



助企业6年保持“零事故”记录

——记北京雷力海洋生物新产业集团安全总监涂艺千

□本报记者 刘欣欣

涂艺千是个“85后”，6年前，她还是一名刚刚走出大学校园的毕业生，如今她已担任北京雷力海洋生物新产业公司安全总监、基地总经理，并带领这家20多年的民营老企业从有安全欠账发展为6年保持“零事故”记录。她本非安全专业出身，从“一无所知”走到今天，涂艺千说，她把守护员工安全当成了自己的信念。

曾是“三无人员” 还清企业的安全欠账

涂艺千大学专业是工业设计，2011年8月，她来到雷力集团销售部供职，当时恰逢生产基地唯一一位安全员离职，从此她便与安全结缘。

其实，公司对安全员的应聘条件有基本要求：年龄40岁左右，男性，有5年以上安全管理经验。让涂艺千来干，公司领导一是考虑她入职以后表现非常突出，学习能力强，有创新意识，二是她做事踏实，让人放心。“当初3个基本条件，涂艺千一个都不符合，我们便开玩笑称她是无背景、无专业、无经验的‘三无人员’。”雷力集团工会主席任国平说。

可涂艺千没有半点推脱便欣然接受了这个任务。因为她虽不是专业出身，但安全对她来说却并不陌生。涂艺千的父亲曾是一名铁道兵，7年前，父亲在一次现场检查中，因工地基坑没有采取防护措施而受伤，导致终身残疾。这让涂艺千切身认识到安全的重要性，促使她想带着大家一起学安全、懂安全、会安全，不再受到伤害。“安全员就是要保护大家的生命安全，这个职业很有意义。”涂艺千说。

2011年，在怀柔区开展的一次安全检查中，雷力集团因存在多项隐患被责令限期整改，如果到期验收不合格就必须停产。这给刚刚到任的涂艺千来了个



下马威。

在旁人看来，想要改变企业积攒20多年的安全问题是不能完成的任务，但涂艺千没有跟领导叫苦摆困难，而是努力适应、边学边干。接下来的两个多月，她没休息过一天，每天工作十几个小时，扎在车间了解现场情况。不论多忙，她每天抽出三四个小时学习，一边恶补安全知识，一边进行隐患排查。企业没有最新的消防平面图，她便请来父亲单位的测绘队帮忙。测绘队用CAD软件画出平面图，她又用PS软件画一遍，消防栓如何设置、应急通道如何设计、灭火器放哪里合适，按照标准一个个抠细节。那段时间她早出晚归，以至于家人都说她把家当成了宾馆。

整改过程中，老师傅们很不理解，觉得涂艺千管得太宽、查得太细、要求太严。她曾为协调电工整改线路急得掉眼泪，也曾因应该随手关上电闸箱门这件小事遭到老员工的埋怨。隐患问题多，员工不配合，但她苦口婆心一句句解释，整改措施一个个落

实。涂艺千回忆，当时的3个月，更换线路500多米，现场检查上百次，发动全体员工200多人自查自改，花费15万元整改了400多项隐患。

终于，她在规定时间内完成整改，彻底解决了企业20多年的老旧线路和消防问题。“员工不理解就耐心给他们解释，一次不听就说两三次，这都是为员工安全着想，压力再大也要做到底。”涂艺千说。

自编教材抓培训 6年以来从未间断

基地安全管理部门只有她一个人，管理着9个车间近200人800多台设备，而一线工人大多是40到50岁的老员工，文化程度普遍不高，管理起来难度不小。

一次，涂艺千提醒席师傅将铁锹摆放在规定位置以免磕碰，但不以为然的席师傅却一再强调铁锹放那里用着方便。涂艺千提醒三次未果后，决定通报给上级，并要求严格执行定置定位管

理。席师傅一听急了：“你这是跟我过不去！”当面拍了桌子，拉着脸走了。

涂艺千很委屈，但她也明白，比起老旧线路的安全欠账，员工的安全意识欠得更多，必须转变员工安全习惯。涂艺千下定决心做出改变，她从健全安全管理制度体系着手，重点建立安全培训体系。

她认真研究培训教育方案，以贴近生产和员工需要的实用安全知识为主，辅以安全生产法律法规等，把过去的每周一次培训改成日、周、月、年度培训以及安全管理层培训和专项培训等。

至今，涂艺千仍记得培训制度改革后第一次全体培训的场景。那年冬天特别冷，她在讲台上热情饱满地授课，可底下工人认真听得没几个，这给她很大触动，“任何事情都不是一蹴而就的，要想转变工人的固有观念很难，但更要相信只要坚持就能实现目标。”

她组织班组以“小步快跑”的形式开展日培训，要求一次时长不超过15分钟，不超过4个知识点。她发动所有员工参与培训授课，举办金牌培训师活动，让员工从车间走向讲台，充分调动员工的积极性。同时，还组织开展图书下车间活动，将安全书籍、培训材料发到每个车间，通过高频率、全方位的培训形成浓厚的安全氛围。

员工懈怠的状态在半年后得到改观，大伙儿越来越认同她，亲切地叫她“小涂老师”。4年下来，她编制培训材料200多份，累计培训时长3000多小时，为4万多人次进行培训。

带领全员参与 一次通过标准化验收

随着员工安全意识慢慢形成，涂艺千并没有停下脚步。2013年，她牵头组织安全生产标准化达标建设，让这家老民营企业

业与国家要求接轨。涂艺千走访了多家咨询机构寻求服务，但在此过程中，她认识到咨询机构不可能与企业实现百分百融合，便提出一个大胆的建议：不请“外援”，发动全员一起创建。

按雷力集团的行业属性来说，本来三级达标就可以，但涂艺千觉得通过这个机会可以进一步提升企业管理水平，便向董事长申请主动给自己“加码”，定下通过二级标准化的目标。

时间紧、任务重，各个部门加班加点，涂艺千变得更忙了。她利用业余时间自学标准组织培训，带领队伍开展内部自查，严格制定计划，督促内部整改。

设备部经理李建斌说，按照标准要求，有1000多项隐患需要整改，100项制度需要重新修订。为了按时完成整改，涂艺千制定了严格的计划，逐项分解1000多项整改任务，每月、每周、每人需要完成什么工作任务都一清二楚，哪些隐患需要怎么改，按照什么标准改，全都一目了然。

通过将近一年的努力，企业安全生产二级标准化一次性通过验收。从此，雷力集团的安管理走进一个新阶段。

如今，在雷力集团标准化示范车间，安全规章制度上墙，化学物料按危险程度分为红、黄、绿三个区域，整齐有序，让人很难想象之前杂乱无章的景象。

2015年，她组织开展了安全文化建设，自编安全文化手册，设计建设安全文化长廊，开展一系列安全文化活动，让安全理念更加深入人心。2016年，基地成功通过安全文化建设示范企业验收，成为怀柔区当年唯一通过验收的企业。

如今，员工“拍脑袋、凭感觉”做事的情况一去不复返，曾给她“拍桌子”的席师傅今年还主动报考注册安全工程师，这让涂艺千乐在心里，“安全员就是员工生命的守护者，我的工作就是为了造福大家，再辛苦也值得。”

和缸盖较劲儿的技术骨干

——记北京福田发动机厂技术工人丁宏宇

□本报记者 周美玉/文 通讯员 赵锡洁/摄



丁宏宇是北汽福田汽车股份有限公司北京福田发动机厂的一名技术工人，2007年到福田发动机厂，从生产线上一名普普通通的操作工人做起，不断虚心求教、潜心钻研，经过10年的磨炼，他成长为一名技术骨干，并于今年获得首都劳动奖章。

在福田发动机厂的车间里，记者见到了正在和缸盖“较劲儿”的丁宏宇。在机器轰鸣的“背景音乐”中，他手拿扳手敲打零部件，并不时停下来调整尺寸，即使衣服、胳膊上沾满了油污也浑然不觉。

丁宏宇所在的493缸盖班主要负责缸盖的加工，一直以来，喷油器孔加工刀具异常断裂的问题都让工人们头疼不已。“本来

要求每加工500台喷油器更换一次刀具，但实际操作中，平均加工66台就要更换刀具。这严重影响了我们的工作效率和产品质量。”丁宏宇告诉记者，因设备大而复杂，所以配备了174种刀具，操作过程中，工人不但要关注产品情况，还要时刻关注每一把刀的使用情况，并及时更换断裂的刀具，这样一来，不仅影响了工作效率，还存在安全隐患。

针对这一难题，2015年3月，丁宏宇主动牵头，和同事们一起，从刀具、设备、操作等多个方面进行研究分析，最终决定更改设备加工方式，将“一次成型”变成两个工序，降低了刀具的切削点，延长了刀具的使用寿命，从而提高了加工效率和质

量，仅5个月的时间就为企业节省成本16万元。

初到福田发动机厂时，丁宏宇只是生产线上的一名操作工人，因对设备结构、工作原理充满好奇，他每天都干劲十足。遇到设备故障，丁宏宇总是跟在维修人员身边，看他们查找故障原因、修理设备，看不明白的地方会第一时间向维修人员请教。

在做好本职工作的同时，丁宏宇始终保持着积极学习的劲头，久而久之，一些经常发生的故障，他自己就可以解决。工作的第六个年头，丁宏宇就成了493缸盖班班长。此后，他觉得自己肩上的责任和担子更重了。车间规定每天早上8点20分开早会，作为工段班长，丁宏宇总会

提前一个小时到岗，把前一天工作中存在的问题和当天要完成的任务梳理好。每天上班前，他还要反复叮嘱工人们注意安全。

除了不断提升自己的工作能力，丁宏宇还热心帮助同事，“我们是一个团队，大家要共同进步成长。”有时新来的实习生性子内向，遇到问题不好意思开口寻求帮助，丁宏宇总会主动到其工位附近转转，对其操作中存在的问题进行详细分析、亲自演示，帮助实习生能够更快上手。

转眼间，丁宏宇已经在福田发动机厂工作了10年，勤勤恳恳的付出让他找到了归属感和自豪感，“福田发动机厂为我提供了一个展现自我的平台，现在的工作让我觉得很有成就感。”