

劳动光荣·劳动圆梦

讲述劳模故事



取得的这些成绩不算什么，因为我喜欢钳工这一行，我也比别人能吃苦。

——全国劳动模范、中石化荆门分公司钳工郭振恩

喜欢听“机泵唱歌”的人

□本报通讯员 唐小丽 蔡清泉 本报记者 邹明强

爱唱歌的郭振恩，有时会记不太清楚那首歌的首唱，可他却能清清楚楚记得自己修好哪台泵的时间。“我觉得天下最美妙的音乐就是机泵转起来的声音，我就喜欢听机泵唱歌。”他腼腆地说。

小时候敲打铁皮的“叮当”声，走向工作岗位锤刀的“沙沙”声，成为技能大师后恢复机泵运转的“轰隆”声，在这些劳动的音响声中，中石化荆门分公司郭振恩走向了全国劳动模范的领奖台。

锉出湖北钳工状元

钳工郭振恩有一双很特别的手，宽大的手掌，突出的指节，光秃秃的指头。15年前，当有人为这双已经磨平了指尖的双手开出12万年薪时，郭振恩吓了一大跳。那一年，他30岁。

回忆起十多年前的往事，郭振恩不好意思地笑：“那个年代，12万还是挺让人动心的，可我总觉得，生活中应该还有比钱更重要的东西。”

受修理工父亲的影响，郭振恩从小就喜欢钳子、锉刀、锤子这些铁家伙。上小学时，郭振恩就展现出了非同寻常的钳工天赋：一把铁丝，他三两下就能弯出一把精制的玩具枪；一张薄铁皮，他“叮当叮当”一敲，能做出了一个漂亮的小桶。在全班同学的赞叹和羡慕中，这个目光纯净、身体瘦弱的小男孩第一次体会到了成功的快乐。

19岁那年，郭振恩技校毕业来到荆门石化维修车间，这个身材单薄、笑容腼腆的青工，每天只知道闷头在油腻腻的工作台前削、锯、量。可就是这么一个貌不惊人的毛头小伙子，第一次参加比赛，就取得了全厂钳工第一名的好成绩！第二年、第三年，他蝉联冠军。

27岁，郭振恩已经成为荆门石化维修车间最年轻的班长；29岁，他获得了湖北省钳工状元；30岁，他拿到了全国钳工比赛第三名。30岁，他在私营老板眼里，那双手价值远远要超过12万元。

采访时，郭振恩说，“取得的这些成绩不算什么，因为我喜欢钳工这一行，我也比别人能吃苦。”如果说喜欢钳工这“又脏又苦又累”的行当是因为从小的兴趣，那么，为了体会兴趣带给他的快乐，郭振恩吃的是怎样的苦呢？为了装置能及时开工，他连续19个小时在生产现场处理设备故障；为了关键机组的安装，他连续6个月没有一天休息；为了备战湖北省和全国的钳工比赛，两个月的集训期他用断的锯条、锉刀和钻头堆了整整一纸箱。

妻子很难理解郭振恩，自结婚后，郭振恩总是无休止地加班，没完没了地比赛。直到有一天，郭振恩为了测量轴流机的间隙，用并不强健的体魄拆卸螺栓时，一

声碰撞，他感觉到锥心的刺疼。一周后，工程完工，郭振恩让妻子陪他去医院检查。X光片显示：肋骨骨折。妻子当时就掉泪了：“你这么拼命是为了什么啊？是不是因为天天和这些铁家伙打交道，以为自己也是铁打的？”身体是铁打的，心却不是铁做的，郭振恩沉默了。

妻子曾经给他算过一笔账，郭振恩工作25年，加班已经超过7000多个小时。郭振恩也给妻子算了一笔账：“15年才能炼就一个好钳工。”郭振恩用11年的时间间练就了一个全国第三、湖北省第一的钳工。

大师领衔激励后来人

从湖北省第一名到评为国家级技能大师，郭振恩又用了8年时间。2012年，以郭振恩名字命名的国家级技能大师工作室落户荆门石化，这是一支拥有19名高技能人才的钳工团队，郭振恩就是这间工作室的带头人。

工作室成立后，开设了“专家门诊”，采取“以热攻热”的方式，改循环水冷却为蒸汽冷却，机泵密封的使用寿命由原来的三天增加到半年。2#蒸馏装置的一台原料泵因振动过大，经常停运，他们重新找正安装，找到了故障原因，设备很快恢复正常。加氢装置一台压缩机汽封密封泄漏，经常造成油箱润滑油乳化，郭振恩设计增加了一道汽封管线，节约费用20万元。

把机泵维修时间从15天减少到3天，把烟机盘车器拆装时间从4小时缩短到10分钟，把机泵密封使用寿命由15天延长到8个月以上，郭振恩工作室显示大师风范。

为挖掘和培养人才，郭振恩把心血全部投入到

刚入职的大学生身上。秦爱兵、李兵，是郭振恩的两名爱将。在他的严格指导培训下，秦爱兵和李兵从师傅身上接过了担子，分别担任了大修班班长。同时，在2011和2012年湖北省的钳工技能大赛中，哥俩不分伯仲，分别摘取了金牌。

彰显钳工的“神器”风采

郭振恩还有一个职务，那就是钳工大班的班长。这个维修大班是2009年组建的。主要承担着所有新建装置转动设备的安装、调试，7套一类装置的动设备检修，同时，全厂急难险重的抢修工作也要由这个班来完成。

钳工大班有个自产工具叫“郭式拉板”，郭振恩不好意思地说：“当年做这个拉板，真不是冲着什么技术革新去的，只想设计出一个简单的工具，让大伙的劳动强度减轻些。”

郭振恩的自产工具可不是只有一件，20年前的一次轮流机检修，郭振恩所在的班组需要更换石墨材质的轴承叶片。石墨怕撞，怕压，怕挤，如同锅里炒豆腐般。更换的轴承不是1个2个，而是400多个！为了从繁重的体力劳动中解脱出来，郭振恩设计出了一种拆卸石墨轴承的拉力器，这种拉力器不但能减少石墨轴承的损坏，工作效率比以往还提高了10倍！

在这个拉力器的基础上，郭振恩又针对不同的机泵拆卸，设计出了多种拉力器，这些拉力器被全厂所有的钳工班组所用，称之为钳工“神器”。

(制图美术、书法标题:李法明)

编辑点评

就在半个月前，巴西圣保罗，第43届世界技能大赛上，中国技工首次夺得金牌，实现了零的突破。

与那些载誉归国的“技能大腕”们一样，郭振恩也在赛场上赛出自己的水平；29岁成为湖北省钳工状元；30岁获得全国钳工比赛第三名。

当然，成绩的取得绝非一朝一夕的事儿，没有埋头苦干的精神可不行。郭振恩也是“15年才能炼就一个好钳工”。为了装置能及时开工，他连续19个小时在生产现场处理设备故障；为了关键机组的安装，他连续6个月没有一天休息；为了备战湖北省和全国的钳工比赛，两个月的集训期他用断的锯条、锉刀和钻头堆了整整一纸箱。

我们从来都是对成功者充满敬意，甚至崇拜。郭振恩的话让我对成功多了一层理解：这个世界不断在变，但有些东西不能变。做任何一件事，尤其是对自己的工作，必须考虑自己是否热爱，是否愿意为之付出心血。对自己所做的事情从心底认可，面对失败和挫折时不轻易放弃。这样，才能获得成功。

湖北省和全国的钳工比赛，两个月的集训期他用断的锯条、锉刀和钻头堆了整整一纸箱。

对于取得的成绩，郭振恩说：“因为我喜欢钳工这一行，我也比别人能吃苦。”

我们从来都是对成功者充满敬意，甚至崇拜。郭振恩的话让我对成功多了一层理解：这个世界不断在变，但有些东西不能变。做任何一件事，尤其是对自己的工作，必须考虑自己是否热爱，是否愿意为之付出心血。对自己所做的事情从心底认可，面对失败和挫折时不轻易放弃。这样，才能获得成功。

追梦·一线职工风采录

铸就精品

□本报通讯员 陈聪 苗鲁宝



看着车窗外业已成型的金丽温铁路线，站在添乘列车上的邹德松感慨万千……

中铁二十二局集团承建的金丽温铁路三标段项目桥隧比例高达92%，同时该项目跨铁路、高速公路、国道等，是该集团迄今综合施工难度最大的铁路项目。如今，由邹德松领军的金丽温铁路三标段，作为全线技术先行者、过程管控主力军，成为金丽温铁路参建队伍中的标杆。

“安全质量没有可商量的余地”

“除了安全和质量，我什么都可以跟你谈！”这是邹德松经常挂在嘴边的一句话。在他看来，离开安全质量谈效益是毫无意义的。要想实现项目的效益，首先就是把安全质量放在首位。

从进场第一天，他就将“安全质量第一”的理念不断灌输给全体员工。无论何种类型、何种规格的施工生产会议，第一项议题必是讲安全、讲质量。

他要求任何的施工原料都必须做到可追溯性，主体工程混凝土强度要高于标准的5个兆帕去生产。得益于该理念，总长达34千米仅施工用炸药就5000吨的隧道，最大涉水16米的13座大中桥梁，实现了安全生产零事故。

在邹德松的推动下，所有施工现场都推行了“一图四表”（安全风险公示图、安全风险识别分析登记表、安全风险应对计划责任展开表、安全风险动态管理监控表、安全风险处置结果评价表）制度，把制度的“条条框框”转化成现实的“安全网”。

每一分钱都要用到刀刃上

“管理项目就如同管理家庭，一定要会算账，一定要靠精打细算过日子！”这是邹德松管理项目一直关注的重点工作。

项目一上场，邹德松就一直盘算着怎么能够以最少的投入来完成工程任务。多年的项目管理经验，让邹德松深谙以技术力量推动项目创效的道理。按照原设计方案，大溪特大桥、祯埠特大桥等水中墩承台施工，需要大量的水下爆破施工作业，不仅风险高而且投资巨大。仅一个承台位置水下裸岩爆破施工就花费了60多万元。邹德松仔细研究后，到浙江省水利厅、住建厅、设计院等咨询专家意见，并组织相关专家到现场论证，最终采取了提高构筑物标高的思路来完成水中承台，该工艺直接减少了水下施工爆破超过四分之三的工程量，又为项目节约了超千万元的成本。

央企必须要承担社会责任

作为一条连接沪昆高铁和杭深高铁的重要线路、国家和浙江省的重点工程，金丽温铁路从建设之初，就一直备受社会关注。

2013年初，在接到业主公司铺架方案后，强烈的责任心让邹德松坚定指出，“我们要不讲任何条件地去满足业主全线开通的目标！”他要求项目要以业主新增加的丽水铺架基地为中心、铺架时间为节点，重新调整项目的施工计划，倒排施工工期。为此，局指挥部增加了人员、机械设备以全天候施工对丽水站场站改发起了总攻。将待加工的近10万方的路基填筑AB料全部搬迁别处，由项目部出人出资金迁移了工务段的轨排基地，增加投入超过500万元。

基于这种对工程的使命、对责任的担当，他们提前原计划六个月完成了本标段的线下施工任务，为金丽温铁路在2015年底具备开通条件奠定了基础。

(漫画 法明)

港口好人

□本报特约记者 朱润胜 通讯员 孟仲淑

在河北港口集团社保中心，有一位颇有名气的公益人士，34岁的帅气职工田礼，他被大家亲切地称为“港口好人”。

小时候，田礼对于父辈“要做个好人”的谆谆教诲始终铭记于心，奉献、友爱的种子逐渐在他的内心生根。参加工作后，他关注弱势群体，热心帮助有困难的老人和儿童，助老助孤；他多次深入空巢老人家中、光明“爱心之家”和大山深处的“巴掌小学”，以儿女般的关爱温暖老人孤寂的心，点点孩子们成长的快乐和希望。

2008年，田礼创建了第一个爱心QQ群；2010年，他发起成立了爱心助孤群；2011年5月，他又以个人名义并自付域名费用创办了“爱心阳光网”，很快就聚集了一批爱心人士，把一个人的行动变成了团队行为，不仅壮大了志愿服务的队伍，还拓宽了志愿服务的范围，凝聚起更多的力量帮助他人。几年来，他们共为光明爱心孤儿院捐款4.4万元，衣物千余件。2014年，田礼的爱心团队为秦皇岛光明爱心之家改造图书室，添置书架、图书、书梯；同时，他们还为脑瘫儿童的秦皇岛生命树“天使之家”定期捐助生活物资，缓解他们物资压力；积极联系市盲人协会，带动身边志愿者共同为盲人服务。

田礼说：“能用自己的一点微薄之力，帮助别人，让困难的人感受到社会的温暖，没有什么比这更快乐的事情了”。田礼持之以恒的志愿服务行动得到了社会的认可和赞誉，为此，他荣获“河北省道德模范”等多项荣誉称号。

■人物点击 因为与员工们长年工作生活在一起，唐清明对培养员工的凝聚力、向心力和竞争力十分熟悉，他说——

“让员工在岗位上长才干”

□本报通讯员 郑传海

前不久，唐清明在总结参与武汉市创

建全国文明城市的体会时，感慨地说，刚到天兴洲承建公铁两用大桥引桥工程时，有兄弟企业和少数员工觉得我们在项目部强调讲政治、讲纪律，讲稳定与推进工程建设没什么必然联系，让大家都来“吸”这个“氧”，是多此一举。今天，当回顾公司搬迁到武汉后，把提升员工综合素质，作为拓展企业形象和参与市场竞争的基本要素所收获的成果，我们认为，在坚持正确的政治方向和培育员工理想信念这个问题上，绝对不能犯迷糊。只有模范遵守党和当地政府各项政策法规，积极参与武汉市两型社会建设和创建全国文明城市，企业的社会责任才能被社会认同，而这恰恰是企业参与市场竞争不可或缺的软实力。

升华责任人的成本管理理念，加强经管人才队伍建设

曾几何时，成本管控成了施工企业第一难。一说起管理，几乎没有不拿它来说事。唐清明大学毕业那年，正赶上京九铁路建成通车的关键时期，当时，他在吉安项目部兼管三个分项工程，负责吉安车站水塔施工时，他做了个试验，双手捏了两把沙粒儿，左右两只手用不同的力量握着细沙，手指用力大的右手里沙粒儿很快从指缝里流出去了，通过手腕均匀发力握住手指的左手里沙粒儿反倒很少流出去。对此，他悟出了个道理，成本管理也是一样，必须按

照规律均衡发力。

针对建筑行业持续多年出现的成本居高不下，经营风险多发且管控难等危及企业经济运行安全重大问题，唐清明潜心研究成本管理和经营风险管理。2010年兼管公司成本管理工作后，他从遵循与经管管理规律相适应的机制建设入手，狠抓成本管理。

升华责任人的成本管理理念。为了统一思想认识，他先后两次组织召开由公司领导、项目经理、项目部总工和合同经营部长等关键人员参加的成本管理推进会，引导各级管理人员更新观念，调整思路，端正认识；健全成本管理制度，完善经营业务操作和考核流程。健全了《混凝土计价管理方法》、《内部工程队管理暂行办法》等专门文件和经管工作业务操作流程手册，加强经管人才队伍建设。通过以代(培)训、委托培训等方式，不断提升项目部、工程队业务人员专业水平。每年从签约到公司的应届毕业生中抽调一些综合素质好的人员到经营队伍，并对经营人员实行考核淘汰制。

狠抓项目前期策划和过程监控。对新上场的项目实行成本控制和效益策划和经济合同交底，指导和帮助项目部明晰管控和努力方向，对项目成本管理进行中期督察，发现问题及时督促指导整改。通过网络平台对项目部对下验工计价和竣工结算情况实时监控和审批，有效地防止了监管失误造成的经济效益流失；加强劳务队伍管

理。为防止外部劳务队伍纠纷，要求所有新上项目对外部劳务实行招标，既降低了劳务分包成本，又规避了劳务管理风险和经济纠纷；加强对收尾项目管理。

项目部是成本生成的中心，在成本管理中肩负负责无可替代。督导项目定期不定期地进行经济活动分析，有助于项目增强成本管理主动性和紧迫感，有助于统筹公司量本利动态。从2012年开始，唐清明紧紧抓住每季度一次的公司经济活动分析不放，要求所有项目部每月必须开展经济活动分析，并将分析情况报公司，以便掌握各项目盈亏信息和症结所在；实行目标化管理成本。对所有符合条件的项目签订目标合同，发现问题及时调整，近年来，先后与52个项目签订了经济责任目标，重新修订经济责任合同7次，对所有完工结算的项目都进行了考核兑现。

针对不同项目部的特点和员工的要求，为员工办实事

长年与员工们工作生活在一起，唐清明对如何培养员工的凝聚力、向心力和竞争力十分熟悉。

2006年，公司从随州搬迁到武汉后，公司本部没有食堂，每到吃饭的时候，大家就特别犯愁。唐清明担任党委书记后的第一件事就是把一直闲置的食堂用起来，把6楼部分闲置的办公室改造成单身宿舍，让单身员工有地方住。在此基础上，工会还把