

公平公正,团结向上
靠技能说话,提倡创新
工作时能抗压,放松时打成一片

三位班组长代表谈班风

本报讯(记者赵剑影)“不是钱的事儿,要是公平、评价公允,奖励块儿八毛都高兴,不公平,奖三五百也起不到作用。”3月13日下午,全国人大代表、中国石油天然气股份有限公司锦州石化分公司加氢裂化车间白班班长高颖明在接受《工人日报》记者采访时说,在班组采用激励措施,一定要有规则,要公平公正公开。“奖惩只是手段,重要的是班风。班风好

了,班组才有向心力,才能凝心聚力。”谈起班组管理,有24年带班经验的高颖明有一肚子的经验,“初入班组就像小树苗,长成什么样都靠修剪,但能否修剪好要看修剪者的能力,也要看环境。”

“有人说班风听起来虚头巴脑,听起来虚做起来不虚。”高颖明说,他带过的班组里走出了很多班组长,靠的就是公平公正、团结向上的好班风。

游弋介绍,自己所在班组有高学历的也有学历低的,学历高的未必技能高,学历低的未必水平低。“我们班组平均年龄34岁,只有

两个老师傅,靠资历说话还是靠学历?”他深有感触地说,“如果一个班组里,谁有能力大家都跟谁学,这个班组一定不会差。靠技能说话,才能在班组形成学习技能提升技能的风气。”

“我们的班风就是靠技能说话,提倡创新。”游弋告诉记者,他们班组通过每天工作记录上的数据比对研究创新方法,建立创新体系,每季度一小比拼,每年一大比拼。通过班组

奖励、大队奖励、公司奖励鼓励员工创新。

对此,高颖明颇有同感。“如果班组风气不好,有技能的人无法拥有获得感,就只会求稳。只有班组风气正,才能激励有技能的人不断创新。”

有什么样的风气,就能培养出什么样的组员。“不团结不行,没有技能不行,习惯不好更不行。”同样是全国人大代表的航天科工三院海鹰特材装配制造中心装配组组长王巍也道出自己对班风的看法:“我们班组成员相对年轻,思维活跃,我连他们几点休息都管,管得吗?我觉得不多。好的习惯关系操作规范,关系生产安全,培养习惯就是培养工作风。”

王巍介绍,他所在班组的班风是在工作的时候能抗压,个个独当一面;在放松的时候能打成一片,成为朋友。

事实上,班组的每个岗位都很重要,要充分调动大家的积极性,让每个人带着好心情工作。“奖惩有形,激励无形,班组有向心力、有归属感,员工就会勇于尝试敢于创新,从而推动企业快速发展。”高颖明说。

【班组现场】

微信群里的“技术控”

本报记者 彭冰
本报通讯员 王耀萱 谭欣洁

“我们通过控制空压机出口压力,振动值高点为124微米,没有增大趋势。”2月20日,刚下零点班,吉林石化公司化肥厂合成氨装置空分主控操作员王岩马上在微信群里发布了自己当班的生产情况。

针对空压机振动偏高这一重点隐患,郭磊、李媛等6名空分岗位主操,自发建立起以“荣辱与共”为名的微信群,并吸收车间主任、生产主任、工艺师等管理人员参与,大家围绕“空压机振动”相关问题各抒己见,力求找到最佳的控制方法保证平稳运行。

振动值是空压机运行状况的一项重要指标,目前振动值接近连锁跳车数值,一旦空压机跳车,合成氨装置将全线停车。为此,车间采取了多项措施,监控方案和退守方案都放到了空分岗位操作间。车间技术员还挨个班长把方案的内容讲解给大家听。

以微信群为平台,大家相互交流操作方法,互通有无。

“我班重点控制了蒸汽消耗,一个班振动值稳定。”群主李媛介绍经验。

“昨天我班Y点和X点的振动值都涨了,我这心呀,一下子提到了嗓子眼。还好,交班时总算把振动值降下来了。”大个子郭磊心有余悸,末了还加了一个流泪的表情。

“咱们装置的系统压力要控制得稳些,我们班的系统压力控制上下不超过0.2兆帕,你们可以看看我控制的空压机振动曲线,还是蛮平稳的。”急性的王岩发的是语音,听得出有几分小得意。

“空压机的振动值大多数是在下午和夜半上涨,大家应该注意一下,那段时间只有净化单元的分子筛有加热操作,他们加热蒸汽用量可不比咱们单元分子筛加热时小啊!”技术员关鹏注重的是整体。

“辛苦大家啦!你们都是好样的!”车间主任在群里发了好几个竖起的大拇指。

员工舒心 干活尽心 领导放心

凝聚向心力打造“三心班组”

李树鹏

中国石化扬子芳烃厂重整化工丁班,是出了名的员工舒心、干活尽心、领导放心的“三心班组”,这得益于班长——全国五一劳动奖章获得者欧光文持续多年凝聚向心力打造“三心班组”的努力。

员工舒心在丁班绝不是一句空话。大家相处融洽,氛围宽松,工作中有事争着干。去年底,车间停车消缺时,在进行300#重整反应器检修、催化剂装填等工作时,需要到70多米高的反应器上去监护。正好是夜班,天气寒冷,安排每小时进行一次替换。组员刘华第一个上去监护,每次有人要换他,都被他拒绝了,说年轻人多干点没事。结果他整整坚持了一夜,直到早上7时

30分作业结束才下来。

工作之外,他们定期组织丰富多彩的班组活动,登山、郊游、摘草莓,组织“生日会”等等,班组就像个温暖的家庭。

要想真正成为让领导放心的班组,仅仅有良好的氛围和尽职尽责的员工还不够。丁班实行的差异化管理和个性化培训,针对每一个员工的特点因材施教。

他们对转岗老员工进行一对一帮扶,每人配备一名师傅,操作过程一一细致讲解,最终使他们达到独立顶岗能力,并通过中级工技能鉴定,解决了转岗老员工文化底子薄,理论基础差的问题。

对新入厂员工,他们采取以老带新的方法,每人都安排一个师傅手把手地教。特别是抓住2017年大检修的机会,让新员工承担一些项目,使丁班真正成为各级领导眼里的放心班组。

长起来。

班组经常对各岗位人员技能情况进行考核,并对平时生产操作情况进行跟踪观察,如大机组、加热炉、反应器及催化剂再生装置的操作监控,发现问题及时讲评,以此不断提高各关键岗位员工的操作技能,确保装置安全稳定运行。

为了强化班组全员应急处理能力,班组每季度都要进行一次应急演练。通过对演练方案的讨论,使员工真正掌握应急事故处理能力。班组还把车间曾经发生的各类事故撰成材料,提高员工风险识别能力。

差异化管理和个性化培训补齐了班组员工的短板,使人人都有一手绝活,班组涌现出“岗位小专家”“隐患排查能手”“大机组操作能手”等各具特长的员工,使丁班真正成为各级领导眼里的放心班组。

通过改变加工工艺彻底解决了这个问题。

一次,班组员工张新梅发现行架机械手气源压力不足。这条气源贯穿所有生产线,如果没有及时发现,各车床都易出现装夹不紧导致工件脱落的情况。得知这个情况后,为了确保安全,班组员工各自手动将自己生产线上的工件取下,预防装夹失灵,工件突然脱落。大家又对自己负责的设备进行自检,对分管区域进行排查,及时排除隐患。

面对新挑战,这个年轻团队实行责任层层分解,包机包片到个人,做到“人人头上有指标,千斤重担人人挑”。他们秉承着“生产不留隐患,工作不留遗憾,质量不留缺陷”的理念,圆满完成各项生产任务。自动化生产线投产至今,产品质量合格率100%。

“乱石佳人”

3月6日至10日,中石化西北油田分公司采油一厂开展“油田女神亮出你的美”写真集拍摄活动,为该厂100余名女工每人制作一部精美相册。塔里木盆地的春天沙尘飞扬,但是“只有荒凉的沙漠,没有荒凉的人生”,那些平日里头戴安全帽、手握管钳的采油女工,换上时尚的装束,在大漠中展示别样的美。

图为3月9日,采油一厂女工在沙漠中一处石堆旁拍照,工友笑称她们是“乱石佳人”。

范明 杨建晖 赵鲁新 摄



“谁敢砸质量的牌子,就砸谁的饭碗”

娘子军撑起荣誉满墙的军油班

何华

黄利晖清楚地记得,2016年冬至那天,她踏进班组的第一天,就被满墙的荣誉镇住了。

这是一个荣誉满墙的班组——兰州石化公司质检部军用油品分析班(以下简称军油班),15名女工日复一日守护着军用航空汽油的品质。

这也是一个有着光荣传统的班组。60年前,班组刚刚成立,就接到新中国第一桶“争气油”的质量把关任务。九姐妹既兴奋又紧张,不分昼夜地学,加班加点地练,终于圆满完成任务。空军战机超低空盘旋在兰州石化的上空,撒下了感谢兰州石化人的传单。从此,一份责任就成了这个班的“根”。

军油班不是随随便便就能进入的,要经过笔试、面试、答辩等好几道严格的选拔,再由军方代表把关、审核。

“我能行吗?”黄利晖在那面荣誉墙前问自己。从此,有活,她抢着干,有问题,她主动问。在师傅赵冬琴的带领下,短短4个月后,她就掌握了5个新岗位的技能。

已经成为主任的钱梅,仍然记得自己刚刚进到班组时老班长的一句话:“谁敢砸质量的牌子,就砸谁的饭碗。”

去年夏天出奇的热。就在那高温橙色警报的日子里,3号喷气燃料槽车样品出现了水杂。用油的车辆在厂外排起了长龙,有关部门要求放行的电话响个不停,可军油班的“娘子军”倔强起来谁都没办法。她们就认一个理:质量不达标,就是不放行!

中建二局上海分公司邀请一线工人看电影

本报讯 3月2日,《厉害了,我的国》在全国首映,十八大以来祖国的发展和成就生动呈现于大银幕之上。中建二局上海分公司100多个项目部邀请近5000名农民工及其子女走进影院,开展“不忘初心、牢记使命”《厉害了,我的国》主题观影活动。

来自河南洛阳的农民工张红已经在中建二局工作了10年,现在夫妻二人都在南京丁家庄二期保障房项目工作,这天带着10岁的女儿一起观看影片。张红说:“娃娃

看到工程就问哪个是爸爸妈妈建的。电影里出现的天眼、京新高速、地下管廊等工程都是我们单位参与建设的,我觉得特骄傲!”

王心怡小朋友的父母均是浦东新场项目部工人。看过影片后,她非常激动:“过去,爸爸妈妈常因工作不能陪我。现在我知道了,他们在给祖国修路建房,让祖国更加美好!我为他们感到自豪,我爱你们,爸爸妈妈!”

(傅晓茹)

看到工程就问哪个是爸爸妈妈建的。电影里出现的天眼、京新高速、地下管廊等工程都是我们单位参与建设的,我觉得特骄傲!”