

埠村煤矿：“活力班组”力推企业扬帆万里

杨再民的治班“锦囊”

如果把企业比作大海里的一条船,那么,保证其乘风破浪、破浪前行的就是基层班组。

近年来,山东能源淄矿集团埠村煤矿以建设“活力班组”打造“和谐埠矿”为目标,善于挖掘班组的创造潜能,为企业在大海中能独尊一船,打造了智慧之本。

“企业一切管理目标的实现最终靠班组,班组活力强了,才能保证企业有足够的风力扬帆万里。”埠村煤矿党委书记魏怀忠形象地比喻。

“我们班组,能连续12年无事故,能当上全国煤矿优秀班组,我们的经验就是创新了‘313’管理模式。”日前,在该矿召开的“班组卓越管理法”经验座谈会上,采六队队长孟令才自豪地

介绍。这个矿认为,企业给班组定下千规万矩,只是形体上的“粉墨登场”。而真正让班组在安全生产、经营管理中扮演好实际角色,要靠其自身的转动活力。

为此,该矿在167个原煤、非煤生产班组中,实施了创建“五型”班组建设机制。其中,创新型管理占了“头牌”。

一粒石子激活满池水。班组创新管理如雨后春笋般兴盛起来。矿因势利导,施以渐进式激励刺激班组竞相创新管理。他们对落实各项基本管理制度无缺陷的,命名为先进班组;在此基础上,对在某一方面管理有独到创新的,命名为优秀班组。在这个台阶上,对在队伍建设、文化创建、素质攀

升、生产经营、政治思想、“五精”管理、民生关爱等7个要素中,能创造出独具完美管理模式的,以班组长名义命名为“班组卓越管理法”。

既在荣誉上、政治上激励,更在物质上给力。坚持每月对班组建设进行实绩考核,每季度评选一次优秀班组,每年度评选一次“工人先锋号”。对获评班组的班组长和所有职工落实金额奖励。仅2011年,全矿奖励班组总额达201万元。

与此同时,开展了申报“班组卓越管理法”活动。截至3月26日,已征集到56项。提炼出的第一批《埠村煤矿“卓越管理法”汇编》正在编撰中。班组卓越管理法的诞生,不仅仅在于盘活了班组能动性,也不仅仅在于有了

“活力班组”这张品牌,关键在于扬起了企业发展的船帆,班组智慧效应充分显现。

通风二队瓦斯监控班班长李洪涛应用本班“四精”管理法,研发出了“监控系统数字化信号测量装置”,不仅破解了“听声音判断监控系统故障点”技术,更带来可观的社会效益。每年可节约人工和材料成本30余万元。班组卓越管理既在改进信息化技术方面占领优势,更在一线生产中产生积极嬗变。采七队职工于友河,借智于本班“五项全优”管理法,创造出一种实用型“挂梁器”,使挂梁工完全避免了在工作面裸露顶板下挂梁的危险。据统计,近年来,经矿、集团公司命名表彰的班组“五小”技术创新成果达120余

项,均成为职工安全生产的“好伙伴”。

“卓越班组管理法,是我们工作中一点一滴积累的经验。就像秋天打下的谷米一样,是最好的那些。我们觉得很管用、很有好处。”从一位叫孙庆贤的职工心里话中,可见建设活力班组的意义不同凡响。

建设“活力班组”,带来了“和谐埠矿”的积极回应。全矿奋勇争先、开拓进取的时代精神,处处得以体现;讲文明、讲道德、树新风的习惯,人人争先恐后。井下连续安全生产2200余天,百万吨产能持续保持,非煤产业全面飘红以及深入“自我突破”战略目标的积极推进,都见证了活力班组为企业这艘扬帆万里的作用之功。

(刘连聪)

让青春在矿山闪光

每个年轻人心中都有美好的憧憬,要想把美好的憧憬变成现实,则需要付出许多不为人知的努力与汗水。24岁的李鹏志是幸运的,参加工作仅3年的他,已经成为川煤集团达竹公司小河嘴煤矿最年轻的区队党支部书记和综采队技术副队长。然而风光的背后,是李鹏志洒下的汗水,早已融入千米井下的采煤工作面,写成了一本厚重的青春履历。

2009年7月,李鹏志大学毕业来到小河嘴煤矿采煤二队,成为一名采煤技术员。那时让李鹏志最头疼的不是复杂的专业技术,而是自己的沟通能力。“在专业技术方面,我对自己非常有信心。但刚踏入社会,交际能力还比较欠缺,这就会影响自己适应工作岗位的速度。”李鹏志回忆道。为克服心理上的障碍,李鹏志订

阅了《特别关注》、《青年文摘》等杂志,通过书中的小故事,学习为人处世、与人交流的技巧。该矿为了帮助青工快速成长,也大力开展了导师带徒活动,给李鹏志安排的导师正是采煤二队安全副队长、达竹公司优秀共产党员胡荣刚。有了这个平台,李鹏志融入团队的速度加快了不少。“从胡师傅的身上,我不仅学到了很多专业知识,也学到了他真诚待人、吃苦耐劳的品质。这也坚定了我做一个优秀煤矿工人的决心。”李鹏志说。

如今,李鹏志已经从一名普通的采煤技术员成长为综采队党支部书记和技术副队长,掌管着区队的大小事务,肩上的担子也更重了。今年3月份,采煤二队负责作业的1212极薄煤层采面遇到顶底板破碎,机巷涌水大的困难,李鹏志作为区队党支部

负责人,被委以重任,负责现场安全管理工作。为了交出一份让全队职工都满意的答卷,李鹏志不敢有一刻的松懈,从严从细抓班班工程质量验收和现场安全管理。3月30日夜班,李鹏志在班中巡查时,发现综采面中段的两架液液支架由漏液迹象,十分容易掉砟伤人。虽然支护强度已经达标,但李鹏志还是要求现场作业人员重新加液支护,及时进行了整改。

“1212综采面作为全矿的主采面,受到了多方的关注。我作为区队技术副队长,有动力也有压力。抓好工程质量,确保安全完成生产任务是我义不容辞的责任。”在4月2日的区队安全技术分析会上,李鹏志向全队职工郑重表示。

(杨涛 杨述珍)



“猛虎队”创造掘进新纪录

3月份,淮北矿业工程建设公司袁店矿建项目部井巷三队在淮北矿业重点工程——袁店煤矿33采区皮带机大巷工程施工中,创造了全岩综掘掘进月进尺286米的淮北矿区新纪录,比原纪录提高了40米,被授予“猛虎队”称号。

因为4月5日,井巷三队中井下井人员高兴地举着锦旗合影。
张峰 摄影报道

裴沟矿：班组管理再添新“法宝”

班组是企业最小的“细胞”,是矿井现场管理的前沿。近日,郑煤集团公司裴沟矿在深入推行具有裴沟特色“1234”班组安全网络管理法,不断加强班组管理的基础上,进一步丰富活动载体和内容,编印出贴近班组、贴近职工的《班组文化手册》,使班组管理更有操作性、针对性。

裴沟矿是一座有着40多年生产历史的老矿井,人员多,基础设施薄弱,安全管理难度较大。自2006年7月该矿开始推行班组安全网络建设,经过近5年的创新与实践,培育出具有裴沟特色的班组“1234”管理法:即构建一个安全网络,实行两选措施,实施三级帮教,落实四项挂钩。

通过推行班组“1234”工作法,员工安全自保、互保、联保意识增强,违章人数由过去每月200多人下降至10多人,70%的区队、90%的班组实现了无“三违”,促进了矿井安全生产。先后吸引着来自省内外60家兄弟单位前来取经学习,班组安全网络建设经验不仅成为该矿的一张名片,也一度成为郑煤集团公司推广交流的样板。为加强班组管理工作经验的学习和交流,大力培养、选树和宣传先进典型,进一步加强基层班组建设,该矿编印了《班组文化手册》,该书涵盖了矿对班组

千米井下铸就金牌班组 ——记山东能源新矿集团金牌班组长靳良

在山东能源新矿集团华丰煤矿,提起矿建三部班组长靳良,那真是出了名的好班长。今年4月1日,他所带的班被集团公司授予金牌班组,他本人也荣获金牌班组长称号,受到隆重表彰。

班组自律保安全

自该矿实施以“岗位自律、班组自控、区队自管、专业自治”为主要内容的安全自主管理模式后,靳良结合生产实际,对全班各岗位(工种)进行了分类整理,明确各岗位(工种)对人的能力要求,合理调剂,做到人岗匹配。他还制定了岗位(工种)责任制,让员工明确应做什么,不做什么,达到什么要求,用制度管理人、约束人、规范人。根据掘进机性能和掘进工艺、流程及配套设备标准要求,分析预判生产环节中可能出现的安全隐患和危险源,整理成册,

让全班职工反复进行危险源辨识训练,使每名职工都能准确辨识隐患,及时消除隐患,增强了班组职工的自主保安能力,筑牢了安全生产防线。

学教并举提素质

靳良利用业余时间学习采矿、机电等专业理论知识。自学融会贯通知识后,他又把自己积累的知识传授给全班员工,鼓励大家积极自学。在靳良的带动下,全班呈现出人人学知识、个个练技能的浓厚氛围。针对EBZ-160TY型掘进机在生产过程中经常出现死机、趴窝的现象,他和全班人员反复研究综掘机工作原理,一遍又一遍的查找问题的症结,经过一二次的苦心探索,终于成熟掌握了综掘机的操作维修技巧。现在,全班员工对这个过去望而生畏的铁家伙,不再畏惧,而是个个都能驾轻就熟去操作。去年,该班计划进尺1200米,

实际完成1460米,在确保安全和工程质量的前提下,实现了安全和生产双丰收,并且在六层煤巷中创出了月单进460米的好水平。

锐意进取破难题

随着掘进机在2611下平巷半煤岩巷道应用,一些新问题也不断暴露。比如后部运输问题制约了单进水平的提高以及掘进机电缆、风水绳在移动中很容易挤伤等。针对这些问题,靳良和全班人员开动脑筋,搞起小改小革、技术创新活动。一是在外部增加一部扒装机,解决了影响单进水平的问题。二是设计了移动式电缆吊挂轮,将掘进机管线全部吊挂在巷道顶板之上,既安全、方便、美观,又避免了电缆、风水绳挤伤的现象。三是给综掘机截割头加了液压式护罩,确保了掘进机安全高效运转,提高了工作效率,增加了班组效益。

帮带工友结硕果

实现全班每名员工的成长、成才、成功,是靳良当班长之后最大的心愿。几年来,靳良先后与6名青工签订了师徒合同,悉心为企业培养后备人才。现在,这些徒弟都成为区队的技术骨干,工作上也能独当一面。青工小查过去对学习业务不重视,不求上进,靳良就主动与其结成对子,建立起师徒关系,帮助他确立正确的人生观,循循善诱,不断向其灌输学业务、学技术的重要性。通过两年传帮带,小查进步非常快,不仅出徒取得高级工资格,而且现在已经担任了该项目部6队队长,成为区队中坚力量。

敬业诚可贵,班组扬美名。我们衷心祝愿靳良的班组管理之路,在金灿灿的金牌映射下越走越宽广,在千米井下一定会再次创造更加骄人的业绩。
(王作华)

素质培育 管理创新 实践创效 济三矿：“三管其下”深推班组建设

山东兖矿集团济三矿致力于深化“566”模式班组建设,不断创新班组建设方式方法,提升班组队伍素质,创建复合型班组,夯实了矿井安全基础和管理“单元”,推动了矿井安全发展。截止至4月5日,矿井实现连续安全生产2190天。

素质培育,提升班组队伍素质。该矿围绕培养具有学习力、决策力、管控力、执行力、创新力、凝聚力“六力”班组长队伍目标,丰富载体,搭建技能素质平台。设立“班组论坛”和班组长活动日,组织班组长现场观摩,注重交流学习,提高管理素质。坚持走出去“借智”,选派班组长参加“白国周班组管理法”培训班,定期组织班组长到先进企业学习,请进来“补脑”,开设班组长

专题课堂,聘请专家学者授课,学习管理知识,“充电补钙”。同时,灵活开展“岗位练兵、技术比武”和“名师带高徒”活动,设立技能补贴和导师津贴,调动了师傅教、全员学的积极性,保证了班组长队伍技术技能“接力”。全矿80%以上班组长取得中技以上学历,中级工、高技工、技师、高级技师达1819人,占井下作业人员的56.5%。

管理创新,激发班组建设活力。该矿建立班组建设制度管理体系,完善目标考核激励机制19项主要内容,绩效考核、班组长走动式写实管理等16项制度,32项量化考核标准,形成了一月一例会、一月一表彰、一季一选聘、一季一交流、一年一嘉奖“五个一”的班组运行机制。在严格班组长“三高

三强”准入门槛、选聘“五步程序”的基础上,坚持优胜劣汰,每季度按5%的比例进行淘汰,后备人才择优补缺,形成了能上能下、能进能退的良性机制,保障了班组长队伍的整体素质。注重引导激励,政治上提待遇,将班组长全部纳入干部后备库和党员纳新培养管理,优先入党提干;经济上给实惠,提高班组长收入分配系数,按本班组当天奖金基数1.5倍结算,实行每人每季安全风险责任抵押和班组长津贴;精神上多关爱,在评先树优上倾斜,扩大班组长各类评先比例,定期表彰奖励和健康休养,增强了班组长们的自豪感。

实践创效,提升班组工作绩效。该矿以班组为单位,开展“创新示范岗”评选、“精品工程”评优、合理化建议有

奖征集等活动,推广“实名制”操作法等方法,开展班组晋级夺星竞赛,量化制定涵盖安全、质量、生产任务等7项内容100余项标准,每月评比定级,连续4次获的星级班组自动晋升为“工人先锋号”,激发了班组建设活力。6年来,全矿144个井下班组实现安全无事故,提升队并筒维修班先后荣获全国煤矿“优秀安全班组”、全国安康杯竞赛优秀班组、山东省煤炭系统金牌班组称号;《井下研煤运输简易皮带机的研制和应用》荣获全国煤矿“职工技术创新成果一等奖”;“袁振山液压插绳法”等一批“实名制”创新操作法获得国家专利,解决了一系列安全生产细节难题。
(江记文)

“杨班长,不但为人耿直,而且管理有方,处事公平公正,我们都很信服他!”“在杨班长带领下,我们每个月都能拿高工资,跟他干,值!”在淮北矿业祁南矿保运一区井下泵房班,职工们一提起班长杨再民,无不翘大拇指赞不绝口。

锦囊一: 班规班约强管理

2010年1月,杨再民正式就任保运一区的井下泵房班班长。他上任后的第一件事就是制定班规班约。为召开好首次“全体会议”,他做了充分的准备,拟出“施政纲领”、班组目标,与副班长、安全员一起制定班规班约草案,并连续3天在班前发会上布召开“全会”的消息,要求班组成员必须参加。

“我们召开的第一次‘全会’非常成功,还记得当时会开到一半时有两名组员想开溜,但杨班长说只要你按规定当着全班员工的面把罚款交了就可以走,见杨班长动真格的,就没人敢溜号了。”组员小王回忆道。这次班会,表决通过了12条班规,同时选出3个班委,负责班务。有了班规班约,为管理班组提供了制度上的保证。

锦囊二: 执行制度手不软

2011年6月的一天,泵房司机林城在井下值班睡觉,被杨再民抓个正着,按班规处罚50元,并要求写保证书,承诺不再重犯。“杨班长,看在我们以前情面上这点小事情就不要较真了,饶我一次吧!”林城求情。“不行,这是全班制定的‘游戏规则’,任何人触犯了都要受罚。”杨再民一点不留情面。

“杨班长不但对组员严厉,对自己也是一样。一次,他排班迟到两分钟,按规定就自罚10元交班委。”组员们对他一视同仁的管理方法佩服得五体投地。

为了落实班规,杨再民还规定班长、副班长、安全员必须定期去检查泵房司机的工作情况,发现有违规行为的必须按班规执行处罚。

锦囊三: 分配透明合理 传帮带做表率

在班组的工分分配和劳动组合上,杨再民力争做到公平、合理、透明。在工分分配方案中,他根据实际情况,广泛征求区队领导和班组员工的意见,得到大多数员工认同。他没有因自己是班长就给自己多评1分,干工作却常常挑脏、重、累的干。他以实际行动得到了大家的认可。

井下泵房班年轻人多,新工人多,平均年龄不到28岁。杨再民始终把班组工友当成自己的兄弟,在工作和生活中极力帮助困难青工,使整个班组在无形形成一个整体,极大地提升了他在班组中的执行能力。在传帮带上,杨再民毫无保留地把电器故障处理经验和技能传给班组成员中邓毛、徐俊杰、沈阳等青工,新电工王爽通过他手把手的教,很快适应了本职工作,并能独立处理简单故障。

杨再民凭着这种不怕吃苦,以身作则的人格魅力影响着班组成员,既树立了自己的威信,又净化了班气,在他的努力下,近两年,该班组成员没有一个人违章,未发生一起微伤以上事故。
(王文东)