

今年“五一”前夕,东北工业集团有限公司共有17个集体和个人获得国家、省市级荣誉称号,究其原因——

# 企业“搭台”职工“唱戏”

■ 陈凤海

“五一”前夕,东北工业集团有限公司喜报频传,先后有17个集体和个人荣获国家、省市级荣誉称号,其中,获得2022年度基础职工互助保障工作“优秀单位”“全国五一巾帼标兵岗”“全国工人先锋号”“长春市第35届模范集体”“吉林省劳动模范”等4个集体荣誉称号,13个“山东省劳动模范”“2023年吉林工匠”“吉林省五一劳动奖章”“长春市五一劳动奖章”“白城市五一劳动奖章”等荣誉称号。“东北工业集团之所以能够获得这么多荣誉,是企业‘搭台’、职工‘唱戏’的结果。”公司工会副主席薛国红说。

## 扎实做好基础工作 着力打造产业工人“蓄水池”

公司通过建章立制,明确技能人才发展目标,制定了《人才队伍建设计划》《职业技能提升实施方案》,完善了《专业人才培养办法》《专业人才培养实施细则》,将技能序列专业通道设置“三层多级”的职业发展路径,最高可晋升至“兵器工业集团级首席技师”。近年来,公司共培养公司级技能带头人15人、骨干层技能人才120人,初步实现建成一支复合型高技能人才队伍的总目标。

开展导师带徒,发挥大师工作室引领作用。公司先后建立劳模工作室16个,其中,国家级工作室2个、省级工作室4个、市级工作室4个、公司级工作室6个,年均开展师带徒

技术传承和项目攻关80余项,完成创新项目立项15个、工艺改进项目35项,技术推广15项,收集员工改善建议3000余项,累计培训570人次。常态化开展“大师走出工作室”活动,发挥技能大师专长,深入各业务板块生产一线,帮助解决关键工序和生产过程技术瓶颈。

坚持政企合作,建设吉林省人才培养基地。2018年,公司与吉林省总工会合作成立吉林省精益工匠培育示范基地。2020年,公司被吉林省人力资源和社会保障厅确定为吉林省人才培养基地,并获得政府资金支持。基地以提升专业人才培养使用效能目标,以抓好专业人才培养为重点,培养造就一批具有较高职业素养、精通专业知识的技能人才队伍。其中,在高技能人才培养方面,开展职业素质提升培训、高技能人才培训、转岗技能提升培训和“多能工”培训等。

## 开展技能等级培训和认定工作 提升产业工人“好本领”

创新培训模式。为克服疫情影响带来的影响,投资搭建了“东工网教平台”,提供“学、练、考、评、管”为一体的教学服务。已开发科技类、外语类、技能类、精益类等50门课程,15个工种的基础课程和专业课程,上传28本电子书和600套闯关练兵试题,开发“一站到底”“好友pk”“考试系统”“积分奖励”“交流园地”等小程序,丰富培训形式,增强培训吸引力,疫情期间不停学,培训计划不缩水、教学标准不降低。2020年

以来,共举办线上线下和远程实操培训37期,参训技能人员3638人次。

有序做好职业技能等级认定工作。2019年,东北工业集团成为吉林省首批职业技能等级自主认定企业,随后立即成立等级认定专家组,以国家职业技能标准及行业标准为基础,制定较为完备、涵盖39个职业(工种)的职业技能标准、培训大纲及考评题库,并与长春职业技术学院等6所职业院校开展校企合作。从2020年11月至今,已完成30个职业、3237人次的职业技能等级认定工作,企业高级工及以上高技能人才占比已由16%提升至38%。

## 开展职业技能竞赛 为产业工人全面搭建“展示台”

积极承办各类职业技能竞赛。充分发挥工会组织优势,积极承办省市磨工(光学冷加工)、制造业职业技能竞赛冲压工、制齿工等各类技能大赛10余次,员工以“东道主”的身份参赛,既增强参赛的积极性和竞争力,又逐渐形成“以赛促学、以赛促教、以赛促建”的新局面。

组队参加各类职业技能竞赛。2020年以来,已累计组织400余名技能人员参加省市各类职业技能大赛、“红旗杯”全国机械行业班组长管理技能大赛、中国兵器工业集团职业技能竞赛等,均取得可喜成绩。公司除对获奖选手进行奖励外,还获得职称晋升和职业能力鉴定资格,在公司掀起赶帮比超、攻坚克难的热潮。

## 开展劳动竞赛和典型选树 着力彰显产业工人“好业绩”

公司紧紧围绕企业发展目标和生产经营任务,组织国内7个分子公司结合各自实际开展“当好主人翁,建功新时代”“建功‘十四五’、奋进新征程”等主题劳动竞赛和“保质量、增效益、提素质”等专项劳动竞赛,激励员工建功立业。同时,把劳动竞赛同技术革新、技术改造及“五小”创新结合起来,有效激发员工的积极性和创造性。组织开展“安康杯”竞赛、安全知识竞赛,累计获省、市安全生产类荣誉7项。面对疫情和汽车行业整体下滑的严峻形势,通过开展劳动竞赛鼓舞员工士气、鼓足员工干劲,让劳动竞赛成为企业发展的“助力器”。

持续健全员工荣誉体系,建立劳模、工匠培养评选长效机制,加大劳模工匠选树培养力度。近年来,共计85名优秀个人分别荣获“全国五一劳动奖章”“全国优秀工会工作者”“吉林省劳动模范”“山东省劳动模范”“吉林工匠”“齐鲁工匠”“集团公司劳动模范”“兵器大工匠”“中国兵器杰出国工匠”“长春市特等劳动模范”“长春工匠”等称号。同时,利用各种宣传媒介对劳模工匠先进事迹进行专刊、专栏报道,在公司形成“学劳模、比劳模、赶劳模、做劳模”的浓厚氛围。成立以劳模工匠为主要成员的公司员工技术协会,组织开展优秀技术创新成果评选,打破人力资源壁垒,打造技能人才交流平台。

## 重庆气矿 技能人才队伍建设 在“补短树典强机”做“功课”

“近年来气矿十分重视技能人才的培养,不断给员工提供平台,学习氛围很浓厚,我就是其中的受益者。”5月15日,西南油气田公司第八届压缩机操作工职业技能竞赛金牌选手程洪涛道出心声。

为营造“比、学、赶、超”的学习氛围,筑牢上产50亿人才根基,重庆气矿结合现有实际,技能人才队伍建设在“补短树典强机”做“功课”,打造适应企业发展的员工队伍。

因地制宜补短板是气矿抓技能人才队伍建设的的首选。结合工艺设备更新升级、生产数字化转型、新能源业务稳步发展的需要,气矿总结技能人才在处理现场复杂问题、自控系统、页岩气开采新技术等方面的能力短板,今年组织专业技能培训7期,参训员工300余人次。

各基层单位利用“知岗、讲岗、爱岗”活动契机,加强员工理论学习和操作技能训练,提升分析、解决问题的综合能力和数字化水平,推动人才培养管理从传统“操作技能型”向“技术技能型”转变,从单一工种向复合工种“大岗位”模式转变。

把强化典范培养作为技能人才队伍建设的重心。气矿聚焦新工艺、新技术和新的生产模式,引导技能人员不断学习新知识,掌握新技能作为一种工作职责和终身追求,在生产建设、重大项目、技改革新中发挥引领作用。

将58名在公司、气矿以及重庆市总工会组织的职业技能竞赛中涌现出来的优秀选手纳入高技能后备人才实施重点培养,编制培养计划,选好“理论导师和技能导师”,着力打造成技能骨干力量。通过开展竞赛经验分享讲述、技能资料共享讲解等活动,发挥其示范引领作用,以点带面,培养一支数量精干、素质优良、结构合理、工作高效、适应力强的复合型技能人才队伍。

而强化机制完善是气矿推动技能人才队伍建设的又一主要因素。编制《重庆气矿高技能人才岗位方案》,择优选拔33名高技能人才到技能专家岗位工作,均已成为各单位核心技能骨干力量。

2022年推荐58人参加技师高级技师认定强化高技能后备人才库建设,编制《重庆气矿高技能后备人才库建设方案》,选拔55名员工作为后备人才重点培养,13人达到技师及以上培养目标。

坚持以赛促训,在公司第八届采气工、压缩机操作工职业技能竞赛中获得团体个人双第一,3金6银11铜的优异成绩,11人破格晋升技师高级技师。(李传富 蒋倡仪 柳庆)

## 中国石化 河南油建公司: 保护好“耕地中的大熊猫”

5月15日,中国石化河南油建公司位于吉林省松原市长岭县的北218-6HF井集气干线施工现场,张利生正操作着“表土剥离机”,将油亮的黑土铲起,运送到指定的集中堆放场,并进行覆盖。

张利生介绍,工程完工后,这些表层黑土还要被精心地回填回覆,恢复到以前的地貌。

黑土地是东北地区特有的自然资源,自然条件下200年才能形成1厘米厚的黑土层,因其宝贵稀缺又被称为“耕地中的大熊猫”。因为有了黑土地,东北大平原才由“北大荒”变成了“北大仓”。为了黑土地的可持续发展,国家2022年8月1日制定实施了《中华人民共和国黑土地保护法》。

该公司施工负责人李欣说:“黑土地是国家的宝贵资源,我们严格落实环保措施,努力在施工中不污染一寸土壤、不流失一寸土壤。”

首先是思想要黑土。学习贯彻《黑土地保护法》,提高黑土地保护意识,定期组织施工人员学习黑土地保护的知识,了解黑土地优良的生产能力,以及在保障国家粮食安全方面的重要作用,大家也从心底热爱、珍惜这方热土。

其次是以“法”护黑土。施工期间,涉及黑土地区域项目,项目编制表土剥离专项施工方案及施工技术交底,严格控制临时占地宽度,在施工技术交底中将表土剥离深度、宽度、开挖土方覆盖要求等进行了明确规定,严禁随意挖土、弃土,配合政府部门做好黑土临时保护验收,施工结束后进行复耕作业,保护黑土层厚度、肥力等不受影响。

第三是以“技”保黑土。厚约40厘米的表层黑土是黑土地的“精华”,为了不使其损失,他们投入60余万元购买了先进的“表土剥离机”。在开挖油气管线管沟时,先把表层黑土剥离并放置在管沟的一边,下层土方放置在另一边,不使其混淆。在场站施工时,表层黑土集中在堆放场并覆盖防尘网。回填时,严格按“先生土再黑土”的顺序。同时他们创造了快挖快填快填“三快”工作法,以减少对土地的扰动时间。去年以来,他们施工管线约22千米,共临时征地4.4万平方米,回填土方17600立方米,均实现了地貌原样恢复,并通过了相关部门验收合格。

保护好黑土地,让国人饭碗更牢靠,也是石油石化人的责任,他们也一直在努力。(王培岭 李鹏)

## 打造人才品牌 树起领军标杆 阴湾煤矿挖深塘养“贵鱼”

■ 李继峰

轻按控制器,暗红色信号开始闪烁,几声轻轻的“咔嚓、咔嚓”之后,改装的综采遥控器通过了鉴定,被“满血复活”了。中煤三建阴湾煤矿崔立军技能大师工作室的操作间内,青年工人们正围在崔立军的背后观摩。

对阴湾煤矿首席工匠崔立军而言,弱电检修人才的培养,离不开手把手的“传帮带”。当学徒时,他就对技术较真,琢磨不明白就不去吃饭,崔立军的师父也跟着放弃休息时间,手把手教。独当一面之后,矿上为他成立创新工作室,把项目攻关、设备改造和青工技能培训“一锅炖”。

解决“卡脖子”问题,离不开优秀的团队。针对综采机电系统变频器普遍存在的故障率高、维护过于频繁的问题,崔立军主动请缨,研发新的变频整流器。经过近一个百余个次的反复实验,变频整流器研发成功。该装置确保前端电流稳定,成为检修人喜爱的“免检神器”。崔立军和徒弟一起,成功研制出“组合开关模型”“煤机遥控手柄仿真模型”。在创新实践中,每个小组都有年轻人设置攻关课题和突击项目,他们开始崭露头角。

针对高技能人才总量不足、绝技绝活传承机制不完善等问题,阴湾煤矿实施“岗位工匠计划”,通过技术比武“赛马”选拔,各个岗位上的技能领军人才脱颖而出,不同科(队)的

技术标杆也随之树立起来;这些“技术大拿”在申报新技术推广、开发应用时,矿上和所在单位将优先给予全方面支持。以阴湾煤矿首席工匠为塔尖,矿岗位工匠、技术能手为塔身,技术工人为塔基,职工技能晋升实现了“多轨制”,成长路上,有了“立交桥”。

这个矿在制度设计上,将职工技术技能作为分配要素,设置了从学徒工到首席工匠的六个职级的晋升“台阶”,以技术革新、项目攻关、“金点子”等要素作为辅助评定条件,职级晋升,工资待遇也会相应提高。在“台阶式”的推动激励下,职工在钻技能方面,你追我赶,积极性被充分调动起来。

王刚才从普通工人成长为“监测工匠”,得益于日益完善的人才选拔激励机制。“越干越有劲。”王刚才总是最早到达工位、最晚离开。监测体系设计、探头精准布局,在王刚才领军之后,都在不断取得突破。

“工匠是起点,钻研技术的路长着呢。”王刚才信心满满。这个矿对岗位上的工匠,有明确聘期的量化工作目标,签订履职责任书,接受管理考核。在2023年,王刚才先后参与“43103综采面测点系统布局”“矿监测系统智能升级”等工程,由“配角”走向“主角”,挑起了更多的攻关重担。

“人才成长需要环境和机制。环境好了,机制活了,人才就多了,企业发展中遇到的难题,能变成淬炼领军人才的课题。”阴湾煤矿项目部经理欧阳长远自信地说。



## 淮北矿业集团 生产装备分公司: 开足马力抓生产

连日来,淮北矿业集团生产装备分公司龙湖制造园区内,机器快速运转,工人忙碌作业,开足马力抓生产,满足矿区安全生产需求,车间到处是一派繁忙的景象。

图为该公司职工正在操作自动化锚杆生产线。赵德强 程磊 摄影报道

## 为安全生产添砖加瓦 ——中国二十二冶集团华北公司工会管理侧记

■ 张思思

中国二十二冶集团华北公司工会注重加强职工安全教育和防护,促进企业安全生产,为职工营造安全稳定的工作环境。

华北公司工会深入开展“安康杯”竞赛,常态化进行劳动安全卫生巡视检查,与安全生产监督管理部联合开展“新安法”知识竞赛活动,以现场答题和二维码线上答题两种形式同步进行,经过激烈的角逐,比赛评出了一、二、三等奖和幸运奖,带动了职工学习安全知识的热情,营造了全员学安全、懂安全的良好氛围。组织录制安全视频,将公司安全相关政策文件、日常工作重点注意事项及安全

生产理论知识归纳总结,以通俗易懂的形式向一线职工进行宣贯。为安全管理提供物质支持和技术保障,进一步强化安全生产,维护职工安全健康权益。定期组织职工代表对项目安全生产、劳动保护工作进行安全巡查,查短板、补漏洞,消灭安全隐患,降低安全风险。

华北公司组织职业病防治教育培训,为职工宣传普及职业病防治相关知识,提升一线职工职业病防治意识,并回答职工相关问题,提高职工职业病防范意识 and 能力。

中国二十二冶集团华北公司工会将一如既往为职工保安全、促健康,创设安全生产浓郁氛围,维护职工安全权益。

## 新安煤业公司:“五级四环三维”对标管理模式见成效

■ 高月任

山东能源枣矿集团新安煤业公司瞄准“两增三降四提升”要求,自上而下构建公司、科室、区队、班组、岗位“五级级”对标责任主体,统筹实施“立标、对标、达标、创标”四位一体的“标杆环”,从“广度、深度、时间”三个维度立体化全面实施对标管理工作,制订了“目标导向-内部挖潜-对标学习-持续改进”的工作路径,通过“定目标、定措施、定责任人”和“抓重点、抓关键、抓激励”的综合措施,促进全员、全过程开展对标工作,取得实效。

### 明确“向谁对、谁来对”

新安煤业公司认真审视、系统总结近年来对标管理工作,把更加精准的定位作为要务,考虑矿并向谁对、哪些需要对标的问题,成立对标领导小组和考核仲裁委员会,对标课题研究辅导领导小组,开展全员对标管理大讨论,增强全员对标意识。同时,界定对标对象、对标标准、对标方向,以专业推进为主,结合公司生产经营实际,重点推出影响矿井生产的一些关键性指标,分别向兄弟单位、行业先进指标进行对标看齐。

“通过对标管理,我们看清了差距,找到了短板,明确了奋斗目标和努力方向,在你追我赶的激烈竞争中提升了核心竞争力。”新安煤业公司运营中心副主任代磊说。

经讨论论证,科学建立内外外部对标指标库,其中内部对标涵盖安全、生产、规模、经营、效率等7大指标;外部对标选择市场环境、工艺流程、所处地域、设备规模等相似、相近、相同点进行对标,选择了25个提升指标,



初步形成“走出去,引进来,学先进,求创新,促发展”的对标管理良好局面。一季度,他们共开展对标提升工作共23项,选择对标学习单位共6家。

### 明确“对什么、怎么对”

新安煤业公司把宽泛的概念细化为具体标准和实际行动,经过多次讨论、数易其稿,确立了对标标准和对标体系,按照“谁主管、谁负责”的原则,逐级抓落实,逐级抓实效,确保责任落实到人、措施落实到位、压力传递到底,形成既有对标办公室对职能科室和基层单位服务督导的垂直模式,又有职能科室、基层单位交叉管理的横向模式,实现全员、全面、全过程对标管理与控制格局。各专业、单位以确定的对标项目和标杆值,按照逆序分析方式,将影响对标项目实施效果的关键要素进行细化分解,制定出达到

标杆值所采取的一系列的对标措施,同时每一项措施,每一道工序又以“有流程、有标准、有结果、有分析”的对标实施步骤,制定科学规范的对标实施工作标准。

“工作标准表既包含每一道工序的规范,又包含每一项工序的具体操作,这与对标措施形成一种相互完善、相互改进、相互提升的良性发展态势。”新安煤业经济副总师颜廷超说,科学的工作标准指导对标措施的顺利实施,促进创标的实现。

“对标管理让我们不仅提升了安全生产综合管理水平,而且尝到了实实在在的甜头。”综采一区区区长朱海义说,他们围绕安全、进尺、施工质量等在班组与班组之间开展“比安全好、比进尺高、比质量优”等竞赛,做到“一次施工、一次达标、一次成巷”。通过竞赛,316采区集中轨道巷日进尺由12米提升至15

米,创出今年以来单日进尺最好水平。

### 明确“怎么考核、靠什么推进”

新安煤业公司按照“五级级”对标责任主体,自上而下,全面构建“公司考核科室、科室考核区队、区队考核班组、班组考核岗位”的对标考核体系,逐级细化、逐级分析、逐级考核。同时,将全面对标考核工作与内部市场化运作、全员绩效考核紧密结合,按照“旬督导、月考核、季评比”的方式,将对标考核结果与机关科室绩效工资、月度经营承包挂钩考核兑现,做到了过程控制与结果考核两手抓,形成对标管理工作“层层有人抓、事事有人管”的无缝隙管理,促使全面对标管理工作走上制度保障、步骤清晰、考评激励、拔高提升的有序推进之路。

今年一季度,该公司通过“五级四环三维”对标管理模式,将大到收入、利润,小到办公费、印刷费等14个大项、58个小额预算项目,分解落实到5层级、26家责任单位、34个责任主体,形成了全年预算总纲,明细责任、严格考核、传递压力,以机制倒逼经营管理提升。通过优化316采区回风通道,减少岩巷50米,降低成本160万元,减少掘进工期30天;洗选工艺通过优化提升综合精煤回收率增加2%,一季度多回收浮精4587余吨,增收596万元;按照“收入打足、支出打紧”的原则,不断寻求材料、电力等重点成本项目缩减方法,通过实施物资材料“菜单式”回收、“跟踪式”管理、“回收物资并下直接周转”、季度清查库存长效机制等管理模式,一季度度新材料消耗同比下降2%;充分做好尖峰谷平分时用电和错峰填谷用电,共节约电费219.11万元,用电量同比综合电耗减少1.81度/吨,原煤单耗减少1.23度/吨。