

张双良:身体力行筑牢安全“铁三角”

站在领奖台上,1米8的个头让他显得尤为引人注目,作为2010年度陕煤韩城矿业公司劳动模范,公司电视台采访他时,他讲得最多的是怎样带领职工做好工作,却不提自己的业绩和辛劳;25来他一直奋战在井下采煤第一线,几十本荣誉证书见证了他 在煤海深处所做的一切努力,他就是韩城矿业象山矿井综采二队队长张双良。

伴着灵气勤学苦练

1986年,22岁的张双良扛着简单的行李从老家陕西丹凤招工到象山矿井采煤二队。初进煤矿没有工作经验的他完完全全是个门外汉,而“教会徒弟饿死师傅”这一老话,让当时有丰富工作经验的老职工对像张双良这样的年轻人心存戒备。但是,张双良的脑子里有的是灵气,在井下,他总是不惜力气替老职工和带班师傅干撬煤这类体力活,在工作面放顶、打柱、刹帮时偷偷将师傅操作的一招一式记在心里。

赵坡煤矿:当好班组长需过四道“门槛”

“班组强不强,关键在班组长”。在加强班组建设管理上,山东丰源煤业公司赵坡煤矿着重以提升班组长的管理能力,提高班组长工作效能,作为班组建设的主要出发点,设立四道“门槛”,严把班组长的能力关、敬业关、团队关和考核关,多措并举、强化管理,充分发挥班组长“兵头将尾”工作的主动性和积极性。今年1-3月份,全矿各班组均超额完成原煤生产任务,安全上杜绝了轻伤以上事故的发生,工程质量合格率达到100%。

严把工作能力关。该矿按照“强技术、勤专研、敢创新”的标准,严格班组长的选拔任用,要求班组长首先要具备高素质的技术业务和高水准的专业技能,对任何工作都要能够胜任,要在困难面前挑得起,危急之中站得出,给员工树立良好的榜样和形象,带动整个班组以更好的状态投入到工作中。

严把班组管理关。该矿要求每名班组长在工作中一定要身先士卒,要在8个小时的当班时间内,不管是现场的安全生产、设备运行,还是员工的思想动态,都要做到了如胸中,要善于发现问题、分析问题和解决问题。要勤走动、勤思考、勤巡查,严查“三违”,全程管控,及时发现隐患进行整改,为班中职工创造良好的安全生产环境。

严把团队建设关。该矿要求班组长作为基层最基础的管理工作者,要积极营造和谐的班组氛围,不断增强班组的凝聚力和创新能力,要切实处理好员工关注的“焦点”、“难点”,在工作安排、绩效考核、工资分配上,要坚持原则、实事求是,要以制度为准绳,以章程为依据,聚班组之合力,最大限度地把班组成员团结在一起,拧成一股绳,从而推进班组各项工作的顺利开展。

严把绩效考核关。该矿科学合理制定班组长激励约束机制,把安全、产量、劳动纪律、和谐建设和质量标准化等因素分项贯穿到班组绩效考核中,定期组织职工对班队长进行民主评议考核,把考核结果与班组长的收入和待遇挂钩,月末考核分数进行张榜公布。同时从提高班组长待遇标准、安全质量考核等出发,坚持责权利相结合,为班组长提供一个成长成功、展示作为的舞台和平台。

(孔德涛)



图为张双良正在安全信息站填写入井信息单。

文化程度不高的他就这样用眼看、用心记,学会了采煤工序中每一项操作。没多久,他被提拔成采煤班长,很快在掌子面上独当一面。

当上班长的张双良每天安排班上

工作时,考虑得非常周详,他总让经验丰富的老工人干轻松但技术强的工作,为他们配上年轻好学的青年人,鼓励师傅肯教、徒弟勤学。

伴着勇气带头大干

25年来,不管是初到矿山的毛头小伙,还是后来担任班长、副队长、党支部书记还是如今的综采队长,张双良只要地面没有什么重要工作会议,有事没事就换上工作服来到掌子面。每月他的入井都超过19天以上,最多的一个月下了25天井,而这些需要多大的勇气才能持之以恒地坚持下来。来到井下的他,在了解现场安全状况和工作难易程度的同时,更对职工的思想、身体状态进行排查,力争对工作面的人员、设备和材料配置做到心中有数,便于第二天合理安排工作。

伴着硬气投身管理

2007年3月,张双良担任综采队党支部书记后,积极发动党员先锋作用,自己带头做好党员责任区、党员示范岗创建、党员技术创新以及党员义务劳动等活动,他率先提出将每名党

员的工资奖金与工作成绩挂钩,促使党员自觉保出勤,在现场“想干事、找事干、谋事干”。在每月结算工资时,他力求公开、公正,及时安排将每位职工的工分、各项费用清单贴在公示栏上,让职工明白自己每个工分的来头,全面杜绝了区队私设小金库、存在不明资金花销现象的发生,使职工发自内心的服气。2009年,矿上任命张双良为综采二队队长,他不仅让全队职工监督他的思想作风、工作作风等方面,对队上其他管理人员更是严格要求,他认为“安全的事、职工的事高于一切”,做什么事情都要自己“先站直”,要对得起重任和相信自己的人,更要对得起胸前的党徽。

这位实诚的煤矿汉子,25年来带出来了一支支品德优良、技能精湛、素质过硬的队伍;25年来奋战在井下一线的他,不仅创造出“安全无事故”的神话,他更在用心维护着身边弟兄的安全,用爱心、关心、细心做支柱,托起矿井安全的那片天。

(丁运华 韩一乐)

曹庄矿:创新班组建设激活力

山东肥矿公司曹庄矿在积极倡导先进的班组安全文化,增强班组团队综合能力的基础上,不断创新和拓展班组建设平台,激活班组建设“活力因子”,使该矿班组建设呈现出积极向上的新气象。

该矿为采掘队职工建立了一批标准化多媒体学习室,安装了煤矿安全技术可视化仿真培训系统,为职工创造良好的学习环境。班组充分利用多媒体、板报、张贴栏等方式向职工宣传安全法律法规、安全操作规程,充分利用典型案例,开

展警示教育,汲取事故教训,增强事故防范意识,用讲案例的方式和职工进行互动,调动职工学安全、保安全的积极性。重视和发挥班组在员工教育培训中的主阵地作用,加强班组安全知识、岗位技能培训,严格新招录员工的岗前培训,做到应知应会;班组长和班组所有员工经培训考核合格再上岗,特殊工种做到持证上岗。加强班组应急救援知识培训,建立班组应急预案,加强模拟演练,熟悉防灾、避灾路线,增强自救处置能力;加强对采用的

新工艺、新设备、新技术的培训,适应安全发展需要。

同时,该矿全面落实班组长的权利和责任,让班组长有充分的经济分配权、记分权、分配任务权,工种支配权,积极支持其行使职能,为他们发挥“兵头将尾”作用搭建宽松的管理平台。为调动班组长的积极性,把班组长全部纳入干部科管理,干部科和安监处均建立个人工作业绩档案,一季一考核,把长期坚持生产一线,坚持原则,大胆管理,懂技术,懂业务,能积极带

领班组完成生产任务等内容作为评选一切荣誉的先决条件和提拔科级干部的重要条件,从而激发出班组长奋发进取的开拓精神和工作激情,挖掘出其内在的潜力。

班组建设的深入开展,促进了企业管理的有序有效。通过加强班组建设,消灭了管理盲点,班组长的主观能动性提高了,班组自治意识增强了,矿的各项规章制度在最基层的组织单元中得到了有效的执行。

(杨秋红)



班组故事 | Banzu Gushi

千米煤巷“牡丹”红

他红了,就像盛开的牡丹花耀眼夺目,他叫马国收,大淑村矿掘进区三队队长。

马国收1995年退伍后来到煤矿当上了普通的掘砌工,他把军人那种雷厉风行敢打硬拼的工作作风带到工作岗位,不干则已,一干就干他个一鸣惊人。当工人,他不怕苦累经常加班延点,3年将近上了4年的班;他钻研管理,来矿两年就炉火纯青熟练掌握了全部生产技术;靠本事,他一步一步地由副班长、

班长、验收员、副队长,逐步走向现在的队长岗位。

多年来,岗位变了又变,可他那满腔工作赤诚永无改变。特别是今年元月份担任队长后,面对顶板破碎恶劣地质条件,他一个多月吃住在矿上不回家,上早班他盯死破碎顶板,一有险情,他第一个冲上去征服。早班收工后,他留在最后,一五一十地把情况给中班交接清楚,正常施工后才离去。夜班,他仍到班前会与职工亲自部署,以辛苦一人安全大家顺利度

过了断层。2月份,生产条件变好后,他召开动员会郑重承诺:“我不仅要当好生产带头人,还要当好大家的勤务员。”老工人赵庆海家中盖房还有2万元缺口,马队长得知后把自己的购房钱先给他用。班长杜向岗感冒输液,他自掏腰包支付了药费,感动得小杜病未痊愈就提前上班。

滴滴真情凝聚了职工强大的创争力量,班组成员努力同心连创佳绩后把老马映衬得比牡丹还红。

(孟广彦)

激活细胞 夯实基础

桃园矿:构建“136”班组建设模式

为激发班组活力,提高班组战斗力,淮北矿业桃园煤矿把2011年定为“班组建设年”。该矿以提升班组管理水平为核心,以提高班组整体素质为重点,以推进班组标准化建设为手段,努力构建“136”班组建设模式,为矿井安全生产奠定基础。

围绕“1个中心”,整章建制,夯实组织基础。成立班组建设工作指导委员会。该矿下发了《2011年班组建设工作实施意见》,对班组建设工作进行详细部署。按照有利于安全、有利于提高生产效率、有利于现场管理的原则,对全矿251个班(队)进行重新整合、编制和冠名。各班组建立了以班组长为核心的班委会,实现了班组

长负责制与班组成员民主管理有机结合。

抓好“3项工作”,打造“标杆班组长”。一是强化培训。班组长每年至少参加一次不低于一周时间的脱产学习培训。班组建设办公室与安监处、职教办定期开展“送技术到一线”、“班组长经验交流”活动,扩展技术视野,提升班组长业务水平。二是提高待遇。井下采掘、辅助单位和地面班组长每班分别给予10、8、5元的岗位津贴。安全风险抵押和奖励按照科区副职同等标准。每月干部工作例会,吸收班队长参加。在评优评优、提拔使用上,向班组长进行倾斜。今年该矿评选的劳模,80%是班队长。2010年,有7名班队长被提拔到管技岗

位。三是严格考评。在各单位对班组长进行月度考核的基础上,班组建设办公室从执行能力、专业能力、管理能力、工作出勤、岗位创新、班组管理等方面定期对班组长进行综合考核。考评结果与班组长收入和待遇挂钩。对考核不称职或在工作中失职的班组长,视影响程度给予相应处罚或撤免。同时,开展合格班组、标准班组、标杆班组三级班组竞赛,以竞赛方式加大对班组的考核和奖罚,提高班组工作动力。

落实“6项制度”,精细班组过程管理。一是班前确认、班后点评制度。开工前坚决做到“四不”:任务不讲明不下井、责任不清楚不下井、隐患不

排除不开工、不进行安全确认不施工。工作完工后,对当班优缺点进行小结和点评,吸取经验教训,循环完善提升。二是现场交接班制度。班组长负责把生产现场施工情况、设备运转情况以及班中巡查、安全评估记录等,交接给下一班,并做到不清楚不交班、不接班。三是隐患巡查评估制度。班组长负责每班对作业环境、设备进行定时、定点、定路线、定项目的“四定”式走动巡查,及时对现场安全环境进行评估,及时发现处理现场隐患。四是班组长工作写实制度。班组长按照“日期、时间、地点、相关人员、工作内容、发现问题、解决问题情况、工作量完成情况”八个要素。对班组

“五项机制”助推班组建设水平上台阶

山东肥矿集团梁宝寺能源公司把加强班组建设作为一项长期战略任务,结合当前具体形势建立“五项机制”,努力打造高效执行、创新管理、优质生产的过硬班组。

建立制度保障机制,强化班组基础管理。该公司要求各基层区队坚持每月组织召开一次班组长例会,总结上月工作完成情况以及安排下月工作任务,每季度对各个班组工作完成情况以及班组长个人履职情况进行一次统计,并且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,促进日常各项生产工作有序推进。

建立教育培训机制,提升班组队伍素质。对全公司班组长进行集中业务、技能培训,同时组织考试考核,对不过关的班组长进行复训,直至全部合格;充分利用周一安全学习、周三技术学习、周五政治学习时间,组织员工学习安全法律法规、技术规程措施、施工注意事项、岗位操作要领等内容,引导员工提高安全自管、隐患辨识、正规操作和处置紧急事件的能力;结合平时组织的“岗位练兵”、“技能比武”、“师徒结对”等项活动,营造“比学赶帮”氛围,助推班组成员个人业务技能提升。

建立选拔聘任机制,把好“门槛”。在选拔、任用班组长上,坚持在全公司公开选拔聘任班组长,严格按照职工评议、区队推荐、相关部门审查、分管领导批准、统一下文公布等项程序,将选拔上来的班组长纳入公司后备人才库管理范围。对责任心强、业务能力高、带头作用明显的班组长予以长期聘任,对个别不能胜任本职工作的班组长按末位淘汰法予以解聘。通过这种选拔聘任机制,保证了班组长个人素质和班组队伍的战斗力的。

建立考核评价机制,提高班组工作绩效。该公司实施季度积分考核,半年总结考核,对年度涌现出的优秀班组长以及完成任务好、杜绝安全事故的班组进行表彰奖励;建立班组长个人安全不良行为记录,对其日常工作进行写实管理,并按照“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。通过建立班组长考核评价机制,整体带动了工作绩效考核。

建立引导激励机制,激发班组内在活力。该公司采取政治上倾斜、经济上给力、精神上关爱等项举措,进一步激发施工班组的内在活力。有侧重性提高班组长 的政治待遇,将优秀个人纳入后备人才库和新党员培养范围,同等条件下对其优先提拔、优先入党。注重提高班组长在区队工资分配中的比例,同时使其享受岗位津贴。积极做好每年定期组织的班组长外出疗养工作,并在各类评优树优活动上扩大班组长占有名额。

(魏俊泉 李岩)

职工整个工作日内工时利用情况,按其工作内容和时间消耗顺序,连续进行观察并记录,从而及时发现、总结经验,提高效率,并为事后问责提供可靠依据。五是领导干部及机关党群部门负责人联系班组制度。矿领导和机关党群部门负责人定期深入班前会、工作现场,了解被联系班组生产、安全、职工生活及思想状况,帮助解决问题,指导工作。六是“班组长活动日”制度。各单位每季度开展一次班组长交流活动,总结分析班组工作情况,研究探讨班组建设经验规律,推动班组建设工作深入开展。

(孔 岩)