

在哈尔滨市南岗区的一个大院里,30名年龄各异的电报员对自己这个岗位有着复杂的情感

不会消逝的电波

刘翰霖

电报所里,“哒哒哒哒”敲打键盘声与“吱吱吱吱”打印机出纸声此起彼伏。“只要涉及保密的电文就必须通过电报专网收发。”2018年12月10日,在新招电报员转正会上,中国铁路哈尔滨局集团公司哈尔滨通信段电报所工长翟雪向3名新电报员强调这份工作的重要性。随着时代不断发展,很多人认为电报将被以互联网为代表的通信技术所取代,退出历史舞台。也有人认为,电报因其具有极高的保密性,至少在目前是无法取代的。而在位于哈尔滨市南岗区的这个大院里,30名年龄各异的电报员对自己这个岗位有着复杂的情感。

曾经梦寐以求

25年前,翟雪刚刚来到电报所时,心里有些许遗憾,因为她没有用上电影《永不消逝的电波》中的“滴滴答”电钮式发报机。

早在1982年,电报所就开始使用与电脑键盘相仿的“55型”电报机和中文译码机。虽然这两种机器同样是在纸条上打出长短不一的小孔表示数字,4个数字代表1个汉字,但是发报效率成倍提高。从此,2000组常用四码字符通过电报员操控数字键盘,将电波传递到远方。进入上个世纪90年代,“386型”电脑终端淘汰了“55型”电报机,逐渐成为工作的好帮手:电脑输入四码字符,发报可随时修改。同时,电报开设了专用线路,传输方式从无线变成有线。也是从那时起,电报员成为许多人梦寐以求的职业,而“衣着得体、举止优雅”甚至一度被纳入招聘条件。但如今,很少有年轻人愿意到这里工作。横在年轻职工面前的,是3年没有进行过职业技能鉴定考试这一现状,这意味着他们很难有发展空间。横在电报员们面前的,还有“多劳多得、少劳少得、不劳不得”和“向苦脏累险岗位倾斜”的薪资分配制度带来的低起点和低增长收入。这里宽敞明亮的办公环境与其它铁路一线岗位有着巨大的差别,也正因此,电报员岗位工资在整个铁路行业中列倒数第二。

只能死记硬背

翟雪刚走上电报员岗位的时候,电报四码是每名电报员必须熟练掌握的技能之一。例如,“一”的四码是“0001”,“二”是“0059”。没有规律就意味着,要想熟练应用2000组电报四码只能靠死记硬背。“所有文字在我们大脑里就是一组又一组四码。”翟雪说。工龄24年的齐丰智是这个大院用电报四码打字速度最快的人,曾创下5分钟零差错打出600个非词组汉字的纪录。当初,为了背熟电报四码,她在饭桌上画上键位,反复敲击练习,就连梦里都是那一串串数字。如今的电报所里,电脑右下角输入法选项中,电报四码输入法与智能拼音输入法并存。近年来,各种电报四码技术竞赛因为电报所的调整,电报员的减少而逐渐取消。缺乏激励机制,令年轻人对电报四码望而却步。工作刚满3年的宫宇婷是电报所中仅有的4名年轻人之一。用智能拼音输入法的她在拼写速度与上使用电报四码的前辈们不相上下,而她用电报四码却连自己的名字都打不出来。“等我们这批人退休了,电报四码可能

就真的成了铁路电报员的历史。”翟雪说。与宫宇婷一同参加工作的沙雨微对这个大院的工作效率感触颇深。与大多数年轻人一样,她也曾患有“拖延症”。3年来,流水线式的工作方式将她塑造成了一名雷厉风行的电报员,因为“加急电报不能有丝毫延误”。

“较真”留下烙印

对于一名电报员来说,没有错别字是入门的基础。文字校对是电报员工作中最重要的环节,无论多少字的电报,都需要逐字校对,逐句理顺。“咱们标错一个小数点,就会酿成无法挽回的损失。”翟雪严肃地对新来的电报员说。翟雪早已记不清楚,放大镜是从什么时候开始出现在自己办公桌上的。常年校对绿豆大小的字给眼睛带来巨大的负担。随着年龄的增长,现在不借助放大镜,有时她连“5”“6”“8”都很难分清。作为这个大院里30个人的“头”,即使稿件有总检、互检、自检三个环节保证无误,翟雪还是每天坚持将电报收发稿再核对一遍。翟雪明白电报员绝不能出现“揣摩”心态,哪怕这个字是众所周知的,也必须与发报人确定后再发送。

【班组现场】

评优

本报记者 彭 冰
本报通讯员 赵 月 侯 亮

2018年12月10日一大早,吉化化肥厂苯乙烯车间化工四组值班长刘振就将大家召集起来,传达本周调度会精神。谈完本周工作任务后,他补了一句:“年底了,评选先进工作又开始了,咱班有一个厂优秀员工的名额,大家看看谁合适,都表表态。”“我选刘姐,她可是咱组的隐患克星,一年发现了不少安全隐患呢!她技术过硬,今年还通过了工人技师的考试。”李晓峰头一个表态。“不行,不行,这些都是我应该做的。”刘靖霞紧接着说,“赵姐今年就要退休了,还和年轻人一样精心操作,在产品精馏这块控制得多好。咱组的产量多次在班组评比中取得第一,创效方面她贡献最大,这优秀员工就该赵姐当!”一旁的赵春英抢过话头,说:“咱组我岁数最大,还是要多鼓励年轻同志。小高是咱班学习的模范,在今年车间技能大赛上可是得了第一名,不仅给班组争得了荣誉,还带动了大家的学习热情,选他吧!”高山松赶忙说道:“咋能选我呢?我这点成绩微不足道。还是选赵哥吧,他遇到啥脏活累活都说自己是党员,冲在先、干在前。上次真空泵循环水管堵了,要不是赵哥及时发现,咱车间都得停车,损失可就大了。”“可别选我。”赵伟军说,“要说吃苦能干,还得说是大天。每天8个点的排水、测爆、切罐……定期还得装车,现在外面-20℃,他没有一句抱怨。就凭这,是不是该选他?”王兆天也发言了:“我离优秀员工的标准差远了,选晓峰吧!他不仅工作认真负责,平时为咱班组也默默做了不少工作。看咱这地面这么整洁,操作台这么干净,厕所和水房他每班都会擦上几遍。事不大,可是能看出他对车间的热爱,真把车间当家了。”“今天先到这儿吧,再这么选下去,到下班也选不出一个结果,大家先干活去。”刘振笑着摇摇头。

多年的朝夕相处,使得班组十名工友彼此间亲如手足,在工作中默契合作,在生活中互相关爱,在荣誉面前彼此谦让。虽然今天的优秀员工没有评选出来,但在刘振心里,班组的每一名员工都很优秀。正因为有他们,化工四组才能连续多年被评为优秀班组。正因为有他们,企业才能在提质增效的道路上不断前行。

张集矿:

鼓励员工提合理化建议

本报讯(记者丛民 通讯员杨振)“真没想到,我提出的这条建议竟然获得了二等奖,红头文件通报表扬不说,还有200元的奖金可拿!”2018年12月24日,山东丰源集团股份有限公司张集煤矿机电科职工王中浩看到该矿刚刚下发的文件特别高兴。

原来,为了降低矿井运营成本,提升管理水平,全面查找矿井转型发展中的问题及浪费现象,张集煤矿自2018年4月份起,在全矿范围内开展了查找“浪费点”及征集合理化建议活动。

这次活动要求各单位上报率不低于本单位人数的20%,班组长及以上管理人员每人至少查找一个“浪费点”或提出一条合理化建议。

王中浩发现换下来的油缸大多是由于缸体内密封圈损坏而导致漏油,他建议可以外修进行二次使用,不必再购买新的油缸。这条合理化建议获得二等奖。

这次活动共收到“浪费点”及合理化建议220个,经矿综合评定,其中60条被采纳落实,均取得了良好效果。该活动极大地调动了职工在各自工作岗位上发挥聪明才智的积极性,有利于推动矿井节能降耗、降本增效工作的深入开展。

巡检休息室 传来笑声

王明明

2018年12月22日23时10分,淮北矿业集团临涣焦化公司备煤车间工人谢金良结束了当晚第一次巡检,走进新建的休息室,暖流扑面。“巡检后总算有个暖和的地方休息了,再也不用贴暖宝宝御寒了!”谢金良的工作岗位是在有15层楼高的煤塔皮带通廊。每到冬天,通廊上刺骨的寒风让每个岗点的职工备受考验。为了防止发生皮带卷绞事故,岗位上禁止穿棉大衣,职工们只能多穿几件毛衣。巡检、清理掉落的浮煤等一套工序操作完,往往一身汗,再来一阵寒风,冻得人直打冷战。

想职工所想,解职工之苦。2018年第四季度,公司有关负责人实地了解情况后,选取安全位置,为职工建了巡检休息室,并根据每个岗点不同情况,分别安装暖气和空调,让工人们在辛苦工作后能够更好地休息。

“皮带通廊运行时声音较大,以前巡检结束后,都是到通廊平台上站着休息一会儿,感觉一个班的时间既寒冷又漫长,做梦都想有个休息室。”如今愿望实现了,中转站工人肖振男心里美滋滋的。

该公司通过领导接待日、职工座谈会等各种途径广泛听取基层职工心声,及时解决职工工作、生活中遇到的问题。去年10月初,职工反映宿舍棉被陈旧,不暖和。该公司立即安排人员研究解决方案。去年12月初,900床新棉被发放到职工手中。

据了解,该公司不断加强“两堂一舍”管理,改善职工生活条件。翻新宿舍、保障供暖、增加热水器、安装防寒门等一系列举措大大提升了职工的幸福指数,营造舒适、和谐、温馨的工作氛围。“职工的心,企业的根。一定要把职工的诉求放在心上,抓在手上。”该公司负责人说。



开启新征程

新年第一天,冀东油田南堡1号人工岛上格外忙碌。驻岛员工坚守岗位,在确保安全生产的同时,夺油上产的脚步没有停歇。节日期间,该岛共组织作业施工5井次,实施二氧化碳吞吐措施2井次,新井开井1井次,节日生产平稳有序运行。图为1月1日9时,在冀东油田南堡1号人工岛码头,驻岛员工离船登岛。杨军摄



争取开门红

新年伊始,中铁宝桥徽又分公司铸钢工部电炉组的工人们在确保安全生产的前提下,正全力以赴铸造高锰钢徽又,争取实现2019年首季开门红。徽又是让车轮由一股钢轨越过另一股钢轨的设备,用高锰钢浇铸的整体徽又具有较高的强度、良好的冲击韧性。图为工人正在铸造铁路专用高锰钢徽又。

李学利 摄

“要让员工把企业当家,首先要让他们感觉企业像家”

这个“家”处处见笑脸

……

为了让员工感受到信任、体会到尊严,新特能源公司每年的职工代表大会上都会征集员工各方面的意见和建议。“我们要切切实实地听到职工心声,真真切切地了解员工诉求,让这些‘好声音’变成好措施,做到想员工之所想,急员工之所急。”公司工会主席张悦强说。

为了助力员工岗位成才,该公司按照“内培为主,外培为辅”的政策,大力建设员工职业技能等级晋升通道,将员工绩效考评与调薪、创新、培训、晋升等有效结合起来,

并与多个高等院校开启产学研合作,为技术创新构建了坚实的人才基础。生产一线的科技创新小组如雨后春笋般出现。

不仅如此,他们还围绕“强管理、抓对标、提效率、重创新”的思路,征集合理化建议3803条,立下创新创业项目126项,为公司带来经济效益累计超亿元。

随着企业的发展壮大,新特能源公司的年轻员工越来越多,“住房难、买房更难”成了比较普遍的问题。

经过近4年的努力,公司建了福利性住

房。工作人员开会讨论百余次,走访基层员工,调研购房方案,还组织对拟购房员工评分。为了保证这项工作公平公开公正地进行,所有流程、进度、购房信息都进行了公示。

“公司给我们的房价比乌鲁木齐相同地段的便宜了近40%,我的好多同学都很羡慕,说我到了个好单位。”2011年大学毕业后进入公司的王雅静乐呵呵地说。

“要让员工把企业当家,首先要让他们感觉企业像家,对他们像对待家人一样!”该公司总经理银波感慨颇深。

对此前曝光的某些高档酒店卫生乱象,服务员冯开志说:“我绝对不会那样做。就算能省点事,良心上会过不去”

酒店服务是个良心活

本报记者 李 国

“我每天的工作就是打扫12个房间,每个房间打扫30到40分钟。”2018年12月28日,重庆圣荷酒店服务员冯开志一边铺床单一边对《工人日报》记者说。她告诉记者,清理客房的工序有个“十字诀”:一开,开门和窗;二撤,撤走客人用过的杯具、餐具、垃圾、床上用品和毛巾;三派,派进干净的床上用品;四铺,铺床;五洗,按面盆、浴缸、马桶的顺序喷洒清洁剂和消毒剂,然后分别用不同的刷子对三缸进行清洗;六抹,用各色专用抹布分别抹净面盆、淋浴房(浴缸)、马桶、地面,卧室要用一干一湿白色专用抹布按从上到下、从左到右、从里到外的环形路线抹一次;七补,按配备数量和摆放标准补充卫生间杯具、用品、棉品,补充卧室

杯具和用品;八吸,按从里到外的顺序吸尘;九检,环视自检,拾遗补漏;十关,关闭电源和门,做好记录。

“每天都是这样的流程,我们都烂熟于心了!”冯开志笑着说。

酒店客房部总监傅燕琳告诉记者,客房抹布分为五种颜色,面盆为绿色,浴缸为蓝色,马桶为红色,擦地的为咖啡色,卧室抹尘的是白色,抹布都由酒店洗衣房统一消毒清洗。“对于新员工,我们会进行系统性的操作培训,然后通过三级检查制度督导员工按照规定程序操作,确保服务质量。”

对于前一阵子曝光的某些高档酒店卫生乱象,冯开志也在网上看到了。“我不敢保证别人,至少自己绝对不会那样做。就算能省点事,良心上会过不去。”她说。

圣荷酒店今年通过了最高等级中国国家绿色饭店——五叶级认证。“这标志着我

们酒店在安全、节约、健康、环保方面做得比较出色。”酒店品管部经理李燕莉不无自豪地说。

据介绍,为了打造绿色饭店,该酒店实行班组负责人、部门负责人、品管部这三级检查,对违反规定的不论是管理层还是一般员工,都将严肃处理。

“那些被曝光的酒店不是没有规章制度,不是没有标准流程,他们的要求甚至可能比我们更严格,为什么还会出现问题?一是个别员工的职业道德存在问题,二是酒店在监管方面也存在问题。”圣荷酒店总经理冯昭一脸凝重地对记者说。

这位酒店老总坦言,作为管理者难以对服务员实行24小时监督,酒店服务其实是一个良心活。“个别酒店从垃圾桶回收一次性塑料杯盖重复使用,用同一块海绵清洗手盆、杯具、坐便器等卫生乱象过去也出现过,必须

持之以恒加强职业道德教育,必须细化规章制度并落到实处,才能杜绝此类现象。”

服务员蒋玲告诉记者,干这行劳动强度还是比较大的,每天工作8个多小时,中午都很少休息,遇上旺季最多一天要打扫16个房间。“有时自己忙不过来,其他姐妹也会过来帮忙。”

记者了解到,圣荷酒店严格对比职业健康和安全管理体系以及环境管理体系标准,每年梳理和完善内部操作流程,在注重员工身体健康的同时,也非常注重员工心理健康。

他们通过开展篮球友谊赛、趣味运动会以及员工感恩日、慰问敬老院、关爱特殊儿童等各类活动,让员工在忙碌的工作之余也能放松心情,愉悦身心。

企业善待员工,员工才能更加善待他们的服务对象。