

安全班长王华富的一个跟班记录

6月4日凌晨3点,笔者在川煤集团达竹公司小河嘴煤矿1212综采面进行安全跟班时,近距离感受了该矿采煤二队生产班班长王华富当班查隐患保安全的全过程。

采高只有0.9米的1212综采面装备了西南地区首个电液控支架综采机组,该采面煤层倾角达32度,顶板破碎,底板软底,作业人员在支架下爬行必须俯下身子,连转身都不易。正在机头作业的综采班职工杨永芳说:“咱们王班长是时刻牵挂着现场工作,140多米长的综采面,一个班不来回爬3次他不放心。”

机头安全管理是整个采面安全管理重点,每班当班班长都要蹲点指挥。“机头移得怎么样了,好不好移?支护及时到位没有?”王华富边查看边询问。“班长,一切正常。机头已经移到位,下边兄弟正在接槽子,接好工作面就可以继续割煤了。”正在作业的职工肖永成迅速回复道。“综采面溜子机头体积庞大,作业要加倍小心。特别是机头位置又有超前支护、架梁子、码墩等工序,千万不能掉以轻心。”王华富在仔细观察顶板支护安全后,叮嘱肖永

成。

站在轰隆作响的溜子机头,顺着矿灯的耀眼光芒看去,综采面机巷两边电缆悬挂整齐,设备配件摆放有序,材料挂牌书写工整,琅琅上口的安全标语,时刻提醒着作业职工注意安全。

“我对设备、材料进行安全定置管理,设备安装、材料堆放必须挂牌和编号,划分安全责任区域,责任到岗位到人头,发现隐患按区域划分责任,落实专人限时整改,做到现场安全管理人人有责。”王华富向笔者介绍该班在加强现场安全管理方面的做法。

爬向机尾的路上,王华富挨个检查综采支架有没有漏液、串液等现象,检查完82架体型庞大的综采支架后,140余米长的综采面用时近45分钟。来到机尾,职工李德洪、王继雄正在忙碌,王华富轻声问道:“李德洪,有什么安全隐患吗?”李德洪答道:“没有情况,生产正常。”王华富不放心道:“有问题及时通知我和值班队干。”李德洪笑了:“王班长,有问题我第一时间通知你。班长,今天这个班都爬3次采面了,难道我们干活你不放心?”王华富笑着解释:“不是不放心现场管理,只

有做到勤走、勤看、勤检查,才能及时发现隐患,才能做到心中有数,才能把安全工作做好嘛。”

来到1212综采面下出口坡度最陡的地段时,王华富停了下来,仔细检查后对身边正在码墩作业的职工王忠福说:“从这个地方向下少了3个木阶梯,你知道吗?”王忠福的脸马上红了:“我们急于赶施工进度,接班后没来得及把缺少的木阶梯补上就开始施工了。”王华富说:“任务再紧,你们也不能图省事。措施规定每个支架下面,每间隔0.6米就要设一个木阶梯,现在中间有1.8米的距离没有木阶梯。这样一是职工上下不方便,二是不能及时阻挡上面滚下来的矸石,在下面施工会非常危险。”意识到问题的严重性,王忠福赶紧组织人员整改。

“停!你先不要把铰接梁前移。”王华富来到综采面下出口端头铰接钢梁支护工作区域,发现煤墙侧铰接钢梁的端头参差不齐,立即制止正在施工的职工张进。“你平时在前移铰接钢梁时的步距标准是多少?”“大概是80厘米,也没有用尺子量过,就是凭眼力估一下,差不多就开始施工。”张进如

实回答。

王华富耐心地解释说:“施工要有标准,工程质量才有保证。”说完,他亲自去数铰接钢梁上有多少个梁齿,并计算出铰接钢梁每移动80厘米,相当于移动15个梁齿。“你们如果掌握不准80厘米的步距,就按照15个梁齿的步距标准进行前移,问题不就解决了吗?”王华富一边讲,一边给大伙演示。于是,张进他们学着班长的样子,对所有铰接钢梁进行了调整。

巡检到采面下出口顶板破碎带时,王华富发现单体支柱的间距不均匀。王华富对正在施工的职工王开说:“安全措施规定支柱的间距是0.8米。你们在作业中如果任意改变支柱的间距,就可能造成空顶面积增大,降低支护强度,甚至引发冒顶事故。”王开听完,立即对不合格工程进行返工。

出井的路上,笔者感慨,王华富的一言一行,不正是小河嘴煤矿许许多多一线班组长的真实写照吗!也正是有了王华富这样许多尽心履职的班组长,才使该矿在继续延长矿井安全生产周期的路上步伐愈加坚实。

(杨涛)

班组长须有“三过硬”

□ 杜勇 杨莎莎

思想作风“过硬”。班组长是企业的管理岗,也是企业的操作岗。作为企业和普通员工连接的节点,如果对自己角色把握不准,思想行为左右摇摆,这就容易导致企业根基动摇,导致大厦倾覆。为此班组长需坚定企业利益,时刻把职工装在心里,将企业利益和职工利益在自己身上得到统一,其实企业和职工的根本利益和长远利益是一致的,站在这个角度,就不难做到上能执行企业的政策,下能为职工谋福利。只有把自己的思想摆正了位置,才能行得正,走得直,作风上才能廉洁自律,秉公办事。

技能本领“过硬”。常言道:强将手下无弱兵,打铁须得自身硬。对于从事生产行业的班组长,现代生产技术的飞速进步对其技能素质要求是越来越高,企业要在日益激烈的社会竞争中生存发展,其对班组长的任用亦是精挑细选,因为班组长技术上的过硬品质很大程度上直接保证产品的品质过硬,所以班组长必须是班组里的拔尖技术人才,这样才能在班组里站得起身板,挺得起腰杆,说得起硬话,带得出表率,这也是作为班组长最基础的素质。

管理水平“过硬”。人们把管理总结为一门技术或艺术,现代教育将其阐述为一门科学。但现代管理学对于班组管理的论述更多倾向于高技术下的高新企业。对于从事传统采掘加工或简单机械工作的生产制造企业班组建设讨论反倒成了冷门。为此,生产制造企业的班组长既要保留工矿行业班组管理的优良传统,又要吸纳现代班组管理理念。做到创新模式,逗硬管理,不顾“门第”,只为企业的安全和效益负责,这才算一名合格的班组长。

常村矿:“轮值班组长”打造激励平台

日前,河南义煤集团常村矿机电皮带队举行班组长轮值启动仪式,这标志着该矿今后将全面推行“人人都是班组长”班组管理法,不仅为职工提供了展示自我、激励自我的平台,还达到了换位体验、激发潜能、增强互信的效果,夯实矿井安全生产基础。

在煤矿,班组长处于执行的最基层,很多工作由他们具体组织落实,虽然工作很辛苦,由于思考角度不一样,有些职工并不理解他们;与之相反,班组职工每天工作在最艰苦的一线,他们大多只管干活、不重交流,只愿干活、不会管理,因循守旧、不善表达。职工的这种只会动手、不愿动脑、动口、动脑,不考虑班组安全生产管理和经营绩效的思维方式,严重束缚了班组现场管理水平的提高,使班组安全管理及企业文化建设受到了瓶颈的制约。为此,该矿结合本矿实际,大胆探索实施班组长角色置换管理法,决定在全矿开展轮值班组长活动,即组内每名成员将轮流担任班组长。其间,班组中的所有事务都由这位轮值班组长处理,既要对上一班的工作进行定评总结,还要周密安排当班的具体工作,并提出建议,确保生产任务顺利完成。这种“轮值班组长”班组长角色置换管理法能充分展示每一个班组员的个人素质和管理能力,有助于进一步提升班组长自我管理、自我控制的能力。

为激发广大职工参与活动的热情,该矿工会建立了相应的考核激励机制,定期评比,并给予奖励,择优提拔为班组长,有利于推动“学习型、和谐型、安全型”班组建设,促进将责任文化落地在班组、将安全文化落实在班组、将和谐文化融入在班组、将学习文化植入在班组、将创新文化生根在班组,确保了管理的可靠性和稳定性。

(吴美莲)

“魅力班长”刘长明

在山东丰源煤业北徐楼煤矿掘一工区,一提起刘长明,大家都竖大拇指:“精明,能干,技术好,干班长管理能力强,抓安全有一套。”这个口碑好、能力强的刘长明正是掘一工区二队生产一班班长,人称“魅力班长”。

工人眼里的“铁哥们”

2002年,刘长明进入北徐楼煤矿成为掘一工区的一名职工。由于技术好、能力强,进矿不到一年,就被工区破格提拔为副班长、班长,就这样,他干干就是十年。十年来,他处处以身作则,严格保障安全,关心职工,体贴工友,很多人都成为他的“铁哥们”。有一次,由于工作需要队里要把职工李朋调到别的班,李朋说什么也不愿意,用他的话说,“俺班长工作热心,处处为俺们着想,班里就像一家人一样,俺哪里也不去,就跟着刘班长干!”刘长明所带班安全过硬、技术能力强、职工干劲足,所有工作均走在工区前列,多次荣获矿及集团公司

先进班组、星级班队等称号。

领导眼里的“万金油”

在掘一工区十年来,刘长明先后干过放炮员、打钻工、综掘机司机等多项工种,不管干什么他都积极热情投入到工作中去,干一行、爱一行、专一行。每次有新技术新设备新工艺,刘长明都积极学习,总是争取在第一时间掌握,然后传授给队里的其他职工。刘长明几乎掌握了掘进生产所有工种的操作技能,而且样样都是高手。队里哪个工种缺人,往往安排他去顶岗。不仅如此,遇有队长请假等特殊情,他还被工区安排作为临时替班队长去顶岗,被工区领导称为放在哪里哪里行的“万金油”。有人曾这样问刘长明:“你是个班长,却要操队长的心,值吗?”他笑着说:“你怎么能这么说。只要大家信任我,干班长干队长没什么区别,能保住工友们的安全这比什么都重要!”



大江工业公司主题活动提升安全成效

在安全月期间,重庆大江工业公司围绕“科学发展,安全发展”活动主题开展活动,通过开展安全征文、安全演讲、重大事故应急预案演练、危险源辨识、隐患的排查及整改治理等系列活动,强化员工安全意识,提高安全管理水平。

图为公司冲压生产线上的安全全员在进行安全隐患排查。

马占超 摄影报道

张德刚:“五三式管理法”打造卓越钻探班

山东能源淄矿埠村矿充探队钻探一班班长张德刚,以“干就最好、争就一流”的境界,创造出“五步”抓实、严把“三关”的“五三式”管理法,打造了一个连续10年实现安全高效钻探的卓越班组。

“五步”抓实

抓实环境预控。钻探环境在于地心之中,因受水、物件、运转机械设备、顶帮压力等影响,会发生各种意想不到的危险变化。张德刚根据这一实际,本着“要想生产先预控环境”的原则,每班开工前对现场10米范围的物体、物件进行预控,有效防范了各类危险。

抓实交叉包保。张德刚在工种之

间和同岗位职工之间实行交叉包保制度,“对子”一方发现问题,另一方要被问责。此法,将整个班组的安全根有机盘结在了一起,形成了你为我安全负责,我为你安全尽责的利益共同体。

抓实自查自纠。人非圣贤,孰能无过;过则能改,善莫大焉。张德刚根据这一理论,围绕“自身安全行为养成有哪些不足、安全知识有哪些模糊认识、安全技能有哪些欠缺、哪些管理有哪些弱项”为题,组织职工开展自查自纠活动,保证了职工自己补过、自强安全的目的。

抓实轮值班长。张德刚推行了轮值班长机制,他本人掌握全盘。凡轮值班长的职工,当班实现“三无”,可在本班总工资分中提取10分管理费。这种

轮值班长奖励的办法,深得人心,不管哪名职工轮值班长都能使管理出彩。

抓实接力教育。张德刚创新了“接力式教育法”。这种方法是本班3个小组各设一个单元分施教育,教育内容主要是应知应会知识和现场操作技能。教育方式先由各组职工每人确定一项被认可的技能强项传授给下一位职工,职工每传教会一人1题和1项操作技能,奖励5分、15分工分。

严把“三关”

严把巡视关。“干班长要有条‘不值钱’的腿和‘讨人嫌’的嘴,说白了就是勤跑、多说。”张德刚如此切身感受。他每天接班后的第一件事就是对每个

岗位转到、对每台设备检查到,第一时间消除隐患。

严把确认关。张德刚针对节假日、双休日、年末岁初、农忙日、停开工后对职工产生的情绪波动情况,采取召开“收心会”、“三位一体”验收和班中巡视等应对措施,保证安全。同时,他注意观察“十种不安全人”,一旦发现蛛丝马迹立即做工作,保证了职工安全上岗。

严把人情关。干班长最难过的是人情关,职工在生产过程中有违章行为,不管不问就有可能造成事故,管严了则会得罪人。张德刚应对这类现象做法是:“松是害、严是爱”,宁可得罪人也不能放纵“三违”行为。他体会得深做得也更好。

(刘连聪)

诚信班长殷修军

山东新矿集团华丰煤矿运输一部电机车维修班班长殷修军,带领班组成员克服“运输战线长、运输设备多、维修量大、维修技术薄弱”等不利因素,让上百台电器设备实现连续4年安全运行。其本人先后被评为矿安全诚信班组长、集团公司金牌班组长。

先学一步,不让一人掉队。身为一名基层班组长,殷修军坚信“作为兵头将尾,要干就要干到最好”。运输一部在册职工520余人,维护着6千米长的轨道运输线路,上百台电气设备及运输设施,摊子大、战线长,运输任务繁重,设备维修量很大。殷修军深知打铁需要自身硬,他在干好本职工作的同时,先后自费购买专业教材,结合实际,进行系统的理论学习与探讨。几年来,他逐步掌握了电机车电气、机械维修、信集闭故障处理等维修方法。如今,井下电机车和其他电器设备一旦出现故障,他便能准确判断故障点,及时进行维修,确保设备的安全运行。

制定“小立法”,带出强班组。深感“没有规矩不成方圆”,为此殷修军积极探索班组管理新路子,健全班组管理制度。大到经济分配,小到工作量记录,把班组管理制度细化到每一个环节、每一个工序、量化到每一名职工,做到有章可循、有理有据、有奖有罚。电机车实行包车到人,电气设备、架线维护、通讯设施实行分片和挂牌管理,责任落实到每一个细节、每一个员工。班组实行电机车及电气设备的点检制检查和考核,对每一台机

车、每一台设备的运行时间、检查时间、运行质量,都一一填写在,做到有检查、有维修、有考核、有管理,真正做到事事有人管,管理有成效,有效杜绝了1小时机电事故的发生。

凝心聚力,创建温馨小家。在班组管理中,殷修军深知“众人拾柴火焰高,众人划桨开大船”。当他接过维修班担子时,在管理上,他首先将严格的刚性管理与柔性的人性化管理融为一体,员工因病住院,殷修军都会带着员工代表到院看望慰问,对大病住院员工开展“爱心”捐款;对年龄偏大身体差的员工,在安排工作时给予适当照顾;对生活困难的员工,通过谈心交流了解情况后及时帮助解决;对有思想包袱的员工开展谈心活动,查找思想根源,教育员工正确认识干好本职工作的重要性。以细致入微的管理,凝聚了人心,鼓足了干劲,将班组建设成温馨小家。

岗位创新,累并快乐着。“学无止境,机电工干到老必须学到老”。近年来,殷修军先后设计研制出平巷运送大型物料专用连接装置、封闭车场语音警示器、井口低速推车机、电机车车尾数字发光警示灯、电机车行驶警示器、电机车自动拔销装置等创新成果,并被广泛应用到井下各运输战线上,对安全运输起到了积极的促进作用。其中,平巷运送大型物料专用连接装置,有效解决了在平巷运送大型设备及物料途中经常发生摩擦碰撞这一难题,提升安全操作系数。

(李春霞 王连霞)