

## 航天科工 203 所华东分中心 成功中标仪器采购项目

近日，航天科工 203 所华东分中心团队成功中标仪器采购项目。此次中标得益于所领导和各处室的大力支持以及华东分中心团队日益丰富的实践经验和过硬的技术能力，充分发挥了 203 所的技术资源优势，标志着华东分中心一站式服务平台又上新的台阶，综合实力稳步提升。后续，华东分中心将以此次中标为契机，发扬严谨务实精神，协同创新，勇于攀登，全力保障项目高质量完成，为未来发展积累更多成功经验。

(邵明冉)

## 吉林大华公司 举行合理化建议发布会

日前，吉林大华机械制造有限公司在办公楼一楼大厅举行 2024 年上半年合理化建议发布会，15 个优秀改善案例的发布者先后登台详细地介绍改善案例过程及取得的成效，改善范围涉及安全生产、质量提升、成本管控等方面。此前，该公司还召开 10 个 QC 小组阶段成果发布会。

“‘人人参与改善，事事追求提高’是我们的精益文化，也是我们开展全员参与改善活动的出发点和落脚点。”公司总经理王红岩介绍说，吉林大华公司一直坚持在职工中开展合理化建议和 QC 小组活动，有效地激发了职工自主创新、技术攻关的热情，不仅解决了在产品开发、工艺改进、质量提升、生产现场、设备管理等方面存在的难题，还有效地推动企业实现提质增效。QC 小组和改善小组常年活跃在生产一线，改善已成为全体职工的一种习惯，呈现出“热辣滚烫”的浓厚氛围。

“我的这个改善项目是在加工产品时发现的，随后，便组成‘生产线螺栓安装机上料机构改善’小组对公司数字化车间全面生产线螺栓安装机上料机构进行改善。”公司安全与设备管理部齐森小组负责人齐森介绍说，生产线螺栓安装机属于非标定制设备，年初，设备投入使用后出现了卡钉、不喷钉、多喷钉现象。问题出现后，需要操作者进行手动调整后恢复生产，平均每班操作者需要调整 10 次左右。卡钉严重时，单次操作调整需要花费约 10 分钟的时间，同时，频繁的手动调整增加操作者作业的安全风险。在使用过程中约请不同的厂家进行改造调整，但始终没有得到彻底解决。而客户又提出增产通知，2024 年需求量由 1100 件/天提高至 1450 件/天，螺栓机频频调整已制约生产。“为了不影响生产，我们改善小组利用交接班的时间进行调整实验、测绘、设计，并对螺栓安装机的振动盘、料钉推送机构、喷丁机构在原有基础上进行设计优化，增加了挡板、支架、辅助推送装置机构。同时，调节了原有机构件的配合间隙，使设备运行更加顺畅。”齐森介绍说，经过两个月的生产验证，改善效果非常明显，未再发生故障现象。此次改善为公司增加 700 多万元的产值，同时，还节省 1 台设备的投入。

“双质量飞轮的每件产品成本都很高，每年工废都会给公司造成一些损失。2023 年，公司损失近 6 万元，为降低质量损失，我们成立了双质量 QC 小组，对造成质量损失的问题进行攻关。”双质量 QC 小组组长郭鸿博介绍说，双质量 QC 小组由 10 人组成，各有分工，通过到生产一线进行现状调查，通过头脑风暴从人、机、料、法、环、测等方面认真分析质量损失的原因，并制定切实可行的措施，截至 6 月底，公司生产的五菱双质量飞轮产品内部质量损失率与去年同期相比降低了近 50%，取得了阶段性成果。

“全员参与合理化建议、参与 QC 小组活动已成为职工的自觉行动，吉林大华公司每年都会有 10 几个 QC 小组在活动，每年职工提出的合理化建议数都在 7000 条左右，实施率达到 100%。今年上半年职工提合理化建议 3486 条，节约价值 352 万元。”公司质量保证部部长崔妍妮说。

(陈凤海)

## 为产业工人持续注能 为高质量发展筑基固本

# 北重集团产业工人队伍建设改革交出新答卷

■ 乔帅

成立创新工作室联盟、鼓励产业工人建功立业、聚焦产业工人地位提升……在推进产业工人队伍建设改革过程中，北重集团工会明定位、拓通道、搭平台、优机制，畅通产业工人发展通道，健全产业工人薪酬激励机制，推动公司产业工人队伍建设改革实现新的突破。

## 建设创新工作室联盟 发挥技能人才“倍增器”效能

走进北重集团创新工作室联盟，映入眼帘的是宽大明亮的厂房、干净整洁的场地、整齐划一的实训装置。

北重集团作为自治区推进创新工作室联盟首批重点试点单位，在自治区总工会、包头市总工会的全力支持下，不断完善建设，扩建了 8 个工作区域，并按照“创新领域相通、创新定位相同、创新目标相近、创新内容相关”原则，形成了集科研、制造、检测、研讨、展示、培训等六大功能于一体的现代化工作室联盟。

北重集团创新工作室联盟成立至今共计吸纳了 1 个国家级工作室、4 个省级工作室和 1 个市级工作室，拥有成员 82 人，技术成员比例 43%、技能人员比例 57%。

经过近 7 年的探索和实践，创新联盟工作室在生产经营、人才队伍建设、技术创新、关键项目等各方面充分发挥了“第一阵地”的支撑作用，实现了关键核心技术全面创新，推动了企业生产经营高质量发展、推动了高素质人才队伍建设、打造了产业工人队伍建设的新名片，有力助推了企业高质量发展。

“在这几年里，公司的各大师工作室团队常到这‘华山论剑’，开动脑筋进行‘头脑风暴’，一个个生产窄口、加工难题，在一次次的思维碰撞中，迎刃而解。”自治区首批特级技师、兵器级关键技能带头人李松说。

## 聚焦产业工人地位提升 让技能人才做企业发展的主人

产业工人是企业发展的根本力量，是企业的主人翁。为此北重集团以思想教育为核心，以技能提升为基础，以提升创造为目标，以职业发展为重点，筑牢职工思想教育阵地、精神引领阵地、文化引领阵地，着力打造有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产



● 全国五一劳动奖章获得者、北疆工匠王士良(右二)带领青年职工研究加工方法，传承工匠技艺。

业工人队伍。

公司持续加强对技能人员的思想引领，把“大学习”课堂搬到车间、生产一线，每季度组织职工开展 1 次主题理论学习，推动党的创新理论走进职工身边、走进职工心里，增强职工听党话、跟党走的思想自觉和行动自觉。

赵波波是防务事业部 403 车间的电焊工，“90 后”的他已荣获内蒙古自治区“五一”劳动奖章，赵波波说：“之前机关部门与生产一线缺少一根思想纽带，而‘大学习’课堂进车间正是这根纽带，起到了把党的创新理论第一时间传达到一线的作用，用‘接地气’的语言，让我们技能工人都能学习到党的新理论新知识。”

北重集团工会还不断深化职工精神文明创建活动，通过组织党史学习、红歌赛、劳模和工匠人才大讲堂、班组“微党课”活动，将社会主义核心价值观融入特色鲜明、富有成效的职工实践活动中，教育引导广大技能人员不断增强服务国防建设的政治意识，不断提高履行好强军首责、推动高质量发展的政治定力。

在北重集团 2024 年度工作会、职代会上，选举产生的正式代表中技能人员占比 44.05%，较 2017 年增长 123%，广大产业工人走进会场参与到了企业的治理决策中来，政治参与度大幅度提升。同时技能人员在公司党代会正式代表中所占比例也逐年上升，目前占比已超过 22%。

北重集团持续提升产业工人的企业地位、社会地位、经济地位，培育打造了诸多产业工人荣誉的“金名片”。

近年来，公司全国劳模、北疆工匠郑贵有当选第十一届中共内蒙古自治区委员会候补委员、当选自治区总工会兼职副主席，全国道德模范、全国劳模、大国工匠戎鹏强当选包头市国防邮电能源化工地质工会兼职副主席，全国优秀共产党员、北疆工匠、全国五一劳动奖章获得者王士良当选全国青联十三届常务委员会委员、全国五一劳动奖章、全国三八红旗手廖丽娟当选中国妇女第十三次全国代表大会代表，全国技术能手刘彦冰当选第十四届全国人大代表，6 名职工当选自治区、包头市党代会代表。

## 完善激励机制、完善技能人才 薪酬分配体系和职业发展通道

北重集团坚持以待遇留人，实施薪酬与技能等级与业绩挂钩，对北重集团各层级关键技能带头人，在工资之外按照级别发放津贴。

陈亮是北重集团关键技能带头人里较年轻的一位，2005 年大学毕业后，他来到北重集团负责特钢事业部自动化控制设备的维护、维修与改造。多年来，他独立解决了多台加热炉、退火炉的各种自动控制问题，为公司

# 安全知识大比拼 争当安全守护兵

日前，一场以“人人讲安全，个个会应急——畅通生命通道”为主题的安全知识竞赛在中煤新集设备维修公司职工活动中心多功能会议室举行。这不仅是一场智慧与速度的较量，更是企业安全文化建设的一次生动实践，展现了员工们对于安全生产的深刻理解和高度责任感。

活动现场座无虚席，气氛热烈而紧张。来自公司各基层检修车间的六支精英队伍，共 12 位选手，齐聚一堂，他们身着统一的工作服，眼神中闪烁着对知识的渴望和对胜利的期盼。此次竞赛旨在通过寓教于乐的方式，增强员工的安全意识，提升应急处理能力，确保生产安全、畅通生命通道。

竞赛分为三个紧张刺激的环节：必答题、抢答题和风险题，每一环节都考验着选手们的专业知识储备、反应速度以及团队协作能力。在必答题环节，选手们沉着冷静，凭借扎实的基础知识，一一破解难题，展现了他们日

常工作中对安全规范的严格遵守。现场观众屏息凝视，不时爆发出阵阵掌声，对选手们的精彩表现给予肯定。

抢答题环节则将整个赛事推向高潮，随着指令，选手们迅速按下抢答器，不仅比拼的是知识的深度与广度，更是对时机的精准把握。几轮激烈争夺后，分数榜上的排名不断变化，紧张刺激的氛围让在场的每一位参与者都感受到了知识竞赛的热烈与趣味。

竞赛过程中还特别设置了观众答题环节，不仅活跃了现场气氛，更让安全知识的学习不再局限于台上选手，而是真正实现了全员参与。一个个精心设计的问题，吸引着在场观众纷纷举手，积极参与。答对问题的观众获得了公司准备的精致小礼物，这份小小的奖励不仅是对他们学习成果的认可，更是鼓励大家在日常生活中积极传播安全知识，共同构建安全的工作环境。

随着最后一道风险题的尘埃落定，比赛



圆满落幕。最终，经过激烈的角逐，一矿综修车间代表队凭借出色的发挥和默契的配合摘得桂冠，其余队伍也展现了各自的风采，赢得了现场的阵阵掌声。公司领导上台为获奖队伍颁发奖品，对他们表示祝贺，并强调：“安全是企业的生命线，每一次的学习和演练都是为了更好地守护我们每一个人。希望通过这次活动，能让安全意识更加深入人心，让应急处理能力成为我们每个人的必

节约资金数百万以上，依据现在津贴对应标准，他每月的津贴就有 3000 元，这不仅给他带来了物质上的改善，还充分体现了北重集团对于高技能人才的重视与鼓励。

北重集团通过建立工资总额分层、分类调控机制，对关键核心技术攻关的工资总额单列支持，确保薪酬增量向做出突出贡献的高端人才、核心骨干和一线关键岗位人员倾斜。鼓励技能人员“多劳多得”，《工资专项集体合同》规定一线技能人员增幅高于其他岗位，2021 年以来人均月收入较 2017 年增长 2300 多元，增幅 50%，产业工人的薪资收入得到持续提升。在精神层面，通过切实维护职工权益，努力为职工创造高品质生活，加强民主管理构建和谐劳动关系，加强日常困难帮扶，增强职工幸福感，增加职工对企业的认同感和向心力。

资深技能大师、技能大师、高级能工巧匠、一级大工匠……这些“琳琅满目”的层级设置，是北重集团为技能人才量身定制的职业发展通道。

北重集团积极落实产改工作要求，将改革试点任务与北重集团人力资源新体系建设相融合，畅通技能人才队伍职业发展通道。

职业发展体系作为全员职业发展体系建设的核心，通过规划核心专业序列，搭建专属职业发展通道；搭建胜任力模型，制订差异化任职资格标准；推行“工作量化积分制”，“优升劣降”分层开展职级调整工作；按照“引导激励”原则，设置递进增长式职级工资等手段，既要打破“独木桥、天花板、非主流”的职业发展禁锢，又要同时设置长期大目标和短期小目标，引导和激励公司各类人才立足本岗，追求职业晋升。

“90 后”的刘彦冰是北重集团最年轻的“高级技师”，2017 年，大学毕业后他来到北重集团，成为一名数控车工。刘彦冰积极参加各项培训和技术比武活动，苦练技术，先后解决了产品生产过程中加工变形、震动、出口偏差等诸多技术难题；参与完成了多项国家重点装备型号工程；他和工友研究攻关的曲面推槽法，弥补了小口径火炮药室锥面脱壳槽加工的空白。2023 年，他光荣地当选全国人大代表为产业工人代言，今年又荣获了内蒙古自治区五一劳动奖章。

刘彦冰说：“公司为技能人才打造职业发展通道，不仅让我们对未来职业发展充满期望，更让我们动力十足，我的目标就是像老一辈优秀产业工人一样，成为一名‘大国工匠’。”

备技能。”

此次“畅通生命通道”安全知识竞赛，不仅是一场知识的较量，更是一次企业文化的展示，它激发了全体员工对安全生产的重视，增强了应急处置能力，为公司的持续健康发展筑牢了安全防线。下一步，设备维修公司将继续深化安全文化建设，让安全之花在每个角落绽放，保障每一位员工的生命安全，畅通每一个生产环节的生命通道。

(陈海朗)

/公益广告/

