

梁宝寺能源： 班组建设 亮点频现

今年以来，梁宝寺能源公司不断加强基层建设，夯实班组管理，在班组建设上狠抓薄弱环节，有效地激发了基层班组活力，班组建设亮点频现。

抓好基层民主管理工作。该公司工会进一步统一规范了区队队务公开牌板和内容，特别要求各基层区队干部员工工资及各类奖金张贴上墙，使员工、班组都能够看到自己的工作和收入是否成正比，队务公开“晾”在员工心里，员工的干劲逐日攀升。

严格班组长的任用与培训。为发挥好班组长“兵头将尾”作用，该公司给班组长授权、授责，使班组长有管理权、指挥权、分配权、组员聘用权。同时，该公司安全培训中心专门聘请专家为班组长授课，认真组织开展班组长培训工作，每月定期为班组长“充电”。今年以来，共举办班组长培训班6期，720余人次接受培训。

开展班组安全生产竞赛和签订师徒合同。该公司认真开展了形式多样的班组劳动竞赛活动，工会在加强严格考核的同时，从资金上给予资助。今年以来，通过开展各类班组劳动竞赛，共评出优秀班组40个，有13名金牌员工、88名银牌员工分别与114名中、初级员工签订了师徒合同，并制定了详细的考核制度和奖惩制度，提高了采掘职工的劳动技能，收到良好效果。(魏俊泉 盛文坛)

“安全点子”班长 范海良

45岁的范海良是冀中能源邯矿集团郭矿公司百万吨采煤队采一区生产班班长，工作中的他有头脑有见解，他深知班长带班不能凭满腔热情去蛮干，在安全生产上要有“点子”，多动脑，勤动手，随机应变，心中有数。

1276面是郭矿公司建矿以来最大的综采工作面，储量超百万吨，工作环节多、变化大，要在保证安全的前提下搞好生产并非易事，这就需要现场带班的班长充分发挥作用，妥善处理。1276面初采初放期间，顶板压力大，个别支架有串液漏液现象，初撑力达不到要求，安全上存在隐患。范海良经过仔细观察，发现大都是单向阀的“O”型圈损坏，经过现场处理，支架初撑力都达到了24兆帕以上，保证了机组安全推进。7月上旬，工作面过断层，安全生产受到威胁，他及时采取移架接顶等办法控制顶板，防止顶板因破碎漏气，支架不能有效接顶而发生安全事故。同时，对全岩部位，采取打眼放震动炮的方法减少煤机截割阻力，保证了安全高效生产。1276面开采以来，范海良带领全班职工想办法、“出点子”，排除疑难点，在处理时从没出过任何事故。(程矿生 乔瑞波)

“金牌蓝领”白念勤

□ 张雯 张伟

在刚刚召开的安徽淮北矿业孙疃矿第二届科技人才表彰会上，促运一区机电队队长白念勤荣获本届表彰会上唯一“权威技工”称号。矿长、党委书记亲自为他颁发荣誉奖杯、5000元荣誉奖金及一台笔记本电脑，在今后两年中，他每月还将享受500元的荣誉津贴。白念勤也因此获得了“金牌蓝领”的美誉。

今年49岁的白念勤，参加工作32年来，一直从事矿井机电维修工作，是名副其实的“老机修”。2005年初，白念勤调入孙疃矿机保科担任运转队队长。那时的孙疃矿正值基建期间，各项工作千头万绪。运转队主抓矿井“四大件”工作，负责全矿抽、压、排、绞四大固定设备的正常运转和日常维修工作，而新组建的十几人的机电队伍中青工人数就占3/4，随着生产工艺的不断更新、改进和全面

升级，如何提高青工的业务技能，让他们尽快地担当重任对于白念勤来说已是迫在眉睫。

工作中，白念勤带着青工紧盯现场，紧盯生产关键环节，“手把手”地教他们如何发现问题、判断问题和解决问题。对个别青工，白念勤是不厌其烦地解释，直到听懂为止。班前会上，白念勤通过点名表扬的方式表扬该青工爱学习、勤钻研的精神，以激发更多青工的学技热情。他督促经验丰富的老师傅与青工签订“师徒合同”，充分发挥师傅传、帮、带的作用，以赵辉、徐夫超等为代表的一批优秀青工迅速成长起来，成为大家公认的“技术大拿”。2005年年底，白念勤根据多年工作实践，对主、副井钢丝绳法大胆创新：传统做法是用4台10吨的拉子将罐笼拉起，再用一台5吨的拉子拉首绳，每一次窜出的绳长最多300至400毫米，这样要把四根绳抽完至少需要六七个小时。白念勤利用平衡油缸的平衡原

理在窜绳前把平衡油缸打压到底部，利用油缸缩短首绳的长度，再用拉子取代首绳链接器，再放压。白念勤还发明了防扭转的板卡，使之卡在首绳上，有效防止了首绳伸长打弯时伤人事故的发生。如今四根绳全部抽完只需3个多小时。白念勤创新的“主副井钢丝绳法”不仅降低了劳动强度，还大大提高了工作效率和安全系数。此项创新先后吸引多个矿井技术人员前来参观学习，并在集团公司得到广泛应用。在这一创新过程中，青工发挥了不可或缺的协调配合作用。

5年多来，无论是矿上的停产检修还是日常检修，“总指挥”的重担非白念勤莫属。今年6月11夜班，井下5台大泵同时出现“集体罢工”现象。当值班班员一看这阵势顿时吓得乱了阵脚，赶忙向科值班、矿调度汇报情况。矿上和科里先后派去两名机电工处理问题，都没查出问题根源。正值汛期，眼看着水位一点点往上涨，

很快就接近警戒线，现场情况万分危急。已经入睡的白念勤接到电话后火速赶到事故现场，仔细排查后，他果断作出“真空泵异径变头处有异物”的结论。打开管路接头，大家果然发现有一团棉纱堵住了管路，致使真空打不上。清理干净、重新接上接头后，真空马上就打上去了，水泵恢复了正常运转，大家悬着的心才放了下来。

一分耕耘一分收获，5年多来，白念勤带领他的团队出色地完成了矿井各项检修任务，为矿井安全生产保驾护航做出了巨大贡献。机电队连续5年被评为矿“五好班组”，白念勤本人多次荣获矿“优秀班队长”、“五好职工标兵”、“党员标兵”及淮北矿业“五好职工”等荣誉称号。“我只是一名普通的技术工人，干好本职工作是我的职责，企业却如此厚待我，我没有理由不把工作干得更好！”面对鲜花与掌声，白念勤诚恳地说出了自己的心声。

北徐楼矿： 全力打造 “金牌”班组长

今年，山东丰源北徐楼煤矿紧紧围绕企业安全生产实际，重心下移，关口前移，把安全监管的重点放在现场，进一步加大对“兵头将尾”的培养力度，着力增强培训效果，在提升班组长整体队伍素质上下功夫，收到良好效果。

该矿针对现阶段班组长思想教育状况和知识结构，通过开展特色班组长培训专题讲座和专题辅导及思想教育、素质教育、安全教育等手段，深入推进班组长素质提升工程，不断提高班组长的综合素质。设立班组长活动日，利用每周三安全学习和设备检修时间，通过案例演示等形式进行模拟现场辅助培训；采用专题研究、案例分析、现场答疑等方式，开展班组长业务技能培训和个性化培训，进行案例分析和讲解，提高班组长现场管控能力。同时，该矿还在矿职工学校开设班组长语言艺术培训班，对班组长进行管理艺术培训，积极推进课堂讲课、专题研究、座谈讨论、案例分析、现场答疑及“菜单化选学”等教学方式，切实增强培训的实用性。

为提高培训效果，该矿还从制度建设入手，出台了《北徐楼煤矿班组长管理制度》、《班组长选拔培养制度》、《班组长测评考核制度》等各项基础管理考核制度，完善了选拔、考核、考评和测试办法。选拔以个人自荐和职工推荐相结合的方式，对班组长人选进行公开答辩答疑；对在岗班组长每季度开展一次班组长民主测评，测评结果直接与工资收入挂钩。此外，该矿还走赛培两路线，每半年开展一次班组长知识竞赛，并抽调骨干班组长到四川职工工程技术大学等大中专院校进行送外代培，使他们开阔视野，吸收更多的先进管理经验，提高自身综合管理水平，全力打造金牌“蓝领”班组长。(颜廷新)

华丰矿： 多种机制 打造高素质 班组长团队

山东新矿集团华丰煤矿把班组长队伍建设作为一项长期坚持的重要工作，建立健全“职务直选、培训复训、绩效考核、月度评估、交流沟通、优胜劣汰”九项机制，打造了一支想干事、能干事、干成事的高素质班组长人才队伍，推动了企业可持续安全发展。其中：

建立职务直选机制。努力为优秀人才搭建成长平台，按照“公开、公正、竞争、择优”的原则，实施“由基层单位领导推荐，所在单位职工直选，分管领导聘任”的班组长职务直选机制，确保优秀人才脱颖而出，营造良好的用人氛围。

建立绩效考核机制。建立“基层单位+专业+人力资源部”三位一体的班组长工作业绩考核评价机制，每月对班组长在安全、生产和管理等方面进行综合考核评价一次，并兑现奖罚。让班组长名利双收，增强其收获感、成就感和忠诚度，进一步调动了班组长工作的积极性、主动性和创造性。

建立交流沟通机制。注重加强班组长与各级领导的联系，让班组长说心里话、提合理化建议、反映职工中的热点及难点问题。同时，各级领导坚持“能解决的立即解决，暂时不能解决的说明原因，不能解决的做好解释工作”，积极与班组长交朋友，实现了“零距离”与人性化交流沟通，并对有价值的建议实施重奖，增强了班组长主人翁意识和创新意识。

建立优胜劣汰机制。不断优化整合班组长队伍，创新班组长管理新模式，建立多机制、动态式、发展性评价体系；每年按照“德、能、勤、绩、廉”五项内容，对班组长的品行和业绩做出全面正确的考核评价。实施优胜劣汰，激发了班组长工作的积极性、主动性和创造性。

建立健全保障机制。建立《班组长绩效考核评价实施办法》、《班组长直选实施办法》、《和谐班组创建实施办法》等多种样化的激励制度，使班组长可以更多地感受到组织的激励；健全班组长谈心慰问帮扶制度，为遇到各种困难的班组长解决后顾之忧，调动了班组长的积极性、主动性和创造性。

建立资源挖掘机制。在总结创建优秀班组长品牌经验教训的基础上，实施企业内部班组长的合作与交流，注重优秀班组长人才的培养，优秀班组长人才的引进，优秀班组长人才的输出，在其班组长品牌扩张、经验辐射、模式推广等方面做文章，盘活班组长资源、挖掘班组长潜能、提高班组长资源的利用率。(王连鹏)

班组建设有准则



7月27日，淮北矿业桃园煤矿运输区煤车组职工在工间学习《班组建设工作条例》。

为实现班组建设工作的制度化、规范化，淮北矿业7月中旬制定出台了《淮北矿业煤矿班组建设工作条例》，对班组建设工作的指导思想、基本原则、总体目标、主要内容、组织领导等作了明确规定和具体要求，为基层班组建设提供了制度依据。

孔军 摄影报道

风水沟矿班组安全建设实现精细化

□ 邓书珩

平庄煤业风水沟矿在绩效管理方面，通过不断的丰富、完善和改进，全面推行了区旬检、队日检、班组班检制度，班组绩效管理工作又进一步得到深化。1-6月份，全矿生产原煤产量完成1247万吨，销量完成1251万吨，完成利润7829万元，增利2899万元，安全质量标准化保持一级，实现了安全生产。

该矿的班组绩效考核具体内容包括：生产状态、工作效率、工程质量、安全状况、文明生产、设备使用、材料消耗、隐患整改程度等有关内容，每个班有当班检查考核表，每个队有日检考核表，责成专职考核人员进行考核计分，把考核指标落实到班组人头上，与各级管理人员和班组员工的收入分配挂钩，形成了有效的制约和激励机制，实现班组管理精细化。

该矿一采区掘进一队是推行班组绩效管理，落实班检、日检的试点队，也是全矿班检、日检管理的标杆队。该队尤天泽班生产任务完成排第一，可是按照班检表绩效考核的内容，在文明生产和工程质量方面扣了分，收入却排在了后

面。尤天泽觉得不合适，多次找到连队诉苦，连队对他解释说，绩效考核是一种制度，你们要从自身做起，建立起属于你们自己的工作标准。尤天泽明白了其中的道理。综掘机司机孙国在五煤割弧形巷道时，由于急着抢进度忽略质量，割刀过快，造成巷道成形差，为此尤天泽按照考核标准扣了他的绩效分，直到将孙国不规范工作行为修正过来。相比之下，同在一个队的韩兴班班司机曹仁红割刀时，巷道成形美观，班长韩兴给了他绩效奖金。曹仁红的割刀技术也一度成为全队的割刀模范，成为全队机组司机的学习榜样。该队从实行班组绩效管理，推行班检、日检制度以来，取代了人管人的管理模式，工程质量明显提高，员工安全意识明显增强，达到了正规化循环生产和安全生产的目的。今年5月，该队在四煤东5片运输道施工，不仅工程质量达到全优，而且综掘进米

连创日进630米的高标，为全矿标准化建设再添新景观，一时成为全矿班组学习的典型。

以班检、日检为基础的班组绩效考核，真正体现了干什么活必须知道什么活的标准，细致到工作

的每一块楔子、口子、每一根锚杆、每一片网，都有专人负责，专人管理，出现问题责任明确，奖罚分明。绩效考核明了，工人清楚，无论干什么工作都必须按程序化操作，按规程施工。班组长学习文化知识和专业技术的劲头高了，生产能力、工程质量和安全意识普遍得到提高。

在实施班组绩效管理过程中，全矿其他单位的基础管理工作都得到有效提升。检修区注意创新管理方法，结合单位实际，推行4S管理法，车间每周召开一次管理工作评价会，结合实际评价车间在技术、管理、考核等方面存在的不足，主动改进完善，把安全管理落到实处，把管理体系中协商沟通要求落到实处，提高了设备检修质量和工作效率；选运区机电队在实施班组绩效管理以来，生产中中断影响明显降低，设备事故影响时间减少80%。事故少了，追求细节多了，班组对标准化自觉追求完美。班组绩效管理还增强了员工的自主保安意识，一人违章影响一个班组，联保互保，从过去的组织要求，变成现在员工的自觉行为。据安检站和安质部数据比较，今年上半年，该矿“三违”人员与去年比降低60%。

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。