

# 铁成精神的传承者

■职场精英■

10年来,他累计为企业创效1000余万元,解决施工管理难题100多个;他带领的QC小组荣获“铁道部优秀质量管理小组”称号,主持的QC课题获全国优秀质量管理小组一等奖,参建的杭州地铁1号线信号项目获得杭州市13项大奖;他负责的广州地铁六号线二期项目先后荣获“2016年度广州轨道交通工程劳动竞赛优秀施工项目部”“广州市建设工程优质奖”“全国工程建设质量管理小组活动优秀成果”,个人被评为广州地铁集团“先进建设者”。

他叫宋鹏程,34岁,个头不高,一张典型的“国字脸”令人印象深刻,现任中铁一局电务公司七分公司副经理、广州地铁21号线信号项目经理。由于他待人热情、做事认真,深得大家信任,

所以大家都爱称他“老宋”,而他的领导杜晓明评价说:“这孩子有一股不服输的劲儿,喜欢把活儿干到极致,身上有窈窕师傅那样的工匠精神。”

2008年7月,宋鹏程大学毕业,加入到中铁一局电务公司,被分配到广州地铁五号线信号系统安装项目见习。见习期间,他除了完成“规定课”,还总爱给自己“加餐”。白天,个头不足一米七的他与工友一起搬运重达200多斤被晒得发烫的角钢;晚上坚持向工友请教,以“打破砂锅问到底”的韧劲,积极“搜刮”师傅们的施工管理经验。

经过数年的学习沉淀,他不但取得了西安交通大学电气工程与自动化自考本科文凭,还一次性考取了一级建造师证,并被提拔为电务公司七分公司副经

理,成为企业发展的骨干力量。

“他踏实认真,不怕吃苦。”这是和宋鹏程打过交道的人的一致评价。在被项目部专门“点将”、安排配合西门子系统人员进行设备调试时,他能在最短时间内查出故障。等到五号线开通时,西门子系统负责人在调试后评价说:在中国开通的地铁项目中,广州地铁五号线是唯一一家配线准确率达到100%的项目。

在宁波1号线,宋鹏程牵头发明了“地铁隧道施工作业车”,不仅大大提升了功效,获得国家专利,还为项目节约成本34.6万元;广州地铁21号线,他创新采用“丰”字型支架固线,优化工艺,购置全公司首台便捷式配电箱和角磨设备,创新采用不锈钢材料紧固件,极大地提升

了工程质量。21号线项目成为电务公司范围内首个将BIM技术运用于信号系统施工的项目……

数千台设备了他如指掌,每一个棱角都摸过,而作为父亲,他陪伴女儿时间最长的一次,却是在女儿生病的那几天。同样,陪伴母亲、妻子也只有过年那几天。

宋鹏程对待自己的家人“太不上心”,可对于项目上的兄弟姐妹们,他却看得很重。

“是家人,赐予了我前进的力量;是导师,指明了我前进的方向。不忘初心,继续前行。像师傅一样优秀,在不断超越中保持先进。”这是宋鹏程笔记本扉页上的一句话,他为此不断努力奋进着。 □ 尚永超 王志林 薛亮

## “八大群体”入会 工会这样做!

近年来,随着新业态蓬勃发展,货车司机、快递员等职工数量不断增长,这一群体以农民工居多,且面临流动性大、组织性弱、维权困难等诸多问题。



及时组织他们加入工会,更加充分有效地为他们服务维权,“娘家人”一直在行动。

### 让“八大群体”找到“娘家”

今年3月,全国总工会下发《推进货车司机等群体入会工作方案》,最大限度地吧货车司机、快递员、护工护理员、家政服务员、商场信息员、网约送餐员、房产中介员、保安员等群体组织到工会中来。

截至2017年底,我国农民工会员已达1.4亿人。

让“八大群体”成为工会“粉丝”关键在于

让职工清晰地了解工会组织的属性及职能,最大限度提升工会组织的“吸引力”和“凝聚力”。

### 数说“八大群体”入会

河北、浙江、安徽、广东、广西5省(区)以及上海宝山、江苏南京、河南郑州、陕西西安、贵州贵阳5市(区)成为开展货车司机入会集中行动首批试点单位。



确立“五到位五机制五服务”原则。“五大服务”包括建家服务、培训服务、法律服务、关爱服务、普惠服务。

制定“六大区域试点,十项具体措施,百天集中行动,万人集中入会”的措施和目标。

据不完全统计,已新发展“八大群体”会员7012人。



以“服务先行、活动覆盖”为重点,完善“园区内统筹建会、园区外属地建会、零星分散挂靠建会、乡镇(街道)兜底建会”工作机制。

目前,“八大群体”所属行业覆盖入会人数18311人。



11月9日至11日,中铁十二局集团在佛山一环西拓工程项目部举行了2018年测量工、试验工技能大赛。此次大赛是该公司自2016年以来连续三年举办的同类型比赛。来自45

个基层项目的83名试验、测量选手参加了大赛。比赛分为理论考试和实操考试,理论考试占40%,实操占60%。图为测量选手为勇夺第一,在竞赛中奔跑如飞。 □ 国占 吕燕 京刚 摄

## 最美“铁嫂”

——记“孝老爱亲道德模范”李秀敏

当好一个“铁嫂”不容易,而中铁十二局一公司测量工任山虎的妻子李秀敏却当得有板有眼;婆媳关系最难处,而李秀敏这个既是儿媳又是婆婆的角色却当得有声有色。

由青丝到白发,由昔日的“二人”世界恩恩爱爱,到今天的四世同堂、四姓八口之家的大家庭,李秀敏这个“当家人”累并快乐着。

由丈夫一个人是光荣的“老铁”,到如今两个儿子、两个儿媳加盟企业,四个优秀的“小铁”,李秀敏对企业献出了无限的忠诚和挚爱。她经常对爱人和孩子们说:“家里有我呢,你们放心吧。”

结婚30年,丈夫作为一个测量工常年奔波在一线,她在做好工作的同时,教育两个孩子健康成长。

婆婆30年,她们之间没红过一次脸,80多岁的婆婆逢人便说:“我们虎子可找了个好媳妇。”儿媳更是逢人就夸:“嫁到任家是我的福气。”

平常她一个人在家照顾婆婆带孙女,一老一小生病住院或者她自己有个头痛脑热,从不和在外工作的亲人们说,只是一个个撑着。2011年,婆婆年老体弱,儿媳怀孕,每次

做饭她都是先给婆婆做,喂婆婆吃完饭,再给媳妇做,照顾媳妇用餐,她自己则用剩饭剩菜打发凑合了事。

有时孩子回家,亲戚来访,房子不够用,为了让老人孩子们休息好,她自己在客厅睡沙发、打地铺。

她的家庭属于一般收入,但她经常给孩子们说:“单位的工资不算低,你们不要贪财,钱多了不见得是什么好事,只要你们工作做好了,比给我交多少钱都高兴。”

她的手上有五家人的钥匙,大家都放心地交给她管理,从租房、卖房到购买水电煤气修水管,每天忙得不亦乐乎。老乡、邻居家有个红白喜事她跑前跑后,不怕麻烦;她经常清扫楼里楼外的公共场所,为花草浇水施肥,在她的带动下,家属楼前更加清洁,邻里关系更加融洽。

李秀敏很平凡,很普通,但她身上彰显着中华民族善良质朴、尊老爱幼、与人为善的传统美德,被公评为“孝老爱亲道德模范”。

正是一个像她这样的铁嫂,支撑了企业的兴旺与发达,让社会更加和谐。让我们向李秀敏致敬,祝好人一生平安! □ 刘国清

## 从“钱多事少离家近”看获得感

■酒金桥茶座■

中国工会十七大期间,职工权益成为公众高度关注的焦点。而无论是在全国总工会主席王东明所作的报告中,或是在各代表团的热烈讨论中,还是在各媒体的竞相报道中,有一个词被广泛提及,成为大会代表和社会各界关注的高频词汇,这个词就是“获得感”。

那么,广大职工群体心中的获得感具体化后是什么样子呢?有一句曾经火遍网络的话是这样说的:钱多事少离家近!但世上真有这样的好工作么?或者说,每个职工都能找到这样的好工作么?当然不能人尽其愿。但从某种程度上这几个字比较贴切地表达了广大职工内心关于“获得感”的真实诉求。

如何进一步增强和巩固职工群众的获得感呢?如果以问题为导向来解决的话,或许“钱多事少离家近”几个字,能为我们提供导向和解决问题的切入点。

要不断提高劳动报酬,增强职工群众生活的安全感。劳动报酬是所有劳动者及其家庭赖以生存的基本保障。但是挣钱多少是多,多少是少?相信谁也说不出统一的标准。说白了,收入的多少,提供的是一种对生活的安全感。如果房价依旧“高烧”不退,医疗依旧能让一个家庭“因病返贫”,即使薪酬达到了安全标准,生活的安全感也不会达标。在党的十九大报告中,习近平总书记提出了“在幼有所育、学有所教、劳有所得、病有所医、老有所养、住有所居、弱有所扶上不断取得新进展”“全面建成小康社会,一个不能少;共同富裕路上,一个不能掉队”的庄重承诺,直指影响老百姓生活安全指数的痛点、难点、焦点。各级政府、各个企业和各级工会组织,必须想尽一切办法,不断提高职工的收入,或者“变相”地让职工手里的钱更“值钱”,才能切实提高职工群众生活的安全感。

要不断减轻工作压力,增强职工群众工酬合理的公平感。关于“事少”的诉求,相信所有勤劳善良肯吃苦的劳动者并非做着“光拿钱,不干活”的美梦,而是对现实中工作压力过大的反应。和薪酬一样,工作量的多少也没有一个公认的衡量标尺。

但是在平时工作中不难发现,真正让很多职工觉得“事多心累”的往往并不是所从事的工作本身,而是与其相关联但并不绝对重要的方面,如工作分配的不合理、侵占业余时间的加班、制度流程不完善所带来的时间精力的浪费等等。试想一下,如果职工80%的时间被20%的次要工作所牵扯,而且工资奖金并不会因额外的事务增加,这就难免不会产生“事多”的感觉。“事多”的指向,实质是工酬不合理。让职工减,不是单纯工作量的减少,而应该更多理顺企业管理流程,合理分配工作任务,优化企业运行效率,要让职工感受到实实在在的公平。

要不断提高福利待遇,增强职工群众家庭生活的幸福感。一个人一天的精力是有限的,家离上班的距离越远,人们耗费在路上的时间就会越多,留给家庭生活的时间就会越少,家庭生活的幸福感也就越低。当然,任何一个国家、任何一个领域都不可能完全做到让人人都能“在家门口”上班。但却可以通过采取一系列措施和给予适当福利来实现“离家近”的诉求。比如配备相应的通勤车辆,免去职工上下班搭乘交通工具或自驾的麻烦;灵活调整上班时间,采取错峰或不固定时间的工作方式;也可以根据实际情况尤其是利用网络技术发展应用给社会带来的红利,允许部分职工在家办公等等,从时间上缩短家与单位的距离,解决职工群众“离家近”的诉求。其实,“离家近”的诉求,仅仅是职工群众对于劳动报酬之外福利待遇的一种形象表达,延伸开来,则是对所有增强家庭生活幸福感的方方面面。

让职工群众更多地获得,也是一种激发企业活力、培育企业新增长点的机会。企业让员工越能感到“钱多事少离家近”,员工对于企业的归属感也越强,越愿意为企业的发展贡献力量。可见,“获得感”包含着“给”与“得”的辩证法。

全心全意依靠职工办企业,将企业的利益和职工的利益紧密结合起来,在“给”与“得”的辩证法中,通过增强职工群众生活的安全感、工酬合理的公平感和家庭生活的幸福感,来切实切实增强他们的获得感。 □ 王白雪

## 埋头苦干抓生产 胜利山上燃激情

——记延安市“五一”劳动奖章获得者、延长石油集团劳动模范梁永彪

1935年10月,中央红军到达陕北吴起镇,打赢了长征最后一战——胜利山“切尾巴”战役。如今的胜利山,一座座红色抽油机在夕阳下挥舞舞动,彰显巨大活力。48岁的延长石油吴起采油厂胜利山采油队队长梁永彪,带领全队290名员工埋头苦干,开拓创新,各项生产指标名列前茅,先后被评为“设备管理优秀工作者”、“延长石油集团劳动模范”等,并荣获延安市“五一劳动奖章”。



梁永彪(中)在指导工作

“胜利山,点燃奋斗激情,凝聚干事力量,给人更多幸福和快乐!”在谈及工作与荣誉时,梁永彪坚定地说,注重自身与团队综合素质提升,重视设备高效运行与党建文化管理工程,是我们采油队成效始终名列前茅的制胜法宝。感谢我的团队,更感谢组织给予我努力展现自我的平台。

“管理上思路清、模式新、技术精,工作上业务能力强、积极性高,是梁队长的最大特点,大家都喜欢跟他一起工作。”该队1-24工作站站长高平说,面对生产管理、劳务优化等问题,我们队出台了《油井承包管理办法》《薪酬分配试行办法》等一系列制度,率先成为改革创新“急先锋”,逐渐呈现工作效率高、员工素质高、管理水平高,人工和管理成本双降低的“三高两低”新常态。

平凡岗位铸就非凡人生,执着追求印证无悔情怀。工作中,梁永彪锐意创

新,勇于进取,积极探索采油队管理新模式,大胆进行劳动组织、薪酬分配等改革,首先把单井、站改为集中化管理,直接与队部接轨,向队长、副队长负责,真正实现“扁平化”管理,仅管理成本每年节约63万元;其次制定新标准,推行一专多能,实现减员增效。员工除掌握日常技能外,还要做到“三会”:会维修设备、会整理资料、会开车;维修工要做到“四能”:能维修队内所有设备、能处理一般生产故障、能进行管线维护、能小改小革;三是全员竞聘上岗,做实“积分卡”管理,每年节支300万元以上。并针对老井、停躺井、低产低效三类油井和调节油井参数、并筒治理、强化注水工作,力求实现“六个突破”,使该队日原油由340吨提升至370吨。

“我们队采取‘走出去、请进来’模式,将技能与薪酬挂钩,培养全员边学边干习惯,使员工从‘要我学’转变为‘我要学’。”职工王强说,今年以来,我们队致力于打造学习型采油队,作为“领头雁”,梁队长带头学、亲自讲,

以身作则,用实际行动影响身边人。

“工作上,梁队长是一丝不苟的‘顶头上司’,生活中却是我们心目中的‘暖男’和好后大哥,不论谁过生日,他都会亲自为。”职工蔺巧玲说,在盘活人才资源上,梁队长创新提出“关心、关爱、关怀”的人文理念,做到“六个清楚”:家庭地址清、思想状态清、工作状况清、困难原因清、技能特长清、解决措施清;“四个必到”:员工婚丧必到、员工住院必到、员工有思想包袱必到、员工有生活困难必到,努力为员工营造和谐的环境。

梁永彪以“党建文化管理工程”为抓手,发展延伸文化,形成健康向上氛围;普及学习文化,提升队伍整体素质;建设环境文化,创建绿色采油队。三年来共建立蔬菜大棚4座,栽树600余株,种植花草9个品种,铺种草坪1000余平方米,实现花园式采油队,向建设绿色采油队目标迈进。

□ 本报记者 胡建宏

■劳模风采■