

激励班组长“六个优先”

■洪 浪

同煤集团四台矿不断加大班组建设力度,在完善各项班组管理制度、规范班组管理环节的基础上,创新班组激励机制,让有突出贡献的班组长精神上受鼓舞、经济上有实惠、政治上得荣誉,有效激发“兵头将尾”的源动力,使其成为矿井高产高效的“推动剂”。

该矿对表现突出的优秀班组长实行发展党员优先、提拔干部优先、工资分配优先、评选先进优先、培训学习优先、旅游疗养优先的“六个优先”激励政策,极大调动了广大班组长工作积极性。去年一年,这个矿共计安排 200 名优秀班组长赴内蒙古大草原旅游,先后有 8 名班组长被优先提拔到区队干部岗位,在全矿形成班组人人争先进、个个创佳绩的良好氛围,使班组竞赛成为企业创新发展的一

道亮丽风景。

为进一步发挥班组在生产工作中的重要作用、提升班组管理水平,该矿创新班组建设激励机制,在集团公司内部率先开展“十佳班组长”评选活动,经过基层单位推荐、理论知识考试、专家组投票、评审领导组评议等层层把关,优中选优,最终评选出 10 名作风扎实、业务过硬、勇于创新、尽心履职的“十佳班组长”予以表彰,并给予每人 20000 元的丰厚奖励,既激发了班组长的荣誉感、责任感和成就感,又起到典型辐射和示范作用,使全矿员工学有榜样,赶有目标。同时,该矿通过党、政、工三方合力,持续推进“星级班组”竞赛活动,培树班组品牌,激发班组自主创新的积极性,促进班组单兵综合素质和班组长自主管理能力不断提升。

分工不合理也是隐患

“徐队长,能不能给我换个工作?”近日,在山东丰源远航煤业有限公司北徐楼煤矿西风井井下的-920 轨道巷,掘一—队职工小刘向队长提出了这样的要求。

“怎么回事,小刘。安排你和小王两个人去抬轨道,有什么问题吗?”队长问。

“这轨道太沉了,我咬着牙才能抬得动。刚抬了两根就没劲了,徐队长看看能不能换我干点别的?”小刘用肯切的目光看着徐队长。

“这怎么行!班前会上我分得好好的,迎头都是有技术的工人,你刚来没多久,只能在后路干点零活,这样来回一调,势必影响生产。如果完不成进尺,我怎么向区长交代?”徐队长一口回绝了小刘的要求。

“我确实是抬不动,不信你去问问小王师傅。”小刘苦着脸说。

“没关系的,慢慢练练就抬动了。我们也都是练出来的。”徐队长依然坚持己见。

此时,掘一工区区长王健下井检查来到了迎头。二人就把刚才的争执向王区长诉说了一遍。听两人说完,王健说:“一根轨道重 144 公斤,小刘刚来没多久,体格瘦弱,抬这么重的轨道对他来说确实非常吃力。如果强行让他去做,对他的体力和精神都是很大的打击,将会为安全埋下隐患。我们安排工作一定要充分照顾每个人的体力、技术、精神状态,要因人而异,千万不能强人所难。工作应该从细节做起,分工不合理也是隐患。”

听了王区长的一番话,徐队长惭愧地说:“王区长说得对,我不该让小刘去抬道。我这就安排他去迎头实习,我去打钻,把大张替下来去抬道。”

“谢谢王区长和徐队长了,我以后会好好锻炼自己,努力成为一名合格的掘进工人!”小刘高兴地说。

(黄永峰)