

完善机制 培养文化 抓住节点

芦岭矿“源头工程”推动班组建设上水平

这几天,淮北矿业芦岭矿运输区机电队气氛活跃,原来大伙工作之余都在为公推直选机电副队长忙碌着……今年以来,该矿把班组建设作为“安全生产管理的源头工程”来抓,通过不断完善管理机制、注重文化培育,抓住管理节点,着力打造了一支懂管理、精业务、强技术的班队长队伍,进一步提升了班组的建设水平,为加快“矿并”转型发展打下了坚实基础。

完善管理机制。该矿年初制定了《加强班组建设的指导意见》、《加强班组建设的实施办法》、《班队长选拔任用管理办法》等制度,完善班队长培养、选拔、考核机制。采取职工个人自荐、班队长推荐方式,公推直选,把

真正想干事、能干事、会干事的人选拔出来。将班队长列入干部管理序列,纳入科区干部后备人才库,把优秀班组长作为选拔科区管理干部、发展党员的优先对象;提高班队长的安全风险抵押兑现奖比例与班长津贴,认真做好班组联系点工作,定期召开班组长座谈会,帮助他们解决工作、生活中的实际困难,做到在政治上高看一眼、经济上倾斜一点,工作、生活上厚爱一点,为班队长施展才华搭建了成才平台,充分调动了班队长的工作积极性和主动性。

注重文化培育。该矿以安全文化建设为先导,把安全文化管理与班组建设、民主管理、职工安全思想教育相

融合,使文化建设渗透到班组管理之中。建立班组行为规范标准,积极开展班组安全理念、格言警句征集活动,培育班组核心价值理念和班组愿景,大力推行班组自主管理,完善班组内部管理、监督、检查、考核“四项自主权利”,每季度采取“听、看、查、评、议”的方法,从安全管理、质量标准创建、思想政治工作、民主管理、业务素质等方面进行考核,对于表现突出的先进班组和班组长给予表彰奖励。推行班组人性化管理,变罚款为说教、情感,组织开展“安全寄语”、“亲情联谊”、“生日祝福”、签夫妻安全协议等活动,并在单位会议室张贴班组成员全家福,实行班前会集体安全宣誓,

增强了班组成员的安全责任意识,使职工由“要我安全”向“我要安全”和“我会安全”转变。

抓住管理节点。该矿大力实施“金蓝领工程”,与学院联合开办大专班和中专班,对全矿115名班队长进行学历再教育。强化班组安全培训,分采掘一线、井下辅助和地面三个层面,本着“干什么学什么、缺什么补什么”的原则,按照理论学习和实操培训相结合、集中学习和自主学习相结合,实现班队长由经验管理型向学习管理型转变、单一业务型向综合知识型转变。加强职工岗位应知应会和岗位技能等知识的学习,提升班组的综合素质。积极推行596班组管理体系,大力实施

“54321”班组工作法和“十字”班组管理法,实行班组竞赛精细化考核,建立安全管理、隐患排查治理、工程质量、“三违”比率、人员出勤“五本台账”,细化考核内容,量化考核标准,建立班组安全生产管理档案,将每班的安全、生产等情况公布在劳动竞赛宣传栏中,月底汇总考核奖惩,使考核贯穿于班组安全生产的全过程,大大激励了职工保安全、促生产的积极性,也增强了班组成员的集体荣誉感。同时,大力开展“标准化班组”、“五好”班组和“星级班组”创建和“金牌班组长”评选、“名声带高徒”等活动,掀起了班组“创先争优”的热潮,为班组建设注入了生机与活力。

(王盟)

“双向选择会”促班组管理上水平

“我愿意让王磊到我们班来,他干活实在又有特殊工作证……”

“我愿意到韩延伟班去,韩班长会管理,为人好,我愿意跟他干……”

每半年,在山东肥矿集团梁宝寺能源公司综采二班的学习室里,都会举办这样一场别开生面的“双向选择会”。

“双向选择会”是由区队员工集中对各班组长的安全意识、业务素质、管理能力和关心员工状况进行民主测评,对测评合格者,区队将继续任用,对不合格者由区队长进行谈话,连续两次不合格的撤销其班组长职务。在此同时,被选出的班组长也要根据员工的业务水平、工作态度进行选择,对无班组领用的员工,区队也将进行谈话处理,并按班组实力、成才环境为其直接分配,以此来促进班组管理,激发班组成员学业务的自觉性和爱岗敬业的积极性。

“双向选择会的召开使班组长和普通员工都感受到了紧迫感和危机感,增强了他们对工作的热情。同时,由于是自己选择的班组长、员工,班组凝聚力也进一步得到增强,工作起来气更顺、劲更足,推动了班组管理的和谐发展。”该公司综采二区党支部书记于东洋高兴地说。

(魏俊泉 张若昱)

回答不正确要罚款

近期,山东能源鲁安集团公司对在标准化知识提问过程中,回答不正确或不全面的7名员工给予了通报罚款的处罚,这是该公司在标准化管理上真抓严考的一个细小动作,充分体现了该公司严抓标准化管理不放松的态度和作风。

“工作怎样才能上得去,关键标准要高,管理要严”。这是该公司一贯坚持的原则。为此,他们把标准化管理提上议事日程,要求各岗位、各工种都要有标准,有考核细则,员工人人要有学习记录,对本岗位标准熟记于心。尤其对标准化创建单位更是严格要求,特别对待。

为全面检验标准化管理提升季活动效果,该公司采取座谈交流、查看现场、查阅资料、组织考试等形式,对公司29个基层单位及机关部室全面标准化管理工作进行督查。并组织采掘、辅助、地面、机关部室共计1168名干部员工进行了标准化管理考试。通过综合评定,评定出最好单位,最差单位,进行通报考核。

一系列措施的推行,有效整治了一些单位对标准化管理不够重视的思想,使员工重新摆正了观念,明确了工作思路和改进措施,确保了各项标准在岗位上能够得到真正贯彻落实。

(王蔚文 纪明慧)



平铝公司:青岗员抓好安全风险防控

为提升青岗检查标准,山东能源肥矿集团平铝公司团委根据重点要害部位和各岗位检查重点,结合实际按照检查标准,制作了安全风险防控“菜单”式检查表,组织青岗员按照安全风险防控“菜单”进行逐项检查,对查找出的隐患及时上报,并制定防控措施,认真整改,为安全生产顺利进行提供了保证。

李爱国 孙健 摄影报道

常村矿:班组建设推行“44333”工作法

近日,在河南义煤集团常村矿班组长经验交流座谈会上,二采队班长孟五军的“44333”工作法引起了大伙的广泛关注,并在该矿得以推广。

“44333”工作法即开好“四会”、仔细“四查”、及时“三提醒”、严格“三落实”和三个“必到场”。“四会”,就是认真组织开好班前会、收心会、讲评会和总结会。进班会上严

格按照八个程序确认排查影响职工安全的危险因素;节假日之后要召开收心会,全面了解职工的思想状况,观察职工情绪;班后讲评会上,要求组与组、人与人之间自查互查优点和缺点,表扬先进,鼓励后进;总结会上,要总结经验,找差距,补不足,制定好整改措施。“四查”就是不管时间多紧,任务多重,都要仔细查开工、查质量、查验收、查落实。

“三提醒”,就是在班前会上提醒,在班中相互提醒,青监岗员时时督促提醒安全。“三落实”,就是狠抓现场安全责任落实、安全奖罚落实、安全措施落实。“三到场”,就是坚持做到进班会必到场,工友家有红白大事必到场,班中有急难险重任务必到场。

“44333”工作法要求班组长以身作则,在日常工作中给大家做榜

(李红波)

朱仙庄矿:“五多”铸就“青年文明号”

2011年以来,淮北矿业工程建设公司朱仙庄矿项目部井巷四队以安全生产为主线,以“质量标准化创建、岗位危险因素识别与控制、安全生产责任制落实”为依托,在安全生产实践中逐步形成了“多看、多说、多查、多学、多练”的“五多”工作法,为班组安全工作奠定了坚实的基础。

多看握全局。班前会多看员工是否情绪低落、疲劳,视情况决定是否安排上岗;工作前多看,交接班安全隐患是否交清,安全确认是否到位,并根据设备运行状态合理安排

检修工作。**多说勤沟通。**多贯彻作业规程,通过组织班组成员安全学习、安全培训、安全考试等形式,让班组成员增强安全防范意识,提高自我保护能力;多分析事故案例,分析人的不安全行为,物的不安全状态;多说班组管理上存在的缺陷和漏洞,必讲安全事故带来的损失;每班必须进行入井宣誓,提振员工士气。

多查隐患。查重点岗位现场,对特殊地段安排专人定时、定点、定线路巡查;查重点设备运行,对重点设

备运行建立检修记录台账,定期组织人员进行专人、专业检查,出现异常及时进行维修;查重点时段隐患,如交接班、节假日、特殊地段等,发现安全隐患及问题必须立即现场整改和及时处理。

多学谋创新。多学岗位应知应会知识,班组通过公司、科区、班组三级培训,让班组每一名员工熟练掌握岗位技能,养成自觉学习的习惯。多学优秀班组管理方法,对照先进找差距,结合岗位找办法,提高班组综合素质和能力。

多练提技能。开展岗位练兵、技

术比武等活动,全面提升班组成员的技能;多练打眼放炮技能,制定光爆考核标准,通过实操模拟演练使班组成员掌握打眼角度、装药、连线等环节的操作;多练岗位协调配合,打破以往各工种间各自为战的习惯,各工种相互配合,齐心协力保证了工程施工进度。

通过“五多”队组管理法,2011年至今,该项目部井巷四队已连续实现安全生产2周年,完成井巷进尺900余米,并被淮北矿业集团授予2011年度“青年文明号”光荣称号。

(黄克南)

李子垭南煤矿采煤二队:在克难攻坚中创先争优

6月29日,在川煤集团广能公司庆祝中国共产党成立91周年暨“创先争优”表彰大会上,李子垭南煤矿采煤二队继今年3月被评为广能公司安全生产先进单位后,该队党支部再次被评为创先争优优秀党组织。

近年来,采煤二队党支部围绕企业安全生产这一中心工作,发挥主采队应有作用,以创先争优活动为契机,狠抓队伍的组织建设、思想建设、作风建设、制度建设和党风廉政建设,支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用发挥明显。

该队党支部要求党员在关键时

刻能打硬仗,能冲锋在前。该队9名党员以“未雨绸缪,功夫下在平时,主动学习,关键时刻站得出来”为指导,内强素质,外塑形象,积极主动结合本职岗位开展练兵学技活动。2011年10月,采煤二队5132工作面出现多个落差大的断层,煤层厚薄不均,顶板破碎严重,片帮、漏顶、地鼓现象时有发生,又是瓦斯异常区,给安全管理和生产任务完成造成很大困难。在这个特殊地段,“就是少要产量也必须保证安全,产量差点以后可以补,安全有了欠账永远无法弥补。”采煤二队班子号召党员骨干紧盯现场带领全队职工真抓

实干,严格实行现场交接班,全面落实“安全上零容忍,不安全决不交接班”,在不影响产量的情况下安全度过了断层带。截至目前,该队已连续实现安全生产2600余天。

该队党支部还注重创先争优活动常态化机制建设。在日常工作中,该支部积极组织党员青年开展一系列的创先争优活动,积极开展一帮一帮扶活动,积极主动为受伤、生病职工捐款捐物,资助困难职工和贫困学生;党员带头开展学雷锋义务劳动,打扫矿区环境卫生,维修矿区销售科门前公路10余米;积极开展支部、党

员承诺践诺活动,支部和党员就个人工作作风、生活作风和工作方式方法向全队职工作出公开承诺,接受广大职工群众监督。

2012年,作为南煤综采预备队,采煤二队肩负攻坚克难的担子更重了,在做好5135工作面急倾斜俯斜综采设备安装调试的同时,他们还得保证5132工作面原煤开采不脱节不断链。在挑战面前,采煤二队9个党员就是9面旗帜,无论是在综采安装现场,还是在炮采工作面,他们都拣最重最累的活做,确保了安装顺利进行的同时,原煤开采实现了时间过

安全科长“劝学”记

近日,在山东丰源矿业北徐楼煤矿举行的年度安全知识考试中,安全科全科108名安全员平均得分926。如何取得这么优异的成绩呢?面对笔者疑问,大家众口一词地说:“这要全都归功于我们这位爱‘劝学’的罗科长!”大伙口中的罗科长正是安全科科长罗贤中。

“十九分先生”的转变

房井科是安全科一名井口检身工,年届50的他最头疼的就是安全考试。初中没上完的他学问浅,且年龄大记忆力差,一些安全知识对他来说非常抽象,难以理解。在去年的考试中,房井科考了19分,因此被大家送了个“19分先生”的绰号。面对这样一位“老大难”,罗科长采取了鼓励加鞭策的方法。每次来到副井口,他都要问一问老房的学习情况,主动给老房讲解疑难问题,直至老房能完全理解。同时,他还给老房定了个任务,让老房每天利用下井人员候罐间隙为工人们朗诵安全知识。这一招果然很灵,老房的朗诵既提高了大家的安全知识,受到大家好评,同时自身专业技能也得到了提高。

功夫不负苦心人,经过一段时间积累,老房的成绩突飞猛进。在此次考试中,老房考了91分。从19分到91分,房井科成为本次考试成绩进步最快的人,他最感谢的就是罗科长。

小李的成长

最近,安全科里出了一条新闻,年轻的“80后”安全员李大超成为新任的安全稽查队长,着实让许多在一线摸爬滚打多年且有着丰富监督经验的老安全员们为之刮目相看。小李虽然年纪轻,进入安全科时间也短,然而他的成长却是大家有目共睹。干安全员5年多来,小李因表现突出,连年被评为先进工作者,没发生过一起安全事故。然而刚到安全科时,小李还只是一个只懂生产不懂管理,欠缺现场监督经验的毛头小子。

针对年轻人头脑灵活、接触新知识快却缺少现场经验的特点,在深入开展安全管理培训的同时,罗科长经常组织开展业务交流会,让大家一起探讨安全监督中的热点与难点,共同提高监督水平。他还经常深入施工一线,向安全员传授现场管理的方法和经验。通过长时间的努力,像李大超这样的年轻人现场监督水平有了质的提升,不少人逐渐成为安全科里的业务骨干。

有了罗科长苦口婆心而又方法得当的“劝学”,该矿安监队伍的整体业务水平有了大幅提升,为现场安全管理铺平的道路、奠定了基础。截至目前,该矿已实现安全生产六周年,保持安全生产2100多天的良好纪录。

(黄永峰)

半任务过半。

采煤二队党员干部的优秀表现也多次受到四川省、川煤集团、广能公司各级领导的高度赞扬和矿区职工群众的一致好评。2010年,时任采煤二队队长的共产党员杨学军获得四川省企业优秀基层管理者称号;2011年,生产三班班长、共产党员何礼被评为川煤集团首届优秀共产党员;2011年,工会主席预备党员胡兵被四川省安监局、四川省总工会等单位评为煤矿优秀群监员;2012年,现任队长、共产党员王志祥被川煤集团推荐为全国煤炭工业劳动模范。

(李晓涛)