

金城公司团委

斜沟煤矿综采工作面

多措并举推进青工安全工作

为逐步实现青年安全工作的制度化、规范化、科学化,金城公司团委以安全宣传教育工作为抓手,注重品牌深化、强化过程管控、突出业务培训,引领公司青年职工不断提升安全生产技能、深化安全生产意识。

为了促进青年安全工作的均衡发展,该公司团委主要做了以下四点工作:

一是以青年安全监督岗工作为载体,强化“三重点”,加强安全宣传教育。每季度下发一次安全资料,重点加强安全形势任务教育;重点加强事故案例警示教育;重点加强安全法律法规教育。广泛开展“从我做起不违章,立足现场保安全”承诺践诺活动,引导青年遵章守规,恪守安全。

二是以安全生产示范岗工作为载体,落实“五个一”,开展安全技能岗位练兵,进行安全隐患排查。在安全生产示范岗创建期间,每月至少组织一次安全隐患排查整改活动,针对施工工地的重点部位、重点场所、重点环节、重点区域进行“无死角、无漏洞”的安全大检查活动。

三是以青年大学习工作为载体,突出专项业务培训,严格“教与考”,提升岗员队伍素质。组织各单位每季度至少开展一次青年岗员专项业务培训,结合本行业特点、工作实际,以安全生产法律法规、职业危害防护知识、行业安全管理条例、安全生产技能、危害辨识知识等为主要内容,以教、考结合的形式,着力提升青年岗员的责任意识和业务素质。

四是以青年文明号工作为载体,坚持“两对照”,做好文明号复查。通过对照两级集团关于“青字号”品牌工程建设的各项文件,上半年对曾获得集团及公司荣誉称号的青年文明号进行一次认真复查,并按按照层次管理的原则逐级进行反馈。对保持良好的创建典型积极做好宣传,确保了青年文明号的创建质量。

● 任一哲

应用三机语音过载 提高设备开机率

斜沟煤矿过载语言提醒系统投入使用后,达到提前预警效果,大幅度减少了三机因过载后出现的故障,降低了设备事故率,提高了设备开机率,减小了工人的劳动强度。

随着综采工作面自动化水平不断提高,综采工作面日产量不断提升,工作面三机所承受的负荷也越来越大,因设备过载出现的运输机断大链、“压死”、电机减速器损坏事故不断增多,虽然现在的开关都具有过载保护停车的功能,但是过载后再次启动非常困难,严重影响着工作面产量的稳定,急需进行改造升级。

该矿综采工作面使用的华宁QJZ1-2400/3300-12型组合开关,配套的使用三机控制系统为华宁KTC101型控制系统。通过在华宁KTC101控制器内部加装一个RS-

232/RS-485通讯转换器,通过通讯转换模块将华宁12组合开关内三机各回路电流值传递给华宁控制器,实现过载预警功能。

重新设置华宁开关及控制器参数,将组合开关传送过来的各个回路电流值对应到控制器的采集地址处,使得控制器内部监测并在屏幕上显现出来。动作逻辑为(以后部运输机回路为例):当后部运输机运行时,将开关内5号回路的电流值传输值三机控制器的过载输入点,在控制器内部设置该回路电流最大值,如监测到电流超过最大值时,控制器内部系统动作,并在整个工作面CS沿线扩音电话上发出“后部运输机过载,请注意煤量”的不停机预警信息,实现了提前预警。

该创新项目采用的是以“免疫式”的思维,打破以往“被动保护”,从而实现“主动预防”的理念。过

载时采用整个工作面扩音电话进行预警,人性化播放,使得所有人都知道设备已经过载。投资小,受益大,值得广泛推广。

自4月在该矿23111综放工作面投入使用后,达到提前预警效果。目前该矿4个综放工作面已经全部推广使用。

据了解,加装预警系统之前,4个综采队每月因过载出现压死溜子现象6次左右,平均影响生产时间为4小时*6次=24小时,影响出煤量约7.2万吨,每年累计影响生产约86.4万吨,直接经济损失约5184万元。

此次改造原理简单,无需改变原有设备,可适用于各个煤矿井下采煤工作面系统改造,有助于增加机电设备使用寿命,提高设备开机率,具有广泛推广的前景。

● 郝国华 张金龙

岗位练兵强技能 技术比武展风采

发电公司首次举办物资管理人员技术比武



9月17日,发电公司举办物资管理人员技术比武,111名职工参加。

比武由客观题与主观题两部分组成,分别占比70%和30%。客观题以《新编采购管理》一书为主导,主观题重点参照两级集团物资管理文件规定,以实际采购过程中遇到的问题为主,内容覆盖面广,与实际工作紧密结合。

物资管理人员技术比武是发电公司成立以来首次举办,目的在于通过比武,达到对业务知识更深入的学习和交流,也为职工提供展现自我的平台。

文/郭鹏程 图/曹文贵

栽好梧桐树 引得凤凰来

——西曲矿构建人才培养机制小记

千秋基业,人才为本。而如何建设用好人才这个第一资源,更事关企业兴衰和发展前景。一年来,西曲矿党政着眼人力资源结构失衡、人才队伍老化断档等现实问题,制度搭台,培训唱戏,全方位多角度构建人才培养新途径,全力为矿井发展培养后备人才。

搭建培训平台 培育技术型人才

西曲矿在“真教、真学、真考”基础上,围绕加强管理人员、技术人员、操作人员三支队伍建设,因需施教、精准施教,升级全员培训工作。

今年以来,该矿打破以往培训工作1月计划、2月上会、3月实施惯例,提前安排部署全年职工培训工作,重新制定下发了《西曲矿安全培训制度》《班主任工作制度》等19项规章制度,用制度规范培训程序。同时,更换了一批高清投影仪、电脑等教学设施,层层挖掘选拔各专业培训教师,提高培训质量。在培训过程中,该矿紧紧抓住人这个关键因素,坚持干什么学什么、学什么精什么和缺什么补什么、补什么强什么,因人、因时、因地制宜开展各类培训。同时,深入基层开展调研,对职工文化程度、所学专业、业务水平等情况进行摸底,掌握职工培训需求,分层次、分工种、分专业制定详细的培训计划,编写培训方案及

讲义,为培训工作有序开展奠定了坚实基础。

培训过程中,该矿坚持脱产培训与业余培训相结合,短期培训与中长期培训相结合,内部培训与外部培训相结合,理论培训与操作演练相结合,狠抓管理人员、技术人员、操作人员三支队伍建设。

根据地面井下作业分工不同,该矿针对不同专业进行面对面、手把手的培训指导,上井学理论、下井学操作。对初、中、高级工准人和干部准人等,该矿利用安全知识学习平台进行学习及考试,及时进行技能鉴定,并改变抽考方式,由随机抽考变为重点抽考,每月对违章现象多、有事故的队组以及上级部门随机抽考成绩较差的队组进行重点抽考。

在提高业务能力的基础上,该矿举办了“改革创新、奋发有为”讲座、契约化管理系统讲座、思想道德素质提升讲座等,并贴近实际,根据职工个性特点和心理诉求,组织举办了普法教育、病友健康知识讲座、心理健康讲座等。

该矿不断改进的培训模式,注重现场的培训方式,丰富

实用的培训课程,使广大干部职工切身体会到培训带来的变化,为矿井高质量发展提供强有力的人才保障和智力支持。

搭建挂职平台 培育全能型人才

为加强干部队伍建设,该矿以“立足当前,着眼长远”为导向,在全矿干部队伍中实行向上、向下挂职锻炼,通过上下级之间相互交流,积累经验、开阔视野、增长才干。

该矿挂职对象为井下生产单位、生产职能科室、机关管理部门业务骨干、科级干部,挂职时间为期三个月。学历高、理论素养好、专业技术水平高、工作经验丰富的干部向上挂职,到集团对口部门进行锻炼;学历高、一线工作经验丰富的干部到生产职能科室进行锻炼;理论水平高、基层经验相对少的干部向下挂职,到井下一线队组进行锻炼。

据了解,干部挂职期间,以挂职单位管理为主,实行组干科、挂职单位和派出单位三重管理。每月,组干科和派出单位到挂职单位对挂职人员进行全面考察,与挂职人员同事进行座谈,详细了解挂职人员的

工作内容、表现、成绩等。挂职人员每月要撰写工作小结。挂职期满后,挂职人员撰写挂职总结,挂职单位作出鉴定评价。同时,挂职人员回原单位后要工作进行汇报,由组干科整理汇总后向矿党政汇报挂职人员的相关情况。考察结果将存入人事档案,作为挂职人员评优、评先的重要依据。

目前,该矿已选派了两批12名同志进行挂职锻炼,下一步,将进一步扩大挂职范围。

搭建特殊平台 培育拔尖型人才

今年以来,为进一步培养、激励优秀人才,全面发挥技术人才积极性,营造学技术、靠本领、凭业绩、比贡献的工作氛围,切实把踏实肯干、勤奋好学、默默奉献的优秀职工选拔出来,该矿党政结合实际,精心组织,最终从全矿职工中选拔出第一批十名特殊人才。

为确保选拔公平、公正,该矿成立特殊人才管理领导小组并下设办公室,办公室主任由组干科科长兼任。领导小组办公室负责对全矿副队级(不含)以下在职工,具备该矿五年及以上工作经历的人选进行资格审

查及日常考核监管。

据了解,候选人员需满足五项基本要求及一项能力条件,方可进入选拔程序。选拔流程按队、区(科)党政正职联名推荐,主管矿领导提名,组织考察,党政联席会议研究、投票决定四个步骤完成。全矿特殊人才不超过10名,聘期两年,每年确定、考察一次,每人每月津贴补助2000元。如个人出现违法违纪受到处分;非组织原因,工作岗位发生变动;年度累计2个月未完井下、出勤规定天数或下井、出勤弄虚作假等情形则取消聘任资格。

与此同时,为进一步推进技术创新、成果转化,充分调动工程技术人员的积极性、创造性,积极营造勤学善思、学以致用、学赶比超的良好氛围,该矿还开展了“工程技术人员话安全”活动。活动征集各工程技术人员话安全论文,并组织相关人员对论文成果进行座谈交流。对评选为矿优秀论文的工程技术人员,除予以个人及单位资金奖励外,所在队组技术副队长出现空缺时将优先选用。

通过构建三个平台,该矿初步营造出“人人皆可成才、人人尽其才”的良好局面,建设出了一支质量高、业务精、作风好的强大队伍,为矿井后续高效发展打下了坚实基础。

● 陈蕾 杨靖