

“破窗理论”与“亚斯兰现象”

1969年,美国心理学家詹巴斗做了一项试验,他找来两辆一模一样的汽车,一辆停放在环境良好的社区,一辆停放在相对杂乱的街区。对停放在相对杂乱街区的那辆,他摘掉了车牌,并把顶棚打开,结果不到一天车就被偷走了。而停放在环境良好的社区的那辆,过了一个星期仍然无恙。后来,詹巴斗用锤子把这辆车的玻璃敲破,结果仅仅几个小时后车就不见了。以这项实验为基础,美国政治家威尔逊和犯罪学家凯琳提出了“破窗理论”。他们认为,建筑物的一块窗户被人打碎后,如果不及修复。那么别人就会受到纵容和暗示,打碎更多的玻璃,久而久之,建筑物势必千疮百孔。

与“破窗理论”相关联,有一种生物学现象叫“亚斯兰现象”。将一群羊用铁丝圈起来,每天都会有羊跳出铁丝网逃走,羊的数量不断减少。后来将铁丝网通电,开始还是不断有羊冲击电网,也有羊因此而死掉。但是慢慢地,冲击电网的羊越来越少,羊群里的羊都远离电网,羊的数量也不再减少。再后来,铁丝网保留,但是不再通电,可羊群依然不再靠近铁丝网。最后,铁丝网撤掉,但是羊已经习惯了在这个区域内活动,不会走到圈子外去了。

将“破窗理论”和“亚斯兰现象”联系起来,可以对制度执行的规律有更为深刻的理解。“破窗理论”告诉我们,对于违反制度的情况,一定要及时提醒、及时纠正、及时处理、否则“千里之堤毁于蚁穴”,制度的严肃性和权威性就会大打折扣,其危害甚至超过没有制度。而“亚斯兰现象”则告诉我们,一旦制度执行的刚性得以确立,就会使遵守制度逐渐变成一种习惯,变成一种自觉,变成团队的一种文化,制度的价值就会充分体现,管理的水平就会真正提高。这其中蕴含的道理,值得我们深思。(梁国友)

浅谈过节费实物化

从2012年5月开始,公司取消了以现金发放过节费的形式,改成将过节费平摊到每月以实物形式予以发放,对于此项改变很多员工不大理解,部分员工可能对此改变还小有情绪。针对过节费实物化我想就自己了解的情况做一些说明。

过节费以实物形式平摊到每月发放是增加员工实际收入的一项积极有效举措。为什么那么说呢?这和我们公司的实际情况是有关联的。纵观近几年的股东单位年终审计报告,有一个现象值得我们注意,近几年以现金形式发放的过节费普遍被计入了公司的年度工资总额,这无形中分摊了公司每月可发放的工资额度。举个例子:假设公司XX年工资总额为1200万元,如果不把过节费纳入工资总额部分,则每月可发放的工资额度应为100万元(即:1200/12=100万元),但如果以现金形式发放的过节费纳入工资总额,那么势必需从当年的工资总额中预留一部分钱用于发放过节费,假设XX年过节费为100万元,则当年每月可发放的工资额度就只有91.6万元了(即(1200-100)/12=91.6万元)。

每逢国家法定大节,各公司可能都会选择发些过节费以增加员工福利,而在所有过节费发放形式中,以现金发放过节费的形式无疑最合员工心意,但在我们公司,如果以现金形式发放的过节费在年终审计时会被计入年度工资总额,从而分摊员工每月可发放的工资额度时,相信谁也不会愿意了,因为“退而求其次”、“有比没有好”的道理是大家都懂的。

增加员工实际收入方法很多,公司大力提倡降本增效是方法之一;上至领导下到普通员工,大家齐心协力、努力工作,力保每年都能完成甚至超额完成生产任务也是方法之一。生产成本的降低、生产任务的完成使企业的效益和利润得到增加,而企业效益与利润的增减直接关系到员工的年收入。同样,在股东给定年工资额度及工资总额增长乏力的情况下,合理利用福利及工资额度也是增加员工实际收入的好办法,而过过节费实物化就是其中之一。(人力资源部,李秀明)

2012,走了……

2012,裹挟着末日的恐惧而来,却平静地即将过去。但无论语言多么遥远,这一年都让我们的世界震动了一次,让我们的内心颤栗一次。2012,走了,却也在我们心里留下了一些什么……

给亲情一段足够长的时光;给爱情一个表白的勇气;给友情一个更真实的可靠;给梦想一个启动的可能;给身体一个更健康的承诺;给脚步一个留下足迹的机会;给财富一个更有价值的理由;给感谢一次聆听的机会;给生活一次美好的改变;给时间一些更有效的内容。

小沈阳调侃说:“人生的悲哀是——人死了钱没花完,而更大的悲哀是—人没死但钱花完了。”不失为一个关于生命的黑色幽默。2012,就和人们开了这样一个玩笑,却让我们洞悉生命中的可贵。2012走了,但我们还在,那些生命中值得珍惜的东西,还在。

(许林虎)

那生命的坚守

《人民的好儿女——保山的故事》观后感

当我们都在追寻生命的繁华与物质的丰盈;当四季的更替在大地间轮回翻转;当时光如白驹过隙白发如霜般爬上他的两鬓……他却用生命坚守着那片山林,让世人知道什么叫做执着!也让我们知道怎样的人才是人民的好儿女、优秀的共产党员!他就是荆保山!

“人生的黄昏对我来说仅仅是合理的自然,虽已两鬓霜染,却挡不住我对职业的敏感,因为我是护林员。”这段摘自荆保山日记的话语深深的叩击着我的心灵!那一刻,我被震撼了,为这无怨无悔的付出与坚守!24年来,他每天步行15公里巡查山林,每天三次零报告火情,清查进山人员两万余人次,制止盗砍盗伐52次,参与扑火28次,挽回国家财产损失100余万元。这些数字记载着他的辉煌业绩,或许人生的价值并不在于这数字的大小或者挽回损失的多少,只有那片山林知道他的价值,人民知道他的价值!

一个人,一座山,一片林,一段情,不需要太多华丽的辞藻,因为他本如此朴实;一盏灯,一碗饭,一片天,一声吼,不需要太多细碎的言语,因为孤寂让他学会了沉默。是共产党员的责任让他没有选择做一名“逃兵”,是无怨无悔的付出组成了他人生的主旋律,是那片林让他成了所有共产党员的楷模!他不高大,但是却做着常人难以做到的事情,忍受着常人难以忍受的寂寞;他也有家,有儿女,但是责任让他做出一名共产党员应有的抉择。

人,本平凡,只有当一个具有信仰的人抱着为民的心才能成就不平凡的伟业。我难掩崇敬之情,只能以肃然的沉默回应千里之外巡山的荆保山,回应那份生命的坚守!

(李志华)

读书

傍晚时分,打扫房间的时候,不经意发现墙角落下沉睡着一本尘封已久的书籍——《读者》,我放下扫帚,拾起书本,坐在床头边缘,随手翻阅。

其中,《低调做人,你会更加稳健;高调做事,你会更加优秀》深深的感染了我。故事简述如下:一块荒地上,草长得最快,然后慢慢地灌木会长出来,再后来是各种杂树,草和灌木因为没有阳光就消失了。很久后松树就会从杂树下长出来,慢慢超过杂树,最终几百年挺立。人也一样,有些人像草,灌木和杂树,表面长得很快,却不持久,有些人成长很慢,但却像松树,成长了就是大才。

不把人生命定得太高,自己就会欢乐常在,不刻意追求完美,自己就会远离痛苦,不是时时苛求自己,就会活的自在,不每每吹毛求疵,自己就会轻轻松松。活得太累就会痛苦不堪,知足常乐!不与别人盲目攀比,自己就会悠然自得,事物都有千丝万缕的联系;多些简单思维,你简单世界才简单。

读完书本,感慨之余,继续打扫房间,自嘲:一屋不扫何以扫天下! (陈映儒)

植一株小草于心间

下班回家的时候,我无意间看到了墙头的一株草。我惊叹于它的自强和坚韧。于草来说,这应该是恶劣的环境了吧。砖头墙的中间,上不着天,下不着地,没有及时的雨水,更没有丰厚的土壤。唯一赖以生存的,就是砖头缝里的那一点点泥土。而它,没有萎蔫,也没有抱怨,鲜嫩的叶子正昭示着它蓬勃的生命力。后来,观察那株小草成为我生活中必不可少的事儿。

下班回家的时候,我照例观察起了墙角的那棵小草。它一如既往地展示着动人的生命力,与平日并无两样。有那么一瞬间,我被小草感动了。这是一种多么坦然的心境啊,不以物喜,不以己悲,我们都做不到,可是它做到了。毒辣的阳光,猛烈的暴雨,强劲的阵风……当它们次第在小草身上经过的时候,小草没有妥协,更没有自暴自弃,只是默默地绽放着自己的色彩。这么想着的时候,我的心里顿时舒坦了许多。相对于小草,我的处境显然优越了许多,我又有什么理由不比它更坚强呢?秋天的时候,小草终究枯萎了。而我,并没有悲伤,因为我已经把它植于我的心间。

现在的社会,工作忙碌,生活节奏快。而我们,正需要这样一棵草,来提醒我们要自立,要坚强,要拼搏!

(矿山部李小兵)

当日新历掀一页	我们的心再次砰然而动
	回首365个日日夜夜
	我们怎能
	不思绪万千,心潮激荡
	自强不息,是马坑不变的性格
求精图强,是马坑永远的本色。	(王艳)



主办:福建马坑矿业股份有限公司 <http://www.mkky.cn> 2013年1月15日 第十四期

树新风、扬正气、促和谐 ——公司召开党风廉政建设座谈会



2013年1月3日下午,公司召开党风廉政建设座谈会,会议学习了十八大反腐倡廉主要内容,传达中共中央政治局《中央政治局会议部署2013年反腐败工作》会议精神,重申公司廉洁自律相关规定,研究部署马坑矿业2013年党风廉政建设和反腐败相关工作。会议由党委副书记、纪委书记刘玉平主持,公司中层以上管理人员、各施工单位主要负责人员出席会议。会议指出:春节期间是最容易滋生腐败的特殊时期,为有效防范“节日病”,公司广大党员干部及各施工单位负责人应立足本职工作,洁身自好,认真学习公司廉政合约及反腐条款,不做行贿受贿等害人害己之事。要进一步落实《中共福建马坑矿业股份有限公司纪律检查委员会2012年工作意见》(马矿纪字[2012]2号)文件精神,深入开展党的作风建设,坚决查办违纪违法案件,加强领导干部廉洁自律监督工作,深化反腐倡廉改革创新和制度建设,不断推进党风廉政建设和反腐败工作取得新进展,为全面做好公司各方面工作保驾护航。会议要求:今后每年中层以上管理干部的述职报告中要体现述职方面的内容以及学习党和国家领导人关于“反

腐倡廉”工作的重要讲话精神的心得体会等,并将述职工作列入年度考核的重要指标之一。

会议强调:要坚持教育、制度、监督、惩治,确实抓好新形势下的公司反腐倡廉工作。要求各部门和施工单位,一要教育到位,认真学习领会即将召开中纪委二次全会精神,对照《廉政准则》进行自查。二要加强对完善制度建设,建立廉政风险防控机制,加强各方面的薄弱环节,防止各种腐败行为的发生;三要加大党内监督、拓宽监督渠道,加大监督力度,正确对待员工群众的监督,把反建设作落到实处;四要加大惩处力度,反腐倡廉必须常抓不懈,拒腐防变必须警钟长鸣。要坚持中国特色反腐倡廉道路,坚持标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防方针,全面推进惩治和预防腐败体系建设,做到干部清正、政治清明。会议要求:进一步掀起学习宣传党的十八大精神热潮,把思想统一到党的十八大精神上来,各支部书记要把思想统一到党委的决策部署上来,充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用,使广大党员领导干部员工过一个“廉洁、祥和”的新春佳节。(梁国友)

简讯

据福建省安全生产监督管理局《关于认定福建马坑矿业股份有限公司矿山救护队为三级矿山救护队的通知》(闽安监管一函[2012]309号)获悉,由省安监局于2012年9月7日组织龙岩市、新罗区安监局和有关专家组成检查组,对照《矿山救护队资质认定管理规定》(国家安全监管总局2号令)附件的要求,对公司矿山救护队资质条件进行现场核查,检查听取了公司矿山救护队建设情况的汇报,查阅了有关材料,经检查组检查和充分讨论,检查组认定:福建马坑矿业股份有限公司矿山救护队具备三级矿山救护队的资质条件,经省安监局研究,同意检查组意见,认定公司矿山救护队为三级矿山救护队。(梁国友)

关于征求马坑矿业“企业理念”修改意见的通知

公司全体员工:企业文化理念是企业员工在长期实践中培育起来的共同的目标、价值观和行为规范,其核心理念还包括企业经营宗旨、企业行为规范等内容。鉴于近年来公司的快速发展,以前凝练的企业文化理念与当前企业的发展需要已不相适应。为了加快推动公司各项管理上一个新台阶,特征求广大员工对公司现有的企业文化理念进行凝练修改,并将修改意见(需注明修改内容的含义、意义等)于3月31日前将交到办公室梁国友处,电子版可发至马坑矿业“协同办公平台”梁国友邮箱。

公司原企业理念如下:

企业理念	公司人才观:谁能做的事谁来做
公司目标:为股东创造利润 为社会创造效益	公司安全观:以人为本促和谐 安全生产创效益
为员工创造福利 为客户创造品质	公司竞争观:对手是自己
公司理念:与马矿共命运 与时代同发展	公司管理观:精细严实
公司精神:创新发展 诚信 奉献	公司质量观:质量是企业的生命
公司道德:同欲者胜 同德者荣	公司品牌观:品牌源于信赖
公司作风:自信 认真 快捷 高效	公司服务观:共存 共赢 共兴
公司核心价值观:珍爱企业就是善待自己	公司学习观:学习 成长 分享
公司发展观:科技创新 精益求精	公司环境观:员工 自然 社会和谐发展

省安监局来公司检查指导工作

2013年1月10日,省安监局应急救援专家组一行来公司对应急救援信息平台建设情况进行检查。检查组听取公司关于应急救援信息平台建设情况的汇报,依照应急救援信息平台建设要求认真检查了公司应急救援队伍建设、应急预案编制、应急救援物质储备、各个重要部位坐标定位、危险源位置及矿山救护队编制装备等方面的工作;在检查后,检查组要求,要进一步加强信息平台建设,逐一落实并完善马坑铁矿的应急救援信息平台建设体系。(刘康营)



公司实现2012年度全年安全生产零事故

2013年1月1日零时,随着新钟声的敲响同时,标志着2012年福建马坑矿业股份有限公司未发生任何安全生产责任事故,安全生产任务全面完成,年度安全生产目标全面实现。

在安全生产任务特别重、要求特别高、压力特别大的情况下的2012年,公司在思想上高度重视,始终坚持安全发展高于一切,始终强调建设发展的形势越好,越要高度重视安全工作,按照加快推进马坑铁矿矿山建设的总体要求,制订了2012年安全生产的总体目标,把安全生产工作作为促进公司科学发展的重要内容切实抓紧抓好;在安全措施上,以创建本质安全型单位为目标,以“安全生产标准化”建设为载体,以安全文化建设为依托,提炼了安全生产理念,编写了《马坑铁矿井下采掘生产安全教育培训读本》,制作了安全教育宣传栏,严格隐患排查整改,严格目标责任管理,层层签订《安全生产责任书》。加大了安全投入,井下“安全避险六大系统”和公司矿山救护队顺利通过省安监局的验收。加强了对施工单位安全生产的管理和考核。2012年公司保证了高效的执行力,坚定不移地贯彻执行省地监局关于安全生产的总体要求和工作部署,讲政治,讲大局,积极主动,注重协调,强化安全意识,提升安全技能,始终做好了安全生产工作。

即将来临的元旦、春节是社会公众出行的高峰期,同时也是气候复杂多变,安全事故易发多发的敏感期。公司上下将继续坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的方针,认真分析研究安全生产工作的新形势和新特点,加强组织领导,落实工作举措,确保“两节”期间生产、高效、平安,确保公司、全体干部职工安全、稳定、和谐。(郭学军)

贺信

选矿厂全体员工:值此辞旧迎新之际,欣闻选矿厂圆满完成2012年度全年铁精矿和钨精矿生产任务指标,这是继矿部完成年度生产原矿任务后马坑矿业公司的又一大喜事,谨向选矿厂全体员工表示热烈的祝贺!一年来,选矿厂广大干部员工在公司经营班子和厂领导的正确领导下,紧紧围绕董事会下达的全年铁精矿和钨精矿生产任务指标,认真组织、精心部署,充分发扬“能吃苦、敢战斗”的优良传统,克服和解决选矿过程中遇到的一系列难题和瓶颈,经过奋力拼搏,圆满的完成了董事会下达的生产指标任务。

过去的一年里,选矿厂能认真开展员工安全排查和教育活动,牢固树立厂区员工安全责任意识和,厂区内未发生一起安全责任事故;在不断完善设备管理制度、狠抓设备管理,保证设备完好率和运转率的同时,加强生产工艺管

中共福建马坑矿业股份有限公司委员会
福建马坑矿业股份有限公司
福建马坑矿业股份有限公司工会委员会
二〇一二年十二月二十八日

《马坑矿业报》征稿启事

作为企业文化的载体,公司内部刊物起着传递信息、弘扬先进、表达心声、展示风采的作用。内刊定位于面向公司全体员工,以弘扬企业文化、加强企业凝聚力为首要任务,同时向外界展示企业风采,提升企业形象的作用。

《马坑矿业报》为内部刊物,内容既包括公司的动态、业务研讨与交流,也包括员工的心声和知识性、趣味性文章。为了丰富矿业报内容,增强报纸的可读性,贴近员工生活,特向全体员工进行征稿,具体要求如下:

一、征稿内容

1、新闻纪实类
近期公司发生的重大事项和重要活动,公司管理层关于公司经营的新举措、新精神,部门业务动态和活动等。可以采用简讯、纪实报道等多种形式,要求内容真实,语言准确,报道及时。

2、励志与管理类

无论职位高低,每一位员工都有过初进公司大门的陌生与彷徨、陷入众多

事务的繁忙与疲惫、取得成绩时的喜悦与振奋、遭遇失败时的失落与烦闷……随着公司发展、规模的扩大,随着个人职务的提升,每一个人都会有对成长经验的积累和对管理知识的渴求。管理类稿件主要是企业管理的心得体会、感触、言论、方法、经验之类的稿件,可以理论与实际相结合;也可以有感而发的管理论文。另外,也可以是公司经营之类的文字,重点关注的是企业管理方面。因此,希望你把你的学习成果、你的成功和失败与大家一同分享好吗?让我们一起成长!

3、企业文化宣传类

在你身边,一定会有这样的一些人,他们或任劳任怨,或认真负责,或积极进步,或乐于助人……在公司的各种活动中,有人因为责任而坚持,有人因为坚持而感动,有人在你的一生中生死相依不离不弃,有时候团队的成功需要大家共同的努力,有时候你的一个小小的犯规都会导致领袖加倍的惩罚,导致团队的失败……也许,对哪项公司活动,你感触很深,也许某个会议精神,让你有新的突

破,也许。。那么就用你的眼睛、大脑和笔,留意你身边的人和事,在平凡中寻找深刻,在细小中发掘伟大!

4、心情涂鸦类

生活中,从来不只是你一个人,你的亲人、朋友、同事、甚至路人,他们或给你留下了深刻的印象,或启发你找到心得体会。生活中,也从来不只有一种心情、喜悦、伤感、思念、幸福、痛苦、平和……题材与内容、风格不限。可自由发挥,文章特点:自由、轻松、活泼,或是调侃、幽默,具有较强的可读性、趣味性、哲理性。

无论你是青春年少,还是中年盛世,记录下你的故事和思想,给同龄人以启示,也给大家一个了解你的机会。

5、文化家园、才艺展示类。

除了默默工作,也许你还能写一手漂亮的书法,绘一幅美丽的图画,摄一张精彩的照片,做一件精美的手工,绣一幅精美的十字绣……把你在平日积累的对工作有用的知识整理一下,让大家一同进步吧!

6、知识类

管理知识、安全环保知识、技术知识、水文地质知识、法律知识、财务知识、公关礼仪知识……把你在平日积累的对工作有用的知识整理一下,让大家一同进步吧!

二、投稿要求和注意事项:

1、所有稿件必须为原创,须自行整理成文,做到语句通顺流畅,无错别字,内容健康上进,文体不限。所有稿件可以根据内容进行电子配图,配图像素须清晰。

2、来稿字数、形式、内容不限,要求:不能违背企业文化的价值观念和企业精神,积极、文明、健康、向上。

3、所有稿件一经采纳,将根据内容、字数给予 20-50 元稿酬。

4、每期投稿截至为 15 日,所有稿件以电子文档形式投稿,须具名部门、姓名和投稿时间。投稿邮箱为:mkkybjb@163.com 或 308392095@qq.com。请互相转告。心动不如行动,赶快拿起你手中的笔,加入我们的行列吧!



图为:1月7日蒋立鹤队长带领矿山救护队到东城人民警察训练基地与全市的应急救援队伍一起演练!

马坑铁矿区各井巷工程涌水量最新统计

马坑铁矿区目前有地下水涌出的工程主要包括西风井、东风井、副井、措施竖井、钼矿混合井以及原二号胶带斜井等。除二号胶带斜井外,各项工程出水点均位于+200m 水平及以下相关工作面。根据水文动态监测结果,东风井施工范围内的总涌水量约 90m³/h , 西风井范围内的总涌水量约 300m³/h, 副井区域总涌水量约为 500m³/h,措施竖井区域总涌水量仍约为 40m³/h,钼矿混合井排出水量约为 60m³/h,原二号胶带斜井排出水量约为 240m³/h,全矿区总涌水量约 1300m³/h,其中,从副井+200m 水平排出水量约为 370m³/h, 从副井+100m 水平排出水量约为 610m³/h。

(技术部 陈小兵)

尽早动员 提前部署 加强计划 确保设备动力管理工作 2013 年再上新台阶

时光荏苒,岁月如梭。新年伊始,设备动力部结合部门工作特点,现场实际及技改进程,紧紧围绕公司 2013 年工作目标任务,以提供优质服务为主线,以技改工作为重点,着力解决基层的疑点、难点及热点问题,遵循安全、可靠、经济的原则,对照部门职责以及 2012 年工作的不足,提出“三个早”的工作目标和部署,继续为生产技改一线做好机电技术服务、技术把关和技术支持。

“早谋划”,就是针对 2102 年工作的不足,在 2013 年的工作中加大改进力度,将设备管理工作推上新台阶。一是通过 2012 年拉网式的设备固定资产清查,发现的固定资产资金管理存在的问题比较多,主要表现在很多工程项目已经竣工,但至今尚未进入固定资产台账,造成公司固定资产帐目流失。比如:管道和固定电缆及大型输电线路等大多数机电设备安装工程项目已经竣工,但至今尚未进入固定资产台账。据不完全统计,公司约有 1.5 亿-2 亿固定资产尚未进入固定资产台账。2013 年必须制定详细计划,与财务部门紧密配合,抽调专门管理人员进行清查、造册登记,以填补固定资产台账统计不足,为固定资产保值增值奠定坚实基础。二是 2012 年虽然对提升机能力重新进行过能力核定,但在主提升系统未建成之前,如何提高产能未制定更加详细、更加有效的解决方案。2013 年必须进一步理顺运输提升系统,特别要抓好—采 3 米主箕斗斜井、首竖井提升系统技改工作,为确保全年完成生产技改任务提供强有力的技术支持。三是过去的 2012 年,虽然在挖掘公司电力成本上做了一些工作,但电力成本控制尚未到达最佳状态,排水系统峰谷时电费未能得到有效控制,井下+100m、+200m、+300m 主水仓未按按要求清理,水仓有效容积未达到最大化。选厂的水电成本也尚未出台考核方案。2013 年在保证矿井排水安全的前提下,必须全面推行排水电费成本考核,全面试运行选厂电力综合成本考核。四是 2012 年我部深入一线解决重大技术难题工作还做得

不够积极主动,未能充分发挥专业技术指导作用,特别是涉及人身重大安全的提升机系统设备未能制定有针对性的专门的应急预案,对关键设备的零配件未能做出详细的计划安排,未能真正起到事前、事中控制作用。2013 年必须针对 2102 年工作不足,与安全环保部门一起,组织制定提升机应急预案,拟定详细的关键设备(如:提升机、水泵、破碎机及磨机,110kV 主变)大中修计划,备足备齐配件,为矿井安全生产奠定良好的基础。

“早部署”,就是为顺利完成 2013 年生产任务提供可靠安全的设备保障,设备动力部已经拟定了《2013 年设备大中修计划表》,在解决好重大关键设备的大中修计划的同时,针对 2013 年技改生产任务比较繁重特点,还专门拟定《2013 年度机电设备安装重点工程投资计划表》,要求设备动力管理人员积极主动深入生产技改一线,靠前指挥,重点解决生产技改中的难点、热点问题,比如:—采 3 米主箕斗斜井、首竖井提升机提速技改问题,选厂 250 万吨/a 技改扩容问题,单钼矿箕斗井主溜破系统,副井±0m 泵房、中央变设备安装工程,副井-40m 水平溜破系统安装工程以及 500 万吨/a 双箕斗提升前期设计及开拓相关机电配套工程施工问题等等。

“早动员”,就是要遵循管好设备必须先管好人的原则,设备动力部充分利用各种会议、现场座谈和调研等形式宣传设备管理在生产技改工作中的重要性,以进一步提高设备管理人员及操作人员设备管理素质,确保每项设备管理工作落到实处,真正做到管好、用好和维护保养好设备,为矿井安全生产提供强有力的支持。

通过以上工作要点的计划部署,使我公司设备动力管理工作在新的一年里有了新指针、新目标、新方向、新高度。

(李志华)

井下透水及冒顶的自救互救

连载(上接第十三期)

四、伤情检查步骤

(一)初步检查
首先检查可能影响或危及生命的伤员,尽快做出适当处理。

1.检查伤员的方法及步骤

(1)方法。
观察:呼吸、出血、瞳孔、肤色、分泌物、外观。
触摸:脉搏、体温、疼痛反应、肿胀、皮肤湿冷或干燥。

交谈:判断伤员的意识状况,询问伤员意外伤害发生的过程、疾病史、姓名电话、地址、活动能力、疼痛感觉等。

(2)步骤。

轻摇伤员肩膀并呼唤伤员:“喂,你怎么了”?试其反应。如有反应,即代表仍有呼吸及心跳。如伤员是俯卧的,在可能的情况下(或找人帮助)应将其转为仰卧位,方便检查,但必须遵照“log_rollolog_”(滚木式)转身法原则。

2.畅通气道

3.检查呼吸

(1)利用视、听、感觉的方法 5-10s 检查伤员是否仍有呼吸,如果有呼吸,会看到胸部运动,急救员的耳和脸颊部分别听到和感觉到空气呼出。

(2)若呼吸停止应立即进行人工呼吸。

4.检查脉搏(1)检查伤员近颈动脉或挠动脉 5-10s,以确定有无心跳。(2)若心跳停止,立即施行心肺复苏
5.制止严重出血,如发现严重出血的伤口,立即止血。
6.处理休克,早发现休克征兆,如有心跳、呼吸停止,或有大出血等情况出现,急救员应立即处理,切勿被其它较轻的伤势影响。

(二)进一步检查及步骤

1.根据伤员的病史、病症及症状而做出诊断,急救员应为伤员作全身检查。(1)病史病一由伤员或目击者讲述意外或病发的过程。(2)病症一由急救员凭观察或感觉得知伤员受伤之状况。(3)病状一伤员的感觉。

2.在检查伤员生命体征后,应马上对伤员自头部开始,依序检查颈、胸、腹、背、骨盆、四肢。(1)头部。检查头

皮有无肿胀、出血、畸形或凹陷。①眼睛有无异物或损伤,瞳孔对光线的反应是否正常?②耳朵及鼻孔有无渗液或渗血?耳后有无积血?③口腔内是否有伤口、异物、松脱牙齿或假牙松脱?④颈部。有无肿胀、压痛、畸形及出血?⑤胸部。检查有无骨折及出血;观察两边肺部起伏是否平均观察两边肺部起伏是否平均观察两边肺部起伏是否平均?⑥腹部。按压腹部有无感到硬实或伤者申诉触痛?⑦背部。用手感觉背有无肿胀及畸形?如前部无严重骨折,可转侧检查背部有无其他伤势?⑧骨盆。挤压两边骨盆,检查有无骨折?膀胱是否胀满?⑨肢体。检查有无出血或骨折?皮肤感觉有无丧失或刺痛?检查远端血循环。

五、矿井透水事故时自救与互救

1.透水后现场人员撤退时的注意事项(1)透水后,应在可能的情况下迅速观察和判断透水的地点、水源、涌水量、发生原因、危害程度等情况,根据灾害预防和处理计划中规定的撤退路线,迅速撤退到透水地点以上的水平,而不能进入透水点附近及下方的独头巷道。(2)行进中,应尽量靠近巷道一侧,抓牢支架或其他固定物体,尽量避开压力水头和泄水流,并注意避免被水中滚动的碎石和木料撞伤。(3)如透水后破坏了巷道中的照明和路标,迷失行进方向时,遇险人员应朝着有风流通过的上山巷道方向撤退风流通过的上山巷道方向撤退风流通过的上山巷道方向撤退风流通过的上山巷道方向撤退。(4)检查脉搏(1)检查伤员近颈动脉或挠动脉 5-10s,以确定有无心跳。(2)若心跳停止,立即施行心肺复苏
5.制止严重出血,如发现严重出血的伤口,立即止血。
6.处理休克,早发现休克征兆,如有心跳、呼吸停止,或有大出血等情况出现,急救员应立即处理,切勿被其它较轻的伤势影响。

(二)进一步检查及步骤
1.根据伤员的病史、病症及症状而做出诊断,急救员应为伤员作全身检查。(1)病史病一由伤员或目击者讲述意外或病发的过程。(2)病症一由急救员凭观察或感觉得知伤员受伤之状况。(3)病状一伤员的感觉。
2.在检查伤员生命体征后,应马上对伤员自头部开始,依序检查颈、胸、腹、背、骨盆、四肢。(1)头部。检查头

企业文化理念功能

之间形成强大的凝聚力和向心力。共同的价值观念形成了共同的目标和理想,职工把企业看成是一个命运共同体,把本职工作看成是实现共同目标的重要组成部分,整个企业步调一致,形成统一的整体。这时,“厂兴我荣,厂衰我耻”成为职工发自内心的真挚感情,“爱厂如家”就会变成他们的实际行动。

激励功能

共同的价值观念使每个职工都感到自己存在和行为的价值,自我价值的实现是人的最高精神需求的一种满足,这种满足必将形成强大的激励。在以人为本的企业文化氛围中,领导与职工、职工与职工之间互相关心、互相支持。特别是领导对职工的关注,职工会感到受人尊重,自然会振奋精神,努力工作。另外,企业精神和企业形象对企业职工有着极大的鼓舞作用,特别是企业文化建设取得成功,在社会上产生影响时,企业职工会产生强烈的荣誉感和自豪感,他们会加倍努力,用自己的实际行动去维护企业的荣誉和形象。

调适功能

调适就是调整 and 适应。企业各部门之间、职工之间,由于各种原因难免会产生一些矛盾,解决这些矛盾需要各自进行自我调节;企业与环境、顾客、与企业、与国家、与社会之间都会存在不协调、不适应之处,这也需要进行调整和适应。企业哲学和企业道德规范使经营者和普通员工能科学地处理这些矛盾,自觉地约束自己。完美的企业形象就是进行这些调节的结果。调适功能实际也是企业能动作用的一种表现。

辐射功能

文化力不止在企业起作用,它也能通过各种渠道对社会产生影响。文化力辐射的渠道很多,主要包括传播媒体、公共关系活动等。社会学家、《工会博览》杂志副主编艾君认为,计划经济、自由经济和有计划的商品经济,所表现出来的企业文化现象是不同的。可以这样理解,自由经济下的企业文化是建立在追求物质财富的基础上发展起来的;在以政治为纲的计划经济条件下的企业文化往往带有意识形态的发展痕迹;而有计划的商品经济条件下的企业文化实际是建立在物质决定意识的基础前提下,同时又会受到来自上层建筑这种意识的制约的企业文化现象……

(王彬)