

芦岭矿：“以人为本”打造亮点

“把‘以人为本’作为今年班组总结的亮点,这个提法好!咱们组就是因为能紧贴职工实际开展各项工作,才确保了全年目标任务的完成。”2012年12月16日上午,在安徽淮北矿业集团芦岭矿保运二区高压组班组长牛立志总结会上,副组长牛立志总结道。

检修工沈于劲接过话茬:“说得没错,这既是咱们高压组2012年工作的亮点,也应是明年工作的重点……”

高压组担负着全矿井下29个变电所202台高压开关、87台变压器、386台低压真空馈电开关的维护、保养、检修及故障处理,每日需要巡查高低压电缆2.7万余米,点多、线长、面广、岗位分散,不易管理是该组的最大特点。为总结好2012年工作,全面谋划2013年工作,高压组广泛听取一线职工对班组总结及发展的意见和建议,通过讨论会、调查问卷等形式广集民情民意。职工们针对本组特点,结合各自工作岗位实际和亲身体会,在讨论会上各抒己见,踊跃发言,谈认识、说想法、找问题、提建议,共收集职工意见建议57条。

讨论会上,阅组长总结道:“在亮点频闪的同时,难点亦不能回避,很多‘亮点’恰恰是下步工作的‘难点’,尤其是在经济稳步增长的背景下,一些民生领域建设根本无法满足职工的愿望与期待。十八大报告明确提出‘要把保障和改善民生放在更加突出的位置’,作为我们班组,能做的就是紧贴职工实际,充分利用有利条件,强化服务和管理,解决好职工最关心最直接最现实的利益问题,多开展适合班组职工特点的各项活动,用丰富多彩、富有时代气息的职工文化生活,吸引职工立足本职岗位,维护班组和谐稳定,进而增强班组的凝聚力和向心力,从而达到拴心留人的目的。”

(顾述毫)

华丰煤矿：全面强化区队安全管理

山东能源新矿集团华丰煤矿为进一步加强区队值班、班前会、班后会管理,促使区队管理实现“严过程、严制度、严问责”,保障矿井安全生产。

强化区队值班管理。该矿采掘区队值班人员值班前对井下采掘头面进行覆盖检查一遍,辅助单位值班人员值班前对特殊施工地点、主要或重要的地点覆盖检查一遍,全面掌握本单位井下施工情况,作为安排工作的依据;班前会上值班人员通报上一班现场施工状况,并对井下各施工地点隐患进行排查,安排落实整改人及验收人;值班期间必对井下生产进行调度,掌握本单位井下动态施工情况,对井下跟班、班组长、安监员汇报的问题、隐患等进行记录并安排处理;做好值班交接班,对当班安全生产状况、存在问题等交接清楚,确保“事不过班”。

强化区队班前会管理。该矿区队班前会安排的工作,如特殊施工、零星工程等落实安全负责人,保证人员、机器、环境安全后方可施工;班前会值班人员对当班井下人员进行薄弱人物排查,对于精神萎靡不振、有酗酒行为、身体不适的人员,无论工作任务多紧,也不得安排下井施工,确保当班安全生产。

强化区队班后会管理。该矿区队人员上井后召开收工会,上井人员签到,清点好人员,对当班遗漏的隐患以及下一班重点注意的问题进行总结,并记录清楚,及时安排消除;对当班班前会当班任务、文明生产、隐患处理等落实考核形成闭环管理。

同时,该矿安监处不定期进行抽查,对违反规定的对值班人员进行处罚,并联责区队长,情节严重的进行分析并在早调度会上进行通报。

(陈良栋)

孙疃矿：激活班组“小细胞” 彰显大作用

2012年,安徽淮北矿业孙疃矿着力加大安全班组建设督察考核指导力度,完善奖惩激励机制,分月对全矿86个班组建设情况进行综合考核,充分激活班组“小细胞”,提升班组安全自主管理能力,安全班组魅力十足。

该矿现有采煤、掘进、井下辅助及地面等共计86个班组。为提升班组安全自主管理水平,该矿下发了《班组安全手册》,制作班组建设专题光盘等,大力宣传班组建设的重要性和必要性。先后出台了《孙疃矿安全班组建设考核实施办法》和《孙疃矿安全班组建设自主管理考核办法》等文件,按照安全任务型、安全任务服务型和安全服务型三种类型的安全班组创建标准,分别对采掘、

全国十佳安全班组：庆19岁“安全生日” 话成长2012

没有蜡烛、没有蛋糕,2012年12月26日,在机器的轰鸣声中、在繁忙的井下现场,“全国十佳安全班组”——皖北煤电集团恒源矿保运科保运队检修班员工在岗位上迎来了班组第19个“安全生日”。截至当天,检修班已实现连续19年共计6940天安全生产。

迈进第19个安全生产年头,这个“安全青春”正当年的班组在2012年经历了哪些成长?班组成员又有着什么样的收获呢?

李加义:技能在成长。李加义是检修班的“新兵”,一年半前才从运转班调过来,“虽然我没赶上2010年刚获奖那会儿,但进入‘全国十佳班组’这一年多,我感觉自己进步很大。”李加义自豪地说。李加义以前是皮带司机,对于检修工作知之甚少,进入检修班后,他通过“每日一题、周一案例分

析、每月一考、每季一评”的“四个一”培训提高了理论

水平,在井下395实操基地和地面实操教室,通过“教学练修”四步法提升实操技能,快速提升技术水平,并迅速融入检修工作,他仅用一年半就完成了从“门外汉”到“中级工”的成功转型。谈起2013年的打算,李加义说:“我们班的彭新华、赵加连他们今年都升为高级技能工了,每个月有400块钱的津贴,我得好好练技术,争取早点追上他们!”

蒋长河:信心在成长。“我今年最大的收获,就是把‘不可能’变成了‘可能’,这让我对自己的能力更有信心了!”蒋长河欣慰地说。2012年,蒋长河从带2个人的“安全班长”晋升为掌管7个人的“系统负责人”。他所说的“不可能”是指41皮带机系统,这个长1500米的系统已有十几年的服务年限,存在机巷变波起伏大、片帮严重、顶板脱落等不利条件,被称为“不可能打造成示范工程的系统”。然而,在他的带领下,大家心往

一处想、劲往一处使,硬是啃下了这块“硬骨头”,现在的41皮带机系统机架一条线、照明一条线、电缆一条线、管路一条线,底板平整、备件码放整齐……打造出的“样板工程”如“教科书”般规范,让这一系统赢得了众多荣誉。2012年4月28日,全矿皮带机系统现场会就在这里召开,并向全矿推介其创建经验;5月又顺利通过了集团公司“示范工程”验收。

孙涛:幸福在成长。孙涛的“幸福成长”变化之一是房屋的变迁,2012年8月,孙涛的家搬到濉溪县城的凤凰城小区,孩子可享受城区更优质的教育资源,房子也由原来60多平方的“小蜗居”变成了100多平米的宽敞“大三房”。而这个“幸福之变”就是源自矿上的“安全好、生产好、效益好、员工生活质量高、矿区和谐程度高”的企业愿景,在当前经济危机形势下,企业通过加强内部管

理,竭力保证员工工资不降。孙涛清楚记得搬家那天,工友们来帮忙、道贺的场景,家里充满了热闹、融洽的气氛。

融洽的幸福感还体现在班组工作中。检修班建立起员工信息档案,将员工诚信档案、健康档案、动态信息档案和静态信息档案“四档合一”,对员工做到“三必访、六清楚”,设立“民主管理意见箱”、开通民主管理专用QQ,1年来共收到员工来信、来电交流的信息180余条,畅通了员工诉求渠道,理顺了员工情绪,形成“聚是一团火,散是满天星”的和谐氛围。

2012年,检修班的每个成员都有着不同的成长收获,大家怀着对“全国十佳班组”荣誉爱护的心情,许下了“安全生产20年、21年……更长”的“安全生日”愿望,决心用实际行动让愿望在自己的手中变成现实。

(刘祖飞 周静)

加强班队管理 夯实企业基石——重庆能源巨能川九公司班队建设一二三

班队是施工企业一线生产的基本单位,是管理的基础。近年来,重庆能源集团巨能川九公司确立“五强八法三定律”和“三个着手”加强班队建设,助推班队员工“破茧成蝶”,为公司发展提供不竭动力。

“五强八法三定律”打造鲜活班队

确立“五强”班队建设。一是讲奉献、有本领、重品行,有较强执行力和战斗力,充分调动项目部班队员工积极开展工作,整体合力强;二是班队管理措施得力,员工素质高,岗位技能过硬、工作业绩显著,结对帮困,员工“口碑”好,凝聚力强;三是班队各项工作、管理、监督制度健全,执行到位,工作规范有序,执行力强;四是班队各项工作事迹突出,围绕工程建设,安全质量标准化推进有力,施工无“三违”,成效显著,发展图强;五是班队透明度高,把工程进度、工资、奖金、罚金、安全抵押金五公开和员工出勤数、承包单价、施工任务、分配方案四上墙,班队长威信高、形象好、促进和谐力强的班队。

采用“八法”推进思想工作。为配合搞好创建“白国周式班组”活动,公司党委推行“阳光”项目班队工程和思想工作八法:树标立典表率引领法、新老员工互动共勉激励法、安技传、帮、带“提素”法、技能知识互补提高法、互帮互助认穷亲“连心锁”法、班队长包保指导法、组织作用同班组党员带头示范展现法、班组成员“贤内助”“二线”保障法。旨在有效深化学习白国周,为夯实公司基石提供坚实的政治思想保证。

实施“三定律”打造鲜活班队。为打造朝气蓬勃的项目部班队,公司推行了“班队三定律”,“三勤”:勤动脑、勤汇报、勤沟通;“三到位”:布置工作到位、检查工作到位、隐患处理到位;“三不少”:班前检查不能少、班中排查不能少、班后复查不能少;“三必谈”:发现情绪不正常的人必谈、对受到批评的人必谈、每月必须谈一次心;“三提高”:提高安全意识、提高岗位技能、提高团队凝聚力和战



● 图为“工人先锋号”和“百佳班组”。

斗力。
“五强八法三定律”既推进了思想工作

的开展,使班队建设健康活力发展,又促进了旗下项目部精细化管理迈上新台阶。

“三个着手”抓班队建设夯实基石

从管理机制着手抓班队建设。公司把班队建设纳入重点工程,成立以党政工技为一体的班队管理领导小组,对分散在10省市50多个工程项目进行“点对点帮扶”。为实现把班队建设成“安全质量好、技能提升好、和谐建设好”和培养班队长“能说会写懂管理”的总体目标,分片领导随时对班队建设工作给予政策引导、业务指导、监督管理。同时,开展班队综合效果评比,评比结果直接与经济挂钩,形成“动力”管理体系。

从竞争着手抓班队长素质。班队建设的关键是选拔好班队长,各项目部都实施班队长竞聘上岗办法,使优秀员工充实到班队长岗位,夯实班队基石。为提升班队管理内在品质,他们健全业绩考核、民主测评、激励约束机制,激活班队长的责任感、积极性和创造力。项目部每月对班队长进行综合考核排

座,对连续3个月仍是末尾的班队长实行“淘汰”,优秀班队长可直接聘任队长岗位,优秀队长可进入项目部管理层。

从典型着手抓班队动力。为使班队长学有目标、干有方法、做有效果。公司从典型示范带动入手,定期召开班队经验交流会,由安全生产有序、施工管理扎实的班队长介绍经验。项目部会认真组织五好班队、十佳班队长和优秀员工的评选;公司每年表彰班队长,给予重奖;还让优秀班队成为旗帜,“比学赶帮超”,使一批班队获重庆市、山西省“工人先锋号”和“百佳班组”称号。

对安全责任大、工作辛苦的班队长做到既关心又严格考核。班队长除享受应有的待遇外,奖金、风险抵押比照队长。班长的日常管理、任务落实、安全质量与经济利益挂钩,还将各种奖励纳入月度考核进行二次分配,极大调动了班队长工作的积极性,为企业发展提供不竭动力。

“五项举措”助班队员工“破茧成蝶”

在公司做大做强中,为让班队员工有奔头,有干头,有盼头,有想头,有甜头,他们采

取五项举措助班队员工“破茧成蝶”。

直聘管理干部。打破员工和管理者界限,让干得好、有能力的班队员工到管理岗位上更好地发挥作用。近年来,公司和项目部从技术能手、业务骨干中聘用生产管理干部,先后有13名优秀员工被聘为项目经理。从掘进工到队长的王佑,因干得出色获重庆市“十佳农民工”和五一劳动奖章,又当选为重庆市第四届党代会代表,还被聘为项目部建设科长,让班队员工明白干好工作有奔头。

技术岗位补助。坚持工资分配向掘进班队和技术含量高、责任风险大的岗位倾斜,对班队长、综掘修理工、台车司机、伞钻机工给予岗位补贴。公司还特别提高一线掘进工的待遇,让技术含量高、工作岗位艰苦的员工多劳多得,让员工有干头。

择优聘用技术员。建立高技能人才培养、选拔、任用机制,按期考核评定,切实把技术精、能力强、又有实践经验的班队员工选拔出来。在每年业务技术比武的基础上,通过考核、评比,优中选优,公司已有17名由工人被聘为技术员,让员工有盼头。

技术等级补助。公司每年组织一次岗位技术等级认定,不同的技术等级岗位享受不同的补助待遇,还规定班队长在技工中选拔。去年上任的机电队长、技师桂焕华,凭着过硬的技术,带领员工精检细修,发现、处理影响安全的设备故障38(台)件。许多员工暗下决心,要像他那样当个技术型队长,干一番事业。

抓安全重质量。公司为推动安全生产的深入开展和提升工程质量,实施《防止重大事故和发现较大隐患奖励办法》以来,有11人获千元奖金。为实现“干一项工程树一座丰碑、创造良好经济效益,实现稳步发展”,对获全国优质工程和“太阳杯”工程项目,以及获重庆市总工会命名“工人先锋号”和重庆市QC质量管理小组,公司都给予重奖,让班队员工感到有甜头。

(杨海云 谭兴元 文/图)

百善矿掘进三区：为巷修示范岗立规

“底板上簪帚,脱档要加补,还要洒水喷。”近段时间,在皖北煤电百善矿12采区掘进三区一队所辖区域,经常能看到这样的场面。原来,为展示质量达标成果,该队向区里申报了巷修示范岗。

“既然示范,就要有个示范的样。”为规范巷修示范岗的创建,以其作为促进单位和谐班组建设的前哨和抓手,该区为该队在创建上立下3项规矩,即:“管理不留死角、有超前养护的动作、牌板悬挂整齐具有浓厚的班队文化氛围”。

说起来容易干起来难,光“管理不留死角”这项,就横贯了班前、班中、班后三个整理环节,班前强调、班中排查、班后落实,没有强烈的责任心,任哪个环节出了问题都会和标准出现偏差;而“有超前养护的动作”更是检验班队有没有超前管理意识,能否在隐患出现在萌芽状态就被消灭,而且有效延长所维护巷道的服务年限;“牌板悬挂整齐具有浓厚的班队文化氛围”则侧重施工环境的美化,通过班队自创的格言、警句提振职工的工作信心。

“干出样,还得通过验收才行。”据悉,在接到巷修示范岗创建队验收申请后,该区将及时组织相管技人员会同矿专业组人员进行验收,验收通过,将给予申报队不低于1000元的超额工资奖励,以确保示范引领作用得到发挥,促进单位整体质量达标水平不断提高。

(胡云峰)

(张雯)