

让“安全基因”扎根班组

《人民日报》有篇文章这样说,安全责任由上到下层层衰减,这会导致安全信号从上级传到班组最终减弱。当前,整个社会都在倡导体面劳动,作为创造社会价值的班组,如能让“安全基因”在班组中扎根,实现安全零伤亡的目标,工人岂不体面?

让“安全基因”扎根班组,就要彻底从观念上转变,从考核上改变思路。要牢固树立不抓、不落实好安全,就没有收入。河南煤业化工集团董事长陈雪枫有一个鱼饵理论:“需要什么就考核什么,考核什么就能得到什么。”要真正做到安全,唯一的渠道就是让员工在抓安全中得到实惠、尝到甜头,由被动专为主,由粗心变细心、用心,做到人人要安全,人人抓安全。要打造本质安全型矿井。

让“安全基因”扎根班组,就要使班组成员“安全责任增压,安全效能增强”。安全责任不能简单的从上到下一级一级变小,而是要落实到具体岗位上,不断加重责任感。在班组打分中,不能简单的将生产任务作为打分的唯一依据,要考虑作业质量,能否按章作业完成任务,而冒险、蛮干、盲目等违章完成的,不但不能得高分,理应受到批评甚至处罚。对于那种提醒安全员来了,大家注意,别让抓住了的班组长应该坚决更换。只有这样,才能正确引导班组成员由不重视安全转变为我为安全我受惠,我安全我体面。

让“安全基因”扎根班组,关键是消除现场隐患,规范作业行为,将事故消灭在萌芽状态。抓好“现场双基管理”等于抓住了安全管理的关键。可以将双基内容量化成质量标准化得分,将职工的操作技能、应知应会及班组的隐患率、三违率进行指标考核,每月对区队长、班组长进行一次业务考试和综合素质考试。划分合格、良好、优秀三个级别,通过认证给予相应奖励,否则给予相应的处罚。

让“安全基因”扎根班组,还要抓好正反激励。对于违章生产,不能简单处罚,要加强后续管理,帮助班组成员找到纠正错误的方法或彻底改掉不良习惯。简单处罚容易对安全管理工作引发抵触心理,激励则会产生对安全管理的认同感,更能激发员工的内在积极性。鼓励职工加强安全知识学习,采取灵活的方式,奖励学习好的职工;鼓励职工不是简单地发现隐患,而是彻底解决隐患,解决隐患,就给予相应加分。建议处理一条隐患,比进一米进尺,出一吨煤得分还要高,树立“搞安全能挣钱,搞好安全能多挣钱,不搞安全不挣钱”的思想。通过正向激励措施,最大程度调动职工学习安全知识、处理隐患的主动性和积极性。(苏静)

石台矿：“两严两重”打造金牌班队长

今年以来,淮北矿业石台矿强力推进班组建设,推行班组自主管理法,严选拔、严培训、重能力、重激励,以考核为统领,打造一流班队长队伍,服务企业安全发展需要。

严选拔。建立优胜劣汰和责权利统一的动态管理机制,科学合理选拔和使用班队长,增强班队长的责任心、事业心和班组凝聚力、战斗力,实现安全生产管理的整体重心下移。年初,制定了《石台矿关于加强班队长队伍建设的实施办法》,在采煤系统首推班队长公推直选试点,组织、安

监、工会、纪委按照职工推荐、组织考核、科区党政联席会议研究决定的程序全程监督,无记名投票选举基层单位班队长。综合考评班队长素质,内容涵盖班队长人选的安全履历、公信用度、安全生产管理水平和专业技能,选拔过程公开、透明,班组职工全员参与,投票数不低于该班职工总数的80%,当选者得票率不低于选票总额的50%,否则,不予任用。

严培训。以提高现场管理水平和能力为核心,扎实开展多层次、多专业教育培训。培训实行点名不到扣

制,培训课程设置斜巷运输、顶板管理、职工队伍建设等十门课程,培训教师由各专业副总和具有高级职称的专业技术人员担任。培训结束后闭卷考试,获得《井下班队长上岗资格证书》方可上岗,不合格者降级使用。除班队长集中脱产培训外,该矿还采取班队长走出去、学进来的交流方式,对照标杆找差距,把培训转化为现场管理能力。

重能力。班队长对危险源有一定的识别能力和预见力,能针对性地提出预防方案,作出最为科学合理的工

作部署,突发险情面前,有镇定的组织能力,帮助职工脱离危险区,选拔任用的班队长都具有5年以上现场管理经验和处置突发危险的能力,关键点、特殊部位险情和难题的解决始终冲在最前。该矿还加强班队长亲和能力建设,班队长做到对每名职工家庭状况、思想动态了如指掌,保证了职工队伍的稳定和班组无隐患人。

重激励。提高班队长政治上、经济上、荣誉上的待遇,让班队长有冲劲、有盼头。政治上,将班队长纳入矿井管理人员之列,作为科区级后备干部和党

员纳新培养对象,作出突出贡献的,优先入党、提干。经济上,采掘单位班队长工资按本班队职工月平均工资的1.5倍支付,辅助单位按在册人均得分的1.3倍支付,并设立采掘班队长井下津贴和奖金制度。荣誉上,设立金牌班队长奖项,季度考核评选,在评优、评先、旅游、休养、学习深造等方面优先。

该矿还加强班队长安全管理职权、生产组织职权、考核分配职权建设,为打造一流班队长队伍和较好发挥兵头将尾重要作用,创造了良好的企业环境。(高矿)

“金牌”班组长李强

山东新矿集团华丰煤矿快四队综掘班班长李强,恪守“安全第一,生产第二”的安全理念,加强班组建设,强化质量管理,搞好技能培训,抓好活动载体,调动了职工工作的积极性、主动性和创造性,实现安全生产1200天。他所在的班组被评为集团公司“金牌班组”,他本人被评为集团公司“金牌班组长”。

加强班组建设。班组管理严格做到“三到位”。一是交接班前安全质量验收到位,为下一班安全生产创造良好环境。二是班中安全巡检到位,根据

现场及时调整施工程序,对突发的安全隐患根据整改措施及时进行整改,确保了安全生产。三是班后质量评估到位,班后及时对安全状况、规格质量等进行检查验收,填写安全隐患排查表,提醒下一班需要注意的安全事项。

强化质量管理。一是充分利用班前班后会,组织全班职工学习集团公司及矿安全质量标准化文件精神,提高了职工的安全意识。二是将质量标准化纳入“安全隐患排查”中,实行闭环管理,班班落实责任人,全面提高环境质量、系统质量、规格质量和人

的行为质量。改变了以往质量标准化工作应付上级检查,使质量标准化工作真正转变成班组自主抓、自我管,最终实现质量标准化工作日常化、规范化、精细化的目标。

搞好技能培训。加强新分技校生和农民工的安全技术培训,一是“结对子”进行传、帮、带。让技能人才与新分职工“结对子”,言传身教,指导作业,在生产任务不紧张的情况下,提倡“老师带着徒弟干,徒弟动手老师看”的做法,培养新工人的实际动手操作能力;二是利用业余时间,围

绕矿有关安全文件和岗位工种的操作行为准则进行导师带徒培训,并坚持以导师带徒培训为基础,以现场操作为重点,注重从思想上引导、从行为上规范职工的安全意识和操作水平,夯实了班组安全生产的根基。

抓好活动载体。紧紧围绕矿开展的“和谐班组建设”及“技能大赛、导师带徒、手指口述、五小创新”等活动,教育引导职工,让职工切实感到开展好每一项活动都是搞好班组安全管理的有效手段,达到了真抓实干有效,常抓常受益的目的。(王连鹏)



“王牌队”再树标杆

6月30日,淮北矿业桃园煤矿岩巷掘进“王牌队”——基建一区1队连传喜讯:当月进尺130米,刷新了该队保持的淮北矿业岩巷掘进单进纪录,杜绝了轻伤及以上安全事故,向“安全月”献上了一份沉甸甸的厚礼。

据队长曹军透露:“技术练兵保运转,优化组合提效率,严格确认保安全”是该队的“制胜法宝”。为此,矿上专门送去了贺信和慰问品,并号召全矿182个班组向“标杆队”学习。看,全队职工摩拳擦掌,决心下月再攀高峰。孔军 摄影报道

班长陈松贤的管理魅力

综采一区生产二班班长陈松贤,带领班组连续荣获“五好”班组、“红旗”班组、“四无”班组称号,多次受到嘉奖,在淮北矿业朱仙庄煤矿“队建办”成为一名红人。该区书记刘虎介绍说:“陈松贤班的职工都不愿调离这个班,而其他班职工都想进陈松贤班。不是他长得帅,是因为他管理得帅。”他的吸引力究竟在哪里?

善于用人

在陈松贤眼中职工内、外向性格特点,也是分配工作的一个切入点,活泼多动、沉默寡言两类职工安插在不同的岗位。他的分配思路是:如同一把钢刀,不能都担任刀刃的角色,谁做刀刃、刀背、刀把,都要有分寸。这种安排让职工感到自己的位置在班组中很重要,也易于接受。他会从职工平时工作表现选拔、培养一些有主见、做事心细的外向职工担任拨头,能带领职工独立处理常规作业及过程中一些突发事件。这些担任他左

右手的拨头,常常通过对煤壁、支架管理及部分工作细节的管理,交出让他满意的成绩单,证实了陈松贤独到的眼光。有时其他班需要班长,都刻意从他手下职工中来挖掘。

善于赞扬

担任11年班长的陈松贤,从别人简单粗暴、大喊大叫式的强硬班长作风中,逐渐走出了自己儒雅的班长风格。他从不吝啬去夸赞别人,哪怕是细微的优点。他主张以表扬、奖励为主,但处罚也从不打折扣,并且班班奖惩兑现。这个班受表扬的人远远大于被处罚的人。他采取这种不伤职工自尊,以激励穿行岗位的工作作风,让许多职工如沐春风,并充分调动职工工作潜能。有位职工说:“在这个班不被奖励就等于是处罚。不想落后,就得把工作干得标准、漂亮。”

善解心结

陈松贤认为:“管人不如管心。管

理得好,职工爱走‘上坡路’,反之,工作阻力非常大。”有一次,他亲眼见到一位职工跨越皮带机,没按安全规定走过桥。针对这种“明知有危险,偏向险中行”的做法,当即给予处罚。这位职工对陈松贤没有放自己一马,十分不满。陈松贤将处罚理由一二三摆出来,让他心悦诚服,并明白了“井下事故我们出不起”的道理。班中有位和陈松贤关系很“铁”的职工要求调动岗位,被拒绝感到郁闷。陈松贤当着很多人的面开导他说:“以你的能力和经验,在这个岗位让我很放心,换别人来干这个活我没有把握。我们关系好,你就该帮我干好这个位置。”他用真诚驱散这位职工郁闷的阴云。

善于透明

“一碗水端平”是陈松贤管理态度。工作上管理的事他喜欢放在桌面上,不搞暗箱操作。记分册上加、扣分项目,始终公开,一日一清,不循私,不偏向。“谁某月某日,梁子、柱子正规

有劲,支柱成线,达到标准,加分;谁某月某日,陷底,垫底没到位,扣分。”都记得十分详细,谁有疑问可以随时提出。陈松贤认为职工是来挣钱的,就让职工每一块钱都挣得明明白白。

善盯现场

“这儿要加防倒绳!”、“甯长钢梁,必须用棕绳拴好,防止支柱打滚。”、“单腿U型卡要改双层卡。”紧盯生产现场,紧盯关键部位,紧盯疏漏细节,是陈松贤坚持的原则。他的口袋始终装有皮尺和拉线,依靠这两件东西来检查、验证工程质量是否达到标准,“皮尺和拉线”可是铁面无私、说一不二的家伙,职工要想不栽在“皮尺和拉线”测检关上,只有从工程质量上精益求精。

班中职工不论生活还是工作出现困难,陈松贤都会伸出热情的手帮助他们,和职工们建立起兄弟般的关系,他那套独特的管理方法征服了职工们的心。(杨震)

新安矿班组建设突出“四字”管理

河南义煤集团新安矿不断创新和改进班组管理新思路、新方法,在班组安全建设考核中重点突出严、细、实、情“四字”管理,打造了一支生机勃勃、敢打硬仗的基层队伍,为矿井安全生产奠定了坚实的基础。

突出一个“严”。该矿在下发的班组安全建设实施办法中,明确规定:矿班组安全建设领导小组成员,对日常检查考核中发现的班组各类安全隐患,坚决做到讲原则、不护短,敢“唱黑脸”,以“三铁精神”一抓到底,问题得不到解决不撒手。坚决杜绝“搞变通、打折扣”的不良苗头,特别是对涉及到安全措施落实问题,严格遵照执行,做到不走样、不变味。

强调一个“细”。该矿在检查指导班组建设过程中,要求各区队班组在班前会上,要提前让职工知道当班工作要点和危险点,从“质”和“量”上提出明确要求,让职工做到心中有数。现场工作中,当班区干和班组长要紧盯生产现场与薄弱环节,对重点岗位要时时监控、处处留心。如在“手指口述”安全确认法的执行上,班组长必须注重班前检查,班中督察、班后小结,杜绝操作上的失误。对突发事件和临时工作,要制定有针对性的办法和措施,真正构筑起安全管理层层防线。

狠抓一个“实”。比如运输队点多面广,安全隐患集中。因此要求班组与区队签订安全责任状,把工作的各个环节落实到班组成员。于此同时,建立配套的激励和约束机制,使班组成员整体素质不断提高,确保在关键环节和关键时刻能及时发现问题。在记分管理上,严格按照矿上的考核标准,将高分向苦、脏、累的一线岗位倾斜。

落实一个“情”。随时掌握职工思想动态,对情绪不佳以及“满、懒、疲、散”人员等重点监管,合理安排;对违章蛮干、不听指挥人员做到动之以情、晓之以理;对生活有困难的人员,做到常“家访”、送关怀,稳定职工思想情绪,凝聚班组合力,进而达到班组安全的目的。(黄海新)

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界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,并在海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、台州农科院院长、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长、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、德州晶华集团董事长、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城市,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。