

一线,不只有传说中的苦,这里还给他们的成长提供了肥沃的土壤,让他们找到施展拳脚的舞台。

# 他们,为何重返一线?

## 阅读提示

离开熟悉的环境对王刚和牟海平来说,改变的不只是从“白领”到“蓝领”的身份,还有每天“朝九晚五”“两点一线”的习惯。从机关到一线,这背后释放出一个信号:员工正在向价值创造最多的岗位流动。

种准备和搬迁,经常一站就是一天,有时脚上会磨掉好几层皮。

来到这里不到一年,牟海平脚上已经磨出四个肉刺,每当久站或走路时间一长,脚就会感到生疼。但是想想每月高出过去好几倍的收入,他觉得再累也值。

离开熟悉的环境对王刚和牟海平来说,改变的不只是从“白领”到“蓝领”的身份,还有每天“朝九晚五”“两点一线”的习惯。

## 失衡的用工比例

一成不变的生活曾让王刚厌倦过机关工作,也产生过去一线的想法,只是没想到,这一天真的来了。

两年前,他所在的渤海钻井总公司动员机关后勤人员去一线。那段时间,无论是开会还是唠家常,这个话题都弥漫了整个空间。

一场关于员工转岗一线事迹报告会也来到牟海平当时所在的队上。在这场报告会上,他认识了80后先进典型胡尊敬,被他从机关到一线转岗事迹深深打动。

随着油价逐渐回升,胜利石油工程公司主营业务开始复苏。可随之而来的工作量带来一个问题,活来了,没人干。以渤海钻井总公司为例,一线人员最高峰曾达到600余人,最少的时候只剩140人。

胜利石油工程公司人力资源部副总经济师、组织编制科科长侯哲介绍,这个现象一方面与劳动力自然减退有关,更主要的是此前的低油价导致很多队伍和人员离开一线岗位。

一时间,一线人员短缺给工程公司下属的16家单位带来不同程度的用工缺口。

而与此形成鲜明对比的,却是另一边庞大臃肿的机关后勤。据了解,工程公司现有人员总数2万余人,机关后勤加上辅助业务人数,在最高峰时曾占到用工总量的五成以上。

面对两边人员比例的严重失衡,更让侯哲感到头疼的,是公司每年还要支付大量的外雇成本。在他看来,一线是公司发展的效益之源,队伍人数应该保持在一定规模才行。而当前出现的“一线车头轻,机关后勤重”的现象不利于公司发展,必须盘活内部资源、发挥人的潜力才行。

胜利石油工程公司在内部面向机关后勤、辅助业务以及在外劳务输出的队伍招募一线人员。和很多不认识的人一起,王刚和牟海平离开熟悉的岗位,报名去了一线。

## 从“没人去”到“香饽饽”

“体力上能适应吗?”“会不会很危险?”“去一线会不会低人一等?”……即使在心里设想无数遍,真正要选择的时候,王刚还是纠结了很久。

特别是刚到重庆的头一两个月,他觉得自己与队上的氛围格格不入。看着这个从机关来的“另类”,队上的同事也曾疑惑地说,估计是来体验生活的,过几天就回去了。

牟海平的情绪则表现得更为明显。陌生的环境、繁重的工作量加上对妻子的思念,让他变得暴躁。起初的一个月,他还与人发生过争吵。

不过,这些焦虑与不安在第一个月工资发下来之后就消失了,因为他们发现,自己的收入比过去高出两到四倍。更让王刚没想到的是,不到一年时间,他就聘上队里的电器工程师。他这才意识到,一线不是只有传说中的苦,这里还给他的成长提供了肥沃的土壤,让他在一找到施展拳脚的舞台。

胜利石油工程公司还从员工需求出发,帮助员工在一找到与个人能力相匹配的岗位,帮助大家更好地融入一线。

在黄河南岸工作的黄河钻井总公司员工边立鹏,就在离开机关后又一次找到价值,他利用自身所学帮助队上把党建、宣传以及形势任务教育等方面工作开展得井井有条。

在侯哲看来,一线和机关后勤人数之所以相差悬殊,关键在于没有人愿意走出舒适区。“只有让员工充分感受到一线工作的价值以及个人成长,才能真正把人吸引过来并且留住。”他说。

侯哲说,鼓励员工去一线,并不是说机关后勤不重要,而是任何岗位都需要科学优化达到均衡,人数过多或过少都不利于企业发展。

随着人员逐渐向一线流动,机关后勤也悄然发生着变化。虽然人少了活多了,但是工作效率提高了。

正是人力资源优化,让越来越多像王刚和牟海平一样的员工在一找到价值。2018年至今,胜利石油工程公司累计优化盘活用工2830人,减少劳务型外委费用1.07亿元。

侯哲说,相比工程公司用工总量来说,这个数字并不算多,但是这背后却释放出一个信号:员工正在向价值创造最多的岗位流动。

## 走出舒适区,远离职场“隐形杀手”

尹晓燕

离开熟悉的环境,从机关到生产一线,改变的不只是从“白领”到“蓝领”的身份,对王刚和牟海平来说,走出舒适区,并不容易。

许多人害怕步入未知的领域,因为他们们的能力会遭到质疑,他们害怕失败、反对和不适感。想到前路可能有数不清的障碍,便止步不前。然而一旦你决定踏出舒适区,全身心投入地应对挑战,从未体验过的美妙事情就会发生。

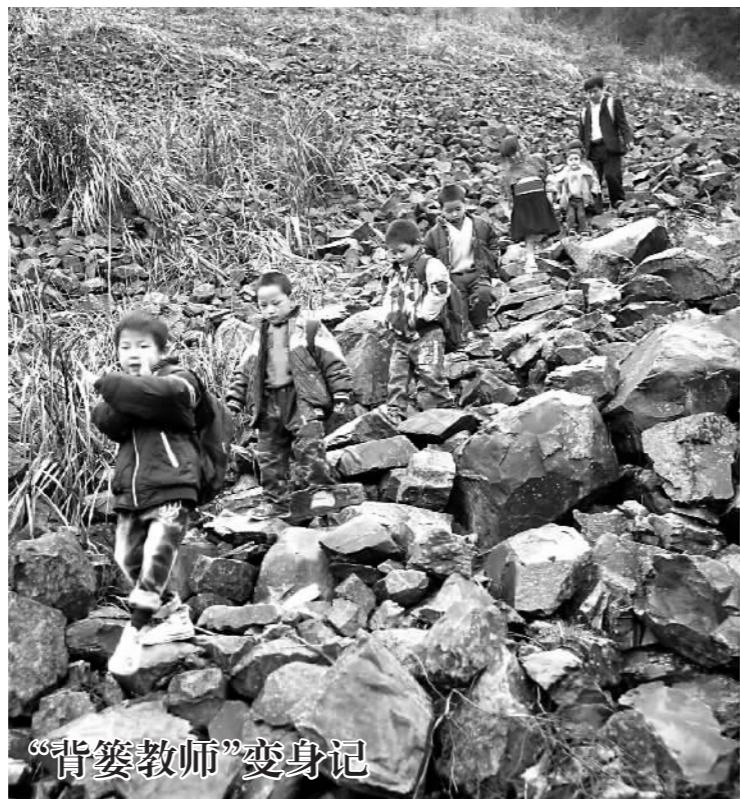
职场的成长有自身规律,核心的一条就是只有在处理复杂矛盾和问题的过程中才能得到真正的锻炼和成长。在舒适区越久越容易丧失斗志,因此,只有走出舒适区,才能在思想上、技术上、能力上得到锻炼。只有走出舒适区,去迎接新任务、完成

新挑战,才能真正认识到面临的困难,在实践中提高应对能力。

现实中,一些年轻人是典型的“三门”职工,从家门到校门再到机关门,知识基本上是源自书本,对生产一线缺乏应有的了解,对企业的复杂情况和基层运作缺乏近距离的接触和体验。

事业是干出来的,机会是拼出来的,观望与等待永远不会收获成功。人一旦在某个职位上待的时间久了就容易产生一定的惰性,每个人都存在类似的情况,舒适区一定程度上成为职场的隐形杀手,会像“温水煮青蛙”一样慢慢地毁掉一个人。

“王刚们”走出舒适区后,获得了更多的收入、核心技能、成功的舞台。最开始只想改变一点的想法终将变成不断成长的深切渴望,随着时间推移,会发现自己的人生已经发生了翻天覆地的变化。



“背篓教师”变身记



左图:在广西龙胜各族自治县龙脊镇柳柳村,余启贵老师背着背篓领着学生去学校(2013年2月26日摄)。右图:如今,大山里修了路,余启贵老师开着自己的小汽车带着学生去学校(7月7日摄)。

## 两新党务工作者冲刺“红领人才”

本报讯 日前,浙江湖州市两新组织党务工作者专业能力认证考试开考,来自全市非公企业、社会组织的357名党务工作者参加这次大考。

据悉,这是继2019年首次认证373名两新组织“红领人才”后,湖州市再次举行两新组织党务工作者专业能力认证,专门抽调有关人员命题出题,会同区县落实各考点具体工作,确保各项考务工作有序开展。”作为一名从业十几年的两新党务工作者,这次认证考试既是一次自我充电,更是一次加压鼓劲,有了“红领人才”的专业认证,我也更有动力、更有冲劲推动两新组织开展特色党建工作,来自长兴县社会组织综合党委的杜少杰走出考场后说道。

近年来,湖州市深入实施“南太湖红领人才计划”,着力破解两新组织党务工作者选育管用等难题,探索构建“岗位设置科学、能力培训专业、发展路径清晰、职业身份认同、人才释智专业、作用发挥明显”的红领专业化体系,着力打造一支素质过硬、数量充足、相对稳定、充满活力的“红领”群体,为推动湖州高质量赶超发展提供坚强组织保证和人才支撑。(岳瑛)

最大限度激发员工参与创新改善的热情,把员工培养成问题的解决者、管理的创新者和变革的推动者

## “全员改善”激发企业内生动力

新冠疫情打乱了汽车市场的恢复节奏,如何在瞬息万变的市场环境中,满足客户多元化需求,助力企业高质量发展?

复工以来,东风乘用车公司党委持续提升党建服务经营质量,充分调动公司全员的主动性和创造性,组建全员改善课题小组,依托劳模创新工作室、“一体化改善”制度、“三比三看”全员建功行动、改善课题发表交流会,建立起了覆盖全体员工的改善体系,营造了全员改善的良好氛围,为企业各项工作的扎实推进,注入了强大创新动力。

### 健全全员改善机制

持续改善是一个企业的生存之道,东风乘用车公司党委最大限度地激发全体员工参与创新改善的热情,致力于把员工培养成问题的解决者、管理的创新者和变革的推动者,通过全员改善,找出企业运行中的“浪费源”“问题源”“价值源”“改善源”,推动企业转型升级。

该公司党委积极为员工创造好的改善环

境,建立了“一体化改善”制度,这项制度通过成立分项改善工作组,将改善活动覆盖全价值链。复工后,公司进一步完善“一体化改善”制度,各部门对评选出的战略改善课题进行分类、分级、分工管理,对改善成果进行汇编,对改善方式进行提炼,评选出的优秀课题还与职称晋升直接挂钩。为进一步营造全员改善的良好氛围,公司党委还为员工搭建了更多小改善的展示平台,专项改善课题发表会、“三比三看”全员建功行动、每月评比的群众性小改善活动等平台的搭建,进一步激发了员工干事创业的热情。

公司、部门级课题每半年评选1次、科室、车间级课题每季度评选1次、小改善每月评选1次。对于评选出来的优秀创意,予以通报表扬和现金奖励,甚至推荐到更大的展示舞台,让更多“千里马”奔跑起来。

### 聚集员工创新智慧

机制的完善为全员改善提供了制度平

台,而员工是促进改善执行落地的主力军。

“总装底盘排气管输送方案改善”是今年改善课题发表交流会上涌现出的一个“金点子”。这项改善由工厂改善中心党员秦庆国主导,大大降低了作业员的劳动强度。

“这个项目是车间员工反馈的一个痛点问题,我们就根据现场需求实施了改善,员工对我们改善效果的认可,是我们最大的动力。”秦庆国说,改善中心会主动收集员工生产现场的痛点,恰巧,公司举行了改善课题发表交流会,他们就把这个改善以课程的形式呈现出来,以便将经验留存。

在全员改善氛围的营造过程中,主动发现问题、解决问题的不止是改善中心的党员们,创新改善正在成为东风乘用车公司员工的一种习惯。

### 驱动改善理念不断内化

全员改善要取得持续性效果,关键是企业干部职工要把这种理念内化于心、外化于

行。东风乘用车公司的员工们对自己的改善项目,也都乐于持续优化,质量意识、客户意识也在改善项目持续优化的过程中得到进一步提升。

公司制造技术部总装工艺设计工程师、党员朱战江在制造领域改善课题发表交流会上汇报了课题《降低D53后轮前束不合格故障率》。因不合格车辆造成的返修工时会严重影响工厂生产效率,他们团队对可能影响后轮前束质量的潜在风险进行了逐一排查,每季度一次定位销精度检测,保证了D53后轮前束一次下线的合格率。为了进一步剔除潜在风险,他们还先后对后轮前束检测设备进行排查,把质量意识分解到工作的每一个环节。

朱战江觉得,改善要扎根问题现状,做到持续改善,积少成多、做到极致就实现了从量变到质变的转变。“我们小组的口号是‘改善无止境’,我们在工作中,不能因为事小就不去改善,必须从一点一滴做起,为企业创造最大价值。”(龙霖 郭雪凝)

## G心问

### 读者来问

我参加工作刚三年,最近和小伙伴们聚会,大家总是说“每个月总有那么几天不想上班”。“没有一技之长的人才会出卖自己的时间换取金钱。”“上班就是在浪费时间与青春。”诸如此类的言论频繁出现在我们的社交网络与生活中,“上班”听上去像极了个很丧的词。

我是一名南方小镇来的北漂,房租和生存的压力让我不敢想是不是喜欢这份工作,可是大家说多了,我也觉得每天上班很煎熬,都打不起精神,我该怎么办呢?

北京 张帆

### 专家心解

#### 张帆你好:

不知从何时起,在上一代人眼中让人无比向往的朝九晚五式的工作,越来越被年轻人厌倦。“不想上班”对当代青年来说,其实是一句十分沮丧而又无能为力的话,它背后隐含的是除了上班别无选择的无奈。

其实,大部分人并非生来就讨厌上班。否则为什么职业倦怠症一般都出现在那些已经工作了几年的人身上,而不是在应届毕业生身上?相反,刚刚离开学校的应届毕业生对上班的积极性最高,因为新鲜好奇,没有经验。在对上班还没有一个清晰的概念和体会之前,我们往往会把“上班”和“工作”混淆一体,想从上班中获取工作才能带来的快感。

生活在一个物质社会,上班赚钱,成了这个社会约定俗成的一件事情,它背后所折射的含义是:你要生存,就得上班。虽说现在年轻人可以做的事情比过去更多了,但如今北上广深等一线城市的生存压力也比过去大多了。

当你被职业倦怠所困扰时,你会感觉自己的大部分时间被工作占据,而剩下的时间也可能用来做一些“应该干的事”,尝试做一些你“真正想做的事”吧。

你可以试试做个斜杠青年,即同时做着好几件事的年轻人。时代正在变得越来越多元,互联网使人与人之间的沟通交流变得更加便捷,远程办公和线上工作的便利使一个人拥有了同时做好几件事的可能性。

愿你早日摆脱职业倦怠,尽情享受工作本应带给你的满足与快乐。 心理学家 王薇华

## 一对母女的志愿接力

本报记者 王伟 本报通讯员 李佃好

背熟江苏连云港火车站所有旅客列车的到发点、熟悉铁路旅客服务的所有流程,从2013年开始,乔以红就在连云港火车站做志愿者,累计服务时间超过了1000天,被全国铁路团委和铁路志愿者协会评为五星级志愿者。曾经因为患病而陷入人生的低谷,乔以红怀揣着一颗感恩的心,在志愿服务中找到了自己的价值感和归属感。

“那个时候真是困难!”乔以红谈起了自己2005年患病时的心情。那一年,她突然患上重病,家庭经济十分困难,又遇上了单位公房改革,急需一笔钱购房,但是却囊中羞涩。眼看错过了这次机会,再圆安居梦就难了。关键时刻,乔以红所在单位的党组织伸出了援手,按照政策为她减免了购房费用,又给了捐款治病,帮助她顺利渡过了难关。“党的这份恩情我永远记在心中,来做志愿服务也是我回报社会的一种方式。”乔以红说。

做铁路志愿者可不是穿上红马甲那么简单。乔以红上岗,面对旅客的问题,大部分都答不上来。她暗下决心,要做一个专业的志愿者。熟悉服务旅客的流程、学习与旅客沟通的技巧、背诵车站旅客列车的到发点……很快,乔以红就变成了一个专业的“铁路人”,旅客们的问题再也难不倒她。

从2013年开始从事志愿者服务,乔以红一干就是八个年头,从未中断。每年的春运、暑运,在连云港火车站你都会看到她的身影,她全身心的投入,像车站职工一样,风雨无阻。最难得可贵的是,春运、暑运过后,只要家里有空闲时间,她还是照样坚持,把自己当成了车站的编外职工。她穿着橙色马甲,戴上耳麦,为旅客提包裹,提供咨询服务,组织排队检票,楼下楼上忙不停。仅2019年,她在火车站参加志愿服务180多天,八年多来累计参加志愿服务超过1000天。很多人问她:“你这样参加志愿服务,图个啥?”她说:“回报社会,关爱他人,就是最大的快乐!”

火车站南来北往的旅客多,旅客各种各样的需求也多。面对繁杂的事务,乔以红总是不厌其烦,帮助旅客解决各种问题。这么多年来,她帮助旅客寻回失物、照顾老人孩子、帮助残疾等特殊旅客,做的好事数不清。有的时候,碰上醉酒的旅客、心情不好的旅客,乔以红还会受一些委屈,但乔以红总是尽力调节自己的情绪,面带微笑去化解矛盾。

乔以红说,这么多年做志愿服务,最让她感动的是位年近八旬的退伍老兵。“他明明有残疾军人的证件,按照政策可以享受绿色通道优先,但是他却坚持排队,说自己不搞‘特殊’。”乔以红说,她当时感动得眼眶都红了,给老兵鞠了个躬。这些可爱的人,也成为她坚持做志愿者的动力。

乔以红的女儿杜文慧也有很深的铁路情节。今年21岁的她,正在一所高校就读高铁乘务专业,未来的愿望是成为一名高铁乘务长。她说,还在上初中的时候,妈妈就每年都带着她来连云港火车站参加志愿服务,如今她已经是铁路注册的三星级志愿者。“我和妈妈在志愿服务上实现了接力,我希望自己将来能够做一个合格的铁路人!”杜文慧说。

## 党建促央企压舱石作用彰显

本报讯 中铁十五局集团城建公司洛阳市唐寺门立交项目,通过开展党建“六个一”“党建+N”,克服新冠肺炎疫情带来的冲击和挑战,推进复工复产,彰显央企压舱石主力军作用。

“六个一”即每月讲一次形式灵活多样的党课,每月围绕职工关心的工作、生活问题开一次座谈会,每月项目主管领导和职工谈一次话,每月组织一次集体活动,每两个月组织一次观摩学习,每月评一次先进。为提高职工的爱国主义精神,丰富精神文化生活,项目部把“电影院”搬到项目自建的“工友之家”,把《中国机长》《焦裕禄》等爱国主题电影放给职工观看,累计观看人数达1600人次。“党建+N”主要是党建+安全、党建+质量、党建+进度。“党建+安全”全面落实安全发展理念,组织开展安全隐患随手拍活动以及安全文明施工标准化专题党课活动;“党建+质量”发挥党员引领作用,成立以党员为技术骨干的“质量技术难题攻关小组”,针对施工中的质量、技术难题,开展攻关,破解难题;“党建+进度”发挥党员先锋模范作用,带领全体员工千方百计推进施工。(赵华 俊雨)