班长不合格,组员可弹劾;作业流程不合理,组员可进行调整

“十项权利”让班组活力四射

本报讯(通讯员杨振)“怕耽误注浆进度,就对隐患视而不见。这样的人当班长,合适吗?”赵明问大家时脸色铁青,他的声音比平时高了很多。

青工郑涛也投出了自己的一票:“我觉得,这种重生产轻安全的人,不能再当咱们的头儿!况且,咱班长又不是第一次犯这样的毛病了!”

“大伙想想看,咱们不都想多挣点钱吗?班长想赶进度,目的也是为大伙的收入考虑啊!”马向东觉得班长“不容易”,他提议大伙“放班长一马”。

47岁的刘春平在班组里资格最老。他憋了半天,才满脸通红地说道:“我承认咱们出来干活都是为了挣钱,可大家想过没有,咱们一定要在确保安全的前提下挣钱,否则我们挣钱有啥用?”

经过逐个发言,最终班长被“拉下了马”。大伙集体推荐安全意识强、业务技术精、管理能力强的林石鑫当新班长。

这是6月3日在张集煤矿掘进工区注浆班发生的一幕。当天,掘进工区就批复了这一“弹劾”结果,林班长正式上任。

原来,当天,林石鑫在进行注浆前的安全检查时,发现钻场顶部有松动的岩石,随时有掉落的危险。于是,他和注浆工立即停止作业,撤到安全地点,并向班长进行了汇报,建议立即处理隐患。谁知班长怕耽误注浆进度,就想把隐患拖到下个班进行处理。班长此举遭到林石鑫等人的一致反对,他被迫带着大家进行了整改。

据了解,掘进工区自今年5月开始实行班组自治管理,赋予各班组10项权利,即班组员工人事决定权、工资收入分配权、危险情况处置权、劳动组织调整权和班组职工的安全施工建议权、拒绝冒险作业权、班组长履职评议权、班组长违规弹劾权等。

对于上述注浆班职工经过集体评议,让安全生产观念薄弱的班组长“下课”的决定,掘进工区副区长杜泽新表示完全赞同。他说,“这反映出一线职工安全意识的提高,已实现了从‘要我安全’向‘我要安全’的根本转变。”

综掘一班班长刘强最满意的是班组员工人事决定权。他说:“以前谁干什么活都由上级来定,这样很可能与现场需求脱节。而且某些人员借助‘背景’就可以干那些轻省活儿,致使有些班组分工不合理,有的人会带着情绪干活。现在分配岗位由咱班组说了算,完全凭着各人的业务技能和现场需要来进行分配。这样一来,大家干劲更足了。”

“有了劳动组织调整权后,我们进行了胶带运输检修环节的改革,对检修流程进行了优化,全月累计节省检修时间近20小时,平均每班节省40多分钟。”说这话的是掘进工区检修班职工刘德龙。他和工友以前只能按部就班地检修,现在有了调整作业流程的权利。

综掘三班班长郑事平说,以前大家的收入是由工区统一核算,矿职能部门核定。“自从有了工资收入分配权,根据进尺多少、出工多少,自己算一算就知道能挣多少,心里就特别敞亮。”

一项项小举措,激活了一个个班组的活力。掘进工区工会主席朱学刚说,眼下,各班组人员的精神面貌发生了很大改观,劳动积极性明显提高,安全管理、质量管控等一系列工作都得到改善。

【班组现场】

不放过任何一个违章

刘俊峰

“郑指导,我们组内一名副司机在达州车站检查机车时未穿防护背带。”5月15日,毕业于西南交通大学的32岁指导司机郑晨成接到了“举报”。他随即把“举报者”拍摄的违章照片发到了指导组微信群里,并对违章者进行远程批评教育。

西安铁路局安康机务段襄渝线第五指导组的职工们强化自管自控,去年以来平均每月班组自查问题多达30余件,是外部考核问题的1.3倍。

班组是安全管理的最小单元和前沿阵地,火车司机则是流动岗位、单兵作战,安全风险变数多、管控难度大。如何把安全生产的阵地把住守牢?郑晨成充分利用该段的自控型班组建设新机制,即每人每月按照岗位类别捆挂1000元至1500元岗位工资,按照班组外部考核问题减分制、班组自查问题加分制进行月度自管自控能力评价,综合培训成绩和安全结果对班组进行捆挂工资二次分配。

“我们鼓励大家相互监督,不放过身边任何一个违章问题。”郑晨成说。

大河有水小河满。郑晨成经常向大家讲一个道理,外部每考核1分班组就损失600元,发现纠正其他人员违章就是在保障大家的安全,维护共同的利益。他对组内发现问题、纠正违章的职工按照性质、次数进行加分,对违章作业者进行扣分。同时利用宣传栏公示、微信群晾晒、“一对一”解读等方式,让每个人心中有本账,挣得心安理得、亏得一清二楚,从而养成严格遵章守纪的思想自觉和行为自觉。

“让百分之百的人员执行百分之百的标准”是该段的要求,也是郑晨成的不懈追求。他利用学习会及添乘、抽查等时机对安全规章进行“面对面”讲解,利用指导组微信群对制度标准进行“网上学习”“线上讨论”,并按周对关键人员进行安全预警和帮教,按月对倾向性问题、关键性环节和多发性违章进行专项整治,不断续写着班组的安全佳绩。

该指导组“安全达人”孙伟高兴地说:“人多力量大,鼓励职工对违章作业进行监督,远比班组长一人抓要有效得多。”

大气的“乔小抠”

本报记者 彭冰
本报通讯员 侯学霖

沈铁梅河口检修车间电机班组工长乔双阳,为人大气有担当,可班员们却给他起了个“乔小抠”的绰号。要弄清原委,还得从小小的碳刷说起。

碳刷是机车电机内顶在换相器表面的部件,如碳刷磨耗到露出铜线,就会拉伤换相器,重者烧损电机,造成机车故障。以往机车辅修时,职工都靠目测检查碳刷,因怕担责任,只要觉得碳刷接近“寿命”就换下。见状,乔双阳十分心疼。

“必须拿出可靠数据,把该省的钱省下来!”乔双阳选了一台辅修机车和一台牵引电机进行试验。他把电机的碳刷全部换成新品,只要这台机车入库,无论白天黑夜,他都坚持测量、记录。经过跟踪,他结合机车走行公里和碳刷磨耗程度,测算出了磨耗率,推算出辅修时碳刷只要在11.12毫米限度内,就能保证下一个辅修期内不超限。

有了数据支持,乔双阳为班组每人配发了一把尺,要求11.12毫米以上的碳刷绝不能更换。他对大家拍着胸脯说:“日常我负责跟踪,出了问题,我承担一切责任!”

“乔工长啊,小小碳刷不值几个钱,省它干啥?你自己还担那么大风险!”班员善意地对他说。乔双阳说:“碳刷虽小,积少成多,节支就要锱铢必较啊!”

执行乔双阳的新规后,班组仅碳刷一项就为企业节约成本近5万元。

“乔小抠”不仅在班组“小账”上精打细算,在车间“大盘”上也爱做节支文章。

一次,梅河口站调车机突发故障,机车主发电机的弹性联轴螺丝5个折断3个,如不及时修复,可能会导致曲轴报废,还将影响运输效率。闻讯,乔双阳第一时间上车检查确认,但听到技术科人员要求入库维修时,他当即反对。

“柴油机吊下装上一个来回,光水泵、总管的各种垫片、软管和螺丝就要花1500元的材料费,而且吊装还要传动、电器、燃调、电机等班组至少16人同步作业10多个小时才能交车,调车作业耽误不起。”乔双阳说,“把这个大活交给我,我保证在不用吊机的情况下用最短时间处理好!”

见车间主任点了头,老乔立马撸起袖子带领工友干起来。作业空间狭窄,宽度不足1米,修车时,他们腿蹲麻了,胳膊酸了,汗水湿透了作业服,脸上全是油泥,但始终没有停歇。连续干了5个多小时,终于把车修好。

如今,在乔双阳带动下,电机班组已成为梅河口机务段检修系统的“节支状元”。

高空舞者

外墙清洗工是一群特殊的城市美容师,被称为“蜘蛛人”。一根绳索,一块木板,维系着他们的生命安全。他们的工作属高危职业,需持有高空作业资格证书。在浙江宁波,清洗高层建筑的外墙一天,每个“蜘蛛人”可以获得500元左右的收入。

图为5月21日,3名“蜘蛛人”在仔细清洗宁波一处高楼的外墙。

蒋晓东 谢娟芬 摄

【班组之星】

“也许在管理岗位上我也会得到发展,但国家在技术平台上更需要我,我的成长和发展也会有更好的空间”

“你热爱它,就不会觉得苦”

本报记者 蒋菡

“你曾经被任命为工段长,后来出于什么样的考虑做出了‘辞官’的决定?”

“我在一线的岗位上才能发挥更大的作用。”

5月26日,面对本报记者的提问,徐工集团铲运机械事业部调试工刘文生淡淡地回应:“也许在管理岗位上我也会得到发展,但国家在技术平台上更需要我,我的成长和发展也会有更好的空间。”

当天,本报记者随“走进身边的大国工匠”江苏行采访团来到徐工,找寻国务院特殊津贴获得者、全国技术能手刘文生的成长密码。

熟悉装载机的“骨骼血肉”

1996年,刘文生从技校毕业进入工厂,从事装载机装配工作。进入车间,装配工要过的第一道关就是识别零部件。

一台整机有法兰、接头、软硬管、螺栓等上千种零部件,其中仅螺栓就有长度、硬度、螺距、外六方、内六角等很多规格上的不同,统计下来就有上百种之多。如果哪个地方出个小差错,就会造成严重的质量隐患。

“看到师傅们都能‘一拿准’,我很羡慕!”刘文生在心中默默地给自己定下了一个小目标:要在一个月的时间内达到师傅的水平。

在工作的闲暇时间,刘文生主动跑去给领料的师傅帮忙,让师傅告知物料明细,跑腿出力的活由他来干。下班后他会独自留下来,把不同规格的零部件进行对比,拿物料明细和实物进行识别练习。

经过二十多天的钻研,刘文生终于也能做到“一拿准”了。成就感油然而生。

刘文生一上岗就从事新产品装配工作。新产品涉及新技术、新工艺,装配起来比常规产品难度要大。当时的新产品装配还不像现在的流水线作业,而是一台车由一两个人从头装到尾。

“这的确不容易,但我很感兴趣,因为能学到更多东西。”刘文生说,五年装配经历,让他对装载机所有的“骨骼血肉”——整机结构包括每根管线都很熟悉。

爱一行还要钻一行

因为技能全面,不久后刘文生被选拔到调试岗位上。

“调试就是发现问题、解决问题,这是把控产品质量的最后关口。”刘文生说,每个部件单独拿出来也许都没问题,但组合在一起就可能因为特性差异不能满足要求,所以要像医生一样给机械进行调理,以达到最佳状态。

刚干调试的时候,电气系统是刘文生的短板,有时电气系统出现故障,还要请专门的电工师傅帮助处理。“干一行就要爱一行,爱一行还要钻一行。不懂的我就到处问,去问设计员、问工艺员、问大学生,还去买来电气系统的专业书籍,从一个个的电气符号学起。”

一段时间后,刘文生处理电气系统问题开始得心应手。专业电工师傅遇到解决不了的问题时,也会找他一起讨论。

小试牛刀的机会来了。2010年,在全国首届工程机械修理工职业技能竞赛中,刘文生拿下装载机机种第一名,又与挖掘机、起重机两个机种的冠军进行总决赛并夺冠。

“大家开玩笑说我一战成名,但是我觉得这一战是和我十几年的积累分不开的。”刘文生认真地说。

技术过硬,做事认真,刘文生在客户那里格外抢手,每年他有100多天在外调试设备。在西藏,他下飞机就出现高原反应,不得不背着氧气瓶干活;在哈尔滨,零下十几摄氏度的低温,他怕影响调试不敢戴手套……

“你热爱它,就不会觉得苦。”刘文生说,“干什么都要用心,你要只是应付,那这个工作只能养家糊口,你很难成长。”

做回一名普通工人

“一战成名”的刘文生被提拔为工段长。不过,他干了一段时间之后,就决定辞去职务,做回一名普通工人。“当领导会牵扯不少精力,我还是喜欢钻研技术。”他说。

事实上,为了充分调动员工提高技能、争当工匠的积极性,徐工每年都拿出几十万元专项资金奖励优秀工人,对每一个技能大师工作室也都给予10万元奖励。

刘文生不愿当官,但是愿意带着大伙儿一起努力干。作为劳模创新工作室的带头人,他带领团队累计申报发明专利10项,降本增效项目13项,完成重大技术革新和工艺优化项目15项,获QC成果全国一等奖5项,平均每年实现经济效益400多万元。此外,他还主持编写各类装载机培训教材15册,梳理总结国内外机型各类典型和疑难故障100多例。

2011年参加工作的曹坤是刘文生的徒弟。“师傅特别认真,刚开始的时候都是手把手教我操作,教我分析问题,还让我学习各种原理。他总是告诉我,不仅要知其然还要知其所以然。”曹坤说,“师傅的技能是一流的,但是我从他身上学到的更重要的是他特别强的责任心,特别能钻的那股劲。”

孤木难成林。“现在我们国家需要更多的专业技能人才,只有一个或几个技能大师不行,还要通过传承带出更多的技能大师。”刘文生诚恳地说。

据徐工集团工会主席张守航介绍,针对技术研发型人才、一线技能型人才、营销型人才和管理型人才等四类人才,企业专门建立了职业生涯的发展规划和通道,使员工自己选择的职业道路和徐工集团的发展战略高度契合。

在徐工的展览室,摆放着一款款造型新颖、功能炫酷的工程机械概念车。那是这个立志2025年跻身全球工程机械行业前三强的企业规划和想象中的未来。而这样的未来,需要一个个像刘文生这样的杰出工人,用脚踏实地的努力一点点铸就。

工地上的“周末夫妻”

孙亚帆 刘宏志

胡刚和王虹这对85后夫妻相识9年,他们是大学同学,毕业后一同来到中铁十局工作,并在2013年结为夫妻。两人同在中铁十局长白铁路项目,妻子王虹在长白一分部,丈夫胡刚在长白二分部。

小两口给人的第一印象就是腼腆。“虽然两人平时都不爱说话,但工作都很勤快踏实。”这是周围同事对他们的共同评价。

胡刚是试验室主任,部门的工作他事事冲在前面:哪里浇筑混凝土哪里有他,哪里检验材料哪里有他。他了解工地每一个试块的位置,他清楚每种原材料的检验批。王虹是物机部部长,可谓巾帼不让须眉:联系进料,现场收料,从内业到外业都井井有条,毫不含糊。

两个分部驻地不在一起,再加上项目工期紧张,所以尽管只有4公里的距离,但夫妻俩每个月还是只能在某个不忙的周末见一面,平时只能通个电话。即使这样,他们的心里也充满了幸福感。“单位为我们这些双职工准备了单独的宿舍,让聚少离多的夫妻也能在忙碌的工作中感受到一丝温暖。”胡刚说。

这对“周末夫妻”早就在老家宁夏固原买了房,但几乎没住过,回家看望父母也成了一种奢望。由于长白铁路工期紧张,他俩原本和父母说好的三月份回家,到现在已经拖了两个多月。

不是不想走、不让走,实在是“工地忙,走不开”。对于他们来说,这样的生活已经多年,未来还将继续。

王虹说,选择这样的婚姻和职业她都不后悔,他们的爱情和修建的铁路一样绵长,能让更多的人乘坐铁路去他们所向往的地方,是筑路人最幸福的事儿。

调整机器人运行轨迹

近日,神龙公司襄阳工厂的工人对变速箱试验台架机器人的运行轨迹进行调整,这将使该厂生产的东风雪铁龙、东风标致等系列车型动力总成的质量得到更加可靠的保证。这里的机器人主要用来将装配好的变速箱总成搬运到试验台架进行试验。 叶勇 摄

拥有信息化平台后,一线员工是不是可以“偷懒”了?回答是否定的

老采油区成了信息化建设示范区

李英

“你瞧,以前员工跑一趟井至少得花两个小时,如今只需轻点一下鼠标,20秒内就能完成全区所有油水井的电子巡检任务,这就是数字化、信息化所带来的便捷。”5月26日上午,在中原油田采油三厂采油管理四区生产指挥中心,区经理余国清指着面前的大屏幕说。

采油管理四区的前身是马寨油藏经营管理区,是一座拥有30多年开发历史的老采油区,管理着14座计量站、5座注水站、1座联合站、1座污水站以及油水井275口。2016年,为推进“两化”发展,该区从传统采油区转型为油田信息化建设示范区。

马提功在采油计量站工作了20余年,是个地地道道的老石油。当初,他所在的马12号计量站有员工10人,管理着8口油井、10口水井。

自马12号计量站升级为中原油田首座无人值守撬装站以后,站上的员工被分流到其它单位,他也从现场撤回到区部。“如今,我在新成立的采油班里负责全区数字化设备的运行与管理工作。只有当井上出现问题时,我才出现在现场。”马提功说。

据介绍,自从信息化改造以后,该区对人员与业务进行了整合,对电力、测试、维修等非核心业务的人员进行剥离,减少人工成本2250万元,吨油操作成本较去年同比下降70.2元。

如今,单井都安装了数字化设备,区里创建了信息化平台,只要点击鼠标,方方面面的数据就会第一时间汇总到平台上来。

“你瞧,这是我们月初通过信息平台收集到的卫95-150井不出油的液面情况。”该区技术员裴志勇介绍,这口油井当天突然不出油,分析为对应水井注水过多导致油层水淹。采取下调注水井水量、封堵油层低部位等措施后,油井重新焕发活力。

今年1至5月,该区先后发现夜间油管线穿孔3次,减少原油损失10余吨,还及时对卫95-150等6口油水井进行动态调配,提高单井效益。

有人问,拥有信息化平台后,一线员工是不是可以“偷懒”了?回答是否定的。

贾留栓是采油管理四区一名库房保管员。她发现,油田信息化改造后,员工对劳保穿戴更重视了。

原来,自实施信息化改造后,该区所有站点、单井以及工作区域均安装有摄像头。一旦有人在工作区域违规操作或违反安全规定,会第一时间被摄像头捕捉到,成为单位“曝光台”里的反面典型。

“以前,我们上井只要不操作,就可以不戴安全帽。如今不行了,只要进入生产区域,都要戴。”该区马寨联合站站长谢勇智说,上次油田组织多个单位来参观,由于参观人多,安全帽少,他把安全帽借给别人,结果自己上了“曝光台”。