

在“孤岛”，她们守护着千家万户的温暖

本报记者 邢生祥 本报通讯员 雷佳

“班长，静姐额头滚烫，有点发烧，怎么办？她说啥都不肯离开岗位回去休息。”
“快，快把静姐送回宿舍，给她量个体温，把退烧药吃了，水放在床头柜上，让静姐好好休息，她的岗我顶上就行。”
在零下20摄氏度的黑夜中，寒风夹杂着黄沙嘶吼着，青海油田采气三厂生产调控中心监控班班长柴芮接完电话，手已经冻得失了知觉，她赶紧把双手放到嘴边哈着热气暖手。
接着，柴芮将双手放到一起猛搓，随后又忍着寒冷拿起扳手继续拆卸乙二醇缓冲罐液位计底端的法兰，取出浮子进行清洗。经过半个小时的检修，液位计恢复了正常，柴芮这才顶着寒风向监控室快步走去，整个人俨然是行走的“冰棍”。
走进监控室后，柴芮顾不上冻得发麻的

身体，坐在监控电脑前，紧紧盯着屏幕中数据的变动，这一坐就是一夜。
生产调控中心监控班负责着东坪、牛东、冷湖、尖北、综合立项5个作业区的压缩机、分离器、注水泵、水套炉等200台套设备及东坪、牛东、尖北40余口气井的参数监控工作，她们就是全厂安全平稳运行的守护“天眼”。
春节期间，柴芮和12名班员接班，在岗位上度过了农历兔年的第一天。
“班长，你过来看看，乙二醇缓冲罐的液位很长时间没有变动，显示异常，应该是浮子卡了。”晚上10时左右，柴芮仔细检查数据后，便拿起工具匆忙赶向了现场。能自己上一线的事，这个雷厉风行的女班长绝不会让她的班员辛苦半分。
“别看我是我们班年纪最小的，但我是班长，班长的责任就是替我的班员解决问题，我必须上。”柴芮总想呵护这些跟她一起拼尽

全力的姐姐们。
青海油田采气三厂东坪采气作业区，俨然一座悬浮于荒凉戈壁中的“孤岛”，离花土沟、冷湖各200多公里。作业区只有一年吹不尽的风和一眼望不到边的沙黄色。
风沙怒吼着在黑夜中穿行，监控室内悬挂着的红灯笼，窗台上喜庆的窗花，都在提示着“兔年到了”。在这条往返了数以万次的巡检路上，柴芮从20岁出头的小姑娘，成长为班组的“坚实依靠”，黑夜里她不再害怕，只是一心思考着怎样才能快速解决好问题，确保冬季保供顺畅温暖千万家。
值班期间，值守班员们全程盯着屏幕中每一个参数的变动，在参数的细微变动中，判断管线是否出现冻堵，研判压力值的变动是由于什么原因导致的，第一时间前往问题点进行抢修。
交接完工作走出监控室，柴芮的眼睛被冬

日的阳光刺得睁不开，使劲伸了伸懒腰，又立刻回自己房间和食堂，拿了一些药和早饭去看望静姐。“姐，身体要是有什么不舒服可千万不敢这么硬撑着，咱这可是海拔3000米的高原啊。”
“班长，咱们监控班一个萝卜一个坑，每个人都挺辛苦，如果我缺岗了，你就得顶我的班，你白天本来就忙，晚上还要值班，你身体也吃不消啊。”柴芮一时说不上话，像是有什么戳中了内心柔软的地方，“别说了，这就是咱高原石油铁军的担当、使命、责任。”
回到自己房间，柴芮拿出手机，赶紧拨通丈夫的视频电话。这对2022年7月才结婚的新婚夫妇在这个“异地”的春节里互道思念与祝福：“说好了哈，明年我们要一起过年，不准缺席哦。”
其实，柴芮夫妇俩谁也不说准明年又该轮到谁在春节里坚守岗位，因为他们知道自己的第一个身份是“高原石油人”。

乐享冰上美好时光

2月2日，北京什刹海冰场游客如织。北京冬奥会成功举办已近一周，人们热情依旧。在这块北京有名的天然冰场，冰车、小海豚、冰上自行车等各类娱乐设施应有尽有。不仅有很多本地市民，更有大量外地游客慕名而来，一起享受冰上运动带来的美好时光。
本报记者 吴凡 摄

“危岩”攀援记

(上接第1版)

危岩工区承担着焦柳北线张家界市永定区、慈利县和湘西州永顺县、古丈县两市三县一区范围内，153公里共193座山头的扫山搜石工作。郑回归和工友的工作日常，就是上山找到那些可能滚落山崖大大小小的石头，一一“排雷”。
危岩处理方法，不外乎4个字：包、埋、破、补。“包”，就是用主动网“包住”危石；“埋”，把不好挪走的危石碎成小块就地填埋固定；“破”，将较大的危石用工具破成小块，转移下山；“补”，对开裂的石头缝，用砂浆进行灌浆勾缝修补。
大一点硬一点的石头，没个三两天根本凿不碎。山上没水，就得提前在山下将水泥砂浆搅拌均匀，再肩挑至作业地点，一趟少说也得40分钟。有时作业点附近没有农户，还得沿河水。“最远的一次，走了1公里路才找到水源。”
在距离山顶尚有三分之一处，记者一行“冒险”不得不提前画上句号。一块向外突出的石壁挡住前进的路，脚下的杂草虚实，让人不敢多探出一步。不小心可能踩空的恐惧瞬间充盈大脑，小腿发抖，连原路返回都没有了信心。
“‘打道回府’吧！”有人提出。头顶作业的声音清晰可见，但就是前进不得。郑回归只好招呼工友铺设安全绳，送记者一行灰溜溜回到地面。
“193座山头，这一座还算好爬的。”在山下，郑回归肯定地说。工区“看守”的地段多处于荒无人烟的山区。记者注意到，工友们习惯背一个尼龙袋，再缝两根背带，就成了能装耐磨的工具袋。袋子里面塞满了工具、干粮、水，当然也少不了蛇药、解暑药、跌打损伤药。上山不但要小心毒蛇、马蜂等，还得留意村民布置的捕兽夹。
“最后一个问题，你2023年的愿望是什么？”“还是希望工友们平平安安！”既没提分隔两地的女朋友，也没提千里之外家中的父母。郑回归的回答很真诚。天天像野人在山里钻，郑回归和工友们身上最不缺的就是大小小的伤痕。最险的一次，他从山上不慎踩空，差点被砍断的树杈插进后腰。好在，大伙至今都没受过大伤。
危岩工区自成立以来，还没发生过一起危石坠落侵入铁路线的事。

一组组数据，显示改革进展与成效

(上接第1版)

创新激励政策“能给尽给、应给尽给”，推动国家战略科技力量加快壮大。
三年行动中，始终把科技创新作为“头号任务”实施一揽子政策支持。2021年中央企业研发投入经费投入9415.6亿元，同比增长18.1%；2022年1月~11月同比增长13.7%。首批29家原创技术策源地企业先行先试，央企攻坚工程一期圆满收官，一批关键核心技术攻关取得重大突破，252项攻关成果已实现产业化应用。

以“三能”为显著标志的三项制度改革大面积多层次破冰破局，企业活力效率明显提升。
坚持市场化改革方向，经理层成员任期制和契约化管理全面推行，覆盖全国8.4万户企业22万人。经理层成员任期制和契约化管理，通俗讲就是打破“铁交椅”、打破“大锅饭”，干得好就激励，干不好就调整。
围绕“员工能进能出”，国企加快实施公开招聘、竞争上岗、末等调整和不胜任退出等市场化用工制度。中央企业和地方国有企业

当好“最先一公里” 聚人才暖人心提人气

(上接第1版)

在推进组建的过程中，上海市总注重把组织优势转化为发展优势、治理效能。上海市总先后修订《上海市职工代表大会条例》《上海市集体合同条例》，为民主管理奠定了坚实的法治基础；制定30多个制度性文件，有力构建民主管理的制度框架；编制10多个指引和释义文本，规范履行民主程序和操作流程。积极配合市人大对《职代会条例》贯彻实施情况的执法检查，对170多家企事业单位和区域性行业性工会联合会进行专项监察，积

极推动建立健全以职代会为基本形式的民主管理制度。
外资和民营企业的民主管理模式也在不断创新，建制维度得到拓展。上海市总通过提供建制指导服务，推动汇丰人寿、瑞华保险、波克科技等建立民主管理制度。聚焦互联网企业，探索民主协商全新路径，先后在“饿了么”建立平台企业与外卖送餐员的协商恳谈模式，在美国(上海)建立职工代表大会(联合)会议模式，对劳动者普遍关心的问题开展协商，并形成协商协议。聚焦家政、快递

(上接第1版)

“选才”聚焦重点领域选树工匠

最近荣获“烟台大工匠”称号的孙序志，是山东蓬翔汽车有限公司车桥厂的一名维修电工。毕业于技工学校的他，如今已是公司的技能带头人、高级技师，在设备智能化、节能降耗创新改造等方面，取得多项成果。其中《悬挂支架与平衡轴热装设备项目》《法兰盘钻攻专机项目》为公司创造了100多万元的经济效益。
“以前一线工人只能评技师，现在只要肯下功夫、干出成绩，也能参与高层次人才评定，更有奔头了。”在孙序志看来，以“工作业绩、实际贡献”作为工匠评审条件，进一步激发和鼓励了产业工人争先创优、干事创业的热情。
2018年，烟台市总启动“烟台工匠”建设工程，瞄准高质量发展重点领域，建立了立足区域、面向产业、服务企业的工匠选才体系。评选不受年龄、性别、学历、职级、职称、工作年限等条件限制，以工作业绩为评价重点，把品德、技能、业绩和知识作为衡量的主要标准。目前，全市涌现出全国行业大工匠5人、齐鲁大工匠4人、齐鲁工匠10人、评选烟台大工匠、烟台工匠100人，企业工匠万余名。
烟台市总部部署工匠培养链、选树链到现

代海洋、装备制造等主导产业倾斜，全市90%以上的全国行业大工匠、齐鲁大工匠、齐鲁工匠和烟台大工匠集中在此，成为烟台市主导产业技能人才建设的长远性举措。
深入开展“百万职工大闯关、十万精英大比武”活动，每年组织不少于100个工种的职业技能大赛，层层设立“工匠擂台”，形成以竞赛挖掘工匠的职工职业技能竞赛体系。重点协助龙头企业、瞪羚企业、独角兽企业等高成长性企业，扶持建立一批工匠孵化工作室、工匠孵化基地。
目前，全市创建各级工匠创新工作室2400多家，建立70家工匠孵化基地，带动20多万人次学本领、提技能，成为企业培育工匠人才的前沿阵地。
“育才”多方联动助力人才成长
“完全被工匠的坚守和执着折服”“希望我将来也能成为技术大拿”……在山东省劳模工匠线上宣讲活动中，齐鲁大工匠、烟台中集来福士海洋工程有限公司管路安装班长杨德将分享了自己的奋斗故事，众多网友纷纷转发视频并点赞留言。
近年来，烟台市总开展常态化“劳模工匠巡回宣讲进基层”活动，组织劳模、工匠深入企业车间、厂矿班组、社区学校巡回宣讲超

1.3万场次。发挥2400多个劳模创新工作室、工匠孵化工作室、工人先锋号等示范岗位集体效能，以集体带头人思想政治“示范员”和“宣讲员”，突出精神和技艺双传承，一人带动一群人。
“工匠培育是一项系统工程，不仅要培育尊崇工匠精神的社会风尚，还要构建相应的培育机制。”烟台市总工会生产保护部部长史秀波介绍，市总整合相关部门、企业和职业院校等优势资源，构筑起多方联动助力人才成长的工作格局。
烟台市总联合13个部门先后出台《烟台市工匠孵化基地管理办法》《烟台市“金蓝领”培训基地及计划》等，形成多部门联动、齐抓共推的合力。在山东省率先成立了“烟台工匠学院”和“工匠孵化联盟”，从全市职业院校和骨干企业中，择优挂牌70家市级工匠孵化基地，创新校企联合办学、工学交替等工匠培育模式，实现了“校园小工匠”向“企业工匠”转换的无缝对接。
“用才”创新创效点燃发展引擎
从独立设计专用钻孔攻丝机床到成功申报《数控立式直驱回转工作台试验研究报告》为山东省重点研发计划课题，烟台环球机床装备股份有限公司电气工程师、机床维修技

新晋员工公开招聘比例超过99.9%，管理人员竞争上岗比例分别上升为57%、56.3%，多种中长期激励措施惠及49.1万名骨干员工。
混合所有制改革积极稳妥深化，带动各类所有制共同发展取得新成效。坚持“三因三宜三不”原则，积极稳妥推进混合所有制改革，2020年以来中央企业引入各类社会资本超过9000亿元，累计推动92户国有股权占比超过50%的上市公司引入持股比例5%以上战略投资者作为积极股东，更好促进各类资本取长补短、相互促进、共同发展。
国有资产监管体制实现系统性重塑，中国特色国资监管新模式加快形成。其中，省级经营性国有资产集中统一监管比例提升到99%。

等群体，联合市市场监管局、市邮政管理局、市交通委等部门协同发力，同步推进工会组建、民主协商和职代会，探索建立建会建制工作联动模式。
同时，2022年以来，上海市总积极推动“对万家企业实施和谐劳动关系建设优化指导服务”实事项目，聚焦规模以上企业、行业标杆企业和初创期小微企业等6类企业，进一步指导企业以持续改进方式发展和谐劳动关系，促进集体协商制度提质增效。截至2022年底，共指导服务企业1.21万家，排查出劳动关系矛盾隐患超过2万个，提出整改建议近4万条，为职工提供法律援助2.55万件，为职工挽回经济损失5.16亿元。

师高飞凭借多项革新创造，获得10项国家专利，并为企业节约各种费用10多万元。2022年，他被授予“烟台大工匠”荣誉称号。
“我有今天的业绩是站在师傅的肩膀上。”高飞说，自己从一名技术小白成长为技术大拿，得感谢师傅——山东省首席技师、山东省技术能手、烟台十大工匠林浩。通过林浩劳模(工匠)孵化创新工作室开展的“传帮带”活动，让高飞这些年轻人快速汲取养分、积累经验，提升个人业务能力，激发他们的创新热情，也为企业发展注入了新生力量。
为了用匠才带动更多人才创新创造，烟台市总搭建新旧动能转换创新创效平台，围绕一线生产技术难题，积极开展师徒带徒、工匠讲堂、技术帮扶、揭榜攻关等活动，让工匠和学徒共同攻坚克难、解决技术难题成为常态，实现工匠和职工教学相长、共同创新创效。仅2021年，在山东省科技领军企业中，烟台就有26家企业脱颖而出；各级工匠带领一线职工共完成技术革新6万多项，推广应用新技术7800多项。
烟台市总工会党组书记、常务副主席黄亚林表示，下一步，烟台市总将全面回顾、深入总结“产教”经验，进一步夯实工匠人才建设，加快建设一支知识型、技能型、创新型高素质产业工人大军，为实现烟台高质量发展提供人才支撑。

“再偏远的网点，工会工作都有人做”

(上接第1版)

“实施好‘工会代表’产生制度，是为履行职责打好基础。”安徽顺丰速运有限公司工会主席马勇兵表示，民主选举产生的方式，保证了“工会代表”具有服务职工的志愿者精神、良好的群众基础，同时也具有较强的工作能力。
马勇兵介绍，在安徽顺丰速运公司，采取网点主管建议、地区工会推荐、职工本人自荐3种途径产生候选人，经由职工无记名投票方式，由获得60%以上的职工票数候选人担任“工会代表”。
据了解，顺丰工会确定了“工会代表”按30:1配备的原则，即每30名职工配置1名“工会代表”，确保在职工需要的时候找得到“工会人”。同时，对“工会代表”实行自愿退出、活跃度不够劝退、转管理岗位退出等动态退出机制。
截至2022年9月底，顺丰全网“工会代表”已达20649人，由快递员、仓管员、司机等一线职工组成。这支队伍中，有党员、退伍军人，也有优秀业务骨干，他们为顺丰工会工作的开展奠定了坚实的群众基础。
这一整套的制度设计，都是为了实现一个目标：努力践行着群众路线，推动工会工作群众化。

建好一支队伍

2019年至2021年，累计开展“助力业务增收”服务70余万次；2021年，开展营造正向氛围、信息传达、助力稳定团队等服务302万余次……这样一支高效干事的“工会代表”队伍是如何“炼”成的？
在顺丰，“工会代表”会接受有针对性培训。顺丰不仅先后制定《顺丰工会代表管理指引》《工会代表队伍健康指标》《顺丰工会代表手册》等一系列规章制度，而且随着“工会代表”队伍日益壮大，顺丰在全国59个地区成立地区“工会代表”民主管理委员会，制定相关规定，并进行线上社群运营，实时互动分享、交流学习、布置服务任务，推进全网工会服务开展。
为了便于实时掌握分析“工会代表”的服务表现和成效，顺丰开发了网上“工会代表”管理系统，与“工会代表”自录平台、人事系统对接，及时更新记录服务积分、嘉奖、离任等情况。此外，还开通爱心日记、爱心报告功能，方便他们记录服务职工的日常。
针对“工会代表”服务能力的持续提升，顺丰制作了《工会代表服务技能提升系列教材》《工会代表服务清单》《工会代表如何组织活动》《工会代表如何处理诉求指引》等培训教材，供他们随时随地参考学习。对于新当选的“工会代表”，顺丰提供专门的履职赋能培训，还会下拨专项培训经费，激励大家学习进步。

一系列举措的实施，越来越多的“工会代表”成长为顺丰工会工作的实践者，成为促进公司高质量发展的生力军。

打通“最后一公里”

在顺丰各个营业部，每月都设置了一天“‘工会代表’接待日”。这天，“工会代表”会专门安排时间倾听、了解同事面临的困难和需求，现场能解决的立马解决，解决不了的，及时向管理层汇报寻求解决方案。
“‘工会代表’接待日”制度，是顺丰工会打通沟通服务“最后一公里”的途径之一，发挥着让职工安心踏实工作奋斗的重要作用。
除此以外，顺丰工会借助“工会代表”力量，贴心服务一线职工的行动还有许多。比如，“工会代表”会适时组织劳动和技能比武、结对子帮扶、定期关怀慰问困难职工。2021年发起的“四维一体”行动(即服务标准宣贯、收集职工声音、做好表率示范、开展心理调适)中，1.8万余名“工会代表”参加，累计服务超9.7万次，网点覆盖率达88.9%。
“有了‘工会代表’队伍，再偏远的网点，工会工作都会有人做、职工诉求都会有回应，职工困难都会有人帮，每个节日都会有活动、一年四季都会有温暖。”顺丰集团工会主席于国强自豪地说。
为了激励引导“工会代表”更加奋发有为，更好地服务快递职工，顺丰工会实行了星级评定制度，建立了多层次多维度顺丰“工会代表”荣誉体系。值得关注的是，顺丰工会为优秀“工会代表”搭建了职业成长进步的平台，指导各地区制定个性化激励政策，包括储备管理岗的“工会代表”竞聘专场、优先晋升储备面试和免笔试绿色通道等。
从一线收派员做起的唐建华，先后3次获得“优秀收派员”称号，多次获得“五星级工会代表”“优秀工会代表”称号，并于2021年4月晋升为网点主管。现在，他已经是小哥哥部经理。据统计，2018年至2021年，有6849名“工会代表”实现了职业的晋升，33%的“工会代表”走向管理岗位。
在顺丰，聚拢在各个网点快递员身边的一位位“红马甲”就像是工会打出的一面面旗帜，把工会工作深深扎根在基层，让广大快递员时时处处感受到“娘家人”的温暖。

官方通报胡某宇事件调查结果

胡某宇系自缢身亡

新华社南昌2月2日电(记者白阳 黄浩然)2日，江西省、市、县联合工作专班在江西省上饶市铅山县召开新闻发布会，通报胡某宇事件调查情况。调查结果显示，胡某宇系自缢身亡，尸体发现地系原始第一现场。
发布会上，江西省公安厅党委委员、副厅长胡满松介绍，2022年10月14日，江西省上饶市铅山县致远中学高一学生胡某宇失踪。事件发生后，当地党委政府高度重视，组织有关部门和各方力量，持续开展调查搜寻工作。2023年1月28日，胡某宇尸体被发现。
现场勘查结果显示，中心现场没有打斗、拖拽痕迹。现场还发现黑色录音笔一支，经公安部鉴定中心对录音笔内音频文件进行恢复，胡某宇于2022年10月14日17时40分、23时08分录制的两段音频清晰表达了自杀意愿。通过对录音笔中的音频文件进行综合分析，录音内容不存在人为合成、篡改情况。
“在国内权威刑事技术专家现场指导下，省、市、县公安机关联合工作专班通过开展调查访问、现场勘查、尸体检验、物证检验鉴定等工作，认定胡某宇系自缢死亡，尸体发现地系原始第一现场。”胡满松说。
通报指出，经心理专家访谈、分析，结合胡某宇失踪前行为，认为胡某宇性格内向温和、孤独，在意他人看法，少与人做深入的思想情感沟通，情感支持缺失，缺少情绪宣泄渠道，常有避世想法。2022年9月到致远中学就读后，因学习成绩不佳造成心理落差，加之人际关系、青春冲动带来的压力，造成了胡某宇失踪前心理状态失衡，表现为入睡困难、早醒、醒后难以再入睡等睡眠问题，存在注意力难以集中、记忆困难等认知功能障碍，存在内疚自责、痛苦无力无助无望感、无意义感等情绪问题，有明确的厌世表现和轻生倾向。