

班员:自己违章,哪好意思让别人买单,还是要自觉遵章守纪
带班人:班员违章我们被扣钱,这既不划算,脸面也没处搁

班员违章却让班长“买单”

【班组现场】

“明年9月份正式退休后,想国庆节加班都没有机会了,我当然得好好干”

最后一次国庆加班

廖 华

10道南部脱轨器上轨正位!”10月1日9点多,南京东车辆段徐州下行运行车间下到二班检车员王义和正对讲机向调度指挥的值班室汇报,他腰杆挺直,声音洪亮,丝毫看不出是即将退休的老师傅。

今年59岁的王义和从事铁路货车列检工作近40年,露天作业,夏热冬冷,风吹雨打,皮肤显得黝黑粗糙,一双老茧丛生的手写满岁月的痕迹。身材不高的他显得特灵巧,腿脚不比年轻人差,小跑着观察铁路货车制动机运转状态,在车底下进进出出地检车,干脆麻利地处置故障……王义和一板一眼,让人安心。

“机后第7辆右2位闸瓦有渣渣。”这时对讲机里传来TFDS系统预报的故障,而他已检到了第25辆货车。他没有犹豫,立即返回第7辆进行仔细检查,这来回一走,就得多跑近1公里,而且这一次预报的故障还不属实,相当于白忙活,但他没有一丝怨气。“干列检这行千万懒不得,TFDS系统预报故障是高科技保安全,必须返回认真确认,万一漏了故障,造成事故,后悔一辈子啊!”

10月的徐州已秋凉如水,而全身心投入检车工作的王义和并没感觉到凉,大负荷的劳动量,断断续续地走路,全神贯注地检车……一丝暖意总缠绕在心头。在对第27辆货车进行技术检查时,他发现一块闸瓦剩余厚度超限,必须立即更换。他开始更换这只超限的闸瓦,但怎么晃动和敲击,这只闸瓦就是纹丝不动。王义和小跑着从工具箱拿来一只大撬棍,咬紧牙关,一下子就将闸瓦撬销撬出,超限闸瓦自然也顺利地更换。王义和乐呵呵地干着,一副富有成就样。

19点多,王义和检查完最后一趟车,肚子饿得咕咕叫,腿也灌了铅似的,这天他累计走路20多公里啊!他打开工作手册,最后一遍检查核对确认,技术检查货车592辆,处理大小故障48件。“老王,你这个国庆节过得真有意义,检修了这么多车,防止和处置了这么多故障,值得大家学习。”下到二班工长王伟说。王义和笑笑说:“过奖了!我闺女一家国庆节自驾游去西安,本来想让我请假一同去,可这是我的最后一个国庆加班,明年9月份正式退休后,想国庆节加班都没有机会了,我当然得好好干!”

“既然排除了工艺流程因素,那问题就极有可能是设备引起的”

差一点儿也不行

本报记者 彭冰
本报通讯员 张晓君

“把稳了,我这边再加点点劲儿!”9月底,吉林石化苯酚装置精馏单元,设备副主任吴玉峰、生产副主任陈亚军和设备员宋文革相互配合着,神情专注地在为精馏塔塔底泵“做手术”。

泵房内30多摄氏度,不一会儿,3个人的衣衫就被汗水打湿了……说起这次“手术”,还得从一组数据说起。“陈主任,苯酚产品的水含量还是比以前偏高50ppm……”听到分析人员给出的数据,陈亚军眉头皱起来了。

“这几天,参数控制得很平稳;AMS灵敏板的温度也做出了调整;精馏塔塔底泵增加了排水次数,为什么产品的水含量还是偏高?”他根据工艺流程一项一项进行排查,可是按照以往经验,却理不出头绪。

“我这儿遇到麻烦了!苯酚产品含水量比以前高,虽然高得不多,质量也能达到要求,但我总觉得这是个隐患。帮我看看到底哪儿出毛病了?”陈亚军找来了吴玉峰。

“我仔细回想这几天的生产运行情况,中间过程的几个取样数据都没问题,只是在成品上才有问题。我们也做了调整,却没有效果。”陈亚军有点无奈。

“走,咱们去现场看看,既然排除了工艺流程因素,那问题就极有可能是设备引起的。”吴玉峰拿起桌上的安全帽大步流星地往外走。

两个人快步赶到现场,在林林总总的设备上认真查找着。

“问题可能出在这!”忽然,吴玉峰指着精馏塔塔底一台机泵说,“按照我的经验,可能是轴承封出现了泄漏。”

“既然找到了症结,下一步怎么处理?”陈亚军一下下子提起了精神。

“为了不影响生产,我觉得可以改风冷,我们找找以前留下的旧备件,马上就可以施工!”吴玉峰一脸激动地说出了自己的想法。

“好!我也安排工艺操作要精心点,咱们搞好配合。”说完,陈亚军就跑到控制室。

于是出现了开头那一幕。

“启动P-608泵!”经过大半天紧张忙碌的“手术”,终于完成了设备改造。

“含水量200ppm……”晚10点,陈亚军等到了改造后的第一组分析数据。看着这个令人满意的数据,他咧开嘴,嘿嘿地笑了。

本报讯 (记者张昀 通讯员王华)9月30日,荆门桥工段松滋线路工区一名职工在作业过程中,未执行一侧避车的规定。事后,带班班长、现场防护员各考核扣发60元,而当事人却未有任何影响。

原来,在这个工区,职工违章免于考核,考核金额由工区长、防护员“买单”。

这一规定是在年初工区经济责任制考核办法修订过程中,经工长彭伟提议,全体职工讨论、表决通过后执行的。

这个工区现有职工19人,部分职工尤

其是青工劳动纪律、安全意识淡薄,对站在道心打手机、骑摩托车不戴头盔、不按规定使用劳动防护用品等惯性违章认识不深,认为没什么大不了的,不会危及生命。从前,职工违章按等级分别进行考核,但效果不明显。同时,带班班长、现场防护员发现职工违章,或碍于情面,或认为与己无关,不指出、不制止,现场互控流于形式,埋下安全隐患。

如何更加有效地规范职工安全行为?提高现场作业人员互控积极性?彭伟反复思量,

并与带班班长、防护员商议,最后提出了班员违章由班长“买单”的建议。

新规执行后,安全生产情况大为改观。班员张雪冬说:“自己违章,哪好意思让别人买单,还是要自觉遵章守纪。”副工长顾玉文说:“我们带班人,有责任有义务提醒督促职工遵守规章制度,班员违章我们受考核,不仅不划算,脸面也没处搁呀!”

在这种心理作用下,职工们遵章守纪意识大增。为了弄清楚哪些行为是违章的,职工们仔细学习段里下发的《违章违

让班员学有对象,追有目标

“六项考评”树立班组“领头羊”

本报讯 通过实施“六项考评”制度,每月在班组树立一名作风和技能双优的“领头羊”,让班员学有对象,追有目标。这样的考核评优方式一经推出,就深受川煤集团达竹煤电公司小河嘴煤矿采煤二队综采2班职工欢迎,让大家认识到,在班组干,只要作风好了,技能优了,不仅有实惠,还特有面子。

综采2班是有着26名职工的大班组,承担着川煤集团首个高效极薄煤层综采成套机组4026采面工业性试验的重任,安全压力大,生产任务重,对班员的技能水平要求很高。在达竹公司2012年度银牌班组长、综采2班班长王才平的推动下,从今年初开始,该班建立和实施“六项考评”制度,激发全班学技提素的积极性。

“六项考评”是指班组每月从安全效果,生产任务、操作技能、工作作风、思想学习、节支降耗这6个方面对班员进行综合考评。每月由班组长王才平组织召开考评会,依据这六项对每位班员按百分制进行打分,考核得分第1名的班员评为班组月度“领头羊”,到9月底,该班已考评产生9名“领头羊”。

对评为月度班组“领头羊”的班员,该班给予300元奖励,同时还推荐作为区队级月度安全明星员工人选。目前,该班已有5名月度班组“领头羊”被授予区队级安全明星员工称号,有2名“领头羊”入选全矿后备班组长人才数据库。

“六项考评”制度的实施,使综采2班职工之间出现了“你追我赶”的工作状态,大家在各项工作中讲安全重效率,生产事故率明显降低,特别是实现了月度考评分排序后,得分靠后班员的危机意识大大增强,很多原本不爱学习、技能平平的班员都铆足了劲头学习,班员李金昌说:“如果不好好干活和学习,月末考评得分得了倒数几名,那滋味儿可不好受。”

据班长王才平介绍,实施“六项考评”制度9个多月以来,综采2班实现了班员“三违”现象为零,工程质量不合格品为零、轻伤及以上安全事故为零、材料超计划现象为零的好成绩,全班争取实现年度无安全事故、无人员违章、无质量缺陷、无管理漏洞、无严重隐患的“五无班组”目标。 (杨涛)

班组里有了“心理医生”

本报讯 “这几天标准化验收大家都比较辛苦,有什么建议和想法都说说,咱们就在餐车开个思想交流会吧。”9月的一天,大同客技库内K731次一组的心理疏导员张明照对大家说。他平时十分关注班组职工的思想动态,并能及时排解职工思想障碍,大家都叫他“心理医生”。

今年7月,太原客运段党委为了解职工心理压力,提高职工的工作热情,在全段227个班组中选拔“心理疏导员”,同时聘请专业

的心理老师对227名心理疏导员进行了专业培训。张明照抱着试试看的心态报了名,结果被选上了。

此后,他一休班就往书店跑,很快就掌握了不少心理辅导知识。由于列车乘务员长年奋战在千里铁道线上,难免会遇到情绪低落和心结难解的时候,张明照总能在职工心情低落的时候出现在他们身边,帮助他们化解心坎上的矛盾,时间一久,这“心理医生”的称号就在班组里传开了。 (任启)

【班组影像】



“四点半”健身课堂

10月3日下午4时30分,中深孔班与出矿班的篮球对抗赛正在激烈进行中,这是铜陵有色冬瓜山铜矿采矿工区“四点半”健身课堂上的一场比赛。

“四点半”健身课堂是井下一线职工在下班后自发组织开展

的以游泳、篮球、足球等运动为主的活动,参与者来自出矿、凿岩、爆破等班组,长期参加锻炼的职工有40多名,占全工区总人数的20%。

李志勇 摄影报道

综合一班荣获“质量标杆班组”称号,皆大欢喜,但大伙在奖金的用途上却出现了分歧

班组的奖金咋花?

夏 忠

安徽电建一公司机械化大修厂综合一班荣获“质量标杆班组”称号,皆大欢喜,但大伙在奖金的用途上却出现了分歧。

小伙子们提议,用奖金来装饰班组的“面子”,理由是,眼下“建设美丽班组”如火如荼,而咱班组的图书柜、桌椅等太旧了,不能输在起跑线上。

老师傅们觉得,班组的柜子、凳子等确实旧了一些,但都还能用,更换是浪费。他们认为,好钢要用在刀刃上,咱班的图书柜有半年多没添置新书了,奖金用来买书最有意义。

也有人嘀咕说,干脆出去吃一顿得了!公说公有理,婆说婆有理。这不,9月30日午间休息时,大家又为这事“抬杠”。这时班

长陈中说:“大家说的都在理,这笔奖金到底怎么花?等会儿再定,我给大家表演一个魔术提神,请闭眼。”

陈中数到10,说请睁眼,见证奇迹。太神奇了!转眼间图书柜换成新的了。有人以为眼花了,到跟前仔细端详,没错,确实是新的,油漆光鲜能照出人影!咋回事?

还是钣金工老朱眼尖,他围着书柜转了几圈,看出端倪。弯腰一使劲,把图书柜转个向,只见柜子背面的光鲜如新,正面还是老面孔。

原来,前几天陈中从家里拿来装修剩下的油漆,想试验一下,能否让图书柜旧貌换新颜。于是他下班迟走了一会儿,先把柜子背面的油漆打磨掉,刷上新油漆,没料到竟瞒过了大伙。



国庆节里“国庆”忙

“这是我参加工作以来,第20次在岗位上度过国庆节。”10月1日早上7点30分,中石化河南油田采油一厂生产准备大队电泵队队长姬国庆准时来到队里开始工作。下班后,工友们热热闹闹地给忙碌了一天的他过生日。

(张明海 鹿先斌 摄影报道)

【他山之石】

“现场找茬”弥补交接班漏洞

本报讯 “张班长你看,皮带周围洒的煤没有清理干净,而且机尾皮带还有点跑偏……”10月6日早班,在山东丰源远航煤业有限公司北徐楼煤矿井下21612工作面,运输工区早班班长王兴国在对上一班进行“现场找茬”后,拒绝了接班。

这是该工区实行的班组交接班“现场找茬”的新措施。此前,该工区发现有班组在工作过程中,对现场工程质量不够重视,特别是临近交接班时,经常出现“凑合着用,只要能交上班就行”的现象,工程质量达不到要求,影响下一个班的安全生产工作。为此,该工区在原有的交接班制度基础上,增加了“现场找茬”制度。该制度要求,在交接班时,由接班班长对上一班工作环境、设备运转情况、工业卫生等进行检查验收,发现有不合格的地方当场提出,要求必须处理完存在的问题方可交接班,并相应扣除上一班的质量分。

“通过实施‘现场找茬’制度,班组之间形成了相互学习、共同提高的良性互动,增强了员工安全责任意识,施工现场的安全管理、工作环境、文明生产均有了大幅度提升,为安全生产奠定了坚实基础。”运输工区区长李厚善说。 (黄永峰)

“三多管理”打造出个响当当的班组

陈贤云 崔家情

安徽淮北矿业袁庄矿炮采区一队用“三多管理”打造出个响当当的班组。去年,该队被淮北矿业授予“标杆班组”称号,队长王先进也荣获“劳动模范”殊荣。

唠叨多,提醒安全

安全不离口,是该队经久不衰的优良传统。队长王先进是职工公认的“唠叨队长”,他的队龄有15年,安全也唠叨了15年。

“安全还要多说,不厌其烦地说,要让职工听得耳朵起茧子才行!”谈及“唠叨”话题,王队长直言不讳地说:“身为队长能干不能说不行,安全生产说得少照样不行。”

2004年的一次中班,该队生产的工作面局部倾角大,职工郑西文、周立位于铰板机机头的“机脖子”处作业。此处不仅坡度大,而且顶板压力较大,为安全起见,该处应该用木料“打加强”增加支护。王先进看他俩都是有

经验的职工,就没有特意嘱咐要“打加强”,而他俩也没及时“打加强”,最终发生事故,郑西文受了轻伤。这次事故给王先进敲响了警钟——该说的话一定要说。

该队拓展“说安全”空间,积极发挥班组“两长四员”(正副队长、工会小组长、群安员、青岗员、民主管理员、政治宣传员)岗位优势,强化“安全提醒、安全宣教、安全帮教”工作,用“唠叨”为班组安全生产推波助澜。截至9月底,该队已安全生产17年以上。

较真多,工作出彩

敢于较真是该队管理的一贯做法。该队致力于“安全无事故、生产无隐患、职工无‘三违’、管理无缺陷”的“四无班组”创建工作,建立健全了劳动纪律、行为规范、质量标准、奖惩激励等16项班组制度及实施细则,考核标准,并把“敢于较真、多些较真”融入到班组安全生产工作中。

该队是这样说的,也是这样做的。一次,

一名职工采煤时出现了一个大棚卡,该队管理人员叫他立即整改,那位职工说:“我干的活都达到标准了,就这一个棚档子稍微大一些,何必小题大做。”“不行,事故往往就在这种情况下发生,必须整改。”那位职工犟不过,只好整改。还有一次,一名青工图省事,回柱时将液压支柱防倒绳一次性解掉,按要求回一个支柱只能将该支柱防倒绳解掉,被发现违规后,班组将他送入“三违”学习班,并扣除他当班相应工分。一开始,该队职工对“较真”不理解,但后来从中受益,慢慢认同了这种做法。

较真换来的是安全生产。近年来,该队不仅圆满完成生产任务,工程质量也受到肯定。今年以来,实现了零微伤事故和“三违”行为明显下降的历史最好成绩,成为矿“安全示范班组”。

思考多,解决问题

勤思考使该队遇到的很多问题迎刃而解。

该队坚持召开“诸葛亮”会,时常组织班组管理人员和骨干进行工作交流,建言献策。通过“诸葛亮”会,一些好办法应运而生,有效解决了工作难题,如针对炮采工作环境复杂、工序繁多的实际情况,2012年,该队推出了“现场安全打分卡”管理法,补上了现场有考核工分、无考核安全分的“短板”。打分卡依据当班工程质量、安全确认、安全行为等方面进行实时打分,安全得分直接与当班工分捆绑,安全得分越少当班工资也相应减少,反之,工资增加。“现场安全打分卡”应用以来,该队职工挣“安全钱”的意识得到增强。

在减人提效的大背景下,该队先后有20名职工被调出,这些职工近半数都为生产骨干,极大削弱了生产力量。针对技术比例失衡的情况,该队在劳动组合上想办法,大胆尝试,变以往固定式的“强带弱”为“混搭式”,即根据每班工作面的情况,如机头难干的地段安排“强和弱”或“强和强”,条件好的地段安排“弱和弱”或“强和弱”,从而更好地完成生产任务。