

打破身份限制,注重实践经验,淡化行政级别

肇庆工务段从优秀工班长中选拔管理人员

本报讯(通讯员方秋丰)针对生产一线车间管理人员和专业技术人员较为紧缺的现实问题,今年初以来,肇庆工务段立足现有人力资源,面向全段公开招聘车间管理人员和专业技术人员,从优秀工班长中选拔车间中层副职6名、专业技术人员7名,有效充实了管理队伍,激发了广大职工在生产一线干实事、出实绩的热情。

以往,车间副主任只能在达到任职年限的现职管理人员和专业技术人员中选

拔,操作人员只能进入到一般管理和初级专业技术岗位。这次,该段在集团内率先试点,打破传统的身份、级别限制,将生产一线班组长和一般管理、专业技术人员视同一岗位层次,同台参与中层副职岗位的竞聘。

在岗位准入条件拟定时,从段人才队伍建设实际出发,遵循工务人才成长一般规律,结合岗位素质能力要求,注重基层实践经验,不搞“一刀切”。如“车间副主任”岗位对现场

管理经验要求较高,要求以班组长经历为主,突出强调现场安全管理能力和生产组织能力,把更多的优秀工班长纳入选拔范围,为他们提供成长成才的机会。对于车间技术员岗位,则着眼于青年人才培养和队伍结构优化,有意识地扎实工作在一线工班长岗位、技师岗位的大学毕业生作为选拔对象,在设置岗位准入时就有所侧重。

按照岗位管理的理念,自此次公开招聘开始,聘用的管理人员不再明确个人的行政

级别,易岗易薪,按岗位层次享受相应的待遇。如车间副主任享受17档岗位工资待遇,充分调动管理人员的积极性。

突出面向一线是此次选拔一大特点。

一方面,岗位确定向一线倾斜。事前,组织对全段管理和专业技术人员定编设置及现员配备情况进行全面梳理,准确掌握岗位余缺,重点向一线车间管理及技术岗位倾斜,纳入公开招聘的13个岗位全部是线路、桥隧车间的岗位。

另一方面,条件准入瞄准一线,着眼把更多优秀班组长选拔到副主任岗位,兼顾一线班组长年龄偏大、学历偏低等实际情况,把公开招聘车间副主任的年龄放宽至45岁及以下,学历放宽到中专及以上,让更多扎根一线的职工看到希望。

此举鼓舞了更多职工到生产一线锻炼成长。先后有8名在科室和车间助勤的年轻人主动要求到现场工区从事线路或桥隧工种,学习一线技术业务和现场管理经验。

春运路上的守护神

曹丽峰

又是一年春运时,又到了大同铁路警方的反扒小分队最忙的时候。昼夜伏出、黑白颠倒,加班熬夜都是家常便饭,甚至十天半个月回不了家也不足为奇。拥挤、嘈杂的候车室、硬座车厢,是他们的工作环境;一日三餐面包、泡面、咸菜,是他们的“标准配置”,但他们不叫苦,不嫌累,默默守护着旅客的平安。

正月初三,反扒小分队就开始了“抓贼之旅”。他们选择了客流较大的大同开往运城的K7807次列车。大同站一开车,他们就分散到各个车厢,观察着形形色色的旅客。

列车到达朔州站,一个50岁左右的男子上了车,他不像普通旅客一样忙着找座位,而是不时地东张西望。职业敏感让反扒民警判断“此人可能有问题”。他尾随这名男子行至14号车厢,这节车厢比较拥挤,座位上满满的,过道上也有不少旅客,这可是下手的好机会。只见那名男子在车厢门口停了下来,往车厢里看了几分钟,物色好了下手的对象,他慢悠悠地往车厢里面走,边走边四处张望。走到一名女性旅客身边,男子停了下来,趁着列车的一个颠簸,把手伸进了女性旅客的左侧裤兜,掏出了一叠现金。男子还没来得及把偷来的钱塞进自己腰包,民警就冲了上去,将其当场抓获。

这是一个特殊的群体,隐藏在普通旅客中,一双双火眼金睛寻找着伸向旅客的罪恶之手……这个反扒小分队常年穿梭在大同开往全国各地的火车上,努力实现着“天下无贼”的愿望。



[班组影像]

“警察叔叔,我想找妈妈”

2月24日8时50分,一名背着书包的小男孩走进娄底火车站前的铁路派出所,请警察叔叔帮他找妈妈。

原来,这个名叫小峰的男孩是留守儿童。爸爸初十就去外地打工了,这天妈妈也要坐火车走。在妈妈出门后,小峰心里非常不舍,他没和爷爷奶奶说,就带着压岁钱来到了火车站。因为不知道妈妈坐哪趟车,他便想到找警察帮忙。最后,警察帮他找到了妈妈。她搂着小峰连连说:“妈妈不走了,不出去打工了。” 莫江波摄

【他山之石】

“操作员间缺少沟通,工艺调整只顾着自己的‘一亩三分地’,那可不行”

一场争吵催生一种分析模式

本报记者 王玉明
本报记者 彭冰

配合的两人,值班长季嵬的思绪一下子回到两年前的一幕——相同的场景,相同的两个人,相同的工艺调整。

“你倒是说一声啊,我这自动阀调节,哪能跟上你们那么大的水量!”郑晓东看着储罐猛然上涨的液位,有些着急。

“我是正常调节啊,这也需要和你汇报?”关宇回了一句。

郑晓东平常不爱吱声,这回是真急了,“液位冒了,算你的还是算我的?”两人争吵了起来。

“消气,都是为了生产,以后都注意

点!”季嵬马上过来打圆场。但他并未轻视这段“小插曲”,他心里明白:合成氨装置生产具有很强的连续性,16个生产单元操控着全系统,上下游任何一个环节出问题,都可能由局部影响整体。

“操作员间缺少沟通,工艺调整只顾着自己的‘一亩三分地’,那可不行。”为彻底解决问题,季嵬召集全体组员坐在一起,围绕“我的操作影响谁,谁的操作影响我”开展大讨论,最后认真梳理出了20余项影响因素,又将它们整理成了《工序间影响因素

计表》,打印成册,发给每个员工。要求进行工艺调整时,各工序增加沟通,提前做好准备。班组成员还给这本小册子起了个恰如其分的名字:生产操作“双影响”分析模式。

应用“双影响”分析模式后,该班组操作平稳率始终控制在99.5%以上,装置安全稳定生产水平实现阶梯式上升。2015年班组实现全年无安全事故。

如今,这本小册子已经重印了三次。猴年刚上班,新版《工序间影响因素统计表》又发到了每个组员手中。

处理。

据悉,自去年7月调整生产布局以来,武汉桥工段始终把严抓干部作风、凝聚干群合力作为抓好各项工作的前提,确保了安全生产持续向好。但是,通过一段时间的深入调研,段领导班子发现,各级管理人员执行力不强是瓶颈。为此,段在新的一年全面启动了“规矩纪律建设年”活动。

自2月8日以来,不到一个月的时间,这个阶段已经连续下发了3期干部作风专项考核通报,对包而不保、督办不力、跟班检查流于形式、迟到早退、不遵守会议纪律等方面存在问题的16名干部进行了通报和处理。

段领导主动担责引来职工“点赞”

本报记者 张翀
本报通讯员 叶洋

“段长李盛华对专项重点工作督导不力,负有领导责任,月度安全生产责任制考核扣10分。党委书记杨斌对干部管理不严,按照‘一岗双责’要求,纳入同等考核,月度安全生产责任制考核扣10分。”

原来,在去年底召开的综合管理会议上,

段主要领导针对阳新线路车间大箕铺工区拆迁以后职工一直租住在农村,生活条件极其艰苦的情况,决定尽快启动拆迁还建工区的前期工作,要求由行政办公室负责,每周在交班会上汇报进展情况,在1个月内完成前期工作。但是,截至2016年1月25日,大箕铺新建房屋项目的招、投标工作仍未完成。在随后召开的党政联席会上,段领导班子认为这件事暴露出相关领导和干部没有把生产一线职工的冷暖放在心上,工作执行不力,拖延了拆迁还建时间。段长李盛华和党委书记杨斌在会上当即表示愿意主动承担责任,接受

春节期间,当武汉桥工段综

合机修车间党总支书记余祥国在节后收心会上通报上述考核情况时,会场立即沸腾了。大家七嘴八舌地讨论这件“新鲜事儿”,更多的是为段党政主要领导以身作则“点赞”。

原来,在去年底召开的综合管理会议上,

段主要领导针对阳新线路车间大箕铺工区拆迁以后职工一直租住在农村,生活条件极其艰苦的情况,决定尽快启动拆迁还建工区的

前期工作,要求由行政办公室负责,每周在交班会上汇报进展情况,在1个月内完成前期工作。但是,截至2016年1月25日,大箕铺新建房屋项目的招、投标工作仍未完成。在随后召开的党政联席会上,段领导班子认为这件事暴露出相关领导和干部没有把生产一线职工的冷暖放在心上,工作执行不力,拖延了拆迁还建时间。段长李盛华和党委书记杨斌在会上当即表示愿意主动承担责任,接受

春节期间,当武汉桥工段综

合机修车间党总支书记余祥国在节后收心会上通报上述考核情况时,会场立即沸腾了。大家七嘴八舌地讨论这件“新鲜事儿”,更多的是为段党政主要领导以身作则“点赞”。

原来,在去年底召开的综合管理会议上,

段主要领导针对阳新线路