

微信群里的“另类”管理

“班长，我已安全到家。”

“班长，我老公已经安全到家了。”

这是陕钢集团汉钢公司烧结厂配料车间甲班的微信工作群里每天下班后都会出现的信息。

起初，这只是个普通的工作群，班组成员每天在群里汇报当天岗位工作完成情况、班中遇到的需要协调解决的问题和临时工作指令等等。后来，班长突发奇想，让所有成员把家属拉进群，通过亲情的力量加强安全管理，督促员工做好本职工作，做到对自己负责、对家人负责。

这个特殊的微信群成立以后，班长唐安军就担任了群主一职，每天在巡查岗位的时候他都会随手给员工拍一张工作照，附上说明：“早上9:30分，王飞正在排查圆盘下料不稳的原因，防护用品齐全，提出表扬。”“11:00张杰正在进行料垛覆

盖，背影很帅。”“16:30班后会已经结束，所有人已经在回家的路上，到家记得报平安。”……家属们看到了就会在下班之后开启点赞和评论模式：“工作服都洗好了怎么不知道换一套？穿得脏兮兮地去上班，不知道的还以为媳妇儿在家有多懒呢！”“你们吃饭的地方要天天打扫呢，希望明天能够看到你们在干干净净的值班室里吃饭。”……

家属们的叮嘱比唐安军的苦口婆心要管用得多，当天提出的意见，第二天总能看到效果。有些没结婚的员工，父母每天都会群里叮嘱安全事项，像是手机备忘录里的定时提醒功能，在接班前准时响起。

自从这个微信群建立以后，唐安军就成了员工和家属之间亲情话安全的纽带和桥梁，而家属也成了他班组管理的“法宝”。

有一次，唐安军在进行车辆安全检查

时发觉员工雷凯的车头灯和左转向灯不亮了，就让他回家赶紧修一下，以免夜班出现交通安全事故，可雷凯却说：“车子都骑了五六六年了，有点小毛病正常，不值当再花钱去修理了。”唐安军严肃地说：“明天不修车就走路上班，这个事没有商量的余地。”雷凯连连点头说：“知道了，知道了。”

下班后唐安军还是不放心的，就在微信群里把雷凯车灯的问题强调了一遍，信息发出去没多久，雷凯的妻子回复说“班长放心，交通安全是小事，明天保证把车子修好。”

第二天，雷凯骑了一辆崭新的电动车来上班，见了唐安军，雷凯就“抱怨”：“班长，我本来想将就一下，把那个旧车子再骑两年，结果昨天我媳妇儿把我骂了一顿，她问我是钱重要还是人重要，说着

说着还哭了一鼻子，这不，买了辆新车给我。”班长笑了笑说：“这就对了。”

“车灯事件”之后，唐安军让班组成员每人写一份安全保证书，签上名字后，拍照发到群里，并告诉大家：“家人就是我们在外工作的精神力量，关乎安全的任何事情都不能将就，因为我们的背后是父母、是妻儿、是家庭。”

如今，微信群里的消息铃声每天还会照常响起，工作期间报平安的、休假时间晒幸福的，每天都热热闹闹，但是曝光的安全隐患和违章行为越来越少了，班组成员的自觉性也越来越高了，唐安军心里暗暗高兴，他要把这种以亲情为地基构建起来的安全金字塔牢牢守住，让这个不足二十人的微信群成为班组建设的助推器，帮助员工真正做到幸福而来，平安而归。

(唐安军 陈晓蒙)



「安全+」让班组安全工作更精彩

蒲洁能化热力中心

为确保生产系统安全稳定运行，杜绝发生安全事故，蒲洁能化公司热力中心近期全面开启“安全+”模式，助力班组安全管理再提升。

“安全+学习”强技能

“珍爱生命，安全第一，这几个字写起来容易，但是做起来却很难，所以大家不能麻痹大意，要把每一次学习和演练当作实战！”这是在每次学习和培训之前，安全员都会强调的一句话。

该中心把员工学习作为常态化工作，大力宣贯，进一步增强员工安全意识，筑牢思想根基。要求班组长在安排工作时讲安全，中心安全员在周安全环保例会上宣贯公司制度、讲案例，班组长分享未遂事件，敲响安全管理警钟，不断培养员工安全生产意识、安全知识素养和安全责任感，同时，班组长还要带头严格执行安全工作的各项规章制度。

“安全+文化”提素质

文化如同滋养安全生产这片土壤的水源，只有水分充足，土壤才能肥沃，果实才能丰硕；只有凝聚安全的共识，才能真正将安全生产落实到位。这是该中心安全管理秉持的理念，也是该中心一贯坚持的做法。

今年以来，该中心持续在安全文化建设上不断用力，在通过标语、横幅、宣传和组织安全知识竞赛等形式，使安全生产意识深入人心的同时，在现场操作间的各种工具器材实行定置化，安全标志齐全，安全色标醒目，安全管理人员的橙马甲、绿马甲也成为了生产现场一道亮丽的风景线。

“安全+现场”促生产

“安全生产的关键在现场，安全管理人员要围绕现场做文章。离开了现场，想搞好安全就是空谈。”该中心始终将安全管理的重点放在现场，现场的事就是最重要的事。

班组严格执行巡回检查制度，点检制度，做到巡检有质量、点检有预防，对员工提出的问题、发现的缺陷和存在的隐患第一时间解决掉，当班能解决不拖到下班，当天能解决不拖到第二天，白天能解决不拖到晚上。

“在2019年的工作中，热力中心将把安全事故为零的目标牢记心间，全力打好安全生产攻坚战。”该中心负责人吴文好如是说。

(王世涛)

董东煤业公司出台「1+3」班工长管理办法

本报讯 近年来，澄合董东煤业公司注重业绩决定升迁，不比学历比能力，不比资历比贡献等正向激励法的运用，创新性出台了班工长“1+3”管理考核激励政策，让有突出贡献的班工长受鼓舞、得实惠、得荣誉，有效激发“兵头将尾”的源动力，使其成为矿井安全高效发展的强大凝聚力。

能干事者有舞台，干成事者有地位。自2018年开始将每年8月28日定为董东煤业公司班工长节以来，该公司高度重视班工长的培养和选拔，把好班工长“入口关”，明确班工长的任职条件和选拔标准，坚持公开、竞争、择优的原则，把责任心强、业务能力过硬、敢抓善管、作风扎实的优秀职工选拔到班工长岗位上，想方设法为他们成长、成才、成功、架桥、铺路、搭梯，真正让能干事者有机会、能干事者有舞台、干成事者有地位，最大限度地激发班工长的工作积极性和主动性，使其在个人发展上有盼头、有奔头。

经济上倾斜一线，让班工长有干头。为全力确保“兵头将尾”永葆干事创业的激情与活力，时刻保持能量值满格，该公司有效发挥经济杠杆作用，按照“1+3”班工长考评激励办法，加大向班工长经济倾斜力度，在每月一评估的基础上，由考核办公室对班工长“安全管理、生产任务、误时影响、班组出勤、综合管理”五部分进行考核打分，评选出采掘区队、井下辅助区队、地面区队第一名进行季度汇总、年度评选，对考核成绩突出的班工长，给予物质嘉奖，真正让班工长得实惠、有干头，营造了你追我赶、争先创优的良好局面。

强化宣传氛围，让班工长当明星。该公司以班组建设为核心，以质量、产量、成本、安全生产等为评选依据，坚持每月评选一次金牌班组，每年评选、任命、表彰“十佳班工长”，并邀请其家属同台领奖接受鲜花掌声，利用井口电视、宣传栏、QQ群、微信群等舆论载体，对班工长的先进事迹进行多种形式的广泛宣传，让其享受应有的光环与荣耀，使他们深切感受到了企业的关爱和重视，也为职工们树立学习的榜样，形成比学赶超的氛围。

(郭正堂)

“火眼金睛”辨煤种

——陕焦公司开展肉眼辨煤种技能比赛



为促进职工立足岗位学技练艺，近期，陕焦公司举办了一场肉眼辨煤种技能比赛。

本次比赛由岗位描述和实地操作两部分组成，肉眼辨煤是实操部分的主要内容。按照比赛规则，来自70万吨配煤、运煤两大系统14名参赛选手每两人一组进行比赛。

比赛现场，有的选手对煤种进行手抓细看，通过煤的粒度和形状仔细进行观察；有的选手将煤凑到鼻子边上一闻，用灵敏的嗅觉通过不同煤种所散发的不同气味来辨别；有的选手则将两种煤摆在手上细细摩擦，通过颜色、重量、手感对比进行辨别。随着最后一个女选手将写有煤种编号的纸条交到裁判手上，本次肉眼辨煤种竞赛活动圆满结束。结合岗位描述的表现，最终经验丰富的70万吨配煤系统员工张宏海以98分的好成绩夺得了比赛第一名。

(张俊元)

让事实说话

——陕西中能公司安保大队班组积分制管理小记

3月2日，陕西中能公司安保大队4点班巡逻队员王利军在执勤过程中发现并追回厂区被盗物资，被班长王忙学奖励了4分，这是该大队推行队员积分制管理的一个情景。

新年第一季度开始，为了最大限度调动安保队员上岗执勤的责任担当，该大队集思广益，开展了人人争当“创客”的活动，明确提出不论项目大小，不论涉及那个方面，只要有利于岗位流程优化、文明服务提升，都可以给予认定。正是在这种氛围下，班组积分制管理应运而生。积分制以班组成员能力、综合素质和综合表现为支撑，每月的30个组织召开积分管理总结会，公布队员积分排名。

为确保班组积分制管理稳扎稳打，该大队还制定了积分制奖惩管理办法，内容涵盖了班前岗位风险辨识与预判、班中隐患排查与处置、队员自保和互保双检、班后纠错分享等5个方面，根据管理人员带班巡查、小分队巡查、班组自查自纠对考核情况进行量化。

“积分制管理最大的好处就是把工作积极性和岗位责任担当有机地融合到了一起，让量化积分这个硬杠杠说话，这样的管理措施让我们干起来有劲头！”执勤二班队员李建斌如是说。

“班组积分制管理方法的推行，让队干从往日的硬罚、话粗的粗放型管理变成现在的查积分、看痕迹管理，奖罚上墙公开，让事实说话。彻底改变队员日常工作中懒、散、靠的陋习，队员的作风改变了。”该大队队长说。

(王惠武 刘鑫)



连日来，建设集团机电安装公司掀起了一股追逐“学习强国”的热潮，部分入党积极分子、普通职工也踊跃下载认真学习。

截至目前，公司学习分值1000分以上有20余人，积分最高者达到2227分。

范亚文 摄

引以为戒

一次违章带来的痛苦

那是2002年的冬季夜晚，冷冽的寒风冻得人瑟瑟发抖。某矿掘进队职工潘某向往常一样跟妻子道别后走出家门，他祖籍四川，是两个孩子的父亲，妻贤子孝，家庭和睦，是一个幸福的四口之家。

20分钟的路程很快就到了，他按时来到本队学习室与当班的12名同事一起参加班前会。班前会后，他按照班长的分工，换好工装来到工作面，开始当班作业。由于干顶板支护这行已有9年时间的了，业务比较熟练，感觉少一道程序问题不大，没有敲帮问顶就开始空顶作业，这时带班副队长李某走过来，叮嘱他按照岗位作业程序进行，要注意安全，他说：“没事，这行我太熟悉了，可以说‘轻车熟路’。”李某听后摇摇头到别的作业现场检查工作了。让潘某没想到的是，他的大意却带来了终身遗憾，一块1.2米长，0.7米宽的大矸石从顶部落下不偏不倚刚好砸在他的胸部。听到响动，工友们立即赶过来搬掉矸石，把他送进医院。命是保住了，但他从胸部以下全部瘫痪。

10多年过去了，潘某只能在轮椅上渡过后半生，每当说起这件事，潘某都会后悔地说：“煤矿工作马虎不得，你偷懒一次，就要拿半生时间进行交换，不但自己痛苦，也给亲人造成了伤痛，希望工友们以我为戒，工作中遵章守纪、按章作业。”

(关国凤)



近日，韩城矿业公司桑树坪煤矿一家爱心社30多名女职工、家属协管员在矿1号井口清洗墙面环境卫生，为职工上下班创造良好的工作环境，得到了职工一致好评。一家爱心社活动每月组织两次。

王伟 张凤琴 摄

“皮带”守护者

有一种执着：耐得住寂寞

耐得住寂寞，才能学得到真本领。2007年9月，王海被分配到张家峁机运队成为了一名维修电工。从未接触过电气知识的他，就像一张白纸。但他骨子里干一行爱一行的“钉子精神”，使他全身心投入到学习专业知识上，从《煤矿电工基础》到《矿山供电》，他孜孜以求，在刻苦学习中稳步成长。现场操作中，哪里不明白他就找有经验的老师傅请教，跟着他们一起干活，一起交流，听他们讲设备的原理，学他们检修的经验。他还利用学习到的业务知识，在工作之余结合现场实际，绘制了各电气设备接线图，方便岗位工人在井上可以比操作，熟悉指令。

“学如逆水行舟，不进则退。”这是王海常挂在嘴边的一句话，他深知学习的重要性，也从不过任何一次学习的机会。去年9月份，公司对14209股带输送机系统进行调试，为更好地完成上级交付的任务，他主动放弃休息时间，同厂家技术人员一起安装、布线、接线、试运行，每天都在井下待上10个小时。他细心留意，不懂就问，把每一步操作细节、每一个技术参数都认真地记录下来，为今后的设备管理工作打下了坚实的基础。

有一种担当：不放过隐患

多出勤，常下井，是王海的一贯作风。只要一有时间，他总会带着重点关注的问题到达现场，遇到设备故障和系统改造，他总是主动加班，直到故障得到彻底解决。机运队党支部书记邵海洋说：“井下的机电设备，什么时候该检修，哪个地方有问题，王队长都会提前列出工作计划，尽早地消除隐患。”

“我们机运队管理着大小11条皮带，总长达两万多米，沿线的电气设备有300余台，它们的健康与否关系着这条‘大动脉’的顺畅运行，检修工作事无巨细，每一项工作，每一个细节都必须做到心中有数”。机运队电工班班长刚告诉笔者，王海坚持早早地翻阅记录，了解设备运行情况，到达现场后，他都要和职工再进行一次细致的分工，确保每天检修工作的顺利进行。

随着矿井的开拓延伸，皮带也随之增加，对于机运队来说检修任务千头万绪，为了保证皮带正常运转，王海每天都坚持走动式巡回管理，万米皮带巷道途中，他都要认真检查一遍，开和闭锁他都要认真地检查一遍，只要是他发现的安全隐患决对不会放过。一次跟班过程中，他像往常一样检查皮带机头驱动电机时，凭借着自己总结出的“一看、二摸、三听”的巡查经验，发现电机振动比较明显，这马上引起了他的警觉，如不及时处理，很可能会引起电机烧毁，其后果不堪设想。第二天他利用检修时间组织人员及时对电机进行了更换，保证了设备的安全平稳运行。

有一种管理：润物细无声

王海默默付出的习惯，也在潜移默化地影响着周围同事的工作态度和工作热情。每当井下电气设备出现事故，他总是义无反顾地赶到现场，即便是刚值完班，也要在现场消除隐患后，才放心升井……一开始，总有人不理解他，总觉得作为一名队长，坐镇指挥就好了，何必非要亲力亲为呢？面对这样的疑问，他总是微微一笑，不做任何解释。他心里明白：作为一名管理人员，工作时一定要冲锋在前，起到带头作用，才能使工作更加顺利地地开展。

王海式的管理方法是由他低调的性情造就的，可能并不会立竿见影，偶尔也会不被理解，但他好像找到了一把打开所有人“心门”的万能钥匙，能够让职工敞开心扉和他打成一片。“井下出现险情，他都是第一个赶到现场处理问题，有时晚上值完班后再上一个早班也是家常便饭。所以队里的职工都打心眼儿佩服他，井下电气设备的检修工作，我们都是自觉地超前完成，为的就是不给王队长添负担，让他多休息休息。”机运队技术副队长高刚说道。

从维修电工到队长，从“专业”新兵到“皮带”守护者，王海展现了新一代矿工劳模的风采，用实干挺起了矿山的“脊梁”。

(王征峰)

