【聚焦班组】

检修班孙师傅强忍不适想坚持工作却被制止，有些职工不理解：

“‘轻伤不下火线,重伤不掉眼泪’的顽强作风还要不要了？”

“带病坚持工作”不受表扬反被批评

本报讯(通讯员王建)孙师傅是山东兖矿集团东滩矿皮带工区检修班的一名职工,这几天老是感觉耳鸣心悸、疲乏无力,但想到自己是岗位工,不上班会影响工作,他强忍着不适坚持要下井。

党支部书记刘文超发现后，对孙师傅进行了严厉的批评，强令其在地面后勤帮着处理些杂务。一家老小吃喝拉撒全靠自己支撑的孙师傅极不情愿。

“带病坚持工作”不受表扬反被批评,有些职工不理解:“‘轻伤不下火线,重伤不掉眼泪’的顽强作风还要不要了？”

“严禁职工带病上岗是我矿长期坚持的一项规定,现在之所以更严格,缘于矿上出台的10项禁令。”刘文超说。

原来,为了强化现场安全管理,从源头上减少或避免不安全行为,该矿2008年就专门制定《安全不放心人排查规定》,将安全不放心人分为休息不好的疲乏人、准备结婚的幸福人等10类,并通过了解情况、做思想工作、安排专人重点盯防、不安排单岗作业等措施,及时化解矛盾,消除安全隐患。

现实情况却与规定背道而驰。感冒了还在坚持上班，打完吊瓶就赶回去下井……某些“惯性思维”仍深刻影响着职工。

苗头不好。该矿经过分析认为,矿井开发建设24年来，职工带病坚持工作作为一种美德曾屡受褒扬,但是它与“以人为本”的理念和杜绝人为因素导致安全隐患的方针不符,应坚决纠正。

在鼓励职工因病带薪休假疗养、投入近10万元为各生产单位配备电子血压计的同时,这个矿从最基础入手,进一步强化对各类心脑血管疾病人员的排查、管控。他们结合“东滩煤矿作业人员安全风险评估办法”,出台《东滩煤矿心脑血管疾病人员排查、管控10条规定》。

“按规定,患有心脑血管疾病的职工,应及时向工区如实汇报自己的病情,对不如实汇报的，一经查出罚款200元。”据东滩矿综采工区第二生产班班长孙培生介绍，各单位还要对患有心脑血管疾病的重点人员做到重点排查、本人签字。班前不认真排查的,对值班人员罚款200元,副班长(排查人)罚款100元。因责任心差、排查不到位、监管不力,导致在现场出现异常情况的,对区队主要管理人员、跟班管理人员及当班工班组长一并处罚200元。

该矿还邀请兖矿集团职业病防治所专家对全矿接触职业病危害的2462名职工进行职业病查体。接受查体职工覆盖井下采掘、地面选煤厂等一线单位以及尘肺病患者。

“单位少了一个职工可能不是太要紧,而家里少了我,天都要塌了!”孙师傅终于想明白了,“不能确保安全生产,今后宁可不下井。”

编者按

告别惯性思维

头晕眼花还不愿休息,心情郁闷还忙着上班……“轻伤不下火线”的传统做法仍深刻影响着许多班组职工，也在无形中埋下了安全和质量的双重隐患。告别带病坚持工作的惯性思维,不仅是生产安全的重要前提,更是职工平安的一大保障,而每个人的背后都牵动着一个家庭的幸福。

今年10月,张集煤矿在各基层班组设立了“班前心情晴雨表”,当班管理人员可据此对有情绪的职工及时进行心情疏导。 任伟 文/摄

刚刚参加完夜班班前会准备下井的绞车工马斌却被区长拦住了

“精神不好就是不能下井！”

本报讯(通讯员任伟)“小马,你现在不能下井！”12月14日,在山东丰源集团股份有限公司张集煤矿掘进工区会议室，刚刚参加完夜班班前会，准备下井的绞车工马斌却被生产副总兼区长王健拦在了会议室门口。

“怎么不让我下井了？”马斌说。

“你是不是班前没有休息好？”王健问。

“怎么会呢?休息好了呀!”小马故意睁大眼睛说道。

“刚才班前会上我就发现你坐在台下无精打采,哈欠连天。你平时可不是这个样子呀！班前一定是没休息好吧？”

原来,小马今天去县城买棉衣,直到下午4点多才赶回矿上，仅睡了5个小时的觉就来上夜班了。

“等明天上井后我一定好好休息,还不行吗？”小马软磨硬泡。

“精神不好就是不能下井！我们还有10几天就要实现安全年了，大家都在齐心协力保安全。你是一名绞车工,万一操作中走神出现安全事故怎么办?对得起妻儿老小、对得起我们的企业吗？”王健耐心教育。

小马低头不语。

“咱们工区最近出台一项制度,规定班前会上凡是发现精神状态不佳、有思想包袱、劳保佩戴不合格人员坚决拒绝其下井，情节严重者一律按工区违章处理。这些你都忘记了吗?我现在安排人员先下井替你的班，同时罚你在工区值班室睡两个小时的觉,然后你再下井,你有意见吗？”

“没意见！保证执行！”小马表态。

老伤刚愈又添新伤,受伤成了家常便饭

“受伤专业户”让班组很“受伤”

本报讯 (通讯员金银贵)“‘受伤专业户’,我们队有两个！”12月9日,在重庆能源集团松藻煤矿掘进四队值班室，笔者刚问起队上有没有经常受伤的员工，支部书记李帮银急忙回答。

“小陈,在机车未停稳的情况下去连接矿车,被碰头挤伤手指;小丁,打锚杆时被砸伤手指……”笔者在该队的员工受伤记录本上发现，这两名员工都是自主保安意识差造成的受伤。

李帮银介绍，这两人都属于老伤好了没多久又添新伤的典型，受伤几乎成了他们的家常便饭。

同样,在掘进一队,值班队干说他们也有个“受伤专业户”,伤愈后才上班一个月就再次受伤。

“现在班组都是一个萝卜一个坑儿,根本没有富裕的人员可供调配，班组一旦少一个人,不仅大家的工作量要增加,下班也会推迟。而在井下这个特殊的环境中,工作时间越久,对大家的身体损害也越大。”值班队干说。

难怪班组都不想要这些“受伤专业户”。“我们可都‘伤不起’啊！”几名员工说。

有人算了笔细账,一名员工受伤给队、班组和个人带来的损失包含：矿上实行的“六型班组”奖励,人均500元取消,班组8人共计4000元；全队安全绩效考核、本人处罚、队长和支部书记处罚、值班队干处罚等等,起码上万元。而且,受伤就意味着要办理伤假,第一个月,班组需要支付他的受伤工资——按受伤前12月的平均工资计算,余下的时间,将由队上支付其工资。

笔者看了看，一名伤者的工资竟然比他所在班的班长还多近300元。受伤者本人可能没有太大的经济损失，但他们拿的其实是工友们辛苦劳动挣的钱。

如何帮员工摘掉“受伤专业户”的帽子？

“我们尽量安排他们与安全意识比较强的员工在一起工作，起到提醒和监督的作用。”掘进一队支部书记孙文牢说。

该矿安全科负责人告诉笔者，除了加大对本人的教育力度外，他们还动用亲情力量,让家人陪同接受帮教,并进行细致的违章教育回访。

【班组现场】

老朴的心愿

■本报记者 顾威
本报通讯员 呼兴宝 韩兰义

“要退休回家了，再不干就来不及了。”今年60岁的老朴年底就要退休了,他想抓紧时间把近期手绘的一些工程改造项目设计图纸整理归类,再完成两个革新项目。

老朴叫朴春基,是沈阳铁路局梅河口机务段梅河口检修车间综合维修(工装)组的“头儿”,人们都习惯叫他“老朴”。

年轻时的朴春基就读于铁路机械学校,掌握了铁路工程施工、设备设计方面的技能。参加工作后,老朴所学的技术有了用武之地，他参与主持的技术革新、设备改造、设计施工项目节省了不少费用。谈起这些，老朴自豪地说:“从减少支出这一点来说,咱够上‘百万富翁’啦！”

老朴脑筋活、肯钻研、爱琢磨、画图精准,他随身总带着四样东西:纸、笔、卷尺、计算器,工友们遇到设备有毛病都愿意找他帮忙。“朴师傅,我那台清洗设备用起来觉得别扭,油味大,您帮我琢磨琢磨……”老朴哈哈一笑:“走，看看去……”看着,琢磨着,用尺测量着,图很快画出来了:排风罩的高度、长度、走向,加装一只50L容积的水箱……再拿出计算器逐一计算:需要多少管材,多少圆钢,多少角钢,多少板材,并将所需的费用、金额等一一列出。这一切,老朴做得轻松自如,别人不服气都不行。

老朴是个细心人。一次,他看到制动工长拿着两个报废的排风阀，嘴里不住地嘟囔着什么,经打听得知:定修机车入库前要吹扫牵引电动机，风源则是机车自身的风泵。由于风泵长时间工作,排风阀产生高温高热,容易失效报废,而一个排风阀价值500元。老朴算算账:吹扫一台机车的牵引电动机需燃烧柴油100公斤，价值800元,再加上两个排风阀和风泵的磨耗……1000元没了！得想办法呀！老朴拿出了方案:将检修库内的空气压缩机风管引至检修库外的整备场,利用空气压缩机的风源进行吹扫,这样一来,吹扫一台机车的费用不超过100元。

内燃机车司机室的座椅设计精美,功能多样,却经常开裂、扭曲,维修起来也麻烦。一套座椅造价1万多元,如果弃旧换新,那得扔进去多少钱？老朴算完了账决定:“咱自己做吧。”铺开图纸,拿起绘图笔,一个构造简单、能自如转动的座椅设计方案出来了,预算造价仅1000元。

老朴带领组里的职工,推着电焊车,拉着气焊车,扛着各式工具,辗转于段内各个工作场地:整备场、运用办公楼、段综合楼、职工浴池、职工食堂……处处都有他们忙碌的身影。修复旧部件、废物重新利用、技术革新、技术改造……老朴粗略估算了一下,一年下来,他们就为检修车间减少材料费支出50多万元。

眼看要退休了,老朴有了紧迫感:“还有两个项目没上,图纸我都画好了,同志们再加把劲儿,在我退休之前争取把这些工作做完，为咱车间的节支降耗再作一点贡献。”

“四心”文化提升班组职工归属感

本报讯 (记者李丰 赵福中)“谢谢茅台集团的哥哥姐姐,让我圆了大学梦。”12月24日，家住贵州省仁怀市中元村的孟锡艳对记者说。今年8月她考入大学,却无钱支付学费，茅台集团制酒十车间二十班的职工们自发给她送去了3000元学费。职工们还承诺,资助孟锡艳直到其大学毕业。

孟锡艳能够得到帮助,正是该班组倡导“四心”文化结出的果实。近年来,随着新入厂青年职工数量不断增加,如何形成独有班组建设与管理模式,培育出积极进取的职工队伍,成为茅台集团格外关注的问题。制酒十车间二十班决定推行“四心”文化,引导职工将忠心献给企业、爱心献给社会、孝心献给父母、真心献给家庭。通过多种多样的学习活动增强职工对企业精神的了解;通过开展社会帮扶、红色教育等活动增强职工社会责任感;开展“我为父母做一件事”的活动,增进职工与家人之间的感情。“四心”文化让班组职工归属感大大提升，也有力促进了企业生产水平的提升。

一个班组近十年的安全坚守

本报讯 (特约记者邢生祥 通讯员廖秀荣)“至今，班组已实现了安全行车无事故3408天。”12月25日,青藏铁路公司西宁车务段哈尔盖车站运转班组的班组长马永刚在日历上记下了这样一个崭新的数字。3000多天、近10年的好成绩见证了这个班组的安全坚守。

曾获青海高原“工人先锋号”,被授予“十佳天路标准化班组”荣誉称号的哈尔盖车站运转班组,19名成员不惧环境恶劣,不怕工作艰辛，出色地完成着车辆编组、甩挂、列车接发、车号统计等任务,使这个名不见经传的班组成为雪域“天路”上的一面旗帜。

哈尔盖车站是青藏铁路公司管内一个三等中间站,海拔3200米,是青藏线上有名的风口。“将安全把好,把责任尽到。”这是该班组19名成员的共识。正是这群意志坚韧、辛勤耕耘的高原铁路人,令哈尔盖这片荒凉的草原显得生机勃勃。

【金牌班组】

组员换了一茬又一茬,组长换了一任又一任,但郝建秀小组的传统从没丢

产品人才双丰收的纺织班组

■本报记者 杨明清
本报通讯员 吴留文

12月的一天，正在中国劳动关系学院上大学的郝建秀小组第九任组长姜玲在视频交流中发现组员潘洋洋有点心不在焉,忙追问,原来父母催其回家相亲,跟家里人闹矛盾呢。了解到这个情况，姜玲立即与小潘父母通电话,希望家长能尊重孩子的选择。

关心人、爱护人、教育人、帮助人是郝建秀小组的优良传统,也是历任组长的工作法宝。

“郝建秀工作法”,作为建国初期纺织工业战线上的一面旗帜，曾大大鼓舞了广大纺织职工的劳动热情和生产积极性。多年来,该班组培育出以“四长”、“五大员”为管理体制,“四会、四访”、“五二四”为内容的小组管理文化,既出优质产品又出优秀人才,年年月月超额完成生产计划，涌现出市级以上劳动模范16人,荣获“全国纺织标杆组”、“全国模范小组”和“全国质量信得过小组”等89个市级以上荣誉称号。11月29日,郝建秀小组又被授予“全国纺织班组建设卓越贡献奖”。

关心人、爱护人、教育人、帮助人是郝建秀小组的优良传统,也是历任组长的工作法宝。

不仅要做试纺尖兵，更要做新技术领跑者

现有成员18人的郝建秀小组担当着企业增产节约、新品试纺的尖兵角色。这就要求每名成员必须不断学习新知识、钻研新业务、掌握新技术,成为有知识、有技能、有绝活的新一代纺织职工。

该班组开展“强素质、练绝活、创一流”岗位操作练兵活动,坚持“班前班后业余练,重点辅导个别练,新老工人结对练,落纱空隙交叉练”的四练兵活动,为车间培养出一批批优秀生产骨干,操作优一级率始终保持在100%。

以姜玲为例,她平均每年超产棉纱11吨,减少白花5600公斤,抓大疵点3万多个,自制工具200多件,缝补纱包100余只。她在郝建秀工作法“五看”基础上又总结出“上下两看”,这一方法在企业全面推广后，氨纶包芯纱的质量和效率提高了30%，是对郝建秀工作法的又一创新。

在传统的纺纱清洁工作中，每个班车工做清洁仅作机台的1/3,清洁巡回路线长。近几年随着产品结构的调整,雪花纱、亚麻等品种的上机,由于其纤维的特性,机台落花多,影响产品品质。针对这一问题,小组成员提出了单一工作法,专业分工,专人清洁。清洁工作由原来的每天清洁一遍,增加到了三遍,既提高了工作效率,又提高了产品质量。她们还对品种改车流程进行了调整,并设计了《细纱改车记录表》,成为车间制定改车规范的第一手资料,大大缩短了停台时间,车间平均每月提高产量2.5吨。

小组从未停下创新的脚步，先后创新出顶管接头法、落纱刺头生头法、落纱关车法、单项接头“两好”、“三快”等操作技术,先后试纺成功了天丝、木代尔、竹纤维、牛奶纤维、大豆纤维、珍珠纤维等高附加值的产品，攻下了30多个革新项目和五项QC攻关成果,质量和效率提高近30%。青纺联控股集团能成为行业内唯一的“国家多组份差别化纱线坯布开发基地”和“中国多组份纱布精品基地”,郝建秀小组功不可没。

“我们不仅要做试纺的尖兵,更要做新技术的领跑者。”小组主动请缨到公司新引进的长车JWF1520细纱机区域工作。该机自动落纱、无级变速,这些新名词吸引和刺激着小组成员。她们根据说明书一点点摸索,利用业余时间请技术人员讲解新设备的机械性能、工艺设定,全方位地学习掌握新技术,下班后召开小组会进行总结,用较短时间总结出细纱长车操作要领,并同技术人员不断优化锭速曲线,缩短大小纱提速时间。她们把这些新技能无私地传授给了其他班组,每月可提高产量9吨。

真诚付出换来回报,徒弟大多留下来了

组员换了一茬又一茬，组长换了一任又一任,但郝建秀小组的传统从没丢。

小组坚持每天班后一次质量讲评、每周一次质量达标成绩公布、每月一次质量总结评比、每季一次生产分析的“四个一”制度。

2012年,小组搬到新厂区后,车间哪里需要,小组的成员就冲向哪里。小组的成员走到哪里,小组的精神就带到了哪里。

小组的成员大都一专多能，成为生产上的“多面手”。2012年,小组协助轮班翻改车300多台次,试纺新品种100多个,人均累计为企业奉献71天。

随着公司人力资源结构体系的变化,农合工占到了小组成员的50%。为了留住外来农合工,小组主动承担新学员的带徒工作,最多的带徒7人。

进小组不久的徐伟一度思想发生变化,有了不干的念头。带他的师傅发现后及时找他谈心,还带他到老组长牟老师家里谈心。徐伟深受感动,打消了离开的想法,并把对象介绍到公司工作。小组有一名外来工的父亲生病住院,姐妹们帮他联系医院、轮流看望,直至康复出院。

正是这些点滴小事，让外来工深深地感受到了团队的力量和企业大家庭的温暖,从而安心工作,立足于岗位、扎根于纺织。

真诚的付出换来了回报，小组成员带的徒弟大多留下来了，逐步成长为生产中的骨干。其中,“90后”潘洋洋、杨玉萍进厂半年就提前顶岗,成为技术骨干。在公司2012年操作比武中，小组两名外来工获得了细纱车工和落纱工种的第一名。