

探秘西固

——蒲白西固煤业公司安全生产十一周年侧记

5月20日,蒲白西固煤业公司实现安全生产十一周年,创造了连续4018天安全生产的佳绩,保持了陕煤化集团乃至陕西煤炭行业所有矿井中安全生产最长周期的记录。

十一年来,该公司扎实推进安全文化建设,不断夯实班组安全根基,大力实施“科技兴安”战略,有效破解了通风、提升、单产单进三大瓶颈问题,产量由年产不足15万吨提升到如今的年产60万吨。

近日,笔者走进西固煤业公司,对其安全生产的“秘诀”一探究竟。

文化——安全的先导

把文化建设作为铸魂、育人、塑形的战略措施。常年开展“支部无事故,党员无三违”、安全警示教育、安全论坛、工伤及“三违”人员现身说法、团支部书记安全讲堂等各类主题活动;举办职工文艺演出、主题演讲、漫画巡展、知识竞赛等活动,提高职工对安全的深刻认识。通过地面及井下安全文化长廊、矿区大道、区队办公楼等区域的牌板悬挂,使职工在行走间感受到强烈的安全文化气息;定期更新橱窗、板报内容,及时宣传安全典型、先进人物,让职工在驻足间领悟到榜样的力量。同时,由区队安全愿景、班组安全目标、职工个人理念三个层面组成的“塔式”理念,形成安全管理下移,人人有指标、人人保安全的管理模式。

班组——安全的根基

以推进班组安全建设、提升全员素质为着力点,不断强化“三项机制”,促进

区队安全生产,筑牢安全根基。

选拔机制。严格执行“基层员工票选、队干把关、主管领导审核批准”的选拔任用程序,确定了正班组长抓安全、副班组长抓生产的安全管理职责,强化班组长培训,促进班组长逐步由经验管理型向科学管理型、由单一业务型向全面管理型转变。

培训机制。在技能培训上,始终本着“干什么,学什么,缺什么,补什么”的原则,通过开展“每日一题”、“每周一案例”、“每月一考试”,推行“手指口述”等方式,强化职工岗位知识培训。

分配机制。规定各区队每月召开区队民主生活会,坚持职工参与工资分配制度,职工代表听取当月的考核得分通报和工资分配方案,没有意见后,由队长、书记、职工代表在每月工资分配方案上签字确认。并按照“六公开”原则及时将工资分配方案、工资表、职工当月出勤情况等内容公布上墙。

预防——安全的核心

紧紧围绕“安全生产、预防为主、综合治理”十二字方针,全面实施“安全强企”工程,在行为治理、现场管理、隐患排查治理等方面做出了大量卓有成效的工作。

行为治理提素质。在公司内部全面推

行行为专项治理工作,强化职工岗位描述、现场操作,规范职工行为,提升职工操作素质。

现场管理重落实。严格执行领导带班、队干跟班、干部走动式管理和“四三三”入井制度。通过安全确认,以程序固定下来,使一线职工严格按程序操作,有章可循,勤检查不间断。

消除隐患重闭环。严格按照“隐患排查——分类整理——落实整改——复查验收——信息反馈——新的隐患排查”为模块的安全监督管理闭环方法,坚持日汇总、日通报的原则,保证所有隐患在规定时间内消除。

科技——安全的羽翼

2008年至2012年3月,该公司依靠先进科技,通过南风井建设、主斜井改造、综采、综掘机的投入使用,先后对生产、运输、提升、通风、供电、排水、地面生产系统等各系统进行了多次技术优化和改造(22505综采工作面无极绳绞车的推广及运用,减少了各项运输环节和机电设备的投入,提升了运输管理安全;KJ251人员定位管理系统的应用,更加满足了煤矿对入井人员适时定位管理;并采用了PLC变频控制系统,提高了提升机的自动

建设水平不断提升。

规范操作。深入开展“行为规范化、操作标准化”活动,督促职工熟记岗位操作标准和口诀,强化行为控制,提高现场实际操作水平,消除操作过程中出现的人为安全隐患。

注重创新。成立标准化创新项目评比领导小组,制定详细的评比条件、申报程序、验收办法、奖励标准等,并以创新人姓名命名成果项目。

示范引领。扎实推进矿级领导示范区建设,明确了矿级领导安全质量标准化示范区建设过程中各专业建设标准、重点项目和管理标准,全面提升各生产系统的标准化、精细化管理成效。

十一年的发展历程,西煤人始终将安全放在首位,用自己铿锵的步伐走出了4018天的安全之路;十年艰苦创业,西固煤业实现了从小煤窑到中型矿井的跨越;十年发展成果,让西煤的每一名员工都切身感受到了安全所带来的幸福和喜悦。勤劳朴实的西煤人坚定必胜信心,在逆势中谋求发展,在困境中砥砺前行,凝心聚力为打造“本质安全型现代化文明煤矿”不懈奋斗! (薛唐奇 刘云)

八个特色精心部署安全月

本报讯 彬长矿业公司紧紧围绕安全月活动主题,制定了内容丰富的活动菜单,扎实开展“八项”特色活动,达到普及安全知识,弘扬安全文化,推动安全生产形势持续稳定好转的目标。

反思月。围绕“强化安全基础、推动安全发展”主题,各单位、各部门认真总结,深刻反思在安全生产中存在的问题和漏洞,查找深层次原因,制定切实可行的改进措施,让安全生产月成为深挖事故根源的“反思月”。

革新月。继续学习推广神华、淮南安全管理经验,把“人少则安”作为安全管理的基石,努力走高端化、数字化、自动化发展之路,构建用人少、安全好、效率高的集约高效开采新模式,让安全生产月成为安全管理理念的“革新月”。

升级月。坚持“科技兴安”战略,积极开展高抽巷小断面掘进设备研究、掘进机平行快速支护装置研究、井下信息系统建设等一批重点科技项目,使安全生产月成为安全技术装备水平的“升级月”。

深化月。扎实学习王村、黄陵经验,坚持高标准、严要求,坚持动态管理、动态达标,在日常管理上施展硬工夫、提升软实力,以实实在在的内在质量升级,推动安全管理上水平,使安全生产月成为精细化管理的“深化月”。

普及月。加快企业文化提升落地进程,突出安全文化核心主导地位,按照贴近实际、贴近生活、贴近群众的要求,精心组织开展形式新、声势大、效果好的宣传教育活动,使安全生产月成为员工安全意识的“普及月”。

落实月。认真落实好《煤矿矿长保护矿工生命安全七条规定》及煤矿安全生产“七大攻坚举措”,进一步健全工作机制,理顺流程和秩序,解决好“严格不起来,落实不下去”的问题,使安全生产月成为安全责任和各项决策部署的“落实月”。

治理月。加强安全责任体系、安全监督管理体系和安全稽查体系“三大体系”建设,大力开展反“三违”和安全隐患排查治理工作,坚持超前预防和超前治理,加大工作考核和奖励力度,使安全生产月成为事故隐患的“治理月”。

培训月。强化“五级培训”的主阵地职能,加大对员工的安全教育培训力度,尤其要真抓好韩城新划转人员入井安全培训工作,坚持标准、坚持程序、保证课时、保证质量,让每一名新员工熟练掌握本岗位的规程措施和技术要求,使安全生产月成为员工安全素质的“培训月”。 (任杰 徐超)

天工公司 治理“三违”再出新规

本报讯 近日,建设天工公司制定下发了《“三违”行为辨识与处置办法的补充规定》,坚决遏制“三违”现象发生。

分解指标,传递压力。采取不打招呼、不定时间、不固定人员的动态检查方式,深入施工现场严查各类苗头性、频发性的安全问题,发现“三违”行为当场下发处罚通知单;明确标准,严格执行。规定了包括安全措施审批不及时、安全隐患整改不到位、安全防护不到位、标识不符合规范、未进行安全教育等方面的35条违章行为,每项违章行为对相应的项目经理、安全员、施工作业人员都明确了处罚标准;刚柔相济,重在教育。在硬性下达反“三违”指标和重奖重罚的同时,把“三违”人员的思想教育作为一项重点工作。每次重罚之后,都要对“三违”人员进行安全教育,为他们讲解“三违”危害,普及安全知识,使他们真正从思想上认识到“三违”的危害性,养成自觉反“三违”的良好习惯。 (贺展)



铜川陈家山煤矿运输区紧密围绕安全主题,开展安全隐患大排查活动,对煤罐笼、井口轨道进行了大检查。 毛博 邵红旗 摄

陕钢集团

全面部署安全生产月活动

本报讯 根据国家、省上及陕煤化集团关于2013年安全生产月活动的安排,陕钢集团对2013年度安全生产月活动进行了全面部署。

陕钢集团确定的活动目标是杜绝重伤及以上事故。活动时间为6月1日至2013年6月30日。第一周为安全生产月警示教育周。其中,6月9日为“安全咨询日”。第二周为安全文化周,举办安全生产宣传咨询日活动和安全生产知识竞赛活动。第三周为安全生产应急预案演练周。第四周为隐

患排查治理周。活动共包括十个方面的内容:开展安全宣传教育活动;开展安全生产事故警示教育周活动;组织好安全生产宣传咨询日和安全生产知识竞赛活动;认真开展应急救援演练;认真开展隐患排查治理活动;开展安全社区创建活动;组织召开安全专题会议;继续严厉打击非法违法生产经营建设,治理纠正违规违章行为;开展班组安全建设推进活动;做好安全月活动宣传推荐工作。

(胡涛涛)

黄陵一号煤矿

“五清五及时”保安全

本报讯 为了进一步提高专职家属协管员工作水平,近日,黄陵矿业一号煤矿家属协管会在广泛调研的基础上,全面推行“五清五及时”工作法,受到广大干部职工一致好评。

“五清”是指专职家属协管员通过座谈、走访、调查等形式,搞清楚全矿每一名职工的家庭状况、性格爱好、优缺点、情绪变化和社会关系,并根据所掌握的情况将职工分为安全人员、欠安全人员、安全

边缘人员、不安全人员四大类,为有针对性地开展安全确认、谈心走访创造条件。“五及时”是指专职家属协管员在工作中坚持做到及时排查危险人员、及时帮教“三违”人员、及时开展安全宣传教育、及时采集更新职工信息、及时帮助困难职工。此外,该矿家属协管会每月对“五清五及时”工作法落实情况进行一次检查考核,并将考核结果作为评价专职家属协管员业绩的一项重要内容。 (赵晶)

王村斜井

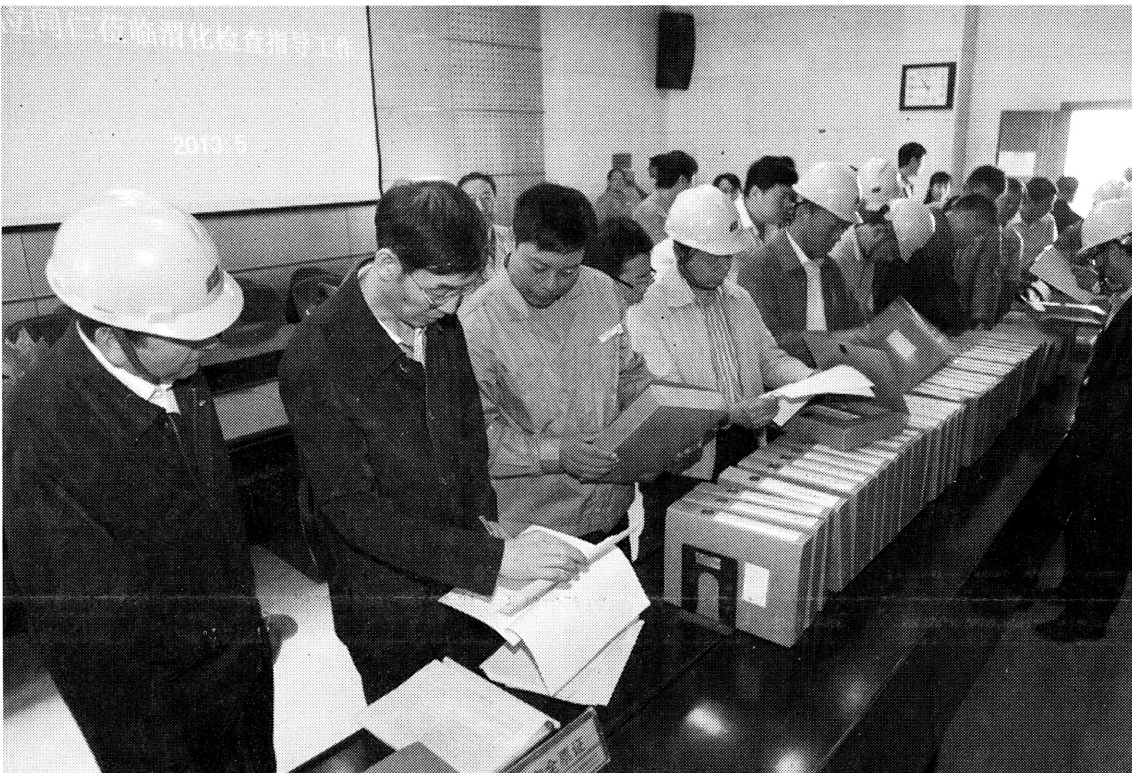
抓安全敢于自揭“家丑”

本报讯 近日,在澄合王村斜井召开的安全办公会上,来自各区队的领导干部被要求分别针对当前在安全管理中存在的“工作滞后”、“管理不到位”及“安全排查不力”等问题,自揭“家丑”,剖析原因,大胆承担管理不力的责任,并要求大家要引以为戒。

自揭“家丑”,自觉接受监督是王村斜井在改进干部工作作风、推动安全管理再升级进程中,采取的一项新举措。在每月召开的安全办公会上,该矿要求各区队领导针对安全

管理中存在的各种问题自揭“家丑”,并在现场征求大家意见,提出整改措施,通过现场“把脉问诊”的方式,进一步提高安全管理水平。敢于自揭“家丑”,进一步强化了领导干部的安全意识,也增强了他们的责任感,促进了安全管理和工作作风的改进。据了解,在此项措施地推动下,该矿安全生产形势持续平稳发展,广大干部职工在管理水平、技术创新、节能降耗等方面均收到了明显成效。

(李顺丽)



近日,陕西省安全生产标准化二级企业现场会在渭化公司召开。省、市安监局及全省主要危化品生产企业,共42家单位80余人参加了会议。会上,渭化公司作为省内首家安全标准化二级企业向大会作经验介绍。图为与会人员在双甲车间会议室查阅安全生产制度、安全生产记录、安全文化等方面资料。 王小明 摄

王石凹矿

“三抓”构筑安全“防御线”

本报讯 近年来,铜川矿业王石凹矿以“抓落实、抓培训、抓质量”为切入点,强化安全管理的主动性,牢固构筑安全管理“防御线”,为矿井安全生产提供了强有力地保障。

抓落实,以严管保安全。该矿建立严密的安全管理体系,明确各级管理人员职责,实行区域包保责任制,凡出现安全、质量问题,一律严肃追究区域包保人员的责任。强化对现场跟班的考核,严抓安全责任的分解落实,要求现场跟班人员对当班负责,对现场隐患排查负责,对不具备安全生产条件、不符合安全管理规定的,现场有权立即停止作业;创新安全监督监察方式,安监科检查人员实行“错时”下井制度,深化“走

动式”管理,严格巡查,有效解决现场管理问题,消灭管理死角和漏洞。

抓培训,以技能保安全。该矿根据不同工种、不同特点,制定培训内容,突出培训内容的针对性,狠抓日常培训,坚持开展“每日一题、每周一课、每月一考”活动,保证各工种的参培率达到100%。

抓质量,以质量保安全。该矿坚持把安全质量标准化建设与隐患排查治理相结合,把安全评估、安全检查活动,看做规范安全质量工作、建设安全质量标准化矿井的过程,不断提高隐患排查的广度和深度,积极排查和消除各类安全隐患,从根本上解决制约安全生产工作的基础性、深层次问题。 (田小云)

象山矿井 “五小”成安全制胜法宝

本报讯 “因地制宜,在本岗位发挥聪明才智。”这是韩城象山矿井安全生产的制胜法宝。该矿将“五小”成果运用到安全生产实际中,推动了施工生产和安全的协调发展。

“水淹闭式水气分离”装置系统是矿地质测量部副部长彭道银针对北一采区11号煤层探查钻孔的施工工程瓦斯和水混合异常涌出研制的一套装置系统,获该矿一季度“五小”成果一等奖。该装置系统在孔口管上加设防喷器和在岩心管处加设防喷接手,再用三通管路把水气混合物接引离开钻场到设计制作的下开口水淹闭式水气分离器中进行分离处理,涌出的气体通过瓦斯抽放系统抽排到板桥瓦斯电站,水分离出来汇入水仓集中抽排,解决了高瓦斯矿井钻孔施工过程中水与瓦斯混合异常涌出时,水和瓦斯能分离抽排及钻孔施工同时进行,不仅消除了北二采区主进风巷的一个安全隐患点,加快了11号煤层补充勘探钻孔工程进展,为该矿生产正常接续,达到300万吨矿并赢得了时间,同时又为瓦斯发电厂提供了持续不断的瓦斯气体,增加了发电量,从而变费为宝,其经济效益显著。 (赵毅华 李智生)

提升企业文化 促进管理创新

企业文化是企业的一种无形资产,因此有人将其称之为企业的“灵魂立法”。一个企业真正有价值、有魅力、能够流传下来的东西,就是它的企业文化,并且将这种文化运用到企业的管理中去,在管理中塑造企业的文化形象。美国《财富》杂志指出,没有强大的企业文化,没有卓越的企业价值观、企业精神和企业信仰,再高明的企业经营战略也无法成功。

对于企业的生存与发展,人是企业的核心动力,而管理就是解决领导与员工、员工与消费者、员工与员工之间的各种矛盾,管理支配着企业的规章制度、组织结构、战略决策等。企业管理的目的就是将各项政策贯彻落实到实际工作中去,提高员工的工作执行力度,提高企业的管理效率。而企业文化从深层影响着每一个员工的生活态度、行为准则、价值取向以及个性特征。并对组织创新能力的提升,其作用都是巨大的。也就是说企业文化是企业的一种力量,是巨大生产力的推动者。因此,通过提升企业文化来加强管理,完善机制,增强职工的工作执行力度,从而提高企业管理效率是非常可行的。

一、做好、做强企业文化,确立企业核心价值观。

企业文化是特定社会背景下的管理文化,是一种新的现代企业管理理论和管理方式。它是企业的灵魂,是推动企业发展的一种不竭的精神

动力,是企业重要的、独特的资源,是企业实践中逐步形成的为全体员工所认同、遵守、带有本企业特色的价值观念,是企业经过时间长河沉淀下来的习惯,是企业经营准则、经营作风、企业精神、道德规范、发展目标的总和。

建设优秀的企业文化,就是使员工心往一处想,劲往一处使,齐心协力,共同奋斗。企业发展的意图不仅仅是让员工挣到钱,而是让员工感到在自己的工作岗位上很有价值,有一股无形的力量在推动着自己不断进步,不断为企业奉献自己的技能。

企业文化是企业的一种无形的凝聚力,是企业所有的目标、任务的集中反映。优秀的企业文化可以创造良好的企业风气,它约束着员工的行为,规范着员工的工作行为,振奋着员工的工作士气,企业里的每一条标语不是做给别人看的,而是当员工在每天早上一进入单位就能有一种不一样的心情,能够鼓足干劲,以标准来规范自己的一言一行,来约束自己,督促自己认真做好自己的本职工作。

我们的企业通过短短几年的跨越式发展,经过全体员工的不断努力,积淀形成了我们企业特

有的文化即:锐意进取,追求卓越的企业精神;以信求生存,以质取胜的经营理念;事无大小,做好就好的企业作风;务实、尽责、诚信、合作的企业价值观等,既丰富了我们企业文化的内涵,又在精神上给员工以很大的鼓舞,激发员工的工作热情。在这些企业文化的激励下,我们的企业不断发展壮大,在同行企业中,也处于领先地位。

二、做好企业文化建设与完善企业管理规章制度相结合。

俗话说,“没有规矩,不成方圆”。制度是企业运行的基础,是企业发展的必备条件。企业管理制度是对企业管理活动的制度安排,因此要做到两点,首先是制定严格的管理制度,其次是提高制度的执行力。企业管理制度的执行力关系着企业的经济利益。按照建立现代企业制度的要求,将企业文化建设与完善企业规章制度紧密结合起来,导入管理文化的内涵,致力于管理、制度和科技创新,将企业文化分为管理制度、制度文化和人文文化,按照依法治企、以德治企、文明建企的行为规范和管理理念,努力打造高品质的企业文化,使企业管理逐步走上制度化、规范化、科学化、人文化轨道。按照党的十六大提出的尊

重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的精神,坚持以人为本理念,充分利用企业文化的激励功能,全方位调动员工的工作积极性和主动性,努力增强企业凝聚力和活力,以与时俱进和奋发有为的精神,不断丰富企业文化建设的内涵,达成以先进文化引领企业发展的共识,从而提升企业的形象,为企业的发展注入强大的推动力。

三、做好企业文化建设与企业管理的互促共赢。

一个成熟的发展迅速的企业一定有着与之相适应、相辅相成的管理制度和企业文化。而企业文化的任务就是要引导员工树立市场观念、竞争观念、效益观念、自主择业观念,以加强企业管理。通过企业文化建设与管理目标的一致性;企业文化建设与企业管理作用对象的一致性;以及企业文化对企业管理的保证作用;企业文化对企业管理的导向作用。从而实现企业文化建设与企业管理的互促双赢。

四、将企业文化切实落实到企业管理工作中去。

企业核心文化要全面渗透到各项管理工作中,从而提炼出管理文化,如质量文化、安全文

化、营销文化、礼仪文化等,可以讲,管理也是文化。现在,我们企业已经进入到文化管理时代,必须高度重视人性与管理的关系,注意培养员工的价值观,让各种理念在企业管理中发挥凝聚员工意志、约束和规范员工行为的作用,充分调动员工积极性和创造性,激励员工有一个与企业宗旨相一致的事业追求,进而拓展企业与社会间的交融,推动企业向前发展。将企业文化全面渗透到各项经济建设和管理活动中,是企业的灵魂所在,是关系到我们企业前途和命运的大事。所以,抓好企业文化管理是企业建设好与坏的重要标志。

总之,时代在前进,市场经济在不断深入发展,我们企业立足于世界众多的大企业之林,经济就要不断的取得较快发展,需要不断的提高自身竞争力,在做好企业机制创新的同时,建立适合市场发展要求的企业文化,从而不断地完善企业管理机制,才能在不断变化的工作中提高各种制度的执行力度。让我们拿起企业生存发展的法宝——企业文化,真正使我们公司成为具有影响力的,拥有优秀企业文化的名企。并且我们要在自己平时的工作中不断总结、摸索,制定适合自己企业发展的制度来规范员工的行为,并将企业文化融入到管理机制中去,最终将制度演变成无不为的一种习惯,来提高工作效率,推动企业发展。 (杨静)