

严盯“零点”保平安

——钱营孜矿强化重点时段安全管理侧记

“西运轨道上山碰撞杆不灵敏,保险挡不起作用。”“西二运开拓使用的皮带机头杂物多,过载保护不起作用。”这是8月6日皖北煤电集团公司钱营孜矿矿长陈鹏在零点带班时发现的问题。

钱营孜矿在现场管理中“打蛇七寸”,紧盯“凌晨一点到三点、下午二点到四点和晚上九点到十一点”等零点时段,将管理人员带班工作落到实处,从矿领导到小班队长,人人履行零点岗岗职责,各个把好零点安全关,狠抓零点班的安全生产薄弱环节不放。因为他们知道,零点班是安全薄弱期,容不得半点马虎。

“零点带班”有规矩

翻开钱营孜矿2012年上半年干部入井考核汇总表可以看到,该矿领导干部入井带班工作开展得特别扎实,矿副总以上领导每个月入井带班次次都在16次以上,其中夜班入井带班次数1到7月份达到176次。

每逢瓦期异常,巷道贯通、过断层

等易发生事故的关键环节,矿领导都盯零点时段的现场,直到跟工人一起完成任务为止。今年6月,3211工作面在开采过程中,持续遇到断层,最高点达到3米多,顶板极难维护,破碎严重,工作量巨大。该矿从矿长到书记再到跟班队长和现场管理的班长,紧盯3211工作面零点班不放,每天深入工作面现场指导,全力积极组织生产。据不完全统计,采煤队跟班上零点的矿领导达18人次,副总以上领导上零点班达61人次。

一张零点时段带班表,折射出钱营孜矿党政领导对零点带班工作的重视,反映出钱营孜人实干争先的优良传统。

“零点管理”自动自发

零点班是井下安全生产最薄弱的时段,采煤事业部部长李胜则是一位喜欢上零点班的人。他说,盯零点班,让他练就了一双“火眼金睛”,让他能准确地发现安全隐患,监督工程质量。只要他一来到井下工作面就能及时准

确地发现工作面里迎山角度是否过大、支架是否整齐等各种工程质量问题。通过他的严格把关,保证了零点班的施工质量,为实现安全生产打牢了基础。

李胜上零点班特别认真,关键时刻,他总是能带领矿工“化险为夷”。去年7月的一个零点班,李胜在3211工作面带班,发现机尾压力异常。他当机立断,带领当班工人,对该处进行加固,努力维护顶板,为了确保煤机安全走过“危机地带”,李胜坚持留守在危险点,夜班的工人们升井走了他没有走,早班的工人来了又升井了他也没有走,直到把压力异常带采完后,工作面一切都恢复正常,李胜才拖着疲惫的身体升井。

在钱营孜矿像李胜这样扑下身子盯零点的管理人员,还有很多很多。

练就“零点功夫”

“班长难当,尤其是生产一线上夜班的班长更难当,既必须管住自己别瞌睡,还必须兼顾着夜班生产现场的

每一个岗位,责任重大。”该矿掘进队长马龙说。

为了让自己的小班能上好零点班,马龙按照矿上要求,通过自身实践,总结出一套特别实用的零点安全法,让自己的小班受益匪浅。马龙的班组管理法强调要做到班中“六必须”:即入井必须走在工人前面,收工必须最后撤离现场;接班后必须对工作面进行全面检查,认定无隐患后,才让工友进入工作地点;在工作中必须经常现场巡查,对违章行为及时制止,出现隐患亲自指挥处理,否则不准撤离、不准生产;在生产过程中,必须带头兑规作业,决不能违章指挥;在生产环节和工序出现问题时,必须积极处理,不许无故停产挫伤工友工作积极性;收工后必须及时通报本班生产任务的完成情况、工友当班奖罚情况、收入分配情况。

在钱营孜矿的班队长,人人都有一套自己的“零点安全经”,大家齐心协力为该矿安全生产突破1200天奠定了坚实的基础。

(李继峰)



佩服,“冠军”班组破纪录

7月30日,看到田振班以“快速优质掘进”连续位居全矿区班组月度评先考核“冠军”,并屡次刷新该班自己的掘进进尺速度纪录,员工们佩服得竖起了大拇指。

如同培养奥运冠军,淮北矿业集团亳州煤业综掘二区田振班屡获“冠军”奖牌也得益于其量身打造的“冠军班组培养计划”。该班结合自身实际自制班组学习培训、安全生产、工程质量、任务落实管理标准和考核体系,提升员工整体素质和班组工作质量,同时在重点工程施工中开展班组劳动竞赛和员工创先争优活动,确保班组员工关键时刻能够拉得出、守得住、打得赢。

吕刚 摄影报道

需要咱 咱就要顶上去

——记山东丰源北徐楼煤矿防灭火队长蒋国

“需要咱,咱就要顶上去”,这是山东丰源煤业北徐楼煤矿通防科防灭火队长蒋国常说的一句话,朴实的话语中透露着无私奉献精神。

见证了北徐楼煤矿防灭火工作从无到有、从有到优发展历程的蒋队长,也从一个“一通三防门外汉”成长为一名有着丰富防灭火经验的防灭火队长。

有人说,防灭火工作是一个“良心活”,因为你所做的工作都是针对采空区,没有人能够到采空区里去看你的防灭火工作执行情况。所以防灭火工作的现场管理十分重要,为了随时掌握井下防灭火情况,蒋队长每天上班后,就到科里值班,他的工作生活简单概括就是三点一线:值班室——食堂——井下。蒋队长说:“这样我可以随时掌握井下的防灭火情况,能针对井下的状况,尽快处理,消除自燃隐患。科里需要咱,咱就要顶上去。”

2011年春节,由于3下01工作面出现自燃征兆,防灭火任务紧迫,需要防灭火队正常出勤,职工情绪较大,都要求回家过年。蒋队长积极为职工做思想工作“我们都走了,防灭火工作谁来干?我们是防灭火工,现在矿上需要咱,咱就要顶上去!”本已轮到值班的他,却毅然选择留了下来,把回家过年的机会让给了同事。

前段日子农忙时节,正赶上该矿3下02回撤造条件以及3下01工作面第三阶段生产,本就人员紧张的防灭火队,更加捉襟见肘。为了照顾防灭火工作和职工农忙,蒋队长根据防灭火任务和职工的实际状况,合理排定公休表。然而他又一次对自己“因公废私”,他坚持在矿留守,将机会让给别人,把自家农忙的重担全部压在了妻子身上。对旁人的不理解,蒋队长解释道:“矿上需要咱,咱就要顶上去。现在是3下01和3下02两个面的防灭火关键时期,我不在这盯着不放心。”

“需要咱,咱就要顶上去”,蒋队长朴实无华的话语,不是虚言,而是一句掷地有声的承诺,彰显了一名普通矿工扎根煤海、无私奉献的精神!

(黄永峰 魏林海)

南屯矿:“五轮驱动” 打造班组发展“新引擎”

今年以来,山东兖矿集团南屯矿以“矿井自管、区队自治、班组自主、职工自保”为目标,不断加强班组建设的创新力、凝聚力、向心力,实现班组管理智能化、规范化、精细化,逐步形成组织健全、管理自主、责任落实、运行高效的班组建设体系,开动了班组建设发展的“新引擎”,使班组建设驶入了科学发展的“快车道”。

思想发动,打造学习型班组。开设班前小课堂,将班前会打造成学习的乐园,利用远程教育网、安全动漫电影、数字化多媒体教学等多种形式,丰富职工教育内容。每次下井前由区长、副区长或技术员为职工讲授安全、操作、工艺等方面的知识,由原来单纯讲课转化为问答的形式,提高职工的学习积极性和处理事故的实践能力。开展“知识进班组”活动,组织协管员、安全小卫士宣讲团深入各个班组进行安全、业务知识有奖问答,提高职工的业务知识和安全素质。

创新驱动,打造技能型班组。不断培养职工创新思维,支持班组职工围绕安全生产、节能减排等开展创新创效活动。今年,该矿通过在班组中开展合理化建议征集、小发明、小创

造、小改革等技术革新活动和管理创新实践活动,不断创新班组管理模式。以班组管理民主化、设备管理精细化、基础管理全面化为目标,倡导各班组根据本班组实际情况进行自主创新、实现自我提高,鼓励职工立足岗位进行技术创新,努力营造学技术、钻业务、争先进、保安全的浓厚氛围,矿根据班组创新成果给予奖励,作为评先选优的重要依据。

全员联动,打造安全型班组。该矿明确班组安全责任制,明确正班长抓安全、副班长抓生产等职责,各个班组都要把查隐患、堵漏洞、反不安全行为作为安全管理的首要问题来抓,将事故苗头消灭在萌芽之中。同时将班组职工的不安全行为、安全隐患与工资挂钩,形成“人人自主保安全、互相监督保安全”的现场安全保障格局。在生产过程中严格执行“三不生产”和“四不开工”原则,提高广大班组职工的执行力,保证基层班组安全管理的安全可控性。

管理带动,打造专业型班组。以“学先进典型、练内功绝活、树工人先锋号品牌”活动和“立足岗位强技能、转型提效建新功”劳动竞赛活动、“五型”班组、“三无”区队竞赛活动等为

创新工作平台,将班组队伍建设纳入企业人才开发体系和人才强企战略。每半年对竞赛活动涌现出来的优秀班组及班组长进行大张旗鼓地表彰。同时,该矿还通过对优秀班组、班组长在岗位晋升、选拔培养、评先评优和劳模选树,予以优先考虑,有效提升了班组成员的集体荣誉感和工作积极性。

形象拉动,打造和谐型班组。该矿高度重视班组的思想政治工作,做到尊重人、理解人、关心人、帮助人、教育人,增强班组职工的归属感、幸福感。制定班组民主管理制度,深化班务公开,每月公示事关职工利益的工分、出勤、奖罚等事宜,让职工心里有个“明白账”。班组长认真听取职工意见,并把职工合理的诉求向区队反映,做到上情下传,下情上达,调动了职工参与班组的积极性和主动性,实现了班组成员学习上互相进步,工作上互相帮助,生活上互相关心的良好局面,和谐的氛围激发了各班组成员比安全、比质量、比业绩、比稳定、比和谐的热情,促进了矿井安全发展。

(陈倩)



班前礼仪赛士气

为进一步固化班前礼仪,规范职工行为,提振工作士气,筑牢安全生产第一道防线,7月26日,安徽淮北矿业袁庄矿举办了第三届班前礼仪大赛,来自全矿10家井下单位的代表队参加了比赛。

陈贤云 摄影报道

金刚煤矿:安全案例进班组

日前,川煤集团达竹公司金刚煤矿编印了去年发生的典型安全事故案例,并在采、掘、机、通、运等100多个班组中开展了安全案例进班组活动,旨在让井下职工吸取身边安全事故的深刻教训,切实增强他们的安全意识,受到广大职工的

欢迎。

今年以来,该矿把企业安全文化建设作为一项大事来抓,专门组织中心报道组成员深入到广大井下职工中进行调查了解,收集和采写职工身边发生的安全事故案例,并将其编写成安全案例小册子,发到

到每一名职工手中。该矿还成立安全案例宣讲队,每周深入区队和班组对职工进行安全案例宣讲,通过真实、生动的宣传演讲增强广大职工的安全意识,在大广大职工群众中引起了强烈反响。

(覃力 周承红)

白腊坪煤矿:打造特色“工人先锋号”

近日,川煤集团达竹公司白腊坪煤矿工会在主要班组中着重推进“工人先锋号”创建活动,制定了严格的验收标准、月度和年度考核评比基本条件,将“工人先锋号”打造成该矿加强职工队伍建设,促进安全生产和经营发展的有效载体和特色品牌。

月度夺旗。每月由矿工会牵头,相

关部门和各参赛队配合,对参赛班组进行一次考核验收。凡月度考核达到评比基本条件的所有采掘生产班组以及二线达到评比基本条件并获得本连队第一名的班组,将在矿井口劳动竞赛栏记一面“工人先锋号”小旗帜,同时给予每一面“工人先锋号”小旗帜200元奖励。

年度授旗。年底,根据各班组月度夺旗情况及年度考核评比条件授予前3名为年度“工人先锋号”,并在职代会上进行命名表彰,授予“工人先锋号”大旗,分别给予1000元——600元奖励。

次年亮旗。上年被授予年度“工人先锋号”的班组在次年工作岗位和工

作过程中实行亮旗,采煤线“工人先锋号”,就在工作面机巷入口处亮旗;掘进线“工人先锋号”,就在施工巷道亮旗;机电线“工人先锋号”,就在车间或硐室亮旗;通风线“工人先锋号”,就在工作面瓦斯牌板处亮旗;运输线“工人先锋号”,就在当班机车上亮旗。

(唐天)

傻班长”的“精细账”

刘江红是冀中能源峰峰集团新三矿机运区下维护队的班长,他干活实在、勤奋扎实,为了能够在设备出现问题后第一时间赶到现场,他坚持长年住在职工宿舍,为此工友们说他“傻”。可就是这个“傻班长”却偏爱算“精细账”,并为企业创造了不菲的收益。

以前,机运区主井绞车提升效率低,严重制约了矿井的扩产增效。细心的刘江红经常到现场询问具体情况,在得知绞车箕斗自重高达两吨多的情况下,他算了一笔细账:主井绞车每次提升重量为4吨,减去箕斗自重,提煤总量还不到两吨。在得知这一数据后,他多次向相关领导建议更换箕斗。新的箕斗由石家庄飞机制造厂“量身定

做”,使用铝合金材料,相比于以前的生铁箕斗,自重减轻了一吨。如此一来,绞车每次都能多提升一吨的煤,年产值增效上千万。

中央泵房电费的居高不下一直困扰着机运区的领导干部。细心的刘江红发现,三班开泵排水的电费数据差异很大,早班8点-11点电费高达0.9005元/度,夜班22点-6点才0.3909元/度。他计算后得出结论:如果把开泵时间集中在夜班,则可以节约66%的电费。他的建议得到领导认同,在对主水仓进行扩改增容后,维修班次也由中班改为早班,早班停产维修维护,夜班开泵排水。这样避峰填谷,每年节省电费近百万,效果显著。

(杨露 吴海良)

程潮铁矿:“零距离”交接班 消除安全盲点

今年以来,武钢矿业公司程潮铁矿选矿车间严格班组交接班管理,推行点对点、面对面的“零距离”交接班管理制度。自实施该制度以来,大大消除了带班过程中的“盲点”,使交接班管理逐步制度化、规范化、科学化。

在“零距离”交接班制度中,严格规定上个班的生产带班人必须参加下个班的班前会,将本班生产任务情况、设备运行情况、指标控制情况等与下个班的职工进行点对点、面对面沟通;下个班的接班人员接班后,必须认真填写好岗位交接班记录单,包括:交班工作情况简述,接班工作布置(传达上级各类文件精神、检查当班职工身体状况、职工安全知识抽查情况、布

置当班工作任务、安全措施及注意事项)。车间在对各工段的交接班执行情况进行监督、检查、考核的同时,要求接班人员严格实行“六不接”,即当班设备运转情况了解不清不交接;故障交代不清不交接;记录填写不完整、不细致不交接;交接班记录单双方未签字确认不交接制度,保证了交接班的正常秩序。

该制度的实施,使当班职工能第一时间了解和掌握上一班存在的各种问题及隐患,并及时采取整改措施给予整改,消除了盲目带班的“短板”,杜绝了交接班经常性出现的相互扯皮、推诿现象,降低了事故发生率。

(舒敏艳)

鹤煤九矿: 为班组长快速成长 提供“绿色通道”

今年以来,河南煤化集团鹤煤九矿始终把培养、引导、激励班组长作用发挥当作抓好矿井安全生产的先决条件,对班组长实施重点培养、正面引导,有效激励,使班组长物质上有实惠、精神上有动力,极大地调动了班组长抓安全、促生产、提效益的工作积极性和主动性。

小改小革、技术革新、科技攻关、QC成果、修旧利废活动,让班组长在快乐中工作,在工作中成长。实施班组长素质提升工程,对班组长进行系统化培训,今年以来,先后对全矿班组长进行了4期全脱产岗位技能培训,切实提高了班组长的综合素质和能力。

大力营造想干事、能干事、会干事、干成事的良好氛围。加强班组长人才培养,建立班组长档案。坚持用高标准选好的班组长,加大班组长公推公选力度,把职工满意、技术过硬、作风扎实的职工选拔到班组长岗位,为班组长的快速成长提供“绿色通道”。

岗位练兵、技术比武、“合理化建议”、

(冯宝超)