

“说长道短”只为“取长补短”

——济二矿综掘一区别开生面话安全

2月16日一大早,节后的矿区迎来了开春以来的第一场雪,山东兖矿集团济二矿综掘一区会议室里暖意融融、座无虚席,矿党委书记张志信和区队干部职工代表齐聚在一起召开一场别开生面的安全专题民主生活会。窗外,雪正浓;室内,两盆翠色欲滴的万年青正吐露着浓浓的绿意。

“元月份我区被矿上挂了2张黄牌,9302横贯工程质量出现合格品,我作为支部书记,负有不可推卸的管理责任。”首先发话的是综掘一区刚刚从机电管理工作转到党务工作的支部书记秦佑贞,“我本人刚接手党务工作不久,经验不足、管理方法有些滞后,没有把科学管理运用到工作中去。在当前安全生产形势异常严峻的情况下,我一定要深刻反思,多剖

析思想根源,转变观念,创新工作方式方法,也恳请工友们给我多提宝贵意见,帮我克服不足,尽快提高工作水平。”

“区队被挂黄牌,我更应该负主要责任,”秦书记话音刚落,区长黄义通就紧接着说开了,“安全工作抓不好,先从管理人员身上找原因。我在管人、管事、管思想上,还存在着看惯、干惯、习惯的现象,质量标准化意识低,制度落实不够严格,安全与生产的关系处理得不好。作为工区负责人,我会不断学习,在工作上查问题、找不足,规范现场作业行为,身先士卒抓好现场隐患的整改落实,确保工区安全生产。”黄区长的话掷地有声。

“出了问题决不能‘怕’字当头,应该找准症结,发现问题,及时纠正,

认真整改。只要咱们大家心往一处想,劲往一处使,拧成一股绳,就一定能把工区的工作干好!虽然我年纪大了,也要有多大光就发多大热。”说到动情处,55岁的副区长郭守祥戴了十几年的老花镜都滑了下来。

“黄区长工作雷厉风行,但脾气有些火爆,在工作中遇到问题爱发火,致使许多职工对你产生畏惧心理。以后遇到问题,一定要收敛一下火爆脾气,与职工多沟通,多交流。”副区长高宝华一针见血地对区长黄义通提出了意见。

“我今年刚刚走上区队管理岗位,管理经验还有许多不足,但我有信心尽快完成角色转变,虚心学习,带领大家狠抓质量标准化建设,为职工创造更好的井下生产条件。”刚刚由711队工长提拔为副区长的年轻后生张

建强如是说。

“咱区队领导要发扬矿上的好传统,在抓职工思想稳定上多下些功夫,让职工有标杆、有干劲、有奔头。”有着30多年工龄的老党员宋志银的一席话,博得现场职工阵阵掌声。

“我们干煤矿工作,就要时时刻刻把安全工作放在首位。搞好安全,也是我们每一位区队管理人员、每一名职工的本分。火车跑得快,全靠车头带。我们首先要加强区队班子建设,进一步统一干部职工的思想,形成团结、有力、向上的班子集体。做好安全工作,需要我们职工掌握更多扎实的安全生产知识,这就要求我们要进一步做好全员培训工作,努力提高职工素质。结合当前集团公司开展的‘五反思、五整治’活动,大家一定要深刻反思自己工作、思想、作风、现场

管理、生产组织、职工教育等方面的不足,全面整治作风漂浮、责任不落实、隐患不整改、制度有缺陷、工作不扎实等方面的问题,强化制度落实,把矿井的安全工作做得更好。”矿党委书记张志信语重心长的话语,让在场的20多名干部职工频频颌首赞许。

从上午9时到中午,大家你一言我一语,都直抒胸臆、直言不讳。与会的20多名党员人人自我批评,个个指出问题,说出了大家的心里话。

窗外的雪不知何时已停了,天放晴了。3个多小时的安全专题民主生活会,更让大家坚定了做好安全工作的信心和决心。综掘一区年轻的技术主管李阿涛兴奋地说:“今后的安全生产,我们更有谱了!”

(刘亚弟)

“悠闲”班长的“新政”

新年伊始,淮北矿业祁南矿保运一区皮带机班的员工发现,过去凡事喜欢亲力亲为的班长张劲松变了,工作丢给副班长来安排,检修任务交给徒弟和组员去干,自己却在现场“溜达”,偶尔发几句话,当起了“悠闲”班长。这是为何呢?在笔者的一再追问下,张班长终于道出了实情。

“不是我不想与大家一起干,故意当‘悠闲’班长,我在煤矿工作30多年,明年就要退休了,再不放手让年轻人历练历练,我退休也退得不安心呀。”张班长语重心长地讲起了他新年对于班组管理的一些打算。

张班长今年为了当“悠闲”班长,推出三大“新政”:一是放权,尽可能地放手让副班长自己独立主持班组工作;二是包产到户,充分发挥组员的主观能动性,让班组成员能以主人翁的心态来对待每一项工作;三是提素,在新员工的技能提升方面下功夫。

“今后班组工作全权由副班长朱建安排,拿不准的地方问我。”2月17日上午,张班长在班务会上宣布。今后每天班组的工作安排、检修人员的搭配、班务会等日常管理工作,都由朱建安排,如有不妥或重点要强调的地方,张班长才做补充。每次朱建把工作安排完后,张班长都要在私下向朱建作认真细致的讲评,告诉他哪些方面需要作改进,哪些方面值得提倡。谈到副班长的工作时,张班长非常自豪地说:“年轻人有思想,有文化,稍微点拨就把班组工作组织得井井有条,不愧是我的好徒弟。在退休之前我好好地帮他打打下手就够了。”

“包产到户”是张班长当“悠闲”班长另一“新政”。在新的一年里,张班长将协助副班长,把本班组所负责区域的各类大小机械设备,以老员工带新员工,旧设备搭新设备的方式进行搭配,按照每两人一组的方式进行“责任田”划分,各类大小设备实行挂牌管理包产到人。“这样管起就轻松了,人人肩上有责任。”张班长满意地说。

“提高新员工技能是当务之急”,张班长说,“机电工作技术性很强,新员工的技能不熟,我就丢不了手。”张班长利用从事钳工工作33年来的工作经验,不定时举行培训班,将他所知晓的各种事故案例进行汇总作为教材,利用工作之余讲给新员工听,让他们从中吸取经验教训。

张班长希望在退休之前彻底改掉新员工那种初生牛犊不怕虎的那一份稚嫩,让新员工们真正地尽快成长起来。“只有新员工技能高了,这样我才能当上真正的甩手班长。”张班长讲到班组新员工时,眼神中满是希望。

(王文东)



何松：“五勤”锻就明星班长

“瓦检员是煤矿安全线上的‘哨兵’,要想当好煤矿瓦检员,腿勤、眼勤、手勤、嘴勤和脑勤这五勤少不了。”这是川煤集团达竹公司小河嘴煤矿通风队瓦检2班班长何松常说的一句话。自1998年到小河嘴煤矿当上瓦检员以来,何松带领班组实现了连续13年安全生产无事故,他先后多次被评为矿安全明星员工和金牌员工,4次被评为矿级十佳班组长,成为该矿职工人人称道的明星班长。

图为2月15日早班,何松在井下402采区4025采煤工作面机巷检测巷道瓦斯。

杨涛 摄影报道

班组长“喊破嗓子”和“干出样子”同样重要

□ 刘小猛

近日,笔者在和基层员工闲谈中发现这样一个问题:队给班组下达了任务,班长接到任务分配了工作,可员工干起工作来拖拉现象时有发生。究其原因,都说是班长只管分配任务,“站着说话不要紧”。这件事给我很大的启发:班组长“喊破嗓子”和“干出样子”缺一不可,光“喊”不“干”要不得,光“干”不“喊”也同样不可取。

笔者以为,班组长“喊”要喊出名堂。在工作中,班组长要会喊,一方面,用“喊”去传达上级的各项政策规定以及各种新思想、新理念,帮助员工更好地理解决策和任务安排,明确工作目的和方向,统一思想;另一方面,通过“喊”鼓舞员工精神和士气,让大家拧成一股绳,从而提升整个班组的执行力和战斗力。

班组长“干”要干出样子。在实际的生产工作中,一方面,班组长用“实

干”去落实这些的公司、连队的政策、措施,促进工作的全面开展。另一方面,班组长作为“带头人”要事事抢在前,事事干在前,“干”出班长的样子;同时,更要发挥自身的“带头”作用,以自己的实际行动带领员工“干”出员工的样子,“干”出整个班组的样子。

火车跑得快,全靠车头带。班组长的带头作用至关重要。班组长带头抢在前,员工也会积极抓落实。因此,

班组长要求员工做到的,首先自己要做到,要求员工不做的,首先自己不去做。在任务面前,要冲锋在前,知难而上,带头狠抓落实;在困难面前,身先士卒,勇挑重担,亲手解决问题。只有通过班组长的带头作用和表率作用,才能更好地激发员工的工作热情,才能让工作、措施、任务得到更好的落实,才能赢得员工的称赞和支持。

刘平:金牌班组的“有心人”

2月11日,刚参加完蜀南气矿工作会的渝西作业区同福4井站站长刘平一走下车,就对笔者说:“今年同福场气田生产难度更大,气井挖潜路不平坦。即使如此,我还是要带领井站员工为气井的多产气而努力。”

眼前这位2011年蜀南气矿先进生产工作者,被井站员工亲切地称为“刘哥”的站长刘平,微微笑的面庞表情更显刚强。

管理着井站外围12个井口,承担着同福11、13井、铁6井、铁9井所来气的增压开采。刘平为确保含硫井站安全,对看似简单的事从来都不

含糊。元月20日到26日,他与徒弟冉川红走田坎,穿山脉,踏着泥泞的山路,巡查了12个井口,两条11公里输气管线,步行50公里,乘车53公里,换来了井口和输气管线的安全。

把一个原本管理不咋样的井站,一举带到2010年西南油气田公司金牌班组,2011年蜀南气矿先进班组,“刘哥”可谓功不可没。

针对蜀南气矿首台RTY-500大型压缩机故障多的特点,刘平采用“听、摸、看、思、讨论、请教”工作法,对压缩机反复认识,通过两年探索,

带领全班员工对这台新机组维修达100余次,从2009年的50%运行率提高到2011年的95%以上,气矿于2011年在同福4井站成功编制了分体式压缩机操作卡,为持续管好类似压缩机夯实了基础。

与此同时,井站所建立的“一图三表”制度(即线路图、气量表、考核表、对比表),降低了损耗,稳定了气产量。刘平通过发挥党员责任区作用,实现同福场片区稳产100天的目标,共产天然气142931立方米,顺利完成了产气1200万立方米的生产任务指标。

科学管理催开“掘进”奇葩

——岱庄煤矿掘进一队区队管理小记

在山东能源淄矿集团岱庄煤矿有一个普掘区队,在册人员虽是全矿5个普掘区队中最少,可全员出勤最好;人均年龄在全矿最大,但人均工作效率却是最高。不仅如此,他们连续3年无论在任务完成方面,还是现场工程质量方面,都始终走在5个普掘区队的前列,这支榜样队伍就是岱庄煤矿掘进一队。

“区队发展靠职工,科学管理是调动职工工作积极性,激发他们潜能最有效的措施。”正在值班的掘进一队队长牛强说,他们现有在册职工117人,平均年龄41岁左右,50岁左右的职工占12%。针对老职工队伍年龄偏大,且两级分化比较严重的实际,该队把着力提升职工队

伍素质,努力培养多面手,锻造精兵强将作为一项首要任务。

为此,掘进一队不断加大职工日常技能培训力度的基础上,大力实施“以老带新”的培训机制。“过去在工作中我只知道按规程操作,可实际工作中的一些操作技巧却一点也不懂。和张师傅配合不到1个月,他把很多的工作经验传给了我。”该队职工靖伟说,虽然老职工的体力不行,但是有丰富的工作经验。“以老带新”在降低老职工劳动强度的同时,也能帮助青工成长。此外,该队还开展了“以专业带非专业”和定期组织35岁以下青工轮岗锻炼活动。据了解,目前他们已有53名职工拿到了两个工种以上的

上岗资格证。

与此同时,掘进一队科学运用经济杠杆作用,撬动职工的工作积极性。他们根据各个岗位的劳动强度,从支护工到喷浆工,从皮带司机到耙装机司机全部进行了分值分类,从享受平均工资的0.6倍到1.5倍划分了8个档次。他们每天召开区队管理人员凑头会,研究现场情况,根据现场变化对各岗位的分值进行调整。“各岗位的分值,每天都有可能变动。而且分值的变动是根据现场的变化而确定,所以工作苦点、累点大家都觉得值。”该队年近50岁的老班长崔士刚说,他们还在政策允许的范围内,制定了高达800元的出勤奖励。

选出大伙心中好班长

“我选陈华,他在一线工作时间长,管理经验丰富、安全意识强,选他准没错。”

“我支持雷军,他年纪虽轻,敢于制止违章行为。他当班长一年来,所带的班不仅安全上没出问题,而且管理水平明显提升。这个专职安全班长非他莫属。”

2月20日下午,在山东肥矿集团梁宝寺能源公司综采一队专职安全班长选拔会上,两名工人为各自支持的候选人展开激烈的辩论。为强化各区队安全自主管理,提升区队现场安全管理水平,该公司决定在各区队通过公开选拔分别设立1名专职安全班长。

“专职安全班长归区队队长直接领导,在安全管理上享有特殊的权力。”谈起职责,该队队长房建洪介绍。

根据《专职安全班长管理办法》的规定,专职安全班长不仅对本队的安全工作负责,还要对在安全管理的薄弱班组(长),重点岗位和地区,员工的安全行为做好监督与检查;面对不具备安全生产条件且自身无力解决的问题时,随时可以行使区队长的权力,及时制止违章作业行为或责令停止生产。同时还规定,其工资与其管理范围内的工程、设备质量、安全隐患排查治理效果相挂钩。

在经过对两名候选人的个人综合素质、日常工作表现、员工评议等方面的严格考核后,最终该队专职安全班长由综合能力突出的雷军当选。

“当不当选是小事,能为兄弟们的安全和队里的安全生产服务才是大事,既然大家选我当专职安全班长,我就一定会带头好好干。”雷军简短的就职演说后,选拔会现场响起了热烈的掌声。

(魏俊泉 梁梓山)

推行“无瑕疵”安全管理法

袁庄矿机电科新年锁定安全“三无”目标

近年来,作为守护矿井“命脉”的安徽淮北矿业袁庄矿机电科推行“无瑕疵”安全管理法,锁定“三无”(零缺陷、零差错、零隐患)目标,为全年安全生产打牢根基。

“零缺陷”,安全不留死角。该科不断提升班组长以上管理人员安全管理精细化的思想境界,推行机电设备“不安全不运转、运转必须安全”的“零缺陷”运转法,对各种机电设备安全管理明确分工,责任到人,严格落实“谁管理、谁负责、谁精准”的制度,凡达不到“零缺陷”的,按管理“不安全”追究其责任。

“零差错”,安全不留遗憾。新年以来,该科多次召开职工座谈会,通过深入地交流,建立管理人员与职工之间、职工与职工之间的良好“工作关系”,增强工作默契度,并对往年因“不默契”等而造成的安全管理错误进行梳理、汇总,作为今后安全管理“零差错”的蓝本学习。同时,通过建立“零差错”监督、考核、追究机制,开展班组“零差错”竞赛活动,营造“零差错”追超氛围,并将“零差错”竞赛作为年终评优依据。

“零隐患”,安全不留缝隙。该科建立“零隐患”防控排查体系,从“人”的不安全因素和“物”的不安全状态入手,要求各班组必须开好班前、班后会,做好当班和下一班安全隐患和事故的预测、预控和排查,对职工入井安全因素和当班生产过程中的状况进行排查、评估,及时将隐患消灭在萌芽状态。同时,开展“工作大意的粗心人”等“十一种安全隐患人”排查活动,消除“人”的隐患;开展“五好班组”、“流动红旗”等安全班组创建活动,激发安全热情,大力营造“无隐患”氛围。(陈贤云 谢敏)

摸索井站实情,刘平提出了“一责一教一情一帮”的“四个一”活动,井站管理从粗犷走向精细。针对同福4井站情况,刘平编写了一本《井站HSE作业指导书》,特别是2011年的HSE员工量化绩效考核系统试点在同福4井站进行,细化了班组管理,大大提高了井站员工工作效率,有效完成了这项重要的工作任务。

面对眼前这个井站,“有心人”“刘哥”明天的路还要继续走下去,而且只能前行不能后退。

(李传富)

在强化职工教育,提升职工工作积极性的同时,掘进一队不忘建章立制。“‘没有规矩不成方圆’,但是制度的制定必须合情合理,不然就会起反作用。”该队党支部书记袁德河介绍。今年各项工作一上手,他们就采取召开班组长扩大会议等方式,从区队党政主要领导到一线职工,从安全生产到日常学习,制定了涵盖8个方面88条标准和处罚标准的“宪法”。“区队制定的规章制度非常细,而且合情合理。不管是有违规定的,就得自觉接受处罚。”该队班长孔令同说。

为了让职工熟悉、掌握这些管理规定,他们将该规定在区队厂务公开栏公开,并在区队设立了举报箱,只要发现有管理人员或是职工违犯区队管理规定的,可以通过举报箱对其举报。(陈凯)