

# 兖矿集团 2012 年实现“双亿”突破

2012 年, 山东兖矿集团煤炭生产经营总量 1.13 亿吨, 营业收入 1000 亿元, 实现了年初四届五次职代会上提出的“双亿”目标, 为寒冷中徘徊的煤炭企业带来暖暖的前行春意。

刚刚过去的 2012 年, 全球低迷的经济形势, 对兖矿集团影响日益加深: 三大主业产品成本上升, 而市场价格在下降, 盈利空间的缩小, 导致“丰产丰收不丰效”。

面对复杂严峻经济形势和市场竞争, 该集团党政处变不惊, 冷静应对, 立足十二五“前三年三大步”战略规划不动摇, 把迎危机渡难关作为转方式调结构的机遇, 把强化管理深化改革作为推动高效跨越发展的主题, 历史性地提出了营业收入过千亿、煤炭生产经营过亿吨的“双亿”经营目标。

历经风雨历练的 10 万职工积极行动, 以正视现实、立足岗位创新作为的“御寒”方式, 心往一处想、劲往一处使, 在满目萧条的“经济严冬”中负重承压奋进, 积极投身转调减增主动仗, 确保了集团公司规模档量迈上新台阶。

**强化生产营销, 提升复杂市场形势下增收创效能力。**该集团科学高效组织本部、省外、国外生产, 最大限度做到区域协同、优势互补。加大市场营销力度, 坚持效益优先、以销促产、严禁赊销, 确保在市场下行情况下产销两旺、效益提升, 并完成兖煤澳洲公司资产上市, 成为我国唯一一家拥有境内外四地上市平台的企业。按销售收入排名, 该集团列 2012 年中国企业 500 强第 129 位, 较 2011 年上升 10 位; 按净利润排名, 列中国企业效益 200 佳第 116 位; 按海外资产排名, 在中国 100 大跨国公司中排名第 24 位。

**把降本降耗作为应对危机重要举措。**该集团严格落实“十个严控、十个一律”措施, 自去年 8 月份集中开展清理规范公司, 提升企业管控水平等为内容的十大清理、十大提升”活动, 大宗物资和原材料采购成本、可控费用、“两金”占用等均比考核指标下降了 10%以上。

**以商业模式创新为突破口, 加快推进转**

**方式调结构。**进一步做强做大煤炭产业, 做精做优煤化工产业, 做实做特电铝及机电成套装备制造产业。形成了山东、贵州、陕西榆林、新疆、内蒙古鄂尔多斯以及澳大利亚、加拿大 7 个基地协同发展的格局。同时, 在澳大利亚打造出 5000 万吨/年生产能力的上市煤炭公司, 领衔开发西澳大利亚优质铝土矿和加拿大钾矿项目, 成为我国煤炭行业第一家跨国产能超亿吨的全球化国有企业。

**用改革创新激发内生动力和发展活力。**完成财务总监委派、总部机关与二级机构整合, 实施纪委书记(纪检负责人)委派。深化“三项制度”改革, 加大竞争性选拔干部力度, 推进管理岗位与技术岗位分设, 创新完善劳动用工方式, 健全全员业绩考核体系。在经营十分困难情况下, 为职工子女提供就业岗位 2350 个, 在岗职工人均收入达到 68648 元, 增长 3.07%, 年初承诺的八件惠民实事全部落实。

**把安全生产摆在“四个一切”重要位置不动摇, 始终做到真抓、自觉抓、长期抓。**

深刻吸取近期内外部各类事故教训, 深入开展“五反思五整治”和“六项行动”。加大责任追究力度, 严格执行“九个一律”特殊问责机制, 安全生产创出新水平。截至 2012 年 12 月 31 日, 连续安全生产 2376 天, 安全产煤 3.5 亿吨, 该集团下属兴隆矿实现了第 11 个安全年。

**强化科技研发和人才队伍建设, 培育核心竞争力。**成功获批启动山东省兖矿集团院士工作站, 成立北京兖矿集团院士工作站, 吸引 16 位中国科学院和中国工程院院士进站。目前, 该集团拥有本科以上学历人员 13300 人, 其中博士、硕士近 700 人; “泰山学者”特聘专家 2 人; 高级专业技术人员 7900 人, 高技能人才 10480 人, 被评为 2012 年国家技术创新示范企业。

2013 年, 该集团将在巩固“双亿”规模新成效的基础上, 推动各产业存量挖效益、增量增效益、减量减亏损, 实现存量发展、增量发展、减量发展。

(王建)

## 鹿洼煤矿：喜获“行业一级安全高效矿井”殊荣

1 月 16 日, 山东省济宁能源发展集团鹿洼煤矿获得中国煤炭工业协会颁发的“全国煤炭工业行业一级安全高效矿井”荣誉称号, 为新年献上了一份厚礼。

2012 年, 该矿经过干部职工的不懈努力, 克服了煤炭市场低迷时期, 保持了良好的增长势头, 完成了全年的工作目标, 成为济能发展集团安全好、成本低、利润高的主力生产矿井。该矿大力开展了“应对危机, 挖潜增效”活动, 技术人发挥自身推广新技术、转化新成果; 各工区围绕节能减排、节支降耗展开讨论和竞赛, 严把材料使用, 加大生产材料的修旧利废, 为矿井降本提效、战胜危机奠定了基础。

近年来, 该矿实施“科技兴企, 科技兴安”战略, 不断加大新装备、新材料的推广应用, 加快安全装备升级, 提高矿井总体装备水平和安全保障水平。2011 年 8 月, 随着 2305(2)综采工作面的安装完成, 该矿井下全部实现综采作业, 全面进入综采机械化采煤时代; 2011 年, 该矿高标准高质量地完成了井下“五大系统”的升级改造, 升级改造了安全监测监控、井下人员定位、通信联络、压风自救、供水施救五大系统; 2012 年, 设计施工完成了紧急避险系统, 分别在井下三采区下部车场附近和四采区下部车场附近建成 1 号和 2 号避难硐室, 并于 12 月底全部建成。

该矿以“一纵四线”为总抓手, 做好安全质量标准化、安全生产“双基”建设、安全程度评估活动。在全矿开展 A 级班组、红旗班组、金牌班组和六好区队建设, 不断深入班组建设, 夯实基层基础管理。扎实推进精细化管理, 夯实各生产环节安全基础, 确保各项工作“事事达标, 班班达标, 天天达标”。依托“四级”隐患排查治理体系, 不断加大隐患排查力度, 创建本质安全型企业。

据悉, 鹿洼煤矿先后被评为“国家级安全质量标准化矿井”、“全省煤矿安全生产先进单位”、“安全质量标准化一级矿井”、“山东省煤矿安全双基建设先进单位”、“安全程度评估 9A 级矿井”。截止到元月 16 日, 该矿已连续实现安全生产 4568 天, 以持续稳定的安全状况为全国煤炭企业树立了标杆。

(王传钧 董娟)

## “安全伙伴”携手保安全

日前, 山东能源淄矿集团埠村煤矿采二队职工孙传军、韩立国负责将 122 料道巷底盘 3 车支护料运至 1221 面出口料场卸掉, 韩立国想图省劲一钩提上去, 被同伴韩立国当场阻止, “25KM 绞车一钩只能提两车, 多提了就有可能造成跑车事故, 咱俩是安全伙伴, 我不准你干危险活。”

2012 年四季度以来, 采二队采取“安全伙伴”管理法, 让合作双方相互监督安全、相互帮助工作、相互提高技能, 形成互为正作用关系, 实现了安全管理的自主自觉效果。该队以班组为单元推行的“安全伙伴”管理法, 按照“互保结对、互为监督、互相考核、促进安全”原则进行, 同一岗位或同一工种的两名职工结为“安全伙伴”, 从开班前会、上下井行走、交接班、工作过程、交班结束, 全程相互提醒搞好每一细节的安全, 监督做好规范作业。如果一方出现不安全问题被扣罚, 另一方会和责任人一样受到经济处罚。

该队还制定了 5 大项考核内容, 评比实行百分制, 每月一次评出“优秀安全伙伴”若干对, 给予个人经济奖励。仅 11、12 两月共评出 49 对优秀“安全伙伴”, 占总数的 85%多。

据了解, 截至目前, 该队职工一般工作问题发生率同比下降明显, 创出了出勤率高、产量超、质量优、安全好的绩效。

(刘连聪)



## 矿工的 GPS

新年伊始, 淮北矿业孙瞳煤矿在每位职工的矿灯上安装了带有报警功能的身份识别卡。该装置能随时了解井下人员的当前位置情况、行走路径, 职工遇到紧急情况时, 还能及时发出警报, 方便救援人员及时搜救, 被职工们亲切地称为矿工的“GPS”。

图为该矿一名职工正在展示身份识别卡。

王亮 摄影报道

## 许瞳矿：创建“五零”班组 夯实安全“地基”

新年伊始, 安徽淮北矿业许瞳矿按照“体系建设提升年”的要求, 以争创“五零”班组为抓手, 全面提高班组自主管理、现场管理能力, 夯实一季度安全基础。

**个人零“三违”。**该矿深入宣传淮北矿业、矿安全工作会议、文件精神, 使干部职工了解今年安全政策, 学会算清经济账、亲情账、幸福账; 把“安全从我做起, 实现零‘三违’”岗位安全理念扎根于思想深处, 促使职工不愿“三违”。推行带指标抓“三违”制度, 加大反“三违”力度; 提高“三违”的成本, 加重对“三违”人员的处罚; 形成严打“三违”的高压态势, 促使职工不敢“三违”。积极开展“三违”帮教活动, 用温情感化职工, 多用案例警示职工, 让职工不想“三违”; 营造出一个“人人反对‘三违’、个个遵章守纪”的良好氛围。

**现场零隐患。**该矿牢固树立“隐患就是事故”的理念, 依据“风险预控”、“手指口述”要求, 认真做好生产过程中工序转换的安全确认; 跟班干部和班组长做到班前工作现场隐患排查, 发现隐患及时整改, 确认安全后方可施工; 班中流动巡查, 排查隐患和预防班组成员违章作业。发现问题及时处理; 班后, 做好隐患排查记录, 与下班做好安全隐患现场交待。确保实现超前预测隐患、及时封堵漏洞, 把危险消灭在萌芽之中。

**操作零失误。**该矿按照干什么、学什么、会什么的原则, 以岗位风险预控内容和手指口述岗位实操为重点, 在班组开展好每日一题、每周一案、每月一考的基础上, 鼓励职工

参加技能学习、岗位培训; 组织开展岗位练兵、技术比武、师傅带徒等“比学赶帮”岗位技能练兵活动, 不断提高职工的操作能力。真正做到岗位安全知识人人过关, 岗位技能人人熟练, 确保岗位操作零失误。

**质量零次品。**该矿严格按照《安全质量标准化标准》, 坚持学标准、用标准, 对照先进找差距, 对照标准抓整改, 强化班组现场安全质量管理。明确班组成员职责分工, 分片包干、人人有责, 强化班组长质量标准化创建责任。

**班组零事故。**通过开展个人零“三违”、现场零隐患、质量零次品、操作零失误, 努力做到职工自律、班组自管, 进而实现科区自制、矿井自控, 杜绝轻伤以上事故, 实现班组零事故。

(王伟)

## 淄矿建设“轻型大矿” 矿井产能平均 300 万吨

在煤炭价格大幅下滑, 企业苦战“行业严冬”之时, 山东能源淄矿集团最新的成绩单“出炉”: 实现销售收入 289 亿元, 同比增长 16%, 创出历史新高, 成为山东能源 6 家权属企业中利润下滑幅度最小的企业。利润和经济增加值分别比预算指标增长 17%和 27%。企业的 11 项主要指标实现了两位数增长。

如何实现逆市飞扬? “我们创新观念和运营模式, 大力推行‘采掘机械化、装备自动化、管理信息化、运营市场化、辅助专业化、后勤服务社会化’的‘六化’模式, 不背历史沉重的‘老包袱’, 着力建设轻型大矿”, 使均量成为企业的核心竞争力优势。”淄矿集团董事长、党委书记张寿利介绍。

该集团破除煤矿就是用人多、效率低、技术含量低的旧观念, 坚决不走“大而全”、“小而全”、用人多的老路。他们要求凡是能用技术和装备手段替代人员的, 坚决上装备、用技术。新建矿井除煤炭生产和必须的辅助业务外, 其他业务和服务全部依托于市场化手段和专业化队伍。目前, 该集团人均产量、人均创收、人均效益、人均税费、人均资产分别达到 645 吨、93 万元、8 万元、8 万元、106 万元, 有四项位居山东能源首位。

依靠优化劳动组织, 提高人均效率。该集团一直把人用少、效率高作为企业的核心竞争优势来培育。他们改变过去煤矿靠增人稳产的做法, 在重新修订劳动定额标准的基础上, 实行了总量控制、定岗定员、增人增效的办法, 年初确定企业总量和人均产量、人均创效指标。基层单位增

加人员, 必须以人均产量和人均效益不减为前提, 以此引导各单位把着力点放在优化采场布局、优化劳动组织和优化生产工艺上, 把措施的重点用在依靠科技进步、提高装备水平、用信息化和自动化手段替代人工操作上。此举使矿区增长始终处于可控受控的状态。济北矿区许厂等 5 处矿井和 1 个铁运处从一开始建设就以系统简约、生产集约为目标, 建设“轻型大矿”, 劳动用工比传统矿区减少了 40%, 人均效率是全国同类型矿区的 2 倍多。

该集团的决策者深知, 成本结构与 10 年前相比已发生“颠覆式”变化。矿井人工成本在吨煤综合成本中的占比已占首位。为此, 该集团把 2013 年确立为“人员零增长年”, 以年底在册在岗人员为基数, 通过优化人力资源配置, 确保 2013 年底在册在岗“人员零增长”。巴彦高勒煤矿井下机电设备安装、地面机械维修由专业单位承揽, 减少区队人员设置。按照“一矿、一面、一千万吨、一千人”的“四个一”目标, 他们在原有基础上对矿井进行机构设置。新定编机构 14 个, 定员 833 人, 比原方案减少机构 11 个, 减少定员 778 人。年产 500 万吨的双欣矿业对人员编制进行重新梳理, 合并职能交叉岗位, 优化了人力资源配置。目前, 矿井采掘、辅助、地面人员比例控制在 2:1.1:0.8, 有效突破了人员瓶颈制约, 发挥出了最佳效能。

统筹经济总量、发展质量和人员均量的关系。该集团把均量摆在更加突出的位置, 在考核体系上进行完善创新, 在关键

环节上实施重点突破, 并进一步放大优势。在劳动力配置上, 以前绝大多数单位认为“人多好干活, 增人就增支”, 从矿到区队都觉得人员不够使, 处处都缺人。该集团加大考核力度, 推行内部市场化, 提出了“人少收入高、增人不增支、处处求精干”的少收入鼓励、内部市场化、大力开展岗位竞争、工程竞标、服务竞价, 最大限度地激发干部职工的工作积极性。“以前, 综采二队总是反映材料消耗量大、工资总额低、施工人员少。实行内部市场化管理后, 队长林建忠就向我提出了区队还有‘闲人’, 希望可以组建一个承包队, 到矿上的‘劳务市场’上承包清捞水沟、安装水泵等工程创收。”岱庄煤矿矿长曹忠说。

深化内部改革是建设轻型大矿的有效途径。该集团把深化改革作为提高效率、集约管理的重要动力, 不失时机地加以推进, 增强了企业的内在活力和动力。他们把生产辅助专业化管理作为转变煤炭生产方式的重要措施, 按照“项目化运作、专业化管理、市场化结算、社会化服务”的思路, 积极探索实施了井下物料集中配送、工作面专业化管理、地面辅助设施社会化管理等新型管理方式, 先后精减辅助人员 500 多人, 实现了劳动力资源的合理配置, 生产效率明显提高。同时, 他们积极推进后勤服务社会化改革, 把各矿的职工食堂、治安保卫、卫生绿化、浴室管理等后勤服务职能, 全部引进专业化公司, 实行社会化管理。

(弋永杰 李振)

## 岱庄煤矿：监测顶板压力实现无线化

1 月 8 日, 一套新综采支架顶板阻力无线监测系统在山东南能源淄矿集团岱庄煤矿 4326 采煤工作面安装完。

此前该矿为监测工作面顶板压力, 采用的是矿压顶板监测在线系统, 该系统由地面监测主站、井下监测分站组成, 工作面每隔 7 个液压支架安装一个监测器然后利用信号传输线进行串联。受现场作业环境影响, 原监测系统的信号传输线在移架过程中很容易被挤坏, 一旦线路出现故障, 整个工作面都将失去监测信号。每次维修需个多小时, 不仅维修麻烦, 还影响工作面的正常检查。

为完善现场顶板监测能力, 该矿生产技术科引进 KJ653 煤矿顶板动态无线监测系统。该系统采用无线监测器和无线数据传输, 当工作面某一监测器损坏时, 不会影响到其他监测器的正常运转, 且在地面监测主站会显示出损坏的监测器标号, 技术人员无需查找故障源可直接进行更换, 维修时间仅需 15 分钟。该无线监测系统不仅便于安装维修, 而且一个地面监测主站就可对井下 50 个监测分站进行实时监控, 保证了现场顶板数据上传的及时、准确。

(聂璞)

## 杨村矿：斜巷提升又上“安全锁”

近日, 山东兖矿集团杨村煤矿运搬工区对南三煤轨道上山下部气控挡车门加装到位传感器, 实现了双部挡车门与提升绞车联动, 为斜巷提升运输又上了一把“安全锁”。

该矿南三煤轨道上山是负责提升综采大型设备和物料的主要运输巷道, 轨道坡度达 14 度, 该矿此前安装的挡车门打开或关闭须由一个人工去操作, 很不方便; 若气控箱、气缸发生故障, 挡车门无法正常提起, 很容易造成撞挡车门事故。为保证提升安全, 该矿对下部挡车门加装了到位传感器, 进行了技术升级改造。当绞车运行达到挡车门位置时, 绞车房内深度指示行程开关将会闭合, 挡车门抬起; 当绞车运行过挡车门后, 行程开关自动复位, 挡车门自动落下, 处于常闭状态。这样就有效避免了跑车和矿车撞挡车门事故的发生, 在降低职工劳动强度的同时, 大大提高了作业安全系数。

(王志伟 孙丰标)

## 袁庄矿掘进二区：细化职工安全责任

近日, 安徽淮北矿业掘进二区制定了“职工安全责任考核办法”, 将安全责任细化到每名职工, 让职工每班带着责任去操作。这是该区进入新年已安全生产 12 周年、为持续延长安全周期而推出的一项安全新举措。

针对以往职工安全责任“大杂烩”的情况, 存在着安全职责不清, 推诿扯皮的问题, 该区今年制定了“职工安全责任考核办法”及“安全责任考核表”。职工安全责任考核办法包括掘进迎头、后路和其他工作, 安全责任涵盖了“前探梁”、“防片帮网”、“锚杆打设”等掘进工作面的方方面面, 形成疏而不漏的“安全责任网”。该区还要求班队长随身携带职工安全责任书, 收工后让每名职工在责任表上签字, 由带班干部及质量验收员核实, 对出现安全隐患和责任问题进行追究。“对号入座”, 并给予安全责任人严肃追究。以上, 我们安全责任主要追究的是班组长以上管理人员, 对职工关键是增强他们的安全意识和抓安全操作上。现在, 不仅要抓职工安全行为, 还要抓他们的安全责任心, 使职工在加强‘自保’的同时还要加强‘保他’。”该区党支部负责人李磊磊说。

此制度的执行大大增强了职工安全责任意识, 按章操作行为进一步提升, 使职工安全“无缝可钻”。

(陈贤云 葛强)

## 常村矿：推行安全“红线”管理制

河南大有能源公司常村矿在 2013 年 1 号文中, 坚定“安全生产零事故”目标不动摇, 在全矿制定推行安全“红线”管理制, 全面夯实安全基础, 推动今年各项工作开好局、起好步。

该矿安全“红线”管理是结合《煤矿安全规程》各项规定及本矿实际制定出台的一项制度, 主要针对井下安全生产推出的安全红线“五十条安全管理新规”, 即采掘工程 11 条、机电运输 6 条、“一通三防”10 条、防治水 10 条、安全管理 13 条, 并制定出具体实施细则。同时强调各单位在抓好职工安全教育的同时, 特别教育广大干部职工要明白“五十条红线”内容, 扎实做好各项工作, 凡触犯红线的, 一律按规定进行处理, 并注重严格管理考核, 在落实上狠下功夫。安全“红线”管理制的推行, 将进一步加大各基层单位搞好安全生产的重视力度, 增强广大职工按章作业的主动性和责任意识, 安全要求更加严格, 安全确认更精细、精准, 为该矿实现人身安全事故为零、机电设备运转事故为零、工程质量事故为零、顶板事故为零、瓦斯超限为零、自然发火事故为零、水害事故为零“七零”奋斗目标打下了坚实基础。

(吴美莲)