

## G 聚焦·班组缺人怎么办

由于退休人员连年增多,一线工人紧缺,原本11人的班组配置,现在仅有7人

# 人少活多,更要拧成一股绳

李文静

“如果说每个班组都有自己的性格,那么我们班的性格是阳光外向型。”抚顺石化热电厂汽机车间新厂运行一班班长顾兴盛说。

“专治各种冷场尴尬!”旁边看3号机的李明远补充道,“原本顾兴盛性格内向,不爱说话,自从去年转来一班后,经常和大家聊得热火朝天。”

汽机车间堪称抚顺石化热电厂的“动力老大”,有3台大型汽轮机组和百余台大小设备。而该车间新厂运行一班仅有7名员工,平均年龄35岁。

由于退休人员连年增多,公司一线人员紧缺。原本11人的班组配置,现在仅有7人。“别看人少,各项工作可不能差!”80后班

长于金亮说。

班组年轻人多,于金亮在营造班组和谐氛围方面下了不少功夫。他认为,人是有思想、有感情的个体,班组要想发挥出最大向心力,各项工作都需要建立在相互理解、互相信任的基础上。班组最忌讳“内斗”,只有大家心里没有隔阂,工作才会愉悦,执行力才会不打折扣。

在一碗水端平、严格执行班组管理办法的基础上,于金亮每班都会给大家抛个“议题”,有时是一个操作难点,有时是安全事故分析,有时也会引个话头,让大家一起聊聊企业文化、公司制度和时政要闻,目的是增进交流、活跃气氛。大家不但在讨论中提升技术,更解决了夜班容易打瞌睡的问题。

班里还成立了篮球队,休息时大家一起相约打篮球,不但增强体质,更强化了互相配合、争先创优的团队精神。

面对人少活多的现状,集中力量把大家扭成一股绳的重要性更加凸显。在各单位都搞“责任划分”“包机到人”时,于金亮却独树一帜,结合班里年轻人多、干劲足的优势,打破“属地”藩篱,营造“班组是整体,有活大家干”的浓厚氛围,让班组核心竞争力得到

测风测尘班12人中,3个是新人,5个将退休,仅有2名技术过硬人员

# 人才断档,交互培训解难题

王建 李欣

“今天,我从下井口坐人行车到45运北车场下车,从45运北车场上去,沿途一共有14个密闭和3个设点巡查……”在兖矿集团东滩矿通防工区测风测尘班每周召开的例会上,职工都会对当天下井巡查情况进行汇报。

“你巡查这一条线的密闭墙有多少密闭是出气的,出气大约是多少,你一定要做到心中有数。”听完汇报后,通防工区技术主管宋海洲进行点评。

据了解,这样的分析汇报会,在通防工区测风测尘班已成为常态。

他们通过这种面对面交流、针对性点评的方式,快速分析问题,找出不足,明确下一步重点,这也是该工区针对测风人员青黄不接,让后备力量快速成长的培训方式。

通防工区测风测尘班承担着井下200多个密闭墙、400多个瓦斯监测点和井下所有通风系统的巡查任务,需要责任心强、业务水平高、技术过硬的人员负责。

班组现有职工12人,其中3名职工为今年3月份新调入的,有5名老人即将退休,仅有2名技术过硬人员,工作开展十分被动。

针对这一问题,通防工区打破传统的师傅教一点、自己学一点、慢慢会一点的培训模式,结合实际制定精细化培训方案,让职工迅

速成长为骨干,化解人才断档难题。

作为主抓培训工作的技术主管,宋海洲没少花心思。“按照以前的培训方式,培养一名合格的测风工至少得一年,为此,我们确定了新思路。在技术上由技术员逐一指导,在日常工作上由老测风员带领,理论结合实际,3名新测风工成长得很快,目前已经具备独立工作的能力。”

绘制通风系统图是测风工的必修课,也是培训的重点和难点,需要有大系统概念和全局性思维。他们摒弃以往电脑复制粘贴画图的老方法,要求新测风工每天下井跑现场,上井后手绘通风系统图,再由老工人和技术人员现场指导、逐一点评。看似简单的几条线,考验的是职工对每个点、每道风门和整个

充分发挥,保证各项工作高效优质完成。班里没有固定岗位人员,3台机组加外操每月轮岗一次,人人必须“全能”。

眼下,为了化解新冠肺炎疫情给企业带来的冲击,班组每个人都树立起“过紧日子”的思想,为企业提质增效贡献力量。

汽机车间现场照明上百个,于金亮带大家每班根据光照情况调整开关,晚上晚开半小时,早上早关半小时,平均下来一年可以节约电费1000余元。

人人注意挖潜,时时行动增效。5月份,在汽机车间班组“日核算”评比中,新厂运行一班获得第一名。

别看这个班组不大,成绩却不凡,成立8年来,及时避免多起非计划停机,从未发生任何操作失误,多次出色完成大型系统启停操作,曾被授予“抚顺工人先锋号”荣誉。

本报记者 彭冰 本报通讯员 杨志达

“不算不知道,一算还真见效,执行A方案,当月就实现创效250万元!”捧着这两天刚出炉的5月份效益数据,吉林石化公司炼油厂动力车间主任回经伟喜上眉梢。

事情要从5月中旬车间里的一场提质增效会说起。

“选择B方案,我们每年都这样干,比较稳妥。”

“今年疫情和低油价对企业影响不小,我建议选择A方案,或许能节约创效……”

当天的会议开了近两个小时,锅炉运行方案却很难敲定,大家各持己见,争论激烈。

原来,每年5月中旬,吉林石化炼油厂锅炉总负荷每小时平均在80吨左右。按照惯例,既可以选2台小锅炉运行的A方案,也可以选择1台大锅炉运行的B方案。

“无论实施哪套方案,都能保证锅炉运行的总要求。可现在,我们得认真算一算效益账。”会后,车间立即成立以生产主任路文为组长,工艺工程师袁铁军、吴学佳为组员的锅炉运行及燃料优化攻关小组,对A、B两套方案展开深入研判。

经过反复测算和比较,攻关小组得出结论:运行2台小锅炉比运行1台大锅炉多投用4支油枪,可以多烧乙烯焦油3.2吨/小时,替代出高成本的天然气3.0吨/小时。

“以前,习惯于干了再算,现在算完再干,果然不一样啊!”路文兴奋地找到车间主任回经伟说,“今年就用A方案!”

# 温暖旅客的五朵“金花”

本报记者 李国  
本报通讯员 刘真珍 魏伟

“您好,这里是重庆西站红岩服务站,有什么可以帮您的吗?”5月30日,值班员曾念红在接听旅客来电时得知有一名行动不便的旅客即将进站,她推出轮椅,快步前往进站口等候这位旅客。

作为重庆火车站党委重点推出的服务品牌,重庆西站择优选取了形象气质俱佳、业务本领过硬、服务热情周到、性格品质优良的5名年轻女职工,组建了“红岩服务站”五朵“金花”小组。她们经过从业务技能到礼仪礼节的各项培训,力求给南来北往的旅客送去更多温暖。

每天接班前30分钟的礼仪培训是必修课。“曲臂、直臂,高低蹲、交叉蹲……”在负责人唐铮铮的口令下,排列整齐的“金花”们整齐划一地蹲下、起立,一丝不苟地苦练基本功。

“作为与服务对象近距离接触的铁路人,把服务的每一个环节分解到最小单位,落实到每一个细节,这是我们工作最基本的要求。”唐铮铮对记者说,接班之前进行的礼仪“热身运动”,能让她们打起百分之百的精神投入服务工作。

定时进行候车室巡视,查看是否有旅客遇到困难、母婴室内的基础设施是否齐全、紧急呼叫器的装置有无故障。在模型展示区遇到观赏火车模型的旅客,她们还会上前讲解火车的发展历程……重庆火车站党委副书记黄涛感叹,她们用自己的一言一行展现着全心全意为旅客服务的初心。

# G 班组之星

# 守护道口

孟庆庆

6月4日10时20分,哈尔滨工务段江北联络线1.5公里道口车来车往,道口员赵海涛刚刚关好道口护栏,站立在规定位置接车,一场瓢泼大雨从天而降。赵海涛依然严格按照标准完成对讲联络、号旗指示等作业程序,衣服很快湿透了。

列车驶离后,道口移动护栏重新开放,挡在两侧的汽车很快启动,这处公路和铁路平交的道口又是一派车来车往的繁忙景象。此时的赵海涛还没有到岗亭里避雨,而是仔细检查护栏有没有到位,汽车有没有出现拥堵。按说,公路上汽车行驶情况不用他操心,可经验告诉他,关闭和开启护栏的第一时间正是容易出问题的时段,无论是道口设备还是过往汽车,哪个环节出了问题,都会影响到道口安全和道路畅通。

几分钟后,通过道口的汽车恢复了正常秩序,赵海涛这才走进道口旁的岗亭,休息片刻。

这处道口每天车流密度非常大,而与之相交的公路是一条省道,大货车、水泥罐车、农用三轮车在这条公路上熙来攘往。44岁的赵海涛2009年开始在这里当道口员。曾受过部队锤炼的他把军人作风带到岗位上,工作起来认真负责,一丝不苟。

站在接车位置上的赵海涛,身板笔直,可当他走动的时候,却步履蹒跚。这是因为3年前的一场病。

2016年12月,他的右腿不幸患上闭塞性脉管炎导致小腿截肢,花了近7万元钱。没多久,他爱人因病住院手术,又花了2万余元。突如其来的生活变故让赵海涛本不富裕的家庭雪上加霜。得知他的困境,单位及时伸出援手大力帮扶。

2018年12月,经过近两年的康复治疗,装上义肢的赵海涛重新站了起来,他又回到了道口。同事知道他大病初愈,除了接车作业,其他的脏活累活都不让他上手。

面对单位和同事的关心关爱,本就是业务骨干的赵海涛更加努力地工作。他常说,单位这么照顾咱,咱干活绝对不能含糊。

在哈尔滨工务段,这样的道口还有43处,道口员还有302人。他们也像赵海涛一样,有着自己或悲或喜的人生故事,但只要来到岗位上,他们就精神抖擞、心无旁骛,成了保障道路交通安全的卫士。

# 班组小药箱 应急大保障

本报讯(记者毛浓曦 通讯员冯鸿志 李学利)“又给我们更换补充药箱里的药品了,有个感冒发烧的,可以及时向小药箱求助啦!”中铁宝桥集团公司机械车间职工王景刚高兴地说。

6月10日,该公司工会为一线车间班组小药箱添置了新的防暑降温及常用外伤药品。这是该公司“送清凉”活动的一项特色小服务——班组小药箱。

别看这小小药箱,今年已经满14岁了。

2006年,为完善班组“建家升级”,确保一线职工全身心投入安全生产,在突发情况下能够第一时间得到应急药物,中铁宝桥集团公司出资4万多元,为110个一线生产班组配置了有20多种外伤急救药品、器械和夏季防暑药品的“班组药箱”。

“我们始终坚持把关注一线职工身心健康,构建和谐劳动关系作为服务职工群众、服务企业发展的初心和使命。”该集团公司工会主席姚伟国说。

罗喜林

石壕煤矿掘进二队生产五班共12名班员,除了一人35岁,其余全是40岁以上,班长姚连彬已经50岁了。

按照煤矿规定,井下工龄达到要求的,55岁就可以退休。再不补充新鲜血液,未来谁来挖煤?笔者了解到,该矿近几年加大了机械化、自动化设备的投入,保证了产量的稳步提升,但员工“老龄化”现象严重,劳动力缺乏的状况越来越突出。

重庆能源集团旗下的石壕煤矿是重庆市重要的动力煤生产矿井之一,原煤产量从2014年的145万吨增长到2019年的170万吨。但是,由于退休、调动、流失等原因,全矿员工从2012年的2600多人减少到目前的1800多人,采掘一线员工紧缺。

今年石壕煤矿招工指标30人,前5月仅招来10人

# 平均年龄40+,矿工班组急需新鲜血液

该矿人力资源科科长陈江洋介绍,由于一线采掘工人缺乏,各队人员经常相互借调,有时采煤工作面任务紧张,就只好从掘进队抽调人员,而遇到安装撤除设备等艰巨任务时,又可能从采煤队抽调到负责安装撤除的准备队。

虽然矿井每年都在招工,但招工难、留人难的情形一直存在。负责招工的工作人员莫艳林介绍,他们2013年就到周边村镇招工,但是效果并不理想,曾经遭遇300个岗位只招到5名矿工的尴尬。

今年,该矿从年初就启动了招工计划,招工岗位都在采掘一线,比如采煤工、掘进工等,而报名情况并不理想,1到5月仅有10名员工达到要求参加了岗前培训。“矿上下达了招工30人的指标,完不成要被考核。”陈江洋说。

为了进一步改善招工效果,该矿专门组织招工小组前往多地招工。“初中及以上文

化,18岁到40岁的男性都可以报名。出勤好、工作任务完成,月工资收入及福利待遇能拿到7000元以上……”6月的一天,招工小组来到20多公里外的东溪镇,工作人员叶雌雄向村民介绍招工情况。

村民李尚明听后介绍并未报名。他说:“煤矿工作始终感觉很危险,我宁愿去当个保安或者打点零工,钱少点,但是安全点。”

“现在外面不好找工作,我想去煤矿试试,至少不用东奔西跑,工作稳定点,也能缓解一下家里的经济困难。”村民张洪发报名后说,准备先到煤矿工作一段时间,如果不适应再另做打算。

当天,现场有2人报名,随后通过电话咨询报名的有8人。

据悉,该矿制定了一系列举措加强新员工培训,并尽可能地做到农民工和普通员工一视同仁,希望能招到人,更能留住人。



## 自动洗车

蒋晓东 摄

本报记者 彭冰 本报通讯员 杨志达