

“原来靠力气，现在凭技术”

# 靠蛮力当“班头”的年代已成过去

**本报讯** (通讯员金银贵)2014年2月17日,《松藻煤矿基层队班组长准入管理办法》(以下简称《办法》)在重庆能源集团松藻煤矿基层员工中产生不小的震动。《办法》规定,员工必须符合思想素质条件、工作经历条件、安全素质条件、业务素质条件、组织管理条件、身体素质条件六个任职条件方可参选班组长。《办法》运行一年多来,效果如何呢?

采煤二队支部书记黄明进告诉笔者,《办法》的实施,的确对班组长们触动很大。

他说,以前常有个别班组长自以为能力出众,我行我素,不服从队上的工作安排。为了让这些班组长不在现场“罢工”,连队往往只能“哄”着或者妥协。

现如今,按照《办法》规定,对素质不高的班组长全部拒之门外,不仅提高了班组长队伍的水平,也让部分“恃才傲物”的班组长,开始反思和收敛自己的行为,连队管理步入正轨。

黄明进同时指出:“我们对班组长进行了

洗牌,但还是存在一定的难度,毕竟,煤矿招工条件导致了我们在班长的人选上选择面比较窄。”

采煤二队现有8个班组,136名员工,8名班组长中,初中学历6人,技校学历2人。

去年,该队通过《办法》淘汰了几个班组长,但不彻底。“现在采煤二队负责施工的3211N工作面平均坡度为37度,开采难度非常大,这就需要经验丰富的班组长。对这个工作面的班组长我们几乎没动。”

笔者在该矿经营理科了解到,2015年,该矿共有班组长178人,平均年龄34岁,初中文化程度占67%,高中文化程度21%,中技18%,中专4%,班组长中已没有小学文化程度。2014年,该矿班组长中小学文化程度者占10%。

“我刚参加工作那阵子,当班组长不需要啥文化,只要有一身蛮力,肯干就能胜任。而且当班长,只要不犯大的错误,能一直干到退休。”今年45岁的员工范文平说。

他笑着告诉笔者一个真实的故事:有个

班由于没啥文化,很多字他写不了,就用符号代替。班组有两个姓“但”的矿工,他安排工作时,就在木支柱上画“0”代替“但”,年纪大的“0”就画大点,年轻的他就把“0”画小点。“希望这样的笑话不要再出现。”范文平笑着说。

“原来靠力气,现在凭技术。”员工张述伦说,提高班组长准入条件是好事,能倒逼班组长去学习,去弥补自己的不足,提高管理水平。

## 江河采油管理区： 岗位动态管理 激发班组长潜能

**本报讯** 今年以来,河南油田采油一厂江河采油管理区通过实施班组长岗位动态管理,实行竞聘透明化、考评动态化、奖励机制化,让能者上劣者下,激发班组长管理潜能,提升管理水平。

一是竞聘透明化。该管理区建立起由工会、职工代表、技术干部组成的班组长岗位竞聘小组,采取现场答辩竞聘的方式,对应聘人员的综合能力、管理目标、组织协调、技能水平等情况进行考评,当场量化打分,并将成功竞聘人员在全区进行公示,让员工一目了然。

二是考评动态化。该管理区进一步明确班组长的岗位目标和职责,将其列为本班组生产、安全、经营管理、思想稳定等工作第一责任人,每半年进行一次综合考核,实现动态考评管理机制。对班组长管理不善、员工意见较大的班组长,区竞聘小组随时进行考评,重新开展班组长岗位竞聘。截至4月底,已有两名不合格班组长遭遇解聘。

三是奖励机制化。该管理区专门出台班组长“五个优先”激励政策,即在提拔重用中优先、党员发展中优先、外派学习中优先、年底评优中优先、外出疗养中优先。真正体现出班组长人才的优越性,充分调动班组长管理积极性。(译吉祥)

真正把责任心强、技术过硬、作风扎实、管理严格的人员选拔上来

## 想当班组长 先过竞聘关

**本报讯** (通讯员王建)5月18日至19日,兖矿集团东滩矿运转区对拟任大筒班班组长预选对象进行综合素质考核,经过笔试和面试的激烈比拼,两名职工脱颖而出,被列为优先任用对象。

部分班组长虽然技能好,现场工作经验丰富,但安全意识不强,安全理念滞后,缺乏风险防范意识,对质量标准、安全管理知识掌握不到位,在管理上心有余而力不足。”运转区区长陈电星告诉笔者,为了着力打造优秀班组长人才队伍,他们严格班组长选聘、使用、淘汰制度,结合岗位必备的专业技能、安全管理、成本理念、发现问题、解决问题、现场组织、协调和谐、民主意识八种能力要求,真正把责任心强、技术过硬、作风扎实、管理严格的人员选拔上来。

因为在近800米深的井筒中工作,大筒工岗位特殊,危险性高,责任重大,工作辛苦,兵头将尾的作用不可忽视。一直从事井筒装备维修工作的刘正军被提拔为班长,除了业务能力强,刘正军自创的“班前强调、班中牢记、班后总结”的安全管理模式在全矿推广,尤其是立足节约挖潜,研究主副井

滚动罐耳打包服务、钢丝绳长周期使用等科技项目,为矿井节约了大量的维护费用和材料费用。仅滚动罐耳打包服务一项每年就为矿节约20万余元,成为既创新又创效的典范。

运转区工区车间工会主席赵峰介绍,大筒班的一位班长调走了,急需补充,所以在本单位进行公开招聘,此次报名参加的就有8名职工。之后,新聘用班组长必须经分管领导签字批准,报矿人力资源部、安监处、工会等部门备案。“一是可以避免班组长选拔使用的随意性,确保班组长队伍的稳定性;二是增强了全体职工干事创业的进取心、责任心。”

其实,让职工积极踊跃参与班组长竞聘的更大“诱惑”在于,东滩矿具有良好的班组建设氛围。该矿大力推行“五型班组”,“优秀两长两员”竞赛考核评比,建立“班组、工班组长安全诚信台账”,实行跨年度循环考核,考核周期内班组累计扣分超过60分、班组长个人累计扣分超过30分的,取消各类评优评先资格。每月对评选出的“五型班组”,按单位类别给予人均50元到500元的奖励,每季度评选优秀班组长并给予500元到1000元不等的奖励,有效激发了班组长的工作主动性。

此次竞聘会,副班长全体“起立”,重新竞聘上岗

## 让老班长更有危机感

**本报讯** (通讯员吕胜明)“明天竞聘,我要好好准备准备!”5月21日,岳阳林纸岳阳分公司机械维修中心造纸事业六部维修班内,副班长程志勇边说边埋头写着答辩论文。他要参加的是机械维修中心举办的两个班长岗位、10个副班长岗位的竞聘答辩会。

程志勇是造纸事业六部维修班副班长,40岁的他已经当了5年的副班长。对于此次竞聘,他信心满满:“我有机会晋升班长,万一比不过人家,我还可以竞聘副班长。”

此次竞聘会,机械维修中心让副班长全体“起立”,重新竞聘上岗,目的在于让老班长更有危机感,激励年轻员工争上游。凡是在该中心工作5年以上,具有高级技能,能够担任设备主修的员工都可以参加竞聘。

信息一经公布,吸引了26名员工踊跃报名,经过对能力与所持技能等级的初审,18人参加答辩。

这是岳阳林纸推进市场化用人机制改革后的新举措。通过平时业绩资格评定、竞聘答辩等确定成绩,双向选拔。鼓励员工实



“机械风婚纱照”

近日,徐工集团道路机械事业部厂区内出现了一道靓丽的风景:阳光帅气的三个年轻小伙子西装革履,温文尔雅的三个靓丽姑娘白纱飘飘,在高大的工程机械旁青葱和站前定格下他们最幸福的瞬间!

原来,这是企业为新婚的员工精心送上的一套私人订制工程机械专属产品婚纱照。 季传良 周成 摄

## 管理不到位 班组长免职

**本报讯** (通讯员李宇凌)“被免职我心服口服,我会更加努力学习规章制度和班组管理知识,争取明年重新当上班组长!”5月20日,川煤集团达竹公司金刚煤矿掘进三队前生产三班班组长邱云东说。

去年年底,掘进任务重,生产压力大,生产三班职工有点懈怠,班长邱云东没有察觉和警示,最后出现3人轻伤。邱云东据此被免职,还扣了去年班组自主管理奖励3000元。

掘进三队党支部书记曹家云介绍,为适应煤矿发展的新形势,金刚煤矿将位于生产一线的班组长作为发力点,以打造合格过硬的班组长队伍为抓手,牵一点、带一片,进行安全生产整治活动。

该矿对班组长进行集中考核,从思想素质、工作经历、安全素质、业务素质、组织管理、身体素质等7个方面,对全矿212名班组长进行了一次全方位的“体检”,并分阶段、分批次、分专业地进行集中培训和考试。同时,把班组长直接参与违章作业、违章指挥、班组“三违”比率超标、班组成员出现严重“三违”现象等列为能否上岗的否决项,实行一票否

决。层层筛选和考核完成后,首批就有5名班组长被免职。

按照《班组自主管理考核办法》规定,1年内发生轻伤(三级非伤亡)2人次及以上事故的责任班组,班组长免职;班组长严重违章或违章指挥的班组,出现集体违章的班组,班组长免职;A级隐患的责任班组,班组长免职;出现特别严重“三违”的班组,班组长免职;出现政令不畅、打架、打人现象和违法乱纪,班组长免职;年度质量标准化未达到规划等级的连队的所有班组,班组长免职;出现消极怠工的班组,班组长免职。这七条是直接取消班组长资格的“硬杠杠”。

“咱是矿工,就要按矿上的规章制度办事。自己在制度面前打了败仗,在安全上打了败仗,被免职是肯定的,谁叫我以前没有认真学习规章制度呢?”他感叹,“班组劳动力紧张,员工劳动强度大,压力大,我却没有发觉,有时候还向他们发火,说他们偷懒。现在想起来,是自己当班长的時候没有用心去留意班组成员的思想动态和心理波动,才导致了班组长轻伤高达3人次,丢脸、丢钱、丢面子啊!”

## “过五关斩六将”当上班组长

**本报讯** (通讯员宋洋)“我是从普通员工一步步成长起来的,懂施工技术,有群众基础……”管道局四公司盾构机组员工马纯杰第一个上台发表竞选演讲。这是盾构机组公开竞聘掘进班组长的一幕。

管道局四公司盾构机组摒弃了以往由机组长任命班组长的方式,建立起一套班组长选聘、培养、成才的长效机制,把班组长纳入干部行列进行严格考核。

“如今盾构项目的主力军已经变成了80后和90后,年轻人思想活跃、性格鲜明,对公平有着更为强烈的诉求,让员工满意是抓好基层建设工作的重点。”盾构机组负责人常喜平说,他们把班组长纳入干部管理范畴,建立“公开竞聘、民主测评、上榜公示、专业培训、取得班组长上岗资格证、签署任命证书”的选

拔机制。

2015年,管道局四公司5个盾构机组先后有近20名普通员工通过这样“过五关斩六将”的激烈竞争走上班组长岗位。

他们还把监督和管理延伸到班组长履职的全过程。考核方式分为考试、业绩两部分。其中业绩考核又分民主评议、绩效考核两个部分,实行每月一评比、一总结、一奖励、一亮相,月度评出的优胜班组和末尾班组,分别给予重奖重罚。对于一次考核不达标的班组长进行诫勉谈话;两次不达标给予重罚,并在项目内部通报;连续三次不达标者,给予撤职,并取消班组长备案资格;若发生一起重伤以上安全事故,则实行一票否决制,直接给予撤职,且一年之内不能提名为班组长候选人。

## 10元解决安全大隐患

**本报讯** “不到10元钱就彻底解决了设备先天缺陷导致的大隐患。”大同站湖东列尾技术主管段源指着一个装有两只LED指示灯的长方形小盒子自豪地说,“现在厂家生产的可控列尾检测台的模拟电池盒都改成这样子了。”

原来,在大秦线上每天运行着60多列2万吨重载列车,它们尾部安装的可控列尾,由司机通过GSM-R无线网络遥控操纵来辅助列车安全制动停车,该设备A、B两路电池单路供电,若其中之一电量耗尽不能自动切换时,将直接威胁到拉着200多节车皮的2万吨列车的运行安全,控制则停,重则无法平稳制动停车。

“这种故障很隐蔽,老式模拟电池盒根本发现不了,必须重新设计集成电路!”厂家工程师几次尝试后给出了解决方法。

“重新设计电路会耗费很长时间,这将给2万吨列车运行造成多大的安全隐患啊!不行,得想想办法!”送走厂家工程师后,段源就带领QC小组干起来,分析故障起因,解剖模拟电池盒原理,几十个日夜反复试验,他们终于在供电回路上找到了突破口。

他们在模拟电池盒的A、B供电回路上各焊接了一只LED指示灯,正常时点亮,故障时熄灭,作业人员借此就能直观判定双路供电是否正常。

难题迎刃而解,厂家工程师看到后,连连竖起大拇指,称赞改造办法简单但思路不简单。目前,该技改方案已被厂家采纳为设计和生产的标准规范,并在该厂销往全国的铁路同类设备中全面推广。(牛进峰 宋晓春)



## “金点子”硕士工长邓国洪

今年28岁的邓国洪是江西南昌车辆段南昌动车所专项修组的工长,2013年从华东交通大学机械制造业硕士毕业后,出于对高铁和机械的喜爱,他选择在动车检修一线当“蓝领”。

邓国洪带领的工班有86人,平均年龄只有24岁,每天为驰骋在沪昆高铁上的我国目前最先进的CRH380动车组进行二级检修及临修作业。作为专项修组的负责人,邓国洪24小时待命,年轻的机械师只要碰到技术难题,总会第一时间找邓国洪求助。

他们在工作不断创新,总有充满创意的“金点子”诞

生。动车车头前部与检修库三层作业平台安全渡板之间间隙较大,由于缺乏有效防护,车顶检修人员有从间隙坠落的风险。邓国洪带领团队开展课题攻关,成功研制了一套安全防护声光报警系统,有效解决了这一安全隐患,该系统获得江西省质量控制(QC)成果一等奖。

在动车检修一线,“金点子”工长邓国洪带领年轻的机械师团队,用勤奋努力和聪明才智践行着精益求精的新时代工匠精神,为“中国制造”注入了活力和希望。

上图:5月19日,在南昌动车所检修库,邓国洪手持对讲机与同事交流。

新华社发(胡国林摄)