



绍兴柯桥排水有限公司是绍兴柯桥水务集团所属的全资国有企业,主要承担柯桥区产业废水和生活污水的收集、输送工作以及截污管网系统工程建设、运行管理和污水运行处理费的收缴等职能。

公司拥有资产总额 17.78 亿元,职工近 600 人,下设“七部六分公司”即综合部、企业管理部、财务部、营业监察部、安全监察部、物资部、技术发展部、养护分公司、城区分公司、城东分公司、城南分公司、城西分公司、城北分公司。

全区日污水收集输送能力达 100 万吨,排污管网总长 1700 余公里,管辖排污泵站 273 座,终端 757 座,纳污区域覆盖全区 16 个镇(街道)和柯桥开发区、滨海工业区以及市属部分区域,纳污面积超过 1000 平方公里,入网企业 470 余家, 全区生活污水服务面积 938.52 平方公里, 其中城区生活污水收集率达 92%, 集镇达 75% 以上。

公司为中国城镇供水排水协会排水专业委员会第一个县级会员单位、全国首批政府放心、用户满意环境污染治理设施运营十佳示范单位、全国首家水务行业服务业现场管理五星级企业、全国质量管理小组活动优秀企业、具有国家环境污染治理设施运营甲级资质、省级农村生活污水治理设施运维机构服务能力甲级资质,是全国最具规模的县(区)级工业污水收集中心。

公司始终奉行“让群众满意,使政府放心”的企业宗旨,以“机制创新、管理求精、行业争先”为企业目标,致力于提升企业可持续发展能力,努力为柯桥区经济社会和谐发展提供坚实的排水保障。



绍兴柯桥排水有限公司董事长胡晓峰、总经理马春雨率全体员工向社会各界拜年!

绍兴柯桥排水公司:不忘初心 砥砺前行



■ 胡晓峰 鲁华丽

2017 年是绍兴柯桥公司发展转型升级的一年,面对复杂形势和严峻挑战,公司以“智慧水务”建设提企业管理为目标,以“夯基础、优服务、增效益、促发展”为工作重点,着力“创新、创优、创收、创牌”四篇文章,全力推进社会责任型企业建设。

在规范运作的基础上,致力推进以创新为核心的企业管理。深化安全基础保障,树立效益优先意识,加快智慧化进程,企业基础管理更加规范精细。

安全保障稳步增强。一是抓好制度完善,建立《安全生产网格长制度》,设立 24 名安全网格长,形成以格定岗、以岗定责的四级责任网格;制订排水管线《爆管应急处置工作要求》,细化处置流程和职责;推行“三长制”管理,公司管理干部对接收管理的村居、泵站和管线实施精准管理、精准运行,确保污水畅通排放、处理达标。二是强化基础管控,强化安全监管对标落实,签订安全责任书,落实 14 类 48 项安全生产基础管控标配清单;深化安全风险辨识,88 处场所设置“红、橙、黄、蓝”四色图;强化教育培训,组织 22 个班次安全培训,350 名员工安全技能得到提升;开展生产设备

及现场“微控管理+”,完成 60 个泵站、终端生产设备及现场“微控管理+”工作,4300 多台套设备完成定级。三是重抓排查整改,建立隐患排查和分析会商机制,开展危化品、排水管线、极端天气、消防安全等专项检查,查出安全隐患、巡查管线、更换破损井盖等等,实现了排水系统重启连续 11 年“零”事故。

经营管理持续稳定。增强效益优先意识,通过降本增效,拓展创收渠道等来稳定公司经营效益,实现节支创收。一是管控降本,加强财务预算管控,对人力资源、办公经费、车辆费用等 8 项费用进行预算管控,实行月统计、月分析、月管控,费用同比下降 11.52%,节支 1300 多万元。二是服务创收,拓展服务渠道,外接业务创收、新建小区场外有偿服务及村居运维服务增收、村居运维获奖补资金、17 个专利成果有使用等创收增收 2268.7 万元。三是优化增效,按照管线运行安全高效、中转泵站能减则减、设备负荷科学匹配的原则,对排水系统进行优化,管线“改一停一”技改,安滨线由工业污水通道改为生活污水通道;泵站“停二改七”技改,停运 8 座泵站潜污泵,节支 1500 余万元。同时自主改造完成 128 个点的自控系统,节支 2000 余万元,盘活废旧物资节支 1000 余万元。

智慧排水全力推进。一是平台系统全面升级,围绕“综合、运行、经营、服务”四大门户,确定子系统和功能模块,接轨集团“智慧水务”监管平台,融入“柯桥水务”微信公众号,8 项业务实现网上受理。二是系统数据全面更新,完成管网、泵站、排水户、企业入网户等信息录入,实现数据的绩效分析和 APP 展示,助推数据查询快速化、运行调度实时化、绩效分析精准化;建设终端治理设施运行监控系统,升级企业流量实时监控,打通原系统的通讯壁垒,完成台账、铅封管理功能。三是底层信息全面配套,完成 226 个泵站或终端自控设备的安装技改;完善 GIS 数据更新,全部实现数据录入;实行掌上管理,配置手机,全面应用于设备维修、管线养护、村居运维工作。

品牌建设稳步提升。一是运维品牌逐步打响,以“四全管理”为核心的“柯桥模式”在全省已起示范作用,进一步得到各界认可和省市领导批示肯定,尤其是全国人大环资委副主任委员夏宝龙一行到河塔村考察农村生活污水治理及运维情况,对村居运维管理工作表示认可,公司获省首批农村运维第三方服务机构服务能力甲级资质。由省建设厅组织的镇、街分管领导村居生活污水治理设施运维管理培训,公司作为示范点接受了 300 余名领导的参观。

二是标准建设有新突破,《农村生活污水治理设施运行与维护技术导则》通过住建部评审,正式出版;《城镇供排水有限空间作业技术规程》通过省建设厅评审;参与编制的《农村生活污水治理设施运维操作技术规程》完成立项。三是科技创新强势推进,继续发挥优势,《投入式液位计的研发》等 7 项技术取得实用新型专利,发表 QC 课题 5 项,获得省、市奖项 6 项,技术创新课题获集团一等奖 1 个,三等奖 1 个,科技创新继续保持较强发展势头,公司被评为“省质量文化建设先进单位”、省级“AAA 信用企业”、省级清洁生产单位。

在高效优质的前提下,致力推进以满意为目标的行风服务。进一步增强社会责任意识,深化排水服务和品牌形象建设,强化“服务为先”理念,提升群众满意度。

民生工程全面完成。重点民生工程做到早谋划、早部署、早启动,顺利完成了柯桥城区 13 个居民老小区污水系统改造工程,改造管线 37 公里,管井 3010 只,新建隔油池、化粪池 79 座,受益住户 2857 户,截至 2017 年,累计改造小区 90 个,受益住户达 39000 余户;印染产业集聚区污水配套工程和钱滨线污水配套工程按期完成,保障了集聚区污水收集输送要求。

村居运维升级提档。深入推进村居运维“智慧+”, 扩面终端系统和泵站的智能化管理,安装 50 套集成式水质在线监测仪,实现从点到线再到区域的覆盖。建立终端进、出水水质检测及异常分析机制,增设运维设施二维

码,对设备介绍、运维情况进行实时监控;自控设备加装触摸屏,实现数据参数现场设置、开启模式现场调整;实行四大类终端处理分类管理模式,终端处理系统示范点增至 35 个。

行风服务多措并举。一是精心做好排水应急服务,推广手机巡检、抢修派单模式,城区及滨海工业区核心区打造“15 分钟抢修服务圈”,定期保养疏通小区、道路污水管道得到社区和居民的好评。二是贴心开展用户大走访活动,走访 8 个镇街 115 个村居,222 家企业,实施镇村干部看运维活动,接待了 15 个镇街 327 名镇村干部;主动上门为 34 家入网企业提供污水接入服务和技术指导,向企业发送浓度提醒、污水排量等短信 1.39 万条,得到企业一致认可,用户满意率达 96.8%。

在廉洁提能的要求下,致力推进以党风为根本的队伍建设。致力加强党风廉政建设、队伍建设和企业文化建设,提升队伍整体素质和企业可持续发展能力。

抓实党建工作。党日活动丰富多彩,深入学习贯彻十九大精神,继续开展“两学一做”学习教育,落实“增强服务意识、提高工作效率”转作风活动,组织典型宣讲、书记上党课、“五星达标、3A 争创”等主题党日活动,做到全员覆盖到位、学习落实到位。

抓好团群工作。团群活动构建和谐,举办迎国庆系列活动,组织“争先创优、争当先锋”演讲比赛、“油盐酱醋、鲜厨争霸”厨艺比赛、“青春风华、文明新貌”摄影比赛等庆国庆、迎中秋系列活动,4 大项 50 余人次参加的“学雷锋志愿服务月”系列活动,捡垃圾、巡视维护大坂湖直江、到柯桥区中心幼儿园为孩子讲解污水治理相关知识,构建企业和谐氛围。中控室获得全国青年文明号,是柯桥设区以来首个国家级青年文明号。

抓紧队伍建设。不断提升技能水平,通过技术比武、举办职工技能运动会等,逐步打造了一支技术过硬的技能队伍,在浙江省排水管道工职业技能竞赛中公司一举夺得团体、个人第一名,并代表浙江省参加了全国性竞赛;在柯桥区“金梭奖”维修电工职业技能竞赛中公司参赛选手包揽前四名,一举夺得“金银铜奖”,涌现了一批示范带头人物,有“浙江好人”、“省建设工匠”、“省污水处理技术能手”、“省泵站技术能手”以及“柯桥区技术能手”。

新时代召唤新使命,新征程书写新辉煌。2018 年我们要不忘初心、砥砺前行,用更加坚定的信心,再接再厉,扎扎实实地做好各项工作,努力促使公司再创佳绩。

绍兴柯桥排水公司技术技能人才现状及培养路径

■ 徐佳丽

目前,市场竞争日益激烈,加强企业高技能人才培养,是排水公司快速发展的内在和迫切需要。因此,企业要建立和完善高技能人才培养的长效机制,充分发挥工会的基层堡垒和组织作用,为高素质技术技能型人才成长搭建平台。

1. 发展现状

(1) 企业越来越重视高技能人才培养

高技能人才在企业改革、创新、发展进程中发挥着重要作用,已经逐渐成为企业管理者的共识。近年来,企业的工会组织持续积极开展多种形式和多种主题的知识竞赛和岗位技能竞赛活动。通过这种形式,按照实际生活经营中的难点和关键环节,组织员工进行多种形式的成果活动,提升员工参与的热情和技能水平,为企业的发展做出积极贡献。

(2) 职工参与高技能人才培养活动的积极性不断高涨

企业通过岗位技能大赛、操作师评聘、拔尖人才聘任等活动,激励员工努力学习本专业业务技术,以提高岗位技术技能和操作水平。把员工技术技能大赛与生产实践相结合,发挥积极作用。同时,将员工的职称、岗位和待遇与技术技能等级结合起来,让员工真正看到实惠,从根本上解决提升技术技能的根源问题。

(3) 青年团员在高素质技术技能人才培养活动中发挥着越来越重要的作用

目前,青年团员形成了通过开展岗位技能竞赛、技术攻关、“五小”成果评比和“师带徒”等多样活动的固定制度,充分发挥了内部培训资源的潜力,提高了广大职工的专业技术素质,形成了比、学、赶、帮、超的良好学习氛围。通过“操作师工作站”等培养,使更多的青年技术工人提高了技能,通过技术加油站等活动,提高了一线职工和工程技术人员的技能,有利于一大批技能型、创新型人才的培养。

2. 制度创新

(1) 选人用人机制要科学合理

科学的人才竞争机制,有利于在大范围内选拔人才,实现竞争上岗,加上合理的定性

定量人才测评手段。只有这样才能把优秀的人才安排到更适合的岗位之上,在最大限度发挥自己的聪明才智,实现人尽其才。同样,公开、公平和公正的考核机制,实现考核结果与任职收入的相关,这样人才有归属感,企业有成就感,在其位谋其政,人人为企业的发展出谋划策。

(2) 通过多种方式,充分培养和使用人才

人才市场有着对人才资源配置的基础和重要作用,企业通过举办多种形式和多种层次的技术技能人才招聘会,可以为企业和各级各类人才提供良好的双向选拔机会,充分发挥人才市场在企业选才和人才就业的配置作用。企业也要通过引进来和走出去的方法,不断加大技术技能人才的培养力度,主动创造锻炼和考验的机会,以助于他们成长,要敢于给他们安排任务,承担责任,以多种形式培养,最大限度使用人才。

(3) 由心生爱,真正留住人才

企业要选准人,用对人,顺应时势要求,把给排水建设与人才发展有机结合起来,加快人才转型,实现人才的价值体现,真正创造用人留人的良好内外环境。

基于此,排水公司的技术技能人才培养要注重以下三方面:

① 在思想上重视人才

企业是人才的一项长期、重要和紧急的任务,因此各级各部门应把人才的使用和培养放在更加突出的地位。另外,企业要充分发挥其能动作用,各级加强与人力资源部门的配合协作,不断完善人才相关工作制度。同时,要广泛利用和开展社会相关行业协单位等社会力量,形成人才工作多方面共同关注和管理的良好局面。

② 以情动人

发挥人才的积极作用就是要心而生,以情动人,关心爱护人才,从各方面提高他们的生活和工作待遇;持续关注他们的生活各方面中遇到的实际困难,并协助解决;子女是父母心中的牵挂,帮助他们做好子女就学和就业等实际问题,要从感情上对其倍加关注,用待遇留人。同时,做好相关成果的奖励和补助,进一步拓宽人才引进渠道,加大重点部门或岗位人才的技术技能人才,为高层次人才

发展创造积极条件。

③ 人才工作机制要明确

人才的引进、培养和吸引是一项系统工程,因此要明确责任。企业主要负责人是人才相关工作的主要责任人,必须大力抓,起到表率作用,以实际行动支持人才工作建设。人力资源部门也要从环境、机会和平台等诸方面持续完善技术技能人才的引进、培养和使用,不断推动人才工作建设。同时,将人才工作纳入相关部门的年度考核,并将此作为部门奖励和领导政绩的重要指标。对人才工作表现突出的总部要加大奖励,对人才工作开展不利的部门要予以惩罚,做到奖罚分明。

3. 培养途径

紧密结合实际,实现技术技能型人才培养的全力。近年来,人才培养工作已显成效,提高企业自主创新能力,提升更多的技术创新成果水平,归根到底要靠科技进步和技能劳动者素质的提高。在企业高技能人才培养和使用的过程中,创新体制和机制,建立“公平竞争”的培养机制,形成人才引进、培养和使用的良好局面,实现优势互补,完善高素质技术技能型人才培养机制。

(1) 制度建设先行,不断完善高素质技术技能型人才培养的长效机制

在新的历史发展形势下,企业必须进一步完善人才培养制度,扩大培训的范围,提升培训的水平,尤其要一线职工的培养,增强针对性,并加大培养力度。在培养方式上可以更加灵活,除了外聘培训人员,还应加大内训和校企合作,充分利用多种形式培养人才。

(2) 提高人才待遇

对于企业的一些重要工种、重要岗位和重要工序,要提高其薪酬待遇,建立“第一操作师”制度,并加以特殊奖励,如适当的经济补贴(通讯、交通和住宿等),让高素质技术技能型人才得到真正的实惠。而对于一线的职工,企业要在管理和技术两条升迁轨道上打通,且在薪酬和其他方面对等。

(3) 发挥基层组织堡垒作用,搭建高层次平台

大力推进高素质技术技能型人才的培养,增强员工自身的职业发展能力,引导员

工树立起良好的学习理念。同时,工会等基层组织要形成广泛开展读书自学活动的机制,为员工的学习和成长形成健康的外部环境条件。充分利用基层组织在员工培育培训的堡垒作用,为员工提供优质可靠的服务,尽力满足员工的技术技能提升需求,搭建多层次培育培训平台,增强员工的职业发展能力。

(4) 广泛开展技术竞赛,创新技能发展途径

为高素质技术技能型人才提升积极创造条件,并开展岗位技能练兵。员工技术竞赛是员工学习技术、比赛技能和提高素质的重要途径,有利于全面提升员工的业务素质和职业技能。唯有如此,企业才能持续快速发展。

(5) 加强思想文化建设,不断增强企业的吸引力和凝聚力

培养高技能人才,首先要提高员工的思想文化素质。提高员工素质是关系到企业生存发展的根本问题之一,也是增强企业竞争力、促进企业发展的重要途径。全面提高员工的思想文化素质,加强员工的思想道德建设刻不容缓。现代化企业要不断引导员工形成健康的核心价值观,不断强化员工的职业发展意识,要他们建立良好的学习理念,并形成职业规划。要在企业建立科学合理的创新文化,让员工在内心认同并加以创新,以成功创新作为自我价值实现的一个标志,进而主动参与创新活动,促进个人自身发展。

4. 结论

员工要结合自身情况,制定短期和长期相结合的科学发展规划,激励人才培养,这在一方面是为企业的发展提供动力,另一方面也有利于自身发展和自我价值实现。加强对员工的人文关怀,最大程度地发挥人才潜力,才能实现企业与人才的共同发展,真正做到企业和员工利益的实现,助推高素质技术技能的成长和企业的发展。

技术发展部注重内部人员的业务技能培训,通过对泵站现场自控安装施工、自控实践操作技能大提搞,2017 年度从市人社局技能鉴定中心获悉,3 名职工取得二级电工以上技师证书,目前自控研发中心上岗人员已全部具有高级维修电工以上职称资格。