

“五项”管理建设“五型”班组

——东滩矿皮带工区电修班管理创新小记

“作为管理着井下13条、总计2万余米长的运输‘动脉’,我们工区战线长、设备多、岗点分散等不利因素给班组管理带来了诸多困难。”6月11日,在兖矿集团东滩矿皮带工区调研安全工作上,支部书记刘文超的感叹引起笔者好奇。

经过一番实地探寻,减轻区队管理压力,电修班积极探寻“五型”管理法,提高班组自治能力的做法随着采访的深入逐渐展现在笔者面前。

预控管理建设本质安全型班组

“不能保障职工生命安全,作为一名工班长就不配,任何事情也就无从谈起。”班长刘德军说。今年年初,一采区1305给煤机出现设备故障时,一名职工没有按规定去停电就想直接去处理,被刘德军发现制止,对该职工进行批评和处罚,并在全班职工面前做检查。

截至目前,该班已连续5年未发

生一起破皮伤人身事故和三级以上的非人身事故,这一切均得益于有效的安全管理。该班在把握“预”字和“严”字上做文章,把安全突出在预防上,认真落实三位一体安全确认制度,通过预控管理有效避免了事故发生,实现了由事后追究型到事前预防为主型的重大转变,现场隐患全面得到遏制。

阳光管理建设和谐稳定型班组

急难险重冲在前,伏下身子努力干,是刘德军恪守“其身正,不令而行,其身不正,虽令不从”的表现,而“阳光管理”则成为他始终追求的目标。

每月张贴上墙公开的工资奖金、每天得分奖罚、劳保福利清晰、条理;每月一次雷打不动的技能考试,高奖低罚,末位淘汰,让职工学习积极性大增。

笔者发现,该班会议室墙壁上挂设了这么一块黑板。“别小瞧这块黑板,它的作用大着呢!”区长刘文超介

绍,“队干在管理和工作上不可避免会与员工产生误会或分歧,刘德军就在黑板上写出自己的想法,有时甚至是道歉的话。黑板就是一座‘联络桥’,加强了上下级的沟通,融洽了同事关系,增进了工友感情。小黑板还有一个作用就是写表扬信,把每班表现优秀的职工亮点写出来,让大家学习,通过榜样的力量影响带动班组这个团队。”

精细管理建设质量达标型班组

“质量是煤矿安全生产的命根子,任何情况下,我们班都不会为赶进度而忽视质量。”刘德军说。

该班由原来电器开关失爆现象频发到现在零失爆,由接线交叉为“正常”现象到接线规范的高标准,由开关及配件的随意码放到现在的设备定置管理整齐划一,由过去事故的司空见惯、屡见不鲜到现在的零事故就是最好的证明。该班被评为兖矿集团公司“五好班组”,连续多次被矿评为安全

明星班组。

刘德军没有因取得的优秀成绩而沾沾自喜,他常说:“所有荣誉仅仅是对过去工作的一个肯定而已,我们会戒骄戒躁,谦虚谨慎,以质量标准化建设为目标,向更高、更远的目标而努力奋斗。”

成本管理建设节能减排型班组

眼睛向外、手心向内,该班在抓好材料领取、发放、使用、管理全过程控制同时,从节约一个螺丝钉、一颗螺丝帽等小事抓起,严格执行“三不发”和“三不发新”发料原则。“三不发”即没有区长审批不发,用料项目不明确不发和不是工长填写领料单的不发;“三不发新”即有修复品不发新,有代用及周转用品不发新和不交旧品不发新。同时及时跟踪分析掌握领用材料在现场的去向和使用情况、废旧物资在现场的复用情况、未使用完的材料配件在现场的余料情况以及本班组对材料

矿山里的节约“达人”

“小李,把你脚下的那个弯头捡起来,放进矿车里升井。”6月2日8点班,在山东肥矿集团梁宝寺能源公司3412轨顺,综掘一区副区长李建正在安排大班维护工收集废旧材料。

早就听说李建是矿上出了名的节约“达人”,今日一见,果然名不虚传。

“干活不节约,好比买个没底锅。”谈起“节约经”,李建爽朗笑道:“治理区队其实也是居家过日子,只有把区队的东西当成自家的,才能物尽其用,避免铺张浪费。节约无小事,积少成多,一个月算下来就是十几万元啊。”

“你节约创效有啥绝招呢?”笔者刨根问底。

“没啥绝招,就是在严控材料领用、开展技术改造、积极修旧利废3个方面多下点儿功夫。”

李建告诉笔者,在材料领用方面,他们每月安排材料员对区队二级材料库的库存物资和备品消耗统

计分析,找出库存过剩及消耗过大的原因,并根据下月施工计划列出材料计划,从源头上遏制浪费现象。

积极开展技术改造,让系统设备按照最经济的方式高效运行。年初,他们改造锅炉房燃煤系统,自行加工一台小皮带,加装一台小型破碎机,将水洗矸自动掺入燃煤,一个月降低费用5万多元。此外,鼓励员工修旧利废。机修车间的员工经常利用边角料加工皮带过桥、防火沙箱、开工底座等。他们对员工回收上井的破损水管、弯头等废料,按照内部市场化价格回收,调动了员工节支降耗的积极性、主动性。

“我们现在已经养成了自觉回收材料的习惯。今年前4个月,我们区队共节约材料费50余万元。”在一旁整理工具的材料员小张插嘴道。

“对,这省下来的都是咱们员工的工资。”李建再次笑了起来。

(魏俊泉 梁祚山)

善出“奇招”的奇区长

在冀中能源峰峰集团新三矿,机运区副区长齐晓廷解决工作难题是出名的厉害,他总有出人意料的“奇招妙法”,别人不敢想的他敢想,想到了还要做到最好做出实效。他的“奇招妙法”多次解决了安全生产上的难题,工友们都亲切的称呼他“小奇区长”。

以前,机运区的皮带机速度保护是跟托辊连为一体的,受皮带磨损负重影响经常出问题,不仅使用寿命低,还对皮带运输造成了影响。齐晓廷在现场反复钻研、琢磨,他把皮带带道现有的集中控制系统当做电脑主机,自制了检测探头与系统连接安装在皮带机主驱动轴的侧面,以检测驱动轴转速替代老式速度保护的检测皮带转速,避免摩擦损伤产生的问题。他设计的新型速度保

护造价仅需16元,相比老式速度保护1500元的成本,不仅提高了安全性和使用寿命,每年还能有机运区节约4万余元成本。

皮带队司机多次向齐晓廷抱怨:“每次工作面出大砟,俺的心里都‘颤巍巍’的,砟块大了能把支架砸弯,皮带砸出口子,加固垫高也是‘治标不治本’,出了问题要影响安全生产的。”细心的齐晓廷将工友的问题记在心里。经过反复研究,他突发奇想到给皮带机尾“铺床垫”的解决办法。他用橡胶制作长方形条状“缓冲床”固定在皮带机尾支架上,有效降低了砟块落下时的重力。“缓冲床”使皮带机机尾事故率同比下降了93%。齐晓廷的“奇招妙法”也得到了全矿上下的一致肯定。

(杨露)

千秋矿：执行“六不准” 严控“十种人”

在“安全生产月”里,河南义煤集团千秋矿牢固树立“以人为本、科学发展、安全发展”和“安全零事故”安全理念,大力倡导“一切工作标准化”,推行“六不准”制度,严格监控十种不安全的行为人,确保矿井安全生产持续稳定。

“安全活动月”期间,又正值麦收季节,该矿要求各基层单位领导要深入了解职工家庭情况,掌握职工思想动向,安排好职工麦收假期,严格执行“六不准”制度,即:井下无矿干跟班不许生产;无措施或措施贯彻不到位不准生产;作业现场隐患不处理不准生产;职工喝酒后不准上班;职工请假后不准上最后一

班;职工返矿后休息不到24小时,单位领导不与其谈心不准上第一班。另外要求开好班前会,对以下“十种人”严格监控,即:不懂安全知识的糊涂人;违章蛮干的粗鲁人;新婚前后的甜蜜人;怕费力、走近路的懒惰人;休班归来的疲劳人;受到处罚的情绪人;满不在乎的麻痹人;大意误事的粗心人;心事重重的沉闷人和不安心工作的“活动人”;对这“十种人”,该矿规定不准安排其上班。对不参加进班会而下井的职工,给予严重经济处罚,还要追究主持进班会领导和基层单位党政一把手的责任。

(司英歌)



联手“锁”住平安

6月22日,员工在安徽皖北煤电刘桥一矿通防实操基地演练三人联锁放炮流程。把基地当现场,将演练当实战是这个矿提升员工实际操作能力的保障,也是该矿连续10年消除井下放炮事故的根本所在。

吴辉 摄影报道

奉献无悔

——访潞安常村煤矿综掘一线的领班人李兴



◎“优秀青年人才”获得者——李兴 李永新 摄

细心专心获认可

在安全 and 生产两个选项上,安全要永远放在第一位。2009年底,李兴担任主管技术员。如何提高全队职工的技术素养和安全意识成为他每天思考的主要内容。他精心排出培训学习计划,最终在矿上组织的第一次验收中成为全矿首批合格的三个队组之一。

要建设本质安全型队组,人的安全意识和业务素质起决定性的作用。李兴利用一切能利用起来的时间对员工“一通三防”、顶板、机电防爆、灾害预防和处理等知识进行重点培训。并在每个月底对这些知识进行出题考试,不合格下岗在队部培训直到合格为止。通过长期有效的学习和培训,从各个环节不断强化职工的安全思想意识和业务操作技术素养,李兴所在队的员工三违率一直维持2%左右,施工的所有巷道都被评定为国家精品一级。该队员工多次在矿组织的职工技能大赛上获得佳绩。

不负众望显风采

2010年随着采掘的不断深入,常村矿各个工作面陆续呈现出高瓦斯的形势。根据需要,领导任命李兴为综掘一队副队长,主抓通风、煤质。当时李兴所在队在S3-9工作面施工,是该矿为数不多的高瓦斯区兼边远采区,工作面距离远,煤层瓦斯涌出

的回收上交情况。从源头上杜绝了“跑冒滴漏”和“大料小用、弃旧用新”等浪费现象,有效降低了材料消耗,提高了经济效益。

技能管理建设创新科技型班组

为提高皮带使用寿命,职工李余杭、焦军采取在给煤机出口处加装缓冲板,使胶带至少能延长使用1-2年,而每米新钢丝绳芯胶带的价值在3000左右,一条主运煤皮带至少在2000米,保守计算至少节约资金1000万元。购买一块清扫器皮子需要400元,职工朱涛利用废旧尼龙胶带自制皮带清扫器皮子,仅此一项,一条皮带一年要节省近10万元。购买一块标识牌板需要40元,利用废旧铝塑板制作各类标识牌板的成本仅5元,年节约资金数万元。仅去年以来职工创新成果就达到10多项,自主创新已成为职工日常生产工作中的自觉行动。

(王建)

恒源矿：班队长培训班“变身”答“记者”问

“在内部市场化建设方面能不能多给我们班组一些权力?”“我想问下,如果我们的创新和现行的规章制度是相冲突的,怎么办?”……6月19日下午3点,皖北煤电集团恒源矿培训办二楼会议室的班队长培训班上,本该是“矿”领导讲、班队长听的培训却演变成一场别开生面的矿“长”答“记者”问,而踊跃提问的“记者”就是参加培训的班队长们,他们把班组建设过程中遇到的困惑和想法变成一个个犀利、麻辣的问题,直奔该矿“长”于进广而去。

答“记者”问之关“心”篇

人是企业的核心,现场围绕员工管理的提问最多。“我们综掘二队的80、90后员工比较多,怎么加强对他们的管理呢?”综掘二队队长张勇率先发问。“看看咱自己家孩子,就知道这些员工跟咱刚参加工作时完全不一样,他们接触的文化是多元的,信息量非常大,人生观、价值观中有积极的东西也有消极的东西,关键在于如何带好他们。”于矿长从最浅显的事例开始讲起:“收入高就一定留住他们吗?不一定,良好的工作环境、话语权受尊重、创新有自豪感、积极向上的团队氛围等是他们这一代人更注重的东西。比如采煤一区,以前是炮采,现在开展综合防尘治理,又上马了新装备,机械化程度提高,劳动强度降低,员工留下来潜心工作的意愿明显增强。”于矿长的一番话让张勇心悦诚服地点了点头。

“去年矿上给我们配了5个瓦检工,他们在一线单位锻炼过,文化素质比较高,工作非常积极主动,这让我有一定的压力,我怎么把他们带得更好呢?”通风区杨大信提出的“非主流”问题引起了大家的兴趣。于矿长微笑着说:“员工的基础素质决定着管理的起点,要把压力转化为动力,不要怕员工比自己强,要为不同素质的员工搭建平台,让他们超越自己,把他们都带成优秀人才,这样才能显示班队长的水平。”

答“记者”问之关“薪”篇

修护区队长张杰以不同条件下同一工作价格相同为例,现场向于矿长要多内部市场化权力,这让答“记者”问掀起了一个小小的高潮。于矿长当场作答:“你提得很好!同样是打一根锚杆,不同的现场条件,其难度是不一样的,内部市场化不仅要考核工作量,还要考核工时等因素,价格应该是个动态的价格,特别是修护区施工的零星工程,现场条件差异比较大,如何制定合理的价格体系,矿上、科区、班队要一起把这个问题解决掉。”

答“记者”问之关“新”篇

生产准备区机电队队长王林讲起了本队QC创新小组发明远控气动式地档的故事,故事刚讲完,于矿长就先放话人肯定道:“这个创新非常好,下回再动脑筋,想想如何用电控继续改进。”

全国十佳安全班组、全国工人先锋号保运科保运队检修班的领头人陈飞浦则介绍了通过课题攻关小组、集体钻研机械疑难杂症等进行创新的做法。就大家提出的创新问题,于矿长号召大家要向全国十面“红旗”之一——保运队检修班看齐:“当创新和现行制度冲突时,要认真思考创新是不是可取的,若可取,可以修订制度。班组中遇到‘瓶颈’时,要动员员工,组织开展课题攻关,引导好员工参与到班队创新中去。创新小组、以员工名字命名的‘技术工作室’等都是创新的平台,聪明的员工利用好这些平台,为企业作贡献的同时,也成就了个人。”

(刘祖飞 周韵)