



用心奏响“矿山平安曲”

——双龙煤业“四治理一优化”侧记

安全管理

安全周期突破3000天;生产原煤完成年计划的117%;销售原煤完成年计划的117%;利润实现年计划的191%。翻开双龙煤业2018年的画卷,一连串优异的成绩跃然纸上。

近年来,双龙煤业坚持以“四治理一优化”为抓手,矿井实现了多重突破,为矿业公司高质量发展提供了内动力。

人的安全行为治理有“妙招”

“人的安全行为治理就是解决‘不知道’和‘不会干’问题,治理人的安全行为养成问题。”

近年来,双龙煤业强力推进“人的安全行为治理”,坚持全员参与、齐抓共管、齐头并进的方法,着力构建区队和班组特色,让每名职

工都能当人的安全行为治理的探索者和开拓者。双龙煤业紧扣“人”这个关键因素,坚持从上而下、由点及面的全方位、全覆盖安全行为治理。他们全面梳理岗位作业的标准流程,将工作中应该注意的事项编制了人的安全行为治理“三字歌”和安全操作“四字谣”,便于职工掌握。

同时,双龙煤业着力创建以NOSA管理与人的行为治理为一体的安健环风险管控体系。通过对安全管理工作一些好的做法及工作经验进行总结,提炼了“0123安全管控”工作法、安全管理“678”工作法和员工自觉行为养成“345”工作法;不断提升安全管理人员和操作人员的安全意识、管理水平和工作能力,矿井安全生产形势呈现出平稳向好的发展态势。

高调反“三违”出“绝招”

“三违”一日不消,安全就时刻受到威胁。面对新的安全形势,双龙煤业坚持“反三

违”不松懈,结合井下生产布置情况,将井下划分为12个区域,每个区域明确区队范围和责任人,由区队主管负责,实行包干区队、包干管理干部和包干矿领导组成的“三违”三级包干机制。每一名矿领导和两名管理干部各包干一个区队,负责本区域内职工的安全隐患治理监督,真正实现了人人头上有指标,次次入井有责任。包干管理干部和矿领导每日将本区域内查找出的“三违”情况汇总至安监部进行帮教处理。若本区域内发生的“三违”行为被其他区域管理干部发现,则本区域包干干部负连带责任。通过多维度、立体式的“三违”监管机制,真正让“三违”行为消失殆尽。

同时,该矿加大现场检查力度,全矿每周组织一次“地毯式”检查,并要求业务部室进行突击检查,真正做到部署有落实,落实有执行,执行有结果。

截至一季度,该矿“三违”较同期下降58.6%。

安全生产标准化动态达标放“大招”

2018年6月5日,国家煤炭安全生产监督管理局验收小组宣布“双龙煤业安全生产标准化最终综合考核得分90.66分,达到国家一级标准。”

获得这样的肯定,与双龙煤业积极推行安全生产标准化动态达标治理是分不开的。该矿按照职能部室分工,成立了11个标准化专业小组,要求各专业技术人员周二、周四固定深入井下现场对照检查,其余时间按照头、二、三班不得少于一次入井检查,每周一下午按时召开标准化调度例会,对查找出来的问题问题进行通报,促进整改。各区队按照“定标准、分步骤、定目标、分区域、定工序、分责

任”的“三定三分”原则,齐头并进,合力攻坚,促使人人上标准岗、干标准活,强力推进安全生产标准化动态达标。

在推进安全生产标准化动态达标过程中,该矿因地制宜,科学制定考核办法,对照评分标准,建立安全生产标准化奖励专用基金,使专业达标考核与每一名职工工资挂钩,极大地调动了生产区队搞好安全生产标准化动态达标的积极性。

今年一季度,双龙煤业设备开机率达到93%以上,故障率相较去年四季度下降近60%,没有一起轻伤以上安全事故,并且煤质合格率达到了100%。

安全环境治理施“狠招”

双龙煤业始终坚持以人为本的发展观,牢固树立安全至上理念,竭力给职工创造安全生产的作业环境。

该矿以精品工程为抓手,结合实际,制定线性工程质量标准,对采掘工程标准进行了细化,保证了精品工程质量;针对现场文明卫生,制定下发了制度办法,对实施工程物料存放、管线吊挂、工业卫生管理进行了明文规定;物料存放必须符合“定置化管理”要求,分类、定置存放整齐美观,实行挂牌管理,由专人负责;管线吊挂间距、位置、过墙必须符合规程要求,标志齐全,吊挂平直;巷道无杂物、无积水,无超过3厘米浮煤(矸),确保了文明卫生达标。通过打造“精品工作面”“精品线路”“精品硐室”等方式,从细从小抓起,进一步巩固提升安全环境创建成果。

同时,该矿以文化为“底色”,在职工入井道路上设置安全宣传灯箱等方式积极营造安

全氛围,将地面上的安全漫画、安全寄语等搬入井下现场,时刻提醒职工注意安全,为职工营造了一个全新舒适的作业场所。

生产系统优化上“新招”

只有科学优化生产系统,理顺生产布局,才能有效避免系统性风险,确保矿井安全高效生产。去年以来,双龙煤业积极探索生产系统优化的路子,加快智能化矿井建设步伐。

该矿认真分析现阶段面临的困难,针对生产装备落后,生产效率低、人工强度大的现状,确定了建设智能化矿井的目标。该矿以适用性、安全性、先进性、实效性为原则,在综合分析矿井地质条件、系统配套的基础上,积极与设备厂家和科研院所对接,量身定制设备配套方案,保证安全和建设质量。同时该矿加快配套设施建设改造,对供排水、变电所、网络基础架构、工业环网及安全防护等13项生产辅助系统自动化智能化集中控制系统进行升级改造,通过简化系统、优化布局来减少设备占用、压缩井下用人,达到保障安全、提升效率、提高效益的目的。

在瓦斯治理方面,针对高瓦斯矿井难题,该矿邀请行业瓦斯治理专家到矿进行会诊,通过实地看、现场查、蹲点测的方式,设计出《“根治”瓦斯规划实施方案》,通过优化有效的钻孔施工工艺,改传统钻孔封堵为瓦斯抽放钻孔聚氨酯封孔袋封孔,既降低了瓦斯这“只猛虎”,又保证了安全,还大大降低了成本。安全永驻在路上。用心、用爱、用专业创造了无数安全奇迹的双龙煤业,如今再度出发,继续谱写动听“矿山平安曲”。

(彭兴全 李俊芳)

互保协议给廉洁加上“安全锁”

党建 廉洁

本报讯 近日,运销榆中公司与第三方检验委托单位陕西华夏商品检验公司签订了廉洁互保协议。此举规范了双方业务往来活动,防止违法违规现象发生,确保了廉洁安全。

该协议约定,双方应共同自觉遵守国家和陕煤运销集团关于党风廉政建设的有关规定,并明确规定了甲乙双方必须共同遵守的六项权利和义务,甲方的四条廉洁责任,乙方的六条廉洁责任。约定了甲、乙双方出现违反本协议情况的处置办法。

榆中公司要求,相关人员要严格执行廉洁互保协议,相互保证自觉摒弃请客送礼、吃喝玩乐等歪风邪气。认真执行中央“八项规定”及运销集团党建规定,认真履行“一岗双责”,管好身边的事,管住身边的人,守住一方净土。

廉洁互保协议的签订,进一步加强了该公司党总支党风廉政建设,为企业健康发展营造了风清气正的工作环境。(王浩森)

西煤机公司全力追求产品质量零缺陷

近日,重装集团西煤机公司开展了质量知识大讲堂、质量测量技术“大比武”等一系列活动,着力规范质量行为,确保各环节上的产品质量缺陷趋于“零”。

“多平台”发力

西煤机公司以“质量上追求更好”为目标,于3月初,展开了“产品质量提升永远在路上”思想认识大讨论活动。

“我认为,要提高质量必须先提高大家对质量重要性的认识,这样才能一以贯之地坚守标准,严把质量关。”

“对,要把工匠精神转化为大家的工作态度,落实好零件‘首检制’,把好第一关。”

在“生产分公司-机关管理部室-公司”三个层级上下纵横互动中,全体员工共同说问题、找原因、提措施,积极为西煤机产品质量提升出谋划策,深入查摆影响和制约产品质量的问题,明晰改进方向,凝聚起重产品质量、强质量意识的共识,集聚了发展“心”动能。

为加深员工对质量知识的理解并在实际工作中的运用,西煤机公司把3月定为质量月,开展了质量知识大讲堂活动,通过学习质量文件、宣贯规章制度、交流质量经验、质量问题“曝光台”展览等,让员工对西煤机质量管理要求及质量知识有了全面深入的了解,不断强化全

员质量意识。

为使该公司质量管理“三不法则”(不接收不合格产品、不加工不合格产品、不传递不合格产品)等制度转化到员工实际操作行为中,该公司开展了质量先进人物、经验、成果“展示台”和质量测量技术“大比武”活动,形成提升质量、达到产品质量零缺陷的良好发展态势。

“一张网”管控

西煤机公司以标准提升,带动设计质量提升和产品质量提升。该公司对标国外机组的产品性能、功能、适应性、稳定性、可靠性等关键质量指标,加快产品设计标准和检验标准的提档升级,坚决杜绝因设计原因导致的产品适应性不足和市场质量事故。该公司从细节抓起,从每个环节、每道工序入手,不断强化、细化过程管控,规范员工作业行为,切实做到生产现场管理到位、监管到位。同时,坚持首检制,严格落实工序检和完工检,对影响产品质量的关键工序实行100%全检。

为解决加工过程中制约产品质量和生产效率提升的工艺难题,该公司确定了攻关项目,积极进行试验和分析研究,大胆应用新材料、新技术、新方法。同时,严格工艺流程管理,通过对产品结构设计的工艺性审核、制造工艺流程优化和刀具的优化选取与工装设计,推动

产品质量和生产效率双提升。

“指挥棒”严责

“李工,惰轮轴加工后未及及时转序且未做好防锈处理,造成精加工面锈蚀。根据合同约定,要在全公司进行通报公示。”这是3月工艺纪律检查中的一幕。该公司每月会对各生产单位工艺纪律执行情况进行定期或不定期检查,对发现的问题进行通报,对已发现的问题整改情况进行复查,对各工序出现的质量和责任人落实不到位等问题,一律“反向倒查”,逐级追溯管理、技术、监督检查等各级责任,维护工艺纪律的严肃性,保证工艺技术与工艺管理的有效实施,全力推动“产品质量零缺陷”目标实现。

该公司制定并执行了《质量事故调查处理制度》(2019年产品质量提升工作考核办法)等。对在产品提升工作中,基础管理检查中存在问题、专项治理项目未按计划完成、检查发现问题不及时整改的单位进行相应处罚。对发现的一般质量事故、重大质量事故、特大质量事故,按等级分别处以责任单位、责任领导、责任人1000元至50000元不同金额的处罚。对情节严重、影响特别恶劣的,该公司将予以行政处理。全力以质量变革助力西煤机公司高质量发展。(息惠丽)

企业蓝讯

建设集团洗选煤运营公司 市场开发传捷报

本报讯 近日,建设集团洗选煤运营公司市场开发传来捷报,以绝对优势喜中山西左权县华奥煤业有限公司选煤厂建设及山西一机煤业有限责任公司5000m³/d造纸废水处理建设系列合作项目,总中标价4630余万元,又为省外市场迎来2019年开门红。在稳固陕北、彬长、澄合市场业务的基础上,加速向山西

建设集团韩城公司安装第三项目部 严格落实安全第一理念

本报讯 近日,建设集团韩城公司安装第三项目部主动适应建设集团及韩城公司可持续发展的新要求,严格落实“安全大于一切、安全高于一切、安全重于一切”的理念。目前,该项目部张家峁煤矿4-2煤南部集中巷带式输送机安装工程正在

铜川分公司 煤炭中长期合同兑现实现首季开门红

本报讯 近日,从陕煤运销集团铜川分公司传来消息,截至3月底,该公司第一季度煤炭长协合同兑现率平均为100.69%,完成全年任务指标25.2%,实现首季开门红。

据悉,该公司年初以来,认真按照陕西省发改委和陕煤集团关于重点用户合作和中长期煤炭购销

合同履约兑现有关指示要求,与重庆、湖北、湖南、河南、陕西地区的14家重点电厂签订全年中长期购销合同。按照年合同总量和用户需求合理制定月度发运计划并保障发运,平稳实现中长期合同履约兑现,为做大铁路运力基数打下了良好基础。(李涛)

陈家山煤矿 新招职工接受岗前安全培训

本报讯 近日,陈家山煤矿对新招采掘岗位工种职工进行岗前安全培训,把好新入职职工“入口关”。

该矿制订了详细计划,指派经验丰富的专业技术人员从矿井概况、入井须知、煤矿安全法律法规、一通三防知识、煤矿开采技术、煤矿机电安全常识、煤矿井下安全

避灾六大系统和煤矿职业危害防治及自救、互救等课程进行专业培训,使每一位新上岗人员能尽快适应煤矿复杂生产环境。结束后,所有参与培训的新职工一律按要求参加考试,全过程监督,对于考试成绩不及格的人员一律不予安排上岗。(张宏斌)

陕钢集团龙钢公司“两联一包”村庄通过省级脱贫评估验收

本报讯 近期,从陕西省绥德县义合镇传来消息,陕钢龙钢公司“两联一包”村庄直沟村顺利通过陕西省第三方评估检查组评估验收,“户脱贫、村退出、县摘帽”的扶贫目标取得阶段性胜利。

据了解,截至目前,该公司包联的村庄全村贫困户发生率从2017年的8.4%降低到现在的0.93%;贫困户人均纯收入从2017年的3668.66元提高到现在的

7644.39元;贫困户全部达到安全饮水标准,实现自来水入户;全村村道路全部硬化到位,生活用电全部入户,生产用电到村;企业投资370余万元建设的羊子苑养殖场、手工粉条加工厂丰收,净利润40余万元,为47家贫困户均分争取3000元,当地政府通过争取扶贫配套资金建设的10座蔬菜大棚按照计划进行规模化种植,506亩的核桃基地正等待挂果。(程浪萍)

陕北 矿业

让各类人才的创造活力竞相迸发

2018年,陕北矿业公司获省部级技术奖项11个,新增专利39件,全员双创2566项,创效4.53亿元,16人受到中省有关部门表彰奖励,获省级众创空间及省级科技孵化器称号,获“中国工业大奖”在内的92项国家级和省部级以上奖项……数据的背后,不仅是一次高质量发展的变革,也是人才战略的缩影。

在陕北矿业公司,培养“双一流”人才已经成为大家的共识。公司为想干事的干部搭舞台,为想创新的优秀人才建平台,为踏实肯干的职工队伍筑擂台。多年来,从领导干部到普通管理人员,从技术工人到一线职工,都拥有了成长成才的空间和土壤。

陕北矿业公司党委书记、董事长吴群英说:“从本质上讲,资本、技术也只是表象,未来最宝贵的东西是‘人才’。人力资源开发回答了企业可持续发展的内生动力何在。”

服务人才需要 创新培养生态

人才需要什么,就服务什么。在人才发展战略实施中,公司积极调动各方面资源,为人才成长构建优质高效培养的新生态,逐步形成了“638”人才培养模式,即对6类人才(技术、技能、创客、导师、经营、党群)按照3个层级(基层员工、骨干员工、高端人才)采取8项措施(“师带徒”、全员“双创”、技能鉴定;“三功三素三绝”培养、职称评聘、“千优人才”培养;“首席制”聘任、技能大师培养)进行培养。

公司按照依靠一流人才建设一流企业的逻辑,实施机关“四新”一流建设,及

一流支部、区队、班组建设调研,形成了系统化的“双一流”队伍建设体系。

公司每年投入近亿元资金,用于“双创”基地建设、重大创新项目研发、全员“双创”薪酬等方面,激发了广大职工的创造活力,增强了企业的核心竞争力。

公司坚持举办“陕北矿业大讲堂”,邀请国内知名专家教授,围绕公司管理、党建、大数据、数字经济等进行专题讲座,选树优秀青年干部赴行业一流企业参观学习并挂职锻炼,组织中高层管理人员开展红色教育,建立人才培养库,加强后备干部的培养管理。

给你舞台 让你精彩

公司加强顶层设计,科学制定人才规划,围绕不同层次、不同特点的人才进行精准定位,为他们搭建平台,提供舞台,让“人人皆可成才”的理念根植每一位职工心中。

针对管理干部,公司按照“德才兼备、群众公认、注重实绩、加强交流”原则,去年将4名80后70后优秀青年提拔任用到了基层领导岗位。根据在岗位表现和考核情况,2018年选拔了13名年轻有为、专业能力强的干部参加陕煤思创学院学习。

针对创新人才,公司探索出了以“根、主干、枝干、叶和果、土壤、阳光雨露”六大部分组成的“创新树”生态体系构建模式。大力实行创新激励,将各单位工资薪酬由“岗位工资+绩效工资”转变为“岗位工资+绩效工资+创客薪酬+特别贡献”。打造多平台创新工作体系,累计建成了7个总站、81个分站、



成立创客中心搭建成长平台

246个小站、7个创新导师组、9个技能大师工作室。

针对一线职工,公司积极开展技能等级鉴定和职称评审,为他们成长成才畅通渠道。创新开展“三小一练”活动,形成汇编“三小一练”千项成果系列丛书12本,成果展板及实物120项,三绝项目展示24项。坚持举办“创新沙龙”“众创节”“创新成果和‘三绝’展示”“成果转化推广路演”、劳动竞赛等活动,2018年,仅职工技术比武这一项就开展了12次,涉及19个工种、3800余人次参加。

赛马不相马 人才“跑”起来

公司在服务职工成长成才的同时,通过多个层次、多维度分类设计考核指标,实现了对干部职工考核聚焦关键、有的放矢,将岗位变成赛马场,从上到下,让各类人才在赛场上跑起来,从“要我干”向“我要干”、从“做了”向“做好”转变。

公司从“价值与目标、客户与市场、流程与标准、学习与成长”四个维度出发,健全公司、各单位两级“综合平衡计分卡KPI指标”为核心的考核评价体系,围绕核心指标,抓好月度、季度、年度评价考核和奖惩兑现。通过量化指标,将管理干部责任与担当等隐性素养考核投射到衡量标尺上。

公司严格落实《奖励激励、容错纠错、能下能上管理办法(试行)》,坚持开展中层管理干部年度考核和党委书记抓党建述职述廉考核评议等,实行末位淘汰制,真正让优秀者得重奖、获重用,让敢担当者得荣誉、受包容,让不作为者腾位子、受惩戒。

在职工中,公司开展了岗位绩效评价、三工转换、党员星级管理、班组长公开竞聘等,建立了“创新导师组”和“创新工作室”绩效评价机制,让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流,在推进公司高质量发展中发挥更大作用。(谭学超)