“三忆”改革话发展

——陕建机施三代劳模见证企业四十年巨变

■一线传真■

一大早，陕建机施集团六楼会议室就座无虚席，一场以“三忆改革发展史，不忘初心感党恩”为主题的纪念改革开放40周年座谈会吸引了大批职工，现场老中青三代劳模共聚一堂，一同回顾了企业在改革开放四十年历程中由小到大、由弱到强的发展变革和各自的亲身经历。这是陕建贯彻落实省总工会关于开展“三忆”活动通知精神的举措，三忆即分3个时段讲述改革故事：1978年改革开放之初至1992年南巡讲话、1992年南巡讲话至2012年党的十八大之前、从2012年党的十八大至今。

全国劳动模范、全国三八红旗手、五一劳动奖章获得者周殿雄此次专程从上海赶回来参会，谈及改革开放，83岁的老人一下打开了“话匣子”。1978年改革春潮涌动，这位“铁娘子”带着几十人的吊装施工队走出潼关，在南京闯市场。初到异地，人生地不熟，他们“任务不分大小”，马路上只要看到工地就去找“活”干。凭着一股子韧劲儿，他们以“打楔子”的精神，最终在南京站稳了脚、扎下了根，最终成长为一棵参天大树。到自己退休前的短短20年，南京分公司产值翻了7番、固定资产翻了6倍，1996年分公司党总支被中央组织部授予“全国先进基层党组织”称号。周殿雄感慨地说：“这样的奋斗成果，除了个人的苦干、实干，更重要的要归功于改革开放的国家政策，正是随着社会的发展，公司的业务才逐年增多、势头也越来越好，职工积极性和工作效率大大提高，职工的口袋也快速‘鼓起来’……”

改革的火种一旦点燃，就会释放巨大能量。陕西省劳动模范、集团原总工程师金虎根作为全国钢结构领域资深专家，见证了我国钢结构领域施工技术的飞速发展，并参与了北京亚运会游泳馆、奥运会“鸟巢”的建设。这位耄耋老人精神矍铄、思路清晰，动情地讲述了改革开放初期企业“转轨变型”、由计划经济转入市场经济阶段的艰辛历程。“原来是国家按计划分配任务，现在是自己跑市场揽活，自负盈亏”。企业一度举步维艰，打出了“路程不分远近，条件不分好坏”的口号，千方百计寻找施工任务。解开思想的扣子，才能迈好改革的步子。打破“大锅饭”后的企业，牢牢抓住了改革的“窗口”期，通过体制变革、拓宽专业、技术革新不断“强筋健骨”，逐渐摆脱困境，走出了一条专业化发展的路子，有着63年历史的老国企实现“华丽转身”。“道路是曲折的，前途是光明的，改革就是摸着石头过河，只要坚信党的领导，再大的困难，我们也能克服！”金虎根洪亮的声音回荡在会议室里，也回荡在参加座谈会的每个人心中。

精彩的讲述不时引来现场职工的阵阵掌声和欢笑声。改革必须靠实干筑基、探索搭桥。陕建劳模刘小光畅谈起了自己在改革开放中期扎根施工一线、刻苦钻研施工技术的工作感悟。在姜眉公路项目中，刘小光改进施工方法，扭亏为盈，增加效益500多万元。他先后参与了中国第一条沙漠高速公路——榆靖高速公路、浙江嵊州立交桥等项目施工。从施工员一步步成长为工程公司经理，同时见证了企业走出“低谷”后拓展专业的转型之路。2018年集团成功获得公路特级资质，成为陕西省首家取得该项资质的省属企业，又一次实现了发展“撑杆跳”。“没有改革的‘脱胎换骨’，就不会有现在的发展”，刘小光说。

改革开放的伟业是靠奋斗创造的。陕建机施集团劳模、青年项目经理薛鹏飞和施工员王晓亭的“奋斗故事”为座谈会增添了一抹亮色。2006年，薛鹏飞上班第一天就敲开了人事部的大门，主动要求去最艰苦的项目。在工地，他第一次“邂逅”台风“莫兰蒂”。狂风飚过，厦门太古6座飞机维修机库受损，有的爬架甚至被扭成了“麻花”。他和师傅“叶头儿”一口气爬了6座30米高的机库勘察情况，3天内成功组织抢修，赢得了业主的高度赞扬。王晓亭先后参与了“西北第一跨”东航维修机库、“亚洲最大”的钢构电子工业厂房等多个超大型工程。在CEC咸阳8.6代液晶面板生产线项目中，他和同事3个月完成13.5万吨钢构施工任务，创造了令人惊叹的“彩虹速度”。在咸阳奥体中心他们巧筑陕西“鸟巢”，为省运会交上了一份满意答卷。如今他们又奋战在西安三星电子二期厂房项目，奏响了施工“速度”与“品质”的交响曲。薛鹏飞说：“如今我们的施工水平居世界前列，我们的生活水平也越来越高，新时代我们更要充分发挥劳模精神、工匠精神，影响带动身边职工在岗位上讲奉献、有作为、敢创新，为企业、为国家发展贡献我们的青春汗水！”

三忆改革发展史，不忘初心感党恩，前进没有止境，发展未有穷期。3个多小时的座谈，三代人的创业史、发展史、奋斗史在改革开放的历史画卷中渐次呈现，激励着后来人在新时代继续奋斗。

□ 高攀飞

10月19日，中车西安公司“三标准一强化”劳动竞赛表彰暨标准工位建设观摩交流推进会在产品制造部8500吨压力机厂房内召开，公司工会主席张革斌对竞赛做了总结，副总经理郑国忠宣读表彰决定并提出工作要求。　□ 曹金合　宇明　摄

实施梯队培训　助力人才成长

■能工巧匠■

客运架空索道属于特种设备行业，也属于高科技含量的产品。安全是它的生命线，对设备人员的检修、维护水平要求非常高。近日，笔者来到华山三特索道公司，“芦鹏程劳模创新工作室”的领头人芦鹏程拿出了设备人员培训计划，从今年起他们要将以往的培训整合起来，形成一个系统的培训体系，就是采取梯队式培训，实施设备人员成长计划。简单地说就是要“听得懂、干得了、说得清”。

“听得懂”，针对两年以下的新工。将索道上至十大运行系统、下到每一个备件，以及检修使用的各种工具，全部将它的名称、作用、使用方法、注意事项一一列出。培训时一件件地认，然后培训一次考核一次，熟记在心，从而达到“听得懂”，知道让他干什么。芦鹏程说，曾经有过这边检修人员要工具，那边的一个员工竟然不知道要什么工具，因为索道专用工具不同于日常生活中的工具，都是针对索道专用，样式品种非常多也非常复杂。

“干得了”，针对工作10年左右的骨干员工，这部分员工是公司安全的中坚力量，他们的能力与责任心直接关系着索道的安全。工作室将索道日常检修项目列成一个个小项目，把标准、方法、工具使用全部做成课件进行专题培训，就是要提高这部分员工的检修、维护能力，而这部分培训对索道来说是重中之重。

“说得清”，针对设备主任、副主任，培训要求就是要说得清楚，把检修活动的每一个环节、每一个标准、每一个要求完完整整地传达到设备检修人员的身上，要让每一个设备检修人员听得懂，这样才能保障检修计划的实施，尤其是大型检修计划，不但有内部人员还有外部人员，“说得清”就显得更加重要，这也体现着管理干部统筹安排的能力。

芦鹏程说，按照这个设计思路坚持下去，公司就会形成梯队式的人才结构。新来的员工我们就培训他“听得懂”，经过几年工作实践，达到一定的水平时，我们就培训他“干得了”，最后再达到“说得清”，这样就不会出现人才断档的情况。尤其是生产一线的设备人员文化水平普遍不是很高，如果用太深奥的教材培训，他们可能难以接受，而且不一定有效果。我们把每一个备件每一个工具每一次检修活动设置成课件，他们就会有兴趣，因为这就是他们平常需要接触的东西，正是通过一次次简单的重复让他们都变成“工匠”，最后确保索道运行安全的万无一失。

从1996年运营至今，华山三特索道已接待游客1800万人次，未发生一起安全责任事故。芦鹏程说，这与公司始终如一坚持创新是分不开的。而近年来，随着公司创新力度的不断加大，劳模工作室的压力也逐渐加大，先后完成了行业课题“智慧索道运营系统”“智慧索道票务系统”创建以及企业“车厢广播视频系统”设计安装等多个课题，取得了丰硕的成果，受到了省总、市总的肯定和表扬。而这次他们又将创新的重点放在了设备人员的管理培训上。

□ 姚英娣　陈婕

加油站升级『家』油站

■班组故事■

油箱、休息室、卫生间，最多再有个超市，在常人眼里，这就是一个加油站的全部设施。然而，在铜川，中石油却把小厨房、小活动室、小绿地、小图书室、小浴室这些家里才有的设施，统统搬到了一座座基层加油站。

现有361名职工的中国石油陕西铜川销售分公司（以下简称中石油铜川公司），拥有加油站52座，但除了市中心的5座加油站外，其余都分布在偏远的国道、省道和县乡道路上。解决员工在生活、交通和饮食上的不便，成为中石油铜川公司工会重点考虑的问题。自从引入家的元素，中石油在铜川的基层加油站便有了“家”的味道。

职工吃上热乎饭

“以前我们是买饭，现在是专门的阿姨做饭，饭菜是各式各样。”9月23日，东环加油站职工刘西梁开心地说。

为了让职工吃上热乎饭，中石油铜川公司投资100多万元建设小食堂，为所有基层加油站刷墙、装修、制作橱柜并购买10多种常用灶具，二次建设还配置了电磁炉、微波炉、消毒柜、压面机等灶具。

小食堂丰富了职工的伙食，也带动了42个小菜园的开垦，不但美化了环境，还节省了食堂开支。

“我们除了在建设小食堂上下功夫，还对职工吃饭给予了相应的补贴。”中石油铜川公司党委书记、工会主席梁国旗说。

2015年开始，每人每月由150元伙食补贴提高至260元，还多了一条硬指标——必须专款专用，对不办灶的站停止发放，并将站点是否办灶纳入站长年度综合考核。

“以前买饭是头疼的事，现在再也不用操心买饭的事了。”刘西梁说。

另外，该公司工会还会在过节时购买米、面、油给基层食堂，并发放100元到200元不等的职工会餐补助。

梁国旗说，在小食堂建设后，公司还会及时查看职工伙食质量，掌握灶补使用、灶具管理和烟尘情况，对不合格的及时整改。目前，52个职工灶，职工除了自己做饭外，还雇钟点工做饭，所有站点职工都能吃上热乎饭。

贴心服务为职工

“公司对我们的办公室、桌椅、卫生间都进行了改良，宿舍布置也很精心，还给我们发放棉被、工服和工鞋。”川口加油站职工孙世华说，公司给每个站配备了小书柜、浴室、电视、空调等设施。

服务基层职工，首先要“懂”基层职工。中石油铜川公司领导实行分片包站，经常下基层了解情况。

随后交通补助出台，依照住址到站点的远近给予相应的交通费用，解决了许多职工“上下班难”的问题。

“我住在宜君，距离上班的站点有50公里，公司给了80元交通补助，现在上下班坐车再也不花工资了。”孙世华笑着说。

如今，该公司每年都会组织一次职工体检、两次职工运动会和针对职工安全的防火演练、防恐演练，以及职业培训等活动。

“公司每年夏天、冬天都会进行送清凉和送温暖，在一些特殊节日上，还会给职工送祝福。”中石油铜川公司工会办主任李晓明说。

中石油铜川公司现有女职工200多名，每年的三八妇女节，公司会给女职工放假半天，发100元红包并送一些生活用品。另外，在职工家里的红白喜事上，公司也会给予祝福与慰问。在说到红白喜事的时候，梁国旗还向记者笑着展示了自己收到的喜糖和请帖。

职工有难公司帮

“有一次我肺部血管爆裂，工会得知后，立刻将我作为帮扶对象，每逢节假日，公司领导都会看望慰问我，每年还会给予我1000元到2000元不等的慰问金。”油库职工康志东感动地说。

帮扶工作，中石油铜川公司工会力度也不小。在职职工、内退职工、离退休职工甚至职工遗属、买断工龄的前职工等其他相关困难人员都能获得救助。

梁国旗说，在组织慰问和给予资金帮扶的同时，我们还会根据职工身体状况对其进行一定的工作调动。

这些，在职工王大章那里得到了印证。“我患有高血压、糖尿病和血栓，公司除了每年慰问外，还把我从油库调到了家门口的加油站看宿舍。”王大章说。现在，他从家里出发只需要两三分钟就能走到工作岗位。

同时，中石油铜川公司每年会实行两次帮扶，并在帮扶资金使用上，严格把关，严禁公款私用。

“公司每年针对帮扶资金的使用，都会开两次会，年初一次，年末一次。”李小明说。

每年年初，公司会按照困难人员分布情况，拨付资金给各工会小组，并在次年1月10日前向公司说明资金流向。

□ 本报记者　王何军

“问题井专家”吴向阳

■职场精英■

吴向阳（左）在生产现场

10月中旬的清晨，陕北气温已降至零下。记者随延长油田杏子川采油厂勘探开发研究所所长吴向阳驱车前往该厂园峁湾项目区，了解注水增效情况。刚进大门，职工们就热情地围了上来。

“吴所长，注水项目区现在日增油已达12吨，注水量也增至665方，以前关停的6025-1井，现在日产油量已达4吨。感谢采油厂将园峁湾列为注水项目区。”技术员薛小宝拉着吴向阳的手说，这些成绩的取得，得益于研究所扎根一线，吃透油藏地质结构，手把手教一线职工注水。通过三个多月精细注水，激发了油井潜能，原油产量前所未有。

“让我印象最深刻的是‘吴专家’急匆匆的脚步声和人未到电话声音已到。他的电话特别多，每天要备好几块充电宝。”副所长朱杰说，吴向阳身兼数职，整天像陀螺一样转个不停，大清早去基层一线检查指导工作，下午5点多回来组织技术人员开方案评审会。他扎根基层23年从事石油勘探开发研究工作，现在是大家眼中的“问题井专家”和“活地图”，不管是长2层，还是长6层，只要油层出现问题，他都能在第一时间“诊断”清楚油藏地质故障情况，并开出解决“药方”。

“在吴所长的带领下，我们都尝过没日没夜加班干活的滋味。”研究所职工梅艳说，最艰苦是在寒冷的冬季，大家一整夜坚守在生产一线，观察“问题井”处理情况。

吴向阳说：“我们端的是油碗，吃的是油饭，必须将主要精力放在陕北特低渗透油藏研究上，不断探索、精准施策，提升采收率、降低递减率，确保实现延长油田2000万吨稳产20年目标。”

当别人休息时，吴向阳却在单位或生产一线坚持学理论、钻技术、看流程、走现场，不断充实和提高自身业务素质。23年来，共发表学术论文30余篇，授权专利7项，获得省部级科学技术奖3项、市级科学技术奖4项。今年又荣获延长石油集团劳动模范称号。

该厂总工程师、副厂长张志升介绍说，2011年，延长油田发起“三年注水大会战”，我们确立“注水强厂”战略目标，吴向阳临危受命担任注水大队大队长。注水是低渗透油田的稳产命脉，由于该厂多个油区处于三权回收井区，单井资料缺失，地质情况复杂，没有任何注水管理经验可参考，也没有相关注水技术储备，面对这种情况，他组织相关技术人员整理油区基本情况，去专业院校请教，去兄弟单位学习，逐渐成长为“问题井专家”。目前，当基层出现问题井，都会找他看生产曲线、注水报表、测试曲线，哪口井套损、结蜡、偏磨，他都能有理有据、判断准确，并给出治理措施。注水会战期间，面对繁重任务，他不顾天寒地冻、腿伤复发，铭记自身责任，没有任何怨言，跋山涉水，穿梭在高山荒野，奔走在会战一线。

吴向阳是一位特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献的人。不管是基层职工还是厂领导都认为，今天成绩的取得，是他埋头苦干、辛勤努力的必然结果。

□ 本报记者　胡建宏

工会十七大代表关注“新时期产业工人队伍建设改革”——

让产业工人为自己的职业而骄傲

■热点聚焦■

“落实农民工学历与能力提升计划”“搭建职业技能鉴定平台”“落实《关于提高技术工人待遇的意见》”“建设完善非公企业产业工人技能培训点”……

工会十七大上，多位代表带来了在调研基础上形成的提案，用一条条中肯而有针对性的建议为产业工人队伍建设改革建言献策。他们的建议有着同一个指向：让更多产业工人能为自己的职业而骄傲，让更多能工巧匠涌现。

落实农民工学历与能力提升计划

现状：农民工在提升学历时，仍面临较大的经济压力。据不完全统计，农民工要完成一个阶段的学历提升大约需要6000元～1万多元的学费，还需要支付书本等学习资料费用以及误工费用等。这对于农民工而言，依然是较大的经济负担。同时，还需解决工学矛盾等问题。

最美职工为中国工会十七大点赞

声音：江苏省总工会副主席马永青代表在提案中建议，工会应加大对农民工和一线职工学历和能力提升的资金补助力度和服务力度，同时，争取政府有关部门的政策和资金支持，建议财政设立专项资金，对农民工学历教育给予补助；教育部门在农民工招生入学、专业设置、学费优惠等方面给予支持；人社部门在技术技能培训和专业资格认证上给予支持。此外，工会应会同有关部门定期对职工教育经费使用情况开展督查，督促企业足额提取职工教育经费，并将经费的60%以上用于一线职工提升学历和技能；通过召开职代会、开展集体协商等形式，源头参与企业职工技能素质培训、职业技能等级提升激励等制度建设。

落实《关于提高技术工人待遇的意见》

现状：目前，一些地方技术工人待遇不高，产业工人职业发展通道不畅，国家职业资格认定存在较多盲区，用人单位、行业组织自主评价体系还不健全。

声音：杭州市总工会党组书记、常务副主席吴仁财代表在提案中建议，工会应联合人社部门，研究完善行业职业技能等级认定与国家职业资格相衔接的制度办法，创新技能人才评价模式，尤其是对不在《国家职业资格目录》之列的技术工种，工会应督促各地尽快开发统一的职业技能标准和评价规范，并力争纳入各地技能人才管理体系。各地应加强对技术工人特别是高技能人才生活保障力度。完善积分入学制度，给予技能人才子女入学倾斜和优先；加大技能人才在租房、购房上的补贴力度，加强公租房（廉租房）建设，解决技能人才居住的后顾之忧。

建设完善非公企业产业工人技能培训点

现状：目前，非公企业基本上没有工人技能培训点（基地），而且非公企业工人薪金制度大多为计件工资制，工人外出脱产学习培训积极性不高。种种因素导致非公企业工人接受职业培训机会有限，导致一线工人技能水平不高，技术工人尤其是高技能人才严重短缺。

声音：福建省泉州市委常委、市总工会主席孔繁军代表在提案中建议，工会可联合人社、教育部门，建设完善非公企业产业工人技能培训点（基地），并着力健全培训工作制度。培训点（基地）可依托各级工人文化宫、工会文体活动阵地、职工服务中心设立，有条件的可以设在园区管委会或企业内部，让产业工人就近就地接受培训。

创新产业工人成才发展机制

现状：一些企业专业技术人才的成长渠道不够畅通。创新带头人及其团队在取得创新成果后，往往只能得到精神奖励或少量物质（经费）奖励，难以与企业发展形成命运共同体，制约了专业技术人才创新创造的积极性和活力。

声音：中国葛洲坝集团股份公司工会副主席李新波代表在提案中建议，创新产业工人发展机制。推动把优秀产业工人特别是高技能人才纳入党管人才总盘子统筹管理，在享受政府特殊津贴人员和有突出贡献的优秀专家选拔培养中，单列技能人才专项。推动人社部门完善相关政策规定，打破企业人事管理和工人劳动管理双轨制，实行统一的人力资源管理制度；建立高级工、技师、高级技师和助理工程师、工程师、高级工程师的比照认定制度。鼓励企业对优秀产业工人实行年薪制、股权制、期权制等，与职工签订技术创新合同，让产业工人更好地享有自身技术成果转化收益。

让劳模精神工匠精神成为社会主旋律

石家庄市桥西区人大常委会副主任、区总工会主席王文晔代表建议，加强舆论引导和社会宣传，树立劳动光荣、积极奉献、精益求精、崇尚技艺的社会意识；举办各行业的职业技能大赛，让全社会通过赛事了解劳模、工匠的先进事迹，让劳模精神工匠精神成为社会主旋律。通过对劳模、工匠给予授牌、授证书，推行持牌、持证上岗，发放补贴、物质奖励等不同形式的鼓励和奖励，提升劳模、工匠的自豪感和带动作用。

□ 陈晓燕