

点点滴滴的“尊重”和“重视”，汇成涓涓细流，让一个个高学历人才扎根车间收获成长，也为企业带来无穷活力

倾听心声，让员工爱上企业

本报记者 蒋菡

28岁的燃机检修员雷屹坤2015年研究生毕业来到苏州工业园区蓝天燃气热电有限公司（下称“苏州蓝天”）。类似“研究生为什么愿意进工厂”这样的问题，他不止一次遇到。“能学到东西的地方就是好地方。”11月23日，面对本报记者，他一脸淡定地说。

在2017年国家级经济技术开发区综合发展水平考核评价中，苏州工业园区在219个国家级经济开发区中综合排名第一。苏州蓝天供应着整个苏州工业园区40%的电力、80%的热能。其北部厂区距离苏州新地标“东方之门”不到5公里，可以说是清洁能源电厂在城市核心地带的标杆。

进入苏州蓝天两年多，雷屹坤对这家企业印象最深的就是“尊重”。

“我有的同学到单位几年都没见过高层，但我们这里经常开员工座谈会，能面对面跟总经理谈想法、提要求。”令雷屹坤记忆犹新的是，刚来企业没多久，他就在座谈会上提了个建议——公司对面有个篮球场，是否可以组织员工去哪儿玩。没过几天，公司就在那里办了场篮球赛。

这件小事让雷屹坤发现，公司的“座谈会”不仅仅是“谈”，还会及时反馈。

不遮不掩的员工评议会

10月10日，每月一次的员工评议会在苏州蓝天如期举行，本次会议的主题是对公司试行的福利制度进行评议。

“外地员工的交通成本较高，建议适度提高补贴。”

“福利制度也要创新，可以将培训纳入，提升员工的技能是公司最大的福利。”

20多位员工代表不遮不掩，畅所欲言。

其中有位员工提出，厂区相对偏远，坐公交车上班不方便，而油价上涨，开车费用增加，希望给予交通补助。会后，有关部门按照每个员工从家到厂区的路程远近核发相应补助。10月20日，员工们拿到了当月车补。

去年的一次座谈会上，有个90后提出：“现在房价这么高，我们买不起房子，能不能再提高些福利待遇？”

“说得这么直接，当时我都惊呆了！”人力资源与行政部主管李少林笑着说，“90后敢说，不像70后80后那么委婉。”

还有一次，公司向员工征集搞活动的建议时，有人提出搞个手游比赛。“我当时就很诧异，现在的年轻人真是想啥说啥。”总经理助理袁兵感慨。

该公司员工平均年龄为31岁，热衷玩手机游戏者不在少数。后来公司真的办了手游

大赛，吸引了近80人参与。

“深化厂务公开，推行企业民主化管理，在我们这里已经形成制度。”苏州蓝天总经理兼党支部书记张建伟说。

该公司工会主席李诚介绍，早在2005年建厂不久，公司就成立了以党支部书记为组长的厂务公开领导小组，以总经理为组长的厂务公开实施小组，以工会主席为组长的厂务公开监督小组。与此同时，公司制定了《厂务公开和民主监督工作实施办法》，确立了公司、部门和班组三级公开体系。

长期闲置的“总经理信箱”

苏州蓝天有个“总经理信箱”，李少林负责处理相关事务，但他经办这6年来，没收到一封员工来信。

“这是因为员工有很多渠道可以直接向总经理反映情况。”李少林说，总经理每年年底会抽两三天时间与主管以上员工面谈，从早8点一直谈到晚上，短的半个小时，长的会聊上两个小时。”

李少林一直感恩跟总经理张建伟的一次谈话。

那是2013年，张建伟跟他谈话时聊起了房子，当时他想买一处学区较好的房子，但又觉得经济压力大。张建伟建议他从长计议，赶紧把房买了，并表示：如果不够付首付，公司

可以帮助想办法。

这次谈话后，李少林买了房，现在可以安心地让孩子在家门口上学了。

“下基层”成管理层必修课

除了开座谈会，征求员工在生产生活各方面的意见，“下基层”也是苏州蓝天管理层的必修课。

每两个月，每个管理人员有5天要24小时值班，跟着班组三班倒。他们还有自己的对口班组，一年一换。

“尤其是要让90后们感受到，公司从上到下都同甘共苦，这样才能增强大家的凝聚力。”副总经理郭锐说。

郭锐在车间跟班组聊天时会问他们：知不知道现在电价多少钱？今年公司发电情况怎样，能不能赚钱？

“公司好，员工才能好。员工有了经营意识，才会真正懂得节省成本。”郭锐认真地对本报记者说，比如刷油漆、换阀门，以前是外包，现在员工们都自己干。

袁兵今年对口的是检修班组。“我会带着问题去跟值长了解情况。比如有个部件为什么老要买？在线了解到，原来是设备启停多，易耗件多。那能否在生产环节做些改善？下一步就可以启发班组开展QC攻关。”他说，“要让一线员工知道，管理人员不是光在办公

室坐着，也会实实在在下基层摸实情。”

在雷屹坤看来，经常以班组为单位组织QC活动，不仅能提升技术，也可以培养大家的主人翁精神。比如，针对燃机风道检测中叶片断裂的风险如何规避这一问题，他们研究并提出在风道上设计一个窥孔，方便检查。

“重视技术”也是雷屹坤对这家企业的另一大印象。

点点滴滴的“尊重”和“重视”，汇成涓涓细流，让一个个像雷屹坤这样的高学历人才扎根车间收获成长，也为企业带来无穷活力。

张建伟介绍，苏州蓝天采用国际领先的燃气——蒸汽联合循环热电技术，热电冷三联产实现区域集中供热、供冷，能源利用效率比同规模燃煤电厂提高30%，对“生态园区”建设起到了极大的推动作用。

与此同时，这家企业也在着力打造国内领先、国际一流的燃机人才培养基地。

目前，苏州蓝天共有员工200多人，其中本科及以上学历144人，占员工总数的60%。10年来，离职率一直很低。

现场安全主管王军海2007年本科毕业后进入公司，11年里从巡操工干到主管。“这在同行业几乎不太可能。在我们这里，年轻人只要努力，更容易得到提升的机会。”他说。

透明

阳煤集团二矿运输工区在工资奖金的分配上，始终坚持“公平、公正、公开”的原则，实行透明化管理，杜绝暗箱操作，多劳多得，不断激发内部活力。

图为记录员班后正在公布职工当班的劳动工分。任锁生 摄

班组现场

徒弟“怼”师傅

于海涛 于涵

“欺负新员工、不负责任……”班组“好文共享”会上，徒弟借机“怼”了师傅！接下来，师傅分享好文时，徒弟却红着脸低下了头……这是怎么回事？

杨国成是抚顺石化合成洗涤剂厂乙氧基化车间班长。今年，车间新分来了两名大学生，高卓是其中之一。在体格庞大的抚顺石化系统，合成洗涤剂厂很难有新员工分配进来。近几年，因为退休和岗位调动，一线倒班工人只出不进，呈负增长趋势。这次注入了新生力量，班长心里乐开了花，收下了这个徒弟。如何快速培养好小高，使他成为班组骨干呢？班长有了自己的打算。

小高刚上班的第一天，班长就给了他几张纸，让他照着DCS流程图画流程。小高还没有接触过工艺，一下子被难住了。但他转念一想，依葫芦画瓢总可以吧！于是，他拿着笔，格尺，照着流程图有模有样地画起来。午饭时间到了，小高狼吞虎咽，盘算着节省点吃饭时间好多休息会儿。谁知，他刚放下筷子，班长又叫他赶紧到装置那儿去。“师傅这是要现场给我讲工艺，让我尽快进入工作状态。”他揣摩着师傅的心思。到了那儿，小高心里顿时凉了：原来班长是让他到现场监护，对照自己画的流程图捋管线，找出各个重点阀位与设备。小高在装置平台上下跑着，蹲下又站起，不大一会儿，双腿发麻，眼冒金星，浑身是汗。小高瞥了一眼班长，发现他正兴高采烈地与现场施工人员聊着什么，心中顿时不悦。

高空“舞者”

经过一个多月的苦战，冀东油田电网秋检工作日前圆满结束，共计完成1条110千伏、5条35千伏、7条10千伏线路和5座配电站的检修、清扫和预试，消除隐患277项，夯实了供配电网络安全过冬的基础。

图为员工在高空进行隐患消除作业。朱米福 张猛 摄

认。一旦发现故障，张宝国会特有成就感。

2012年6月，梅河口运用车间安装了TFDS动态检测系统，张宝国依旧拿着检点锤认真地做着室外人工检车作业。

2018年4月，张宝国考试合格，成为一名手握鼠标从事检车作业的技术蓝领。如今，他每天只需在自己的工位上轻点鼠标“视图看车”，运用对比和放大检查等方法查看成百上千的动态图片，就可准确识别出车辆转向架、基础制动装置、车钩缓冲装置等部位是否存在故障，确保列车运行安全。

尽管如今检车都用上了鼠标，但张宝国依然珍爱自己用过的那把检车锤，时不时地就会从衣箱里拿出来，擦一擦，看一看。他感慨地说：“过去检车用锤敲，现在检车点鼠标，工作环境越来越好，我打心眼儿里感到幸福！”

从此以后，小高尽量躲着班长。班长仿佛猜透了他的心思，一有活儿，都会叫上他。不但如此，班长总是当“背手先生”，如果遇到曾教过的操作，他更是连一句话不说，最让小高难以接受的是，收拾设备、打扫卫生，师傅也从不插手。小高心中充满了委屈与苦闷。

不久前，车间发出通知，要开展“好文共享”活动。小高灵机一动：何不在网上找一篇师傅懒惰、不负责任、欺负新员工的文章，“怼”师傅一下，倒倒苦水。

“好文共享”时间到了，小高登场。“师傅应该是什么样的？应该关心徒弟，凡事率先垂范。”小高振振有词。轮到杨国成上场了，他微笑着说：“我分享的故事是我的亲身经历。我的徒弟进步非常大，刚来两个月就能独立操作了。”

车间党支部书记老邱听完之后，先是眉头一皱，随后爽朗地笑了。“这师徒俩配合还真挺默契！”

小高恍然大悟：原来师傅不管不问插手，是在有意地锻炼自己，提高实际操作能力。

一个老检车员的幸福

姜士斌 孙红玉

11月30日清晨，一身蓝工服的张宝国同工友列队走进TFDS动态检测室，开始了新一天的工作。

“能在宽敞整洁明亮的动态检测室进行车辆检测作业，真是做梦都想不到的事儿。”55岁的张宝国是中国铁路沈阳局吉林车辆

段梅河口运用车间列检作业场四班动态检车员，今年4月终于如愿拿到了TFDS动态检车员合格证书。

要说车辆检测的活儿，张宝国干的年头可不短。1983年，他退伍被分配到梅河口列检所。从跟师傅当学徒到单独干检车员，再到后来担当始发把头，一把沉甸甸的检点锤拿在手上，每天上上下下钻跨台车，摸爬滚打过了整整35个春秋。

当年，列检所日检修列车60多列2000余辆，每趟到达检修作业需要35分钟，始发需要25分钟时间，遇到列车密到密发时，大伙儿在室外线路上东奔西跑，忙个不停。

每次作业时，都要重复弯腰、钻跨、探身、钩拉等同一套动作。到了夜晚，借助微弱的站场灯光和手电筒的光亮，对车辆走行部、制动部、钩缓部等重要部位用心检测，侧耳细听检点锤敲击车轮的声音，如有异音，必须检查确

抓好“日常”，带来“非常”执行力

CF 记者进班组 39

本报记者 李元浩

本报通讯员 吴海燕

立冬后的乌鲁木齐气温持续走低，在乌鲁木齐石化公司（以下简称乌石化）炼油厂芳烃车间里，各班组员工却是精神饱满，工作热情持续高涨。每天白班和夜班交接会上，各种口音的安全喊话在班组间响起，成为车间的一道独特风景……

除了安全喊话，主操岗位竞聘从门可罗雀到“人声鼎沸”，隐患排查从被动变为主动……这些转变，都是乌石化加强车间班组等基层站队标准化建设的初步成果。

乌石化炼油厂芳烃车间到底发生了怎样的改变？又是何种力量推动其改变？带着这些问题，《工人日报》记者近日走进了这个车间。

车间主任的记事本

497个无效报警被清除，自控率由以前的95%提高到97.4%；1024块盲板有了“身份

证”，实现了实时动态管理……这是芳烃车间开展基层站队标准化建设一年多来所发生的变化。

“这些变化只是一小部分，随着量化的班组建设思维逐渐深入人心，车间工作井然有序，管理水平节节上升。”芳烃车间主任张庶升表示。

随着张庶升走进车间，他手上一直拿着的记事本引起记者的注意。翻开记事本，上面详细记录着各种数据和工作安排。在张庶升看来，这个记事本更像是一幅“追溯图”，随着基层站队标准化建设的进行，我们车间的管理更加科学规范，工作安排、检查确认和责任追究都已实现定量化。

工作安排是“定量化”重要的源头。芳烃车间以问题为导向，结合基层站队15个工作模块对车间阶段性工作进行明确。检查确认定量化保证了执行力的落地，芳烃车间从交接班到现场操作都发生了极大变化。

责任追究是对定量化工作的检验，有利于某项操作的全流程追踪、评估。

“以前有些工作指标不具体，导致操作就像烤馕一样，温度太低会有些生，太高了可能有点儿焦。车间深入开展定量化工作以来，现场检查确认更加精准，主控室警报少了，装置波动也少了。”技术员阿巴斯江说。

操作工的学习笔记

席扬在芳烃车间一直担任外操工，本觉得不用太操心，按指令调整即可，但乌石化公司履职能力评价体系的推行让他动了小心思。

“现在奖金系数差别越拉越大，外操和主操的收入有时相差上千元，我也要当主操！”

今年2月份，席扬开始轮岗学习。3个月时间里，他整整记了两大本学习笔记。最终，他以优异成绩通过了主操考核，走上了新的工作岗位。“我其实是履职能力测评的直接受益者。”席扬告诉记者。

从去年7月开始的车间全员履职能力测评，让更多的“席扬”通过测评和学习提升了工作能力，也提高了待遇。

“对自己履职能力感到压力，会产生一种正向的、想学的氛围，这样从车间到班组到技术干部都拧成一股绳，形成了向上向好的氛围。”车间技术干部郭文超说。

技术员的约会

家在河北的芳烃车间技术员田晓京最近有了“烦心事”——装置不稳定，他周末几乎都

在车间。兄弟们也给他脸色——大家策划的“相亲”都被放鸽子，他一拖再拖的终身大事让兄弟们尤其操心。

“今年春节，一哥们约我去吃饭，没想到又是介绍对象。单位组织的相亲活动或同事间的介绍也一直没断过。”田晓京说话时略带羞涩，对大家的热情心存感激。车间对于田晓京来说，充满着家的感觉。

在芳烃车间流行“取长补短”，同事对田晓京的关心并非个例。

外操岗位的女员工不太会捆扫把，男同事总会悄悄帮她们捆；有时男同事穿塔爬管线，不是裤子被刮破，就是手被磨破，女同事第一次拿出创可贴，还会细心地帮着做好工作服。

这些不起眼的小事，都温暖着彼此的心。它们原本是员工工作生活中的“日常”，但正是这些“日常”带来了“非常”的执行力和凝聚力。

乌石化公司党委副书记、工会主席努尔曼·吾甫力哈斯木表示：“去年以来，公司系统化实施工作清单台历化、履职能力评分化、基层站队HSE建设标准化3项管理升级工程，为公司高质量发展筑牢内在动力根基。此外，让员工快乐工作、保持阳光心态，也成为企业文化建设工作中的一项重要内容。”



引航

近日，宁波舟山港引航员倪晓伟完成任务后，跨离外轮回到引航艇上。每一艘外轮都是一方“流动的国土”，当它们进出中国港口时，须有当地引航员登轮引领。因此，引航员被形象地称为“水上国门第一人”。

蒋晓东 杨光 摄



##