

官地矿综采三队

供应公司车队

试点班组承包制

官地矿综采三队积极探索契约化管理新模式,结合自身实际,把保运组作为试点,试行班组承包制,以“权利下放、班组承包、职责清晰、队组监管”的原则有序推进,进一步激发干部职工的活力和潜能,助力契约化管理。

实行班组承包以前,官地矿综采三队保运组和其他出煤组是依附关系,考核按照工作面完成任务的百分比进行工资分配,存在着责权利模糊、职工积极性得不到释放、效率低等弊端,制约着保运组的正常运转。为此,官地矿综采三队把它剥离出来,实行班组承包,自主管理,单独考核。每月在工资结算之后,将总工资的10%划归到保运组,由保运组组长根据日常的运行情况进行考核。队组只负责依据当月生产、保运组安全运行、质量标准化建设、设备影响和经营管理等情况,根据保运组的完成情况,进行1%~3%的奖励与处罚。

保运组重新制定了所有人员的岗位责任制,细化了各岗位、各工种的工作标准;把工资与事故率、质量标准化等情况相挂钩;并制定了班与班之间的考核制度和竞赛办法,每旬检查打分,月底综合排名。实现自主考核以来,职工的工作积极性得到全面释放,人均工资提高了8%~10%。保运组岗位人员懒、散、慢的现象没有了,出勤增加了,质量标准化工作显著提高,设备事故与承包前相比下降了80%,切实解决了制约正常出煤的运输瓶颈问题,队组管理更加有序。

●陈兆婷 张金宇

金信公司

中标华晋公司露天储煤场工程

近日,金信公司第十四工程项目部收到华晋焦煤有限责任公司露天储煤场全封闭工程的中标通知书,缓解了该项目部工程任务不饱满的情形。

该工程位于华晋公司沙曲选煤厂内,工程将对现有的储煤场进行全封闭,建筑面积约5400m²(不规则形状),分为2块区域(A区,B区),基础为桩基和钢筋混凝土基础柱,上部为钢网架结构,封闭形式为膜结构,膜材选用P类PVC膜材,最高建筑高度23.5m。工程建成后,将减少煤粉因大风刮走造成的损失和扬尘对环境的污染,达到国家环保要求。

本次投标,竞争单位众多,竞争激烈。为了顺利承揽此工程,该项目部在前期做了大量准备工作,项目部上下同心,积极谋划,有关部门积极配合,使第十四工程项目部在众多佼佼者中脱颖而出,成功中标。

●韦杰

在西曲矿从事井下维修工作28年的闫海亮面对镜头有些紧张,但私下和记者聊起来又掩饰不住内心的自豪感:“风泵、风镐、风煤钻,凡是带风的东西我都能修,以前光修井下的,现在地面、井下的我都修,全矿只有我一个人能修。”

54岁的闫师傅脸上洋溢着自信的笑容,还有两年就退休了,让他没想到的是,干工作这么多年,今年赶上了好事:“矿上不但把我选拔为特殊人才,每月给我2000块钱,还给我分配了两个徒弟,我一定毫无保

留地把技术传授给他们,等我退休了,继续为矿山做贡献。”

人才可贵!怎样培养、激励技术人才,是考验管理者的一大难题。今年3月,西曲矿制订了《特殊人才选拔、使用和管理办法》,在全矿副队级以下专业技术实用型岗位职工中,把踏实肯干、技术过硬的职工选拔出来,给予津贴鼓励。新的技术人才奖励机制,改变了职工单一的晋升途径,让不同的“运动员”都能在属于自己的“赛场”上一较高下。

西曲矿工



西曲矿“特殊人才”座谈会现场。柳瑞龙摄

运营总收入、利润总额创历史最好水平

今年以来,供应公司车队坚持灵活经营,狠抓契约化管理,强化快速联动,推进转型发展,运营总收入、利润总额再创历史经营最好水平。

一直以来,车队都属于内部运输企业,和外部市场不接轨,当前激烈的竞争环境之下,传统运输企业已经逐步倒闭,而新型的物流企业在不断发展,如何实现从传统运输到现代物流的转变成为该队面临的重大考验。该队对车队现状进行了梳理:一是职工素质低;年龄集中在五、六、七十年代,以五、六十年代居多,整体年龄结构大且文化程度低。二是业务不足,煤炭市场低迷,车队正常业务较以前减少30%以上,且业务结构变化,从批量运输转变为配送服务,运输难度加大。三是凝聚力不强,车队主要工种为管理人员、驾驶员、装卸工,工作流程和业务配合之间不和谐。

面对困境,该队针对性地采

取措施,使车队面貌大为改观。他们从思想入手以行动引领,让大家获得价值感。对个别负能量的职工,该队领导逐一谈心,并调整到适当的岗位,让他在工作中获得尊重感、价值感,从而改变自己的行为。对好的行为及时表扬,对违反制度或低素质行为严厉批评,绝不妥协。

为了提升职工幸福指数,增强单位凝聚力,该队积极改善装卸工福利待遇,先后三次对装卸工休息室进行调整整修,并改造会议室、增设职工食堂。大力进行环境治理,杜绝不文明。劳动时管理人员率先带头,脏活、累活抢先干;司机出车后,管理人员收拾做饭,司机出车回来时有热饭吃。通过这些措施,车队整体面貌大为改善,管理人员和职工之间关系和谐,凝聚力大大增强。

该队利用契约化管理的契机,调整内部分配方案,同时引入竞争机制,外雇车辆缓解因人员

减少而造成的工作压力,并积极探索新途径,通过劳务派遣方式引入驾驶员。以前派车时总有人推三阻四,如今大家抢活干,实现了优质、及时保供。“三河三路”改造期间,道路难走,交通限行,为实现安全保供,该队采取错峰出行,每天下午装好车,早晨六点半从单位出发,送完物资后七点半前返回单位继续装车送料。这种竞争极致打破了传统工作模式,实现了及时安全保供任务。

同时,该队完善内部管理办法,实现从传统经验管理向科学管理转变,制订了车队运营管理办法,规范全体人员工作程序,修订油耗管理办法、车辆维修管理办法等。通过这些有效的成本管控,提高了市场竞争力。

经过不断改进,该队职工精神面貌、凝聚力明显改善,业务量也相应增加,以前丢失的客户又回来了,该队运营总收入、利润总额均创历史最好水平。●杨丽萍

怡安居物业

开展应急救援演练 普及电梯安全知识



日前,太原市怡安居物业管理有限公司万柏林分公司在玉门花园A区组织开展了电梯应急救援演练,集团公司山西清洗科技有限公司负责救援任务。

演练模拟电梯临时停电发生困人事故,被困人员使用轿厢内的紧急报警电话向外求救,电梯值班人员接到求救电话后,立即启动紧急救援程序实施救援,最后救出被困人员。

演练结束后,还利用牌板、视频、现场问答等方式向小区业主普及电梯救援要点、电梯乘坐知识,主办方还为答对问题的业主准备了小奖品。虽然下着雨,但有许多业主打着伞参加互动。李倩 摄

对人才,就要特殊一点

——西曲矿选用特殊人才小记

●李倩 康峰斌

机电队的小伙儿弓飞,30出头,是这次选拔出的十名特殊人才之一。别看他只有6年工龄,对蓄电车维修却有独特见解。“我负责西曲矿所有蓄电车的修理维护,一代电阻车,二代直流电展波车,三代交流电变频车,四代变频微控车,它们各有利弊,我都修过,每次遇到难题,看图纸、大讨论、找资料、求专家,无论如何都要把电气和控制全都弄明白,搞清楚。我想让队组每个人都成为大拿,打造西曲矿的蓄电车4S店!”

特殊人才,特殊在哪里?他们吃苦耐劳,具有较强的奉献精神;勤于学习,具有较高的职业素养。

“我们3500的扩孔钻头,返渣能力小,冷却钻头效果差,经过我的改良以后,返渣能力特

别强,冷却效果也比较强,至今没有一个钻头损坏。”地测防治水科钻探班长、90后小伙赵飞强善于小改小革,在生产中节省了资源,提高了工作效率。

“我可以自豪地说,在采机抢修工作中,到现在为止没有一起因为我们处理不了,而让设备升坑或者叫厂家的。”只有中专学历、自学成才的机电科检修组组长康旭斌说起工作20年来最值得骄傲的成就时信心满满。

井下工作是重中之重,地面保障也不容忽视。特殊人才张军军是信息中心一名普通科员,负责全矿信息系统的统维护,他说:“在外行看来,我们就是接接网线,修修电脑,其实我们的工作急迫又繁杂,矿井生产系统、井下人员定位系统、产量

监控系统的维护和维修工作,一旦出现问题处理不及时,整个井下生产就会瘫痪。”信息工作发展快,不断更新自己的知识系统才能及时解决新问题,张军军说:“出现问题往往都很急,不能完全依靠厂家,只有自己掌握核心技术,才能为安全生产保驾护航。”

企业发展离不开技术人才的支撑,实行人才多路径发展,建立有利于技术人才快速成长的管理办法,打破争前恐后当干部,千军万马过独木桥的制度,势在必行。

物质激励是最直接的激励手段。这次西曲矿制定《特殊人才选拔、使用和管理办法》,选出的特殊人才不超过10名,每月津贴2000元。对于这些工作出色、业绩优异的特殊人才,给与精神和物质的双重激励,聘期两年,每年考察一次,动态淘汰,宁缺毋滥;两年后重新选拔,可连任也可淘汰,不搞终身制,不端铁饭碗,如此这般,才能“我劝天公重抖擞,不拘一格降人才”。