

李俊杰:煤海安全“哨兵”

山东枣矿集团新安煤矿综掘二区群监组组长、安全副区长李俊杰,自2005年担任该区群监组长以来,在做好本职工作的同时,以身作则,甘于奉献,严查现场事故隐患,充分发挥了群监员煤海哨兵的作用,2008、2009连续两年被矿评为优秀群监员,他所在的群监组被矿评为优秀群监组,2009年他个人被集团公司评为优秀群监员,2010年12月26日,又被评为全国优秀群众安全监督员。

李俊杰:“在群监工作上,我宁愿听到骂声,不愿听到哭声,要上对得起领导的期望,下对得起员工的信任,安全上决不能出任何问题,严把质量关,从严从细,从自身做起。”

作为一名安全区长兼群监组长,李俊杰时刻把职工的思想动态掌握在心,使群监检查工作深、细、严、实。工作中经常帮助业务较差的同志共同进步,常常与职工谈心,了解各岗位职工的工作状态,听取职工对群监工作的意见和建议,对他们的思想动态进行摸底,然后再根据实际情况写出调查报告。在排查隐患时,李俊杰始终坚持“安全第一、生产第二”的原则不动摇,从不为赶时间、抢进度而忽视安全。他所跟的检修班由于面广人多,有时有的小组工作干完了井了,别的小组还有很多工作没有做,这就造成了延点的职工心理上不平

衡,极易产生急躁情绪,给安全工作带来被动。碰上这种情况,李俊杰总是和他们一块干,以不慌不忙的态度影响他人,带领大家以平静的心态完成工作。

多年来,李俊杰总是第一个来到工作点,最后一个离开现场。在安排工作时,他总是以情服人,遇到个别员工心情不好、情绪波动时,他不是单纯地批评教育,而是以拉家常的方法,贴近他们平常的工作和生活,积极与员工进行沟通,使员工保持平和的心态,积极投入安全生产。

李俊杰不但技术好,安全意识



而且还敢想敢做,敢于创新,勇于探索,不墨守陈规的他小改小革层出不穷。有一次,他在迎头工作时发现,支护时职工装树脂药卷,人完全站在了空顶区,会给人身安全造成极大威胁。经过多日考虑和现场实践,他设计出一套树脂药卷装置器,使职工站在支护完好的安全地点就可以安装树脂药卷,提升了安全性。还有一次,他在配合迎头职工打锚索时发现,锚索钎子在打完锚索时不好拔出,不利于安全生产。于是他针对现场情况设计了拔钎子用的撞锤,解决了职工锚索钎子不好拔的情况,大大缩短了打锚索的工时,降低了职工的劳动强度,保障了安全生产。

李俊杰常说:“煤矿是高风险作业,尤其是掘进工作,稍有放松,随时都有危险发生,必须把安全弦绷得紧紧的,人命关天,安全无小事。”他是这样说的也是这样做的,每月下井不少于26个,走到哪隐患排查到哪,一直坚持到现在。

去年7月,李俊杰发现两名职工为施工方便,在122胶带施工锚梁上挂拉子起吊掘进机连接转载,他立即制止了这种违章行为,并给他们讲安全生产的重要性和违章作业的危害性。

气壮山河的豪言壮语,只有默默无闻、兢兢业业、敢于争先的奉献精神。在担任群监组长期间,他以一个群监员的高度责任感,狠反“三违”,严查事故隐患,制止“三违”100多人次,查出事故隐患1200多起,受到了各级领导的好评,无愧于“煤海哨兵”这一光荣使命。作为一名合格的煤矿安全监督员,煤海的安全哨兵,李俊杰用自己的实际行动为煤矿的安全发展站岗、放哨。

(高月任)

小河嘴煤矿:打造合格“兵头将尾”

四川煤炭产业集团达竹公司小河嘴煤矿把班组建设的重点放在抓好班组长的素质建设上,通过竞赛激励机制,打造合格兵头将尾。

该矿不断建立健全班组长培养和选拔机制,完善了《班组长综合考核细则》,建立了班组长后备人才数据库。每月开展“两争一赛”活动。“两争一赛”就是争当优秀班组长、争当优秀班组,开展班组劳动竞赛,在全矿采煤队、掘进队、辅助队75个班组中按照考核办法分三条线每月各选前5名班组长进行公示,一个季度内连续上榜的为本季度的“优秀班组长”人选,所带班组长为“先进班组长”。获采煤队、掘进队第一名的班组长奖励800元,职工奖励200元;以后名次奖励班组长500元,职工100元;获辅助队第一名的班组长奖励500元,职工奖励150元;以后名次的班组长奖励200元,职工奖励100元。

(杨涛)

“六个一分钟”构筑安全网

山东新矿集团华丰煤矿为确保安全生产,从提高职工的安全意识入手,实施“互助团队式”安全管理模式,推出“六个一分钟”工作法,使岗位职工清楚意识到安全的重要性,杜绝习惯性违章,依靠团队力量构筑起安全防护网。

“六个一分钟”的工作法即:

一分钟薄弱人物排查。由值班人员、跟班人员,各班班组长三人对本班组进行薄弱人物排查,凡是发现喝酒、精神不佳、思想有包袱或带病的一律不允许下井。

一分钟点评。在开完班前会后整好队伍时,对上一班职工的积极做法和突出表现给予赞美和表扬,进一步激励职工的工作热情。

一分钟自查。在入井前,对自己下井需带的矿灯、自救器、安全帽以及其他防护用品,进行逐一检查,是否携带齐全。

一分钟工前思考。下井到达施工地点后,如何做好做细各项工作,要求职工操作前一分钟做好思考判断,仔细核对工具和现场危害辨识,对事故预防做好各种准备。

一分钟工后检查。对应该停电的机电设备停电和各项现场施工完毕后,要进行仔细清点检查,对要害部位进行复检,直到放心才离开。

一分钟站队。在离开施工地点后,在规定时间内规定地点,利用一分钟时间,集合职工站队,班组长在队伍前面带队,安全员、跟班人员在队伍的最后一,站好队后集体升井。

(王连鹏 孙永会)



岗位练技能 建功“十二五”

2010年以来,安徽皖北煤电集团刘桥一矿通过重奖岗位技能大赛、青工技术比武优胜者等措施,让能者有面子、有位子、有票子。引发了广大青工“立足岗位练技能,建功立业十二五”的热潮。

图为该矿几名青工正在名师的带领下苦练岗位技能。

吴辉 摄影报道

班组安全管理需“四防”

李洪亮

班组是企业的细胞,也是企业生产的第一线,它是企业管理的关键,班组安全管理的好坏将直接影响到整个企业的安全生产。在基层班组时常出现“跑、冒、漏、滴”影响班组安全工作的现象,如何遏制和消除班组中存在的这些现象,保证安全生产呢?笔者认为:班组安全管理需要“四防”。

一防“跑”。在安全会上,有些班组的安全内容常常“跑调”。每

个单位都有各不相同的固定的安全学习制度。然而有的单位在召开安全会议时总是不尽人意,没有保证会议的质量。有些安全会议成了例行的生产作业布置会,有的会议还成了聊天会,有的把会议作为交流头天娱乐的“交心会”。班组的安全会离开安全这个主调,就不能真正达到增强员工安全意识的目的。

二防“冒”。所谓“冒”,就是对安全规章制度熟视无睹,不以为然。在班组安全生产中,冒险和冒

失是经常出现的现象。有些职工胆子大,他们“明知山有虎,偏向虎山行”。明明知道不符合安全生产规程,却偏偏去冒险蛮干,违章操作,一旦被执法人员查到,还振振有词:“不这样干就完不成生产任务”。这种不以为然的麻痹心理往往是酿成安全事故的重要原因。

三防“漏”。生产班组在作业前,必须重视安全技术措施这个程序。在企业,安全工作要与生产、质量、效益同布置、同检查、同考核、同验收、同总结,找出其中的差距。

不能只在班前会上交代一句“干活注意安全”就了事,这是班组安全管理环节上的重大疏漏。

四防“滴”。安全教育针对性必须强,不能下“毛毛雨”。在教育中,要加大宣传学习力度,内容要丰富多彩,在强调安全规程的同时,更要多分析安全案例,利用身边的事例进行安全教育。要杜绝“奖多罚少”的现象,形成重奖重罚机制,让员工有安全压力感和紧迫感,在他们心中形成“安全就是效益,安全就是幸福”的观念。

王村斜井:激活班组活力有新招

2010年,陕煤澄合王村斜井把主动创新纳入到班组建设工作中,激发了班组的活力,推动了全矿的各项管理工作。

实行激励措施,促进健康成才。该矿每月开展优秀员工评选活动,对评出的优秀员工给予300元的奖励,并将其照片张贴在矿务公

开栏上,让优秀员工感受到获得荣誉所带来的喜悦和快乐,同时,也进一步激发了其他职工工作和学习的热情。

实行公开直选,激发班组活力。为进一步激发班组活力和员工内在潜力,该矿在全矿范围内公开竞聘基层管理干部,任何符合条件

的职工都可参加。矿组织部首先拟定竞聘内容,分理论考试、面试、民主投票三步,同时实行竞聘公示制度,保证了公平、公正、公开。截至目前,通过此方式,已有5名优秀员工脱颖而出,走上了管理岗位。

实行“搭桥”政策,助推青工成长。该矿针对全矿青工占大部分的

实际状况,为培养优秀员工,对班组长赋予了培养青工的重任,让班组长与青工签订《师徒合同》,让其传授工作技能和安全知识,使青工在班组长的影响和带动下健康成长,一年来已有160名青工顺利地适应了岗位作业,确保为矿井及时补充后续力量。

(李顺丽)

人才培养 岗位奖罚 评优树先

海孜矿运输区“三激励”助班组长“晋级”

17名班组长进入“人才库”,8名班组长迈入党的家门,3名班组长摘取“金牌班组长”称号。2010年,安徽淮北海孜矿运输区注重抓好班组长“晋级”,通过“人才培养、岗位奖罚、评优树先”激励管理法,提高了班组长在职工心中的“含金量”。

纳入后备人才管理,优先提拔使用。该区把17名班组长纳入后备人才库管理,建立了班组长人才数据库,作为区队管理干部选拔任用的

的基础条件和评优树先、入党提干的优先条件。去年,该区有6名班组长被任命为队长,一名班组长被提拔到副区队岗位上,班组长岗位已成为区队培养管理人才的摇篮。

实施岗位重奖重罚,强化考核责任。该区对生产一线班组长执行安全重奖重罚制度,班组长当月无“三违”现象,无工伤事故,且隐患整改率达100%的,当月奖励班组长200元;若本班内发生轻伤事故的,对应扣减并处罚班组长。与此

同时,全区17名班组长每人每季度缴纳200元-300元的安全风险抵押金,完成安全指标,每季度按风险抵押金的额度,给予对等奖励。

注重先进激励,增强荣誉意识。该区在17个班组中广泛开展每月一次“五好班组”、“安全班组”的评比,将班组生产任务、安全状况和班组出勤“三合一”综合评价,开展“每月一星、每季一评、每年一奖”,对在班组建设中涌现出

的各类先进典型,进行大张旗鼓的表彰奖励,使干得好的班组长和班组长电视上有影、广播上有声、橱窗上有名,让班组长充分享受到先进的荣誉感和自豪感,在全区掀起了学习先进,争当优秀班组长浓厚氛围。

2010年以来,该区依托班组创建工作,全区杜绝了微伤以上事故的发生,区队被矿上授予“安全模范单位”,“兵头将尾”们的作用得到了充分发挥。

(丁杰)

凌班长:新年力推“安全新政”

安全生产效益实现“大丰收”的皖北煤电集团公司钱营孜矿,在2011年又有何新打算?

12月31日,笔者来到皖北煤电集团钱营孜矿采煤事业部学习室门口,就听见该班班长凌从喜要发布“安全新政”:

“今年我们班到目前为止,虽然杜绝了轻伤以上安全事故,但还是零敲碎打的磕手碰脚事故、‘三违’现象发生,作为班长,我有责任。但伙计们,你们在平时对自己的要求也不严格。所以,2011年,在安全管理上我们一定要严、要细、更规范……”

“咋个严法?我2010年被安监逮了一次,被矿长罚过一次。老婆说,再违章她都和我离婚了。”小黄是个“快嘴”,他一说话,就引起了哄堂大笑。

“‘黄瓜头’我再次警告你。2011年我就和你结对子。出现违章就让你老婆来接你,你老婆不来接你就别上班了。你这个‘老违章’去年损失5000多元还不惊醒。千万别好了伤疤忘了疼呀!违章对得起老婆孩子吗?……”

“2011年咱们班每个人都从细节抓起,从制度抓起。”凌从喜从兜里拿出一个笔记本继续说,“今天天挺齐,咱们在这儿通一通,议一议,有不合适的地方修改,通过以后咱们就开始执行。”

“第一个是《岗点定位检查处理制度》,每个人要对自己岗位的管辖范围,定时、定点、定项目的检查,发现异常及时采取措施,消除隐患,排除故障,防止事故发生。一次检查不到位,罚5分,上报处理隐患不及时,罚8分……”

“班长,罚5分有点多吧,辛辛苦苦干一个班也就挣个10分……”有人小声嘟囔。

“多,我也觉得多。但就是要多,才能让我们大家心疼,才能自觉地检查、发现安全隐患、处理隐患,才能消除我们的麻痹侥幸心理。你说是不是这个理?”凌从喜推心置腹的一番话说得大伙不住点头。

“第二个是《现场安全重点交接制度》,在交接班时必须面对面把生产、安全等情况交接清楚,包括设备运转、工艺指标、异常现象,以及处理结果、存在问题、当班不能处理的隐患等,都一一交接清楚,不清楚不交班,不接班,有一项交接不清的罚款5分,因交接不清而造成事故的,按‘严重三违’论处……”

“啊,按‘严重三违’论处,你又不是不知道,现在一个‘严重三违’一年下来损失可就是万把块钱啊……”

凌从喜耐心解释道:“是啊,都知道罚钱不好,可‘三违’不反,事故难免,一旦出了事,别说罚你啦,给你一万又有什么用呢?这只是一种手段,其目的是让我们大家都遵章守纪,按章作业,不敢‘三违’、不愿‘三违’,从而杜绝‘三违’,最终实现安全生产。”

“最后一个《身边安全包保制度》。咱们班的每个员工,凡发现有违章行为的应立即制止,制止无效的要立即向班长、也可直接向调度室、值班室和安监科举报,一经查实对举报人奖励10分,并记入诚信档案,累计达10次,就是安全明星候选人……”

“这个好!今后身边有违章,我们就可以举报了……”职工们高兴起来。

“别慌别慌,还有呢,若发现班组长、部长有违章指挥和其他违章行为,要立即当面指出来,同时也可向调度室、值班室、安监部举报,对举报人奖励500元。此方案是草案,如果有意见请以书面形式在两日内交给我。”

“凌班长新方子很全面,我没啥意见。”

“如果这样,咱们班就不会出现违章了。”

……

一石激起千层浪。“班长新政”引起员工的热议。

(李继峰)