

【他山之石】

将现场生产安全
管控重点放在班中控制,实现全过程闭环

环环相扣

■杨涛

今年以来,川煤集团达竹煤电公司小河嘴煤矿将现场生产安全管控重点放在班中控制,在每班生产过程中推行安全巡视、安全确认、工序管理、隐患排查、安全喊话、安全汇报、质量验收的“七步骤”,实施班中安全控制的流程化、规范化和制度化。

安全巡视是该矿班中安全管控的重要环节,贯穿当班整个生产过程。当班跟班队长和班组长每班在工作面至少进行3次安全巡视,第一次是在职工进入作业岗位前,巡视重点是人、设备和环境的安全状况;第二次是班中,重点排查现场安全隐患和安全规章制度落实情况;第三次是当班作业结束,重点是现场隐患整改和交接班。

在安全确认环节,该矿规定所有下井人员都必须严格执行安全确认制度,单岗作业人员 and 同组作业的领队人员在乘坐人车、穿岔道、过风门、跨运输设备、走斜坡、进入作业岗位、操作和检修设备设施前,都必须按规定进行“手指口述”安全确认,确认安全后才能进行下一个动作。

工序管理环节和隐患排查环节紧密配合,该矿将各工种作业流程进行细化和规范化,制定了各工序安全管理标准,要求职工严格按照工序管理的规定作业。现场值班队长和班组长做好工序间的衔接和配合。在安全隐患排查环节,实行“三三”排查制度,由现场机关跟班人员监督检查,值班队长组织实施、班组长负责落实,职工全员自查自纠,将事故隐患消除在萌芽状态。

进入安全喊话环节,采掘班组每班每隔3个小时喊话1次,现场值班队长发令喊话,每个岗位逐级转达口令,时间不少于5分钟,安全喊话时各岗位必须及时停止作业,喊话内容:停止作业、检查安全。喊话过程中,岗位职工通过自查自纠和互查互纠的方式,排查自身岗位和相邻岗位的安全隐患。通过班中安全喊话,缓解职工紧张情绪和精神压力。

安全汇报环节主要针对班组长、现场值班队长和机关跟带班人员,通过定时、定点、定位汇报,强化现场管理人员认真履职,做到对现场安全管理心中有数,提高对现场安全生产的管控能力。

质量验收是当班安全生产的最终环节,也是最后一道安全关口。该矿严格推行班班安全工程质量验收制度,当班全部作业结束后,由现场值班队长和班组长进行综合验收考评。对验收不合格的工程质量,按照“小隐患不过班,大隐患不过夜”的要求落实专人整改,做到班班安全事项日清日结,形成班班安全管控的全过程闭环,确保现场安全生产处在可防可控状态。

加强自控型班组
建设,激活班组“一池春水”

“吹拉弹唱”

■李各

今年以来,重庆车辆段把加强自控型班组建设作为切入点,以“管理规范化、作业标准化”为班组建设工作目标,“吹拉弹唱”激活班组“一池春水”。

吹“思想风”。该段从职工安全思想意识入手,将近几年各种事故案例汇编成册,下发到一线车间班组,由工班长利用班前班后会组织职工从事故经过、事故成因、防范措施等细节上进行“长流水”式地认真学习,让职工深刻认识到执标作业的重要性,并随时掌握和分析职工思想动态,做到抓苗头、抓源头、抓教育、勤吹风。

拉“弱勢群”。该段充分发挥党政工团合力,层层进行帮教,努力使“三违”人员变成遵章守纪的生产骨干;大力开展“一帮一”、“结对子”活动,让先进职工与后进职工结对子、共进步;召开“班组安全座谈会”,查摆职工在安全思想认识、执行规章制度、业务操作流程、现场管理等方面存在的问题,让职工各抒己见,真正把问题找准、摸透。

弹“和谱曲”。这个段逐步完善了工班长聘任制、班组班务公开、考勤管理、班组民主管理等制度,每月公示考核、出勤、奖惩等事项,让职工明白自己所得所劳所失;定期召开班组经验交流、民主生活会等活动,工班长认真听取职工意见,并把职工的合理诉求及时向区队反映,做到上情下达、下情上传,促进班组建设工作健康发展。

唱“激励歌”。这个段制定了《重庆车辆段自控型班组评选办法》,采用“月考核、季检查、年评定”考评模式,把班组“安全管理”和“作业质量”作为主要考核内容,根据得分情况评定班组等级,严格按照结果兑现相应的奖惩。同时,该段明确了班组、工种、岗位之间的互控关系和包保责任,凡职工发生严重“两违”问题,对包保干部、车间干部和班组长都进行考核,同奖同罚,促进形成目标同向、行动同步、责任同负、压力同担的良好发展格局,有效确保安全生产有序可控、持续稳定。

【聚焦班组】

谁来维护一线“发明家”的权益?

实用新型技术的奥妙在“巧”,一点即破,不申请专利难以保护原创者知识产权

程序“繁”、费用高阻碍职工申报专利

本报讯(记者李国 通讯员蒲德贵 张明英)重庆能源集团石壕煤矿瓦斯抽采队维修工杜贤义近段时间既高兴又郁闷。

高兴的是由他研制的抽放钻孔一氧化碳、瓦斯、粉尘“捕捉器”试用成功,在国内煤炭行业属独创,企业针对该项目拿出90万元科研经费注册了专利。郁闷的是他多年来与班组员工一起研发的其它小型钻机技术

革新项目却没有那么幸运,由于没有申报专利未能得到有效保护。

据了解,近5年来,在该矿50多个维修班组中,工人们参与设备环境适应缺陷、制造缺陷的多个技术革新项目获得了成功。实用新型技术的奥妙在“巧”,一点即破,不申请专利难以保护原创者的知识产权。但复杂的申报程序,高昂的保护费用,往往令班

组职工望而生畏。为此,许多维修工花了不少心血、动了不少心思得来的创新成果,却一次次被他人无偿占用了。

7月10日,该矿原机总工程师范应恩对记者说,维修工花大力气搞出的革新技术,被一些人不打一声招呼,上门“瞧”一眼,拍几张照片就占为己有,这对工人创新积极性的伤害不言而喻。

据了解,国家专利局相关文件规定:发明专利申请费900元,加上登记、印刷、印花费等,合计2500元。后续的知识产权保护费根据年限不等,如1年~3年为每年900元,16年~20年为每年8000元。这对于月收入一般在3000多元的班组职工而言,的确不是小数目。

许多一线职工向记者表示,在生产过程中搞发明创造,既培养创新能力,又解决

岗位难题,这显然是件大好事。但员工创新少有申报专利的,原因就在门槛过高。除了经费因素,申报必须绘制图纸,制出成品,还要有严密的科学论文章,而这才仅仅是第一步。然后要进行专利查询,成果公示,有的还需集体答辩、专家论证等等,这些对于一线职工而言,无疑是以承受之“繁”。

一些企业管理者也感到困惑:煤炭生产企业不是科技研发机构,也不是设备制造企业,似乎没有义务承担员工申报专利的相关费用。

对此,有业内人士指出,在全国有千千万万个企业,有数不清的班组,一线职工参与技术革新,不断提升着生产设备使用效率,时时创新、处处创新’的氛围,员工积极为企业贡献智慧的主动性,以及通过小改小革解决的生产难题,都是用金钱换不来的。”

贵专利申报工作的岗位,有效提高了专利申报工作的成功率。近三年,该厂就有4项小改小革成果获得国家专利。

2013年,李晓强和同事们一起完成的小改小革成果“一种绑扎线设备专用工具”和“一种绑扎线缠绕专用工具”,就在单位相关部门的帮助下同时获国家专利。今年,他和同事们完成的小改小革成果“多功能绝缘操作工具”又被推荐申报国家专利。

“企业为员工申报专利,并承担实用新型专利保护费,看似一种负担,其实是一种投资。”水电厂技术科负责人告诉笔者,获国家专利是对员工小改小革活动的最高奖励。“‘事事创新、人人创新、时时创新、处处创新’的氛围,员工积极为企业贡献智慧的主动性,以及通过小改小革解决的生产难题,都是用金钱换不来的。”

班长李晓强的小改小革成果接连申报国家专利

“企业为员工申报专利不是负担是投资”

本报讯(通讯员李如飞)7月7日,笔者遇到河南油田水电厂魏岗供电车间外线二班班长李晓强时,他正和同事们利用工余时间,围绕“如何在电线杆顶安装便捷的起吊工具,方便杆上作业”展开探讨。大家各抒己见,又互为补充,场面十分热闹。

李晓强是水电厂的“革新迷”,特别是最近两年,每年都有四五项小改小革成果出炉,引得同事们好不羡慕。

李晓强告诉笔者:“之所以有这么大的工作动力,主要是因为单位对小改小革工作越来越重视。好的小改小革成果,不仅能受到单位的奖励,在企业中推广使用,还能申报国家专利。”

近年来,油田生产建设对水电供应质量的要求越来越高,迫切需要工作在生产一线的基层员工积极发挥主动性、创造性,解决生产问题,提高运行质量。

为将员工的智慧充分挖掘出来,河南油田水电厂将小改小革活动与企业科技进步工作统一安排,统一考核,统一表彰,激发了员工参与小改小革的热情。

据统计,近3年,该厂员工每年都能完成70项左右的小改小革成果,有效解决了生产问题,提高了工作效率,减轻了劳动强度,改善了安全环境。

对于一些效果明显、创新性强、技术含

量高的小改小革成果,该厂更是建议完成人进一步修改完善,积极申报国家专利,让小改小革成果的效益最大化。

该厂还规定,专利申报成功后,每年的实用新型专利保护费由单位承担,大大激发了员工参与技术创新和专利申报的积极性。

针对员工对专利工作申报程序不太熟悉的问题,该厂还专门在技术科设立了负

【班组影像】

“私人空间”

■本报记者 马学礼
本报通讯员 程杰

7月8日早晨起床后,徐春泉感觉身体舒服了,便趁着早餐前的空闲时间,用软笔把昨天下午在班组园地“私人空间”栏里画的“哭脸”表情符号改成了“笑脸”。当他看到石潇雨留的“7.2 牵手”字样,知道今天小石的对象要来,便收拾妥当向作业点走去,准备替换石潇雨值乘。自打设立了这个“私人空间”,徐春泉和同事们已经养成了主动为他人分担的习惯了。

今年,迎水桥机务段加强了班组文化建设,给一线生产班组制作了班组园地喷绘。为了体现特色,突出职工的首创精神,段工会把设计权交给了各班组,鼓励职工结合所在班组的工作性质、特点进行喷绘设计。

中宁调机点的17名火车司机,集体构思,设计出班组概况、全家福、亲情寄语、班务公开等6个栏目。组织讨论时,职工马天水建议增加1个能够反映个人状况、表达意愿的栏目,便于大家吐露心声、寻求

帮助,班组的“小作家”石潇雨提议给这个栏目起名叫“私人空间”,大家可以用表情符号和简短的文字表达自己的想法、意愿和诉求。

起初,大家只是觉得自己的班组园地挺有“个性”,随着自由表达的信息逐渐增多,调机点负责人蒋忠桥发现这个小栏目能够帮助自己提高班组管理水平,因为他从大家的“涂鸦”中得到了许多平时难以了解的情况。

职工冷立新检查机车不认真挨了批评后,在“私人空间”里画了个沮丧的表情符号,蒋忠桥看到后及时跟他谈心,帮助他调整情绪并打气鼓励;李学良的孩子即将参加高考,他想陪孩子又不愿给工友增添工作负担,便随手写了“高考”两字,画了3个感叹号,班组的工会小组长王保华主动给他替了两个班,李学良得以安心陪孩子参加高考。

“我们通过‘私人空间’及时了解班组职工的所思、所想、所盼、所求,提高了班组管理的针对性和实效性,延伸了思想政治工作触角,这文化‘软实力’的作用发挥好了,很管用呢!”蒋忠桥感慨。



电器组一名女工在“私人空间”里画图。毛暖摄



车间干部在向量值班职工介绍工会的方法。程杰 毛暖摄

听不懂师傅说话让新来的大学生“着急上火”

徒弟学技术先帮师傅过“语言关”

■夏忠

“a,o,e,i,u……”这几天,安徽电建一公司机械化大修厂钳工班的老师傅们一有空就对着安全自查镜练汉语拼音的发音,一旁的几个小伙子分别帮他们纠正,并连讲带比划地做示范。



赵青育/绘

这几个小伙子是厂里新进的大学生,也是班组学讲普通话活动的发起人。

班组为迎接小伙子的到来,不仅将宿舍打扫得干干净净,而且精心准备了一个欢迎仪式。可面对大伙的热情迎接,关爱的时候,他们不说话,只是一个劲地点头。大家以为是旅途劳累,就要把他们送到宿舍休息,但

他们却说一点也不累。那是为什么呢?

小伙子们支支吾吾,欲言又止,在班长的一再追问下,他们道出缘由。原来是听不懂大伙说的话!班组18人,来自四个省份,12个地区,都说各自家乡的方言,别说小伙子们刚来听不懂,就是在一起共事多年,到现在也只能听懂70%左右,剩余部分只能连蒙带猜了!说到这里,大伙都不好意思地笑了,并安慰他们:不要着急,时间长了就能听懂了。

没想到小伙子们刚工作了半天就“着急上火”了。班组给他们每个人都指派了师傅,这几位师傅都是精挑细选出来的,技能精湛,并且在行业技术比武中拿过大奖。有这么好的师傅,小伙子们觉得幸运,学技术的信心更足了。可惜师傅们都说家乡话,听不懂,师傅翻来覆去重复好几遍,才能听懂七八成。

小张更尴尬,他师傅老家是无锡的,检修机械时让他递一个活络扳手,他拿错了六次!休息时,小张问师傅为什么不学普通话呢?师傅说“不会”。“那您可以学啊!”“我年龄大了,学东西慢,再说过几年就退休回老家,用不上了!”小张想再劝,师傅转过身,不吭声了。

听不懂师傅们说话,怎么能学好技术呢?跟师傅学他们的家乡话?不行,学他们的家乡话估计要好几个月,师傅还不一定愿意教!要

是师傅能学普通话就好了?怎样才能让师傅说普通话呢?几个小伙子在宿舍商量着解决办法。

下午小张和师傅在施工现场检修机械时,师傅接到一个“烫手电话”。公司远在千里之外的新疆项目出现机械故障,操作工打来电话请求排查,按照惯例,这样的电话都是班组安全员“代言”,他会说普通话,负责把师傅的排查方案“翻译”成普通话,转达给操作工。但今天安全员不在现场。师傅说了好多遍,那边仍要求“再说一遍”,师傅急得直跺脚。小张拿过电话说,等一会打过去!他拿出纸和笔,让师傅把检修排查步骤写出来,他在电话里读给操作工听,不一会儿,操作工就排除了故障。

师傅感叹:“还是会普通话好啊!”小张乘胜追击,告诉师傅普通话很好学的,他有“秘诀”,如果师傅愿意,他保证一个月内教会!师傅将信将疑,小张又说:“你要是笨和懒,那就没办法了!”谁笨?谁懒?师傅一听就不乐意了,“学就学!”小张一看“激将法”奏效,立即“开课”。师徒二人在回班组的路上,从简单的一字、一词开始练起。

班组里的其他几位老师傅看见他俩“开练”了,纷纷对自己徒弟说:咱们也练吧,不然就“撵不上”了!原来那几个小伙子也没“闲着”,也在动员自己的师傅学普通话呢。

吉林石化立足基层打造企业文化

“从强班”把班组带成动车组

本报讯(记者蒋茜)“过去,火车跑得快全靠车头带,现在,动车组每节车厢都有动力,合力出速度。我们‘从强班’注重用心激发每一位班组成员的斗志,把班组带成动车组,使整个班组保持积极向上的工作态度、高昂的学习热情以及不服输的精神。”7月5日,中国石油吉林石化公司化肥厂丁辛醇车间副主任从强告诉记者。

当天,中国企业联合会召开“2014全国企业文化示范基地(吉林石化)现场会”,授予吉林石化“全国企业文化示范基地”称号。在长期的企业管理实践中,吉林石化形成了“四种精神”——“麻袋毛精神”、“矛盾乐精神”、“背山精神”、“登天精神”。中国企业联合会驻会副会长尹捷平认为,该公司企业文化建设的一大特点就是立足基层,创造了人人参与、人人实践的企业文化建设生动局面,推动先进的企业文化真正来自基层、扎根基层、应用基层。

化肥厂是“背山精神”的诞生地,丁辛醇车间“从强班”连续25年未发生安全生产责任事故,通过合理化建议和小改小革增创效益1000余万元。班组先后荣获中央企业红旗班组标杆、全国工人先锋号等荣誉称号。该班组的理念是:人人发挥能动性,班组就是动车组。前任班长从强和班组成员曾经在半年时间里连续积累了3600多个工艺数据,终于摸索到了最佳控制点,使缩合反应收率提高到96.8%,超过了设计值,辛醇年产量增加了400吨,多创效益20余万元。

吉林石化已走过60年风雨历程,新中国第一桶染料、第一袋化肥、第一炉电石就诞生在这里。目前,该公司拥有原油加工能力1000万吨、乙烯生产能力85万吨、燃料乙醇生产能力60万吨。

青海电力评选“最美班组”
选树典型激发班组活力

本报讯(特约记者郭生祥)近日,国家电网青海电力公司启动“最美班组”评选表彰活动,通过推荐选树、宣传典型,不断挖掘企业班组建设中的典型经验,充分发挥先进班组的典型示范引领作用,激发班组活力,全面提升公司班组管理水平。

据了解,该公司高度重视此次“最美班组”推荐评选活动,由政工部、工会、营销部、监察部、外联部、后勤部、综合服务中心等多部门组成评选办公室。通过组织推荐、媒体寻找两个渠道,分为寻找阶段、组织推荐、初评预选、审核确定、命名表彰等5个阶段,经过4个多月的层层把关,最终确定公司“最美班组”。

据悉,该公司变电站、供电所、营业厅等所属各单位现有班组,不限班组人数和性质,都可参选“最美班组”。“最美班组”推荐必须具备学习氛围浓厚、安全和维稳定、管理创新进步等具体硬性条件,并在公司发展作出突出贡献、事迹鲜活感人。