上时代发展的步伐。”笔者感悟,这必要的形式转化为具体内容,必然带来队伍素质、管理、优质服务和效益的全面提高,这是“动力加油站”升值的真谛。