

汾西矿业讯 近日,汾西矿业组织召开矿井智能化建设推进会,副总经理韩涛出席会议并提出要求,公司相关部门负责人在主会场参加,各矿井单位相关负责人在分会场视频参加。

会议要求,一要提高政治站位,加强组织领导。各单位要成立智能化建设工作专班,与各业务部门保持沟通交流,理顺业务流程,严格按照时间节点、任务分工全力推进智能化工作进程。二要聚焦目标导向,按时完成目标任务。各单位要坚持服务

一线、服务基层,加快完成项目招标投标工作,要加强智能化人才培养,提升技术人员业务综合素质。各业务部门要履职尽责,做到心中有数,重点明确。三要迅速转变工作作风,统一思想、主动作为、对标一流,积极发挥装备保安作用。各业务部门要明晰责任,加大跟踪督导力度,严格现场考核,逐级压实各单位建设责任,激发各矿井建设智能化的积极性和主动性。

(李超 苏文芳)

答好精益“考题” 交出亮眼“答卷”

——水峪煤业精益化管理工作纪实

李益贤 李超



图为水峪煤业精益化管理项目启动会现场。李超 摄

“我们经过一年来精益化管理工作的持续推进,安全生产水平明显提高,工伤同比下降83%。设备管理方面持续向好,关键设备故障率同比下降62%。我们还通过开展‘5S’管理,打造了24个样板区,重点区域物品目视化定置率达到100%。在成果转化方面,我们推进了16项精益创新项目和368项精益改善提案落地,给水峪煤业带来了强有力的安全保障和巨大的经济效益,预计产生直接效益1500万元,节支降耗2300万元。”水峪煤业党委书记、经理冯云贵信心满满地说。

今年以来,作为山西焦煤精益化管理试点矿井的水峪煤业,在山西焦煤和汾西矿业的正确领导下,坚持问题导向,通过与北京知为先咨询公司深度合作,搭建精益管理体系,严抓精益项目落实,打造精益示范样板,全力推动精益化管理落地见效。

解析“新题” 夯实精益基础

行是知之始,知是行之成。2023年3月4日,水峪煤业召开精益化管理项目启动会,正式吹响了水峪煤业精益化管理工作的号角。他们首先成立了精益化管理项目推进组织机构,构建了“精益办、专业组、队组”三级组织架构,制定了推进实施方案。随后,他们利用微信公众号、推进简报、抖音短视频等“全媒体”宣传阵地,在全公司宣传推广精益化管理理念,营造

精益文化氛围。在北京知为先咨询公司的指导帮助下,他们组织公司部分班子成员和部门负责人开展了三次精益沙盘培训,使领导干部对精益化管理的理念有了更深层次的认识。此外,水峪煤业还举办了精益宣传周活动,让员工切身感受到精益化管理带来的“益处”,激发全员参与精益化管理工作的积极性。

与此同时,水峪煤业结合山西焦煤精益化项目制十项重点工作,制定下发《水峪煤业精益化管理实施方案》,建立了日、周、月例会机制,开展了“走动式”督导。通过实施精益办评价专业组和专业组评价队组的月度两级评价,保障了信息的畅通和过程的及时纠偏。

破解“难题” 打造精益样板

“刚才,张帅‘一口清’给大家分享了危险源辨识、岗位安全操作、防护措施以及岗位职责,大家要认真学习,仔细消化,真正做到入脑入心,在以后的工作中要按章操作,规范作业。”这是水峪煤业智能化综掘队轮值班组长武仁泽在精益班前会上安排部署工作的一幕。精益班前会是水峪煤业精益安全管理中的一项有力措施,它的实施既能让职工了解当班任务情况,又能让职工在分享中增强安全意识。

除了精益班前会,水峪煤业还通过推行“区队长CAPD隐患管理、安全提醒、安全确认四步法”等精益安全管理措施,运用“三位一体”讲述法、“安全分享”“吓一跳”的方法,有效提升了矿井安全管理水平。截至10月份,矿井工伤数量同比下降83%。

在精益现场管理方面,水峪煤业运用“5S”管理法,全面推进“六源”排查治理和不要物排查,规范了现场标识,规划了功能布局,有效提高了空间利用率,也辐射带动了

设备《点检标准》1136则、设备《注油标准》622项。”一系列措施的制定和落实,不仅使点检人员的“五感”点检技能得到明显提升,点检作业更加规范,更使设备的故障明显减少,开机率明显提高。1-10月份主要关键设备的故障率合计0.38%,同比去年下降62.89%,设备配件及设备大修费用综合单耗同比去年下降约13%。

攻克“大题” 激发精益潜能

“经过一年来精益化管理工作的落实推进,我们不断归纳总结,将总结出的精益经验转化为能促进安全高效生产的实际成果,编纂了《5S知识读本》《区域可视化标准》《现场管理标识标准》《安全分享案例成果集》《自主改善成果集》等精益化管理系列丛书,让职工在作业时有所可依,有据可查。”水峪煤业精益化管理部部长李怀瑛认真地跟记者介绍到。除此之外,水峪煤业还推动了16项精益创新项目和368项精益改善提案落地,有力提高了企业管理水平,实现了降本增效目标。

行则将至,做则必成。一年来,水峪煤业在精益化管理工作中积极探索,扎实推进,交出了亮眼“答卷”,为山西焦煤精益化管理工作整体推进打好了头阵,立好了标杆。未来,水峪煤业将铆足劲、加满油,继续答好精益化管理工作这个“考题”,为汾西矿业高质量发展和山西焦煤全面提速建设世界一流炼焦煤企业步伐做出积极贡献。



图为水峪煤业机修加工队工作车间整理改善区域。李超 摄

贺西煤矿:给干部打分为工作加分

汾西矿业讯 “现在队干们跟班更仔细了,时时处处抓安全,班前、班中、班后叮嘱个不停。”

“办事效率明显快了。前两天楼道里堆着一些装修物料,打电话反映给后勤领导,第二天就解决了。”……

这是近日记者在汾西矿业贺西煤矿采访时,员工们的真实感受。

今年以来,贺西煤矿狠抓基层干部人才队伍建设,提升干部工作作风,大力推动基层管理人员月度履职尽责考核,通过给干部打分,实现为工作加分。

该矿成立由矿长、党委书记任组长的考核领导小组,由组织人事部具体负责,对在岗副总工程师、基层

正副职、一二级专员、队级管理人员进行月度考核,重点监督、考核领导干部日常工作中是否存在心态佛系、状态躺平、工作摆烂等10种形态,并由分管领导根据日常工作情况从管理能力、工作作风、工作质量、工作责任、沟通协调5个方面进行打分。

“过去只要守纪律、不犯错,干多干少一个样、干好干坏一个样。现在就是要改变导向,发挥考核区分优劣,激励担当、促进发展的指挥棒作用。”贺西煤矿组织人事部部长郭文斌说。他们强调部门副职由部门正职、分管领导进行双重打分,所有考核结果根据打分情况分为优秀、称职、基本称职、不称职四档,并与月度基础绩效薪酬挂钩。其中基本称职的兑现90%;不称职的,当月基础绩效薪酬核减30%。

不仅如此,考核结果还会在每月全矿总结会上通

报,目的就是让不称职的管理人员出汗、红红脸。管理人员纷纷表示,这不仅会扣钱、丢脸,还会成为大家议论的焦点。

据了解,有部门副职因为汇报材料里的数据没有核实到位给评审工作带来了影响,被评为不称职后,专门到组织人事部进行学习培训。这让各级管理干部深受警醒:任何工作都不能马虎,否则三次被评为不称职就会降职、停职、进而待岗。

这些强化管理人员履职尽责的硬核举措极大地促进了贺西煤矿干部作风转变。“在岗态度正、在现场行动快、在状态效果好、在路上作风优”在干部队伍中蔚然成风。原来是干部怎么干,群众怎么看;现在是干部带头干,群众跟着干。安全生产、精益管理等各项工作有条不紊、持续跟进,为矿井高质量发展注入了无限动力。

(来源:山西焦煤官微 作者:卢俊婕)