

10 煤矿安全 Coal Mine Safety

创新路上的“阳光团队”

——记小河嘴煤矿林东顺工作室创新团队

■ 杨涛

6月25日,在川煤集团达竹煤电公司小河嘴煤矿2015年二季度职工技术创新成果发布评审会上,在获奖的8项创新成果中,有5项均来自该矿林东顺工作室,成为此次获奖成果最多的职工创新团队。

说起林东顺工作室,这个有6名核心成员、平均年龄只有36岁的年轻创新团队,以“取得成果多,创造效益多”在达竹矿区赫赫有名。用该工作室成员贾文东的话说,他们这个草根创新团队能走到今天,一是“不容易”,二是“不简单”,三是“不后悔”。

不容易,志同道合搞创新

林东顺工作室的成立,源于几个工友间的聊天。2013年3月,小河嘴煤矿装备了川煤集团首套采用PLC集控技术的电液控支架综采机组。该矿职工可从没见过这样的高科技家伙,该机组运行之初接连发生故障,但矿上维修人员常常束手无策,只能等厂家人员从千里之外赶来矿上维修。这深深刺激了该矿机电队电钳班的几名职工。

“离了张屠夫,就吃连毛猪?我就不信这个邪!我们几个不是平日里喜欢捣鼓设备吗,要不我们几个搞个攻关组,把这套机组玩转?”电钳班长钱依顺提议。“这个主意好,我也正好有这个想法。”电钳工贾文东积极响应。“三个臭皮匠,顶个诸葛亮。钱班长这个提议,我看行,就这么干!”电钳工高发林也表示赞同。

很快,这3个志同道合的电钳工凑到了一起。万事开头难,电液控支架综采机组构造非常复杂,设备配件非常精细精密。他们3个看不懂图纸,钱依顺就到机运科借来图

纸,在检修现场对照实物进行逐个对比。有时碰到厂家人员前来检修,他们就跟在后面偷师学艺,把机组构造、运行原理、故障部位吃透摸懂。他们还建立了QQ群,有空就在群里讨论。

“既然他们几个这么喜欢钻研,就让他们3个牵头搞个工作室吧,名称就用钱依顺、高发林、贾文东3个人的名字组合而成,寓意集思广益开展技术创新。”该矿工会主席张勇说。

2013年6月23日,林东顺工作室诞生了,并吸收了唐游、陈小川、张勇这3名电钳工加入,这个有6名成员的创新团队,蹒跚学步走上了技术创新之路。

不简单,积极创新效果显

“说真的,我们这个团队刚开始成立时,也很茫然,也不知道能做些啥,也有人直截了当地对我们说风凉话,说你们这几个人折腾不出啥好东西。”回忆起工作室刚成立的窘境,今年刚满28岁的唐游说。

但是,矿上倍加呵护这个团队,给他们配备了专门的工作间和专用设备,要求先从现场不方便、不合适、不顺手、不经济、不实用等小的方面入手,开展技术攻关、技术改造和技术创新活动。

该矿井下121采区人车自2013年初运行以来,人车传感器受巷道温度和湿度的影响,经常短路烧毁,导致该采区职工上下班都要受爬坡上坎之苦,职工对此牢骚满腹。工作室对此进行技术攻关,他们经过多次试验,最后采用单击按钮替代原来容易烧毁的传感器,成功解决了人车传感器的电子元器件短路问题,确保了人车安全正常运行,受到了职工交口称赞。

开头炮打响后,大家的信心更足了。

长期以来,矿车跳道是煤矿运输的老大难问题,特别是满载矿车跳道后,人工抬车的处理方式不仅费时费力还极其危险。这个问题一定要解决,工作室将此列为创新课题。在此过程中,工作室成员们9次改进设计,23次到井下201车场实验,最后成功研制了便携式矿车复位装置。该装置具有操作简单、处置时间短、效率高等特点,目前已在达竹煤电公司各生产单位推广运用。

在工作室的创新成果中,节能降耗成果尤为突出。“矿车综合保养与维护方案”实施后,全年可节约修理费12万元;“改装固定泵为自动打水功能”项目实施后,实现了潜水泵智能化运行,减少操作人员3人,每年节约电费9万元;“水压封孔器技改”项目实施后,彻底解决了钻孔涌水问题,每年节约维修费用13万元;“7吨机车控制器改造”项目实施后,每年节约材料费19万元。目前,这些创新成果都得到了广泛运用,部分成果还受到了达竹煤电公司和川煤集团的表彰奖励。

不后悔,逆水而上苦变甜

“创新路上,尽管吃了很多苦,受了很多累,但是我们从不后悔,因为我们在这其中找到了人生价值,得到了成长。”在该矿今年劳模先进座谈会上,获得该矿2014年度安全生产标兵荣誉的张勇在发言中说。

团队的力量是强大的,萦绕在工作室里的友情更是他们坚持不懈的动力。“创新过程中,我们有争论,有争吵,甚至面红耳赤,但是大家在工作中建立了深厚的友谊,很珍惜这个团队,处处维护这个团队的荣誉,获得奖励都是按贡献分配,相互包容和理解。”钱依顺表示。

华丰煤矿
构建班组建设
“四有”模式

今年以来,山东能源新矿集团华丰煤矿坚持以人为本,构建班组事事“有安排、有标准、有人管、有考核”“四有”管理模式,全面提升班组管理水平,推动了企业持续健康发展。

在转变思想观念上,针对当前部分班组长习惯于粗放式的管理模式,认为班组管理就是粗糙管理;有的认为自己的工作已经做的很好,没必要在管理上再动脑筋;有的认为生产条件差、班员素质低,为搞不好班组管理找理由等班组管理中的障碍,克服思维定势,组织班组长学习先进的班组管理经验,树立了科学管理的决心和信心。其次转变工作作风。班组长发扬“勤动脑、善思考、带头干、敢负责”的工作作风,严密控制各个生产环节,严格工作职责,明确目标任务,对每项工作不留任何死角和盲点。其三加强学习。在重点学好岗位业务知识的基础上,全面学习市场经济、现代科技、法律法规和人文科学等方面的知识,不断拓宽知识面,优化知识结构。从而使学习知识、追求发展、自我完善成为班组长的自觉要求。

在班组管理中从完善管理制度入手,依据相应的规章制度,严格职工的操作行为和工作要求。同时,制定的制度和标准突出规范性、科学性和实用性,保证了班组管理制度体系的有效运作。在建立各项制度和标准时,突出人文理念,坚持以人为本,深入调研,尽量细化,符合班组科学原理,避免了班组管理漏洞。把规范职工行为作为班组管理的一个重要内容,采取加强教育、潜移默化、循序渐进、持续推进等一系列有效手段,增强职工的规范意识,形成了遵纪守规的良好习惯。确保制度和标准达到了可以执行、能够执行、容易执行、自觉执行的环境和条件,使制度发挥出真正的规范性和执行效力。

在班组管理中强化责任,通过建立完善的岗位责任制,使每个岗位都有责任,每个职工都有压力,从而实现了权责清晰、责任明确。本着“谁主管、谁负责”及“谁主办、谁负责”的原则,实施班组长第一责任人制度,确保了班组长做出表率,履行职责,起到了示范带头作用。同时,按照岗位责任制,落实岗位责任,并建立健全责任追究制,使职工个个有压力,工作有动力,事事有落实。

在班组管理中将考核、激励与科学化绩效管理相接轨。在考核过程中,本着有利于推进工作,调动职工积极性为原则,加大考核力度。一是考核具有全面性,从班组长到职工,从生产任务到安全生产,都要进行考核;二是考核做到严字当头、严格标准、铁面无私,不管是班组长还是班员,考核面前人人平等;三是考核做到真实有效,查实情、说实话、办实事、求实效,做到了数据准确、结果可靠;四是根据考核结果严格奖惩兑现,从而调动了职工工作的积极性、主动性和创造性。(王连鹏)

大淑村矿管理人员加大关键岗位排查力度



张涛 赵振考 摄影报道

唐口煤业“瘦身”管理提效能

“通过厂里的岗位竞聘,我一下子成了管理四个车间的一名生产班长,虽然每天辛辛苦苦,但生产线上的工作效率提高了一大截。”近日,笔者在淄矿集团唐口煤业公司选煤厂烘干煤泥车间与查看设备运行情况生产班长郭庆河进行交谈。

据了解,该厂在减人提效的工作开展中,“大刀阔斧”地对厂、车间、班组三级纵向管理机制“手术”,缩写为厂、班组两级管理结构,原有的五个车间18个生产、维修班,压缩为5个生产、维修班,车间、班组管理人员从

原来的25人缩减到10人,人员由182人减至160人。

该厂在选人用人时,打破干部职工“身份界限”,采取全员公开招聘的方式,由全厂干部职工共同投票选出技术高、会管理的业务骨干担任管理者。“以前当洗煤车间主任时,只盯着这一个生产系统就行,现在可不行了,得全面熟悉动筛、洗煤、压滤、烘干四套生产系统工艺,才能胜任这项管理工作。”郭庆河说。

“通过缩减管理机构 and 人员,干部职工主

动性强了,工作效率也提高了。”该厂厂长王大国介绍。以前的厂、车间、班组三级管理时,生产系统中一旦出现问题,车间先自行处理,车间不能处理时报厂协调处理。现在由班长在现场直接安排调度,影响融为一体管理的4套生产系统的生产时间月均减少了5小时,同比下降30%。

同时,该厂在提升岗位创效上做足文章,对原各车间生产岗位按照工艺相同、地域相近的原则进行岗位整合。“我厂坚持‘一人多岗的作业场所,决不用二人去上岗’的原则,

牺牲休息时间搞创新对工作室成员来说再平常不过了,有时为及时拿出成果,解决安全生产中的难题,有的成员连续牺牲两三个周末。2013年5月初,为尽快解决井下133水平风门的控制难题,贾文东和钱依顺连续6天下井试验,成功研制出采用集控技术的智能自动风门,在辛劳与汗水后,成功的喜悦溢于言表。

创新之路有苦有甜,林东顺工作室的成员们不仅得到了成长的历练,还收获了岗位成才的喜悦。“依靠积累的经验,结合现场实际,多听意见,反复研究,创意就会产生。但创意产生往往是一瞬间,而把它变为成果却是漫长坎坷之路。”谈到面对技术创新难题如何破题时,在去年12月走上机电队技术员岗位的陈小川说。

“现在企业不乏热心钻研创新的员工,只要善加引导,就能引导他们秀出智慧和风采,让人看到,平凡岗位上的创新劳动一样能演绎精彩,关键是企业要充分尊重员工的创造愿望,为他们发挥才能,实现价值提供机会、搭建平台。”该矿党委书记陈朝义表示。

今年初,该矿工会以林东顺工作室成员为技术指导,在8个区队成立了8个职工技术创新小组,每个小组定期开展技术互助、技术共享和技术创新活动,让林东顺工作室的创新精神在全矿各区队、班组开枝散叶,落地生根,引导更多职工主动参与技术创新活动。

据该矿工会统计,林东顺工作室成立两年多来,共提出合理化建议16条,取得技术创新成果47项,其中,矿级技术创新成果奖29项,公司级技术创新成果6项,创造直接经济效益410万元,被誉为矿区职工技术创新的“阳光团队”。

“成本就是工资,工资就是成本”的意识在我们职工心理大大的增强,个个都会算细账、人人关心劳动成果和成本完成情况,想方设法增收节支。”该班职工李俊从班组学习园地走出来说道。

“我们《金刚煤矿班组长考核办法》就是班组的竞争机制,对一些班组长学历、责任

恒源矿
构建安全管理
“升级版”促长效

如何适应安全生产管理的新要求、安全生产形势的新变化?皖北煤电集团恒源矿针对自身20多年的开采年限,装备水平低、老化设备多等实际情况,出台了“安全生产责任制度、安全目标管理制度、安全监督检查制度”等26项制度,全面升级制度、管理、整治“三大引擎”,从思想意识和实际行动上管控员工安全行为,筑牢矿井安全生产屏障。

多层次培训提升安全素质。该矿把提高员工安全素质作为重要抓手,坚持“管理、装备、培训并重”的原则,以提高“员工安全意识、业务技能,达到应知应会,自觉正规操作,实现安全生产”为目标,对新进矿工人,至少培训90学时,考核合格,方可分到单位;新工人、转岗人员分到各单位后,必须组织区队、班组培训,并签订不少于4个月的师徒合同,方可入井,合同期满经考核合格方可独立工作。

所有特殊工种,必须经过培训考试合格后,持证上岗。从事井下工作的管理人员必须经过安全技术培训、考核,确认具备完成岗位任务的能力,取得《安全资格证书》后方可上岗。凡新技术、新工艺、新设备推广应用前,必须进行技术培训,根据不同岗位、不同层次人员的培训需求,精心准备各种“培训菜单”让员工“点菜”进行实操培训,并严格考核。

抓实五级隐患排查保安全。该矿严抓现场安全管理,把隐患排查治理作为管理的“重头戏”,逐级建立健全隐患排查治理的五级隐患排查责任管控体系,即每月一次矿级排查、每周一次专业排查、每天一次科区级排查、每班多次进行班组隐患排查、员工随时排查本岗位隐患。矿井每月及周一专业排查出的事故隐患,安监处以“五定”要求及时下发整改五定表,落实相关单位和责任人。

矿安全生产督查组,动真格、抓落实、见行动,重点对安全生产责任制建立及落实情况、灾害预防和处理、应急救援管理情况、安全包保制度落实情况、安全质量标准化执行情况、安全隐患排查的开展及问题解决情况、绩效管理落实情况等进行督查。建立“矿井自管、区队自治、班组自主、职工自保”的四级安全主体责任落实管控体系,形成“千斤重担人人挑,人人肩上有指标”的格局。

以过硬作风抓重点保安全。该矿要求各单位牢固树立依制管理观念,从严落实好干部值班、井下带班、现场跟班、现场交接班等制度规定,每班有一名副总工程师以上管理人员带班下井,深入重点区域和关键环节,及时发现和消除隐患。并设立举报电话和信箱,充分发挥人员定位系统的功能,让各级干部用制度约束自己,规范行为,做到与工人同下井、同升井。

矿领导干部下井带班切实掌握当班井下的安全生产状况,认真督查当班安监员、瓦检员、放炮员、班组长、科区跟班人员上岗情况、特殊工种持证上岗,以及履行岗位安全生产责任制情况;重点督查“一通三防”、防治水等防范重特大事故的安全技术措施落实情况;负责当班重大安全隐患的检查及落实整改,负责当班严格按矿并生产能力组织生产,及时发现和处理“三违”人员;及时发现,消除安全隐患,提升矿井综合防护能力。(吴小平)

实行岗位人员公开竞争上岗。重新划定了新整合岗位收购价格,极大鼓舞了岗位人员的工作积极性。”王大国说。

“虽然每天内部市场化工作量大了,但岗位价格高了,一个月比以前多收入200多元呢。”该厂职工席夫根原笑着说起自己原为选煤车间2-3楼的岗位司机,岗位整合后又增加了四楼的4台煤泥高频筛的巡检任务。截至目前,该厂生产岗位由原来32个岗,变为28个岗,每月可减少人工费用1万余元。(张继涛 刘太彬)

金刚煤矿“班组自我管理”活力四射

“2015年1至5月份与2014年同期相比,进尺和材料回收利用率提高了15%,人均月增资近500元。”近日,川煤集团达竹公司金刚煤矿掘进一队职工冯新说起今年以来班组开展的班组自我管理带来的收获,喜悦之情溢于言表。

金刚煤矿过去一直按上级统一制订的《班组长管理办法》来核定班组的劳动定额、材料消耗定额标准和计件工资支付方式,随着形势的发展,劳动效率低,职工工作热情不高,材料丢失浪费等弊端逐步暴露出来,导致成本不断上升和效益下滑。如何有效解决这个问题?

2015年1月,该矿通过“走出去,请进来”的方式,结合本矿的实际情况,制定完善出《2015班组自我管理的实施意见》,其主要内容包括制度建设、班前管理、班中控制管理、班后评价管理、班组人本管理和班组文化建设管理等。

“班组作为企业的细胞,我们煤炭质量、

产量、成本等重点工作的“控制权”主要掌握在班组手中,其工作的好坏直接影响着企业的效益。只有班组时时充满旺盛的生机与活力,出色地完成各项任务,企业才能始终保持旺盛的活力和创新能力,在激烈的市场竞争中立于不败之地。过去班组劳动效率低,活力不足,主要是因为责任不明晰,未能真正建立起一套与班组管理各方面的规章制度,鉴于此,该矿经过调研、学习外单位的先进经验,《2015班组自我管理的实施意见》正式出台,并相应出台了《2015年生产班组自我管理考核办法》、《班组自我管理队级竞赛活动》、《班组自我管理队级竞赛活动》、《金刚煤矿班组长业绩考核办法》等办法,有效地提升了班组管理。”该矿矿长冯春向笔者道出了班组管理的管理制度。

“班组自我管理必须是建立在民主、公平、公开基础上的行政管理。各班组在推行自我管理时,必须建立较为完善的管理制度,不得采用班长个人意志代替制度管理。我们一

般应建立:班组各岗位责任制、班组互保联保制度、班组生产组织管理制度、班组安全管理制度、班组标准化和文明生产管理制度、班组材料电力消耗管理办法、工三分配办法、班员考核办法等。”掘进一队生产三班班长张俊告诉笔者他们班组的一些管理制度。

“就是,你们看,通过班组材料管理办法,这个月我们的工资比其他班组又多了300多,我们在下班的时候,将风镐、锚杆、锚网统一装在工具箱里,特别是对一些小配件,比如螺丝、钉钎、榔头等,只要工作面有材料的,都要进行分类装箱,材料成本一下就减少了。

“成本就是工资,工资就是成本”的意识在我们职工心理大大的增强,个个都会算细账、人人关心劳动成果和成本完成情况,想方设法增收节支。”该班职工李俊从班组学习园地走出来说道。

“我们《金刚煤矿班组长考核办法》就是

心、职业技能水平、工作作风、管理能力等方面进行了严格初审,再交到矿政工部、工会、安监处等部门进行联合审查、考评,通过者在由矿行政红头文件文出,正式成为班组长,这也是给我们班组长在政治舞台上打了“鸡血”。让一批学历高、技术好、善管理、责任心强的优秀人才走上了班组长岗位。同时,我们还为班组配齐了工会小组长、工资分配监督员、材料管理员、质量检查员、群监员、青监岗员。改变了班组长一个人单打独斗的局面,形成了班组长自我管理、相互约束、共同负责的格局,增强了班组的凝聚力和战斗力。”该队队长孙勇将班组长考核体系如是地告诉笔者。

“班组自我管理”让班组活力四射,有力地推动了企业又好又快发展。截至目前,该班组已实现连续安全生产6523天,创历史最好水平;班组创新成果、“金点子”竞相涌现,成本得到了有效控制,同时,也为矿井的安全生产打下了坚实的基础。(李宇涛)