

美丽巷修在行动

——皖北煤电百善矿掘进三区质量达标创建纪实

今年以来,皖北煤电百善矿掘进三区用巷修工作的美丽行动,向人们诠释了“只有‘实干兴企’才能积聚正能量,不断向新的目标前进”的朴素道理。

班组建设穿针。“上边千根线,穿针在班组。”2013年,该矿掘进三区抓住该矿班组建设阔步前进的有利时机,集合单位超前养护、集中整治成果,根据该矿3个采区分布情况,采取班组区域自治的方式,实行分区域包干,由各队对所辖区域安全生产、质量达标、文明生产负总责,单位负责制定重点工程推进计划并监督、协调、检查工程落实,形成科区宏观布局、班组自主管理,共同推动重点工作完成的大格局,让班组知道了何为重点?围绕重点该如何抓?如何干?通过巷修示范岗、小优工程、美丽采区创建、无责任信息班组等载体,激发了职工干劲,让班组协同作战能力步入了新天地。

岗位贯标提素。为充分发挥“企业是学校,岗位是课堂”的育人提高功能,该区高度重视安全教育培训,通过提高每月一次的模块培训PK赛的奖励额度,进一步激发了职工学习业务、精干本职的积极性,把每一施工现场都作为职工现场实操的舞台,通过现场示范教学、导师帮徒等活动的动态化、常态化,促使职工素质快速提高。该矿“手指口述、双述”贯标活动开展以来,该区要求班队长先学一步,职工必须人人过关,并组织PK赛,检查学习效果,地面、井下双线推进,让

地面学习标准、井下投身实践、协力共保安全,成为职工的共识和行动,实现了个人保班组、班组保科区的安全质量目标。

工程招标增效。“早起的鸟儿捉虫多”,为在班组自主管理上达到“扶上马,送一程”的效果,开阔班队长视野,培育班队长所出击的能力,2013年以来,该区在对各队所辖区域的情况综合摸排后,采取包工与特殊工程招标相结合的方式,根据各队人员配备情况以及任务基本情况,对基本的活给予包工,重点的活进行招标,通过定时间、定任务、定分值,让各队在同一起跑线上公平竞争,单位综合评估后决定工程的归属。“工程招标制”的推行,矫正了个别班组安于现状、不思进取的误区,让实力强的班组率先尝到甜头,促使较弱的班组看到差距,让单位的整体布局更合理、职责范围更清晰,在任务完成上,收到了基本任务与重点工程齐头并进的良好效果。

工资分配激将。“点将不如激将。”为让班队长动起来,2013年,该区在工资分配上引入市场竞争机制,通过责任承包、区域承包、以功计资三位一体的工分计算办法,按职定酬、按质计酬、按功给酬,根据各队在班组区域自治中担当的不同角色,对工作内容相对固定的班队长实行工分责任承包;对工作区域相对固定的班队长实行工分区域承包;对工作区域及内容机动性较强的班队长实行以工计资。并根据各队工作情况随时对班队长职能重

新定位、不同定位,就能通过工分分配拿到不同的钱,让班组把更多精力放到了高质量完成工作任务上,很多班组通过自身努力,实现了从后进到先进的华丽转身,也因此在工作分配上收到了更多实惠。

质量达标常态化。该矿示范岗创建工作开展以来,该区依托巷修示范岗这一载体,将每季度创建成功一个巷修示范岗作为自身示范工程创建目标,围绕12采区示范采区创建等,对周边环境实施靓化工程,年初,该区一队成功建成该区第一个巷修示范岗,为该区质量达标工作开了个好头。为实现质量达标的动态化、常态化,该区采取临时安排、突击检查、互学提高的方式,组织管、技人员及各队队长对各队正在施工的区域,对照《质量标准化标准》进行检查,升井后指出存在问题、制定整改措施,有针对性地对质量上的不足进行改进,用高标准带来了质量标准化的新变化。

人性管理聚心。只有让职工参与到管理中来,管理才具生命力。2013年以来,该区根据职工诉求调整管理思路,通过“互赠休班增友情”、“互借年休解难题”、“职工带薪休假过生日”等方式,让职工的心与单位贴得更紧,手牵得更牢。该区根据职工有事,出勤无保障、奖金拿不全这一实际,创新使用“互赠休班”、“互借年休”这一方式,不但收到了较好的保勤效果,而且有效增进了班组长工友间的亲情感,给班组自主管理融入了亲

情因素、和谐基因。为进一步拓宽民主管理渠道,让更多的职工参与到民主管理中,该区在年底修订各项管理制度前,专门组织召开了班队长与员工、区与员工、区与班队长等不同类别的座谈会,通过征集到的40余条意见、建议的整理,为2013年管理朝着更加人性化的方向发展提供了依据。

创新引领发展。该区突出创新的引领作用,在做好公司创新项目的应用推广工作的同时,针对巷修工作所需,自主研发了新型综合防帮、肩窝、顶片冒网,较好解决了巷修施工防片帮、漏顶的难题,给局部换棚梁、换棚腿、蹬毗脚棚、腰帮过顶等零星巷修作业又增加了一道安全屏障。自主创新成果不断,CIA、合理化建议及其他创新同样成果丰硕。该区的“巷修安全高效施工技术”被收入集团公司精细化管理工具箱;合理化建议分获矿合理化建议评审1个一等奖,2个三等奖;《余社会巷修管理法》,被集团公司列为班组建设典型经验;由该区区区长余社会和技术员吴正海申报的《一种用于巷道棚梁加固支撑用可调节式牙壳》、《一种多功能工字钢升降器》荣获国家实用新型专利证书;该区技术员吴正海撰写的论文还获得了第七届全国煤炭工业生产一线青年技术创新优秀论文奖及安徽省煤炭经济研究论文二等奖。

(胡云峰)

爱查隐患的副矿长

“大巷司空道岔小洞内的风线、小线还有些乱,应进一步提高标准,可先做一个精品小洞室示范,其他小洞均按此标准进行,刷漆、编号、亮化,目前的状况不能令人满意……”5月12日,这是峰峰集团大淑村矿机电副矿长王海洋下井查隐患时的一个缩影。

王海洋是一个年纪轻、工作上有想法的人。今年4月来到大淑村矿担任机电副矿长还不到一个月,为尽快了解矿井生产情况,他坚持每天入井,每次下井都是走一路查一路,发现小隐患问题现场安排人员进行处理,较大隐患以联单的方式下发给责任单位,明确责任期限,确保隐患问题整改率达到100%。他突出抓好现场管理,心思缜密,对质量标准化起点也高,大到精品洞室创建,小到一个小道塞子、道岔和链环的试验报告,这无形中给管理人员戴上了一个“紧箍咒”,促进各项工作真做、实做,不走形式,不搞面子工程。截至到日前,王海洋先后针对井下洞室、东翼皮带和轨道查处各类隐患问题54条,提出创新性建议12条,被大家亲切地称为“爱查隐患的副矿长”。

(鹿彭)

小河嘴矿: 举办采掘作业竞赛

为进一步规范和加强采掘作业规程的编制和管理,切实发挥保障、指导和服务安全生产的作用,从5月1日开始,川煤集团达竹公司小河嘴煤矿在全矿工程技术人员中首次举办了采掘作业规程编制竞赛。

竞赛分为采煤和掘进2个竞赛小组,通过自评、初评、总评3个阶段,共涉及采煤、掘进、机运、通防4个专业,为确保竞赛评判公平、公正,该矿成立了以矿长为组长的竞赛领导小组,各专业部门负责人共同阅卷,根据选手编制的作业规程的科学性、针对性、可操作性及及时性情况,分别打分后形成对每位选手的最终得分。

根据竞赛安排,对采煤和掘进小组的前两名分别奖励2000元、1500元,对两个小组不按倒数第1名分别处罚800元;对不按规定交卷的参赛人员处罚1000元,并扣参赛人员所在部门月度考核分5分。

(杨涛)

鹤煤三矿:开展“学技术、促提升”活动

为进一步加强技能人才队伍建设,努力营造学技术、练技术、比技术、用技术的良好氛围,河南煤化集团鹤煤三矿工会在全矿开展“学技术、促提升”活动,更好地激发了员工钻技术、用技术的积极性和主动性。

图为5月3日,该矿机修队员工在检修开关。

姜世军 摄影报道

恒源煤矿:把“安全”放进口袋



5月10日中午,皖北煤电恒源煤矿副井口前,一名员工在等候入井的间隙,掏出该矿自编自印的《岗位安全常识200题》阅读。

近日,该矿为让员工更易掌握岗位标准和必知必会知识,编制了3000本《岗位安全常识200题》发放给员工。该手册内容涉及煤矿安全法律法规、职业危害与防治、煤矿自救互救、“一通三防”与灾害防治及有关采掘机运的安全常识,且版面设计精巧耐读,语言简练易懂,被员工称为“装进口袋里”的安全常识。

孙晋亮 摄影报道

王庄煤矿:“一核五强”新战略目标出台

近日,山西潞安集团王庄煤矿召开了第十四届二次职工代表大会,大会瞄准矿井持续高效发展目标,立足当前、谋划长远,提出了“一核五强”的新战略。

“一核”即煤炭生产是集团公司的核心产业,更是该矿发展的重中之重,要围绕集约高效、安全生产目标,不断夯实矿井发展基础。王庄本部以800万吨/年为基准,保持矿井未来20年高位运行;小南村煤业连续3年60万吨/年;五一煤业连续3年90万吨/年;伊田、黑龙、黑龙关煤业2015年各自实现200万吨,2016年各自达到300万吨。

“五强”即强项目、强创新、强人才、强文化、强服务。“强项目”,要以540水平投运、压煤村庄搬迁和整合矿井技改达产三

大项目为支撑,不断新增和解放煤炭资源,为矿井的持续高效发展提供坚实保证。“强创新”,要以思维拓展、思维创新为前提,以科技创新为引领,全面优化矿井生产系统,大力推进辅助运输、掘进装备、供电、通风设施等配套项目的改造工程,营造全员创新、对标创新、集成创新、链合创新、自主创新的环境和氛围。“强人才”,按照集团公司“好人+能人”的用人标准,在人才选拔、干部任用方面要淡化学历、来历、资历,注重思维力、感悟力、协同力、创新力和执行力;坚持外圈用才,内圈用德,以德为先,德才兼备,打造“品行好、专业精、能力强”的良性循环人才梯队,实现效益大矿向人才大矿的转型。“强文化”,要扬弃并重,在挖掘原有文化内涵的基础上,大力弘扬“伯乐”

文化,营造“人尽其才、才尽其用”的新环境。深入推行“王道”文化,以德治企,以德育才,以德润人,用文化的力量感染人、引导人,在全矿构建“明灯文化”新体系。“强服务”,要倡导“管理与服务并重”理念,各级领导干部在履行管理职能的同时,首先要服务到位,一级为一级服务;围绕“员工是一”的企业核心价值观,为员工提供快乐工作、展示个性的舞台,大力实施职工衣、食、住、行、娱乐、健康等民生工程,实现企业和员工成长“共赢”。

该矿将各级领导干部作为“一核五强”战略实施的主体,要求领导干部必须思维要超前、责任要担当、执行要高效。

(李宛玲)

埠村煤矿:“安全套餐”送职工

进入二季度,山东能源淄矿集团埠村煤矿各群众组织、部门、区队围绕确保安全生产和一线职工工作安全,精心调制出“安全套餐”,促使职工牢固树立“大安全”理念、守好安全底线。

“岗位描述”进“班组讲堂”

近日,工二队班组长卢继辉在“班组讲堂”上进行了“岗位描述”。他告诉笔者,“岗位描述”是该矿为“班组讲堂”新增加的内容。

为进一步提升班组长安全管理水平,该矿工会将每月一次开展的“班组讲堂”活动中增加了“岗位描述”内容。据该矿党办主任侯绍刚介绍,让班组长在“班组讲堂”上进行“岗位描述”,是为了锻炼他们的综合管理能力。

卢继辉在这次“班组讲堂”的“岗位描述”中,将安全管理和全员岗位练兵等内容,

以举例说明的方式,穿插其中,使描述更加生动形象。

目前,该矿已有130名班组长参加了“班组讲堂”,有40余名班组长进行了“岗位描述”,新提炼出班组管理经验22条、亮点管理法13项。

隐患排查“明码标价”

5月8日,该矿掘一队跟班安全员蔡学山排查出1221皮带道一组托绳轮磨损超限问题,该矿安监处按照排查隐患价格规定奖励其50元。

为充分发挥安监员查隐患、堵漏洞、保安全的作用,及时排查出井下各作业区域、生产环节中不易发现的隐患,该矿啊基础根据内部市场化模式实施管理细则,对排查出的隐患按照事故隐患认定分级分类标准进行“明码标价”,奖励到安监员。

同时,他们还建立了排查隐患台账,安

监员于当日填写清楚所查隐患类别、级别、查出时间、查出地点、隐患内容、整改处理措施及时限等要素内容,隐患当日结算;并对隐患分类整理成小册子发放到职工手中,便于工作中防范。

采取这项措施以来,该矿共排查出各类隐患130余条,全部进行了及时整改,促进了安全生产管理和矿井安全发展。

“分餐”培训让技能加速提升

近日,该矿机电一队电修工孙红星在班组开展的现场技术比武中,仅用19分钟便完成一台绞车电气开关线路接通工作,被评为技术最快职工。据孙红星介绍,他的进步得感谢班组开展的“分餐式”培训。

今年以来,该队实行内部市场化工作单价后,技术水平成了决定职工工作绩效的筹码,由于部分转岗工和三星及以下职工存在不同的技术欠缺,造成工作效率低和标准不

元宝山露天矿: 前4月煤炭产销稳步增长

国电平庄煤业元宝山露天矿面对煤炭市场行情低迷和在煤质赋存条件差的情况下,积极研究煤炭行情,不断开拓市场客户,用过硬的煤炭产品,为企业创造了可观的经济效益。今年1—4月完成煤炭产销411万吨,实现良好开局。

制定煤炭销售战略。该矿着眼于“生产服从销售,生产服务销售”的总体格局不动摇,坚持“以电煤保总量,以品种煤增效益”的总体销售原则,按照“增煤质、稳价格,拓市场、树品牌,保销量、提效益”的推进思路,突破市场和煤质的瓶颈,深入推进“三增一降”和“四分四定”措施,确保1500万吨生产任务和利润指标的完成。

推进生产管理体系建设。该矿深化目标化管理,着力研究生产接续问题,破解剥离欠量与出煤量增加的矛盾。严格兑现生产作业计划,不断加大生产考核和奖罚工作力度,不断加强“生产中断”和设备“三率”考核,以破碎站、电铲、钻机等大型设备提效为突破口,制定大型设备考核管理办法,把生产提效与设备提效贯穿全年生产工作的始终,切实减少生产中断影响。强化生产调度指挥中心作用,建立职责明晰、流程顺畅的综合调度管理系统,使煤炭生产始终处于掌控之中。

全面加强煤质管理。该矿成立煤质管理部门,修订完善煤质管理考核办法,启动煤质预测分析机制,加强职能科室和生产单位的协调、配合,加大考核和责任追究力度,使煤质管理职责更加清晰,责任落实到人,形成矿、职能科室、生产单位“三位一体”的煤质闭环管理体系。同时利用煤质采样和灰分在线仪的作用,实时监控煤质变化情况,及时调整出煤位置,保证了煤质的持续稳定。

有效保证市场需求。该矿按照“保商品煤粒度满足客户要求,保发热量不低于合同要求”的“双保”方针,重新打造出煤流程,首次实现选煤厂商品煤全加工,原煤平均热值提高200卡,“元露煤”的市场竞争力显著增强。在煤炭市场急剧下滑的情况下,该矿主动出击跑市场,找客户,扩大市场占有率,与煤炭用户建立了良好的合作关系,保证了煤炭市场的良好运转。(张永)

双龙公司: 优化开采方式 提质增效

近期以来,淮北双龙公司多措并举提高煤炭回收率,采取综采与炮采“搭档”方式,优化生产布局。2012年双龙公司矿井回收率为85.8%,2013年增至87.1%,矿井回收率提升1.3%。

该公司2005年以来采煤系统未增加新的劳动用工,职工年龄结构普遍老化、劳动能力逐年降低,长期下去将影响公司未来的生存和发展。为提高采煤机械化水平,优化整合人力资源,降低职工劳动强度,公司引进综合机械化采煤技术并配合炮采投入生产。

破产重组后的双龙公司具有50多年开采历史,存在采场比较集中、天然焦分布较广、地质条件复杂、开采难度大等多方面特点,结合实际情况,因地制宜合理安排两种工艺搭配应用。过去落后的回采工艺导致煤炭资源回收率较低,多数块段采用炮采工艺无法进行分层开采,煤炭资源损失量较大,而采用综采工艺后可进行全煤厚回采,有利于煤炭资源的回收利用。边角处的煤层多为机械开采遗留下的“死角”则需安排炮采工艺开采。“一综一炮”的搭配方式既提高了机械化水平又使资源得到充分利用。

该公司为使综合机械化采煤效能发挥到最好水平,不断加强对职工操作技能的培训、设备维护以及对材料的利用管理,继续优化生产布局,为实现更长的安全生产周期打下坚实基础。截止到5月13日,公司已实现安全生产3557天。(李晓晓)

高,也影响了工资收入。

针对这种情况,该队本着“因人而异,因材施教”的原则,创新推出了“分餐式”培训机制,6个专业班组结合不同工种和不同技术层次职工的不同需求,开办了“理论知识教学课堂”、“专业技术传授课堂”、“操作实践提升课堂”;聘请班组长内技术过硬、经验丰富的老职工和技师,开设理论知识讲解、操作技巧点拨、绝活绝技展示等针对性强、实践应用性强的课程,做到理论与实践有机结合,提高了分餐培训的实效性。

在此基础上,该队还每周开展一次班组岗位技术比武活动,根据比武成绩,评选出技术进步最快职工,并根据所比武项目的技术难易程度,给予80至240元不同等级奖励。

截止到目前,该队各班组共开办技术课43课次,评选出技术进步最快职工27人。

(刘连德)