

“认真班长”带出“标准化班组”

“世界上怕就怕认真二字。”淮北矿业双龙公司修护区二队二班共产党员、班长赵荣志就是这样一个人。他凭着“认真”二字带领班组成员团结奋战,近日,该班被推荐为淮北矿业“标准化班组”,同时班长赵荣志被推荐为“优秀班组长”。

常言说“宁带一千,不带一班”,这话确有一番道理。班组里,36名职工,一人一个思想,一人一个脾气,一人一个能力,要想当一个优秀的“兵头”,谈何容易。赵荣志当班长几年来的秘诀是“认真”二字,干工作丁是丁、卯是卯,没有半点马虎。工作中,他首先严格要求自己,下井总是干在前,困难抢在前,关键时刻冲在前。去年8月份,该班施工修护的井下工作面风巷有水窝,认真条件差。一次巷道顶板来压,赵荣志在地质观察确认安全后,趁顶板来压之前,在前面的棚子中装顶排险。

“井下活不能马虎,必须认真。”这是赵荣志的口头禅。他每天认真做到班前讲安全、班中查隐患、班后强调闭合管理,在班组管理中认真推行“手指口述、班评估、安全确认法”。去年11月,因该班修护的巷道环境复杂,赵荣志将巷道划段承包,安全质量落实到人,并且严格班后验收制度,发现不合格的棚子及时整改,确保工程质量达标。

“一个班组就是一个大家庭,班长就是职工们的主心骨,对班组每名成员可得要一碗水端平。”这是赵荣志的工作信条。特别是“工分、工资”,他更是认真地把握好,做到多劳多得,每天职工挣到的工分及时公布,接受大家的监督。赵荣志用“认真”二字加强班组成员管理,凝聚了班组职工的心,班组中每名职工家庭情况他都了如指掌。去年8月,班组成员田师傅的妻子患重病,家中生活困难。他得知后带头捐款并及时组织班组成员进行捐款,帮助田师傅解了燃眉之急。赵荣志对职工的真情关怀,唤起了职工们对班组管理的支持和理解,全班职工团结一心,奋力拼搏,攻克了一个又一个难关,打了一个又一个胜仗,班组充满着生机活力。

(赵素萍 祖百峰)

新三矿：班组“双零”竞赛鸣枪起跑

1月1日,冀中能源峰峰集团新三矿班组“双零”竞赛正式启动,零违章、零伤害成为该矿班组建设在新年的新主题。

该矿在矿井连续5年实现零工伤、零事故的基础上,率先在集团公司喊出“我的班组无违章,我的班组无伤害”口号,并结合工作实际,制定了竞赛保障措施。

班组“双零”竞赛由矿长、书记牵头,全矿7个基层单位,按得分兑现全部参与。竞赛实行月度考核,按得分兑现奖励;季度排序,组织名列前茅的班组长学习考察;年度表彰,在兑现月度目标奖励的基础上另行嘉奖。班组“双零”竞赛实行月度星级公示,90分以上为三星班组,85分以上为二星班组,80分以上为一星班组,低于80分的班组无兑现目标奖励。该矿还规定了6条竞赛红线,对月度工作中触及任意一条红线的班组直接否决。

为使班组“双零”竞赛更加公平公正,更具科学化和可操作性,该矿结合不同专业班组的考核内容制定了详细的考核办法和得分计算公式,严格按照月度得分兑现奖励。同时,在公布班组得分的同时,对竞赛过程中涌现出的先进经验和个人进行大张旗鼓的宣传,形成了积极向上的班组竞赛氛围。

(刘新峰 吴海良)

搭建班组建设台 唱好兵头将尾戏

班组是企业安全生产、经营管理的基本单元,班组的工作质量、工作水平、工作效果直接影响企业的建设和发展。近年来,山东兖矿集团北宿煤矿积极学习借鉴兄弟矿井班组建设先进管理经验,健全完善班组管理制度,提升班组建设水平,对进一步深化基层班组建设,推动企业安全高效发展做了积极探索。

建章立制,搭建班组机制建设平台

该矿高度重视班组建设工作,把它作为提升整体管理水平的“一把手”工程来抓,健全班组管理、管人育人、竞争激励机制,完善实施方案、实施细则、工作标准和具体措施,重点解决目前班组管理粗放、基础薄弱,专业技能偏低、积极性不高等问题。近年来,该矿先后制定实施了《关于进一步加强班组建设的实施意见》和《北宿煤矿班组管理办法》,形成了独具北宿煤矿特色的班组建设“5565”运行体系(以创建安全质量好、任务完成好、责任落实好、学习技术好、团队建设好的“五好”班组;培养具有组织能力、创新能力、技术能力、工作能力、执行能力的“五力”班组长队伍为目标;不断完善选拔聘任、制度保障、竞赛

缔造安全奇迹的传奇区长

——记北徐楼煤矿掘一工区区长王健

对于煤矿工来说,能够在10多年的一线生产中杜绝轻伤事故实现安全生产是难能可贵的,更何况是在地质复杂多变、冲击地压、高温地热的近千米井三下的下煤采掘中,这就是一个奇迹。这一点,王健做到了,他的团队也做到了。

王健,中共党员,山东丰源矿业北徐楼煤矿掘一工区区长。10多年扎根煤矿掘进生产一线,由于管理出色、贡献突出、成绩斐然,多次荣获市、区各级劳动模范、优秀青年、优秀共产党员等称号,不仅收获了市、区煤矿行业所有荣誉的“大满贯”,2012年还被评为全国煤炭系统劳动模范,成为鲁南地区煤矿的“传奇人物”,被提拔为“传奇区长”,他的事迹也在当地广为流传。

1998年,19岁的王健来到北徐楼煤矿当了一名煤矿工。那时,掘一工区刚刚成立,他从一名掘进工做起,先后掌握打钻、爆破、喷浆、开绞车等技能,可谓十八般武艺样样精通。由于技术过硬,安全素质高,王健被提拔为班长、队长、安全副区长。2005年,年仅26岁的王健被提拔为工区区长,成为当时全公司最年轻的中层干部。那时,掘一工区全面接手西风井两条25度下山巷道开拓,巷道地质条件复杂,施工难度极大,工期紧,任务重,既要保障安全生产,又要确保完成生产任务,这成为摆在新任的王健面前十分棘手又不得不面对的难题。为攻克这一难题,王健提出了“亮剑精神”,号召全体职工



●王健(中)和工人一起打监测眼。

迎难而上,不断优化施工组织设计,开创了大倾角皮带运输的先河,实现了快速高效掘进。在安全管理上,他实行安全联保互保机制,层层落实安全责任制,突出细节管理、质量管理,确保每一米巷道的施工安全。通过科学组织,严细管理,工区的安全生产得到了极大的促进,生产指标节节攀升,取得了

决胜开局之势的掘一工区,让领导和同行为之刮目相看,被誉为掘进“梦之队”。

从2008年起,掘一工区开展转入西风井近千米井下的三下煤开拓巷道以及回采巷道施工。新的困难又呈现出来:高温地热、冲击地压显现,等等。尤其是冲击地压,迎头煤炮频繁发生,有时一个8小班

金牌班组的新年“规划点子会”

淮北矿业祁南矿掘进五区二队二班,曾多次荣获矿“五好班组”、“标杆班组”等荣誉称号,是全矿响当当的“金牌班组”。为认真贯彻落实今年矿上出台的新安全生产政策,保持班组安全“长青树”,该班组利用新年的第一个班务会,广泛征求班组职工的意见和建议,让职工提出2013年班组建设的“金点子”。

“班长,咱们今年怎么还要不断完善班组管理制度啊?以前不谈生产只谈安全,现在变成既谈生产也谈安全了。在班组中,两个份量一样重,会不会容易出问题啊?”掘进机司机张学磊在“规划点子会”上首先提出自己的疑问。

“今年咱矿都制定了安全生产‘六零’奋斗目标,不仅对安全再加压力,对职工健康也很十分重视。矿上明确提出,既要安全更要

健康’、‘治理粉尘与治理瓦斯同等重要’的理念,所以,我们在今年的班组制度上,也应该加一条:规范劳保用品。”班长孙茂义补充了一句。

“该!”大家异口同声地答道。

“针对新年矿区发展形势和要求,我们也该给班组管理定个什么盘子、实现怎样的目标?大家应该怎么做?都需要大家定。”副班长杨培国接着说。

“我们能不能结合班组实际,开展一个‘创新型班组、智能型员工’活动?就是通过合理化建议和技术创新活动,充分发挥全班职工的聪明才智,不断深化班组建设,提升班组管理水平。如在精细化管理中,我们应以精细为特色,细到班组的每一项工作都有考核标准,每个人都在考核范围内;考核中突出科学性和严谨性,突出以人为本和可操

作性,使考核和生产同步进行;突出精细性和实用性,实现过程公开、公正、透明,增强激励效应。”爱学习的李跃华自荐了一个班组规划内容。

“非常好!你们看,爱学习的人就是不一样。大家也要加强学习,以后有什么合理化建议尽管提,不要畏畏缩缩的。你们觉得这个建议怎么样?”班长孙茂义又开始发问了。

“好,这样咱们在以后的劳动竞赛中又可以得到‘实惠’了。”被评为优秀员工的技术能手张亮眼睛笑成了一条线。

“班长,我能谈一下吗?”平时不爱说话的李洪斌发问了。

“谈吧,要精,要细哦。”孙班长叮嘱道。“咱们班组以前在评选优秀员工中,是以出勤率和精细化考核员分为标准。我认为应该加上一条:参考班组成员的作业考试成绩

就连续发生10多次,落煤达到10余吨,引起了工人们极大恐慌。面对这个世界性的难题,王健查阅了大量的书籍资料,并积极向有关专家学者请教,在矿上的大力支持下,他认真组织工人学习冲击地压的知识,提高了工人的防冲应知应会水平,积极配置防冲部门开展防冲监测监控,全面实施卸压解危措施。一次,-820轨道顺槽频繁出现煤炮,迎头冒顶宽度达4米、高度达6米、大面积的空顶和随时可能出现的煤炮,致使施工无法进行。王健经过现场认真延伸,创造性地提出了用长钢管向迎头前探延伸,上覆钢筋网,逐步向前假顶支护的措施。他带头站到一线,打锚杆接顶,在井下连续工作了26个小时,直至空顶处理完,他才上井放心地吃上一顿热乎饭。经过多年的努力,2010年9月西风井如期实现试生产,掀开了北徐楼煤矿乃至公司三下煤开采的崭新的一页。

艰难困苦,玉汝于成。在西风井艰苦复杂的工作环境中,王健带领着掘一工区杜绝了轻伤以上事故,已实现了安全生产15周年,创造了煤矿开采的安全奇迹。多年的安全管理实践,王健凝聚了一套以“六个四”为核心的科学实用的区队管理法,引来了上级领导和同行们的广泛关注和高度评价,纷纷前来观摩取经。

(靳晓峰 黄永峰)

和技能比武成绩来评比。这样大家既有文化分,又有技能分,再加上出勤率和精细化考核分,我觉得这样更全面,更客观。”陈伟讲出了自己的想法。

“非常好,这条内容必须加上,咱们要真正成为企业的主人翁。”孙班长激动地说。会议室里响起一阵热烈掌声,表示全面通过。

“班长,咱们还要加强班组情感基础,增强凝聚力……”

“班长,还要加强班组文化宣传工作,让咱们的先进经验得以传播……”

这场新年班组“规划点子会”开得十分

热闹,新建议,新目标,孙班长记了密密麻麻几页纸。新年班务会凝聚起了这个班组的新力量,更看到了新年的新希望。

(蒋隆和)

百善矿：细化班组考核提工效

皖北煤电百善矿以推进班组建设健康发展,提高班组自主管理水平为目标,大力在各部门开展班组自主管理,确保班组建设持续发展。

该矿产品质量部围绕班组自主管理中心工作,制定出班组管理考核细则,内容包括“基础设施建设、安全生产、现场管理、工资分配”等六大项47条小项考核内容,并建立完善班队长选拔制度及班队长管理等制度,提高班队长管理水平,逐步形成了良好的班组运作模式。同时该部从实际出发,结合跟班组自身特点,要求各队、班组要认真执行班组建设实施方案,充分利用好、落实好激励机制,激发员工内在动力,提高团队创新能力和工作效率。并加强自身基础设施建设,提高班组自身整体工作水平,发挥最大潜能,为多出煤、出好煤提供保障。(陆昆)

北徐楼煤矿36万元奖励打造“星级班队”

元旦前夕,10名“三星级”班队长带领家属进行了为期一周的外出考察学习,这是山东丰源矿业北徐楼煤矿2012年推行“星级班队”评比活动中的一项新举措。

为加强区队班组建设,增强班组间良性竞争,激励广大班组及班组长安全意识,去年该矿在广大采掘生产班队中开展了“星级班队”评比活动。活动采取一月一评比一兑现方式,制定了严格细致的考核评比标准。同时对连续3个月获得星级班队的基层班队命名为“三星级班队”。去年共评出“星级班队”83个,累计发放奖金36.8万元;共评出“三星级班队”14个,累计发放奖励14万元。

为进一步激发基层班队长的自主管理积极性,该矿分四期组织获得三星级班队的采煤班正副班、掘进队正副队长及其家属轮流外出进行考察学习。每半年召开一次“星级班队”评比活动总结表彰大会,对取得优异成绩的班队及班队长进行大张旗鼓的表彰。

(靳晓峰 黄永峰)

矿山“金蓝领”成为“香饽饽”



安徽淮北矿业不断优化人才成长环境,着力打造知识全面、技术过硬的“金蓝领”职工队伍,不仅在资金上给保障,更在待遇上给实惠。桃园煤矿综掘二区职工王道文凭借过硬的技术被聘为淮北矿业首席技能专家,除获得10万元嘉奖外,还在两年聘期内享受本单位副总的平均年薪,成为矿区职工竞相效仿的“香饽饽”。

图为王道文(中)向职工传授综掘机液压传动系统维修技术。

陈敏奎 摄影报道

激励、教育培训、创新实践、绩效考核“六项机制”,努力建设“五型”班组:安全高效型、节支降耗型、技能素质型、现代管理型、文明和谐型,出台了《班组(长)星级竞赛考核标准及评分办法》、《采掘区队、辅助区队、地面区队和后勤区队单位班组长绩效考核标准》等制度,坚持每月一次班组长活动日制度、每季一次班组星级竞赛表彰、每年召开一次班组建设推进会,每年评选“十佳班组和十佳班组长”,对先进典型大张旗鼓进行表彰,为班组建设搭建了良好的平台。

创新模式,搭建班组成长平台

班组强才能基础牢,班组好才能发展好。该矿把对员工的重视、关心和爱护真正落实到班组,真正为员工搭建成长的舞台。把好班组长选聘培养关口。该矿按照公平、公正、公开的原则,每年都选拔政治思想好、安全责任强、业务技术精、懂管理会管理、作风正干劲足、有威信的人担任班组长。同时,继续采取多种形式、多种渠道,积极组织班组长培训,强化班组长的安全知识、管理方法和生产技能的培养,为班组建设水平提高

提供坚强的保障。搭好班组长成长发展平台。在班组建设推进过程中,该矿以“工人先锋号”创建为平台,把管理科学化、现代化的起点放在基层班组上,以培育勤奋创新、求真务实、爱岗敬业的职工队伍为目标,完善班组职工的培养、评价、激励机制,先后对安全先锋、质量先锋、节约先锋、创新先锋等40多“工人先锋号”进行命名表彰,搭建班组职工与企业共同发展的平台;同时扎实开展“学练树”活动、技术革新、创新创效等活动,激励职工自动自发地去发现问题、解决问题、改进方法、提高效率;为基层单位配备班务公开栏,延伸了厂务公开内涵,让分配和奖罚更加科学合理、公平公正,畅通班组职工成长成才通道,真正把尊重员工、依靠员工、发展员工、为了员工落到实处。

创新载体,搭建班组建设活动平台

该矿坚持典型引路,借鉴内外标杆班组管理经验,以争创“五好”、“五型”班组为载体,不断总结提炼、汲取经验,切实提高自身班组管理水平,使班组建设不断迈上新台阶,逐步形成齐头并进的发展格局。2012年

年初,该矿又提出推广班前会“5分钟话安全”、“一停二想三评四定五做”五步工作法等安全管理方法,提高职工对安全隐患的辨识、防范和处理能力。同时,严格执行安全生产薄弱单位“挂黄旗”制度,采取经济处罚与行政问责相结合的方式,推动区队、班组安全工作由“被动管理”向“主动尽责”转变。创新班组建设方式方法,在全矿推广掘进一区巩元平班11年实现安全生产和机电工区冯传道班“定置管理法”的先进经验,用典型引路,带动班组建设全面推动。严格落实班组长工作纪实考核制度。该矿针对有些单位班组管理薄弱的现象,认真执行班组长工作写实制度,将其纳入绩效考核管理的范畴,对不合格的班组长坚决撤销其职务。同时矿工会还通过建立职代会民主评议班组长,实施班组长末尾淘汰制度,将班组长管理真正纳入了民主管理进程,有效地调动了班组长的工作积极性、主动性和创造性。每年都评选“十佳班组长”,对优秀班组长进行大张旗鼓的表彰和奖励,2011年组织全矿259名班组长进行荣誉疗养,从政治、经济上和荣誉上给予他们关怀,让班组长真正红起来、香起来。

(张兴茂 岳公颖)