

南屯矿:安全生产激活“末梢神经”

安全管理权、生产组织权、考核分配权……这些都是山东兖矿集团南屯煤矿班组长拥有的权利。在安全生产的过程中,南屯煤矿注重“兵头将尾”的作用,将安全管理防线前移到班组,强调安全重点是现场,管理重点是班组长,防治“末梢神经阻塞”制约安全生产工作的进行。

为激活安全生产“末梢神经”,该矿不断提升班组长素质,坚持“分级培训、队为基础、教考分离、注重实效”原则,定期举办各种形式的区队长、班组长轮

训班,并在班组内部全面推行“手指口述”工作法,开展“实名制操作法”、“金点子排行榜”、“创建学习型组织,争做知识型员工”及尧师学校等活动,不断提高区队班组创新能力。同时以“五型”区队班组创建活动为载体,通过岗位练兵、技术比武、导师带徒、岗位竞聘等形式,为提升班组长素质搭建了平台。

为规范班组长管理,该矿完善了区队班组建设各项安全责任制,在明确正班组长抓安全、副班组长抓生产的

安全管理职责的基础上,明确了区队长、班组长的质量管理职责、生产管理职责以及在团队建设、岗位培训、绩效考核、基础管理等方面的具体职责。同时,赋予区队长安全管理权、生产组织权和考核分配权等工作权利;赋予班组长指挥、协调本班安全生产活动等7项职权,为区队长班组长开展工作创造了良好的条件。完善了区队长选拔的具体标准和班组长岗位设置及任免制度,严格执行班组长“队推荐、矿批准、月考核、年调整”的管理程序,对班组长的任命实行分管领导审批,

人力资源部建档立卡统一管理,杜绝了随意更换班组长现象,保证了班组长队伍的稳定性。

为调动班组长的积极性,该矿按照责权利相统一的原则,强化对区队、班组绩效和区队长履职情况的监督考核,加大激励约束机制,设立绩效考核指标体系,实施卓越绩效考核及“4321”挂钩分配机制。同时,在政治、经济、荣誉等方面,加大对区队长、班组长倾斜力度,坚持把优秀区队长、班组长作为选拔领导干部、发展党员的

优先对象;及时落实井下班组长“三项津贴”标准,加大分配向区队长、班组长倾斜的力度;完善班组长活动日、班组长例会和班组长年会等制度,按月、季度分别对优秀班组长、优秀区队长进行表彰奖励。他们以无轻伤、“三无”班组、“一长两员”、安全十佳标兵竞赛等活动为载体,实施安全质量评估和质量终身追溯制度,奖优罚劣,双向激励,有效调动起班组长的工作积极性和创造性,为矿井安全生产奠定了坚实的基础。(范培培)

皮带“好管家”周常远

“领导信任咱,才让咱干班组长,既然干就干好。”这是山东肥城矿业集团曹庄矿洗煤厂皮带维修组组长周常远常挂嘴边的话。

周常远领导的皮带维修组共有职工13人,负责该矿洗煤厂11部皮带的维修、制作溜槽等工作。“皮带维修”说起来寥寥几个字,但却包含着许多繁琐的工作,如皮带跑偏调正、平时对皮带组件(减阻箱、轴承、皮带夹子、滚筒、联轴节、刹车带等等)的维护和修理。为当好皮带的“好管家”,周常远制订了包机到人制,即将所有管辖的机器包机到人,哪里出现差错就能找到相关责任人。同时,他还为每条皮带机建立了设备档案和设备“病历”,每天一上班他就带领工友们走上四公里的路程对皮带设备进行定期检查、紧固、润滑,从而提高了设备使用率、完好率,最大限度地延长了设备的使用寿命,实现了设备的维修与保养由“事后维护”向“超前预防、定期维护”的转变,有效降低了设备故障率,减少了材料、配件的消耗。

给煤机是该厂的重要设备,过去更换给煤机的托轮需要4个人花费5个小时扒开轴承换,材料费也要5000元。为省时省料省人工,周常远对给煤机的托轮进行改造,在托轮外表套上了用6寸钢管做成的“外套”,有了“外套”的保护,托轮自然就“高枕无忧”了,现在只需在“外套”磨损严重时,2个人半个小时换上下外套而不必扒轴承换托轮了,材料费也仅仅需要几十块钱足矣。为测定轴承的好坏,周常远发明了“看、听、摸”三字工作法:看,就是通过看滚筒的来回摆动,来检测轴承是否正常。听,就是把螺丝刀放在轴承座上,若听见异声或是振伏大,则说明,轴承缺油或是需要更换了。摸,就是用手接触机器的外表,温度高则说明轴承已坏或是发生异常。“听、看、摸”三字工作法不仅节约了材料费用提高了工作效率,有效保证了皮带的正常运转,也实现了该厂机电设备零事故率。(杨丽丽)

埠村煤矿:“严”出安全一片天

今年以来,山东淄矿埠村煤矿通过落实严管理、严督查,屏蔽了“火工放炮”危险源,创造了安全一片天。

严管理。7月29日中班,采一队爆破工邱成功放完31213面上机窝煤炮后,又对爆破的煤堆仔细查找确认无瞎炮后,才吹哨解除警戒准许职工进面出煤。他说:“区队对‘火工放炮’管理抓得特严,干爆破工要认真对待每一道工序的安全,严防留下问题。如果发生纰漏,那可难过‘三关’。”

该矿各个采掘区队作为火工放炮管理的主阵地,注重从源头上严防安全缺口。在日常管理中,他们狠抓火工放炮安全教育、考核和落实。在安全教育

时间,重点讲《案例》,提升职工安全意识。在生产现场,由跟班干部负责考核爆破工执行“一炮三检、放炮流程卡、火工品现场管理”等制度落实情况,对发生问题的责任人落实帮教、扣款和待岗反省。各班组由爆破工负责,每班一次填写“火工品耗用台账”和炸药雷管单据编号登记,确保账、卡、物准确无误。对出现问题的爆破工除追究责任外,还要扣除当班30%安全工资。同时,区队还坚持召开每天碰头会和每周火工例会,及时研究加强火工放炮管理的措施,消除了现场危险源。1至7月份,全矿17个采掘区队的90个生产班组均杜绝火工放炮类违章、隐患和事故。

严督查。“6月16日,我队一放炮员被督查人员查出炸药单不及时签字问题,通过加强管理后,本队已杜绝了这类失误。多亏了督查人员帮助我们消除了不良苗头。”说起督查人员认真查出问题的事,掘五队队长辛茂叶充满感慨。该矿从年初开始,成立了由安全生产副矿长牵头,各井下业务职能部门人员组成的监督检查小分队,每月不定时间、不打招呼地对各涉爆单位和施工现场进行地毯式检查。每次督查出的问题写入通知单,督促责任单位按规定日期落实整改,对重点问题即时落实“区队火工管理竞赛”扣分并追缴责任干部罚金,并将所检查问



培以致会 学以致用

风水沟煤矿检修区加大培训力度着眼后备培养

内蒙古平庄煤业风水沟煤矿检修区成立于2005年,同年建立培训基地,其主要职责集中检修全矿采区井下使用的电气设备及机械设备。针对该区下岗职工较多,员工技术素质较低现状,为尽快提高员工技术素质,保证设备检修质量,为采区更好地服务,检修区相继制定了《员工培训管理方案》、《技能考核管理办法》、《专业技术人才培训方案》,本着“培以致会、学以致用”的原则进行培训,编写了员工教学理论培训大纲、实际培训大纲,分阶段对员工开展技术培训。

首先是理论培训,由技术员担任理论老师,每星期不少于1课时的基础理论培训。二是技术培训,由技术人员备课,针对各种型号的设备讲解组成设备的结构工作原理和维修方法基础课。三是岗位培训,由经验丰富的车间主任、老工人进行设备拆解、检测、装配的技能培训;开展多种形式的岗位练兵学习,提高员工的技术素质。四是采取“走出去,请进来”办法,走出去就是派员工到生产厂家学习电钳检修技术,请进来就是请设备厂家技术人员到厂讲解设备构造原理、使用方法、检修标准、故障处理等知识。五是对技校毕业的部分人员进行专业培训,为风水沟煤矿培养后备力量。

2005年建立培训基地后,采区派出技术工人到检修区学习3个月,为此,检修区根据实际情况制定了外来人员入厂培训三个月的培训大纲,采取师傅教、技术员讲课、员工动手操作检修设备、实习结束考核的强制培训办法,取得较好效果。2007年,平庄煤业技工学校培训基地设在检修区,为鼓励员工学习技术的积极性,制定了员工培训与奖励绩效考核管理办法,具体是通过员工理论基础知识考试,通过理论培训,实际技能考核和技术人员与车间主任的综合考核,将现有员工分为高级工、中级工、初级工三类,将每月的绩效奖

的40%按技术等级分配,高、中、低按1.2:1:0.8比例分配,调动了员工学习技术的积极性。2005年7月到2009年,检修区先后安排钳工、电工、焊工等工种进行培训,共培训1945课时,6789人次;外出培训共8批45人次。采区轮岗培训5批次33人;技工学校培训、电工班、钳工班等6批次321人;外来培训学习共7批次26人;参加公司技术培训(电工、电焊工、吊车工)27人次。

通过培训,检修区目前拥有高级工39人、中级工19人、技师8人,通过自学培训从员工中培养出技术员5人,其中两人现任技术副主管,一人现任机械维修技术员,一人为采区任包机技术员,一人在电气实验室担任试验技术员。2008年,电工张彦军参加集团公司技术比武,获得综采维修电工技师称号;2009年,5人参加赤峰市技能鉴定并获得技师资格证。(夏程芝)

8月10日上午,川煤集团达竹公司工会为斌郎煤矿采煤一队、采煤二队各送去一面综采和高档普采季度竞赛流动红旗一面,奖金各1.5万元。

该矿采煤一队、采煤二队实现了工作面质量标准化达一级,工程质量优良品率达100%,双双在竞赛中获得第一名。据悉,采煤二队今年连续两个季度保持了流动红旗。图为达竹公司工会送流动红旗时的情景。潘广平 摄影报道

柏林煤矿“四化”建设打造本质安全型班组

川煤集团达竹公司柏林煤矿为抓好下半年安全生产,不断拓宽管理思路,创新管理理念,以提高员工整体素质为重点,推动班组工作中的“四化”建设,打造本质安全型班组,促进矿井安全生产。

班组精神团队化。建立班组群体风险激励机制,班组中的个人或集体被发现“三违”行为的,扣减当月班组的安全工资。形成责任联体、利益联保、互相监督、互为联保。以责任说话,靠制度办事。

具体操作程序化。该矿根据生产实际,制定了各工种“手指口述”操作标准,并严格规定全矿下进行安全确认便操作的按“三违”处罚。该矿还采取班前提问和现场背诵,每日一题、周一考等方式,保证了安全规程人人皆知。

现场管理规范化。职工在班前会后都要面对全家福照片进行集体宣誓,使安全誓词在日积月累中入脑入心。在开工前必须进行现场交接班,对现场作业环境要进行“手指口述”操作标准进行安全确认后方可操作。

班组考核精细化。建立班组工作质量、工作数量等指标连挂考评体系;对班组员工的思想动态实行跟踪考核,对有思想情绪的职工不允许入井,并进行帮教,增强了班组员工的安全意识。(杨莎莎)

具有3年及以上中高层管理履历和相应业绩者均可报名,经学术水平和业绩评估合格即予正式录取

请向 California American University 中国硕博(成都)索取《报名申请表》

电话:028-68230686、86679136 传真:028-86671520

California American University(也称“加州美国大学或加利福尼亚美洲大学”)是美国教育文化基金会(U.S. Education & Culture Foundation)直属正规大学(美国加州州政府教育部 www.bppve.ca.gov、美国联邦政府移民局 www.ice.gov、大学 www.calamuniv.edu),总校位于美国加州洛杉矶阿罕布拉市,校园环境舒适优美,现有2000多名在校生及数百名毕业于全球名校的博士级教授。学员以美籍为主且大都是工商界的高级主管与精英,还有中国大陆及港澳台和全球数十个国家的国际学员,其中不少学员已在本国政府身居要职或担任工商及金融高级主管。

“六小”管理新方法 激发班组生命力

走进安徽淮北矿业祁南矿修护区薛真君班的班后会,温馨的感觉迎面而来,职工们正在相互交流一天来的工作经验。而随着班长薛真君的话语,一套清晰的具有他们班组特色的“六小”管理法浮在眼前。

精细小成本,明确小目标

班组是矿井生产的基础单元,也是各项管理的最终落脚点,班组任务的完成与否直接影响着全队和全矿各项目标任务的实现。为此,他们将责任和目标层层分解,把“人人精打细算,个个当家管理”的理念落在实处,对现场每道工序需要使用的材料量化分配,让每名职工树立成本意识,还加强废旧物料的回收力度,每月仅回收废旧锚杆、废旧支架就达500件,为区队节约了大量资金。在生产任务上,对每人按岗位分配明确合理的目标,增强班组成员的责任心,促进了成员间的团结协作,任务完成连续多年名列全区班组之首。

细化小考核,严格小奖惩

健全完善的管理制度是班组的各项工作有章可循的保证。他们结合本班的实际情况,经班组全体职工研究讨论制定了《班组岗位责任制》、《班组生产任务情况考核制度》、《班组奖金分配制度》等班组内部考核制度,对职工每班的工作情况进行严格的考核和奖惩,激发职工的工作热情。迎头工崔前进在一次升井之后发现自己被好朋友同时也是班长的薛真君罚了价值50元的工分,原因是在现场架棚施工过程中,腰带时钢筋网搭接不规范,影响工程质量。正是由于这种严细的考核制度,使得全班每月都超额完成各项任务。

树立小明星,体现小精神

精神是一个团体不断向上的保障,不断通过精神引领鼓励职工拼搏进取成了薛真君班不懈的追求。每月对表现突出的职工授予“安全小明星”、“质量小明星”等称号并给予奖励,营造“比、学、赶、帮、超”的氛围。7月份该班职工王永杰不仅获得该班的生产小明星称号与奖励,同时也得到了区里的表彰奖励。

同时他们班关注班组成员的情绪波动,一旦发现思想问题马上进行解决,从而增强了班组的向心力。自班组成立以来,累计自发给困难职工捐款6次,捐款金额近8000余元。和谐的氛围激发了广大职工投身生产的热情,在34下运输修复施工中,在面对巷道顶板破碎、支架严重变形、施工战线长等一系列不利因素和困难下,他们科学组织生产、合理利用工时,克服不利因素,班班完成生产任务。

“六小”管理法的成功应用,使该班组安全、生产、质量呈现出其头并进之势,今年6月份、7月份薛真君班连续两次荣登祁南矿“百名班组擂台赛”光荣榜。(李凯)