

“煤哥”眼里的“金牌班长”

从日本丰田公司本部学习归来的皖北煤电集团钱营孜矿开拓一班班长李玉华,眼下可成了全矿干部员工学习的“金牌班长”。

春节期间,笔者来到他所在的开拓一班和员工进行座谈,通过“亲密接触”者的视角,解读这位“金牌班长”管理秘籍如何与众不同。

组长李仁强:他喜欢“牛角尖”。煤矿一线的兵头将尾,给人的印象是高大魁梧,说话声如钟,走路行如风。可是咱们的班长身材稍显单薄,待人接物还有点腼腆。如果不介绍,还会把他当成刚毕业的学生呢。不过可不能以貌取人,李班长抓管理从来都是“严细”当头。他把管理制度考核细则,落实到具体工作中。一次,他发现一名员工在开小绞车时,没有发出信号就拉车,立即对这名员工进行批评处罚。这名员工说:“我这是为了提升效率,又没出事故。你为什么还罚我?”李班长指出:“一千次违章都可能不出事,出事一定是违章。今天罚你,是让你规范操作,保证工作上不出事故。”2010年6月底,在检查质量时,他发现迎头有500毫米的空

顶,要求停工整顿。组长蒋经章对他解释:“我们一班进尺2米,就能达到120米的上纲奖了。全班要停下修整,1万元的‘锋速奖’不就泡汤啦?”李班长认真地说:“有隐患的进尺咱都不能要,带血钱咱更不能拿,要骂骂我!”

员工黄河:他把自己当做一名学生。李班长认为生产现场是最好的老师,队伍拉到哪里,他都要提前去“学习”,看看出货系统是不是顺畅?绞车有多少台?巷道有多少弯度?根据要求做好系统优化。别人月进80米的出货系统,经过他优化后,月进突破160米。员工安全思想不牢,操作水平不高,出事故就会再所难免。所以,李班长总把强化安全思想教育和增强质量达标意识放到首位来抓。开展“手指口述”考核,员工人人是精兵强将,施工标准高,没有返工现象,进尺自然节省了。班里的小张,干活毛手毛脚,打眼速度不及常人的一半。李玉华与他结对子,还送给小张打眼书籍,嘱咐小张班后认真学习;小张有不懂,他不厌其烦地讲解;干活时,他把小张喊到自己身边,除交给他一

些操作技能外,还结合现场实际,教他做好个人防护。经过李玉华一段时间的细心帮扶,如今,小张已成为全矿的“打眼状元”,这次3212工作面过断层打眼,矿领导点名让小张打头阵。

员工朱克永:他就是一头“牛”。李班长每天吃住都在矿上,井下有事,他会在第一时间赶到。就是一天下两个井,也没听过李玉华喊累。他的手掌上结着一层厚厚的老茧,是他带头干的最好证明。他总把迎头的工作,时刻放在心上,扛在肩上、说在嘴上。一次打连勤,我看时间不早了,安监员也不在,就对李玉华说:“这是最后一茬炮,就不用再打锚杆支护了,赶快出货吧,晚上还要上夜班呢。”李玉华听了,严肃批评了小朱:“那决不行,锚杆不但要打,而且还要打牢固。工程收尾更要按规程来,不能图一时省事,留下隐患。”看李班长拿起工具架支护,大家也跟着忙碌起来了。

部长吴中来:他是亲情管理的典范。开拓一班有67名员工,在李玉华的眼里,他们是亲兄弟。他通过“亲情式”的管理,拉近与工人的距离,使开



◎图为李玉华(中)在井下对员工进行现场教学。

拓一班上下心连心。一次跟班中,他看到小黄在工作中神情恍惚,险些酿成事故。小黄平时工作认真负责,如此马虎,事出必有因。李班长就耐心和小黄谈心,了解违章原因,原来小黄因其爱人生病住院花销大,经济出现困难,所以才导致注意力不集中。李班长向班里同志说明小黄的困难后,在全班干部员工中开展献爱心捐款活动。部党支部得知此事后,也向党员干部发出倡议,共

为小黄筹集到6000多元。人心都是肉长的。李玉华班长用火一样的热情对待员工,员工也用用心工作来回报他。李玉华所在班组每季度的合理化建议,在全部始终名列前茅;出勤率在全矿生产一线也是数的着的;连续十个月破120米,创造了集团公司进尺奇迹,我认为是真情管理的结果。在用情管理方面,我这个部长也要向他学习。

(李继峰)

责任 奉献 荣耀

——兖矿集团杨村煤矿设立“班组长节”的启示

“班组长节”,一个熟悉而陌生的话题。熟悉,是因为班组长在各行各业都有。陌生,是因为在我国为专门人群设立的节日为数不多,大家熟知的是教师节、护士节、记者节等。山东兖矿集团杨村煤矿将5月20日设立为“班组长节”,不仅让该矿的班组长备感荣耀、备感尊严、备感体面,也为班组长这个群体赋予新时期的行业内涵。

责任是直接的

班组长是企业的“兵头将尾”,既要扮演“兵”的角色,又要履行“官”的职责,是企业抓好一切工作的“关键人物”。在煤矿,班组长就是“一线矿长”,安全的好恶,质量的好坏,生产任务能否完成,与班组长有着至关重要的关系。上到中央的指示精神,下到单位的工作安排。大到三峡工程、南水北调、奥运场馆的建设,小到巷道里打个洞室,安台绞车,都离不开班组长去安排、班组成员去执行。如果出现事故,首先要追究现场班组长的连带管理责任,轻者罚款、撤职,重则追究法律责任。因此,在杨村煤矿,在班组长的选拔上设立了较高的“准入门槛”;在工作年限上,必须有两年以上现场工作经验;

在业务上,必须精通本工种的各项技能,熟悉各种设备的性能,是本行业的行家里手;在安全理念上,必须是安全的“放心人”,要始终把安全放在高于一切、先于一切、重于一切、影响一切的位置,因为单位领导要把十几名甚至几十名职工兄弟的生命安全交与他管理;在人品上,必须在职工群众中有较高威信,有个好人缘。同时,要有较强的组织能力,有认真负责的工作态度,有良好的身体素质……本班组职工自己选举,工区打报告审批,矿长办公会研究,下发红头文件后执行。

奉献是必须的

班组长是企业与职工的主要沟通桥梁,因特殊身份决定了他要对不同的人员站在不同的立场:对班组成员要站在单位领导的立场上,用领导的

的重任,又要担起政工干部做好职工思想工作的重任。既要保证工友们的生命安全,又要保证完成生产任务。这就要求班组长把工作现场的每个地方都要跑到,每一项工作都要安排到,每一个环节都要考虑到,每一名职工都要合理调配好。班组长还要处处起模范带头作用,使自己成为大家的榜样。要求大家做到的自己首先要做到,要求大家不要做的自己坚决不去做。还要腿勤、眼勤、脑勤、嘴勤。要“干在前头,吃在后头”,要去得比工友们早,回得比工友们晚,流汗比工友们多,还要把工友们的冷暖挂在心上。这样,解决问题才有说服力,安排工作才有号召力,整个班组才有凝聚力。“我是弟兄们选出来的,多出点力也是应该的。”该矿综采二区机班班组长王德红是这样说的,也是这样做的。扛单体支柱时,同样的时间,职工扛20棵,他扛的比别人多一倍还多。全国五一劳动奖章获得者张振华任班长多年,工作面出现齐腰深的涌水,他第一个下水,铁梁磨破了肩膀,煤渣划破了膝盖,他咬紧牙关,一干就是10多个小时。用实际行动带领大家渡过难关。

荣耀是闪光的

“矿上给我们班组长的荣誉这么高,我们感到非常光荣,干得更带劲了。”2010年的5月20日,该矿准备一区班长周春涛激动地说。“我们班组长也有了自己的节日,今天过节,我比过年还高兴!”和周春涛一样,该矿的班组长们除享受班组长的津贴外,还和管理人员一样享受矿内部管理岗待遇。班组长出力了、流汗了、操心了、担责了,就要让他们拿到高工资,享受高待遇,脸上更光彩。杨村煤矿本着政治上关心、政策上倾斜、工作上支持、生活上照顾,“高看一眼、厚爱三分”的原则。不仅从经济上奖励,而且还赋予班组长充分的权力。给予班组长工资奖金分配、班组职工岗位调动、安全生产自主管理、职工评先树优提议、停止作业整改、拒绝违章指挥等权利,使班组长真正成为货真价实的“一把手”。世博会期间,矿党政还让一线班组长走进世博,感知世界。

安全“连连看”

近日,安徽淮北矿业涡北煤矿运输区协安员在本单位中班班前会上开展“安全连连看”小活动。

春节前夕,该矿8个妇女协安分会的姐妹们各“亮绝

活”自发组织开展新式多样,职工喜闻乐见的亲情安全教育小活动,筑筑节日期间矿井安全生产第二道防线。

陈彪 摄影报道

“零事故”背后的“安全经”

——记全国煤矿优秀安全班组、东滩矿综采工区生产一班

20年间,转战36个工作面,没有发生一起轻伤事故;多次经历断层、赋水区等恶劣条件,没有生产过一吨“带血的煤”;强化班组建设,夯实安全基础,创下连续9年无“三违”纪录;曾荣获兖矿集团“红旗班组”、山东省“金牌班组”,日前又喜获“全国煤矿”优秀安全班组”殊荣,东滩矿综采工区生产一班以自己的“做人履历”证明:只要努力,事故是可防可控的。

做职工贴心人,不让情绪影响安全

“我觉得安全管理的难点和重点主要是人的安全意识和行为。”工长徐金国告诉记者,“及时发现职工的思想隐患,随时随地地和职工交心、谈心,可以把问题消灭在萌芽状态。”综采工区生产一班共有职工43人,年龄、学历、技艺参差不齐,现场条件千变万化,想把安全工作做好、做扎实,不是件容易事。他们把对职工不安全意识和行为的疏导作为安全管理的极点,将“十种人”列为安全不放心人,班前逐一进行排查,班中有重点的安排专人监护,从源头杜绝人为安全隐患。一次,职工侯庆春来上夜班,班前点名时,班长明显感觉他的神情有些疲惫,细问获知因处理老家的事,来回时间紧张,没休息好,特批其回家休息。职工深有体会地说:“领导的体谅不仅让职工感觉贴心,工作热情也会被调动。”

提升业务技能,不让“技盲”制约安全

生产一班从成立之初开采的综采工作面,到现在的综采放顶煤工作面,他们亲历了采煤工艺、设备的更新换代,也亲历了罕见的“1号井东”断层、大倾角开采、工作面出水等多次险情。而这其中最考验他们的,当属业务技能是否过硬。

不让“技盲”制约安全,是该班历来坚持的准则。除把生产中经常出现的问题和设备故障整理成培训教材,坚持日常业务技能培训外,新入人员更是他们开展安全工作的重点。每月进行一次理论考试和现场测试,职工盛春雷曾连续10个月夺得第一,仅此一项就获得5000元奖励,大大调动和激发了职工学习技术的积极性。

业务技能水平的提高,也助推了该班在技术革新方面的进步。遇到影响制约生产的工艺,该班员工就想设法进行革新,先后完成工作面喷雾装置改造、采煤机外喷雾改造等技术革新多项。尤其在开展600万吨自动化、信息化设备工业性试验过程中,自行完成的多项革新改造项目对实现采煤工艺自动化起到了积极推动作用。一系列的技术革新,不仅降低了劳动强度,改善了作业环境,也增大了安全生产保障系数。目前,一名职工可顶三岗在这个班已很普通,有七八名职工甚至可顶多岗。

注重细节管理,不留“隐患”连累安全

在安全生产与管理中,有些看似不起眼的小小的细节,往往会对安全

大事起决定作用。综采工区生产一班就非常重视细节的管理,不留半点“隐患”连累安全。

派工用人上,他们实行优化组合:操作技能较高的与较低的,有多年工作经验的老工人与新工人,手脚动作敏捷的与反应迟钝的,性格急躁的与沉着稳重的搭配分组,让职工之间能得到互补、互助和互保。在现场条件不好的情况下,这样的搭配更是能起到事半功倍的效果。1303过断层时,煤机呈25°左右的角度推进,稍不慎就会出现大的冒顶,他们派出最好的煤机手高伟,“支架高手”倪文艺、刘绪兵等进行现场生产作业,有效化解不少棘手难题,保证了安全。

执行规章制度人人有责,在该班也绝不是一句空话。工长徐金国就有两次自罚的经历。一次是迟到,虽事出有因,但迟到是事实,按制度罚款。再一次是在处理事故时,一位老职工想出的处理办法比工长的提前十几分钟完成。作为工长,技不合格,自罚。每班结束后,他们都把每天的出勤、奖罚情况整理出来,或张贴或传阅,让每个人心中有数,避免管理随意性和不规范性,保护和激发了职工的工作热情。

如今,“班组人人都是安全员,安全大事大家管”的安全理念已成为该班的“班魂”。自入井开始,自觉通过自我检查、工友互查、班组长抽查、跟班人员督查等方式,对每个环节、每道工序进行检查确认,对发现的隐患及时整改,实现了人与设备、人与环境的良性互动。

(袁媛 盛玉强)

梁宝寺能源公司: 创新思路 “给力”班组建设

为进一步筑牢“班组”这块安全基石,山东肥矿集团梁宝寺能源公司以提升班组长素质为着力点,强化班组建设,使其更好地为安全生产贡献力量。

该公司积极开展联合培训、定点培训等班组长培训班,培训内容涉及岗位安全规程,安全管理技巧、班组建设等方面。按照安全管理关口前移要求,将白国周班组管理法作为抓基层、抓基础制度推行的重要办法,提高班组的现场管控能力。不定期召开班组建设交流推进会,采取“走出去”的办法,到开展班组创建活动成效较显著的单位学习取经,提高班组长专业素质。实施班组权责下放,赋予班组长指挥管理权、劳动组织权、完善制度权、抵制违章权、奖惩建议权、奖金分配权、举才推荐权、维护权益权,这八大权力,增强班组长的使命感和责任意识。同时,该公司按照“德、能、勤、绩、廉”五项内容,对班组长的品行和业绩做出年度全面考核评价,实施优胜劣汰制。开展“优秀班组长”、“优秀班组”等评先活动和每周一学、每月一练、每季一考等技能考试,加大奖惩力度,将考核成绩与班组长津贴挂钩,树立了班组长“岗位靠竞争,收入凭奉献”的工作观,有效激发和调动了班组长的工作积极性、主动性和创造性,班组的安全基础管理水平不断提升。

以上举措极大地激发了班组长的工作热情,从原来的只会带头干活到现在的有序生产的带动者,从真正意义上发挥了班组长“头将尾”的作用,“给力”企业发展。

(魏俊泉 李岩)

朱庄矿: 创新班组管理 激发“细胞”活力

“咱班长刘成夫的‘我的带班四诀’一文编进书里了。”“当好班组安全宣传员、技术员、安监员、调解员,写得真好!”2月7日,在安徽淮北矿业朱庄煤矿基建三区班前会上,几名职工高兴地传阅《兵头将尾话安全——朱庄矿班组安全管理经验征文文集》一书。

为了进一步加强班组建设交流,提高班组安全管理水平,激发大班组长的工作热情和创新活力,促进矿井安全生产持续稳定发展,该矿于2010年底举办了“兵头将尾话安全”征文活动。活动得到该矿各单位和班组职工的大力支持和热情参与,共收到征文56篇。其中既有本单位或本班组安全管理的经验之谈,也有班组安全管理的新方法、新举措,较好地展示了该矿班组建设成果和班组安全文化的风采。该矿工会邀请有经验的专业技术人员组成编委会,经过认真筛选,从中选出了18篇质量较高的优秀征文编印成册,并分发给各个班组,供大家交流学习之用,受到班组职工的一致好评。

作为“兵头将尾”的班组长,他们既是生产业务技术骨干,又是生产现场管理的组织者和实施者,班组长素质的高低直接影响生产任务的完成和施工质量的提高。近年来,该矿党政领导班子和工会组织把班组建设视为企业基础管理的根本、安全生产的第一关口和矿井稳定发展的固本之基。先后出台了一系列加强班组建设的制度措施,不断加大班组建设的工作力度,积极构建班组长选拔、聘任、考核、培训长效机制,把班组长纳入管技人员序列管理,认真落实班组长的待遇。同时,该矿创新班组建设机制,优化班组管理流程,深入开展班组劳动竞赛活动,有效提升了班组管理水平,开创了班组管理工作新局面。

此外,该矿充分利用各种宣传载体,大力宣传班组建设中涌现出的先进典型和成功做法,定期组织“我的治班经验”论文发布会”等班组经验交流活动,充分发挥典型的示范引领作用,推进班组建设深入开展,进一步激发班组的凝聚力和创造力,取得了良好成效。

(韩亚青)