

班组里的年度关键词

单旭泽文/摄

采油管理区327名青工：

出彩

2014年12月21日,喜讯传来,河南油田采油一厂双河采油管理区扛起了9面红旗,青工胡杰荣获采油一厂劳动模范称号,鲁伟和赵磊分别获选厂百面红旗中的杰出青年和优秀班组长。

他们是双河采油管理区青工中的优秀代表。对于双河采油管理区的327名青工来说,“出彩”这个关键词,最能代表他们在2014年年终盘点时的心声。

2014年,双河采油管理区青工有了前所未有的突破:共产生技术革新、技术攻关、技术改造成果48项,创经济效益740余万元。

“我们工作在最基层,能够干得这么出彩,主要是在扁平化改革后,由学习型班组和创新工作室联姻后的结晶。”赵磊坦言。

2014年,河南油田采油一厂开启了“油公司”体制改革的管理模式,7月22日,双河采油管理区成立,缩短了管理链条,原有的“油矿—采油队—班站”管理模式变成了“管理区—班站”二级组织管理体系。

技术实力的青年创新人才。

让采油班组与创新工作室“联姻”,首先受到了采油职工的欢迎。创新工作室的主攻方向由维修转向了采油的全方位创新,防盜锁、新式闸座拆卸工具、冲击撬杠……一项项创新发明,让采油工作变得轻松、省力而高效。

同时,创新工作室还把对采油青工培训学习和传帮带作为提升创新后备力量的法宝。2014年9月24日,青工赵磊再次摘取了技能比武“状元”。他和其他班站的326名青工一起,成了技术创新工作室中技师们身边的“小尾巴”。下工夫琢磨起技术创新来。在技师韩永平的指导下,他们共同研制了变速箱

自动加压器,省时省力、快捷方便,一时间在全管理区引起了轰动。

“经过‘联姻’,我们创新工作室来了一大批愿意学、肯钻研、爱琢磨的创新好苗子,使我们这支创新队伍的平均年龄由37.5岁降为27岁,并一下子从21人壮大到了300多人,队伍年轻了,创新潜力增强了,成果更多了。”谈起今年创新的变化,创新工作室的元老韩永平笑成了一朵“菊花”。

这一群青工们在创新的舞台上敢想敢干,解决难题有创意有思路。他们由单兵作战变为强强联合后,专业学习、技术创新突飞猛进。

创新工作室还按照青工所在的岗位工种,将300余名青工细分成采油、地质、电气焊、泵修等5个技术攻关小组,把分散在小组成员头脑中的知识、经验和信息整合成小组共同的创新火花。

一项项成果、革新、先进操作法,在创新工作室新鲜出炉。高级技师李宪雷帮助青工刘振涛对9号注聚站增压泵进行改进,创效6.55万元。青工赵磊在技师陈婷的指导下,成功对油液沉降过滤流程的改造课题进行攻关,在10个计量间推广使用,节约成本8.2万元。这两个项目均荣获厂级科技创新一等奖。

青工们都称,“联姻”让采油班组少了疑难杂症,让创新工作室多了一批年轻的能工巧匠,实现了双赢。

2014年,他从“菜鸟”蜕变为“数控王”;他驾驶的我国第一列3万吨重载组合列车成功开行;他不再因为劳务派遣工的“特殊身份”而被区别对待,提起腰杆开始追逐自己的技师梦……一个个班组职工日复一日努力写就的个人年度关键词,又何尝不是一个企业浓墨重彩的历史? ——编者



心怀技师梦的电工刘宜飞。

电工刘宜飞：

练武

夏忠文/摄

“我选练武,今年一年我都在为实现我的技师梦而苦练技术!”说到用一个词来代表自己逝去的2014年时,安徽电建一公司机械化大修厂练习间里正在忙碌的电工班电工刘宜飞不假思索地说。

刘宜飞是前几年从其他单位跳槽过来的。他说自己“身份特殊”——是个劳务派遣工,因为这个“身份”在以前那个单位受到委屈,他才辞职的。他从专科学校毕业那年,经劳务派遣公司进了那家单位,原先说好“同工同酬”,可他与正式工一道工作,活没少干,汗没少流,月底领的工资却相差几百元。更不能容忍的是,正式工带薪去参加技术等级考前培训,他要自费,而且所有费用全部自理。一气之下,他递交了辞职书。临走时同事劝他,到哪里都一样,认命吧!

他刚到电班时,听闻同为劳务派遣工的师傅说,这里没有“身份”上的差别,一视同仁。他有点儿不敢相信。月底发工资时,看到班组园地张贴的工资表上,他与同级别的几个正式工的工资真的一模一样。开心之余,他心里又多了个“问号”:工资一样了,发展空间呢?劳务派遣工是无根的浮萍,跳槽频率高,哪个

单位肯掏银子为别人培养人才呢?想到这,他无奈地叹了口气。

那年初冬时节,天气异常寒冷,班组的所有人都在备战技师、高级工考试,看到大伙紧张地复习,刘宜飞却无动于衷。班长见状,“熊”了他一顿:“考中级工名单上有你啊!你不可能‘掉链子’!”班长得知他是因为怕“自费、不算上班”而提不起劲的,就当着众人的面拍着胸膛说:“如果要你自费,或不算上班,一切损失我承担!”

打消了顾虑的刘宜飞立即投入到紧张的复习之中。在拿到高级工证那天,他激动不已。没想到就在那天下午,班组新增了两个作业档,新选的两个档长竟都是劳务派遣工!他大吃一惊,班长告诉他,这不算什么,项目上有不少劳务派遣工担任班长的,公司新提拔的部门主管里就有三个是劳务派遣工。

公司的政策是留人先留心。天高任鸟飞,海阔凭鱼跃。“你聪明,文化基础也好,只要努力,肯定有收获。”班长说。

从那时起,刘宜飞轻装上阵,肯学又能吃苦,技术进步很快,还多次被评为“优秀职工”。

为了圆技师梦,他从年初开始刻苦练武,准备参加技师考试。进入2015年,他将继续练武,为春天竞聘档长做准备!



采油技师马科世指导青工技术创新。

下发二班工长王建民：

新面孔

缪华

“新面孔就是我们班组2014年的关键词!”2014年12月22日7点半,在江苏徐州铁路下行出发场作业现场,寒气逼人,熬了一夜的南京东车辆段徐州下行运用车间下发二班工长王建民说话直截了当,“创新,让班组成为最有生命力的细胞!”2014年该班组荣获上海铁路局标杆班组称号。

站在清晨零下7摄氏度的寒风中,王建民谈起了有关“新面孔”的故事。

2014年10月26日21点多,车间副主任纪相礼现场检查监控重点列车X2481次检修作业。“喂,今天干活的怎么都是新面孔?”X2481次是跨局快运货物列车,是铁路货运改革打出的新品牌,要将货车当作客车开,对作业者的操作技术、车辆故障排除及临时应急处置能力有较高要求,班组一般都会安排那几个顶尖高手来完成

这项“急、难、重”的工作任务,他们也成了现场检查的车间领导眼中的老面孔。

现场组织生产的王建民介绍说:“班组长培训班上老师曾讲过,只有创新才能激活企业细胞,我们是路局标杆班组长,当然得带头创新,所以启用新面孔检修跨局快运货物列车。”当天的X2481次编组13辆,停靠2股,插设安全防护,制动性能试验,技术质量检查,车辆故障排除,联系提醒协作,作业信号传递……安静的作业现场灯火通明,只见检车员矫健的身影在车下进出,检车锤声有节奏地此起彼伏,一切如行云流水一般。

2014年10月26日21点30分,检修完毕的X2481次准时出发,新面孔们目送它渐渐远去,消失在茫茫夜色中。“新面孔干得不错!”纪相礼的眉头终于舒展开来,“铁路安全生产和经营任务压力大,工长一定要牢记自己的使命,多动脑子干活,用创新激活企业细胞,你这个新面孔的管理思路值得点赞!”

“班组管理也如逆水行舟,不进则退,创新就是突破自我,增添前进的动力。在班组岗

位练兵方面我们班也进行了创新。”谈到创新,王建民一脸兴奋。

班中检车员王葆松、杜全军是工人技师,公认的“学霸”,也是班组长报名参加车间季度技术大比武的老面孔。虽然多次获大奖,但也在一定程度上抢了其他组员参赛的机会,以至于一些组员滋生了对技术学习“混日子”的思想。2014年年初,王建民“暂停”了王葆松、杜全军的参赛权,其他组员必须积极报名参加车间季度大比武,“逼迫”大伙主动学技术练功,否则自己比赛时难堪。个别职工提出了异议,认为工长是没事找事,还影响班组成员整体荣誉,何必呢?王建民有自己的想法,聘请王葆松、杜全军当教练,带领大伙利用休班时间到单位岗位练兵基地勤学苦练,力求达到“一口清,一手精”。最后,班组职工的整体业务水平得到了提升,曹燕歌、关毛毛等还在车间季度技术比武中取得了较好名次。“结果是逼出了两个车间技术能手!”王建民一脸笑容。

数控车工崔建峰：

蜕变

张同昌

1995年自新乡第一技校毕业后,他来到了中航工业新航平原公司。19年来,他一步一个坚实的脚步,从一个普通的车工成长为公司的“数控王”。他钻研新技术,挑战新高度,凭着不服输的劲头,书写着一个普通航空人的航空梦。他就是机加分厂数控车工崔建峰,他的2014年可以概括为两个字:蜕变。

1995年,年轻的崔建峰带着激情和梦想来到了116厂机加分厂普车组,本以为为学校所学的数控知识应该让自己得心应手,却发现理论和实际有很大的差距。但崔建峰不是一个愿意轻易服输的人,为了尽快适应工作,他努力学习,刻苦钻研,在最短的时间内就适应了工作,并迅速成为班组的骨干。

2002年,由于分厂工作需要,崔建峰成为一名数控车工。他深知数控车意味着什么,那就是高要求、高效率。对于他们这些没有任何数控理论知识,一切都要从头开始的人来说,高要求、高效率更意味着压力大、责任大。崔建峰没有退缩,他坚定地对自己说“我能行”。于是他从事最基础的数控基本操作入手,如饥似渴地学习着数控知识,白天遇到不懂的地方,就虚心地向师傅、同事请教,回去后再细心琢磨、钻研,直到把问题弄懂、弄清,熟记在心,保证下次遇到类似的问题手到擒来。下班的业余时间,他买来专业书籍认真研究,还经常上网查阅资料。就这样,他的数控操作技能日渐成熟,在工作中也能独当一面了。

胜任工作后的崔建峰并没有沾沾自喜,他把目光瞄准了工作中的难题。

2011年,公司某型号产品组件BSG套筒在加工过程中遇到了难题,该产品套筒属薄壁零件(最小壁厚仅为2mm)。零件体积大且薄壁定位装夹起来非常困难,加工起来也容易变形,造成内外套筒无法配合,导致废品产生,而高硬度的钛合金更是增加了加工难度。崔建峰迎难而上,通过不断调整切削参数、不断创新定位方法,最大限度地减少切削应力,最终加工出合格的产品,保证了零件顺利交付。

机会总是留给那些有准备的人。在2012年新航集团数控车工大赛中,崔建峰凭着过硬的操作水平和心理素质,从200多名选手中脱颖而出,取得第一名,并被授予“新航集团技术能手”的荣誉称号。

2014年,公司举行技能比武大赛。他秉承着“笨鸟先飞”的精神,针对自己的不足之处,制定了详细的自学计划。他每天早上5点半起床学习理论知识,为解决难点,他经常查找资料到深夜,针对各种凹面、凸面等难加工形状的刀具补偿问题等薄弱环节,他利用业余时间反复练习,就连中秋假期也是在轰鸣的车床声中度过的。

功夫不负有心人。最终,他以骄人的成绩获得数控大赛第一名,被授予“平原数控王”的称号。



充满幸福感的重载组合列车司机景生启。

重载组合列车司机景生启：

幸福

冯原平文/摄

2014年12月18日8点,重载司机景生启退勤后乘坐由湖东电力机务段发往市内的通勤专车上。虽然连续13个小时的值班使他有些疲劳,但一上汽车,顿时感觉心踏实了,望着车窗外的风景,他脸上露出幸福的笑容。是啊,对于景生启来说,即将逝去的2014年,让他感触最深的一个词就是“幸福”。

对于幸福,以前作为大秦线一名重载司机的景生启没有特别的感受,而2014年则实实在在地让他感受到了。这幸福源自他经过不懈努力后获得的成功。

景生启是大秦线上一名2万吨重载组合列车的骨干主控司机。2014年元月,大秦线要开行2.1万吨重载组合列车,虽然只比2万吨列车多出1000吨、10节车皮,但那是在极限上的再增加,列车编组也不同,机车的操纵难度非常大,司机主控手柄晚一二秒的调整,带来的也许就是严重的安全事故。景生启带领着团队4名优秀司机,在20多天的时间里,精心试验、收集数据、计算分析、

反复论证。正值春节前,他们全然不顾家里,车上下忙,终于完成了2.1万吨重载组合列车操纵标准,为大面积开行2.1万吨重载列车和3万吨重载组合列车的成功打下了基础。

之后,公司又将他选为队长,率领团队投入到了3万吨重载组合列车的开行试验工作上。经过多次论证,他提出的“3万吨重载组合列车操纵方法”得到了领导专家的认可。2014年4月2日,由他驾驶的我国第一列3万吨重载组合列车成功开行。太原铁路局授予他“大秦线3万吨重载组合列车成功开行突出贡献者”荣誉称号,奖金5000元,并晋升10档技能工资。

2014年5月,由于他之前在中国铁路总公司机务系统技术比武中,以理论、操纵、细检三科全优的成绩荣获全国铁路货运机车技能操纵第一名,也由于他为中国重载事业作出的突出贡献,景生启荣获五一劳动奖章。太原局再次隆重表彰奖励他,奖励2000元,晋升6档技能工资。

景生启用自己的行动改变了人们对火车司机的看法:“操纵重载列车得靠脑子、靠智慧、靠学问。”

对于景生启来说,2014年的“幸福”来得其实并不突然,因为他在21年的重载生涯中付出了许许多多。他要将这份幸福分享给为了自己的事业而作出太多牺牲的妻子和很少得到父爱的孩子。

对于未来,景生启有着自己的想法:“大秦重载运输屡创纪录,身为大秦人我有一种自豪感和成就感。中国梦归根到底是人民的梦,我的梦想和愿望就是坚守大秦线,让中国重载屹立于世界!”

掘进班班长张华：

内部市场化

李鲁山

张华是山东新矿集团赵官能源公司一位“80后”掘进班班长。在他看来,2014年矿上原煤成本每吨下降了93元,这一数字对年产90万吨煤炭的矿井意义重大,而在班组实施内部市场化正是实现这一目标的推手。

内部市场化,是赵官能源对于“生产费用承包和自主经营”的一个形象代称,本意是在企业内部形成“买和卖”的市场关系,每个岗位、每名职工都变身经营者,将自身利益与企业利益绑定在一起。比如,公司测算出一个符合市场行情的原煤成本标准,每生产1吨煤,如果成本低于标准,生产者的收入会相应增加,反之,则相应降低。

“现在外部市场竞争惨烈,逼着矿井降本增效,内部市场化让每一个工种和环节都能明码标价。班组跟工区之间,每月都进行一次收入结算,干什么活,拿什么钱,这一来,班组

职工的积极性上来了,我这班长也好干多了。”张华说。

从2014年7月开始,赵官能源依托83个生产班组,优化了内部市场化体系,推出了“降本一揽子计划”,即围绕矿井扭亏,实施市场化核算与综合降本两条腿走路。过去,掘进班组长开拓巷道,采取矩形掘进法,巷道高为2.6米,宽为4.2米,现在改为弧形掘进法,巷道高度不变,宽度降为3.8米,这样一变,减小了巷道横截面积,每掘进1米,就减少煤矸石1.3立方米,经过6个月的试验,减少掘进煤矸石4500立方米,仅运输费就节约了20万元。

在赵官能源,内部市场化分为公司、生产队、专业、区队、班组五级,其中,班组作为末端,担负着具体的市场交易重任,班组市场化运行质量的高低,直接决定了矿井内部市场化的成败。除了技术降本,在管理方面,2014年各班组纷纷推出了新的市场化举措,如运输班组将三班作业改为两班,分区域集中配送,每天减少运输总量33%,单轨吊机车油耗年节支达50万元。

机电班推行峰谷分时用电,实行集中排水、集中运输、集中检修,同比降低用电量216万千瓦时,节约电费300万元。

在综采二区学习室,刚上井洗过澡的职工卢保磊直爽地说:“现在可是把浪花在刀刃上了!”原来,他所在的班组负责维护采煤工作面顶板安全,2014年他们使用一种叫“马丽散”的物料,将其灌注到破碎的顶板缝隙中,使其迅速固化。由于“马丽散”的成本较高,最多时一次要使用30桶左右,光成本就近万元。针对这笔投入,卢保磊说:“市场化不等于省省钱不花钱,该花的一定要花,因为咱这是煤矿,没了安全,啥啥都没用!”

卢保磊还向笔者算了一笔账:像采煤中的沿空留巷技术,由于应用时间较长,班组职工都能熟练掌握。现在,经过进一步优化的“新版”沿空留巷技术,能减少进尺2550米,减少充填矸石2.2万吨,多回收煤柱8.4万吨,创效300万元以上。