

◆在大冶铁矿,同一个班组、同一个球磨岗位出了四代劳模
◆一代人有一代人的责任,一代人有一代人的风采

四代师徒传递劳模接力棒



从左至右依次为喻红钢、骆军祥、方国俊、蔡传本四代劳模。盛文松 摄

【班组现场】

“安全钦差”

“职工代表本身就来自基层,对现场情况最熟悉,他们可以敏锐地发现问题,并把好经验、好做法传授给大伙”

林锦松

“二场外勤值班室楼梯没有安装护栏,存在安全隐患。”“夏天蛇类活动频繁,建议为每一个室外作业岗位都配备一盒蛇药,以备不时之需。”6月19日上午,职工代表陶志银、韦国春、覃文权3人到柳州南站上行车间二场进行监督检查时,对现场存在的安全隐患提出整改办法和建议。

为深入细致查找安全隐患,确保车站的安全畅通,自6月份开展职工代表查安全活动以来,柳州南站79名职工代表分为20个小组对各车间、调度指挥中心等重要岗位和全站88个班组进行地毯式安全巡检。职工把他们称为“安全钦差”。

“安全钦差”听取各车间、班组的工作情况汇报,询问安全管理工作开展的实情,查阅安全管理档案资料;检查各车间、岗点药剂药品配置情况,防暑降温落实情况,岗点空调、电扇使用状况是否良好;检查作业环境是否存在安全隐患,现场作业人员有无违反劳动安全标准情况;站场施工维修作业是否符合规定,施工作业后是否及时清理路料、机具,是否影响车站现场作业人员工作等;对标检查应急预案,及时发现存在的问题和隐患,督促及时整治。同时,“安全钦差”认真收集现场职工对生产、生活方面的意见和建议。

截至6月19日,“安全钦差”共查找、发现问题236件。为杜绝“雷声大,雨点小”的现象发生,“安全钦差”特意对检查、发现的问题一一进行梳理、分类、统计,并填写了96份《安全信息反馈卡》。目前,“安全钦差”正积极协调各车间、职能科室协商解决发现的问题,确保件件有落实,事事有回音。

“职工代表本身就来自基层,对现场情况最熟悉,他们可以敏锐地发现问题,并把好经验、好做法传授给大伙。职工代表查安全,这种做法好。”上行车间内班二调车区长邵智非常肯定地说。

“职工代表本身就来自基层,对现场情况最熟悉,他们可以敏锐地发现问题,并把好经验、好做法传授给大伙。职工代表查安全,这种做法好。”上行车间内班二调车区长邵智非常肯定地说。

正是凭着这种“点滴节约、勤俭持家”的精神,今年前5个月,该班合计节约材料成本近4万元

本报记者 彭冰

本报通讯员 韩春雨

“班长,你看一下,我这几个零件能用不?”6月24日,在吉林石化协力公司消防器材车间,维修班员工姜梓欣,手捧着几个刚从器头上卸下来的零件,跑到班长金铁勇的面前。

该维修班承担着吉林石化公司每年4万余具消防器材的维修任务。作为一名新员工,姜梓欣虽然刚来没多久,但已经继承了这个班“抠门”的优良传统。为了不浪费每一个有用零件,他自己挑一遍,再请班长帮着挑一遍。

5月份以来,吉化全区开展大修工作,消防器材的维修数量与日俱增。班组成员没有一个个叫苦喊累,还开玩笑地说,“维修量上来了,咱们又可以多收集点‘宝贝’了!”

被大家称之为“宝贝”的东西,其实是消防器材的一些小零件,包括垫片、胶圈、器等,大多一个也就几分钱。但在拆卸器材的过程中,员工们总是把可以再利用的捡出来,分门别类地放进自己制作的零件盒里。

拆卸下来的密封胶垫,因为太小,不好拿,一不小心就会掉到地上,有时还会滚出很远。前不久的一天,为了捡一个垫片,员工安国栋双腿跪地弯着腰,拿着扫帚在工具箱下面够了半天,把小脸憋得通红。机械师王伟走过来,说:“算了,别捡了,不要了。”安国栋却始终坚持,到底把掉进“吞鬼”里的那个小垫片给找了出来。

在修复的消防器材喷漆时,大家经常会用塑料袋将器材的把手包裹起来,以避免油漆溅到手上。班上的女员工发现,这些塑料袋其实也可以回收再利用,于是悄悄地当起了回收员,每次在男员工喷漆后,她们便将粘有少量油漆的塑料袋挑出来,放入门口的回收袋内,下次男员工喷漆前,会自觉地首选回收袋中的塑料袋。就这样,一个小小的塑料袋总是翻来覆去地使用到“满身”油漆后,才舍得扔掉。

正是凭着这种“点滴节约、勤俭持家”的精神,今年前5个月,该维修班全体员工就回收干粉灭火器喷管3000余根,各类器头配件500多套,合计节约材料成本近4万元。

做到吃干榨尽每吨资源,确保精矿品位和金属实际回收率的齐头并进。

骆军祥在2007年至2014年间,4次被评为武钢劳模,1次荣获黄石市五一劳动奖章。

第四代劳模喻红钢:吃“百家粮”带动大家干

2005年井下风钻工全部转岗,喻红钢来到大冶铁矿选矿车间选矿工段生产乙班当了一名球磨工。仅仅3年时间,就成长为一名副班长。2011年独当一面,担任生产丁班班长。

虽然球磨岗位很辛苦,但从井下转岗到地面,他知足,他也经常向师傅骆军祥请教磨矿技术和班组管理经验,技术水平和管理工作水平显著提升。2010年荣获大冶铁矿和武钢集团公司双料技术状元。

随着自产资源的日益减少,为适应大冶铁矿从单一自产矿入选到自产矿、周边矿、港口矿“吃百家粮”的变化,喻红钢带动职工,根据入选矿石性质不同,采取长、短流程合理搭配,不但加快了矿石加工生产节奏,还有效降低了设备电耗。他带领大家推行整点汇报制度,及时传递生产信息和指标变化,提醒职工注意操作、巡检,用最佳的操作、最优的参数、最好的指标,磨好、选好每一吨矿,挖掘矿石资源最大价值。

喻红钢还和师傅骆军祥所在的乙班相互

身教的经验,提炼出“一看二听三摸四勤五控”操作法,成为武钢矿山第一个以个人名字命名的先进操作法。当时评审专家这样问方国俊:“有的操作经验在教科书中都找不到,你是怎么总结出来的呢?”“这都是我师傅交给给我的一些土方法……”评审专家为他们师徒竖起了大拇指。

方国俊先后于2004年和2008年荣获武钢劳模称号和黄石市五一劳动奖章。

第三代劳模骆军祥:吃“杂粮”靠巧干

骆军祥1995年顶职来到大冶铁矿选矿车间球磨岗位,成了方国俊的徒弟。

老实说,球磨岗位因为条件艰苦,很多人都想调到轻松的岗位上去。当时方国俊问骆军祥:“你不想调到轻松一点的岗位上去吗?”骆军祥笑着说:“能有份稳定的工作就满足了。”

农村的孩子吃苦耐劳、肯学、肯钻,骆军祥技术水平显著提升,很快出师独当一面了。又经过5年的磨炼,他成为一名班长。

2000年,随着东露天采场闭坑后,每年自产矿石100多万吨,需要外购周边大量的矿石,球磨进入吃“杂粮”的日子。

面对矿石“贫化”,矿源“杂化”等带来的难磨难选困难,结合多年的摸爬滚打,骆军祥巧念“四不”质量经,球磨不“跑粗”,浮选不“跑槽”,浮选不“掉槽”,磁选不“跑黑”。真正

不愿意落后,那时现场8个系统的球磨同时运转,日产万吨铁精矿的纪录经常被打破,矿山人在“夺矿保钢”中磨砺了坚强的意志。为多磨矿、磨好矿,别人开3台给矿机,蔡传本开4台,每年都要比计划多磨矿5000吨以上,所以他总是“坐火箭”。

直到现在,他总是说,经常“坐火箭”,能为公司高产多产精矿就是他的幸福。

第二代劳模方国俊:吃“粗粮”靠实干

1991年,方国俊从武钢矿山技校毕业后当了一名球磨工,成为蔡传本的徒弟。

上班第一天,面对嘈杂的噪声和一身矿浆,他有了打退堂鼓的念头。然而师傅蔡传本“只有人操纵机器,没有机器吓跑人……”这句话让他暗下决心:要做一个最好的球磨工。

工作的时候,他总是跟着师傅,每一个动作,每一个操作要领,体会、熟悉、演示……功夫不负有心人,很快他就熟练掌握操作技能,连续3次夺得武钢集团公司和矿技术状元。

进入20世纪90年代后,矿山东露天采场进入深凹开采,原生矿剧减,混合矿增多,矿石产量每年在200万吨左右,球磨岗位走进吃“粗粮”的时期。

如果按照原来的球磨操作方法,显然已不适应磨矿工序的要求。方国俊把师傅言传

俊子

在湖北大冶铁矿,同一个班组、同一个球磨岗位出了四代劳模。他们,虽然分属不同的年代,但都出自生产一线,而且都是党员;他们,虽然有着不同的个性,却都有着觉悟高、技能高、干劲高的“三高”特点。

第一代劳模蔡传本:吃“精粮”靠苦干

蔡传本与共和国同龄,1966年来到大冶铁矿选矿车间,当了一名泵工。1970年,他到球磨岗位,一直干到1999年退休。蔡传本1998年获黄石市劳模称号。

虽然没有参加过矿山的初期建设,但他经常听到老矿工们讲述那一段“守山吃,伴山眠”的历史。

他刚到球磨岗位上的时候,条件很艰苦,厂房是用石棉瓦围起来的,职工的休息室也没有,但他的工作热情很高。

那时,选矿的年产处理原矿量最高达到505万吨,原生矿品位高,球磨吃的都是“精粮”。

蔡传本最敬佩铁人王进喜,甘当人民老黄牛、埋头苦干的铁人精神时刻激励着他。那时候他们开展一种特殊的劳动竞赛:球磨台时属上游水平的在展板上画幅坐火箭的图,中游的坐飞机,下游则拉板车。谁也

【他山之石】

班组管理创新 三个“一”

谭日佳 张诚

做好班组的管理工作,关键要有破解深层次难题的办法和决心,要有咬定青山不放松的劲头,创新管理工作的方式方法,丰富班组职工活动的形式和内容。笔者认为,班组管理创新就是要在“找准一个人、讲透一个理、办好一件事”上下功夫,求实效。

“找准一个人”。就是找准一个喜欢找茬的职工。这样的职工在很多班组都能找得到,他们讲起话来头头是道,正理歪理藏着掖着一肚子,平时特别爱钻牛角尖,要想说服他,一时半会还说不通。作为班组管理者一定要找准这样的人,不惟在这方面多下一些功夫,有的放矢地做好其思想工作,这些人的工作做通了,做好了,对整个班组管理工作的开展很有好处,能起到做通一个人带动一大片的效应。

“讲透一个理”。紧紧抓住职工感兴趣的、关注的某个热点难点问题,力争把一个问题说清讲透。在论理过程中,做到说理但不强词夺理,摆事实、讲数据,不搞无谓的争辩,以免落入“公说公有理、婆说婆有理”的难堪境地。

“办好一件事”。如果班组管理者不能为班组职工解决实际问题和困难,来谈班组管理工作就会显得苍白无力,难有说服力。必须认真对待班组职工亟待解决的每一个实际问题和困难,每个时期、每一阶段都要有计划、有目的地选准班组职工身边的一件事并集中精力解决好,使职工时刻感受到班组管理者是设身处地为职工着想的,这份关心看得见摸得着,能给大家带来一些实实在在的好处。



微信群里的“传帮带”

6月的一天,三门峡水利枢纽局一名闸门运行工在工作中遇到问题时,拍下照片,并将图片上传到微信群里向师傅求助。

“手机‘叮咚’一声,有图有真相,我不在工作现场,也能帮徒弟们在第一时间把难题解决掉。”师傅张新超高兴地说。

“微信”作为一种新的沟通方式,很受大家欢迎。现如今,三门峡水利枢纽局防汛一线班组把它作为“传帮带”新渠道,不仅迎合了年轻人的口味,而且可以借助微信群针对日常工作中的困惑,发起话题讨论,在班组中营造出虚心好学、刻苦钻研的浓厚氛围。

李军 摄影报道

劳模工作室有了“粉丝”

识掌握不多,而从佩硕是全能火车头奖章获得者、高级工人技师,局“技术状元”,还是段劳模工作室负责人。因此,小高近水楼台先得月,经常从丛佩硕那里“取经”。

在劳模工作室创建活动中,丹东工务段紧密结合实际,按照政治素质过硬、技术业务精湛等标准,确定探伤车间副主任丛佩硕为劳模钢轨检测工作室负责人,带领两名工人技师和1名技术骨干具体负责钢轨探伤课题攻关试验和技术业务“传帮带”工作。该段

【班组之星】

“其貌不扬”的最美工人

他在获得“给水专家”美誉的同时,又被大伙称为项目部的“创效英雄”

王际文

瘦瘦的身子,黝黑的脸膛,略显佝偻的腰背,每天背着一个工具箱,穿着一身深蓝色的工作服,在30多公里长的给水现场来回奔忙着。这就是李开友,中铁十一局集团三公司兰新铁路给水班里的水管工。他虽然“其貌不扬”,却被集团评为“最美工人”,还被项目部同事称为“兰新一宝”。

李开友今年57岁,常年的工地生涯,使他养成了早起的习惯。每天早晨还不到5点,天刚蒙蒙亮的时候,他就早早地开始了一天的工作。检查水管是否渗漏,水池是否灌满,食堂做饭的水是否有保证,大伙起床后的洗漱用水是否充足。对后勤生活用水他是如此上心,生怕有半点疏忽影响了职工们的生活;对施工用水他更是格外用心,他常常这样告诫自己:“如果因为水的问题影响了施工,那我



安全家书在班队

6月安全生产月,川煤集团广能公司李子坪南煤矿工会在全矿开展了安全致信活动。发动全矿职工、家属结合安全生产月主题给自己的亲人写一封安全家书,然后通过评选,选取其中文情并茂的四封家书,由写作者到各队巡回诵读,确保职工家庭和企业形成良好的互动,用亲情力量强化职工安全意识和责任。

图为6月24日上午,女工张秀梅正在该矿采煤三队诵读安全家书。

李晓波 摄影报道