

钱营孜矿:全方位打造“五零班组”

“班组安,则区队安;区队安,则矿并安。我们以培育自主管理班组为切入点,多管齐下,打造‘零违章、零隐患、零缺陷、零失误、零事故’超级班组,牵住安全管理的‘牛鼻子’。”皖北煤电集团钱营孜矿副总工程师刘迎春说。截止到10月13日,该矿安全生产已达1166天,并被命名为国家级安全质量标准化矿井。

该矿把班组当作安全管理核心环节,通过采取创建学习型班组、精选带班人、提升班组竞争力和班组长素质提升工作渠道,让逐步实现班组自主管理、班组长自觉管理和员工自我管理。

班组自主管理能力强不强,要

看班组学习力高不高。该矿不断加强学习型班组建设,建立监督、考核、激励“三位一体”学习机制。副总之上矿领导包保区队、区队干部包保班组的模式,进一步落实责任,督促员工学习。要求各区队干部每个月对班组员工的学习培训情况进行检查,并将检查结果与员工的工资挂钩。“如今,自觉学习的员工越来越多。通过学习,员工的安全意识明显增强。”该矿掘进事业部党支部书记薛辉说。

为促进班组长自觉管理,该矿制定了《钱营孜矿班组长任职考核管理办法》,让班组长队伍不再是“一潭死水”,通过公开竞聘,班组长队伍趋于

年轻化、知识化。近两年来,该矿先后有16人通过公开竞聘的方式走上了班长岗位。同时,该矿规定只能从班组长中选拔区队干部。该矿开拓事业部副部长李玉华曾是一队的班长。他摸索和总结出“交叉平行作业法”,克服了开拓工序复杂困难,保证了安全生产。2010年,李玉华被评为集团“明星班队长”,被送到国外学习。2011年,他被提拔为开拓事业部副部长,今年6月份,他又被提拔主持全区行政工作。

员工是班组的灵魂。为激发员工自我管理,该矿积极在各班组中开展技术创新竞赛、劳动竞赛和节能降耗竞赛等。通过一系列竞赛,

该矿各班组成员的创新热情被激发了出来,一大批技术成果被运用到生产中。该矿采煤事业部员工研发出的综采工作面支撑快速排网技术和超前支架掩护式推进法被成功运用到生产中。这两项技术每年创造经济效益560余万元。同时,凝聚了该矿员工智慧的洗煤系统变频供电技术有力地促进了节能降耗工作的开展。

奖励工作突出者,让员工尝到甜头。为确保安全生产,该矿在全井推广“双述”操作法、班前安全礼仪等,取得了良好效果。该矿运输机电班长邵明建在工作中带头按“双述”操作法要求作业,并对

班组成员进行监督。前不久,邵明建在钱营孜矿举办的班组长“双述”大演示中获得第一名,矿在重奖的同时,矿宣传部利用广播、报刊等宣传载体对邵明建等“班组明星”进行宣传报道,在全体员工中营造出了尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围。

通过进两年的“五零型”班组建设,该矿班组管理迈上新台阶,班组各项工作事事有人管、人人有专责、办事有标准、工作有检查、检查有准绳,班组现场管理实现“五达标”,即现场制度达标、环境安全达标、设备完好达标、操作程序达标、工程质量达标。

(李继峰)

肥矿平铝团委：“防、排、控”筑牢青安堤

山东能源肥矿集团平铝公司围绕提升青工安全风险防控综合素质做文章,通过实在管用的“小活动”保证现场安全的“大效果”,青安风险防控工作做到了防的明白、排的标准、控的到位。

防得明白有“三招”。一是广泛开展“青工班前安全小课堂”活动,邀请专业技术人员向青工讲述岗位安全风险知识;二是区分岗位类别,制作“风险防控卡片”,随时随地提醒青工注意安全防范;三是发挥现场“青安岗提示牌”作用,预警青工提前进入警惕状态。

排得标准看“一表”。公司团委统一制作《青岗员现场安全风险防控“菜单”式检查表》,规范青岗员上岗检查标准,各青分岗根据自己车间实际,组织青岗员对照检查标准,对现场风险点进行逐一辨识,逐个查找隐患、确认防控措施,发现问题及时上报。

控得切实靠“对子”。突出薄弱青工排查帮教,开展“1+1”薄弱青工排查帮教活动,每名团干部每月向车间申请帮教一名重点“青工”,配合车间对其进行思想教育、现场监督、行为引导。公司团委每周约谈2至3名“问题突出”青工,向其家属发送“亲情保安联系信”,邀请家属一起做工作,合力筑牢安全防线。

(王建)

“三字经”撑起班组安全标杆

他时时讲安全,始终把职工安全放在心上,成为一名职工信服的安全“指挥官”;他处处为安全,严抓细管,铁面无私,织牢了班组的“安全网”,成为全矿安全班组的“排头兵”。他,就是在今年以来在全矿每季一次的“安全班组竞赛活动”中,连续3次捧回“安全班组”奖牌的淮北矿业祁南矿掘进五区一队二班班长张亚平。在祁南矿,他的班组管理“三字经”,撑起了班组安全标杆。

“话”——安全“婆婆嘴”

无论是班前班后会,还是和工友们聊天谈心,张亚平每天讲得最多的一个词就是“安全”。有的工友开玩笑地讲:“班长,你天天讲安全,我们的耳朵都听出‘茧子’了。”张亚平也笑着说:“是吗?这样才更好呢,安全就得天天讲,讲多了,大家的安全意识也强了,咱班的安全才更有保证。”张亚平还经常把职工行为操作不规范而发生的事故案例和身边存在的隐患相结合,教育职工规范安全操作行为。在他的言传身教之下,班组成员“安全第一”的意识得到了不断增强。一次,两名职工在腰帮过顶时,有一名职工顶未填实,另一名职工主动告诉他:“张班长的叮嘱不能忘了,他讲的都是为了防止万一。”

“细”——管理“铁面孔”

细,就是抓细节。在安全检查上,张亚平更是细致入微,不放过任何细小环节。在今年5月施工的7143风巷时,由于顶板压力大,再加上迎头淋水,给施工带来很大困难。职工心情稍有放松,就会出现隐患。对此,张亚平细查隐患,严把安全关。一次夜班,他在班中检查时发现迎头李进,棚顶未填实,要求他拆开锚网重新填实。李进认为就一处没填实再拆开锚网去填太费工,张班长坚持说:“费工也得拆,安全来不得半点马虎!”说完,张班长走向前,动手拆开了锚网。

“严”——处罚“无情面”

在安全教育上,张亚平有一张“婆婆嘴”。在安全管理中,张亚平也是一位不讲情面的“铁包公”,对待违章一视同仁、绝不姑息。一次,一位副班长在跟班中,当班在没有前移前探梁和没有规范使用防片帮网的情况下,仍带着职工在迎头抢进尺。张亚平看到后,当即让当班停止生产,及时整改,并对当班班长提出严肃批评并给予相应处罚。到了地面,张亚平又找到这位副班长,与他谈起心里话:“这一帮兄弟跟俺干,如果谁出了事故,你心里怎么对待得起俺这帮兄弟?再说,安全来自警惕,事故出于麻痹,许多事故都是因为轻视造成的,只有时刻做好防范,才能确保万无一失。”一席推心置腹的话让这位副班长心悅诚服。后来,该副班长主动向区队领导和班组职工作了自我检讨。

一份坚守一份执着,赢得干群的广泛赞誉。今年以来,在全矿开展的每月一次的优秀“安全明星”评比活动中,他月月榜上有名,不仅成为全矿响当当的一名“安全明星”,还带出一个安全“红班组”。

(蒋隆和)



“五型九法”激发班组活力

安徽淮北矿业淮北选煤厂在全厂推行“五型九法”班组管理模式,即各班通过自主管理、动态考核、流程协同、查缺补漏、精细管理、持续创新、行为养成、整合提升、文化凝聚9种管理方法,实现创建学习技能型、创新效益型、管理节约型、安全清洁型和团结和谐型班组的目標,并以车间为单位按月度进行考核,激发了班组工作活力。

图为10月8日,该厂北区浮选车间公布9月份考核结果。

钟笛 摄影报道

下峪口矿:班组长轮流当临时安检员

陕煤韩城矿业公司下峪口矿在百日安全活动中,以继续深化“安全生产年”和落实矿业公司安全工作会会议精神为指导,突出预防为主,抓培训、抓考核,推出换位工作亮点做法,全面做好后一百天安全生产工作。

该矿首先加强职工的安全培训,要求采掘机运通各专业部室以单位分组,提前收集整理资料,形成

培训提纲,利用采掘区队班前会时间对职工进行安全培训,培训结束进行统一考试,不合格的一律不得上岗;其次加强对班组长的考核。各区队根据安全、工程质量、“三违”等情况进行综合考核,评选一个优秀班组,并对该班组所有成员及班组长进行奖励,并作为其他班组的学习标杆,各区队要选一名安全班长,

全面负责本单位的井下安全生产工作。安全班长有权制止一切违章指挥、违章作业、违反劳动纪律等行为,有权对班组长提出奖励或处罚,并对优秀班组的评选具有推荐权利;各采掘辅助区队的班组长必须到安全监察部从事为期一周的见习安检员,进行换位思考,体验安全管理工作,学会如何抓安全、抓管理,强化

班组长辨识危险因素的能力,认识到抓生产必须抓安全,提高班组长的安全素质和现场安全管理水平。到年底,所有采掘班组长必须轮训一遍,安全监察部要制定具体的培训计划,并严格落实考核。活动结束后,活动领导小组将对各单位百日安全活动情况进行统一考核,奖罚兑现。

(马麦丽)

唐口煤业开拓一队:班组职工成创新“主角”

10月12日早班,在山东能源淄矿集团唐口煤业公司井下南部轨道大巷工作面,梭式矿车后侧的一个圆筒式装置引起了笔者的好奇。“这是俺队维修工郑崇杰设计的‘电缆收放装置’。”正在拉车皮装矿石的开拓一队电机车司机贾海中向笔者介绍。

据了解,该工作面的出矸工作由履带式扒渣机和梭式矿车联合进行,出矸时,需要用电机车将梭式矿车牵引至迎头,而在进行爆破作业时,又必须将其移至后方安全地点。“原来我们移动梭式矿车时,电缆都是靠两三名职工拖拉,既耗时还不利于安全。”开拓一队早班跟班队长

满朋告诉笔者,郑崇杰根据小绞车滚筒原理,设计制作了“电缆收放装置”安装在梭式矿车尾部,实现了电缆自动收放,不仅节约了人工,还避免了在梭式矿车移动过程中压坏电缆,造成事故的现象。

近年来,开拓一队围绕“科技是第一生产力”这一主旋律,让班组职工充分发挥聪明才智,在技术创新舞台上挑大梁,唱主角。他们先后研制了“大断面坚硬岩石深孔爆破技术”、“耙装机安全护栏”、“耙装机语音报警装置”、“扇形喷雾除尘装置”等一批技术创新和小改小革项目,在提质增效、节本降耗、安全生产等方面取得了良好的效果。“班组职工

虽然文化不高,但他们是生产现场操作的主体。哪里不合适需要改进,哪种工作方法最安全、最高效他们最清楚。”该队党支部书记张道彬说。

今年8月,该队施工5303皮带顺槽时,由于顶板岩石十分坚硬,锚索机冲击力不足,支护一棵锚索线需要20余分钟,制约了施工进度。掘进班班长孙计圣发动班组职工集思广益解决了该难题。他们结合7655型风动凿岩机冲击力大的特点,加工制作了配套的短钢钎,采用“长钎套短钎”打设锚索孔的方法,使支护时间缩短了65%,大大提高了工作效率。

喷浆作业是该队进行永久支护的一个重要环节,但由于其工作性质,劳动强度较大。“喷浆作业时,喷浆工双手抱着五六公斤重的喷浆头一干就是大半个班,非常辛苦。我以前干过喷浆工,这一点我深有体会。”该队维修工刘寅涛说,他根据以前从事喷浆工作的经验,用废旧钢管焊接了一个支撑装置,中间用方向轮与喷浆头连接,使喷浆工不费劲便可实现喷浆头上下左右摆动,完成喷浆工作。这项小创新的研制,不仅降低了喷浆手劳动强度,而且由于操作更稳定,使喷浆料的上墙率也提高了20%以上。(满建强)

李子堽南煤矿:班组“六小”营造和谐大氛围

川煤集团广能公司李子堽南煤矿今年以班组“六小”活动为载体深化基层班组工作,着力创建企业和谐大氛围。

班组每月一次小会议,为职工提供“发声”平台。企业管理事务,从大到小,作为执行最终端的班组职工对各种政策、条令、规章是否切合实际,是否具有可操作性,一定有很多话想说。于是,该矿在基层班组中开展了每月一次班务会活动,矿领导和连队干部“微服”参加,让职工有话可说、有话能说。

班组每月一换小园地,展现班组成员精神风貌。班组小园地设信息窗、金点子、荣誉台等栏目,结合班组企业文化工作,展现班组成员的精神风貌,体现班组的团队力量,打造独特的班组文化。班组小园地的创建,实现班组管理信息共享的同时,让所有班组成员对班组基本

渐形成,形成了班组成员比学赶帮超、互帮互学、共同进步的良好氛围。

班组每月一次小谈心,掌握职工思想动态。结合矿工会职工心灵驿站活动,该矿基层班组利用班组骨干与普通职工工作、生活在一起,职工心理不设防的优势,随时关心关注职工的精神面貌、言谈举止,发现职工情绪“溜号”,立即进行现场心理辅导,或者推荐到矿职工心灵驿站寻求心理帮扶。

班组每月一换小园地,展现班组成员精神风貌。班组小园地设信息窗、金点子、荣誉台等栏目,结合班组企业文化工作,展现班组成员的精神风貌,体现班组的团队力量,打造独特的班组文化。班组小园地的创建,实现班组管理信息共享的同时,让所有班组成员对班组基本

管理要求有了共同认识,班组管理意识得到了进一步增强。

班组建立每个职工小档案,掌握职工工作、生活基本情况。9月18日,通风队瓦检二班职工集体生日宴会在矿职工食堂举行,11名班组成员齐唱生日歌,共饮祝福酒,大家坦言“有缘走到一起,理应亲如兄弟”。为了将年龄结构、文化水平、性格脾气差异很大的班组成员亲密无间地团结在一起,该矿在班组工作中“情”字当头,在班组管理中融入“家园式”管理理念,建立职工“小档案”,将职工及亲属工作、生活情况一一记录在案,使得班组每个成员的家庭情况,班长都了如指掌,通过关心、爱护、帮扶,融洽彼此关系,为大家创造一个温馨和谐的工作氛围。

班组每月征集小点子,点燃班

组职工参与安全生产管理热情。为了激发基层班组职工参与矿并安全管理的热情,该矿规范了班组小点子征集流程及考核奖励办法,一是强化了有价值的“小点子”在现场的落实力度,及时对现场落实效果好的意见和建议进行全矿推广和大张旗鼓的奖励宣传。二是把“小点子”征集活动和人才开发放在同等重要的位置,对职工创新队伍加倍进行爱护,大力培养,充分发挥其整体效能和每个人的作用。对成绩突出的人员定期组织进行交流和学,提高他们的眼界和自身素质,以此提高其知识面和技能水平。今年以来,矿工会共收到来自基层班组职工有全矿推广价值的“小点子”25条,经过在现场推广产生经济效益近100万元。

(李晓波)

抓活动展示作为。项目部党支部紧紧围绕公司中心工作,以公司党委开展的“创先争优”、“支部、党员争星创星”系列活动为主线,深入开展党员“争星”和“争创党员示范岗”活动,以“党员示范岗”为阵地,大力开展活动,通过严细的“党员标兵岗”“党员示范岗”考核,激励全体党员在安全、任务、重点工程的实战中彰显风采,提高能力,做自主保安的高手,互保联保的强手,高产高效的能手,每个党员亮先创先岗、创质量岗、创效坚岗、创增效岗。充分发挥党员的模范带头作用,促进项目部各项工作全面对标提升。(孙晓超)