责任编辑：杨冉冉 王凤仪
E-mail:grrbbztd@sina.com
工人日报

“一人不能少”的全员履职理念深植班组，为企业闯出一条班组强、工程优、人才兴的新路

“只会闷头干活”成了过去式

阅读提示

中建八局发展建设公司锚定精品工程目标，以“一人不能少”的全员履职理念深耕班组建设，把党建引领、质量攻坚、安全管控、效益提升的根扎进一线班组，让普通工人从干活的变成当家的，闯出一条班组强、工程优、人才兴的新路子。

本报记者 张嫱

清晨6点，中建八局发展建设公司青岛地铁红岛线网运营控制中心工地模板搭设区已是一片繁忙。木工班组长苏斌蹲在柱模旁，手里捏着双面胶，边贴拼缝边跟身边的年轻工人念叨：“一钉要钉实，二胶要贴严，三压要找平，差一丁点儿都不行。”

这套被工人喊顺嘴的“一二三”窍门，如今有了正式的名字——“苏斌工法”，不仅破解了混凝土拼缝漏浆的行业通病，更成为青岛地铁全线推广的施工标准。

谁能想到，数年前的苏斌还只是个“只会闷头干活”的普通木工。在中建八局发展建设公司，这样的蜕变并非个例。公司锚定精品工程目标，以“一人不能少”的全员履职理念深耕班组建设，把党建引领、质量攻坚、安全管控、效益提升的根扎进一线班组，让普通工人从干活的变成当家的，闯出一条班组强、工程优、人才兴的新路子。

“我们最知道哪里该改”

“刚当班组长那会儿，我只知道自己往前冲，不会带队伍，更别说搞技术创新了。”说起自己的变化，苏斌总提到公司推行的两进机制——党员进班组、管理人员进班组。

党员干部一有空就扎到班组里，跟工人坐一块聊难题、想办法，只要是工人提的合理想法，公司都给资源、给试错空间。“以前觉得创新是技术部门的事，现在才知道，我们天天摸模板，最知道哪里该改。”苏斌说。

针对混凝土施工拼缝漏浆、错台、黑边的行业顽疾，班组接地气的点子越攒越多。

“要不试试用双面胶先贴住缝？”“码钉枪钉密一点，是不是就不跑浆了？”大家反复试验、不断调整，最终总结出“一钉密封、二胶止浆、三压平差”的模板拼缝“一二三”工作法，解决了困扰行业多年的质量痛点。

针对圆柱施工成型难的问题，班组又主动攻关，在施工中大面积采用纸模施工技术，浇出来的圆柱光滑平整，连细小气泡都很难找到，施工效率提升数倍。

截至目前，公司依托一线班组已固化22项技术成果，形成了完整的清水混凝土施工工艺体系，相关成果斩获1项省级工法、7项国家及省部级QC成果，吸引全国同行到场观摩。

培养体系优化人才队伍

苏斌的成长，是公司班组人才培养体系的一个缩影。

公司搭建起“学习—消化—应用—晋升”的完整成长链条，配套A/B/C三级评价制度，班组建设成效直接和每个人的薪酬、晋升挂钩，干好干坏不一样，干多干少有差别，充分激活一线工人的内生动力。

混凝土班组长曹振国凭着扎实的班组管理能力，被劳务队伍直接提拔为项目经理。近10名扎根一线的“两进”人员和普通职工，凭借出色的表现在年度考核中走上管理岗位。

公司还建立劳模工作室、青年突击队，邀请全国五一劳动奖章获得者，现场给工人传技艺、解难题。

此外，公司联合地方住建部门、总工会等单位开展联建共建，举办技能竞赛、组织观摩交流，让一线工人有机会练本领、展风采。

短短一年多，仅青岛地铁项目就培育出6个示范班组，拿下20余项省市荣誉。通过班组建设的深耕细作，公司储备了一批能打硬仗的产业工人骨干，为企业高质量发展注入了源源不断的基层动力。

自主管理实现全员当主角

公司打破传统自上而下的管理模式，把管理权限下沉到班组。

在安全管理上，公司推行四级网格化安全管理，每个网格都配齐责任小组，实行“一日三查”制度，查出问题立刻录入整改台账，谁的问题谁负责销号。各班组还自发创新出“安全圆桌饭”等特色做法，晨会讲安全、班组开安全会、吃饭间隙聊安全，让“要我安全”慢慢变成了“我要安全”，工地上形成了人人讲安全、处处防风险的浓厚氛围。

在降本增效上，公司推行班组小立法激励机制，用三色“小立法币”精准激励一线工人：白色币考核日常工作表现；蓝色币奖励技术能手和创新点子；红色币表彰表现突出的一线工人。工人拿着“小立法币”，既能在工地便民超市兑换生活用品，也能在月底直接折算成工资。

机制变革激发班组创新活力，从科技降本、履约降本，到供应链降本、现场经费降本，20多项精益管控措施的落地，离不开一线班组的智慧和参与。仅青岛地铁项目，累计节约成本就超千万元，获评中国建筑成本精益管理标杆项目一等奖。

中建八局发展建设公司的班组建设实践，让每一名工人都成了项目的主角、企业的主人。一个个扎根一线的班组，一名名爱岗敬业的工人，正在用匠心和汗水打造精品工程。



全面检修

为有效防范秋冬季各类安全风险，中国铁路南宁局集团有限公司沿海铁路公司钦州供电段组织专业骨干力量，对黎钦线电力设备开展全面检修作业。图为近日钦州供电段作业人员在电杆上进行设备更换。

本报记者 庞慧敏 通讯员 张成毅 摄

优化升级

进入冬季，气温持续走低，油气保供迎来关键窗口期。中国石油辽河油田油气集输公司对清管器开展技术优化升级，将发射机由外置式改造为内置式安装，更好保护清管器机械结构完整，减少外置构件带来的干扰与风险。图为11月18日，该公司管道和设备检测运营中心班组的技术人员正在检查优化后的清管器。

本报记者 刘旭 通讯员 徐旭 摄



贵州电网提升专业人才技能水平

在实训中锤炼硬核本领

本报记者 李丰

“大家跟我上！”近日，在南方电网贵州兴义供电局35千伏德桥线、双新线停电综合整治现场，输电管理一所副总经理吴贵系紧安全带，率先攀上杆塔，回头一声招呼。身体条件达标的员工紧随其后登杆开展检修作业。

贵州输电线路点多、线长、面广，电缆运维、登塔检修等都是输电产业工人必须熟练掌握的核心技能。今年1月，贵州电网公司出台《输电专业人才队伍提升方案》，锚定产业工人队伍建设改革目标，以现场实操练兵为抓手，推动检修、消缺等关键业务由班组自主实施，在一线实训中锤炼输电产业工人硬核本领。方案梳理28项举措、59项任务，实行周跟踪、月通报，2026年重点推进的33项任务中，已有10项落地完成，其余23项任务稳步推进。

兴义供电局把停电整治现场直接变成技能考场，围绕导线压接、拉线制作、导线补修等基础核心技能常态化开展实操练兵，以“头雁效应”带动班组整体战斗力提升。安顺供电局深化“师带徒”传承模式，老师傅14次在自主检修现场手把手教学，把技术经验传授递给青年职工。干部先上、党员先上、师傅先上，已经成为贵州电网输电一线产业工人的共识与自觉。

“以前组塔放线，大多在一旁观摩，以为看懂就学会了；现在亲手干一遍，才算真正吃透技术。”遵义供电局输电一所输电线路运行与检修作业员阚超深有体会。遵义供电局把课堂搬到组塔放线施工现场，今年累计自主作业23项，33名职工参与，覆盖输电专业近四分之一人员，近5年入职青年员工参与率100%，大家在组塔放线、电缆头制作等实操任务中打磨手艺。

线路验收、故障消缺的一线战场成为青年职工成长的主阵地。铜仁供电局全年开展46次自主检修，新员工全程参与工程验收、线路检修等工作，重点验收项目一个不落；班组骨干带队完成5条线路零星自主检修，新员工在基础验收、杆塔检查、绝缘子更换等环节逐项实操，在真实工况里积累经验。

头雁领、实战练、战场育，三条路径同向发力，全省输电专业职工技能水平持续提升。今年以来，贵州电网累计组织输电人才提升培训10期，培训383人次；具备高空走线技能人员占比达41.74%，同比提升24.61%；掌握登杆塔检修技能人员占比63.1%，同比提升39.67%。

“菇电历”特色服务破困局

本报通讯员 陈力

在豫西伏牛山区，河南省西峡县食用菌产业实现从季节性种植向智能化“四季出菇”转型。国家电网河南电力（西峡营销服务）焦裕禄共产党员服务队主动向前延伸服务触角，结合地方特色产业发展需求创新推出“菇电历”特色服务，在服务地方产业过程中破解难题、积累经验，实现业务能力与服务理念同步成长。

为吃透菌菇产业转型升级的用电特点，服务队一线职工主动上门走访，详细记录养菌、转色、出菇、冷藏各个阶段的用电变化，逐项梳理设备风险点位，结合实地走访获取的第一手资料反复打磨优化，最终形成专属服务手册“菇电历”。手册细化养菌、转色、出菇、冷库存储全周期用电节点与风险隐患，让电力保障紧紧跟随菌菇生长节律，把服务前置到生产风险到来之前。

编制“菇电历”的过程，也是一线职工业务能力不断迭代提升的过程。队员们推行一季一策、一棚一档，结合菌菇生产节点梳理出“菇期检修窗口清单”，避开生产关键期作业，实现“菇棚忙时电不扰”。针对菇棚潮湿多尘的作业环境，常态化开展大棚“电力义诊”，逐项检查温控、喷淋、冷库等关键设备，细致排查用电隐患，现场解答种植主体用电疑问。遇到供电故障，严格落实“先复电、后抢修”，全力压缩停电时长，在现场处置中磨炼应急研判与快速排障实战本领。

目前，依托这套源自一线实践的工作机制，服务队对全县2300余亩食用菌基地开展特巡800余次，整改各类用电隐患64项。

扛住艰苦，啃下难题

矿业一线职工用“较真儿”精神把每一项任务做到极致

本报记者 王凤仪

山金精工铜业车间内，倒立盘班组技术员兼操作工张少亭正紧盯设备运转，捕捉铜管拉伸过程中存在的表面划痕、尺寸偏差等。作为车间公认的技术能手，他经手的铜管成品一次合格率始终保持在99.9%以上。

在传统矿业加速向绿色化、智能化转型的浪潮中，山东黄金建设集团的一批职工扎根岗位，创新攻关，用“较真儿”精神把每一项任务做到极致，用实干践行劳模精神、劳动精神、工匠精神，书写新时代矿业产业工人的奋斗答卷。

“我相信这世上没有真正的废物，只有放错位置的资源。”新源矿业项目技术部部长刘海龙说。尾矿堆存处置，曾是制约矿山绿色发展的一道难题。为破解这一难题，刘海龙带领团队持续攻坚，打通尾矿压滤、运输、回填处置全链条，牵头制定3类团体标准、4种企业标准，主持研发6项发明专利，3项成果斩获山东黄金集团技术革新奖，200余万吨尾矿得到有序处置，废弃尾矿真正转化为金山银山，实现了生态效益与经济效益的双向提升。

技能工人的精益求精往往体现在毫厘之间。针对传统盘拉工艺中铜管拉伸易出现壁厚不均、模具损耗快等行业难题，张少亭联合技术部门工程师反复试验，创新“精准配模+分段拉伸”工艺法，优化拉伸模具组合与速度曲线，将铜管壁厚偏差控制在0.03mm内，模具服役周期延长35%，单批次铜管生产的模具损耗成本降低25%。

“刚进驻时，我们面临国庆节和中秋节假期叠加半个月阴雨天气、维修厂房老旧失修、员工技术水平不一等复杂局面，尤其是春节期间矿山停产停工，多重压力让初期工作举步维艰。”黄金汽车公司新城金矿一分矿无轨设备维保项目部负责人韩永生表示，厂房设施老旧、人员力量紧张，是曾经摆在维保团队面前的现实困境。作为团队主心骨，韩永生在项目进驻之初主动放弃春节假期，带领班组逐台排查设备隐患，攻坚春节复工复产难题。

那段时间，韩永生每天工作超12小时，常加班至深夜，反复打磨方案、排查隐患。自己动手焊接行吊和工具架，梳理完善多项核心工具与安全设施清单。截至目前，韩永生的团队累计完成车辆维修1400余台次，保障了班组维保业务的正常运转。

产业工人不服输、不怕苦，用实际行动践行对每一项任务的高标准、严要求。山东省地矿工程集团青岛分公司业务主管张娟，扎根地质野外一线十余年，始终用脚步丈量大地。2021年，她作为核心骨干参与编制焦家金矿整合资源储量核实报告，这也是当时全省乃至全国规模大、难度高的矿山整合报告之一。此后她辗转多地奔波作业：奔赴内蒙古抵御零下20℃的凛冽风雪、深入河南深山踏勘、登上海拔3300米以上的青海大柴旦完成高海拔地区地质勘探，获得翔实的矿产资源数据。

从精密制造车间到尾矿治理现场，从维修保障班组到高原野外踏勘点，矿业产业工人立足岗位钻研实干，以精益求精的坚守，为矿业高质量发展注入源源不断的力量。

G 班组现场

土发明打通生产堵点

本报通讯员 张辉 姜昊延 本报记者 毛浓曦 祝盼

“干一线检修加工，不怕干活累，就怕工具不顺手、老办法解不了现场真问题。”深秋之时，陕煤集团黄陵矿业机电公司设备检修抓紧进行，综合二车间车工常天星的一句话，道出机电设备维保的“老大难”。

检修中，一些传统作业方式不仅耗时费力，还会留下精度不稳的隐患。难题面前，各班组盯住岗位痛点，从废旧边角料里找材料，动手试制简易工装，用一件件土发明打通生产堵点。

立柱缸筒内壁的修复工作一直不易操作。缸筒长、内部空间窄，过去只能贴外壁测量，内壁变形摸不准，一批工件修完合格率只有68%。

“问题就在‘看不见、测不准’，外部找正再精细，也代替不了内壁校正。”综合二车间主任贺磊带着徒弟常天星复盘。

师徒俩从废料堆里找到一根闲置六分钢管，测算缸筒深度和车床尾座间距，做成简易内壁找正工装。试加工时，常天星发现工装前端晃动、数据不稳定。贺磊查出空心钢管偏长、刚性不足，便在管内穿入废旧托辊轴，进行二次焊接加固。改造后，工装可在缸口、筒身中部、缸筒深处三处打表，靠百分表读数判断形变。投用后，缸筒修复合格率由68%提升至94%。

井下风门自主加工中，合页打孔虽不起眼，却常拖累整体工作进度。合页是不规则曲面，普通台虎钳夹不牢，以往只能用压板固定，人工划线、打样冲眼定位，还得需要两人配合。

“人工定位误差大，批量加工孔位参差不齐。”车间主任任爱军对照合页曲面尺寸，利用线切割设备加工分体式定位胎具。

胎具外形适配普通台虎钳，内侧曲面与合页贴合紧密，一次装夹就能固定到位。调试定型后，钻床与虎钳位置预先固定，加工时把合页卡进胎具，不用再人工划线砸眼，单人就能完成批量加工，孔位统一。

水厂井下管道常年泡在潮湿积水环境，管壁锈蚀积垢，除锈是日常运维的苦差事。以往需两名职工配合，一人握打磨机抛光，一人持钢刷清理，长时间蹲姿作业，粉尘大、噪音高，体力消耗大，还存在职业健康风险。

能不能让机器代替人工？大家从库房找出废旧电机、钢架、轴承等闲置配件，焊接调试，制出深井泵管自动除锈装置。投用后，人力投入减半，机械除锈均匀稳定，不易漏除或打磨过度，作业环境也得到改善。

小积分释放安全大能量

本报记者 李国 本报通讯员 胡文文

“以前发现现场隐患，就口头跟班长说一声了事。现在好了，用手机扫码登记就能攒积分，攒够了还能去积分超市换日用品。”11月19日，在中铁一局宜涪高铁重庆段站前8标项目施工现场，产业工人老张谈起项目推行的安全积分管理制度，言语间满是认可。

不久前，老张在作业过程中发现一处配电箱接线不规范的安全风险点。他当即通过项目管理端口上报隐患。两天之后，他的个人安全积分账户就新增5分。

这一幕，是中铁一局宜涪高铁站前8标深化产业工人队伍建设改革，落实“同学习、同生活、同劳动、同管理、同参与”“五同”管理要求的生动实践。为充分调动一线建设者参与安全质量管控的主观能动性，项目在产业工人社区全覆盖设立9个安全质量积分超市，惠及千余名一线产业工人，累计实现积分兑换数千人次，带动工人主动排查整改各类安全隐患上千项。

积分怎么挣？项目的安全积分奖惩规则清晰明了：发现并如实上报一处安全隐患加5分，提交一条安全生产合理化建议加10分，获评月度安全标兵加20分；出现违章作业、违规操作行为则予以扣分处理。所有积分全部记入工人个人“数字档案”，积分来源、奖惩事由、到账时间等全部留痕、公开可查。每月月末，项目部张贴积分“红榜”公示排名，对积分靠前的优秀工人进行公开表彰，精神激励与物质奖励双向发力。

不止安全积分，项目聚焦产业工人急难愁盼，在产业工人社区落地多项暖心举措。职工工会合作社开设24小时无人售货点，破解项目驻地偏远、工友日常购物不便的现实难题；合作社每季度公开财务收支明细，经营盈余全部用于改善工人伙食、丰富职工文体活动，切实提升一线劳动者归属感。

在数字化赋能产业工人管理方面，项目实行“一人一档一码”管理机制。扫描个人专属二维码，工人的技能等级、安全教育培训、绩效评价等全维度信息一目了然。依托线上培训考核平台，常态化开展安全、技能教学，有效压缩工人上岗培训周期。同时，智慧场站系统搭载各类传感设备与AI智能监控手段，对拌和站等关键生产环节实现远程动态管控，用科技手段筑牢现场安全防线。