

■追梦·一线职工风采录

倔强的总工



赵春青 绘图

本报记者 陈华

邱金龙一直在与时间赛跑。

去年春节前，在大家都赶回家团圆时，邱金龙却“逆行”来到阜阳，参加安徽省第二大高铁车站——阜阳西站的建设。按照工期，16个月内要完成18.76亿元标值。

邱金龙是中国中铁北京局在阜阳西站项目的总工。现场放线的地界找他要，场建施工规划等着他去做，业主催着抓紧启动开钻第一根桩……刚到阜阳，邱金龙就泡在工地上。没有办公场所，他就带着电脑在车上现场办公，吃饭就在工地上扒拉两口快餐盒饭，凌晨两三点睡觉都是“家常便饭”，常常熬得满眼红血丝。

但是，工友们都知道他有一股倔劲儿。

在2018年桩基施工大干期间，空灌的25米排桩一直困扰着邱金龙，连续尝试制定的3种方案都无疾而终。如何攻克间距狭小排桩的塌孔，不易成孔的技术难题让他愁眉不展。

翻阅图纸规范，查找相关资料，都没有找到有效的方法。好多次技术员开玩笑地和他说，“算了吧。”他都坚定地摇摇头说：“干我们这一行，遇到技术难题就必须解决，决不能放弃。”

那段时间，邱金龙像着了魔一样，除了吃饭睡觉，都带着技术员蹲在现场，与工人商谈交流，测距画图，梳理作业流程，分析施工工艺，深更半夜拽着副经理和技术员“侃侃而谈”自己的设想方案。

经过近1个月共计18次专题会议的反复论证和实地操作，团队决定对无法采用间隔施工的桩基空位前后已施工钻孔桩空位置泥浆采取固化处理，首创超长空钻支护桩施工工艺，终于攻克了技术难题。

2018年5月，合建段基坑最深处需开挖25米，原设计方案将基坑设置两道混凝土支撑及一道钢支撑，工序复杂，施工困难。邱金龙凭借敏捷的思维，以及多年丰富的现场施工经验，察觉到其中蕴含技术创新的“机遇”。

如果把方案修改为放坡开挖加垂直开挖支护形式会怎样？施工工期会不会缩短？施工成本会不会大幅度降低？一连串的问号在他脑海中不停地思考着。

该如何让业主方和设计方认同呢？他首先找到设计院大谈自己的施工方案，设计人员并不想改变设计方案。接着，他又找到业主“畅谈”自己的思路，业主以没有时间变更设计为由婉拒。而后，他又寄希望于施工监理帮忙做工作，结果都以失败告终。

第一次论证会设计院中途退场，第二次论证会设计院以变更方案意义不大给予否定，第三次论证会业主很恼火，要求项目部把主要精力放在施工组织上来。

直到第八次论证会，邱金龙依然没有放弃，他找到了业主、设计、项目部对变更方案的认同点，抓住了各方的诉求和意愿，为各方有效规避了不必要的责任和风险。

形势得到反转，专家帮忙讲解，监理主动伸双手赞同，设计人员被他这种执着的精神深深打动，业主最终决定通过设计变更。

项目部通过变更设计方案后，取消一道混凝土支撑，减少了混凝土支撑安装及拆除的时间，加快了合建段土方出土的效率，并减少了换撑时间，大大缩短了工期，并为企业创造经济效益800余万元。

“成长的秘诀就是多努力”

本报记者 彭冰

本报通讯员 赵极 王婕妤

“作为一名分析工，我们得出的每一个数据，都得对松花江的水质负责。”日前，记者探访吉林石化污水处理厂分析车间时，新晋“榜眼”姜珊，正在化验室一丝不苟地标定污水样品PH值，记录分析监测数据。

个子高挑、扎着马尾，今年9月，在中国石油环境监测分析技能比武大赛中，这个干净利落的女子，一举捧回两块银牌。

其实，对于水质分析专业，姜珊是“半路出家”。10年前，她从农药厂分流到这个岗位，既非科班出身，亦无专业积累，有的只是成千上万次的刻苦练习和用心琢磨。

“每天分析项目160个左右，遇到生产调整需要添加分析水样，有时一天要分析260个，算下来至少要在分析台前站7个小时。”姜珊赫然一笑，“成长的背后，没有什么秘诀，就是比别人多一些努力。”

依靠勤奋好学的钻劲、踏实严谨的韧劲，在日复一日的不懈努力中，姜珊练就了一身过硬功夫，仅凭观察水样颜色、闻水样气味、目视水样浊度，就能判断出水样COD值范围。

“一般来讲，分析COD值偏高水样时，要将其逐步稀释10倍、20倍、50倍等，直至达到最佳稀释倍数以保证准确度，如果可以提前判断COD范围，就可以直接稀释到合适的倍数，大大提高分析测定效率……”说起姜珊这项绝活，工友们个个称赞。

是金子，总会发光。2017年，吉林石化环保部门同时给3个单位送去1个水样，要求尽快出分析结果。污水处理厂经过慎重考虑，将这项带有考验性的任务交给了姜珊。为减小数据误差，姜珊立即决定分别同步做空白，样品3组平行样，最终不仅分析用时最短，而且测得数据的准确度最高。

既快又准。此后，凡有异常样品或异议数据，公司都会第一时间找到姜珊协助分析和复核，而她敬业的态度、精湛的技术，也在全公司分析专业中越来越有名气。

今年9月，经过公司层层选拔淘汰和3个月的封闭集训，姜珊和另一同事代表吉林石化出征中国石油环境监测分析技能大赛。面对众多学历高、大赛经验丰富的对手，姜珊一路稳扎稳打，在决赛第一项高锰酸钾指数测定中，她提前50分钟完成任务，不仅摘得个人银牌，还和同事一起为吉林石化捧回了集体银牌。

劳模·人物

劳动光荣·劳动圆梦
讲述劳模故事

每天往返多次的公交线，在谷祥峰眼里就是心心相连的亲情线，紧紧连着从陌生到熟悉的兄弟姐妹——

“跟他们在一起很幸福”

本报记者 吴锋思
本报通讯员 景双善

族，社区距离市区有3.6公里路程。为方便当地居民出行，2007年初，珍宝巴士公司开通了70路公交车副线，谷祥峰是这趟公交车唯一的驾驶员。

从2007年3月来到车队后的8年间，谷祥峰每天都要驾驶70路副线跑30个往返。直到2015年，新开通的2005路替代了原来的70路副线，线路距离也从原来的3.6公里延长至6.7公里，配车数增加到3辆。谷祥峰依然行驶在一号线。

2010年10月，谷祥峰在行车途中遭遇车祸，肋骨并腰椎骨折，轻伤不下火线的他不得不乖乖地住院休养，营运工作暂由同事接手。医院的假条开到了次年的2月4日，可谷祥峰只住了20多天医院，在签下“本人要求出院，一切后果自负”的承诺书后，便回到了岗位。

一个人、一辆车，帮助缺水停水辖区居民提水送水多年，组建爱心团队，为特困户、孤寡老人、孤儿等捐款达10万余元……这是乌鲁木齐市公交珍宝巴士公司十一车队驾驶员谷祥峰多年来的真作为。

2010年10月，谷祥峰每天营运216公里，1个月多达6400多公里，1年下来就是7万多公里。”公司工会主席蒋汉新感慨地说。

公交线搭起亲情线

初见谷祥峰，这位皮肤黝黑的公交车司机正坐在车上，性格看起来十分爽朗。

“老公，还有几分钟发车？”

“两分钟，等个人马上就走。”谷祥峰一边回答着，一边和过往居民打招呼。

正在公交车站执勤的米黑古丽说：“我在大浦沟社区住了14年，天天坐老公的车上下班，他是个热心人，没少给我们帮忙。那几年社区没水，都是老公给我们拉水吃。”

提到公交车送水，大家的话匣子也打开了。“大浦沟社区在西山，当时山上设施不全，用水比较困难，每天都盼着老公的公交车给我们送来水，他一送就是5年。”

12年前，大浦沟社区的居民每天都要到3公里以外的地方打水。当时，刚跑这条公交线1个

礼拜，谷祥峰就发现居民用水困难，最初只是顺路带水，到后来，每天帮助居民送水上山，就成了他的一项额外工作。每天七八十桶水，他一拉就是5年。直到社区通了自来水，老公的这项任务才结束。

大浦沟社区是2005路公交车的终点站，每天往返多次的这条公交线，在谷祥峰眼里就是心心相连的亲情线，紧紧连着从陌生到熟悉的兄弟姐妹、孩子和老人。

这些年里，谷祥峰总是能记住每天赶早班车上班的人有几个，去上学的孩子有几个。谷祥峰说：“现在在大浦沟社区每天有20多个孩子去上学，哪几个起得晚，第一趟坐不上要坐第二趟，我心里都一清二楚。”

“孩子交给谷师傅，我们放心。每天哪个孩子走晚了、迟到了，他比我们盯得紧，孩子们也都听他的话。”居民艾米都拉·牙生连连称赞。

谷祥峰还经常帮社区一些腿脚不便的居民买菜买药。时间长了，他就成了社区居民非常信任的人，有困难也喜欢找他出主意帮忙。

社区居民巴哈尔古丽·肉素力就是经过和谷祥峰的长期交往后，成了非常好的朋友。“不管什么事情，他能帮就帮，这个热心肠的人，亚克西（维吾尔语，意为‘好’）！”说起谷祥峰对社区居民的帮助，巴哈尔古丽由衷地说。

“跟他们在一起很幸福。工作中的点点滴滴都跟大浦沟居民相联系，心里的幸福感是很难用语言表达的，今后我也不再停下脚步，会更用心地去帮助他们。”已经52岁的谷祥峰坚定地说。

车里车外师徒情

说起2005路公交车的谷祥峰和亚生江·依明尔这对师徒，公交司机们几乎无人不知，“老公收了个好徒弟，小亚找了个好师傅”“他们俩是我们身边的身边人。

(制图：张菁)

本报记者 钱培坚

今年初，上海杨浦区定海街道总工会举行了一场特殊的仪式，6位专职工会工作者在领誓人、街道总工会专职副主席肖敏的带领下宣誓：“我们要积极作为，主动作为，勇于敢为……”

他们的面前，是工会会徽和一条时间轴。这条时间轴，源起2004年，截至2018年，记载着定海工会的荣誉和汗水，也记载着定海工会探索和创新的追梦历程。

时光回溯，2017年9月，定海街道党工委把优秀科级干部肖敏遴选到工会岗位上，她面对组织重托和定海工会荣获全国总工会先进集体等多项荣誉，感到前所未有的压力；无论是上海力推的“工会会员服务卡”，还是延时、延伸的“双延服务”，职工夜校，都是定海工会首创，自己接过接力棒，应该怎样奋力奔跑？

带着责任与挑战，她走访企业、走访基层工会主席。走访过程中，她发现，非公企业占街道经济主导地位，但绝大多数企业工会主席是兼职。这些工会主席布置任务多，主动服务少；平时忙于事务，工作能力待提高；企业出现侵权现象，维护职工利益能力弱。对于街道总工会来说，行业工会、基层工会等“小三级”工会，就是其开展工作的“四梁八柱”，基础不牢，如何拓展工作？

肖敏针对“小三级”工会存在的“三大通病”，开出3剂“良药”，就此拉开了定海工会深化改革的大幕。

第1剂：创建基层工会主席指导站

以培养一支精通业务的基层工会主席队伍、创建一批示范引领的基层站点，形成一套可操作的指导手册、设立一个激励向上的考评机制为内容的基层工会主席指导站应运而生。

在设计过程中，肖敏以问题为导向，既重视原来工作方法的传承，更针对现状和矛盾，设立了组织培训、传授指导、编制手册等8个环节。采取“内力”与“外力”结合的合作型运作模式，在街道党政的支持下，她引入“方玉平工会工作创新工作室”作为“外力”服务团队，由原街道总工会专职副主席方玉平担任第二站长，协助其开展指导站的日常工作。

至今，定海街道基层工会主席还清晰地记得指导站的首次开课，方玉平用亲身经历，讲述了街道总工会一路走来的艰辛。课后，一位民营企业工会主席留下来开“小灶”，他倾吐了工作中的烦恼；企业正在搬迁，一些员工不愿随迁，老板就准备将这些员工辞退。肖敏与方玉平细心地了解事情缘由。翌日一早，肖敏和老方就赶到该企业，既与老板谈政策，又和员工做解释，最终，两边的思想疙瘩

都解开了。

如今，这种“大锅小灶”式的培训，已成为指导站的品牌，基层工会主席工作中碰到难题，都爱跑指导站，而在指导站，他们也总能找到自己所需要的答案。

第2剂：推出“双向挂职制”

为提升街道专职工会干部和基层工会主席的履职能力，肖敏再出招，就是“双向挂职制”，积极推行街道工会干部、行业工会主席到基层工会挂职，而基层工会主席则到街道、行业工会挂职，“上挂下”“下挂”。

去年夏天，她率先下基层挂职锻炼，走进一家汽

车修理公司。脱掉西装换上工装的她，一边在车间里给职工递扳手、做帮手，一边问职工的需求。起初，职工不愿说；时间一长，职工与她熟悉了，渐渐打开话匣子。有的告诉她，外来务工者小孩入托难；有的说，上个月加班，企业少算了一天加班费……

“单”，带着责任沉下去，取回真经走上来。“下挂”人员除了了解街道总工会目标、思路、工作方法以外，不仅把职工的需求带上来，而且要把基层工会主席心里话掏出来，这样的挂职锻炼，确实打通了工会干部的“任督”两脉。

第3剂：“特派员”驻企业

历史上以“穷街”著称的定海街道，随着产业升级，如今迎来了一批又一批新业态、新企业，街道经济向好的同时，也带来了新烦恼：这些新入驻企业不少都是创业型的，忙于经营，对工会组建工作能施则施，能推则推。

肖敏决定自己啃“硬骨头”。她带领专职工会工作者走进一家大型园区。第一次，保安说老板外出；第二次，办公室说老板正接待客户……10多次后，总算与老板见上面。老板一听是组建工会的事，就推说这是职工的事，只要职工同意，他没意见。

为了让老板口服心服，肖敏不再软拖硬磨。财审科长出身的肖敏心想：既然企业经营者要“硬数据”，我就给你职工的赞成率。于是，她推出专职工会工作者“特派员”制度，以通知的方式告知企业，并要求“特派员”肩负“倾听经营者和职工对工会工作意见和建议、与职工打成一片，了解职工思想动态和职工需求”等6项任务进驻企业开展建会。

企业老板一见街道总工会动了真格，赶紧要求暂缓“特派员”上门，并威胁说，如果街道总工会硬要组建工会，他们就搬迁。

肖敏再次找到老板，她根据掌握的信息，开门见山地说，建会是为更好地服务企业、服务职工，企业最担心的，就是人才流动，而工会组织本身就有凝聚职工、团结职工的职责，企业有了工会组织，完全可以通过爱岗敬业宣传，通过职工之家建设凝聚人心，使人才“安居乐业”。

一番话，打消了老板的顾虑。

仅今年上半年，定海街道新建工会21家，新增会员2100名。



图为肖敏(左)正带领6位专职工会工作者宣誓。

通过“双向挂职”，共解决问题30个，梳理企业及职工需求43个，形成措施清单9条。曾经在街道总工会挂职的基层工会主席马雪纯感叹，“上挂下”人员必须带着“服务清单”“问题清单”和“措施清单”。