

矿区赋能：从低效到卓越



dss+ 如何通过提升一线员工和中层管理人员的信任度、主动性和主人翁精神，实现公司运营效率 30% 的提升。

挑战

澳大利亚采矿业当前正处于挑战与机遇并存的不确定阶段。亚太地区的矿业和金属行业正面临严峻挑战，包括全球需求和价格波动。为了确保矿场和加工厂在中到长期内维持低成本运作，并获得社会运营许可，就需要实施可持续且有韧性的运营策略。同时，吸引、留住并培养忠诚的员工队伍，以及应对基础设施老化的问题，更增加了保持效率、实现持续增长的难度。

位于亚太地区的一家大型金矿公司正面临人员和现场表现问题的多重危机，以往自上而下的改进尝试未能成功，生产率一再下滑。尽管公司每年支出超过十亿美元，矿场的现金流却不到 2000 万美元。矿场连年未能达到预定产量，逐渐形成了对糟糕表现的容忍态度，管理层常常为未达成的目标寻找借口，而非解决根本问题。生产力的持续下降和运营效率的减弱，导致运营成本增加，产出减少。领导层的频繁更替加剧了运营的混乱，侵蚀了一线工人的信任感。

信任和士气的削弱是需要立即解决的关键问题。公司认识到，要扭转局势，就必须解决根深蒂固的文化问题，改变员工的心态和行为，以实现根本性和可持续的改进。

dss+ 解决方案

dss+ 与公司共同设计、实施一项根植于公司核心价值观的方案。其中包括对矿场“全部潜力”的详细评估，为实现“缩小与可实现目标的差距”的中期目标和“缩小与完美标准的差距”最终目标的实施步骤。

方案核心围绕着“回归日常”的理念，旨在通过重新聚焦公司的核心价值观和目标，明确高效绩效的具体表现，以及阐述实现目标所需的基本要求，帮助一线工人和主管重新校准行为。

在项目过程中，共举行 100 多次焦点小组讨论，85% 员工参加了会议，参与者涵盖从总经理到操作员、维护人员以及办公室支持人员。

这种自下而上的方法通过焦点小组的形式与一线工人进行全面接触，确保了项目的每个方面都能被员工理解，并且没有任何角色被忽视。

这种包容性的方法强化了公司内每个人的角色对于整体成功的重要性。现场指导课程为员工提供了持续的技术支持，并在操作层面强化最佳实践。最初由 dss+ 顾问用英语进行焦点小组讨论，在六个月后转由操作员用当地语言主导，这一改变不仅提高了一线工人对绩效概念的理解，还传递了一个强烈的文化信号，表明当地操作员是有能力、值得信赖并被赋予了足够的权力。

案例研究

澳大利亚

采矿和金属



为了充分利用员工的集体智慧和实地经验，公司建立了一个创新思路库。通过渠道收集的意见直接推动实际解决方案的实施，如设计适用的坡道、改善道路条件以及提高操作技巧等。

此外，方案还为 50 多名中层管理人员和主管举办了研讨会，确保他们的领导力表现，进而促进整个组织的信任和包容性。



目标

在一线员工和中层管理人员中培养信任、主动性和主人翁精神，将整体站点绩效和运营效率提升 **30%**。



咨询

现场指导：结合焦点小组和持续指导，帮助主管和操作人员深入理解公司的使命和价值观，同时提升他们的技能。

问题反馈机制：创建并持续追踪问题反馈机制，及时解决运营中的问题，推动持续改进。

领导力培训：为中层管理人员提供工作坊和培训，从而实现可见且有影响力的领导力，助力一线员工取得成功。



结果

矿外物料搬运表现持续提升 **40%**。

生产站点抗风险能力显著提升，重大降雨事件后的**恢复时间从 2-3 天缩短至不到 8 小时**。

空间规划合格率从 **55% 提升至 76%**。员工积极参与，清晰了解各自在采矿过程中的角色；主管具备主动应对和解决问题的能力，并与领导层建立了高度信任。

这一综合解决方案在提升运营成果的同时培育了一支更具参与感和赋权感的员工队伍，为公司在充满挑战的经济和技术环境中实现长期成功和韧性奠定了坚实基础。

dss⁺

Protect. Transform. Sustain.



更多关于 dss⁺ 解决方案，欢迎联系我们

021 5068 2805
info.cn@consultdss.com
www.consultdss.com

