

任楼矿:大学生班队长培养“A计划”成效显著

□ 陈洪

“我们单位今年被矿评上了‘大学生班队长培养优秀单位’，还得到3000元奖励，能获得这项荣誉和奖励，我们感到非常自豪。”在刚结束的皖北煤电任楼煤矿政治工作会议上，作为大学生班队长人数最多的机电科负责人接受了记者的采访。像机电科一样得到“大学生班队长培养优秀单位”荣誉的还有钻掘区和通防部两家单位。

如何提高班队长素质，改善班队长知识结构?该矿将理论基础扎实、工

作态度端正、能吃苦耐劳培养前途的大学生选拔到班队长岗位上。并制定出台了《关于进一步明确“大学生班队长”培养目标的实施意见》，实施大学生班队长培养“A计划”，规划2010年现职大学生班队长在岗使用率达10%以上，大学生后备班队长占本单位后备人才库的20%，2011年现职大学生班队长在岗使用率达30%以上，到2012年，大学生后备班队长占现职人才库数量的50%以上，大学生现职班队长占本单位班队长人员总数的30%以上。

“令我心动的是，矿上越来越重视

对我们大学生班队长的培养，这更坚定了我在矿山发展的决心。”机电科大学生毕业生黄忠效的话语中透露出投身矿山事业做贡献的激动和冲劲。

黄忠效是该矿机电科重点培养的“大学生班队长”之一，现任机电科集控中心主管。自2006年毕业后，因具有机电一体化专业知识，黄忠效被委以重任。2010年3月份，该矿实施井下运输皮带、变电所、地面压风机房集中自动控制技术改造，带领一批技术施工人员全面负责这项技术复杂、施工周期长的技术改造工作。由于工程庞大施工复杂，黄忠效一面监督协同

施工进度，一面还要不断根据现场条件修正各项控制参数，经过近半年的日夜施工，黄忠效带领的施工团队于2010年10月15日上午完成了改造工程，一次试运行成功，实现了该矿井下皮带运输、中央变电所、地面压风机实施远程集中控制，自动化运行，无人值守，大幅提高了矿井生产效率。在机电科像黄忠效这样的“大学生班队长”，还有“四大件”副队长段段、电管队队长孟岩等，他们已经成为矿井现场管理和技术创新的骨干力量。

为了激发基层单位培养大学生班队长的积极性，该矿采取考核与激励

并举，把培养计划与培养单位的CPS综合绩效考核结果相挂钩，出台了“大学生班队长”培养考核与奖惩机制，年终进行汇总评比，凡是年度现职和后备培养指标有效完成的单位给予3000—5000元奖励，单位CPS团队考核加分5分，党政负责人分别加3分，完不成指标的同等奖励，并作为评选季度、年度优秀科区长、书记的重要依据之一。

目前，该矿现职大学生班队长26人，大学生后备班队长15人，大大优化了班组长文化结构，激活了班组这个企业经营的细胞。

自设“班例会”巧解职工忧

近段时间，山东淄矿集团岱庄煤矿综采一队班组长张洪光每逢周三就会提前1个小时到区队，组织全班29名职工，召开班例会。

为了更好地处理班组长与职工之间关系，进一步增强班组凝聚力，该班组将每周三定为班组的“例会日”。他们在班例会上除对一周以来班组的安全、质量、任务完成情况进行总结外，还设立了“心里话解心结”项目。职工在生活和工作中遇到的问题，都可以在班例会上提出来，大家帮着出主意解决问题。

刘广平和智元都是该队超前支护工，在日常工作中是很好

的搭档。2月20日在支柱时，他们因对防倒装置的使用发生争执，在工作中不能很好地合作。2月23日的例会上，他们将事情的原委提了出来，在大家的帮助下解决了问题，两人又重归于好。

针对一些性格内向、不善言语的职工，该队在班组内部选举了5名责任心较强的老职工，配合班组长留意职工的日常工作表现。在工作中，若发现有情绪的职工及时进行沟通，解决不了的就拿到“周例会”上，让大家共同解决。

苗晋刚是2008年分配到该队的大学生。前几天，该队职工曾现生发现他在工作中精力不集中，干活心不在焉，通过日常沟通不见好转。在当周例会上，曾现生把苗晋刚的事提了出来。经询问得知，苗晋刚因买房的问题与女朋友意见不合，影响了情绪。大家帮他分析了问题所在，解开了他的“心结”，让他全身心投入到安全生产中。

自该班实施周例会制度以来，共解决职工生活问题6件，工作问题20余件，班组工作效率提高了20%以上。(范振峰)

南屯矿：创新发展 打造过硬班组

山东兖矿集团南屯矿综采准备队检修班紧紧围绕矿井安全生产，坚持人本管理，精细务实，以人为本，创新发展，逐步打造一个“安全生产有保障，创新发展有活力”的金牌班组。先后荣获山东省总工会“富民兴鲁”劳动奖状，集团公司“先进班组”等荣誉称号。

检修班严格落实规程措施和岗位安全生产责任制，积极开展反“三违”，查隐患，定措施，堵漏洞等活动，切实把事故消灭在萌芽状态。健全班组各项管理制度，坚持召开班例会，广泛采纳职工的合理化建议。为职工印制了《职工学习记录本》，采用每日一题、抽查提问的方式，督促职工学习。班组建立职工学习程度奖惩制度，按学习效果相应处罚。坚持以人为本，推行人情化管理，积极为班职工创造良好的工作环境，增强了班组的凝聚力和战斗力，促进了班组管理。不断加强质量标准工作，制定了《班组成员防止差错条例》，涵盖了综采工作面全部机电设备、操作规程、备品备件放置等8项152条标准。严把检修工作的“毫米关”和“无差错关”，坚持“小缺陷不过班，大缺陷不过天”。交接班时通过验收员考核、班组长进一步考核的办法，确保检修质量，彻底消除安全隐患。同时，班组创新性的实施“自我发现问题，自我学习提高、自我解决问题”的自主型管理方法，有效提高了班组成员的积极性。针对工作面电缆拖移困难的问题，这个班经过多次实验，采取两根绳套子将电缆拖移早船抬起，使其与底板脱离的办法，有效减少拖移早船与底板的摩擦力，取得了良好的现场效果和经济效益。(王继峰)

班组长要善于提高职工凝聚力

□ 李洪亮

班组是企业生产经营的细胞，班组长担负着最基层的管理重任，“凝聚产生力量，团结诞生希望”，这是班组长提升班组管理水平的真正体现。笔者认为：班组长要善于提高职工凝聚力。

首先，要提高自己在班组内的领导威信。班组长作为最基层管理者，是衔接车间与员工之间的桥梁与纽带，如何在班组内部树立自己高大的形象和威信至关重要，这就要求我们的班组长在为人处事上要有着一颗和善平静的心态，看问题要着眼于大局，不计较个人的利益得失，非凡是对一些新进员工和经常出现错误的员工，要给予热情的关爱和帮助，决不能有欺生和傲视心理，处世上公平、公正、平等待人，决不能有偏见。

其次，要提升自己的管理水平。班组长要想在班组内树立自己的威信，就必须提升自己的管理水平，在管理上不能一味地追求高压政策和处罚方式，也不能单纯地纵容自己的员工任意蛮干，随心所欲，我行我素，甚至在工作中出现无视企业规章制度、违反劳动纪律的现象。对待员工，一方面要有政策治理、有制度约束，还要有教育批评方式，要尊重员工的人格尊严。

最后，要为员工解决工作、生活中碰到的各种困难和失误。“人非圣贤，孰能无过”，工作中不出现问题

和失误，是不可能的，但是决不能出现违反工作原则的事，也就是犯些明知故犯的过错。对于犯大错的员工，是应该处罚，但对于工作中兢兢业业，或偶然在工作中出现一些小错的员工，则应该在教育的同时，能向领导作一些合理的解释。这就要求班组长能为员工独当一面，不能让员工有伤心和丧志心理，要树立员工的自立、自强、自信信念。

总之，作为班组长，要搞好班组管理，提升自身的管理水平和班组的凝聚力，不是一朝一夕的事，平时要多学习、多交流、多总结；同时，要取得员工的支持和配合，才能提高班组的凝聚力、战斗力。



“名师带徒”促成才
去年以来，安徽淮北矿业朱庄煤矿工会大力开展“名师带徒”劳动竞赛活动，培养了一批技术过硬的好徒弟和技术能手，营造了学先进、争先进、当先进的良好氛围。图为3月21日，获得五次“好师傅”称号的采煤四区陈令存(右)为徒弟讲解风动工具的维修技术。 韩亚春 桂治荣 摄影报道

安全会上说幸福

□ 高矿

“幸福，是我深夜下班回到家，餐桌上摆放着热气腾腾的饭菜；幸福，是每逢佳节，一家人欢聚一堂，其乐融融。”3月20日下午，安徽淮北石台矿业采煤一区张岗班召开“我安全我幸福”主题实践活动安全讨论会，老工人张超伟首先开了头，引得大家争相发言。

“我申请了公司正在建设的1000套廉租房，年底前能住上新房子，彻底告别棚户区，我觉得幸福就像迎春花，迎春来共芬芳。”青工崔国栋抢过话茬子，“秀”起诗来，眼中布满憧憬。

“这个月安全、产量双丰收，咱又能多挣1000多块的安全效益钱，我觉得干活更有劲了，很幸福！”青工戴峰也迫不及待地来晒幸福。

班长张岗见大家热情高涨，也

打开了话匣子：“我自编的‘安全生产三字经’、‘1+6班组管理法’得到淮北矿业班组建设办公室认可，我心里比吃了蜜还甜，这也算作幸福吧！但是，咱们不仅要看到，生产生活环境硬件的改善，收入提高这些物质层面的变化带来的幸福，还应该看到文化层面潜移默化的力量，全公司152个班组开展‘我安全我幸福’主题实践活动，还有我们今天的讨论会，目的是算好安全账、经济账，从而提高自主管理意识和联保互保能力，为持续幸福打基础。”

“班长总结得对，只有安全，才有幸福，去年咱班杜某因为下班途中喝酒，出现交通事故，撇下两个读大学的孩子，他不仅害了自己，还伤害了家庭，幸福荡然无存。现在全公司班组相继开展‘我的安全我做主’、‘我安全我幸福’主题实践活动，就是要咱们班职工把安全理

念入脑入心，用文化的力量规范行为，抓好岗位安全，随时随地做本质安全型职工。”人群中，不时爆发出阵阵感慨。

“大家能意识到这一点，说明今天的讨论会很成功。”张岗站起来倡议道：“既然公司想尽办法为咱的安全、收入、住房、幸福着想，咱们也应该自觉上标准岗、干标准活，自觉执行好‘手指口述’安全确认法，增强班前预想、班中预控能力，更要做好联保互保‘哥俩好’工作，不伤害自己，不伤害他人，不被他人伤害，做到安全上相互提醒，保证安全幸福到永久。”

“对，只有咱们每名职工安全了，班组才能安全，所有班组安全了，全公司安全形势就好了，咱们才能共享企业发展成果，拿高工资，住好房子，过好日子。”大家你一言，我一语，讨论会迅速升温。

优秀班组长的“三字”管理法

□ 王连鹏

山东新矿集团华丰煤矿矿建项目部掘进机维修组组长郑成利，创新“看、谈、管”班组安全管理法，保证掘进机安全高效快掘。在后组十三层，创下半煤岩机掘603米最好纪录。他本人先后在集团职工技能大赛综掘机操作与机械维修比赛中分别取得第二、三名成绩，被评为“集团公司技术标兵”、矿“优秀班组长”。

“看”：一看班员精神状态。班前会先看班员班前是否饮酒，精神状态是否正常，不正常者禁止下井。一天班前会，郑成利发现青工小李精神不振，时时叹气，与其交谈后了解到，小李与家属吵架后晚上没休息好，这一天他没让小李下井。随后他亲自给小李家属打电话，讲清休息不好下井带来的危险性，并劝慰小李家属要多体贴一

些，互相谦让一些，才能保证安安全全下井，高高兴兴回家。小李家属听后立即表示以后不吵架，还要多关心丈夫。二看班员操作行为——看班员的操作准备是否充分，操作方法是否规范，操作动作是否到位。有一次，掘进机行走时马达出现漏油，维修工小付马上钻到机身下面处理故障。郑成利看见后马上对其进行制止：“小付你处理故障前是否按照‘手指口述’进行了安全确认？掘进机是否停电？顶板是否安全？”小付按照“手指口述”进行安全确认时，才发现掘进机没有停，这可把小付吓出一身冷汗。此后，“手指口述”安全确认成了班员遵循的一种自觉行为。

“谈”：一是谈问题——谈工作中遇到的问题及对班员管理的意见。工作中，郑成利与班员打成一片，相互交流，在班组内成立“智囊团”，让班员提合理化建议献计献策；大搞“五

小”创新，用岗位自主创新保证班组安全。近年来，郑成利班组完成小改小革几十项，其中电缆跑道与旧齿轮泵改油抽子都获得矿小改小革一等奖。这些小改小革不仅提高了维修效率和维修质量，还有效促进了班组安全生产。二是谈办法——谈处理故障时的办法、克服困顿时期的办法。2010年，在2610工作面工作时，当班维护工小潘发现行走闸轮的底座坏了，先到来回半小时以外的工具房拿配件，没有找到又返回到工作面。郑成利知道后就找小潘谈话，“你找不到配件就应与工区或者我联系，想办法找到配件修好设备。这样一来一去既浪费时间，还没解决问题。要记住，我们是来处理故障的，不是来看故障的。”此后，在班组处理事故时，主动想办法、提高维修速度及质量成为了班员的一种信念追求。

“管”：一是管学习——管班员的业务学习，提高操作技能。作为一名班组长，郑成利深刻认识到管班员学习首先要管好自己的学习，只有自己学好了才能起到带头作用，才能做到在实践中相互切磋，共同进步。在班组学习中，他所在的班组坚持做好家庭作业，班前班后会集中学习半小时。坚持数年他所带的班员的业务素质 and 岗位实践能力得到显著提高。二是管业绩——抓好业绩考核评价确保维修质量。他在班组管理中坚持强化目标管理，做到履行职责、严格要求、严格管理，建立班员绩效考核评价体系，增强了班员工作的积极性、主动性和创造性，增强了班员工作的责任感和使命感，创出了质量“零缺陷”、安全“零故障”的最好成绩，为矿井安全高效快掘做出了经济贡献。

梁宝寺能源公司“三个抓手”给力安全

梁宝寺能源公司坚持抓好职工培训、安全监管、班组建设三个着力点，有效提高矿井安全管理水平。

该公司坚持以“每日一题、每周一案、每月一考”活动为主线，基层各单位根据阶段性生产实际，充分利用班前会、周一三五学习、安全知识竞赛等形式，对职工进行长期性、有针对性的安全教育培训。

加大安全监管力度，狠抓严惩“三违”行为。对发现的违章行为，除了公司安监等职能部门的惩治外，责任单位还对违章人员进行加倍处罚，让职工从思想上对“三违”避而远之。公司各级管理干部严格执行干部跟班、值班制度，实行走动式跟班管理，严查施工现场不安全行为和安全隐患，把影响安全生产的问题和隐患消除在萌芽，解决在现场。

充分激发班组“细胞”活力，筑牢安全“源头工程”。实行班组长公开竞聘，对班组长实行月度安全目标考核，进一步增强班组长的工作积极性和责任心。深入开展“金牌班组”创建活动，每月对各班职工安全素质、工程质量、任务完成情况等进行综合评定，评出“最优班组”和“最优员工”，在全公司上下营造出“学比赶超”的良好氛围，为安全生产创造了良好条件。(魏俊泉 霍媛媛)

福城矿业公司巧念“班组管理经”

内蒙古福城矿业公司高度重视基层班组建设，创新三种机制，并狠抓落实，提升了班组安全管理水平。

创新管理机制。在工作思路上，不断引入现代班组管理理念，由经验管理模式向科学管理模式转变，引入了班组长末位淘汰制，实行单项工程招投标制。在方式上，注重以人为本，把班长纳入区队干部管理，建立了班委会制度，班组民主生活会制度、班务公开制度等，实现了制度化、促进了班组管理由粗放型向制度型转变。在工作内容上，积极引入先进的管理理念，按照矿要求推行了班组长自主管理、学习型班组、和谐型班组创建活动，在人员的组织、岗位的安排、班组内部的奖罚方面都将权力尽可能地放到班组长。

创新育人机制。把技能素质高、管理能力强、思想作风好的职工，作为班组长培养对象。

创新激励机制。坚持精神鼓励和物质奖励相结合的原则，采取每月一评比，每季度一奖励制度，坚持每季一次的优秀班组长、先进班组长评选，有效调动了班组长工作的积极性。

今年以来，该矿先后推广了近20多个班组的经验和做法。来自于班组的“五小”创新82项，受到表彰的共达45项。(宁建民)