

10 煤矿安全 Coal Mine Safety

乌金淘客 与煤共舞

——记“全国五一巾帼标兵岗”大淑村矿 204 手选岗女职工

■ 赵振考

她们每天在皮带旁一站就是 8 个多小时,她们每天靠双手一拣就是 300 吨的碎块和矸石,多的时候每天拣出 350 多罐矿车的碎块和矸石,约 500 多吨。而这些数据的创造者就是今年被授予“全国五一巾帼标兵岗”冀中能源峰峰集团大淑村矿 204 手选岗的 18 名女职工。

火眼金睛淘尽矸石

在机声轰鸣、煤尘飞扬的高高选煤楼上,五名当班女工身着统一的服装,一个在井下工才使用的防尘口罩遮掩住了大半张脸。她们站在皮带的两侧,手持自制的小耙子,将大小不一的矸石一块块拣出。高速运转的皮带上混杂着是水里浸过的煤炭与矸石,看起来煤炭与矸石几乎是一模一样,有的拳头大小,有的仅栗子般大小,外行人根本无法辨别。拣碎块是入洗精煤前最后一关,拣碎的好坏之间关系着精煤质的品质。204 手选岗女工练就了一双火眼金睛的眼睛,通过观察颜色,感觉重量,是矸是煤她们一眼就能分辨出来,颜色黑,分量轻的是煤,颜色发灰,比较重的是矸石,并且以迅雷不及掩耳之势就把矸石用手挑选出来放到一旁的矸石溜槽里。由于手选班的女职工们个个经验丰富,拣矸时只见双手上下纷飞,速度飞快。为了保证原煤回收率,再小的矸石她们也会尽力挑出来。她们拣出来的碎块不超过 50mm,因为她们知道如果超过 80mm 就会堵住旋流器,不仅机器设备有很



大损害,而且还影响煤质。一次夜班,矸石井口被大块矸石、木屑、铅丝、钢丝绳绞在一起,几个人用钢钎子都撬不开。50 岁的吕海英奋力地与在场的姐妹们将大块矸石撬下,并用大锤将矸石砸碎。她们时时处处彰显一种负责任、不服输的精神。

艰苦彰显巾帼本色

由于工作环境差、劳动强度大,拣矸也被称为地面工作的“采煤一线”,是煤矿地面工作中最脏、最热、最苦、最累的。204 手选岗的工作场所比较狭窄,有 10m² 左右,冬天还比较暖和,但是一到夏季,温度高得像蒸笼一样,尤其还带着帽子、口罩、手套站在皮带两

侧,即使上有排风扇,下有大电扇,汗水还是止不住地流,但是她们仍然坚守自己岗位服务生产。在大淑村矿没有上动筛之前,主井提升一勾原煤是 11 吨,她们能从一勾里拣出 2 吨左右的碎块、矸石、废铁,劳动强度特别大,正是因为她们不怕苦不累保证精煤质量。去年 11 月份,正值大淑村矿采煤工作面过岩层,矸石比平时多一倍还多。手选岗女工索春花、任美珍、董改红等为了不让一块矸石混入煤中,自发提前一个小时到岗,推迟一个小时下班。当时,女工王纯茹正请假在家伺候生孩子的儿媳,当听说捡矸任务重时,便从老家接来自己的老母亲,让老母亲代自己伺候坐月子的儿媳。在 2014 年 3 月 4 日、3 月 8 日,她们创出了日捡矸 481 罐和 490 罐的两个新

高,打破了 2006 年创出的日捡矸 450 罐的纪录,为保证入洗原煤质量奠定了坚实的基础。

无私奉献舞动青春

由于大淑村矿是新矿,没有工人村,女职工也很少。选岗的女工在做好本职工作的同时,还积极参加矿工会女工委组织的活动,她们组成安全宣传队,自编自演安全小节目、三句半和安全小故事,到井口、区队车间进行安全宣教,让职工在寓教于乐中受到安全教育。吕海英将 18 名女工分成 6 个安全帮教小组,每月三次到车间、班组、职工宿舍对“三违”人员进行安全帮教。伸出双手,没有女性特有的白皙修长,而是关节粗大、指甲嵌灰。常年的工作使她们的腰身微弯,不再挺拔,但是她们一有时间,就为上班离家远的一线职工进行缝补衣服和鞋袜的义务劳动。连日来,面对煤炭市场寒冬,她们积极配合宣传部进行形势任务宣传,在周二、周五的职工会和学习日宣讲近期刊发的董事长讲话精神、峰峰集团有关会议精神和一系列评论员文章,积极引导职工理解支持企业的改革举措,正确面对困难,战胜困难。

正是她们的努力与付出,为峰峰集团大淑村矿喷吹煤品牌赢得了好的口碑。也正是她们的努力与付出,204 手选岗多次被大淑村矿评为“标兵岗”,2011 年被峰峰集团公司评为“标兵岗”,2012 年被邯郸市总工会授予“五一”巾帼标兵岗,2014 年被省总工会授予“工人先锋号”和“五一”巾帼标兵岗荣誉称号,今年又被授予“全国五一巾帼标兵岗”。

刘桥一矿 安全管理“三入” 走进“新常态”

今年以来,安徽淮北刘桥一矿坚持“没有抓不好的安全、只有不到位的管理”安全管理理念,不断创新安全管理,通过安全提醒、安全约谈、安全警示三措并举,让安全管理入岗、入心、入脑走进“新常态”。

安全提醒入岗。安全提醒就是管理人员深入井下现场,询问在岗职工应知、应会知识、查看周围环境安全状况,提醒职工注意安全生产,同时督查岗位标准流程操作执行情况,以真正达到现场安全确认效果管理。一次,该矿矿长高大军带领相关科室部门负责人下井检查工作,到达工作面现场后,他细致询问职工的安全操作情况,提醒职工注意安全,在询问中,高大军发现随行人员只听他询问,便强调说:“不要光听我询问,你们也要问,也要提醒,千万不可让职工长篇大论让职工背规程、措施,要针对性地对操作中的重点、难点、关键点进行询问,及时掌握现场情况、提醒职工注意安全是管理人员的职责所在。”在矿领导的带领下,该矿广大管理人员深入井下,不走形式,注重实效,扎实开展安全提醒活动,提高了安全管理的有效性。

安全约谈入心。怎样才能使“三违”人员从内心深处增强安全意识,不再违章呢?该矿有的放矢,建立了心理疏导室,实施安全约谈制度。安全约谈就是对存在安全管理滑坡、现场隐患多、“三违”超标等问题的班组,由区长或书记对出现轻伤事故的班组以及“三违”人员进行约谈,深入了解案情,对症下药,帮助他们解决实际问题。在进行约谈的同时,“三违”人员还要过亲属劝导关、协安帮教关和安全补课关。在帮教活动室里,领导的苦口婆心、协安员语重心长和妻子的声严厉色,目的只有一个,那就是让违章职工深刻认识到“三违”的危害,幡然醒悟,不再违章。目前,在该矿已形成了职工伤病住院必约、职工生活及家庭遇到特殊困难必约、职工发生意外伤害必约、职工受到处分处罚必约、职工有思想情绪必约“五必约”,以及职工思想波动必谈,职工违章或违纪必谈、职工岗位调整变动必谈、职工之间发生矛盾必谈、职工受到表扬或批评必谈“五必谈”。安全约谈内涵的丰富和拓展,切实增强了职工的安全生产意识。

安全警示入脑。该矿在集团公司安全“红线”和恒源公司《停止作业规定》有关规定的基础上出台了《刘桥一矿停止作业管理规定》,内含采、掘、机、运通、防治水等专业的停止作业规定,在生产现场出现重大安全隐患的一律挂牌喊停,真正把安全生产规章制度变成“带电的高压线”,做到不安全、不生产,成为时刻警示各单位安全生产的“警示线”。加强警示教育,该矿各单位对“三违”的自主管理,定期分析“三违”产生的原因,从源头上控制人的不安全意识和行为,从方法和手段上消除发生事故的隐患,解决存在的问题,使职工不愿、不敢、不能“三违”。

(谭小虎)



岱河矿业:为转型发展 提供人才支撑

在企业转型发展中,淮北矿业岱河矿业注重提升职工技能素质,充分利用维修中心、实训基地、名师高徒等活动,构筑高技能人才开发平台,打造一支素质过硬、技艺精湛、创新能力强的职工队伍。

图为岱河矿业公司设备维修中心师傅武兴春(中)为徒弟们讲解乳化泵维修技能。

王明明 摄影报道

华丰煤矿安全管理刚柔相济

山东能源新矿集团华丰煤矿深刻把握“人性化不是你好、我好、大家好;刚性化管理也不是冷冰冰、赤裸裸”的真正内涵,在安全管理上刚柔相济,将刚性化管理与人性化相互渗透,构筑安全长效机制,推动了企业可持续发展。

注重安全文化建设,形成共同价值观。该矿深刻把握“安全管理不管刚性化管理也好,人性化化管理也好。若想实现企业可持续发展,必须建立职工共同的价值观。没有一个优秀文化的企业是很难形成共同的价值观的,也就谈不上企业可持续安全发展。其实,不管刚性化管理还是人性化化管理,还是刚性化管理与人性化化管理二者有机结合,只要能实现企业可持续安全发展并成为多数职工所拥护、所接受,形成共同的价值观,就能提高

安全系数,消除安全隐患,构筑安全屏障”的真正内涵。在安全管理中加大安全文化的建设力度,以文化力促进安全保障力,培育职工自觉遵守安全管理成文或不成文的各种制度和习惯。在培育这种安全文化中,从高级管理层抓起,构建起“高层带中层,中层带骨干,骨干带职工”的新格局;形成管理人员对职工言传身教,职工对管理人员负一定责任的新局面,构建起共同的价值观。在强大的优秀企业文化氛围中,将刚性化管理与人性化化管理达到完美结合,推动了企业可持续安全发展。

提高职工综合素质,形成共同价值观。该矿深刻把握“积极应对严峻的煤炭经济形势,实现安全生产是企业的最大效益;而实现安全生产关键是造就一支高素质的职工队伍。只要人的问题解决了,无论是刚性化管理多

一点,还是人性化化管理多一点都无关紧要。因为与企业同生存共命运的是职工,只要安全管理模式职工认可形成共同的价值观,就能实现安全生产”的真正内涵。在安全管理中将提高职工队伍综合素质作为安全管理中首先要解决的瓶颈问题,将刚性化管理与人性化化管理有机结合作为破解这一问题的重要手段,坚持“以人为本”,牢固树立“强化红线意识,促进安全发展”的理念,营造具有人情味的工作环境,从而使管理模式在职工综合素质提高上,达到刚性化管理与人性化化管理的完美结合,推动了企业可持续安全发展。

注重交流与沟通,突出“以人为本”。该矿在安全管理中,将如何发挥人的主观能动性作为管理者认真探讨的课题进行实质性探索与研究。在制定安全管理规章制度时,坚持

桑艳:“inter 网”上的技术尖兵

桑艳自 1998 年毕业参加工作,就分配至兖矿集团南屯煤矿调度室计算机中心,这一干就是 18 个年头。多年来,她凭着一股顽强拼搏的钢铁意志和立志把青春献煤海的执着追求,坚持奋战在工作第一线,从事计算机通讯工作研究,在平凡的岗位上做出了不平凡的业绩。

多年来,她获得的荣誉不胜枚举,先后开发的《综合调度台帐系统》、《内部市场办管理系统》等程序,两项成果在矿科技大会上分获二、三等奖;“调度系统综合改造”、“南屯煤矿射频管理系统研究开发与应用”获矿科技三等奖、革新奖;2008 年她参与“职工远程安全技术培训系统”、“井下人员定位系统推广与应用”等项目的安装、调试、维护,获得矿科技二等奖;她本人也获得集团公司技术比武“技术能手”和南屯煤矿首届技能人才等荣誉称号。

忠诚源于热爱,学习成就梦想

18 年的坚守源于她对工作的忠诚,源于她对矿山的热爱。

参加工作以来,作为一名青年知识分子,桑艳在工作中发现学校所学的专业和日常工作中所遇到的知识有很大差距,于是,她决心从头学起,投入了大量的时间和精力,加强学习,刻苦钻研,以学习带工作,以工作促学习。

八小时内,她积极跑现场、遇到问题就向前辈师傅虚心请教学习;八小时外,她大量收集资料,学习理论知识,广交同行朋友,共同探讨难题。功夫不负有心人,很快她便熟练掌握了矿井计算机大量的硬件维修和软件维护工作,工作也能够得心应手起来。几年的实践下来,她已经积累了丰富的计算机知识,甚至开始带计算机专业毕业生的实习工作。但是,她始终没有放弃过对计算机专业知识领域的学习研究,先后函授学习取得计算机应用专科和计算机科学本科学历,真正实现了从计算机“生手”到“行家里手”的转变。

把青春奉献在路上

由于该矿计算机系统的终端设备是“老中青”三代机器的结合,经常出现故障,为了

保障生产、行政事务的正常进行,她经常放弃公休日,深入各单位跑现场,不怕脏、累,解决计算机故障。

在集团公司医保、ERP 系统全面推广的时候,计算机中心仅有人员 5 人,她主动请缨承担此项工作,与集团公司技术人员一起跑现场,测距、设计、制图,投入大量心血,仔细论证研究,信号衰减、干扰等技术难题被一个个克服,后经过一个多月的试用调试,未出现任何故障问题,全面满足了集团公司医保、ERP 统一管理的要求。

2005 年,集团公司对旧网络进行全面改造,为了不影响日常办公,技术改造需在晚间进行,她带领着几个年轻人,经常就是一干一个通宵,毫无怨言,任劳任怨,顺利地完成了集团公司网络的升级任务。为更好地发挥企业网络的作用,在该矿办公自动化系统的基础上,她还积极探索研究研制了更方便快捷的新插件,并为全矿上网人员设立了内部邮件服务器,不仅促进了该矿信息交流、资源共享,而且提高了办公效率,节约了大量资金。奉献在路上,青春永无悔,一路汗水一路歌,桑艳用自己的美丽青春走出了一条属于自己

许厂煤矿: 创新推动充填成本再下降

日前,笔者从山东能源淄矿集团许厂煤矿了解到,该矿在 1331 膏体充填面实施充填留巷开采以来,已留巷 50 余米,累计充填 8000 余立方米。此举可减少 280 余米新巷道的掘进,预计节省人工及材料费用近 65 万元。

技术创新、工艺改革、修旧利废……今年以来,该矿充采队将降低充填成本作为创新课题,动脑筋、想办法,深挖降本潜力,确保充填开采经济高效。

加快充填开采留巷技术的推广应用是他们的降本妙招之一。以前,膏体充填时需将整个工作面充实,推采下一个工作面时,重新掘进巷道。为最大限度地减少巷道掘进量,他们将轨道顺槽与工作面单独隔离不再充实,预留出该巷道后,作为下一个推采工作面的顺槽。如此一来,两个工作面之间便减少一条 280 余米巷道掘进,既可大大减少人工、材料费,又减少了保护煤柱的预留,可多回收煤炭 4500 吨,创效百万元。

支护材料费一直占充填开采成本中的“大头”。为此,该矿多次与液压支架厂家联系,提出液压支架加设面后支护刚架的建议,减少支护材料的消耗。从 1 月份开始,该矿便与厂家技术人员在 1331 膏体充填工作面研究液压支架改造方案。预计 4 月份,新型液压支架将在 1329 充填工作面投入使用。

同时,该矿加大了料浆优化配比和新型材料研发试验力度,进一步降低膏体料浆成本。“去年,我们成功研发了新型充填材料胶固料,完全替代了水泥使用。今年,我们将继续开展技术攻关,争取充填料浆成本每吨再降 5 元钱。”该队队长台东方信心满满。

他们还大力开展自主维修和修旧利废。针对 1331 充填工作面万向节长期使用,转动不灵活的情况,他们专门制作了维修工具和平台自主维修,成功修复 5 台万向节,节省费用近 10 万元。此外,该队还用整形调直的旧锚杆代替木料支撑隔离布,每月可节省材料费 1.73 万元。

(马剑)



“以人为本”这一核心,各项制度体现“人性化、人情味”这一理念,管理者恪守“安全在职工手中”的理念,努力关注每一件事,关心每一名职工,加强与沟通。同时,改善职工的工作环境,定期向职工公开管理层的重大决策,及时听取职工的心里话和合理化建议,帮助职工设计职业生涯规划,搭建创造性起飞平台。对好的建议在充分肯定的基础上进行奖励,对职工的个人问题要按照“能解决的立即解决,暂时不能解决的说明原因,不能解决的做好解释工作”的思路,让职工处处感受到组织的尊重、领导的关怀。从而使安全管理模式在交流与沟通中,将刚性化管理与人性化化管理达到完美结合,推动了企业可持续发展。

(王连鹏)

百花齐放争春来

“一枝独放不是春,百花齐放春满园”。多年来,她在不断提高自身岗位技能的同时,还注重自身的辐射带头作用。深入自己所在班组,了解职工的技术水平和思想状况,鼓励他们立足岗位,自学成才。在矿计算机培训中,她为全矿人员传授计算机知识,在班组内部,解疑释惑、传经授道,她循循善诱的风格、深入浅出的讲解使培训人员计算机水平大幅度提高,各单位计算机的利用率也越来越广泛。工作之余,她还带领单位同事共同建立“QC”攻关小组,她与同事合作共同开发的《南屯矿企业 Intranet》在矿科技大会上获得了一等奖,“降低计算机软硬件维修率”QC 质量管理小组被评为煤炭工业优秀质量管理小组,“提高内部信息网站点击率”分别获得 2006 年省部级先进 QC 成果和 2007 年国优 QC 小组的好成绩。

(陈倩)