

“五三一”班组管理法果硕花红

走近这个由 39 人组成的综采队，看不到违章记录，找不到隐患影子，查不到操作失误，能看到的是 2010 年度全国“安康杯”竞赛班组安全建设与管理成果一等奖、“优胜班组”、省“安全班组”、淮北矿业“五好班组”、矿“金牌班组”等一连串的光荣光环。

探秘该队实现连续 4 年杜绝轻伤以上事故的安全佳绩、成功打造 150 万吨综采队的“锦囊妙计”，安徽淮北矿业孙疃矿综采一区二队队长郑诗亮给出了一个响亮的答案：推行“五三”班组管理法，是用准了法子，找对了路子，确保了实现安全生产无缝对接。

推进五项创新，夯实安全基础。队

长郑诗亮认为，只有充分发挥班组第一道防线的作用，才能更好地夯实安全生产基石。因此，他始终把创新安全管理放在安全工作的首位。一是创新隐患整治。他率先在工作面设立班中隐患排查整治管理站，由班队长将排查出的隐患逐一登记，以“五定表”的形式整改闭合；实行班前、班中、班后三汇报，时刻掌控单独作业人员和零散作业人员的安全动向。二是创新生产组织。通过减少设备故障率，开展形式多样的安全劳动竞赛等，最大限度地激发班组战斗力。三是创新培训载体。他们开设了采煤机维修、超前抹帽工等 5 个实践操作“流动课堂”，每周举行一次“技术比武”，为提高职工业务技能创造条件。四是创新管理

机制。作为班组“领头雁”，郑诗亮对于班组职工生活和工作中的烦心事，都会及时给予关注。他还与矿妇女协安组织联系，及时解决班组表工找对象难的问题。五是创新班组民主管理。在开展每项活动前，郑诗亮都会邀请班组中的党员和职工代表参与活动的决策工作。坚持班组计分、计奖等在 24 小时内公开自觉，接受群众监督。

提升自主意识，实施“654”链式流程。没有规矩不成方圆。郑诗亮要求全队职工严格实施“654 链式流程”班组管理办法。一是推行班前“六仪”。按照班前一点名考勤、二讲述安全状况、三开展安全提问、四排查 11 种隐患人、五唱淮北矿业之歌、六集体

安全宣誓等六项程序，把无序的班前会，变得简单化、规范化。二是推行班中“五步”。为了强化现场安全管理，郑诗亮积极推行集体入井、现场安全确认、班中安全巡查、收工安全总结及集体升井汇报等班中“五步”管理法。三是落实班后“四保”。“四保”是指落实班后工作总结、技能培训、安全帮教和安全担保等四项安全保障措施。“654”链式流程的实施，规范了职工的作业行为，提高了职工自主保安意识。

培育特色文化，铸就班组文化之魂。郑诗亮认为良好的班组文化是确保班组健康发展的灵魂和支柱。他坚持有针对性地开展了形式多样的班组创建活动，在淮北矿业率先开展了月

评“首席员工”活动；实行班队长挂牌上岗制度。还在全队各班组中开展安全理念征集活动。此外，该矿还把全队每名职工的“全家福”贴在“班组园地”内，照片下方配有家人送出的安全祝福与安全愿景等，让职工时时感受“家”的温暖。

郑诗亮的“五三一”班组管理法不仅为职工创造了安全的作业环境，提供了学习的空间和展示才华的舞台，更为他们找到了心灵的家园，使整个班组充满了亲情和友情，有力地推动了矿井安全高效发展，在班组取得一个又一个荣誉的同时，他本人也多次获得淮北矿业、矿“五好职工”荣誉称号。

(张 雯)

不可忽视 职工技术创新活动

日前，某企业对 2011 年前三季度的企业内部技术创新成果进行了盘点，其结果却出乎很多人的意料。经过统计，由职工自主开展的技术小创新活动产生的效益居然与企业集中开展的技术创新产生的效益不相上下。同时，一线职工开展的技术创新活动以其见效快、实用性高的特点，解决了企业安全生产过程中的很多技术难题。

创新是时代强音，创新是进步源泉，也已成为企业提高竞争力的法宝，保障企业可持续发展的战略基点。然而，一提到技术创新，在很多人原来固有的思维中，很快就会想到“上新项目”这样的“大动作”。其实，咱们身边普通职工的小改、小革、小发明、小创造同样也属“创新”之列，同样也能创造出巨大的经济效益。

比如，优化几米采掘巷道的的设计，改变一下安全管理的模式，用技术改造提高设备效率，流程再造变换考核方式，精打细算盘活库存物资，用几个废旧器材拼出一台“新设备”，甚至大变小，小变大，长变短，短变长……只要能达到省人省钱省时提效的目的，都可以说是咱企业欢迎的创新。

在企业里，普通职工人数多，岗位广，直接从事劳动生产和基础管理，最为解决机器设备的状况和性能，最为清楚制度的优劣，对改进的要求也最迫切，对改进的方向也最清楚，他们有很多创新的潜力和激情，这一切都有待激活。

实质上，企业只要建立合适的激励制度，采取有针对性的措施，并为职工提供良好的技术创新环境和条件，就一定会有很多有智慧、有能力、有经验、又能够用心做事的职工焕发出无穷的创新热情，共同为企业创造出巨大的经济效益，同时也会因自己的优秀脱颖而出。

泰山不拒细壤，故能成其大；东海不拒细流，故能成其广。企业在关注大的科研项目 and 发明创造的同时，先立足身边现实，从小处入手，从小改小革做起，多搞些“小突破”，培育属于企业自己的技术型、创新型职工队伍，为自己的质变积累量变的基础。

(杨涛 杨述珍)

白庄矿加强班组建设成效显著

肥矿集团白庄矿把班组建设作为加强“三基”建设，创建本质安全型矿井的重要工作来抓，不断加强班组安全教育和规范化管理，深入开展安全质量标准化工作，加强现场安全管理和隐患排查治理，使班组的“基础”作用得到了较好发挥。

该矿为采掘区队职工建立了标准化学习室，统一室内摆设，添置了学习橱、液晶电视、消毒柜等用品，为职工创造了良好的学习环境。把班前会作为安全教育的主阵地，坚持开展班前礼仪活动，定期组织矿嫂、党群部门人员深入职工班前开展安全巡回宣讲、安全有奖知识问答等活动，切实发挥班前会第一课堂的作用。在采掘区和辅助区科的井下班组选配了敢抓敢管的职工为群众安全监督员，督促生产现场隐患的排查整改、制止“三违”现象的发生。积极倡导干标准活、上标准岗的理念，坚持每班对工程质量、岗位工作质量进行验收和评估，推行作业现场精细化管理。坚持利用端午节、中秋节、春节等传统节日时间深入班组开展送香粽、送月饼、送饺子活动，在班组营造出浓浓的亲情氛围。

在班组中广泛开展创建“金牌”班组、“工人先锋号”、“巾帼文明岗”、“青年安全示范岗”等活动，在全矿树立了一批管理过硬、业务精湛、作风踏实的班组标杆，涌现出“山东省金牌班组”采煤一区马保庆班等先进典型。

(周军)

古城矿：责任量化考核助推班组自主管理

为确保实现矿井施工工程质量、文明生产动态达标，近日，山东能源临矿集团古城矿围绕加强基层班组建设，在全矿 6 个采掘工区的所有班组中，创新性地实施了“责任量化考核”制度，有力推进了班组自主管理。

首先将班组长纳入干部管理范围，该矿行文命名了 169 名班组长，由组干部门建立班组长档案，实行系统化管理，明确了班组长的职责、权力和义务。将每个生产班组的现场工作岗位责任，从安全、质量、设备面貌等方面，按照“以岗定量，以人定责”的原则，用具体数字的形式进行量化，进一步明确岗位人员具体责任和内容。

在各班组分别成立了以班组长为首，副组长、群监员及骨干为主体的考核管理小组，采取班长评估、青岗巡查、群监员监督的办法对各个工作岗位进行责任考核，将各工种岗位责任进行具体量化，从而使岗位人员责任更加明确，便于操作。

在岗位责任履行考核时，该矿实行评分制，根据岗位人员劳动量计分和加减分，每班一评，班组成



基层班组获殊荣

11 月 28 日，安徽淮北矿业孙疃矿综采一区二队职工手捧全国“安康杯”竞赛优胜班组的荣誉证书后高兴得合不拢嘴。

今年以来，该班组将“安全创水平、质量零缺陷、生产创佳绩”三项劳动竞赛常态化，在班组中推行“531 管理法”，不仅连续 5 年杜绝了轻伤及以上事故，并在今年的 1022 工作面回采中，以 20.55 万吨的佳绩刷新了淮北矿业综采月度单产 19.67 万吨的纪录。

刘玉保 摄影报道



班组新增“四大员”

“我是宣传员！”11 月 28 日，淮北矿业淮北选煤厂浮选车间为 7 个班组设立了“四大员”，班组长管理者由原来的班、组长 2 人增加为 6 人，新增安全员、质管员、核算员、宣传员分别负责班组的

安全管理、质量把关、内部市场核算、宣传报道工作。四大员的设立在减轻班组管理负担的同时激发了班组的工作活力。

图为该车间浮选甲班职工正在观看“四大员”看板。 钟笛 摄影报道

“小诸葛”妙招治三违

“小诸葛”名叫王健，是山东丰源煤业公司北徐楼煤矿掘一工区区长。而立之年的王健，虽然年纪不大，却有着一十多年的区队管理经验。2005 年，年仅 25 岁的王健就开始担任掘一工区区长。由于重视管理方式的创新，在安全生产也善于出奇制胜，被大家称为北徐楼煤矿的“小诸葛”。这位“小诸葛”在三违治理上更是有自己的独到之处。

发奖金

“瞧，看俺刚领的三违奖金！”近

日，掘一工区职工老王拿着刚领到的 100 元钱喜滋滋地和同事分享着开心。原来老王半年前因井下睡觉被报了三违，对此类程度较轻的三违行为，王健采取了交纳“三违风险金”的措施。规定如果半年内，违章人不再发生违章行为，所交纳的风险金将全额退还给本人，如果再度违章将加倍处罚。半年来老王没有再违过章，工区返还了他 100 元违章罚金。作为此项制度的受益者之一，老王高兴地说：“真没想到罚完的钱也能再拿回来，这是工区领导给我们这些违过章的职工难得的改正错误的机会，今后

我将珍惜机会好好努力工作。”

讲故事

“衍德，你起来给大家讲讲‘218 斜井跑车事故’的情况。”“那是在 2006 年 11 月 8 日，-488 轨道暗斜井迎头放炮后……”这是日前发生在掘一工区班前会上一幕：王健向职工张衍德提问一件以往发生的事故案例，张衍德站起来，将事故经过为大家细细道来。张衍德在不久前因为吊栏没及时复位被报了三违。针对此类较为严重的三违行为，王健提出让违章者

认真学习以往在矿上发生过的同类型的事故案例，要求违章人背诵下来，并在班前会上为广大员工讲出来。“通过学习以往的事事故案例，俺深深了解到三违的危害性。现在想想，还真为那次一时的糊涂感到后怕呢！”张衍德深有感触地说。

亲情会

最近，掘一工区发生了一件新鲜事，职工王利明的家属举报了自己丈夫。那是一次夜班班前会前，王健接到王利明家属打来的电话，说王利明由于白天走亲戚，没休息好，要求工区不让他下井。王区长找到了王利明，向他核实情况后，没有让他下井。

接线盒没有挡板，存在严重失爆隐患。按规定，他给予该使用单位的一名机电队长罚款 500 元，并送“三违”学习班学习。事后，该名队长找到崔淑兵想通融一下，没想到崔淑兵一点儿情面都没留，还狠狠地批评了他一通。由于执法严厉，崔淑兵多次收到违章者用手机发来的威胁短信，每到这时，他总是泰然相对，他说：“事关矿井安全的违章违纪行为必须按规定执行，如果大家都当老好人，企业财产、职工生命如何保证？也许有些人当时不理解，我想通过学习他们最终会理解的。”正因为如此，他还有一个“黑脸队长”的绰号呢！

身为班长，崔淑兵非常注重培养

职工团结互助的集体主义精神。作为电气管理的行家里手，崔淑兵采取“每日一题”、“每周一案”、“每月一考”等方式给职工讲述井下电气防爆检查、三大保护细则等机电专业知识，毫无保留地把自己多年积累的经验传授给大家，现在全队的 8 名电管员每个人在业务上都能独当一面。在奖金分配、重要工作安排及处理班组内部事务上，他充分尊重班队职工的意见，班队民主氛围浓厚。

梅花香自苦寒来。5 年多来，电管队没有发生一起安全事故，多次获得矿“五好班组”、“安全班组”等荣誉称号。

(张 雯)