

○ 齐瑞普/王世忠



## 首矿的“百队千员”工程

2003年以来,首钢首矿(以下简称首矿)按照总公司的部署,紧紧围绕建设“一流的矿业、开放的矿山”的总目标,发挥群众的首创精神,不断探索创建学习型企业的新路子。2007年,首矿领导层深入总结推广基层厂矿建设学习创新团队的经验,因势利导,从2008年初开始,实施了以建设学习创新团队为重点的“百队千员”工程。

### 提出建设学习创新团队构想

首矿实施“百队千员”工程,主要基于两方面考虑:一是适应转变发展方式,确保实现新的发展战略目标的需要。2007年首矿领导班子联系实际学习党的十七大报告,深入研讨了在更高起点上创新、创优、创业的思路和定位,提出以“四化一加强”为工作主线,面向“两个市场、两种资源”做好战略转型,做强做精迁安地区矿产主业,壮大外部资源产业,发展装备制造业,打造矿山技术工程服务业,支持钢铁发展,开展国际化经营,向集团化发展。利用5年左右时间,在提前实现“十一五”规划的基础上,迁安矿区年自产精矿粉超过500万吨,参股和控股矿山自产精矿粉超过500万吨,国外成品矿超过500万吨,非铁矿产品超过500万吨,熟料产量超过1700万吨,把首矿建设成为国内领先、具有国际先进水平的矿业集团。实施这一发展战略,对各级干部和广大职工群众的创新意识、创新素质 and 创新能力都提出了更高的要求。现在最大的“瓶

颈”就是人才资源的“瓶颈”。转变经济发展方式、推动产业结构升级,其中一个重要途径就是“由主要依靠增加资源消耗向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变”。因此,要以“人人都是创新主体”来形成一大批创新团队,以“处处有创新课题”的理念做精、做强矿山产业。二是创建学习型企业的取得经验启迪。近几年来,首矿在信息化建设、矿产资源开发等方面相继组建了一大批团队,这些团队在学中干、干中学,素质和能力提高很快,实践成果显著。在创建学习型企业中涌现出了水厂铁矿“赵新民学习室”、大石河铁矿“建新学习室”、机械厂“秦涛学习室”、协力公司“555学习室”等许多学习创新团队,这些学习团队为进一步大规模建设创新团队打下了良好基础。

### 组建各具特色的学习创新团队

在2008年初召开的创建学习型企业总结表彰会上,首矿正式部署了“百队千员”工程,总的目标和要求是,按照有挑战性目标、有核心骨干、有创新课题、有活动制度、有激励机制、有创新成果的“六有”标准,在全公司至少组建100个“赵新民学习室”式的学习创新团队。首矿先后4次听取基层的汇报,召开4次典型交流会,推广学习创新团队的经验;宣传部拍摄了《赵新民团队学习室》党课电教片,组织全体党员收看;矿业局域网增设了“团队档案”专栏,将82个学习创新团队的

制度、课题和成果上网,供各学习创新团队借鉴。各厂矿、车间建立了学习创新团队成果定期评比、表彰、发布制度,大力总结宣传团队学习创新的生动事迹,积极探讨团队学习创新的思路和方法。目前,全公司组建了140多个学习创新团队、总人数1350多名,其中信息化团队23个。这些学习创新团队中有先进职工158名,高级工420名,技术专家和带头人141名,近年来矿的高校本科毕业生300多名。水厂铁矿由矿领导组织发起,吸纳工程技术人员和管理人员参加,组成技术研发中心,下设采矿、选矿和机电三个技术研发小组,利用每周六上午时间开展“无界限”技术培训活动;破碎、西排、东排三个车间,围绕“皮带管理创一流”,组成联合攻关小组;为适应进口设备使、管、修的需要,由技术专家孙立周担任组长,组建英语学习小组,翻译技术资料,提高青工英语翻译水平。烧结厂组建厂级学习创新团队5个,车间、科室学习创新团队11个,拥有团队成员136人。他们以课题研究为中心,建立课题收集、论证、公示机制,每季度初上报研究题目,每季末对团队学习创新活动综合评比,今年以来有7个团队、39项创新成果受到表彰。协力公司围绕技术质量、信息化、数学建模、管理创优、人才队伍建设等重点任务,组建“6S学习团队”、“555”学习室、数学建模研究协会、“皮带检修工艺技术教研室”等各类学习创新团队

28个。电修公司组建电机修理、发供电运行、电气工程施工、数学模型设计、电气设备预试、大风机叶轮修复试验、新产品开发等10个团队。

### 广泛开展课题攻关

在实施“百队千员”工程中,各学习创新团队紧紧围绕转型提素、深化“双五”活动和自动化、信息化的目标任务,确立各类创新课题800多个,截至目前已完成500多个,发挥了学习创新团队的优势。

一是促进了企业转型升级和经营生产。2008年,首矿开展了提高技能素质、提高劳动效率,集现场操作和技术管理为一体的岗位转型提素工作。水厂铁矿17个学习创新团队,以建设管理最优、技术最强的国内经典矿山为目标,以解决生产实际问题为抓手,完成各类创新课题73项,取得效益700多万元。磁选车间“001”工作室深入现场调研,提出流程改造升级方案,总结六个最佳操作法,编成教材,利用班前班后会培训推广,确保新、老磁选主厂房精品稳定率达到“001”质量工程的要求。球团厂把赶超国际一流水平确立为各团队学习创新的总目标。今年以来,厂部四个学习创新团队和分布在各科室、作业区的课题组围绕提高两个系列产能,完成了37项课题,两个系列日产水平分别提高350吨、750吨。1-8月份,球团矿产量完成252.2万吨,比去年同期提高5.9%,综合能耗下降8%,在12项可比技术经济指标中,有11项居国内同行业第一。机械厂17个学习创新团队,累计取得成果106个。机加分厂秦涛学习团队围绕优化加工工艺、提高效率、降低成本,完成创新课题20个,创效益131万元;铸铁分厂学习团队对延长中频炉炉衬寿命进行攻关,由原来的不到30炉延长到155炉,每月可多创产值30万元;铸钢分厂李多炼钢攻关小组,总结推广最佳操作法,钢水一级品率达到98%以上,创历史最好水平。计控室组织自动化、信息化研发团队7个。今年以来,他们不但完成了首矿集团

化、技术信息、物资与核算3个信息平台 and 360平米烧结全流程自动控制等41个课题项目,还积极开拓外部市场,承揽了唐钢司家营铁矿和鞍钢矿业GPS调车、马钢矿业信息化等7个项目,总计合同额1450万元,在软件技术商品化方面实现了新突破。实施“百队千员”工程,打造学习创新团队,把职工的积极性和创造性直接作用于破解经营生产中的难题,促进了各项指标计划的完成。今年1至9月,首矿采、选、球、烧的131个技术经济指标中,有80个达到或超过历史最好水平;与国内同行业可比的62项指标中,有40项居前三名其中28项第一。

二是整合创新资源,提高了课题攻关效率。围绕新技术应用、新产品开发和新项目、新事业开拓,组建跨部门和单位的学习创新团队,把课题攻关所需的资源组织起来,必然形成创新的合力和优势。水厂铁矿破碎、西排、东排三个车间联合组成的学习创新团队,通过资源共享、优势互补,成立4个多月,就围绕皮带管理创一流完成课题7项,创效益120万元。烧结厂信息化数字化团队由车间点检员、计算机专业员共8人组成。2007年以来,他们围绕生产流程智能化、经营管理数字化、业务流程电子化,陆续编制应用软件系统18个。今年,他们又研发了日考核管理、烧结矿实物质量控制系统等7项课题,使烧结厂数字化、信息化、智能化水平不断提升。协力公司组织有经验的老工人和懂计算机的青工成立学习团队,将2640多个电铲零部件二维平面图转换成三维立体图形,自动演示每个零部件组装、拆卸的全过程,编制成网上电子课堂教材,为电铲检修标准化和维修技能传承创造了条件。电修一分公司针对电气技术不断升级、电机修理市场竞争激烈的实际,组建了4个学习创新团队,确立了职工素质向专业化延伸,创新课题向核心技术延伸,电机修理向超大型、特重型延伸的目标,今年以来完成7项创新课题,进一步提高了修理质量,拓

宽了社会市场,实现产值850万元,超额完成了计划目标。

三是带动了群众性的“十小促十变”活动。“一个团队就是一面旗帜”。由技术高手牵头,组建学习创新团队,健全激励机制,把小课堂、小建议、小革新、小竞赛等活动经常化,倡导和践行有自身特色的学习理念,提高了学习效率和创新能力,深化了“十小促十变”活动。今年以来,群众性的数学建模活动持续深入,全公司共确立153个经济技术数学模型研究课题,目前已完成94个,有39个课题得到应用,取得较好的效果。大石河铁矿根据《精选机磁场强度、矿浆浓度与精矿品位关系模型》对精选机进行了改造,选别效果比原来提高了1.21个百分点。水厂铁矿赵新民团队学习室创新激情不减,今年又完成课题9个,取得经济效益207万元。130吨电动轮矿车投入以来,运行6400小时左右就可能发生轮边齿轮损坏。去年,他们围绕如何检测130吨矿车轮边减速器轴承展开研讨攻关,使用电脑视频头,制作了一个小巧、实用的“窥镜”,就像医院做内窥镜手术一般,将窥镜探入轮边减速机内,齿轮啮合的情况十分清楚地显示在电脑荧光屏上。当天就惊喜地观察到一台130吨电动轮右侧差速器一个齿轮掉齿,使问题得到及时处理,避免损失12余万元。今年,赵新民团队学习室将大车司机、作业长召集在一起,经过反复分析和测算,采用170吨矿车轮边齿轮系统代替130吨矿车的轮边齿轮系统,改造后运行平稳,使用寿命预计可比原系统增加1.5倍,经济效益巨大。大石河铁矿孟家沟工程队“建新实践小组”成立以来,完成各类课题20余项,促进了生产组织、爆破技术、设备管理的进步;协力公司发挥团队的带动作用,围绕技术创新、精细管理、增收节支、保主业设备长周期运行,提出和实施“金抓手”、“金项目”、“金点子”、“金窍门”186个,创经济效益200多万元。

责任编辑/丛睿