

10 煤矿安全 Coal Mine Safety

“质量月”里的故事

金秋九月,又一个全国“质量月”,随着“质量月”活动的全面展开,充矿集团济二矿进一步深化质量标准化建设力度,营造重视质量、追求质量、人人关心质量的良好氛围。

近期,笔者到各基层单位采访了解到,各单位紧紧围绕“抓质量、保安全、促生产、提效益、增素质、谋发展”工作思路,按照质量月的各项安排部署,扎扎实实转观念、转作风,勤勤恳恳抓落实,特别是9月12日该矿召开质量标准化工作推进会后,各单位更是以此为契机,对标找差,推进矿井质量工作整体上水平、上台阶、上档次。在采访的单位里,笔者听到了很多关于质量的故事。

质量让我们有光彩

“在第一阶段质量标准化考核中,我区在矿采煤专业质量标准化考核中取得第一名,我在矿召开的质量标准化推进会上做了经验介绍,是我们的一大荣耀,感觉脸上有光彩。”该矿综采二区区长赵广兴高兴地对笔者说。据悉,该工区在质量月活动中,结合现场实际,开动脑筋,编制《23上03工作面质量标准化方案》及《综采二区质量标准化工作配档表》,从严从细抓现场质量标准化建设,针对

唐口煤业： 班组管理“自当家”

日前,笔者到山东能源淄矿唐口煤业公司综采二队,探访管理权下放后班组管理和职工的一些变化。

在该队学习室,中班班长李衍兵正在安排当班的生产任务。李衍兵说,从8月份开始,他不仅要负责现场安全生产、工程质量管 理,还要全面分析和制定每班的生产经营目标、费用支出、材料领用等,身上的担子重了,干劲却更足了。

三季度以来,该公司进一步深化内部市场化运营,出台了“减少层级,做实班组”实施方案,积极探索班组自主管理新模式,推动班组生产经营能力不断提升。综采二队是该公司试点单位之一。

放权给班组,首先要选出精明能干的班 组带头人。7月中旬,综采二队开展了班组长公推直选,分别为3个生产班和1个维修班配备了班长。然后重新“洗牌”,打乱原有班 组界限,由新任班长逐一挑选本班职工。李衍兵被选为生产班长后,不仅挑选了10余名工作能力较强的采煤工,采煤机司机董广元、支架工赵中奎、泵站司机胡洋等9名“技术大拿”也愿意跟着他干。

据该公司内部市场化办公室主任王立安介绍,新机制运行后,取消了二三级市场结算程序,公司分口领导直接与生产班组签订内 部市场收购合同,班组自由支配和调整班组成员工作岗位,并根据制定的收购单价及工作量,独立核算职工工资。

“选自己信任的人进班组,谁业务能力 强,谁有专长我都心中有数,安排工作更得心应手。”李衍兵说,这种新的管理办法不仅解 决了班组岗位用工问题,还调动了职工的工作积极性。

8月份,该班在5304工作面推采时,受断层影响,工作面底鼓严重。为保证正常生产及煤质达标,李衍兵与职工们积极想办法,控制采高,减少割岩量,安排专人落底,不仅保证了煤质,并保证了产量不减。8月底,综采二队3个生产班累计生成商品煤超计划12%,但是各班组吨煤材料费却同比下降了4.1%。

班组“找茬” 保安全提质量

“你们班的‘锚杆施工记录’填写不规范,无施工责任人,而且也没有标号……”近日,在皖北煤电集团任楼矿7259外段风巷,前来接班的掘进二区早班副队长正在给夜班交班人员“找茬”。他一口气说出了交接现场的几个安全质量问题,让夜交班人员很“不好意思”。

班组之间相互“找茬”是该矿“查隐患、提质量”活动的一项重要内容。“找茬”即要求每个班组在交接班时,班组之间要按照施工标准和安全、质量管理体系互找“麻烦”,对安全、质量工作中的每一个交接细节进行“挑剔”,并要求班组长、群监员、青安岗员针对交接中暴露的问题协助当班班组长担负起安全监管责任,负责发现隐患、报告险情、落实整改、制止违章等。

通过大力开展班组“找茬”活动,引导每一位员工结合自身岗位,实事求是地分析查找身边存在的隐患和习惯性违章,秉承“小事当大事办、小问题当成大隐患”的原则,查不足、找差距,促进员工积极参与到本班组的安全管理中。

同时,该矿还实行“纠错”及时整改制。由区管理人员组成检查小组,按照暴露问题机制和安全、质量巡查制度对各个班组进行安全 检查,对检查中发现的问题逐一提出整改意见,并监督落实整改到位,使区队安全工作始终处于受控、在控、可控状态,为安全生产筑起一道坚固的屏障。

(田晓艳)

23上03工作面断层层多的实际,严控工作面采高、齐直及支护,验收员每班3次测量考核,加强设备管理,实行包机制,从螺丝紧固、抹油防护到设备大修、维护,做到记录齐全,票证有效,使每次设备维护都能追踪到人。抓文明形象,做到工作面杂物及时回收,电缆重新吊挂,重新粉刷胶轮车道两帮,悬挂安全警示牌板,警醒职工注意安全。精心制作“党员亮身份”井下宣传牌板,为工区32名党员制作了身份标示卡,让党员在质量月中发挥应有的模范带头作用。

“我们从井上到井下,都营造出‘质量就是效益’的浓厚氛围,提倡全员参与提质增效,在23上03工作面悬挂指示、警示、宣传、物料牌板达706块,使现场的文明形象上了一个新台阶。”赵区长表示,从思想源头抓起,让职工牢固树立“质量就是命根子”、“干一辈子煤矿搞一辈子质量标准化”思想。

由速度向质量转变

9月10日,在该矿运搬工区井上装料现场,运料组的职工们正挥汗如雨地加固入井的材料。

“快点,井下催材料呢,也太热了,差不多

就行了。”不知谁急躁地喊了一嗓子。

“差不多怎么行,来,我再检查一遍。”说完,工长董培明围着料车走了一圈,拿起钳子紧固了一下封车绳。就在紧固最后一个螺栓时,他捕捉到了细微的差别。“要保证装车质量,差一钳子也不行。”董培明边干话边说。在运搬工区,由速度向质量转变已经形成共识。他们从抓理念树立、隐患排查入手,大力开展质量标准化建设提升活动,强化运输岗位正规操作规范,每周定期不定期组织对现场检查,值班跟班调度员、工班长每班对责任范围进行检查,由专人负责对矿、区队查出的隐患进行汇总落实,每天班后会进行通报,有效保证了隐患问题的及时整改,杜绝了各种人身事故和非人身事故。

“过去,我们光重装车的速度,有时候料车走到半路出现封车绳松垮的问题,不能早运送到现场反而存在隐患,现在我们观念已经转过来了,速度与质量相比,我们更注重质量。”材料员范萌说。

自觉打好质量牌

“以前对通风设施、每一项施工工程的施工,做到有标准就行了,而现在,我们是严要

刘庄煤矿： 井下乘人车 公交化

国投新集公司刘庄煤矿牢固树立“以人为本、服务职工”的理念,按照井下乘人车“公交化”的管理理念,保证职工准时坐上乘人车,大大方便了职工上下班,节省了交接班时间,受到广大职工的欢迎。

王宗免 摄影报道



孙疃矿多举措提高煤巷单进水平

进入三季度以来,安徽淮北矿业孙疃矿解放思想,创新举措,查问题,定举措,严落实,煤巷进尺由被动变主动,截至8月底,较好地完成了生产计划。

今年以来,该矿施工的1017机、风巷及10210机巷等5个煤巷掘进巷道地质条件变化大,过断层频繁,过断层期间需停头打钻、打眼放炮,制约了综掘提效。由于技术部门先期对困难预计能力不足,对锚带网支护在掘进提效中的作用认识不到位,造成锚带网支护率低,多种因素致使整个煤巷掘进施工进度慢,为此受到淮北矿业的问责。为

彻底扭转被动局面,矿上痛下决心,深刻反思,一方面由掘进副矿长带队到锚带网支护推广较好的兄弟单位开展对标学习活动;结合矿井实际,组织召开由技术主管部门牵头的“诸葛亮会”,从技术源头“把脉问诊”,优化断面设计,创造条件,大力推广使用锚带网支护,降低职工劳动强度。对72113风巷沿空送巷加强安全经济一体化论证,尽最大努力,争取采用锚带网支护。另一方面,利用矿培训机构,加大对机电人员的培训力度,提高检修水平,减少机电设备影响,保证综掘作业线设备开机率。成立掘进准备队,为综

掘拨门、搬家、收尾提前准备,减少因综掘拨门、搬家、收尾对正规掘进队的影响时间。

为解决正规施工队伍人员相对短缺的困难,该矿专门抽调77人充实到综掘二区,加强安全培训,使其在短期内迅速形成战斗力。同时,鼓励各单位积极开展形式多样的劳动竞赛,以提高岗位人员的工作积极性。8月份,综掘二区生产6队克服重重困难,在安全、工程质量双优的前提下,全月完成进尺200米,成为全矿各单位学习的标杆。目前,该矿日进尺均保持在45米以上,安全生产形势良好。

(张 雯)

许厂煤矿:矿区成为大市场

近日,山东能源淄矿集团许厂煤矿综掘工区掘进工孔利升井后,来不及吃饭,先到结算中心查看自己的当日工资。在电脑显示触摸屏上,他进入“内部市场化综合管理信息系统”,动动手指,就知道当天挣了多少钱。

许厂煤矿整合工资结算、材料审批、设备租赁、物资超市等软件,实现数据资源共享,建立了市场化信息管理信息平台,实现了海量数据的信息化处理。职工上井后可以通过触摸屏终端,直接查询当天的结算工资。领导可以通过移动平台、手机终端等,随时随地查询内部市场运行情况及相关数据。

“面对宏观经济形势趋紧、煤价连续下跌的严峻形势,我们坚持内涵发展、创新发展,把内部市场化运营机制作为激发内因、爆发内力的最强‘引擎’,增强了矿井活力和市场竞争 力,提高了抵御‘寒冬’的能力,走出了一条市场化运营的新路子。”许厂煤矿矿长、党委书记徐同科介绍。一季度,在外部市场持续恶化、内部生产条件复杂的情况下,该矿通过内部市场传导外部压力,商品煤完全成本比预算下降39元/吨,利润超额58万元。

在应对危机中寻求生机,必须敢于突破传统路径,加快转型发展、创新发展,靠激发内生动力来强健“体魄”,抵御各种风险和挑 战。基于此认识,许厂煤矿积极探索以全面预算管理、全员绩效考核、全面对标管理、全面质量管理和全面风险管理为基础的內部市场化管 理,形成了具有许厂特色“5+1”管理模式。

“我们充分发挥信息技术的作用,研发了具备11项功能的内部市场化全面结算管理信息系统,实现了价格制定及时、准确、合理,提高了结算速度,达到了内部结算公开、透明。”许厂煤矿总会计师梁泰跃介绍。

他们由原来的一级市场,着重向班组、岗位延伸,形成了矿对分口、分口对区队、区队对班组、班 组对岗位的四级结算市场。以各类定额为基础,他们综合测定出近10余万个结算单价,形成了“横到边、纵到底”的内部市场价格体系。

内部市场化后,各单位都算起了“细账”,设备能自修不外委,肥水不流外人田。许厂煤矿以往每年都有整机外出维修,不仅费用多,而且工期长。为此,许厂煤矿成立综机维修车间,以采煤队、综掘队的综机维修骨干为班底,组建了一支专业化队伍,承包了全矿所有的掘进机的维护和维修。

承包方与矿方签订年度承包合同。承包方工资由矿内部市场化结算中心负责考核结算。各承包方按承包合同综合单价,根据月末实际产量进尺结算总收入,扣除月度实际发生的材料费、内部和外委维修费、事故影响费用及由于达不到合同规定要求所产生的各种罚款后,剩余部分为承包方总工资。

采煤机、掘进机维内部市场化维修,大大激发了承包人员的积极性,形成了“节支增收、超支减收”的格局,也促使职工的思想观念有了一个翻天覆地的转变。“能修复的不用新的,能加工的不做计划,能改造的想办法创新”的理念深入人心。他们千方百计节省材料费用,降低维修成本成为共识。班组、职工“把材料当钱看,节约的材料就是挣下的工资”的意识也显著增强,人人为成本而算,人人为效益而干,有效促进了节支降耗。内部市场化维修,让许厂煤矿减少综机维护人员50人以上,减少人工成本700多万元,设备外委维修费用节省千万元以上。

在市场化管理机制下,该矿严格按照“收入-支出=工资”的公式结算工资。各区队、班

组等为了多赚取工资,采取“长变短、粗变细、宽变窄、厚变薄”的修旧利废办法,最大限度地对废旧物资进行回收利用,减少新材料投入,提高经济收入。

综采工区制定了奖励政策,鼓励各班 组回收锚杆盘、锚杆帽以及废旧锚杆,出售给矿机厂,由机厂整形制作后卖给掘进区队重新投入现场。综采工区因此得到了收入,机厂获取了产品带来的收益,掘进区队减少了新材料费用支出,真真正正实现了“三赢”。

内部市场化运作,转变了干部职工观念,激发和调动了广大干部职工的工作积极性和主动性。在工作质量和效率上,由过去“领导安排干、催着干、批评干”到现在“主动干、我要干、抢着干”。以前那种用行政命令手段安排工作的现象再也不见了,形成了各基层单位主动抢活干、找活干的竞争局面,工作质量、工作效率也大幅提高。

综掘工区高振山班在施工过程中,采用窄打宽刷、阶梯式爆破新施工工艺,完成了2个工作循环,不仅提高了工作效率和巷道成型质量,还节约了16卷炸药、16个雷管和1个硬岩钻头。按照内部市场化管理制度,区队当场兑现,把节约的240元材料费全部奖励给了高振山班。无独有偶,矿上对130采区回风巷扩修工作进行竞标,综掘工区中标,该队在保质保量完成当月掘进生产计划的同时,组织人员提前两天完成了扩修工作,全队多增加经济收入5万余元。

不怕你比别人挣钱多,就怕你比别人能力差。内部市场化运行机制,把区队、班组变成了独立的市场主体,谁的经营成果好,谁的工资收入就高。为追求经济利益的最大化,区队、班组处处求精干,人人算效益。掘进工区一名班组长因不会经营,班组挣钱少,职工集

黑沟煤业：“三驾马车”驱动员工素质技能提升

“人”支撑“企”,无“人”“企”止。如何打造一支专业化技能型员工队伍”始终是企业矢志不渝的努力方向。黑沟煤业坚持推进以岗位规范、培训覆盖、工作创效等为重点内容的基础性管理、学习、改进方式,有的放矢拉动全员综合素质增长、业务能力提升。

岗位“双述”促进操作作为规范。为科学有效规范员工安全操作行为,黑沟煤业自去年以来开始全面推行“岗位描述+手指口述”交叉复合型管理模式,在采掘机运通等专业修改制定相关内容的知识训练手册,划片设置了由各专业副主任担任组长的“双述”步骤实施、日常规范、动态考核等项流程机制,分别举办了包括“看谁对岗位知识理解的到最后、看谁对操作事项掌握的最熟练、看谁对危险源辨识的最细心、看谁对现场隐患排查的最全面、看谁在月度安全积分上分值最高”等不限内容、不限场次的系列岗位练兵与竞赛比拼活动,将表现出色的操作能手纳入内部技能型人才培养方案,外派选手参与地方组织的“手指口述”技能大赛并获得了团体第一名、优秀组织奖。

年度性专业知识培训系统化覆盖。体现全员参与的性质特点,延伸覆盖各个专业岗位培训工种,细分量化与之相配套的教学内容,力求确保学习质量并取得实际效果。其中,从严要求教学人员必须深入到井下现场编制授课方案,通过PPT课件制作,个人演示点评优点不足,有针对性修订教学方法,切实做到不流于形式。“这种采取场景模拟、手机拍照、图片结合等手段进行讲学,感觉和在现场一样真实。”近日正在接受单轨吊司机复训的岗位工小陈如是说。另外,他们还在内部安全网站开通部分题库、模拟问答系统,旨在方便全员业余时间上网浏览,并随时检验学习掌握情况。据了解,近期该公司着手组织的年度性专业知识培(复)训活动正在全面铺开,参训岗位、人数是近年来最全、最多的一次。

“劳模工作室”成创新求效催化剂。黑沟煤业注重“劳模工作室”作用潜力发挥,加大其革新创效力度,工作效能频率,缩短生产技术专题讲评分析会组织时间(由每月一次改为每周一次),以帮助施工人员提升创新能力、化解所遇难题为切入点,强化由劳模、技术骨干等组成的创新工作室传、帮、带引导,在各专业建立“创新流动工作站”,以区队为单位对平时工作当中遇到的问题、难题分类整理、归纳统计,指定专人利用投影仪或“井下课堂”面对面讲解、一对一释惑,以便在最短时间 内克服不利弊端、提升实战技能、促进“双效”管理。据统计,伴随“治亏创效提升年”活动深入推进,“劳模工作室”累计实施包括系统与工艺优化、技术创新、小改小革、课题立项、难题攻关670余项。

(赵业永)



体罢了班长。为实现班组优化组合,该矿首先在掘进工区试点开展了职工直选班组长、班组长挑选职工的“双向选择”制度。同时,该矿坚持抓住“关键人”的思路,试点推行了矿井单位班子副职绩效考核进市场制度,更加有效地实现了发展责任和经营压力的传导,促进了“企业管理”向“管理企业”的转变。

按照“内部市场化”改革后的工资收入考核办法,许厂煤矿分管后勤的工会主席李明,一下子成为煤矿班子成员副职中工资收入最高的人,比拿得最少的副职高出了1万多元。改革以前,班子副职一般按照正职的80%领取工资收入,大家几乎站在同一水平线上。这次工会主席能拿到比生产副矿长还高的收入,主要得益于他运用的“后勤经济学”。

据悉,许厂煤矿聘请了两家帮厨公司进行食堂经营。矿上职工发现,食堂里面的炒菜数量增加了,而炖菜则明显减少。原来,许厂煤矿总务科经过认真测算,炒菜每份用电0.3度,炖菜每份用电1度,炖菜比炒菜的用电成本要高出两倍以上。改革以来,矿上给总务科下达用电量要比去年下降10%,总务科再把节约用电量指标分解给食堂,这才倒逼食堂在炒菜炖菜上做起了文章。

“我们在充分研究国内外先进企业管理理论和方法的基础上,‘立足市场化,高于市场化’,打造反映市场化精髓,具有鲜明特色的许厂模式。该模式的建立和有效实施,使得科学管理手段与市场机制充分结合、协同运作,推动企业内部市场化管 理向纵深发展,推动企业管理向精细化、规范化、科学化的方向进步,进而实现岗位增值、员工增收、企业增效,达到员工素质提升与企业文化科学、可持续发展。”徐同科介绍。

(代永杰 严善蒙)