

南屯矿：“吹拉弹唱”激活“班组细胞”

□ 王继峰

山东兖矿集团南屯煤矿把班组建设作为矿井的“源头工程”，坚持以人为本，注重文化引导，通过“吹拉弹唱”激活了“班组细胞”。先后涌现出山东省优秀班组综机维修中心电工班、山东省总工会“富民兴鲁”劳动奖状获得者综采准备队检修班等先进班组。

吹“思想风”，确立安全新观念。南屯矿扎实开展“三抓三升华，实现汛期安全生产”主题教育活动，通过对安全不放心人的排查、事故案例警示、亲情帮教等方式，教育职工细算安全“五笔账”，增强职工安全意识。将历年来各种事故案例汇编成册发放给职

姚桥煤矿“三管齐下”助推班组建设

□ 戴长林

中煤大屯公司姚桥煤矿通过健全完善班组长管理机制、严格绩效考核和强化素质提升，“三管齐下”狠抓班组长队伍建设。锻造一支脑瓜子灵、手上活好、腰杆子硬的班组长队伍，夯实了矿井安全生产基础。

完善管理机制。该矿健全完善了各项安全责任制，在明确正班组长抓安全、副班组长抓生产的安全管理职责的基础上，明确了班组长的质量管理职责、生产管理职责以及在团队建设、岗位培训、绩效考核、基础管理等方面的具体职责。同时赋予班组长指挥、协调本班安全生产活动等特殊职权，为班组长开展工作创造良好的条件。该矿完善班组长岗位设置及任免制度，严格执行班组长“队推荐、矿批准、月考核、年调整”的管理程序，对班组长的任命实行分管领导审批，工会建档立卡统一管理，从而杜绝了随意更换班组长现象，保证了班组长队伍的稳定性。对一些技术含量高的岗位，采取公开竞聘的方式，通过比武走上现场管理员的前台。

严格绩效考核。该矿年初下发《关于加强班组管理的通知》，对班组长的培训、聘任、管理、考核进行规范，落实班组长津贴，使班组长做到责、权、利的有机结合。强化对班组绩效和履职情况的监督考核，设立绩效考核招标体系，实行绩效考核挂钩分配机制，班组长人人有个“紧箍咒”。同时，在政治、经济、荣誉等方面，加大对班组长倾斜力度，坚持把优秀班组长作为优先选拔领导干部、发展党员的对象；及时落实井下班组长津贴标准，加大分配对班组长倾斜的力度；完善班长会及班组长评优等制度，半年对优秀班组长进行表彰奖励，保证了班组建设的制度化和规范化，有效调动了他们的工作积极性和创造性。

强化素质提升。该矿本着“分级培训，班为基础，教考分离，注重实效”的培训原则，购买专门书籍，开辟班组建设论坛，举办各种形式的班组长轮训班，并在班组内部全面推行“手指口述”法，建立起推广先进操作技术的“实名创新法”，小改小革新技术“成果发布会”，合理化建议“金点子排行榜”等，不断深化“创建学习型组织，争做知识型员工”及名师带徒等活动，积极为班组建设搭建教育培训的平台。同时，加强“每日一学，每周一案，每月一考”学习教育内容的针对性，从而达到学以致用。通过针对性教育培训，班组长逐步实现了由经验管理型向科学管理型、由单一业务型向全面管理型的升级。

工，用鲜活的事例引导广大干部职工以史为鉴、居安思危，进一步提升安全主体意识。以全方位的安全舆论导向引导职工，组织安全规程考试，利用班前安全问答、写保证书等形式，使职工的安全意识在潜移默化中得到增强。在井下巷道、采掘头面进行美化亮化，高标准制作了“法规宣传、安全知识、亲情感化”为内容的安全理念牌板和灯箱。在职工中广泛开展“征集安全理念”活动，以先进的安全理念引导职工，促使职工筑牢安全思想防线。

拉“弱势群”，补齐短板保安全。针对部分班组长管理技能不精、专业知识不足的问题，采取办学习班、集中教学等方式，突出重点技术工种强化培

训。与年青职工签订导师带徒合同，采取一帮一方式，带动青年职工的加强业务学习，不断提高业务技术水平。积极发动职工开展“五小”活动，发挥职工聪明才智，调动职工为矿井发展提供动力的积极性和创造性。以“学练树”活动为抓手，扎实开展命名优秀岗位能手、实名操作法、创新示范岗、技术练兵比武、“导师带徒”等活动，帮助职工学知识、练技能。今年以来，选树表彰第二届岗位操作示范工33人、优秀岗位能手20名、创新示范岗9个、优秀班组长100名，评聘技师和高级技师24名。

弹“和谐曲”，互帮互助一家亲。该矿制定民主管理制度，深化班务公开，每月公示事关职工利益的工分、出勤、

奖罚等事宜，让职工明白自己的所劳所得所失。深入开展“生日祝福、安全尽责”活动、组织职工签订夫妻承诺书，举办采掘职工“夫妻话安全”恳谈会等活动，增强职工安全意识。班组建立了相互沟通规则，班组长每天留出一定的时间，主动和组员沟通交流，捕捉组员思想动态。定期召开班组民主生活会，班组长认真听取职工意见，并把职工合理的诉求向区队反映，做到上情下传，下情上达。同时，该矿各班组还建立了职工基本状况登记表，逢班组成员喜事“恭贺到家”，对伤、病职工“慰问到家”，对遇到烦心事的职工“关心到家”，加强交流，增进友谊，激发生产动力。

唱“激励歌”，奋勇争先树标杆。深

化红旗区队、“三无”班组、“金牌”班组、“五好型”班组评先树优活动，充分调动班组工作的积极性。通过对优秀班组长和班员在岗位晋升、选拔培养、评先评优和劳模选树，予以优先考虑，有效提升了班组成员的集体荣誉感。按照“责、权、利”相统一的原则让班组长享受相应的岗位津贴，每月定期召开班组长例会，对涌现出来的优秀班组进行表彰奖励。坚持班组长年会制度，根据个人工作业绩，续聘班组长826名，评选优秀班组31个。全矿有6个区队、10个班组被兖矿集团评为优秀区队、优秀班组。优先安排优秀班组长、十佳职工到沂水、日照等地方观光疗养，极大地调动了班组长的积极性。

一线矿工当起了技术指导员

“你这样装锚杆虽然省劲，但不对，应该先装锚杆药，再装把锚杆，最后装锚杆托盘，不要连锚杆带托盘一次性装入，这样锚固力达不到标准。”9月5日，在山东丰源北徐楼煤矿西风井的运输顺槽施工现场，老师傅王震杰正在指导一个小伙子如何正确安装支护锚杆。像这种一人干活一人看的工作场面，在该矿到处可见，这是怎么回事呢？

原来这正是该矿为锻炼职工岗位成才，提高操作技能所采取的新举措。据了解，以前在日常的工作中，都是徒弟看着老师干，班长领着职工干。很多职工存有依赖心理，不认真学习。导致有些青年职工一旦离开老师或班长独立处理问题时，总是干不到点子上，甚至不知如何下手。有的青年职工虽然会干，但是在操作工序上存在错误，导致维修质量上不合格。针对这些现象，该矿改变以往的工作方法，由过去的领头干为现在的盯着监督指导干，指导青工正确操作。“以前跟着班长干，看着老师干，对一些工序操作过程只是有点印象，当自己亲自操作时因紧张，什么都想不起来。现在通过自己动手干，对一些施工工序记得特别清楚，学起来更快捷，操作更加标准。”正在安装道夹板的小李深有感触地说。（颜廷新）



班组文化造就“明星职工”

“刘叔叔，今天我爸爸是不是得了奖啊？他这么开心。”
“今天你爸爸得了一面‘小红旗’……”

这是9月7日，川煤集团达竹公司金刚煤矿机电队维修班职工唐成国带着13岁的女儿唐一菲在逛矿区花园时与同班员工刘俊伟的对话。

唐成国、刘俊伟两人的一问一答，讲述了一个“小红旗”背后的故事。

“我们检修班在星期一进行了一次打擂比武，唐成国获得了第一名，班长在班前会议室里的班务公开栏上贴上了一面小红旗，还获得了100元的奖励。”刘俊伟把唐成国获得小红旗的事情说了出来。年近不惑的唐成国，先后被矿评为“首席技师”、“优秀岗位能手”、“十大杰出青年”、“优秀共产党员”等荣誉称号。

“上旬我获得了小红旗，说不定中旬你就把小红旗夺走了。咱们比比试。”唐成国笑着对刘俊伟说。

“好啊，其实，还应该谢谢你在班长面前提出了这个办法，让咱们班组能再展雄风。”刘俊伟说出了自己的心里话。



唐成国(左)在查看电器设备故障记录台账。

原来，唐成国在听了胡总书记“七一”讲话后，根据创建先进文化要求，他马上就想到班组能不能用小五星小红旗作为班组文化自己的特色呢？于是他找到班长张军，提出了自己的想法，没想到张军一听就同意了。唐成国提出的“三旗”是小红旗、小粉旗、小黄旗，对在每月进行的打擂比武中获得前三名的职工分别给予100元、80元、50元的现金奖励。

唐成国认为此举有四个好处：干在基层、美在基层、乐在基层、学在基层。

“干在基层，作为矿上的职工，我们要为采掘一线服好务，就必须要有过硬的本领，为采掘一线使用的机电

设备把好第一关，让采掘一线的职工能使用好设备，完成好任务。美在基层，作为二线职工，我们也有下井任务，机电维修班的兄弟们平时也累，但是心灵美，在众多的设备面前，检修班的职工没有退缩，每当有一台新的设备运回车间，他们都会以检修步骤完成任务，每当设备出现故障，不管你在哪里，都要第一时间抵达现场，职工的心灵难道不美吗？乐在基层，在我们班组，现在每周都会进行打擂比武竞赛活动，答对者还有一份小礼品，职工到矿上来就是为了生活，当通过自己的努力获得了奖励，他们能不乐吗？学在基层，不管哪个职工，刚进班组都会不适应，就拿现在在我们班组实习的大学生张涛，他现在还和另外一个职工在井下检修设备，在井下有7个小时了，走了两个采煤工作面，两个掘进硐头，现在还在3118综采工作面检查综采机组呢，所以，在班组里，不管是老职工、还是新分来的大学生，都要在井下进行现场实习锻炼，并且还要进行理论考试。”爱琢磨的唐成国将这四个好处可是分析总结得丝丝有理。（李宇凌）

夯实“三基”建设 牢固安全“防火墙”

临涣矿强化班组建设提升班组安全管理水平

□ 邹宏田

安徽淮北矿业临涣煤矿坚持把强化班组建设作为矿井“三基”建设、实现安全发展的着力点，从狠抓班组整顿、职工素质提升、健全班组管理体系和严格班组长工作流程标准等方面入手，不断夯实班组安全管理根基，提升班组安全管理水平，筑牢班组现场管理作为保障安全生产的“防火墙”。

抓组织整顿，夯实班组管理基础

该矿把班组建设作为党委的一项重要工作，纳入“五星级”党支部创建考核。8月份以来，考核组深入井下18个采掘和辅助单位，从摸清班组建制状况，了解和掌握区队班组人员结构、工作内容、范围等基础情况入手，对井下班组设置情况进行了调研、梳理整合和整顿，对各单位班组数量、班组结构和班队长的年龄层次、文化水平等详细信息进行核实，并登记造册，形成档案。对不按《条例》统一编制班组名称，班组设置不合理的分系统、分工种进行整改，夯实了班组管理基础。

抓学习培训，促队伍素质提升

该矿把培训作为提高班组长素

质的主要手段，采取外训内培、定点培训、师带徒、副总上大课、实训基地等有效培训形式，着力提高班组长的综合素质和履职能力。围绕班组成员应知应会和现场操作能力提高这一目标，按照“干什么、学什么，缺什么、补什么”的原则，制定中长期培训计划，确定阶段性培训目标和培训措施，利用周五职工学习例会分系统、分专业、分工种进行全员考试，并把考试人员和成绩及时通报。通过举办了班队长培训班、每日一题、每月一考、全员“手指口述”流程和防突知识考试，着力提高班组职工安全素质和业务技能，促进职工队伍素质的提升，为矿井升级转型打牢坚实基础。

抓选拔任用，激起班队长活力

该矿实行班队长准入制，严格班队长的产生程序，实行公推、公选方式选举班队长，使班队长的工作能够得到大家的认可和支持。8月份制定下发《临涣煤矿班(队)长选拔、任用、考核及管理办法》，对井下班队长的选拔任用、班队长的任职条件和使用程序、班队长的岗位职责等都作了明确规定，规范了班队长主要职责、权

限地位和作用。基层单位更换班队长按照“备、选、报、考、批”五个步骤，严格落实班队长选拔、任用、调整程序，克服随意性。全矿班(队)长的选拔，由政工部(组织)、矿工会牵头，纪委等部门配合，对班组长任职条件进行考核，择优聘用，不能胜任的一律免去班(队)长职务，空缺岗位按照以上程序进行补选。并赋予班组长一定的自主管理权限，明确班组长是现场安全生产的第一责任人，有现场安全管理权、班(队)生产组织权、班(队)考核分配权、班(队)基础建设权，提高了班组长的工作积极性。

抓管理考核，增强班队长责任心

该矿将全矿班队长全部纳入矿井管理人员序列统一管理，并从德、能、勤、绩、廉等方面定期进行测评，专门建立了井下班(队)长工作业绩档案，对不称职人员随时进行调整，对表现较为优秀的作为发展党员的对象，把综合素质较高的班组长纳入后备干部进行重点培养；在年度干部考核工作中，考核组把班队长的工作能力、工作业绩、职工满意度等五个方面纳入测评范围。不定期对班队长进行公开民主评议，对评议得分在后

二位的班队长实行末位淘汰；矿纪委每月对基层班队长进行“职工满意度”问卷测评，测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，对克扣截留职工工资奖金的一律撤职，使班组长队伍保持了强大的活力和战斗力。

抓激励竞赛，增强班队长荣誉感

在政治上对班队长予以重点关注，积极培养，唯才是用；在评选包括劳动模范、先进个人在内的各类先进中，突出向班队长倾斜；在经济激励上落实班队长津贴和享受一定的工资分配比例系数，调动班组长的工作积极性。开展季度评选“金牌班组长”活动，在系统班组中各评选出5名“金牌班组长”给予1000元表彰奖励，对连续两次评为“金牌班组长”的，班组长可享受外出观光旅游，年终矿将根据“金牌班组长”积分排名情况，作为年终考核评先的依据，并推荐为集团公司及以上先进。同时把“金牌班组长”纳入矿井科区后备干部人才库培养，激发了班队长的工作热情，发挥班组建设的实效，推动班组建设工作的深入开展。

齐现利：千米井下安全班组长

山东能源新矿集团华丰煤矿综采项目部回采一班班长齐现利，恪守“安全第一，生产第二”的安全理念，所带班组安全管理融“严格制度管理、加强质量管理、强化经营管理、提升队伍素质”为一体，狠抓工程质量，夯实了安全管理的根基，推动区队健康协调可持续安全发展。

严格制度管理，确保安全生

产。针对该矿1612工作面现场管理难度大的实际，齐现利始终恪守“安全区队生产永恒的主题”的理念，建立健全班组安全生产责任制。严格对安全薄弱人物和经常“三违”职工的帮教制度，坚持每月一排查、一落实、一考核，做到安全薄弱人物跟踪帮教到现场。坚持开展“四争当”，班前签字一嘱咐、一提问，班后考勤一询问活动，进一步提高了职工安全意识，增强了自主保安能力。同时，加大班组安全考核力度，职工收入直接与安全挂钩，增强了职工安全意识，有效保证了安全生产。

加强质量管理，确保动态达

标。目前，该矿开采已达千米以下，多年的班组工作让齐现利深刻认识到，搞好班组安全管理必须抓好工作面动态达标。他坚持抓质量、严制度、强管理，结合企业开展的“手指口述”安全确认法，制定了职工正规操作程序，用统一的标准，规范职工正规操作行为，增强正规操作意识。针对1612工作面质量管理难度大的实际，班组每次完工后，他立即投入到整改工程质量工作中，使不合格工程现场得到整改。他还创新班组管理模式，实行班中分组管理，把质量包到小组人头，根据质量好坏实行联责奖惩，提高职工重视质量的自觉性和主动性，有效保证质量提高和正常生产；发挥班中小组长职能作用，在班组中实行小组收入与安全、质量达标双挂钩一考核制度，增强小组长现场抓质量抓安全的自觉性，确保实现工作面动态达标，有效保证安全生产。

强化经营管理，严把四道关

口。管理出效益，在工作中他始终坚持以高产高效为目标，不断提升高班组职工的效益意识，从基础工作入手，严把四道关：严把材料投入关，对井下使用的各类材料，建账管理，做到月初有计划，月末有总结，一月一考核，增强了职工的节约意识；严把班组材料使用考核关，班组材料使用一律有记录，录员现场记录考核，超用当班处罚；严把回收关，积极开展回收节约修旧利废活动，每月制定具体的回收计划和修旧计划，对能复新使用的，一律不投入，减少了材料投入，节约了资金；严把浮煤清理关，班组制定了浮煤清理标准，凡清理浮煤达不到此标准的一律不准下一个工序工作，增强了职工浮煤清理的自觉性，2010年以来回收节约126万余元，取得了良好的经济效益。

提升队伍素质，增强其战斗力

力。搞好安全生产关键是提高职工队伍素质。齐现利在班组中深入开展“技能大赛、手指口述、导师带徒、五小创新”活动，有两名职工取得矿技能大赛前6名好成绩；“手指口述”严格“班前会安全确认、开工前安全确认、施工中安全确认、施工结束后安全确认”四道关，确保了安全生产。完成“2610工作面上平巷超前支护”、“采区工作面过大落差正断层技术”等10余项“五小创新”成果。同时，齐现利坚持制度约束与思想教育同步进行，对职工进行安全法规、业务技能、形势任务教育，真正让职工珍惜自己的工作岗位，树立了干一行爱一行的思想观念，极大调动了职工的工作热情，促进了班组各项工作的推进，让班组成为“矿长放心班组”。（王连顺）