

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 茜

不遮不掩的员工评议会

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建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那儿玩。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。

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

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

可以帮忙想办法。

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。

郭锐在车间跟班组长聊天时会问他们: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?在一线了解到,原来是设备启停多,易耗件多。那能否在生产环节做些改善?下一步就可以自发班组开展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。在体量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。

小高刚下班组的第一天,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将管线,找出各个重点阀门与设备。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,心中顿时不爽。

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,他更是连一句话都不说。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。”

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:原来师傅不管不问不插手,是在有意地锻炼自己,提高实际操作能力。

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座变电站的检修、清扫和预试,消除隐患277项,夯实了供电电网安全过冬的基础。

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,时不时地就会从更衣箱里拿出来,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!”

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,开始了新一天的作业。

“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

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,摸爬滚打走过了整整35个春秋。

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



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

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