曾经“老大难” 今日“三好”班

一个被公认的“老大难”的班组，通过学习、借鉴先进班组的管理经验，从昔日的推诿班成了责任班、后腿班成了上进班、问题班成了安全班。其巨大变化令领导和其他班组的工友们刮目相看!2月28日上午，笔者带着好奇心走进川煤集团达竹铁山南煤矿采煤三队一班一探究竟。

“经过这段时间的学习实践，航天班组姿控组的《“班务任务双闭环”管理法》、我矿金牌班组掘进二队六班的《“三个心中有数”管理法》等先进管理经验确实给我们班组带来了工作上的新变化，管理也更加顺畅了，推诿扯皮现象几乎找不到了。”一到采煤三队一班学习室，就看到班长冉隆福脸上挂满了笑容。得知笔者来意后，冉班长从抽屉里小心翼翼地取出学习记录、工作安排记录以及每班任务完成记录向笔者详细介绍。

“以前我们只顾忙生产，导致安全质量标准化、文明生产、三违隐患治理、材料管理水平日趋直下。一旦遇到矿上查岗、检查，我们就怨天尤人，疲于应付，效果很不理想。因此我们班的扣款也就特别多，到月底工资总是要比其他班组职工少一截。不从中找原因的工友常常抱怨，超额完成了任务，工资怎么还上不去。这也导致每月总有一段时间工作处处被动。连队给我们总结的是，一班是个老大难，班组管理跟不上，不仅是个潜在的安全隐患，而且拉了全队的后腿。”冉隆福提到过去的工作状况就揪心。

“刚开始把先进的管理经验引入到班组，我和3名小组长都担心大伙一时半会接受不了。但形势所迫，新年开班后，连队给我们下了死命令，一班管理水平再上不去，首先班组长下课，然后班组解散，班员全部分配到其他班组。班组管理再不改变，就要面临被解散的绝境。‘双闭环’管理法如同一场‘及时雨’，为了一班这个大家庭，所有班员拧成了一股绳，对运用该法产生共鸣。在引入之前，全班28名班员一起召开了学习会，对照《‘班务任务双闭环’管理法》、《‘三个心中有数’管理法》，我们对当前班组管理思路、问题、难点进行了全面梳理，最后形成班组的管理制度。”冉隆福随手翻开一本学习记录，指着里面的内容接着谈到。

冉班长话音刚落，小组长李长友就接过话茬子：“我们在分析、梳理别人的先进管理法时，总结出一点，其他班组搞得好，靠的就是责任落实和执行力，层层分解责任，过程中不断完善。以前我们班是任务分配责任不清，工作落实较差，班员间推诿扯皮现象时有发生，管理难度相当大。今年我们对各项任务指标进行测算和分解，并逐一落实到个人，建立‘人人有指标、人人有考核’的全面管理考核体系；将班务工作层层分解到个人，为所有班员划分‘责任田’，使职工对分管范围内电气失爆、缆线悬挂、材料管理、文明生产等各司其责，实现班务任务的无缝对接。”

“在航天领域，质量是政治、质量是生命；在矿井采掘工作中，质量是根本、是效益。原先在开采过程中，为了抢进度、赶任务、抓提前，煤炭产量是超了，却因质量扣了产，可谓是‘费力不讨好’。现在，我们班组将全员质量意识培训作为班前必修课，另外配备专职的选矸人员，将工资与选矸量挂钩，着实降低了灰分，提高了质量。针对违章操作等现象造成轻伤频发的问题，我们除了强化现场‘手指口述’安全确认及安全警示教育培训外，加强了班员自检与互检，发现一个问题，解决一个问题，对于久治不愈的顽疾下重刀、下快刀，切实增强了职工自助保安和互助保安意识。”李长友继续说道。

“现在好了，在作业现场，我再也不怕得罪人了。先究隐患再作业，谁违章我就抓谁。”群监员李宝富谈及改变很是满意。

如今，采煤三队一班成为了一个名副其实的担责任、求上进、抓安全的“三好班”。与该班组的交流中，笔者发现，要闯出班组管理的新路子，必须拿出切实有效的措施，尤其在班务任务上下功夫。**(王继波)**

许疃矿：立足“五零”班组打造平安矿区

日前，笔者从淮北矿业许疃矿“五零”班组创建办公室了解到，1月份，全矿共涌现出13个“五零”班组；2月份据不完全统计，全矿有19个班组被评为“五零”班组。该矿创新班组建设，立足“五零”班组，打造平安矿区取得显著成效。

年初，该矿以淮北矿业安全生产体系建设提升年为契机，牢固树立“零死亡”安全理念，确立了“杜绝重伤及以上人身事故”的安全生产年奋斗目标。在全矿班组中积极开展个人零“三违”、现场零隐患、质量零次品、操作零失误、班组零事故的“五零”班组创建活动。

活动中，该矿采取领导干部联系、督导、包保班组的办法，建立矿领导、机关科室干部联系一个科区、一个班组，科区管技人员包保本单位班组的两级联系、督导、包保制度，实现领导干部联系班组覆盖率达到100%。同时，该矿大力开展“三违”整治、隐患排查整改、质量标准化创建、“比学赶帮”岗位练兵活动，为“五零”班组创建积极搭建舞台。

活动中，各班组职工坚决杜绝“三违”行为，积极消除作业现场安全隐患，养成按章操作的良好习惯，确保了工程质量优良，努力践行职工自律、班组自管的自主管理模式。

自开展“五零”班组创建活动以来，据统计，该矿1月份、2月份“三违”人次分别较去年同期下降15和20个百分点，隐患排查力度得到明显加强，工程质量优良率达到85%以上，职工的操作水平得到显著提高。截至目前，该矿未发生一起微伤及以上安全事故。

（王伟）

教学二矿：掀起贯彻学习七条规定热潮

连日来，郑煤集团教学二矿全体干部职工掀起了贯彻学习落实《煤矿矿长保护矿工生命安全七条规定》热潮。

针对国家安全生产监督管理总局下发的《煤矿矿长保护矿工生命安全七条规定》，教学二矿通过广播、板报、牌板、矿井大屏幕进行了大力宣传，同时通过中心组学习会、安全办公会、生产调度会以及职工安全例会、班前会等将《七条规定》传达到每一个干部职工中去，达到家喻户晓，人人皆知。3月1日，矿井下发了《“七条规定”实施方案及细则》，对照《七条规定》开展了自查自纠，对检查出的隐患已按五定原则进行落实。此外，要求全体管理人员、班组长以上干部将《七条规定》熟背能诵，安全通风部还结合《煤矿矿长保护矿工生命安全七条规定宣传提纲》，制作了100道题发在局域网上，让各区队、各部室组织学习，掌握《七条规定》的意义、内容及安全生产知识。到发稿时为止，已对对区队、科室副职以上干部、全体管理人员进行了过关考试。

（本报记者 任二敏 通讯员 刘运奇）

袁庄矿：“三部曲”打造“金蓝领”

3月14日，安徽淮北矿业袁庄矿技师韩友礼在实训基地用“教学模板”给职工传授机电知识。

近年来，该矿大力实施“金蓝领”工程，通过创新“三步实训法”（第一步通过模板让青工看“设备图”了解熟悉电路原理；第二步让青工对“解剖”的设备进行组装；第三步设置电路故障让青工排除），有效解决了电器设备实训教学慢、理解难等问题，缓解了“用工荒”。仅去年，该矿采掘机电工就有30名中级工、8名高级工和3名技师脱颖而出。 **陈贤云** 摄影报道

埠村煤矿：“班组讲堂”让职工实现知识共享

“自从开设‘班组讲堂’以来，班组积累的管理经验越来越多，大家也共享了各方面的知识成果。”3月18日，在山东能源淄矿集团埠村煤矿采二队崔宝来班组的“班组讲堂”活动上，崔班长向大家总结了“班组讲堂”的好处。

“班组讲堂”是该矿为各班组之间、班组成员之间搭建的一个平台，将绝活、经验、技能等知识挖掘、共享，促进班组管理共同进步。

他们开设的“班组讲堂”讲求多层次授课，可以是管理人员、讲师，也可以是班组长、老职工、生产骨干、技能能手。总之，凡是工作经验、好技能、破题良策等对促进班组管理和对帮助职工工作有好处的内容都能讲，谁有成果谁就是讲台的主人。更值一提的是，每个上讲台的人，尽可敞开思想讲，不用带任何顾虑，因为他们都有一个共同理念：“班组讲堂大家办，大家讲堂大家讲。”“班组讲堂”也是不拘一格的，区队班前班后会、职工宿舍、社区、井下生产一线都能开设，所讲内容职工愿意听喜欢学更渴求掌握。

采一队青工蔡克宁以前只是班组里一名普通的支柱工，自从开设“班组讲堂”，他一有机会就去求学，通过该平台，不但学到了提高技能的经验，而且还在实践历练中总结出一套“清、量、竖、升”四字10秒支柱法，他靠着这一独创的绝活，在集团公司举办的支柱技能大赛中技压群雄，登上冠军的宝座。谈及自己的成功，蔡克宁动情的说：“是‘班组讲堂’启示我怎么样练好技能，也是大家的实战经验给了我学知识的指向和攀升高技能的自信力。”

正如蔡克宁所讲，“班组讲堂”以其身边人讲身边事的大众化特色，深得广大一线职工喜爱，每一个走上讲台的人所讲内容朴实、生动，尤其他们的授课形式轻松活泼，如案例分析、互动研讨、现场演示等等，避免了单一讲授式的呆板枯燥形式，活化了讲堂效果。

在深入办好“班组讲堂”的同时，也使每一名班组长和职工切身感受到：“班组讲堂”不仅是一个经验共享、技术交流的平台，也不仅仅是丰富班组成员活动、共同提升专业素养的方式，更重要的是为工友、同事讲课的同时，也系统地梳理自身的经验，在讲台上充分发挥个人价值，获得认同、尊重，激发了自身潜能。

现在，“班组讲堂”法已成为该矿班组思想政治工作的新载体，他们确定从今年3月份起，每月集中班组长开展一次“班组讲堂”活动，并定期对各个“班组讲堂”的课程进行评优，评选出最佳课题、最佳授课人给予荣誉和物质激励，促使“班组讲堂”产生更大效应。

“班组讲堂”在实现知识共享的基础上，也创造了一批叫得响的典型经验和优秀成果。目前，全矿200个班组及其职工们通过“班组讲堂”的知识传递，已创造出56项“三绝”项目和57项《班组卓越管理法》，提炼各类“金点子”达400余个次。截至目前，优秀班组个数、岗位能手人数分别上升总在册数的78%、69%以上。 **(刘连聪)**

老区“福气井”连续安全生产1000天

截止到3月17日，有着“福气井”之称的西南油气田川中油气矿南部作业区龙岗173井已连续安全生产1000天，累计生产天然气2.38亿立方米，有效缓解了南部、仪陇、阆中等革命老区县(市)的用气缺口，极大地促进了老区经济的发展。

龙岗173井位于革命老区仪陇县，是四川盆地仪陇-双河场构造一口生产开发井。该井于2010年6月21日投产，日产气约23万立方米，目前生产稳定，且气质清洁非含硫。

为保证这口井安全平稳生产，南部作业区强推“三结合”、“三统一”的动态分析模式，选派专业技术人员现场蹲点，并组织开展专题讨论。投产至今，作业区对该井生产制度多次进行了优化，根据该井生产实际情况，三次提高产量，一次降低产量，确保了该井科学合理稳定生产。

该作业区严格要求井站员工定时汇报油压、套压、瞬时流量、输压等关键数据，实时监测气井变化。同时，要求巡线工严格按照制度对输气管线进行巡护检查，不定期加密巡线次数，确保该井外输管线安全平稳运行。

作业区的科学、精细管理模式和井站员工高度负责的工作责任心，是这口井得于稳定安全生产的关键。2013年，这口井被川中油气矿评为“金牌班组”。 **(彭刚)**

建设强盛新同煤 打造幸福新生活

大同煤矿集团“三大民生”工程惠员工

“建设实力强盛的新同煤，就是为了让员工过上殷实富足的新生活，实现收入增长、福利提高、住房宽敞、社保完善、就业增加、后勤满意、身体强健，生活更加幸福。”大同煤矿集团董事长、党委书记张有喜的一席话道出了他对幸福新生活的理解。

2012年年初，大同集团确立了“建设新同煤，打造新生活”的战略愿景。为80万员工家属创造和谐幸福的新生活，是新同煤建设的出发点也是落脚点。同煤集团在推动转型跨越发展的同时，全力实施惠民工程，把搞好基本民生、保障底线民生、关注热点民生这三大民生工程，作为企业改善民生的有效途径和重要内容，最大限度地解决好员工群众最关心、最直接、最现实的问题，先后实施多项惠民举措，使企业经济发展成果惠及员工，为员工全力打造幸福新生活，实现了“两新”发展的相融共进。正如集团公司副董事长、总经理郭金刚所言，惠及民生是企业的根本宗旨，实现企业发展的同时，更要努力实现员工体面劳动，尊严幸福生活。

搞好基本民生，让员工生活更舒心。为彻底改善采煤深陷区和煤矿棚户区煤矿工人的居住条件，同煤集团从2006年开始实施了史上规模最大的采煤沉陷区和棚户区治理改造工程，总投资100多亿元，彻底解决了10万户30多万员工家属的居住困难。随着一、二期工程建成投用，已有6万户矿工家属告别低矮潮湿的棚户区，住进宽敞明亮的新楼房。目前三期工程已全部竣工，又有2万多户矿工将乔迁新居。

同时，为改善居民的生活条件，努力构建环境优美、管理有序、服务完善、文明和谐的新型小区。同煤集团在恒安新区全面开展“党政工团大行动，环境治理献爱心”活动，全力对恒安新区15个小区及其环境进行包保综合治理，为广大员工群众营造了良好的生活环境。去年4月至11月，在恒安新区和文瀛湖小区开展的“党政工团大行动，环境治理献爱心”第二阶段活动结束后，许多惠及民生的工程现已投入使用。目前，这一活动已经形成长效机制。

在不断改善员工生活环境的同时，同煤集团注重活跃员工群众文体生活，大力推进“文化设施设备大转移，文化体育活动大贴近”工作，将闲置文体设施、文化资源和人才转移至居民聚集区，并投资新建了一大批高标准健身场地。特别是2012年，在恒安新区筹建启用了设施齐全、功能完善，面积达1万多平米的同煤员工活动中心，为员工家属健身休闲创造了良好条件。

同煤集团还积极推进道路交通改造。去年完成煤海大道改造，整修了同泉路等16条主要路段，整顿交通秩序，延长路灯照明时间，增设道路标识，方便员工出行。改造新区居民供水、下水系统，实现24小时全天候供水。实施“天眼”工程，改造网络信息系统，为离退休职工办10件好事。大力开展造绿增绿工程，全年新增绿地面积68万平方米，绿化覆盖率达到29.5%。特别是延长供热周期，提前半个月为员工实施供暖，让温暖及早进入千家万户。

保障底线民生，让员工生活更暖心。同煤集团始终把做好帮扶工作作为保障困难员工基本生活、着力构建和谐企业的一项重要任务，创新帮扶形式，延伸帮扶链条，解决员工群众的实际困难。

同煤集团通过建立“一站一通道、两会一中心”惠民机制为员工群众办实事。“一站”即共产党员服务站，1227个服务站点遍布百里煤海，2.5万多名共产党员志愿者为员工群众办实事、办好事，还拓展了“爱心超市”、“一助一”结对帮扶等服务载体，党员与员工群众结帮扶对子15068对。“一通道”即社情民意通道，为员工群众反映诉求搭建了平台，并设立党委书记信箱、总经理热线电话等，为员工群众解决实际问题。集团成立了“煤海阳光”帮扶理事会、“煤海希望”助学理事会，并在此基础上成立困难员工帮扶中心，形成救助、维权、服务“三位一体”的帮扶工作格局。企业还集中力量对特困员工和考入大学的特困员工子女进行帮扶，不让一户困难员工家庭，因为贫困不能正常生活、看不起病、子女上不起学。

据了解，同煤集团先后帮扶慰问困难员工34.3万人次，帮扶慰问金额超过1亿元。仅2012年，就帮扶慰问困难员工2.5182万人，帮扶慰问金914.04万元；资助考入大学的困难员工子女151人，资助金额61.1万元；救助患大病困难员工家庭126人次，救助金额122.64万元；为享受生活困难补助的在职退休职工病亡遗属发放困难补助1351.15万元。及时有效的帮扶救助，使困难员工在身处困境时，真切感受到企业大家庭的温暖。

关注热点民生，让员工生活更顺心。2012年，面对煤炭市场下半年突然走低、价格下滑的不利形势，同煤集团及时制定并实施了一系列行之有效的应对措施，出台了“六抓六保”13条强化经营管理的措施，保证了企业“战略推进不减缓、发展资金不断流、项目建设不停步、指标任务不放松、员工收入不降低、惠民工程不打折”的稳定发展，消除了员工群众对是否降工资的疑虑，全年员工收入增幅达到11.6%。

为积极指导帮助青年就业，畅通就业创业渠道，集团成立青年就业指导服务中心，积极为广大待业员工子女提供异地就业、自主创业以及劳务派遣等服务平台。2012年，举办创业培训班共7期，培训210人。开辟就业岗位3000多个，举办招聘会10场，帮助1570名待业青年实现稳定就业，累计向外输送24526人。

为更好满足员工学习充电的需要，在全集团大力推进“职工书屋”建设，建成占地900多平米、藏书6万余册，在全省大型国企中堪称一流的同煤图书阅览室，在基层单位建成“职工书屋”571个，总藏书量达10多万册，进一步推动了员工文化建设，营造出人人读书、终身学习的良好氛围。

民生温暖民心，民生凝聚民心。一项项惠民举措，让员工奔向富足；一笔笔民生投入，温暖几十万人的心田。同煤集团全心全意依靠员工办企业，为员工办实事不打折，通过推进三大民生工程，进一步凝聚了人心，形成了合力，加快实现“建设新同煤，打造新生活”的愿景目标。

（通讯员 樊雯翔 本报记者 赵占岭）