

扯下“假作为面具” 阴湾煤矿 三招拔除 “执行软钉子”

■ 魏清 李继峰 张凤言

“我们一些管理干部在工作、办事‘踢皮球’，执行‘软钉子’，就是让他打狗他撵鸡。安排他撰写材料，他私自调班入井。安排你会审报告，你连勤带班入井。看起来是工作积极，其实是不愿担责的逃避，是戴着‘积极工作面具’的敷衍和推诿，这种现象在彻底根除。”在中煤三建阴湾煤矿召开干部作风建设上，项目部经理欧阳长远的话，字字掷地有声。会上，通报批评了有“软钉子现象”——一名专业副总工程师被问责，绩效扣罚900元，并进行了书面检讨。

“我作为一名副总，今后要杜绝丢肩拉跨现象，在执行上做表率，对矿上给予的处罚完全接受，对自己的思想和行为感到愧疚，并做出深刻的检讨。”这名副总工程师后悔不已。他奉行着自己的“执行软钉子”做事原则，曾造成分管的专业，连续出现“丢分项”。

“干工作重结果，更重过程？你的工作质量如何，通过检查评分，大家都心知肚明。我们深耕细作自己分管工作，表面文章如浮萍是经不住风浪的。”在全矿的反思会上，矿总工程师张猛一席话，给每位心存侥幸的人敲响了警钟。

为了杜绝类似现象，这个矿打出一套“组合拳”。

首先，从转变干部思想作风入手，引导干部查找自身不足之处，更新观念，增强责任意识、大局意识、服务意识。端正思想，从根子上解决状态问题。要牢记宗旨意识，树立服务意识，打消畏难情绪，改掉慵懒散拖，更不能因为升迁碰到能力“天花板”就不作为，杜绝“物质没享头，待遇少奔头、工作失了劲头”现象。

其次，建立完善的“直管牵头分管协作”机制，完善“马上办”考核细则，切实增强管理人员的责任意识。研究出台一系列行之有效的执行考核措施，特别是年度重点工作目标和任务等涉及多个部门的事项，建立既各负其责又共同担责的工作机制，集中力量解决好一批共性问题 and 个性难题。领导干部带班、值班等各项安全生产管理规定，领导人员下井带班与工人同上同下。对无故空班、漏班的进行处罚，提高了下井跟班、带班及值班的质量。强化监督考核，工作落实不打折。

最后，是坚持走动式管理，每天对干部作风、工作绩效等进行动态考核，及时通报情况，成立督察小组，采取不打招呼的方式，不定期地对井下和机关后勤进行地毯式检查。建立“干多干少不一样，干好干坏差别大”的激励机制；通过提高干部队伍的业务素质。

这个矿把拔除“软钉子”的过程，当做倒逼干部作风转变的过程。从思想的根源、工作的机制上找到突破、挖出病灶，变化的不仅是作风，也是增强干部的工作激情和职业精神，使他们在工作上积极，精神上振奋事业上勤勉。

中石油新疆巴州分公司 冬季供暖 结束六年暖气 取暖历史

“此时此刻乎尔东加油站已经供暖了！且温度宜人！”立冬当天，位于中石油新疆销售巴州分公司焉博销售片区的乎尔东加油站的员工，个个脸上露着喜色。随着电锅炉的运行，一股股暖流温暖加油站的员工，乎尔东加油站结束了长达六年冬季靠暖气取暖的历史。

乎尔东加油站是巴州分公司焉博销售片区的一座乡村加油站，每到冬季，员工靠暖气取暖，既不安全，取暖效果也不是很好。

巴州分公司党委在下基层调研时，了解到加油站情况，为了全面贯彻落实“以人为本”的发展理念，将该站取暖设备改造项目列入“为员工群众办实事”实践活动计划。

巴州分公司党委切实把解决群众“急难愁盼”问题当成首要问题，多次协调电锅炉相关改造工作。近日电锅炉顺利完成安装，彻底解决了乎尔东加油站冬季取暖难题。

随着气温不断下降，立冬这天，乎尔东加油站的电锅炉正式供暖运行，让员工有了家一般的舒适和温暖，员工在这样的环境下工作，幸福感不言而喻。

乎尔东加油站经理李新表示：“公司各级领导一直以来关心关爱我们基层员工，为我们解决了生活上的难题。四季度我们将继续努力，力争各项工作再上新台阶！”

下一步，巴州分公司党委将持续深入推进“我为员工群众办实事”实践活动，细心听取、收集一线员工意见建议，提早动手，谋划部署，主动解决基层员工关注的急、难、愁、盼问题，尽心尽力为员工做好服务保障，营造温馨舒适的工作生活环境。

（谭嘉月）

师徒两人的“兵工情缘”

■ 郭新燕

刘彦冰的师傅戎鹏强是国内深孔加工领域的一位“高手”，获得过全国道德模范、全国劳模、大国工匠、中华技能大奖、中央企业优秀共产党员等诸多荣誉，还是北重集团为数不多享受国务院特殊津贴的技能专家，拥有以他名字命名的劳模创新工作室。能拜他为师，是很多年轻人的梦想。

成为他的徒弟，有种说不出的自豪感。刘彦冰想着有一天，通过自身努力，也要成为像师傅一样的“大腕儿”。

那天上午，刘彦冰与戎师傅第一次见面。戎师傅没有过多寒暄，直奔主题。“深孔镗加工，最讲究的就是一个要‘正’一个要‘直’，干了这么多年，这两个字一直是我所追求的，希望你也是这样。干活是一定要小心加细心。干军品容不得一丝马虎。”这让刘彦冰顿感“压力山大”。

2017年，刘彦冰带着求学时期优异比赛成绩的“光环”进入公司后，迅速调整自己从“满分学生”到“萌新学徒”的落差，不断给自己加压。

刘彦冰所在的防务事业部502车间是生产火炮关键件身管的机加车间。身管加工的关键重要技术，也是企业的核心技术。刚进厂时，企业和车间就对刘彦冰寄予厚望，把他分配到了车间里最“高精尖”的大型设备上，也给他配置了最顶尖的技术大拿当师傅。

刘彦冰朝着做最好的技术工人的目标“加速跑”。

他能自己独立操作完成的工作，回家后还要再“复盘”再“总结”，如有困惑的难题，自己便记在专门准备的问题本上，“缠着”师傅学技艺。

戎师傅对这个“90后”的勤奋和钻研刮目相看，毫无保留地把经验和做法传授给他。

工作不久，刘彦冰被分配到一个艰巨的任务，要在现有设备上完成一项重点科研项目，这个项目非常复杂，当时刘彦冰很兴奋地



接受了任务，但很快发现自己陷入了困境。

这项任务不仅需要深厚的知识和技能，还需要多年的经验来应对过程中出现的种种问题，而那时候的他只是一个刚刚工作没多久的新人。

戎师傅看到了他的困惑和困难，一点一点地向他传授知识，花了无数个夜晚，陪着刘彦冰加工试验，加工过程中，解释复杂的工程原理，遇到困难时，刘彦冰认为已经无法达到加工要求时，感觉诸多努力就要付诸东流的时候，戎师傅告诉他：“不要轻言放弃。”在师傅的帮助下，刘彦冰克服了一个又一个难题。他们师徒俩共同完成了这项看似不可能完成的任务。

在一次次的车间“头脑风暴”中，师徒更是强强联手，解决身管加工方法系统化问题。

今年，在某产品的加工中，加工方法不完善，导致生产效率慢、废品率高，师徒俩为了

攻克该问题，一起吃住在车间工位上，共同研究攻克身管加工的难题，探讨完善加工方法和改良刀具，提升效率和提高产品质量，总结推广了深孔粗加工和精加工特色操作法，产品加工效率和质量大幅提升，效率提升35%，良品率达到99.5%以上。

师徒的匠心在一根根身管上传承着。

工作之余，刘彦冰积极参加各项培训和技术比武活动，先后解决了产品生产过程中加工变形、震动、出口偏差等诸多技术难题，并参与完成了多项国家重点装备型号工程，2022年申报国家发明专利1项。

这些年，戎鹏强培养出了一批又一批高技能人才。他利用业余时间把自己多年积累的深孔加工技术方法诀窍，以及加工中容易出现的问题和相应的解决方法编写成《中口径火炮身管内膛加工方法》内部培训资料，作为操作指南和带徒标准进行推广，为徒弟快

皖北煤电麻地梁矿 “双师制”成工匠人才孵化摇篮

■ 胡云峰

日前，皖北煤电集团麻地梁矿机运科机修车间职工丁培培正在指导徒弟张伟操作机床。今年下半年以来，该科以三基建设为抓手，狠抓全员素质提升，创新采取“党员+技师”双师制教学，既丰富了培训方式，又为普通职工快速成长为独当一面的技术大拿搭建了平台。

该科坚持党管人才的人才培养理念，根据千万吨级矿井机运专业技能人才需求，着力“人人都是检修工，人人都是操作工”素质提升工程，依托深厚的智能化文化底蕴，为职工清晰制定了做人、读书、写文章、上讲台、进管理的成长路线图，在实际培训中注重党员先锋模范作用发挥和中级专业技术人员、技师的示范引领，推动员工培训工作进入了从技术到管理、从管理到技术的正规循环。

“科长，党支部书记都要带头当导师，都要带头负起引导职工成长的职责……”在该科技术团队结对培训表格中，科长翟结林、党支部书记周畅作为导师赫然在列，当仁不让地与其他管技人员、技师工匠担负起了育人提素的责任。

江南工业集团 四大举措夯实管理基础

■ 王沛 徐祥涵

班组是企业管理的最基本单元，中国兵器江南工业集团坚持把夯实基础管理作为立足点，抓紧抓细各项具体工作，深入推进“五好”班组建设，通过健全组织体系、强化模块建设、加强队伍建设、完善激励机制等管理措施，不断强化班组建设，提升班组管理水平，增强班组凝聚力、战斗力，发挥班组运行效能，为公司高质量发展夯实基础。

健全组织体系，加强班组核心驱动。建立班组建设组织体系，公司成立了班组建设领导小组、办公室、实施小组三级组织体系。领导层负责班组管理模式创新、班组建设的组织领导和资源配置。管理层负责组织开展班组管理制度、流程、推进、检查、考核等策划工作。执行层主要负责按照公司要求实施本单位班组的建设工作。从组织领导、管理职责、考核标准等方面进行规范，形成了《班组建设实施办法》《班组管理检查考核规范》等制度标准，构建了体系化管理制度，提高班组建设内生动力和驱动力。推行分层审核机制，建立了车间、分厂、公司三级班组管理分层审核机制，并在班组管理看板上进行目视化、表单化、规范化，增强了班组管理建设的推动力。

强化模块建设，提升班级管理水平。依据

班组管理的主要内容，设计班组业务管理模块，主要分为安全、质量、生产交付、成本、现场、士气、持续改善等七大模块，并对七大模块的管理按任务完成好、安全质量好、现场管理好、成本控制好、团队建设好、管理数据真实准确，编制成公司“五好一准确”班组建设标准。根据公司多品种、小批量、离散型生产组织的特点，围绕提高班组管理水平，以落实任务、责任人、目标、目视化为重点，将七大管理模块全部设计成管理表单。通过构建班组建设模块，提高了班组各项管理工作水平，班组管理实现了制度化、流程化、表单化。班组的质量、成本、交付等数据及时、真实、准确，为公司推行班组信息化工作夯实了基础。

加强队伍建设，发挥班组运行效能。提升班组管理能力，组建班组的班长、工会组长、质量管理员、安全管理员、现场管理员，“两长三员”的五人组织机构，充分体现班组建设的群众性、参与性，增强班组的功能性。加大对青年班组长选拔，通过承担课题、技术能手“传帮带”、专家辅导、知识竞赛等形式，持续增强广大员工的学习力和竞争力，把年轻有为、敢抓敢管的员工选拔到班组长岗位上。定期组织对“两长三员”进行轮训，通过走出去，多交流，长见识，开拓班组“两长三员”视



着力提升班组建设水平

野。推进站立式班前会的规范召开，统一班组成员思想，增强劳动纪律和团队意识，增强安全意识和质量意识，使公司方针政策上情下达，促使各项工作在班组落地。

完善激励机制，营造班组良好氛围。将班组管理纳入绩效考核维度，将班组成员薪酬结构设置为产品工资与基础考核工资相结合。其中基础考核工资包括安全、质量、设备、班组、5S、考勤管理的六大部分，基础管理工资各部分由各业务线制定了可量化的考核指

标。组织开展班组自主管理“五星”评选活动，每个季度从“安全之星”“质量之星”“设备之星”“5S之星”“改善之星”5个方面进行评优，看板展示。每年择优评选公司级“五星员工”“优秀班长”“优秀班组”，予以奖励的同时进行宣传报道，让干得好班组与员工有成就感和集体荣誉感。打造多渠道展示平台，将员工的优秀改善案例在班组看板和公司官微进行展示，并推荐到省市、兵器工业进行报道或参评，营造全员参与改善的范围。



广告