

“金牌队长”王新峰：我要“辞职”！

□ 陈磊

“队长回来啦！”“哗哗哗……”2月8日下午，在热烈的掌声和欢呼声中，安徽淮北矿业童亭矿炮采队队长王新峰身披彩带，手捧鲜花、奖牌和证书，在同事们簇拥下，走进了会议室。

当天，该矿召开班组建设表彰大会。王新峰所在炮采队被矿上授予2010年度“金牌班队”荣誉称号，他本人也被评为“金牌班队长”。表彰大会一结束，王新峰就匆忙赶回了单位。

“一开年，就收到份大礼，真是喜上加喜啊！”“队长最辛苦，奖金要向他倾斜。”“今晚可以庆祝庆祝啦！”……同事们七嘴八舌议论着。眼瞅着大家一个个眉开眼笑、喜形于色，王新峰却

高兴不起来，他心里另有打算。

“我要辞职！”王新峰当着大伙面，不紧不慢地吐出了四个字。“什么！你要辞职？”坐在前排的副队长王永立最先听到王新峰的话，“队长这个职务你不干谁来干？我们都跟你干了3年多了。”打眼工张杰瞪大了眼睛，“就是啊，你干得好好的咋说不干就不干了呢”……同事们又议论开来。

“咱队仅仅实现安全生产5周年，张学友坐在轮椅上的惨状你们都忘了吗？还有梁书光的小拇指，为啥会比人家的短一截？取得一点成绩，就这样得意忘形、盲目乐观，安全早晚要出事。与其等出事了再把俺免职，还不如俺现在就辞职。正好大伙都在，队长这个职位你们谁爱干谁干吧！”王新峰一席

话，让原本欢乐、喜庆的氛围一下子严肃起来，现场一片沉静。看着大家满脸的迷茫，王新峰继续说：“要想俺接着干，今天大伙儿一人给俺提一条意见，帮俺找找不足，只要有利于咱队的安全生产，俺都虚心接受。”

大伙儿这才如梦初醒，队长原来是为了咱们的安全着想啊。“那俺就先说啦！”采煤工徐启祥笑咪咪地说，“王队长，你去年罚了俺300多块钱，俺都半年没违章了，要不，你返还给俺吧。”徐启祥外号“炮筒子”，去年初，几次违章操作被王新峰逮个正着。

徐启祥这么一说倒是提醒了王新峰，“好，咱队现在起立个新规定，凡是下半年不再发生违章的，上半年的罚款全额返还！一年不违章的，年底安全

奖加倍奖励！”“好！……”徐启祥带头鼓起了掌。

“王队长，俺也给你提个意见，咱队里能不能在工作面备个急救箱，放点常用的感冒药、拉肚药、棉纱、创可贴之类的。我有一次在井下拉肚子，拉的两条腿都站不稳了。”材料员陈钦德的一席话把大家都逗乐了。

“嗯，你这个建议好，明天俺就把这事解决了，让木工做个药箱带下井。以后在井下遇到感冒发烧、破皮小伤咱自己就能治了。”

“仔细想想咱队的管理，还是有漏洞的。”副队长刘玉华若有所思，“对王队长，我没啥意见，我就说说昨天过煤顶的事。按照规定，应该安排4个人移柱。当班出勤人员少，我只安排了3

个人。由于3个人配合不到位，煤顶没过去，还差点出了事故，幸亏被安全员发现及时制止。从这个事看，我要吸取教训，人员再紧张，也不能降低安全标准，冒险蛮干。”

看着同事们你一言我一语，为全队的安全出谋划策，王新峰心里乐开了花。“荣誉和成绩是全队弟兄们干出来的，靠俺一个人，使出吃奶的劲也不能把咱队的安全搞好。都知道安全是最大的效益，安全是最大的幸福，搞好安全靠谁？靠我们大家，靠我们自己！只要安全搞好了，明年咱争取抱个‘标杆班队’的奖牌回来！走，俺请大伙儿喝酒去！”啪啪啪……王新峰话音刚落，现场又响起了热烈的掌声。

“十大模块”升级 班组管理模式

“理念引导是班组管理的总纲，行为养成是班组凝聚力的核心……”2月13日，在山东淄博矿业集团岱庄煤矿综采一队学习室内，党支部书记徐秀杰正在带领职工学习六力班组“十大模块管理法”的相关知识。

近段时间，六力班组“十大模块管理法”的学习已经成了每个区队班前会学习的“家常菜”。“十大模块管理法是在六力班组管理模式的基础上，将班组管理功能模块化、具体化且有机结合的一套完整、系统、科学、便于操作的班组管理长效机制。”该矿党委书记苏守玉告诉笔者。

班组是企业的基础，是企业一切工作的着力点和落脚点。班组管理水平的高低，直接影响到企业管理的成效。“现在班组中存在很多管理方法，但都是相对独立的，用力比较分散，形不成比较系统、完善的班组管理模式，不利于班组整体管理水平的提高。”苏守玉说。

为了使各项工作很好地落实到班组，让六力文化在班组落地生根，该矿召开多次会议，对深化六力班组建设作了认真的思考和深入细致的梳理，确定了将现在存在于班组的多种管理方法，分门别类的进行归纳整合、完善和系统化，形成一套便于指导实践管理理论的思路。

思路确定后，从2009年10月份开始，该矿将班组管理模块化作为一项课题，进行深入细致的调查、研究与探索。他们成立了采掘、井下辅助、地面3个课题攻关小组，先后30多次深入班组，和职工一块参加班前会、一块下井、一块工作、一块上井直到班后会结束，总结提炼班组管理的方法。经过近5个月的探索总结，去年1月份，长达17万字的《岱庄煤矿六力班组管理模式——十大模块管理法》形成了初稿，随后该矿又和山东工商学院合作，先后7次修改，去年6月份形成了比较系统完善的成稿。

据了解，该管理法主要包括理念引导、行为养成、执行监督、考核激励、工作协同、文化凝聚、学习改进、管理创新、环境支撑和英雄团队模块十大管理模块，分别从安全管理理念、安全运行机制、安全行为规范、安全质量标准、安全创新案例、安全生产文化、安全学习与措施改进等8个方面进行了理论阐述。

“每一模块既相对独立，又互有相通，具有敞开式、包容性强、易操作等明显特点。班组管理方法模块化后，更有利于六力文化在班组中的应用，增强了对班组管理的实效性和现场指导性。”该矿工会主席邵振华说。目前，该矿已经把十大模块内容发放到各区队进行分项试点，待形成全套的系统班组管理方法后，将在全矿范围内实施。（张守民 范振峰）



裴沟矿：严查消防安全

进入春季，郑煤集团裴沟矿在严格落实消防责任制的同时，定期组织消防安全大检查，对木料场、仓库等重点要害部门进行全面检查，对存在问题一一排除，立即整改。

2月1日以来，该矿已组织防火安全大检查3次，有8处消防安全隐患被及时消除，一起非

法用电被取缔，更换12个灭火器，整改率100%，真正从源头上消除了火灾隐患，杜绝了各类火灾事故的发生，保证矿井安全生产。

图为该矿武装保卫科人员在木料场检查消防器材。

本报记者 任二敏 通讯员 王强 徐战明 摄影报道



“技术能手”李怀军

只有初二文化程度的安徽淮北矿业袁庄矿运输区职工李怀军，15年里潜心钻研井下安全技术完成革新40余项，其中两项获得国家专利，并多项技术革新成果在淮北矿业推广使用，创效1000多万元。他曾荣获安徽省

“技术能手”和淮北矿业“首席技师”等20多个殊荣。

图为2月9日，李怀军（前）在以自己名字命名的“技术工作室”给职工讲解井下防爆开关故障排除法。

陈贤云 宋晓良 摄影报道

煤海深处，这个班长不简单

□ 熊安明 唐建国

他，15年来成功带出26名徒弟，2010年8月他所在班组被四川省机电冶煤系统表彰为“优秀班组”，个人曾先后被集团公司、矿评为“优秀班组长”和“十佳技能人才”，日前又被川煤集团授予十佳优秀班组长——他就是川煤集团达竹公司金刚煤矿采煤二队生产二班班长邵年贵。

邵年贵自参加工作以来，勤于学习，刻苦钻研，很快就成为了采煤技术能手。采煤二队作为金刚煤矿乃至达竹公司首个综采队，对于综采工艺比较陌生，为熟练掌握综采相关工艺和安全生产技能，邵年贵自购采煤工艺、班组管理、机电维修等技术书籍，带领职工在业余时间进行“充电”，并在实践中摸索、锻炼和积累，使班组

职工在较短的时间内掌握了综采技术，让综采在投产当月就发挥出了经济效益，成为煤矿安全生产的“多面手”。

勤于动脑是邵年贵的又一个特点。他多次向矿提出合理化建议并得到采纳。去年6月，采煤二队由3117采面搬到3116采面，当时采区原煤运输系统由于巷道高度不够，皮带运输系统难以形成。邵年贵向矿建议对311采区运输上山带式输送机机头安装位置进行调整，并得到采纳。通过调整皮带机头安装位置，既适应了现场环境要求又达到了机巷皮带机头下煤点搭接高度的要求，避免了巷道大量的扩巷沉底工作，此项合理化建议直接为矿节约资金5万余元，为3116采面按期顺利投产奠定了基础。为了减少设备运输的周转环节，同年

9月，他还向矿建议加大沿空留巷的断面，将工作面由于长度变短而缩减下来的综采液压支架和溜槽就地存放，也得到矿的采纳，为设备的安装节约了时间，降低了职工的劳动强度，减少了重型设备运输的安全压力，提高了工效。

作为达竹公司乃至川东北煤矿中最早的综采队，采煤二队在上综采期间，由于没有安装经验可以借鉴，全靠自身摸索和积累，要将重达40余吨的MG150—375WD型无链双驱动电牵引大功率采煤机、单台重达782吨的ZY2400/12/26型掩护式液压支架、单架重达082吨的SGZ—220型中双链刮板输送机等总重900吨左右的所有设备安全、顺利安装在坡度达12°的工作面，其难度是可想而知的。在运输和安装过程中，面对

诸多困难，他们没有气馁，积极想办法、出主意，集思广益，战胜了一个又一个困难，并将工期提前数天圆满完成综采安装任务。

作为班组长，邵年贵工作上注重传帮带，生活中对员工也是细致入微的关怀。他常深入班组职工家庭走访谈心，谁家有困难，谁有情绪，都了如指掌，并及时伸出援助之手。生产骨干郑天学家住矿区附近农村，上有老下有小，人多田多，每到农忙季节，家中的农活总成为他的心病。于是每到农忙时节，邵年贵便带领班组人员利用班后时间进行帮扶，从而解除其后顾之忧。对于班组安全后进的职工，邵年贵就主动上门做工作，通过算账对比，发动家庭帮教，让8名安全后进人员逐渐转化为区队的安全生产积极分子。

打造班组管理育才“摇篮”——南屯矿“三型”班组建设拉动发展引擎

□ 陈倩

山东兖矿集团南屯矿不断完善技能培训机制，逐步深化劳动竞赛活动，全力打造复合型班组，探索出一套班组管理的良好运作机制，激发了班组的凝聚力、创造力，有力促进了安全生产和效益攀升，先进的班组文化已经成为推动该矿可持续发展的强大引擎。截至2月4日，该矿实现安全生产五周年。

打造“本质安全型班组”。该矿通过悬挂安全横幅、安全板报等形式，使班组职工牢固树立“安全第一”的思想不动摇，深入开展“学标、宣标、贯标”活动，严格规范操作行为，使其养成自觉规范岗位程序化作业行为，真正做到上标准岗、干标准活。开展

课题攻关和安全隐患治理合理化建议活动，最大程度地把不安全因素消灭在萌芽状态。持续推进班组职工自身“零三违”活动，深入开展“身边无事故、无隐患”和“1+1”与安全薄弱人员结对子活动。创新实施安全“零”字号工程，大力推进“党员、安全生产骨干”双向培养计划，提高职工安全技能。

打造“智能学习型班组”。按照“干什么学什么，缺什么补什么”的原则，精心开展安全学习和技能培训活动，利用多媒体教材播放安全事故视频教案，组织工人收听收看，并作为必修内容纳入教学计划，教育他们牢记事故教训。建立“一帮一”结对子活动，为每位新员工和安全技能薄弱人员选择一位政治素质高、业务技能精、工作

责任心强的老工人建立师徒关系，传授知识、提高技能。推行工作面和地面学双向学习激励机制，并上学完岗位规范和规程措施后，在井下现场严格按照岗位规范和规程措施施工，执行“三位一体”“手指口述”安全确认制度，严格规范作业行为，狠抓制度落实，杜绝了各类违章现象的出现。

打造“绩效团队型班组”。围绕创建“工人先锋号”、“职工科技创新年”、“争创先进班组、争当优秀班组长”等活动，推动车间班组创先争优。实施“造才工程”，制定班组职工成才计划。以开展“学习先进典型，苦练内功绝活，树立名优品牌”活动为抓手，扎实开展命名优秀岗位能手、实名操作法、“工人先锋号”、创新示范岗、技术练兵比武、“导师带徒”等活动，激

励班组职工学知识、练技能、长本领。在车间班组和关键岗位或技术攻关中培养一批技术能手，充分发挥其掌握高超技术、绝技绝活、职工带头人的作用，调动广大职工钻研业务、岗位成才、创业、创新、创优，带动全矿形成了崇尚先进、学习先进、争当先进的良好风气。

2010年以来，该矿在全矿大力开展重奖先进班组和金牌员工活动，工资分配上向一线班组长倾斜，适当提高班组长待遇。分别对120个安全十佳班组、120名优秀班组长进行了隆重表彰，让先进班组长作了班组管理经验介绍。在集团第五届岗位技能比武中取得4个第一、4个第二、3个第三的好成绩，2名职工获山东省优秀岗位技术能手称号。

梁宝寺能源公司：着力打造“金牌”班组

□ 张鹏

今年以来，山东肥矿集团梁宝寺能源公司牢牢抓住班组建设这一基础工程，通过完善制度，规范管理，落实责任，进一步增强了班组的凝聚力、执行力和战斗力。

完善了班组长培养、选拔任用机制、绩效考评机制、激励约束机制，严格程序、严格标准，把思想觉悟高、责任心强、业务过硬、作风扎实、敢抓善管的职工选拔到基层班组长岗位上来，并加强对班组长的教育培训，不断增强班组长业务技能，提升班组长业务指导、组织协调、控制沟通和开拓创新能力。

推行了“六路并进素质提升工程”，对传统“五小成果”和科技创新项目等活动进一步整合和升华，通过“精优作业法”的锤炼行动、“卓越管理法”的历练行动、“创新成果”的锤炼行动、“精英品牌要素”的提炼行动、“权威首席员工”的修炼行动、“素质金字塔”的磨炼行动，激励干部职工的工作积极性和创造性，全力提升职工技能素质、创新能力和干部管理水平，积极打造“召之能来，来之能战，战之能胜”的优秀团队。

开展了学习型班组创建活动，组织新老职工签订师徒合同，强化技术传帮带，青工学习效果与师徒两人收入挂钩考核，有效调动了师傅教、青工学的积极性，安培中心每月制定《职工培训计划》，确定阶段性培训目标和培训措施，按照“干什么、学什么，缺什么、补什么”的原则，按计划分期分批对班组职工进行培训，同时，在岗位技术工种中推行一专多能，通过加强职工职业技能培训与鉴定，实行技术等级津贴制，让技术人员“香”起来，营造了浓厚的“端技术碗、吃技术饭、挣技术钱”的氛围。

赵坡煤矿：优秀班组长由职工直选

□ 李甲鹏 孙景印

“下面请优秀班组长采一区李峰、采三区吴成海、掘进三区孙晋勇、运搬三区李华军、运输三区张作平上台领奖，并各发3000元奖金。”这是在近日山东丰源煤业赵坡煤矿2011年安全生产会议表彰仪式上看到的一幕。

该矿现有班组长186名，他们在安全生产中起着举足轻重的作用。为不断强化班组长队伍建设，该矿先后出台一系列奖励措施，让带兵有方的班组长政治上受优待、经济上得实惠，使“兵头将尾”成了“香饽饽”。

该矿把提高班组长的政治地位当成一件大事来抓，在发展党员过程中重心下移，优先把班组长作为入党积极分子培养。在待遇上给予照顾，对评为公司、矿优秀班组长、明星班组长的，将优先安排外出考察学习、评先等。去年就有5名班组长走上区科领导岗位。此外，为进一步提升班组长业务素质，全矿每周二、五都要开展班组长读书学习活动，对安全知识、煤矿规程、事故案例等内容进行系统学习，并在今年开办了班组长培训班，并开展班组长交流活动，促进其更好地解决工作中的“疑难杂症”。目前，该矿首期班组长培训班已经结束。而今年优秀班组长与往年不同的是此次是由职工选举直接产生的，彻底改变了以往单位推荐的“陋习”，做到了民主、公开、公平。