

10 煤矿安全 Coal Mine Safety

标准铸就安全路——水峪煤业安全质量标准化工作纪实

■ 郭丽萍

山西汾西矿业集团水峪煤业始终把安全质量标准化工作视为企业的形象工程、生命工程、效益工程和基础工程。今年以来,以安全质量标准化为抓手,创新形式,强化管理,打造精品,提高标准,全力推进了安全质量标准化动态达标,有效促进了矿井安全生产。截至目前该公司安全生产已达 1700 余天。

培训学习制度化 质量标准熟记于心

要想搞好安全质量标准化工作,就要让每一名职工熟悉标准,并自觉按照标准去做。今年初开始,该公司就利用周五安全例会、班前学习、专业培训、外出参观学习,强化干部职工的标准化知识。对 11 个专业组 139 名组长及成员进行标准化知识考试,不及格 3 人,合格率达 97.8%。进入五月份,该公司又充分利用每天生产早调会时间,采取“一抽一问一答”的形式,对所有参加会议的采掘辅助单位及相关职能科室人员进行标准化专业知识抽查提问,让大家熟记标准,准确掌握标准,正确运用标准。“一抽”是公司领导随机抽取参会人员的姓名卡,抽到谁,谁回答;“一问”是质标办人员对抽到的人员进行专业质量标准化知识提问;“一答”,是被抽到人员进行标准化知识答题,并把抽考人员答题情况与个人标准

双龙公司“四级管理”打造安全生产矿井

安徽淮北矿业双龙公司主动适应新常态,以安全体系建设为统领,优化顶层设计,明确层级责任,明晰岗位职责,注重加强职工自律、班组自管、科区自治、矿井自控“四级安全”自主管理模式,构建矿井安全生产长效机制,形成了自我约束,自我规范,自我管理,自我提高的管理格局,提升了安全自主管理水平。

职工自律。双龙公司是开采 50 多年的老矿,职工素质参差不齐。面对新形势,新任务,双龙公司明确提出:安全管理主要是人的管理,着力抓好职工规范操作是关键,职工的思想、心态、行为是安全管理的因素所在。年初公司从严制定员工安全学习技能年度计划,主要是认真参加安全技术学习、培训和考试,熟练掌握安全生产的基本知识及本岗位的操作规程,提高职工的安全素质和岗位操作技能,并严格遵守各项规章制度,严格执行岗位安全确认,实行流程化、规范化作业,上标准岗、干标准活,自觉远离“三违”行为。

班组自管。班组是企业的细胞,企业的活力在班组,安全管理在班组。双龙公司于开年就着手建立健全班组考核职工安全自主管理考核办法,制定符合工作实际的班组管理制度,实现科学有效管理。如:班委会制度、班组长安全生产责任制、班前、班后会制度、安全质量标准化管理制度、隐患排查制度和班评估制度、事故分析和报告制度、现场交接班制度和现场管理制度、安全隐患举报制度、手指口述操作规范、班组长现场安全巡视及安全确认制度等。用刚性制度约束班组管理不严问题,严格制度的落实和执行。同时,公司改掉过去“打连勤”做法,实行井下班组现场交接班。在实际工作中,班组长重点抓好生产过程中的关键工序和重要环节,确保本班职工安全生产;规范职工操作行为,巡查作业地点的安全状况,对巡查发现的隐患,能及时督促职工进行整改,对“三违”行为能及时制止。

科区自治。双龙公司把安全管理的权利下放到基层科区,实行安全关口前移,安全效果在科区强化,扎实开展以“安全效果好、质量标准高、职工行为规范、安全管理科学、工作作风扎实、文明生产环境整洁”为主要内容的“示范科区”创建活动,着力推进科区安全管理的制度化、规范化。现在,基层科区运输区每周三召开一次科区办公会、每周五安全学习会雷打不动,传达贯彻上级文件、会议精神,研究解决本单位安全问题。明确安全责任,狠抓“三违”整治,大大提高了运输后勤的安全保障能力。与此同时,公司各单位开展了安全质量标准化和文明生产创建活动;组织安全隐患排查,按隐患排查、报告、整治、验收、责任追究五个程序及时进行处理;开展“11 种隐患人”排查。安全发展有了明显效。

矿井自控。双龙公司建立持续改进的安全生产长效机制,构建“矿井自控、科区自治、班组自管、职工自律”的安全自主管理框架,全面提升安全管理水平。严格干部带班、跟班、值班制度,实行领导干部井下“三汇报”制度”,值班人员保持 24 小时岗在人在。各级领导干部深入一线,靠前指挥,充分发挥自我管理、自我约束的主动性、自觉性和创造性。同时,制定双龙公司四级安全自主管理办法:主要领导职责、分管领导职责、科区负责人职责、班组长职责、职工职责“四级网络”,着力推进各负其责,齐抓共管良好格局。并从严考核,提高工作执行力,彰显出安全发展的好效果。(王新善)

化绩效直接挂钩,对提问回答错或回答不出来的扣除个人当月 5%的标准化绩效工资。通过严格的培训学习,抽查提问,大大增强了全公司干部职工学习标准的积极性,形成了人人学标准、人人懂标准、人人上标准岗,干标准活的浓厚氛围,促进了矿井安全生产。

质量追踪提标准 闭环管理出效益

该公司坚持“搞一辈子煤矿”就要抓一辈子标准化”的理念,始终如一的抓标准化工作。质标办坚持日检、旬检相结合的原则,每天安排专人分采区包面深入一线,按照标准化检查标准,分项目逐条对井下各专业采掘辅助队组工程质量进行检查,对查出与标准不符合的,及时与当班带班长、验收员、跟班队长及技术员等进行核实“四定”全面整改落实,并按照“轻、重、严重”三种情况,对工程质量不合格的进行质量追踪落实,跟踪督促,整改完善。工程质量比较轻,不影响安全生产,以加强教育处罚为主;工程质量不太严重,影响安全生产,按照公司制定的质量标准化标准进行处罚;工程质量严重且影响安全生产的除进行质量追踪外,对“管的、干的、看的”,带班长、跟班副队长、验收员和队长、书记以及包保领导、各专业组组长、生产科长、质标主任都进行责任追究和给予相应的经济处罚,彻底消除工程质量不合格、不达标的状况。实现质量追踪管理,质标办

将现场发现的工程质量不合格问题,及时反馈给队组,进行四定,限期整改解决,质量追踪组定期复查,对限期未整改的给予加倍处罚,直到解决为止,形成闭环管理,实现了质量追踪的有效管理。

创新形式严考核 时时达标常态化

该公司高度重视安全质量标准化工作,在坚持以往质量标准化运行机制的基础上,开拓思路,创新形式,针对性开展专业自查,主管部门定期查,定期评比考核。高标准制定完善了井下采掘辅助质量标准化验收、材料码放、管线吊挂等考核标准,让标准落地。为将安全质量标准化工作真正落到实处,公司加大了对每个环节、每道工序过程的检查力度,大到一个工作面,一条巷道、一个迎头,小到一台开关、一个丝都按标准来检查考核,形成了时时处处有标准、按标准操作、按标准考核。各专业组每月开展自查活动,从装备、从质量、从面貌对各专业队组的标准化工作进行检查打分,及时对不达标的工程进行整改,并将打分情况报质标办。质标办每月 3 次对各专业质量标准化工作进行检查验收。同时每月 3 次对采掘辅助 22 个单位责任区标准化建设进行检查验收。最后取 3 次对专业质量标准化检查、责任区标准化建设检查的平均成绩,对生产队组,辅助队组进行排名排队,不走形式,不走过场,对排名最后的生产队组,辅助队组在次月生

产计划会上点名批评。并对所成包队组的领导干部标准化得分扣除 10 分。严细的考核,责任的追究落实,有力促进了现场安全质量标准化水平的提高,从而使井下现场时时处于动态达标。

专业打造示范点 以点带面引方向

该公司坚持创新思维,在各专业创建中,每个专业打造一个标准化示范作业点,以点带面全面推进质量标准化工作。严把工程质量关,重点加大对巷道文明施工、材料码放、管线吊挂、综合防尘等整治力度,要求每道工序、每个环节都严格按照标准化执行。各专业积极行动,进一步强化质量标准化工程质量验收和重点工程的整治。开拓二队坚持“要安全,先达标”的理念,自制发明了用皮带吊挂水管,减少了两帮侧压和底鼓给水管带来的压力,材料码放横平竖直,三面成线,巷道上尺上线,对不合格的施工现场进行反工处理,不留隐患,确保巷道成形。针对倾斜的轨道及时下底处理,纠正偏差,力求做到轨面平整,错差在规定范围之内。特别是加大了对托辊的管理,拆除了原来托辊上的缠绕,使托辊运转灵活,减少了皮带阻力,为安全生产提供了保障。目前开拓二队十采第二皮带巷成为公司质量标准化一个亮点工作面,供大家参观学习,并在全公司推广。

大淑村矿严格验收工程施工质量

在全国第十四个安全生产月期间,冀中能源峰峰集团大淑村矿开展以“保质量、强管理、严考核”井下工程质量标准化剖析式检查,对查处的工程质量问题从严、从快、从重处理,确保矿井安全稳定生产。图为峰峰集团大淑村矿管理人员正在检查皮带铺设质量。

张涛 赵振考 摄影报道



东滩矿:设煤炭“销售奖”鼓励职工找市场

“临沂有一家陶瓷厂需要重新选择煤炭供货商,这几天年休,我去看看能不能达成合作意向,你把煤炭报价给我准备一份……”这是日前兖矿集团东滩矿煤质发运科接到的一个职工电话,目前该矿干部职工热议的一个话题,就是如何寻找有价值的煤炭市场,把煤炭卖出去。

今年以来,是兖矿集团最为艰难的一年。冶金、焦化、钢铁、建材等煤炭下游行业普遍开工不足,煤炭刚性需求直线下滑。近期,国家下调燃煤发电上网电价 2 分钱/千瓦时,将对电煤供应产生传导作用。国内煤炭市场经过 3 年多的持续下行,煤炭环渤海指数已跌至 450 元/吨,比历史最高点降幅近 50%。煤炭行业呈现价格大跌、销售急降、库存骤升、利润锐减的困难局面,除神华等大型煤炭企业外,全国 90%以上的煤炭企业陷入亏损,减发、欠发工资的企业不断增多。

面对严酷的市场考验,作为兖矿集团本部支柱矿井的东滩矿处变不惊,科学应对,采取全员宣传发动、调研找出症结、完善激励政策、开展营销攻关等措施,迅速掀起了一场“全员营销,最大限度提升产品‘增值点’”的减亏增盈攻坚战。”

“根据兖矿集团安排,我们抽调专人组建专职销售队伍,协同配合做好煤炭销售工作。同时,在 5 月 18 日制定出台煤炭销售奖

励政策,发挥职工主人翁作用,挖掘每个职工的潜力,利用自己的知识储备、社会资源,鼓励全矿职工提供有价值的市场信息,广泛开发新客户,调动全矿职工从事煤炭营销工作的积极性。”东滩矿矿长郭德春介绍。

该矿设立奖励基金。为调动全矿职工从事煤炭营销工作的积极性,矿按照吨煤 0.50 元提取销售奖励基金,用于对煤炭销售工作做出贡献人员的奖励。新开发直达客户,分流向、分品种、分数量、分系数进奖励,如省内火车和地销,月销售量 100—5000 吨的,2# 精煤、块煤、动力煤按 1.0 元奖励,混煤按 0.8 元奖励,煤泥按 0.3 元奖励;省外火车和运河,月销售量 100—5000 吨的,2# 精煤、块煤、动力煤按 0.8 元奖励,混煤按 0.6 元奖励……

同时规定,兖矿集团营销中心东滩销售科负责为新客户办理资质审查、煤炭合同签订和开具税票等事宜,协调煤炭销售中出现的问题。矿煤质发运科负责为新客户提供发运计划安排、煤场发运和煤质管理等发运服务。矿财务科负责为专兼职销售人员办理奖励事宜。引入新客户的人员必须在新客户将签订的合同数量当月发运完毕,次月进行返还奖励,矿并根据市场营销情况按月执行。

强化质量管理,优化产品结构。该矿要

求各生产单位和选煤厂强化毛煤生产源头和洗选加工全过程质量控制,不断优化产品结构,按照上级质量要求,及时调整原煤生产和洗选工艺,确保煤质检测质级相符,最大限度满足客户合同要求,实现零投诉。在全矿职工中要大力强化“服务即营销”的大服务意识,建立一对一服务的“客户经理”制度,充分满足客户个性化、多样化、增值化、感性化需求,尽最大努力为客户提供最佳营销体验。

强化客户管理,构建销售网络。该矿职工在积极开发新客户的同时,不断巩固新、老客户群,用家人的温情感动客户、用 VIP 的服务满足客户、用一流的质量留住客户、时时的联络影响客户。增进与客户的沟通与了解;建立定期回访制度;按时发放客户满意度调查表,定期总结分析,持续改进产品和服务质量,提高客户满意度。

“人人营销,事事营销,时时营销,处处营销,千钧重担大家挑。”郭德春认为:“作为山东省内国有企业内部市场化管理体系,矿井内部涌现出很多‘经营自我’的岗位‘老板’,他们像经营自己的店铺一样经营自己的岗位,在节能降耗、安全生产等方面作出卓越贡献。矿井进入‘冬天模式’后,下一轮将进入‘全员卖煤’模式,‘全员营销’时代已经来临。”(王建)

量减少材料投入,减少不必要的材料浪费和支出。

“减浪费。”就是减少浪费现象。二季度以来,该矿要求机关科室和基层单位都要有保生存,战危机,过紧日子的思想,抓好“跑、冒、滴、漏”管理,严格控制可控费用,减少项目费用支出,真正做到“人走灯灭,人走机停”。另外,严格管好非生产性物质的使用和发放,尽量减少物质流失和浪费。

(许宏勋)

许厂煤矿：“精准营销”实现量利双赢

与以前不同,块煤不再直销,而是经过破碎后先进入洗选系统进行深加工。6 月 1 日,笔者从山东能源淄矿集团许厂煤矿选煤厂看到,原来一直“走俏”的块煤不再直接销售,而是要先加工成精煤再销售。

“块煤汇入原煤一块入洗,能拉升销售性价比更高的精煤,提高产品创效水平。”矿煤运科科长尚应民介绍。

哪种产品创造价值高,就生产哪种产品,这是许厂煤矿实施“精准营销”的新导向。他们在深耕市场,持续优化产品和销售结构的基础上,坚持把效益放在第一位,实施精细营销策略。先算后销,销中带算,全力生产既满足市场需求又能创造高售价的产品,使该矿实现了量利双赢。

“产品决定销路,销路决定效益,实行精细营销的目的就是追求效益的最大化。”该矿矿长、党委书记徐同科介绍。今年初,该矿通过市场调研和效益测算,把精煤作为营销创效的主煤种,实施“精煤创效”战略。

除落地块煤实行破碎洗选加工外,他们还通过优化煤炭洗选工艺,提高精煤产出率。该矿在原脱泥系统基础上新增一套预脱泥系统,实现双系统串联使用。如此一来,每小时的给煤量由 200 多吨增加到 400 余吨,系统处理能力提高 52%,产品发热量也平均增加 600 大卡。

同时,他们将煤泥旋流器和螺旋分选机的入料手动阀门改造成电动阀门,系统切换时间由 25 分钟缩短为 10 分钟以内。“系统切换最短的一次仅用了 5 分钟。”该矿选煤厂集控员孙权介绍。

不仅如此,该矿还加强集控员实战演练,不断提升精细操作水平,时刻保持分选密度等洗煤参数调节的最佳状态。今年前 4 个月,该矿精煤产出率同比提高 3 个百分点,累计销售精煤 26.3 万吨,实现收入 1.23 亿元。

该矿坚持“产能过剩产业仍然有不过剩产品”的理念,实行配煤销售策略,增加电煤销售份额。“在所有销售的煤炭品种中,电煤仍是销售性价比较高的煤种。”尚应民说。1~4 月份,该矿生产低值煤配煤 2.5 万吨,累计销售电煤 12.6 万吨,创收 0.46 亿元,其中低值煤配煤创收 613 万元。

尚应民介绍,他们除优化内部产品结构调整外,还千方百计开拓外部市场,增加不同煤种的市场占有份额。4 月份,他们组织人员先后赴临沂、河南、日照等地调研市场 12 次,在巩固老用户的同时,新开发用户 4 家,为实现矿井产销平衡奠定基础。

(严善蒙 弋永杰)

孙村煤矿搭建互动平台 提升班组长素质

“在井下时一定要注意,不要在采煤机割煤时离滚筒太近……”在山东能源新矿集团孙村煤矿综采三区班前会上,班长刘建对即将下井的职工叮嘱着注意事项。而刘建告诉职工的这些话,并不是他的原创,“是在班组长例会上听综采一区一位班长说的。”觉得在理,实用,他就原封不动“搬”了过来。

从今年起,孙村煤矿改变班组长例会模式,本着务实、求效的原则,除总结工作、部署措施的常规流程外,班长们交流互动是今年的一项新环节。班组管理中感悟出的心得、总结出的小窍门,乃至困惑,班组长都可以“晒一晒”,互相借鉴,共同提高。

“班组长有着丰富的实战经验。把他们聚在一起,目的就是要把这些好的经验和做法,让大家一起共享。”该矿人力资源部副主任辛峰介绍道,好的制度关键落实,班组作为企业管理最前端,是检验制度成效的“晴雨表”,强化班组管理提升班组长素质是关键。

为确保班组长交流互动扎实有效开展,该矿规定每次都要确定一个主题,重点围绕班组管理方法、治亏创效、职工素质提升、创建和谐班组等方面进行讨论和发言。“现在是消耗倒逼工面,当好班组长就得天天打算盘,算细账、细算账、算准账、算对账。”该矿通修工区班长明波的话,引起与会班组长的共鸣。“是啊,在当前严峻的形势下,只有我们每一个班组都有‘居家过日子’的担当,把材料当钱花,把人工当效益用,才能保证大家的收入。”该矿机运工区班长魏岩感慨道。

随着活动的开展,孙村煤矿班组长转了思想、提了认识、强了管理,井上下 140 余个班组成为支撑全矿目标完成的战术支点。1 月份,该矿实现安全生产,成本控制成效显著。同时,一批懂生产、会经营的班组长脱颖而出,今年以来,先后有 4 名班组长走上了副科级管理岗位。

(欧阳宝塔 孟磊)