

● 齐瑞普

首矿创建学习型组织的新举措



创建学习型组织是提高企业“软实力”的重要途径,是全面提升企业核心竞争力的有效手段。首钢矿业公司(以下简称“首矿”)坚持从实际出发,边学习、边实践、边探索,形成了具有自身特点的创建工作思路和做法。他们按照“体现时代性、把握规律性、富于创造性”的要求,以团队学习为基础,以持续创新为动力,以自我提素、自我管理、自我实现、自我超越为特点的创建学习型企业新模式,围绕目标,明确重点,因势利导,深入实践,强化管理,努力打造实力过硬的学习创新团队,不断把创建学习型组织提高到一个新境界。2009年初,首矿在认真总结过去创建学习创新团队、实施“百队千员”工程(全公司至少组建100个学习创新团队,每个学习创新团队平均有10人参加)的基础上,提出着力打造领导班子、专业管理、生产操作三个层次学习创新团队体系的思路,把干部职工的激情和能力充分组织起来,促进了生产经营各项工作的提高。

一、构建多层次学习创新团队体系

2009年初,首矿党委扩大会明确提出打造三个层次学习创新团队体系的要求。会后,各基层单位高度重视,狠抓组织落实,成立了由党委(总支)主要领导负总责的创建工作领导小组,明确了具体负责人,建立了相应的领导体制,全公司形成了比较完善的管控网络。党委宣传部制定下发了《2009年宣传思想工作计划》,对深化“百队千员”工程提出具体要求,4月份对基层单位学习创新团队建设工作进行调研。同时,建立健全了工作机制,为学习创新团队建设工作提供了强有力的支撑和保障,确保创建工作的有序开展。大石河铁矿修订完善了《学习创新团队管理考评办法》,按照制度监督考评和考核奖惩学习创新团队,确立了骨干带团队、团队

带群众,全力打造具有品牌效应的“六好”学习创新团队和“十佳”职工队伍,持续推进创新创优创业的团队建设目标。他们新增5个领导班子层团队和1个专业技术层团队,团队总数达到24个,确立重点课题71项。水厂铁矿确立了“以课题攻关促创新,以团队建设带队伍”的思路,2009年制定合理化生产组织、内涵性扩大再生产课题35项,结合岗位转型制定课题项目32项,制定重点科研项目18项,分别落实到责任单位和个人。计控室制定下发了《团队、课题组、个人项目季度评选奖励办法》和《技术研发、科技进步、小革小改创业基金奖励办法》,及时奖励团队和个人创新项目。矿建公司建立了7个重点学习创新团队,50人参加团队学习活动,占职工总数的30%。实业公司3名班子成员根据工作分工,分别参加到3个学习创新团队活动中,与团队成员共同确定研究课题,一起开展课题攻关。截至目前,全公司共组建领导班子层学习创新团队25个,专业管理层学习创新团队129个,生产操作层学习创新团队98个,学习创新团队总数达到252个,团队成员总数2450多人,确定研究课题960多项,现已完成500余项。

二、针对重点难点开展团队学习创新活动

首矿各单位在开展团队学习创新活动过程中,高度重视创建活动的实际效果,把团队学习与岗位工作紧密结合,做到让每个人通过学习,超越自我,提升创新创优创业的能力,使学习型组织不断凸现出新的生机与活力。

一是领导层围绕制约本单位发展经营的重大问题和突出矛盾,开展课题研究活动。今年,首矿有101名助理级以上领导干部参加到学习创新团队中去,带头研究重点攻关课题。球团厂成立了3名厂

领导和 7 名专业科长参加的领导班子学习创新团队,围绕扩大球团产能、设备长周期稳定运行等 4 项课题展开攻关。2009 年公司下达的 32 个主要技术指标中,有 21 个超上年,占指标总数的 65.6%。大石河铁矿党委书记带领党建课题小组到孟家沟工程队、二马车间等单位围绕领导班子、党员队伍和人才队伍建设及思想政治工作四个方面专题调研,分析查找问题,研究对策。机械厂党委书记参与到生产执行系统学习团队中,每周组织学习团队成员集体学习研讨,按照精细化、数字化、规范化的基本要求,全面推进信息化工作,切实提升各项管理水平。厂长参与到总装分厂钻机事业部学习团队,及时协调解决存在的问题。矿建公司党委书记和经理都参加经营管理学习创新团队的活动,并确立了矿建市场竞争力的优劣分析及对策等课题。

二是专业管理层围绕生产经营管理的重点难点,广泛开展课题研讨活动。球团厂信息化团队自主研发了《工序用电效益分析控制系统》,投入运行后,提高了用电精细化管理水平,单位电耗降低了 0.51 元。杏山铁矿 Surpac 软件研究学习小组和爆破研讨学习小组实施科研联合,依托 Surpac 软件,自行编制程序。他们在 Surpac 软件“中深孔爆破设计”工具中添加了一部分 TCL 语言程序后,可直接在 Surpac 软件中实现批量中深孔的设计。机械厂皮带机学习团队与水厂铁矿破碎车间组成联合学习团队,共同研究改善皮带机性能的课题,3 月中旬完成了 4 条皮带机改造的设计方案,改造后的皮带使用寿命可由 40 天提高到两年以上,拦板的使用寿命由 3 个月提高到 8 个月左右。耐磨材料厂课题攻关团队针对锻钢球使用中椭圆度达不到失圆标准要求的问题认真分析研究,自制外螺旋锻球冷却机,保证了锻钢球冷却均匀,钢球表面硬度不均匀性降低,跌落次数明显提高。物资公司采矿固废营销团队围绕做强做大建筑砂石料产业,分析市场变化,及时采取应对措施,组织销售采矿固废百万吨以上。机动处学习创新团队按照逐台套设备整改的思路,对皮带系统进行标准化整改,现场设备的维护水平、技术状况均得到了大幅度提升,皮带影响主机故停时间同比下降 20%。

三是生产操作层以生产安全高效顺行为重点,广泛开展课题攻关活动。大石河铁矿立志小组设计

制作供配矿感光监测指示装置,解决了圆盘屯料、重负荷转车和抓斗无用功作业等问题,有效节省了电耗。降尾攻关小组自成立以来,先后实施回收机改造等一系列措施,有效促进了两尾降低,2009 年一季度两尾指标均创出历史最好水平。水厂铁矿汽运作业区“赵新民团队学习室”不断拓展团队覆盖面,由车间区域学习创新扩大到矿内燃专业系统学习创新,完成了设计安装 130 吨矿车柴油表等 5 项攻关课题。采掘车间电铲技术学习小组,完成了《电铲牙尖消耗与产量的关系》《电磁阀合理备用数量》两项数模研究,按照数模分析结果加强管理,备件月消耗得到有效控制。烧结厂“001”工程团队开展降低返矿率研究,一烧、二烧返矿率分别完成 15.55%、21.56%,较 2008 年大幅度降低。机械厂秦涛学习团队通过改进工序、制作专业工装,改用 6.3 米立车加工 1707 躯体球面,提高效率 27.6%。

三、传播典型为广大员工引路

2009 年首矿从公司到厂矿、车间,通过层层评比表彰,调动了团队学习创新的积极性。首矿以团队建设为主要内容,在坚持按季度开展“十小促十变”优秀组织单位评比活动的同时,开展了 2008 年度“十佳”、“十优”学习创新团队和创建学习型企业先进单位评比活动,在“五一”表彰大会上进行隆重表彰。首矿党委宣传部汇集 31 篇典型经验、32 名先进人物、42 个创新案例,编辑出版了《百队千员与学习创新》一书,下发至车间班组,供大家学习借鉴;组织摄制了《沸腾的蓝领人生》、《用心做事的袁春霞》等专题片在职工中引起强烈反响,掀起了学先进、赶先进的热潮。大石河铁矿认真总结 2008 年团队建设工作,评选表彰了 5 个“六好”团队,15 名“十佳”学习标兵。2009 年以来,总结宣传各类创新案例 20 余项,总结宣传先进典型 10 余名。烧结厂按季度评比表彰奖励团队创新成果 22 个,申报立项的成果已达到 100 个,总结团队创新典型 16 个。协力公司坚持开展“金钥匙”工程评选活动,一季度有 30 项被评为“金钥匙”工程,总结基层团队和先进个人典型 30 余个。机械厂在厂级、车间级组织优秀团队和项目表彰奖励的基础上,各学习团队也分别建立了奖励机制,金结分厂朱传法学习团队,一季度奖励攻关课题 17 人次。

责任编辑/丛容