

北重集团四项举措传承“大工匠”技艺

追求职业技能的极致化，对工作耐心专业、执着坚守，对产品精雕细琢、精益求精，这就是工匠精神。拥有万名职工的北重集团公司经过 60 多年创新发展，培养和铸就了无数兵工行业的“大工匠”，他们身怀绝技，个个都是行家里手，所总结提炼的“独门秘籍”更是在书本上找不到的。为充分发挥“大工匠”的独特优势，传承他们的绝技绝活，北重集团公司工会通过“四项”创新举措来留住“大工匠”的技艺，让技脉生生不息、代代相传。

创建职工创新工作室 引发“1+1 群”裂变效应

“职工创新工作室”是借助“大工匠”独特优势，打造持续学习、技术攻关、人才育成“创客群”的有效载体，也是职工实现自身价值、展示创新才能、实施技艺交流的有效平台，更是工会提升职工技能水平、创新素质，推进群众性技术创新活动的重要途径。北重集团公司工会在全公司开展了“职工创新工作室”创建活动，制定下发《职工创新工作室创建规范》，要求创新工作室做到“三有”（即有一个冠名、有一块牌子、有一支团队），达到六项标准（即标志明显、场所固定、设施齐全、组建团队、制度完善、成效明显）；明确创新工作室要有一名在技术、业务、服务方面有专长、有一定的理论水平、工作经验和创新能力的劳模或高技能“大工匠”作为核心领头人物，组成工作型团队。工作室以推广普先进的创新理念、技术和工作方法为重点，围绕生产经营中的难题，自选创新或改善课题进行攻关、小改小革、发明创造，带动广大职工学习和掌握现代科学知识和高新技术，培养了一批高技能型人才。目前，集团公司已建成公司级创新工作室 48 个，自治区级 2 个，国家级技能大师工作室 2 个。以“品牌人物”为平台的职工创新工作室，培养出了更多的创新人才和工作骨干，引发“1+1 群”的裂变效应。

新矿集团水煤公司： “两班制”提升幸福感

“现在好了，我们两班生产，一班检修，及时查找设备存在的安全隐患和故障，工作起来也省去了许多麻烦，既省力又省时，干起活来也特别有精神，工作效率有了明显提升。”山东能源新矿集团水煤公司综放队采煤机司机张中华说，“这不，实行‘两班制’生产后，我有更多的时间陪家人了。”张中华是水煤公司综放队的职工，他所感受的变化只是职工生活变化的一个缩影。为了压减职工的工作时间，提高工作效率，水煤公司自 2007 年 5 月开始实行“两班制”，中班、夜班“两班制”生产，取消早班生产，确保职工体力、智力、情绪达到“三个最佳”，保障职工的休息时间，让职工以良好的精神状态投入到安全生产工作中去。谈及“两班制”，该公司综放队支部书记王宗民说：“以前‘三班制’，一天 24 小时，采煤工作面设备不能停止，职工不能间断，每 8 小时换一次班，这种生产模式存在很多安全隐患，看似生产时间长了，实则职工工作效率低，设备经常坏，维修难度大，最终还是耽误生产。”

据了解，实施“两班制”以后，水煤公司的机械设备得到了有效的保养和维护，杜绝了机电设备在生产运行关键时刻“掉链子”和“趴窝”现象。原本早班人员补充到夜班、中班，人手多了，再加上职工精神状态好，工作效率有了明显提升，职工出勤率达 98% 以上，做到了减班不减产，确保了原煤产量。

“两班制”生产，使职工的业余时间增多了，水煤公司加大资金投入，积极改善职工的学习、娱乐、生活条件，不断满足职工的业余文化生活。该公司给职工“量身定做”培训计划，通过在岗学习、办班培训、外出学习等形式给职工充电，切实提高了职工综合素质。目前，水煤公司已有 192 名职工通过努力学习取得了特殊工种上岗证，79 名职工拿到了大专及以上学历，205 名职工拿到了中高级职业资格证书。

为了满足不同职工的业余文化生活需要，该公司在职工娱乐活动中心、休闲广场、篮球场、室外健身场等文体活动场所正常运行的基础上，围绕职工群众精神文化需求，又新购置了室外音响设备和室外投影仪，设立了“职工之家”文体活动室，配备了乒乓球台、棋牌桌等活动设施，购置了扑克、象棋、围棋等活动用品，为职工提供活动场所。在各区队建立了读书角，公司每季度为其购买一定数量的各类图书，并统一编号，各区队安排专人管理，建立借阅制度，引导职工养成“爱读书、读好书”的良好习惯，切实提升了职工的安全生产技术水平，丰富了职工的精神文化生活。

如今，水煤公司原煤生产人员工吨效率保持在 14 吨/工以上，2015 年 1-11 月份全员人均生产原煤 3410 吨，顺利实现了连续安全生产九周年，连续三年被评为国家级安全质量标准化煤矿，原煤生产人均效率位于同类型矿并前列。

（欧阳宝塔 左亚鹏 施小锦）

遗失启事

成都晨钟文化传播工作室营业执照及税务登记证、机构代码证遗失，特此声明。



高技能人才技艺演示活动



自治区级郑贵有劳模创新工作室在研究工艺



先进操作法技术培训

先进操作法评比 点燃职工创新激情

先进的技能操作法是蕴藏在“大工匠”身上一笔宝贵财富。为挖掘“大工匠”潜能，增强职工创新意识和创新能力，集团公司工会以“创新、提质、增效”为主要内容开展了“先进技能操作法”征集、评比、命名、推广活动。活动从规范工作流程、优化岗位操作、改进工作方法入手，以提高工作效率、推动生产经营任务的全面完成为目的，引导全体职工进行小革新、小发明、小创造，更好地营造全体职工提高岗位技能、规范操作程序、崇尚技能、钻研业务的良好氛围。这种把岗位当成施展才能的舞台的做法，一下子拉近了创新与基层员工之间的距离，激发了职工的创新热情。

竞赛活动开展以来，集团公司出现了群星争耀的创新局面。如刘邦华所在的特殊钢分公司，是集冶炼、电渣重熔等为一体的大型特殊钢产品生产基地。多年来，钢水冶炼在线测氢得靠人工测量，而人工测量误差大且容易烧枪，浪费定氢探头，且极易烫伤操作人员。刘邦华通过反复琢磨、试验，制作了液压升降定氢枪装置，测氢时，只需一按电钮，定氢装置就自动伸进钢水中采集氢值。此装置检测数据准确稳定，操作简便，杜绝了安全隐患。

中国兵器集团级科技带头人江燮鑫研究出的清除 H13 模板锻造圆弧角方法，改进 5 个月就为企业节约效益 400 万以上。

“先进技能操作法”竞赛活动的蓬勃开展，为“大工匠”展示能力和才华搭建了舞台秀场。三年来，集团公司有 66 项先进操作法诞生。这些经过“大工匠”摸索实践总结提炼形成的具有独创性、先进性、科学性和普及性的操作方法，已成为推动企业技术进步和产业升级的驱动力。

高技能技艺演示 搭建“大工匠”秀场

为推广高技能人才的绝技、绝招、绝活，激励高技能人才的脱颖而出，引导优秀青工不断茁壮成长，集团公司工会通过构建“现场培训讲解——‘大工匠’演示操作——青工观摩学习——专家逐一点评”的“四位一体”技艺演示模式，给高技能人才搭建显一技之长、展精湛技艺的舞台。活动开展六年来，有 121 名“大工匠”利用这一演示平台，展示了自己独到的技艺。同时，为了鼓励高技能人才技艺演示的积极性，尊重他们技能成果和通过日积月累、反复实践总结出的宝贵技能经验，工会拨付专项经费对登台献艺的“大工匠”予以奖励。通过技艺演示活动的持续开展，原来参观学习的“小徒弟”，如今也成为登台献艺的



重奖矿山“创客”

12 月 18 日，皖北煤电集团恒源矿拿出 1 万元奖励给机修厂员工黄王斌、吕建议俩同志，这成了干部员工津津乐道的大喜事。原来该矿 411 工作面一台 JW-110 无极绳绞车操作台出故障，厂家修理需花费 40000 元。黄王斌主动带领吕建议潜心研究，用几天时间攻坚克难，仅花费 1600 元就修复了，节约 38400 元维修费。矿上对此予以通报嘉奖，旨在全矿掀起“创新创效，降本减费，为矿井发展作贡献”的热潮。

（吴小平/文 孙晋亮/图）

银光集团：集智发展 合理化建议创值 1.95 亿

“冷却塔喷头加装限流孔板”、“调节发节机功率变送器”，这样 2 条看起来微不足道的建议，经企业采纳实施后，1 年时间节约成本费用 110 万元。而像这样的合理化建议，截至 12 月 9 日，8000 多名中国兵器工业集团甘肃银光化学工业集团有限公司的员工今年已经提交了近 7 万条，实现节约价值达 4500 万余元。“十二五”以来，员工累计提交合理化建议 36 万余条，已实现节约价值 1.95 亿余元。

流程化作业，形成良好机制

银光集团结合企业实际，建立了党委领导，行政主抓，工会牵头，全员参与的合理化建议工作机制，把合理化建议作为一项基础管理工作，纳入日常工作流程，分层、分类实施管理。

企业通过召开座谈会、基层调研、征求意见等途径，充分听取和掌握了基层单位对合理化建议工作的意见和建议，于 2011 年 5 月份修订完善了《银光集团合理化建议活动指导意见》，明确了开展合理化建议工作的原则、目标、范围及管理职责，规范了合理化建议的收集、登记、分类、评审、公示、答复、实施、评估、归档、奖励、推广等工作流程，使该项工作实现闭环管理。

在具体工作中，银光集团发动党政工团各级组织积极引导员工立足班组、立足岗位，按照提高效率、提高质量、降低成本、降低消耗、优化工艺、优化环境、确保安全生产的原则，结合企业正在实施的卓越绩效管理、全价值链体系精益管理、标准化安全班组、“五好一准确”优秀班组创建等实际工作，提建议、提措施，引导员工的智慧源泉为企业生产经营而喷涌进流。

及时奖励，激发全员参与热情

银光集团设立了合理化建议参与奖、采纳奖和节约价值奖，让员工在贡献智慧的过程中得到实惠，尝到甜头，从而自觉为企业贡献自己的聪明才智。

公司设立了 300 万元的合理化建议实施专项经费，并规定合理化建议实施费用不受预算限制。同时，各分子公司将合理化建议奖励费用列入年初财务预算，为合理化建议工作的正常开展提供了资金保障。

企业推行班组、车间、分厂、分子公司四级评审机制，使合理化建议工作扎根于班组。企业规定，各基层单位每半月至少评审一次合理化建议，重要而紧急的建议可即时评审，或先行实施再评审。对于采纳的合理化建议，企业每月奖励，每月公示，制定实施计划，及时检查跟催落实，并将成果及时固化到工艺技术文件之中。合理化建议的及时评审奖励尊重了员工的智慧，保证了有效建议的及时实施。

银光集团把合理化建议还作为对基层党组织“创先争优”的考核内容和对基层领导班子经营业绩的考核内容，以考核激励的方式激发基层单位通过抓合理化建议提升基础管理水平的自觉性。

在企业的激励下，员工曾世贵今年已向企业提交合理化建议 300 余条，合理化建议的提交量在企业名列前茅。近年来，像曾世贵一样，银光集团的员工提交合理化建议的热情持续高涨。

组“三结合”团队，提建议质量

针对员工提交的合理化建议与本职岗

位工作关联度较低、针对性不强的现象，银光集团发动各基层单位组建“三结合”改善团队，利用团队的力量，集众人智慧，提升合理化建议的质量，进而推动解决生产经营各环节存在的问题。

“三结合”团队是指企业推行管理人员、技术人员、班组员工“三结合”，改善小组工作法，开展“党员群众一帮一”、“班组带课题”活动，为改善小组设立课题，引导员工应用鱼刺图、PDCA 循环、5W 分析、价值流分析等工具，立足生产、立足岗位查找改善点，研究解决办法，提出针对性较强的合理化建议。他们还对员工开展提交合理化建议的培训和指导，帮助员工结合工作实际提高合理化建议的质量。

除日常评审奖励外，银光集团每季度组织一次合理化建议成果发布会，每半年组织一次合理化建议积分抽奖。同时，企业还利用生产会、专题会、班前班后会等形式，对员工提交的合理化建议典型案例进行交流发布，加强对优秀建议和成果的转化和推广，为广大员工搭建相互交流、展示和学习的平台，同时提供了取长补短，共同提升机会。

正是在相互交流学习及“三结合”团队的帮助下，涌现出一大批合理化建议“明星”。

其中，郭书建，银光集团含能公司仪表计量检测中心建仪表维修工，1 年提交合理化建议 199 条，其中 185 条建议获得采纳并实施；邱金龙，银光集团东方公司理化仪表中心仪表维修工，提交的 213 条合理化建议，208 条获得采纳，96% 的建议已经实施；黄光树，银光集团红光公司 DNT 厂硝化四班班长，被称为“点子王”，他提交的合理化建议，1 年为企业实现节约价值 20 多万元。

（朱继龙）

中铁二局四公司： 选“明星员工” 造“比学赶帮超”氛围

为树立先进典型，展示优秀员工风采，形成人人创优、个个争先为公司发展做贡献的良好氛围，近日，中铁二局四公司决定在全公司范围内开展 2015 年度“明星员工”的评选活动。

此次评选活动从即日起启动，分“人选推荐、候选人确定、投票评选、候选人公示、表彰宣传”等五个阶段有序推进。该公司坚持优中选优、员工公认的原则，采取自下而上和上下结合的方式进行评选，评选出一批具有职业素质、勤奋敬业、勇于创新、甘于奉献，在平凡岗位上有突出贡献的员工，从而掀起营造树标杆、学先进、争优秀、的氛围，推动各项工作全面进步。“明星员工”的评选，一直以来在该公司员工队伍中获得广泛关注和认同。

近年来，该公司及所属各单位不断探索“选典型、树典型、学典型、赶先进、当先进、超先进”的新形式、新途径，积极采取月、季、年评选“十佳员工”、“明星员工”等措施，大力营造“比学赶帮超”的浓厚氛围。为了让这些先进典型成为广大员工学习的榜样，他们还通过各种宣传阵地，让这些先进典型人物在各类媒体上有声影有名，做到家喻户晓，人人皆知，从而激发全体干部员工的积极性和正能量，有效促进了企业安全生产等各项工作。

（梁明清 许凯）

冯营公司 为员工成才搭建平台

今年以来，河南能源焦煤集团冯营公司认真做好人才的培养选拔和使用工作，积极为员工成长、成才搭建平台，为企业健康发展提供了人才支持。

导师带徒互帮互学。该公司大力推行一对一、一对多师徒帮教活动模式，将近年来在集团公司、焦煤公司职工技术比武大赛中涌现出的首席员工、技术状元、技术能手作为培训导师，与各专业中有一定水平、肯钻研、有上进心的青年职工签订导师带徒合同，面对面、手把手的传授技术，力求快出人才、出好人才。

特色化培训。该公司在对各级管理人员进行系统培训的基础上，重点以提高班组长管理能力为目的，对班组长进行轮训，通过内容具体、目的明确的培训，使班组长们丰富知识、开阔思路，提高了班组长的管理水平。针对生产技能人才缺乏的实际，该公司加强对生产技术人员的培训，搭建起促进各类人才快速成长的平台。

分层次强化考核。该公司对中层干部实行年度综合考评、末位淘汰；针对机关人员，该公司专门下发了《绩效考核办法》，促使机关员工创造性地开展工作，进而提高自身的管理能力；在基层员工考核方面，该公司主要侧重于应知应会知识、危险源辨识、实操技能，通过技能比拼，使员工在“比、学、赶、帮、超”中提升自身素质。

岗位比武选拔。该公司在全体岗位工作中开展各个工种技术比武，由过去的区队推荐为全员参与，给每个人机会，考试结果进行公示，并作为劳务工转正和班组长选拔的重要指标，或授予“首席员工”、“明星员工”等称号。充分调动大家“学技术、练本领、提技能、争状元”的积极性，让职工在丰富多彩的活动中锻炼和彰显自己的学习能力、竞争能力、创新能力，促进全员综合素质的大幅度提升。

（王代华 郑淑娟）



海南亚洲制药股份有限公司生产
海南快克药业总经销