

白庄矿辅助运输成功应用“单轨吊”

3月26日,来自肥城矿业集团公司各单位的生产技术管理人员云集白庄矿的井下,亲眼目睹了该矿为提升辅助运输能力而引进的单轨吊车带来的好处。

今年以来,肥城矿业集团公司白庄矿立足生产实际,大力实施科技兴企战略,采取引进、联合实验等多种方式方法,积极推广应用安全生产新技术新装备,在-430水平7800采区和8800采区应用DX60“单轨吊”获得成功。DX60“单轨吊”学名DX60防爆特殊型蓄电池单轨吊车,是一种多功能、高效率、多用途的井下辅助

运输设备,该吊车行驶于悬吊单轨系统,不受底板条件限制,具有良好的通过能力,能够完成井下设备的吊装和运输工作。这种吊车的应用,解决了传统地轨运输方式占用人员设备多、效率低、劳动强度大、受巷道变形影响严重、维护量大等诸多问题,减轻了人员体力消耗,减少了运输环节,提高了运输效率,有力地改善了运输作业环境,避免了传统地轨运输工具断绳、脱钩、翻车、跑车等现象,安全系数大幅提升,为矿井安全生产提供了坚强保证。

(徐前进)

滚滚乌金耀青春

——记平煤集团公司劳动模范金志元

□ 张 永

金志元,内蒙古平煤集团公司元宝山露天煤矿采矿运输部运输队队长。1991年,他从平局技校毕业后就分配到刚开工建设不久的元宝山露天煤矿,近20年来他一直与采区坑下重型汽车打交道,积累了丰富的重汽驾驶、使用维修和现场管理经验,成为“元露”采剥运输战线上的带头人。

他所在的运输队有着特雷克斯TR100—91吨矿用自卸车及本重68吨重汽等大型设备26台,负责着元宝山露天矿采剥运输任务。2009年全年剥离运输完成7247万立方米,出煤运输完成2192万立方米,提前一个多月完成了采剥运输任务,创造了“元露”运输史上一个个奇迹,为元宝山露天煤矿完成煤炭产销960万吨目标做出了突出贡献。

要想成为一名出色的基层管理者和培养出一支善于打硬仗的职工队伍,绝非易事,这不但需要管理者自身要有很强的工作水平,而且必须具备熟练的业务管理能力。近20年来,金志元路遍了“元露”采区方圆12平方公里的每一个生产角落,各种设备分布地点、安全性能、工作效率都了如指掌,运筹帷幄。管理在于严格的制度和强有力的执行力。金志元雷厉风行地制定出台了《运输队劳动纪律管理制度》、《运输队安全管理办法》、《运输队成本考核办法》以及《运输队工资分配细则》,实施了重汽运输单价考核、生产工长按运输量考核、干零活按工时考核的有效机制,极大调动了职工的生产积极性,使运输产量一年一个新高。

面对日益艰难的作业条件、严重老化的生产设备和沉重的生产任务,作为运输队队长的金志元,积极应对,与其他生产工长分析现状,研究对策,根据自己多年的工作经验提出许多合理化建议,确定切实可行的工作

方案。首先,他狠抓设备的出动率。每天早晨交接班时,都要详细了解各设备的状况,对设备的出动情况做到心中有数。布置完工作后,他要亲自到维修现场了解设备的维修情况,并积极联系急需解决的问题,合理安排检修,使设备得到合理充分的运用,最大限度地保证设备的出动率。其次,作为生产具体管理者,他每天都出现在生产作业地点,协调调度设备,科学合理安排生产,努力提高设备效率。同时,针对每台设备都是单人单机作业的特点,每天都同生产工长、安检员对每台设备进行日检和点检,对主要作业路段和作业地点的安全土挡、路面平整度、破碎站以及排土场情况及时进行检查,保证运输设备安全运行。第三,他非常注重安全生产和质量标准化工作,从每台设备的车容、车貌抓起,从处理油污和漏油这些细小问题入手,防微杜渐,使全部设备的车容车况有了很大改观。他每天在班前开展安全工作“六必讲”和班中行为观察,班后总结,根据当班生产实际,及时制定安全交底书,使每名工友都了解了自身所处的工作环境、安全状况及应对措施,真正达到了安全细节管理。

加班加点对金志元来说是常事,遇到抢修任务,他都出现在现场,合理高效地安排指挥生产。办公室里几乎看不到他的身影,工友们看到他每天疲惫不堪,从心里由衷地敬佩。

年复一年的工作中,金志元几乎没有节假日,没有星期天,在自己平凡的岗位上,辛勤耕耘,努力工作,取得了一个又一个的成绩:连续3年被评为平煤集团公司“安全先进个人”荣誉称号,连续多年被评为矿先进生产者、矿优秀共产党员,2009年度荣获平煤集团公司劳动模范。在成绩面前,金志元没有停滞不前,而是更加地努力工作,就像那地滚乌金,无怨无悔地为元宝山露天煤矿美好的明天奉献着自己的光和热。

红豆太湖创新考核制度提高工作效率

自红豆集团卓越绩效工作启动以来,记者发现,流动红旗悄然走进了太湖公司各工厂的车间。“每个工厂每周都要对各班组进行现场管理推进工作的检查,并将流动红旗授予现场管理工作成效最显著的班组,同时给该班组的每个成员一定的物质奖励。这极大地调动了生产一线工人参与卓越绩效推进工作的积极性,各个工厂都形成了一种‘比、学、赶、超’的良好氛围。”随同记者一起探访车间的太湖公司卓越绩效小组组长顾建强一边指着挂有流动红旗的班组,一边向记者介绍。

记者看到,该班组的工人们都正在埋头专心工作,但是地面上没有出现任何制衣的边角料碎片,辅料也整齐地摆放在固定位置,摆放区域都没有标识。其实,流动红旗制度只是太湖公司推进卓越绩效工作中一个小小的举措,创新的考核制度才是他们工作效率节节高升的制胜法宝。

去年9月,根据集团公司卓越绩效办的要求,太湖公司9个生产实体各自迅速推选卓越绩效推进小组组长,形成了全公司由上至下卓越绩效推进管理的四级体系。同时,为使卓越

绩效的推进工作落到实处,督促各三级企业提高现场管理的水平,太湖公司还建立了一套独特的考核体制。考核制度采取评分制,满分为100分,每月审核一次,以9个生产实体为单位,考核的内容为计划管理、例会和培训管理、现场管理检查情况三个方面。

计划管理包括各三级企业应根据太湖公司每月的卓越绩效推进计划,在3日内制定本企业的月度计划,并分解至周计划,落实到班组个人,同时还应将此实施计划汇同上月的推进工作总结上报公司卓越绩效推进小组。若各三级企业不按时上报现场管理工作计划和总结,每天扣2分;实施计划不符合写作要求的,每天扣2分;车间不能按实施计划有效地实施各项工作的,每出现一项扣1分。同时,为督促卓越绩效推进,太湖公司和旗下三级企业还分别建立了卓越绩效管理例会制度,下达上级工作精神,总结一周工作中的问题点和难点。每次例会的参会情况也成为卓越绩效管理考核的一个方面。除此之外,现场管理检查情况也是考核的重要内容。员工利用班前班后5分钟进行自检,部门做好日检工作,工厂对每个车间每周检查一次,公

司则对各生产实体实行月检。检查的结果在车间的看板上予以公布,对问题点进行曝光,并在公司周例会和晨报会上进行通报。三级企业未建立检查制度的,每发现一次扣5分,未按时进行检查的,每次扣2分,检查问题未及时调整的,每项扣1分。每到月检查考评结束后,太湖公司卓越绩效推进小组再将9个生产实体的总成绩进行核算,按照分数的高低进行排名,排名垫底的企业要受到2000元的处罚,而这笔处罚金又将作为奖金奖励给得分第一的企业。此外,如果公司在检查中,每发现一处要求整改的问题点再次出现,三级企业则将被罚款200元。

正是缘于这样独特的创新考核制度,太湖公司的工作效率不断提高,现场管理井然有序。太湖公司的产品主要是针织或梭织服装,棉毛类的粉尘是生产现场的一大公害。“每次开工还没多久,机器上就积了厚厚的一层粉尘,但是现在你看,什么都没有了,非常干净!”顾建强边说边用手在机器台上擦了一下。以前周转箱、垃圾箱和边角料箱都没有设定摆放标准,现在工厂规定生产现场不得留有私人物品,并对各筐设立了摆放标准后,筐里只

摆放了规定的东西,不仅提高了工作效率,还美化了车间环境。“我们原来成品和半成品都堆放在地上,有的甚至堆放在过道上,不仅影响了产品质量,还堵塞了过道,阻碍了流通,降低了工作效率。”顾建强笑着指向过道,“而现在你看,堆放得整整齐齐,多清爽啊!”此外,现在大到小推车、原辅材料、生产机械,小到工人的生产工具、文具、办公用品,每样都分类摆放,予以标识,大大节省了工人寻找工具的时间,极大地提高了工作效率。提到现场管理给自己带来的好处,内衣三厂的张师傅都笑得合不拢嘴,“起初,公司让我们配合卓越绩效推进工作,我就觉得自己的活都干不完了,又多出这么多事,挺烦的!但是现场管理推进后,我发现找工具至少节省了半个小时。”

尽管卓越绩效推进工作取得了很大的实效,顾建强显得很谦虚,“我们在推进工作中还存在许多问题和不足,管理水平还有待进一步提高,2010年是集团的卓越绩效推进年,我们一定以此为契机,努力工作,为提高集团整体的绩效做出自己的贡献。”

(王晓宇)

江西中烟部署 2010 年技术研发工作

近日,江西中烟工业有限责任公司召开2010年技术研发中心工作会议。会议的主要内容是深入贯彻落实2010年公司工作会议精神和公司总经理郑伟对技术研发工作的有关要求,总结2009年工作,安排部署2010年工作任务。

会议全面总结了2009年技术研发工作,客观分析了当前技术研发工作面临的形势和挑战,重点对2010年技术中心工作布置了七个方面的主要任务:一是要在创建创新型企业上取得新的突破。二是要在创建高水平技术研发平台上取得新的突破。三是要

在产品研发创新上取得新的突破。四是要在核心技术研究上取得新的突破。五是要在完善技术创新机制和项目管理上取得新的突破。六是要在建立以“金圣”品牌为核心的原料保障体系上取得新的突破。七是要在技术中心内部管理上进一步提升水平。

会议还分别对技术中心2009年度绩效考核、综治、安全先进集体及中心先进个人进行了表彰。会上,技术中心领导同各部门负责人分别签订了绩效考核、综治工作、安全工作责任状。

(刘 健)

高歌猛进 化危为机

——南屯矿和谐发展侧记

□ 杜长芬

2009年,山东南屯煤矿领导班子携全体职工迎难而上,化“危”为“机”,变压力为动力,圆满完成集团公司下达的各项任务,胜利实现了对矿井发展“瓶颈”上的新突破。今年全年预计完成原煤产量367万吨,商品煤产量363万吨,洗精煤产量140万吨,掘进进尺22294米。

坚持安全发展铺就安康路

“你是家中的梁,你是妻子的天,你是儿女的山,你一定要把好安全这道关。”在南屯矿,从井下到地面,从井口到文化长廊到地面工业广场、街道、社区,亲切温馨的安全标语随处可见。一声声安全嘱托,一句句劝诫祝福,烙在职工的心上,营造出浓郁的安全氛围。

“没有安全,企业就没有发展。安全是职工最大的福利!”南屯矿领导班子拓展“四自”预控安全文化“1356”模式,构建矿井、区队、班组、个人4个层次子文化系统,形成了自上而下、层层联保、全面覆盖的预控体系。形成了“安全责任状—双向安全承诺—全员安全抵

押—定期安全述职—安全问责—安全绩效档案”和“下井前安全宣誓—开工前安全评估—现场安全确认”的管理闭环。

矿井安全宣传教育结合季节特点,有针对性地开展“五反”、“九查整治”、“打非治违抓责任、严细预控保安全”、“三反三查活动,营造决战强势氛围,确保全年目标任务实现”等主题教育,通过精算“五笔账”、亲情感化、五网互动等形式,营造了强势安全氛围;严格实施“四五级”联动培训,井下区队全部配备多媒体教学设备,投入100万元建设实训基地,今年以来,组织各层次学习培训1710余人次;实训基地投入使用,培训特种作业人员670人次。组织5000余人次参加安全应知应会知识考试,1500余人次进行安全确认集体会操演练。

科学发展实现可持续发展

认真梳理影响和制约矿井科学发展的突出问题,破解发展难题,矿领导班子成员确立调研课题16项,基层单位形成调研报告59篇、分析检查报告54篇,提交发展建议书210篇。通过广泛深入地调查研究和深刻全面地分析

检查,探索出了实现矿井可持续发展的新路子。

坚持科技创新,提升矿井核心竞争力。今年,这个矿组建薄煤层机械化采煤队,强化业务培训和技术攻关,创新实施厚薄煤层边角煤层安全高效开采技术,实现了矿井高水平均衡生产。开展循环经济课题研究,编制《南屯矿循环经济园发展规划》,制定环保节能对标管理办法,改造供暖系统,实施热电网联供,矿井被确定为煤炭工业首批节能示范企业试点单位,余热余压利用项目通过国家财政奖励项目审核。去年以来,拨专款61.9万元,对75项科技成果、50项技术革新成果、13项现代化管理成果进行了表彰奖励。其中3项获国家实用新型专利,1项获国家发明专利,2项被中国煤炭工业协会和省科技厅评定为具有国际先进水平。

坚持节能减排,挖潜增收。这个矿深入推进“四大”活动,制定了“控支出、降成本、提效益”23项经营管理配套办法,与去年相比,可控成本费用降低10%,可控管理费用降低30%。实行材料管理现场督察制度,加大材料循环复用力度。今年以来,对各类废旧材料、设备实行井下回收、上井分拣、处理前三次过滤,完成修旧利废产值910余万元,同比增加5%。大力提质增效,优化产品工艺,增加经济效益3000多万元。系统推进“三零工程”,精煤万吨含杂稳定在1公斤以下,实现了零投

诉、零异议。积极开展节支降耗、技能减排效能监察,提出整改建议20余项,增加经济效益1452.6万元,挽回和避免经济损失96.4万元。今年以来,17项节能减排指标全部超额完成,同比节约标准煤2100吨。

坚持和谐发展打造民心工程

这个矿领导班子始终把关注民生,让职工群众得实惠作为企业发展的出发点和落脚点,进一步完善了职工代表巡视、提案限期办理和督察督办制度。今年以来,职代会提出的9项提案、职工代表巡视中提出的46条意见建议全部得到了有效落实。及时化解劳动争议,设立“三违”仲裁办公室及职工投诉小组,实施“交心会”制度,做好人文关怀和心理疏导,不断深化ISO9000矿务公开体系。矿井被评为济宁市市务公开民主管理三星级单位、山东省煤炭系统劳动关系和谐企业。

该矿制定《领导干部与困难职工家庭结对帮扶有关规定》,重新调整帮扶对象,全矿325名副科级以上领导干部与116户困难职工结成帮扶对子,领导干部自掏腰包6万余元走访帮扶。矿被两级公司评为扶贫送温暖先进单位。组织“2009年金秋助学奖学金”发放仪式,对符合矿助学奖学政策的111名职工子女进行28.78万元资助和奖励。

在职攻读工商管理硕士博士学位

拥有全球认可的硕士博士学位,展现中国中高层管理者的学识魅力和人生及事业航标

【CAU 硕士博士学位班 致力于凝聚中国中高层实力人士和管理精英】

中国教育研究会引进 California American University 工商管理硕士博士学位项目,旨在培养中国现代化建设和国际化发展所需的工商管理高级精英人才,并与北京大学、中国人民大学、首都经济贸易大学、东北大学、国家人事部(人保部)中国高级公务员培训中心、中国经理人联合会等的相关部门合作,并经四川、陕西、辽宁、湖南、山西、哈尔滨、佳木斯、安阳等省(市)的组织人事部门批准举办。该项目中国校友会已凝聚了数千名中高层人士和管理精英。

【CAU 硕士博士学位班 致力于使中国学员在职攻读并获得硕士博士学位】

California American University 工商管理硕士博士学位课程融合了国际工商管理界新的理论和实践研究成果。课程学分和论文指导与答辩,在一至两年内通过在职学习和节假日集中授课而完成,论文经中国学术委员会和答辩委员会专家指导并答辩合格,即授予工商管理硕士博士学位。California American University 硕士或博士学位全球认可,并在国外移民时享受硕士或博士学历学位计分。其学位经美国加州州政府认证公证、中国有关部门认证公证、中国人事部(人保部)国家人才库高级人才资格备案登记后,作为聘任、晋升、职称评审等的重要依据。还可申请全球国际认证与注册协会的国际高

级工商管理师资格认证。

【CAU 上千名中国学员校友中的部分学员校友】

中国测试技术研究院院长、中国中纺集团副总裁、中国九冶建设总经理、中国阳光投资基金董事长、中国武警总医院院长、中国网通安徽公司总经理、中国宝业集团副总裁、中集建设集团南方公司董事长、广东省人大副秘书长、山东省法制办主任、大连工商行政管理局局长、捷众投资集团董事长、东风扬子江汽车(武汉)总经理、深圳时代财富集团董事长、湖北泰跃集团副总裁、胜利油田发电厂党委书记、江苏长博集团董事长、台州农科研究院长、山东路桥集团总经理、河南信房集团董事长、太原青龙事业集团董事长、新疆创天集团董事长、武汉公交集团董事长、重庆国际复合材料董事长、重庆索特星博化工董事长、四川福康建设集团董事长、成都华神集团董事长、成都飞机工业集团医院院长、攀枝花光华集团董事长、广西润松投资集团董事长、云南省第一人民医院院长、贵州百花医药集团董事局主席、抚顺矿业集团董事长、山东恒星集团董事长、甘肃建筑工程总公司总经理、黄淮海投资集团董事长、霸王国际集团董事长、天津歧丰集团董事长、德州品华集团董事长、天津现代集团总经理、河北千山事业集团董事长、万事利集团副总裁、宁波港集团副总裁、山东春申集团董事长、香港百陶集团董事长、维迪阿投资银行董事长、华夏银行直

属部总经理、内蒙古信安投资集团总经理 ……

具有 3 年及以上中高层管理履历和相应业绩者均可报名,经学术水平和工作业绩评估合格即予正式录取

请向 California American University 中国硕博(成都)索取《报名申请表》

电话:028-68230686、86679136

传真:028-86671520

California American University(也称“加州美国大学或加利福尼亚美洲大学”)是美国教育文化基金会(U.S. Education & Culture Foundation)直属正规大学 (美国加州州政府教育部 www.bppve.ca.gov、美国联邦政府移民局 www.ice.gov、大学 www.calamuniv.edu),总校位于美国加州洛杉矶阿罕布拉市,校园环境舒适优美,现有 2000 多名在校生及数百名毕业于全球名校的博士级教授。学员以美籍为主且大都是工商界的高级主管与精英,还有中国大陆及港澳台和全球数十个国家的国际学员,其中不少学员已在本国政府身居要职或担任工商及金融高级主管。