

铁轨旁盛开的“向阳花”

本报全媒体记者 李旭东

金牌班组

3月初,成渝铁路改造工程现场依旧寒冷。在完成最后的信号设备配线后,中铁一局集团电务工程有限公司向阳花班组便马不停蹄地赶回西安,投入西安铁路职业技术学院轨道类专业实训室改造及建设项目施工中。

橘黄色的工装、蓝色的制式发卡是她们的日常着装,犹如一朵朵向阳花,乐观向上。她们是一群平均年龄20多岁的陕西姑娘,是工程一线的靓丽“女团”。

30多年来,班组历届成员走南闯北,克服艰苦的施工环境,用巧手慧心搭建轨道交通“控制大脑”,累计完成了20多条铁路、地铁线路上300多个车站的信号设备配线。她们先后获评“全国三八红旗集体”“全国青年文明号”“陕西省工人先锋号”等多项荣誉,在轨道交通一线绽放别样的光彩。

向阳而生,匠心筑梦

成立于1994年的向阳花班组,原名信号女子班组,主要承担铁路信号系统设备安装、配线、测试,开展技术攻关、革新等施工任务,除了班组长邵宏琴外,其他班组成员大多为90后。

“别看现在我们班组都是年轻女娃,但我们的目标不是做温室花朵,而是要成为扎根一线的铿锵玫瑰。”3月17日,邵宏琴说。

在班组内,邵宏琴的成长故事更是激励每一名班组成员不断前行的动力之源。

1993年,邵宏琴到兰新铁路复线信号系统工程项目部工作,不久后来到信号女子工匠班。初入工地,当时年龄最小的邵宏琴一刻也不敢耽误,跟着师傅学剥线。看似简单的一道工序,对于邵宏琴来说可是难上加难。

为了学好“第一道”手艺,邵宏琴利用剩余废料一遍遍练习,手套都磨破了好几双。最终,她凭借不服输的倔强熟练掌握了信号系统配线施工的所有工序。如今,30多年过去了,邵宏琴身上能坚持、不服输的精神

也影响着班组的每一名成员,19岁的班组成员刘贝贝来班组不到一年,便掌握了布线、配线等工艺,成为班组里的一颗新星。

攻坚创效,花开不败

“每根线缆都是轨道的‘神经末梢’。”邵宏琴说,信号系统施工进度要求高,平均一个车站的配线量就超过4万根,最细的线直径仅有0.15毫米。

如果说细线考验的是耐心和精准度,那么最大直径25毫米的电缆考验的就是手法和工具的适用度。

“既要确保速度,还要保证剥线质量,现有的剥线刀为市场上通用的裁纸刀,用久了卡扣容易松动,稍不留神就会伤到手。”邵宏琴说。

在班组的沟通协调和参与下,一款自行设计、适合女性使用的剥线刀诞生,新型剥线刀增加了握把及活动卡扣,不仅使用安全,也让施工效率提高了近2倍。

班组独创的“色谱布线法”,通过不同颜色区分线缆的功能,使机房布线效率提升3倍,这项成果已在全国6个城市地铁项目中推广应用。

“原本线缆的颜色单一,我们通过与厂家沟通,生产不同颜色的线缆,比如红色是电源线,黄色是采集线,绿色是驱动线等,不仅视觉上极具美感,也便于区分线缆功能,更有利于后期维护。”副班组长刘晨说。

班组全员以向阳花班组创新工作室为平台,持续开展工艺革新、小改小革、质量管理提升等工作,获评“全国质量信得过班组”2次,累计为企业创造经济效益800余万元。

技艺传承,花开满园

“师傅邵宏琴教我识图、布线等专业知识,我成了副班组长,现在我又把

师傅传授的技能传给了我徒弟。”刘晨说,这种传统的师徒关系,不仅让新成员能够迅速掌握技能,也让他们感受到了班组的温暖和关怀。

在邵宏琴的带领下,向阳花班组注重团队精神的培养,形成了良好的学习氛围和互助文化,每当有新成员加入,都会由经验丰富的老成员担任师傅,手把手地传授技艺和经验。

班组还推行“双导师制”,既邀请全国劳模窦铁成传授技艺,又安排青年工程师进行数字化技能培训,实现传统技艺与现代技术有机融合。

“我们不仅要培养技术能手,更要打造复合型人才。”班组长邵宏琴说。班组通过“技能比武+项目实战”的培养模式,打造独具特色的人才培养体系。截至目前,已有3名女职工被评定为高级信号工,另有3名选手在中铁一局杯信号工技能大赛中,与男职工同台竞技并冲进前十名。



班组长邵宏琴(左二)与班组成员交流施工工艺。(资料图)

遇到的安全问题及应对突发情况的技巧。例如,在处理业主投诉时,如何巧妙沟通化解矛盾;在面对园区设施设备突发故障时,怎样快速判断问题并采取有效解决措施。新员工小张在师傅的指导下,仅用3个月就能够独立处理各类日常工作,在面对突发情况时也能沉着应对。通过这种“传帮带”模式,新员工业务能力和安全意识得到显著提升。

“引进来”和“走出去”相结合,打造标准化班组。该公司坚持“引进来”与“走出去”相结合,定期组织班组长到行业内的优秀企业参观学习,借鉴先进的安全管理经验和工作方法。同时,邀请行业专家到公司开展讲座和培训,为员工带来最新的行业动态和专业知识。在学习交流后,组织班组长开展内部研讨,结合项目实际情况,制定切实可行的改进措施。经过努力,该公司建成了“岗位有职责、作业有程序、操作有标准、过程有记录、绩效有考核、改进有保障”的安全管理标准化班组。

西安秦达物业管理有限责任公司

多维度打造安全管理标准化班组

本报讯(通讯员 侯佳宁)贺益锋是陕西君盛资产运营有限公司下属西安秦达物业管理有限责任公司白鹿溪谷项目的秩序主管。去年,他参加了公司开展的班组培训班,变得勤于钻研、注重实操,不仅在培训考试中取得优异成绩,还在上级单位组织的技能比武中获得第二名。贺益锋的转变是该公司近年来采用VR(虚拟现实)体验、分享突发技巧等方式开展班组培训的缩影,也是该公司多维度打造安全管理标准化班组的典型。

场景化模拟培训,身临其境学技能。该公司深知传统单一课堂式培训的局限性,根据员工兴趣,引入场景化模拟培训方式,借助VR技术,精心模拟危险化学品泄漏、火灾等各类事故场景。在模拟火灾场景中,员工戴上VR设备,仿佛置身于熊熊烈火之中,真切感受

到热烈的侵袭和烟雾的弥漫,直观认识到事故的巨大危害。同时,通过系统引导,员工学习了如何正确使用灭火器,精准判断并选择最佳逃生路线。模拟结束后,还会组织复盘讨论,让员工分享感受与收获,进一步加深对知识和技能的理解与掌握。通过多次模拟训练,员工对灭火器的正确使用率从之前的60%提升至90%,面对紧急情况时,能更加冷静、迅速做出反应。

分享应对突发情况技巧,“导师带徒”促成长。为加速新员工成长,该公司实行“导师带徒”制度。精心挑选经验丰富、技能精湛的老员工与新员工结成对子,签订师徒协议。老员工不仅在日常工作中手把手传授操作技能,还会定期组织经验分享会,分享实际工作中

擦亮班组的金字招牌

闫海平

班组长要“会写”——让思想得到升华。让实践之树常青,必须提升到理论的层面。让班组建设实践化成精美文字,使班组经验系统化,是班组长的一项硬功夫。茶壶里的饺子不算数,写出来让大家分享才是真本事。通过写,使得班组建设成果由点及面,惠及更多的一线产业工人,实现从实践到理论,再到实践的闭环,才能推广开来。

班组长要“会讲”——把班组故事讲好。讲好班组故事,一是要让班组的好人、好事、好思想得以弘扬,树立班组正能量;二是要树立典型和标杆,特别是要让班组里的能工巧匠成为大家学习的典范;三是要把班组的好经验推广出去,让宣传也成为生产力,形成人人争当标兵,个个向往工匠的正向导向,充分发挥他们的引领示范作用。

班组是企业的基本单元,是生产经营中最活跃的细胞,是价值创造的第一现场,是企业增强竞争力和创新发展的关键所在。班组长是班组的**核心**,是班组的火车头,也是班组的金字招牌。加强对班组长的专业培训,擦亮班组的金字招牌,是班组建设的重要一环。

班组长要“会干”——让技能炉火纯青。干中学,学中干。保质保量安全高效完成生产任务,是对班组长和班组成员的基本要求。在信息化智能化时代,要想干、能干、巧干,需要的不是蛮力,必须向技能发展,打造技能型班组。班组形成**事事讲技能、时时比技能、人人多技能**的“技能风”,是引导大家走技能成才、技能报国之路的关键。

班组长要“会管”——靠管理赢得人心。做给他们看,这是示范;带着他们干,这是引领。管人靠制度,管事靠流程,把制度放在第一位,依靠合理科学的制度来引导成员。管理的核心是树标准建制度,没有制度就是一盘散沙。赢得人心才能将大家拧成一股绳,才能调动大家的积极性,才能使大家认识到班组的事就是自己的事。

3月13日,延河解冻的三月,陕西中烟工业有限责任公司延安卷烟厂内,该厂第三十八届优秀QC成果发布。

连续四年斩获公司一等奖的“明星团队”——燕振振创新工作室成员此次携《降低YB45环保内衬纸缺陷率》等五项最新成果亮相。

“每一次发布都是对创新成果的检验,更是推动生产提质增效的契机。”年仅35岁已成长为竞赛评委的创新工作室领衔人燕振振说。这支平均年龄35岁的团队,以蓬勃的创造力,为延安卷烟厂高质量发展注入强劲动能。

让创新“落地生花”

走进燕振振创新工作室,荣誉墙金光熠熠,长桌旁思想的火花相互碰撞,设备有序陈列,墙上标语似奋进号角,处处流淌着青年创新活力。

这个成立于2019年的创新团队,如今已形成“双引擎驱动”格局。工程师燕振振与高级技师马治国分别领衔技术攻关与技能培训团队,形成“研发突破—人才支撑”的良性闭环,为企业破解“卡脖子”难题注入强劲动力。

27名成员既有深耕行业30年的“老师傅”,也有刚入职的“00后”生力军。“我们就像一块磁铁,吸引着愿意钻研的人。”燕振振抚摸着自主研发的烟支激光打孔工自检装置感慨道。

这支年轻队伍交出了一份亮眼答卷:237项创新成果中,193项落地生产一线,转化率高达81%。其中,《烟支激光打孔状态人工识别装置的研制》将激光打孔缺陷率降低至0.02%;自主研发的《ZJ118卷接机滤棒精准计数系统》实现了生产辅料卷烟滤棒的分班组、单机组精细化管控,年节约生产成本超20万元。

更令人瞩目的是,团队耗时3年多,从工艺缺陷防控到设备维保,155人次参与编撰的12本实操教材成为全员技能培训的“宝典”,让经验从个人“独门绝技”变为集体“共享财富”。

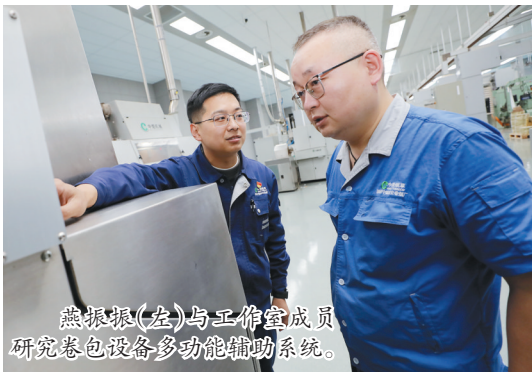
“创新不是空中楼阁,行动是青年最有效的磨砺。”被印在工作室入门处的标语牌上的话语,成为全员对自己的要求。

让成果“跑”起来

卷包车间入口,2月份操作工质量评分晾晒榜先登榜一栏上,刘欢以99.50的高分喜获第一。

“评分与绩效挂钩,这个月工作的动力更足了。”刘欢指着公示栏兴奋地说。

在燕振振创新工作室,一套独特的积分管理机制让创新活力迸发。成员参与项目、培训、成果推广可累积积分,并与年度评



燕振振(左)与工作室成员研究卷包设备多功能辅助系统。

新形势下纪检监察工作在国有企业的作用与实践浅析

在新形势下,国有企业的纪检监察工作对企业健康发展及国家经济稳定运行意义重大。纪检监察机关深入贯彻落实二十届中央纪委四次全会精神,充分发挥监督保障执行、促进完善发展作用,成为推动国有企业高质量发展的关键力量。

一、强化党对国企的全面领导,夯实政治监督根基

坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”与“魂”。二十届中央纪委四次全会着重强调坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”,这为国企纪检监察工作明确了根本方向。纪检监察工作应以此为核心,督促国有企业积极响应国家重大战略部署。通过项目化推进、清单化管理以及全链条监督等方式,能够将抽象的战略目标细化分解为具体任务,明晰责任主体,对战略实施的全过程进行跟踪监督,确保党中央重大决策部署在国企从纸面落实到行动,实现政策落地生根。

在公司治理层面,国有企业纪检监察机构要严格落实全会精神,督促企业制定在完善公司治理中加强党的领导的重点措施。明确划分“党委会、董事会、经理层”的权责关系,是现代企业制度下实现党的领导与企业治理有机融合的关键。层层压实从严治企责任,从公司治理理论来看,这有助于构建起从自上至下、环环相扣的责任体系,促使党组织在企业决策、执行、监督等各个环节充分发挥领导核心作用,把党的政治优势转化为企业治理效能,推动企业在正确的轨道上高效运行。

为提升监督有效性,国有企业应积极构建监督贯通协同机制,打破监督主体间的信息壁垒,实现监督力量的协同共振,推动政治监督朝着具体化、精准化、常态化方向发展,保障党的方针政策和决策部署在国有企业精准无误地贯彻执行,使国企始终坚持正确政治方向。

二、构建清廉国企的治理体系,营造良好政治生态

国有企业的发展不仅要实现国有资产保值增值,更需要“清廉”作为坚实保障。纪检监察工作从多方面为国有企业发展注入“廉动力”,高度契合二十届中央纪委四次全会对廉洁建设的要求。

加强对同级“一把手”和班子成员的监督工作,开展所属企业“一把手”和领导班子履责约谈,将领导干部履行“一岗双责”纳入企业考核评价体系,明确领导干部在廉政建设中的具体责任,并将其与绩效考核挂钩,能够促使企业领导干部将勤政与廉洁并重,切实履行好自身职责,发挥“关键少数”的示范引领作用。在国企改革、项目建设、工程招投标等重点领域,依据全会强调的源头治理理念,全面梳理廉洁风险点并制定防控措施,构建全过程监督链条。从风险管理理论出发,对重点领域关键环节的廉洁风险进行识别、评估与防控,能够从源头上阻断腐败滋生路径,预防腐败问题发生。

综合运用巡视巡察反馈、信访举报、监督检查等多渠道信息来源对国企领导班子定期“体检”“画像”,全面、客观地反映国企政治生态状况,为精准发现问题、采取针对性改进措施提供

科学依据,推动国企政治生态持续向好,营造风清气正的发展环境。

三、严查靠企吃企的风腐问题,保持反腐高压态势

国有企业的正风肃纪反腐工作关乎党的形象,对改革发展稳定全局影响重大。二十届中央纪委四次全会释放出反腐一刻不停、一严到底的强烈信号,国有企业必须坚决贯彻落实到日常工作中。

严格落实中央八项规定精神,严厉查处“收点小红包、吃点小老板、讲点小排场、拉点小圈子”等作风问题,坚决纠正各种隐形变异的“四风”问题,这是维护党的纪律严肃性的必然要求。作风问题关乎党的形象与人心向背,对这些作风问题的整治能够营造风清气正的企业环境,为企业发展营造良好氛围。开展国企领导干部违规为亲属谋利专项检查,通过严格执行个人事项报告、亲属涉权事项申报等手段排查利益输送问题,对领导干部权力行使进行约束,斩断利益输送链条,防止公权力被滥用。

在国有企业领域的项目审批、招投标、选人用人等重点环节,强化“纪巡审”联动监督,整合纪律监督、巡察监督和审计监督力量。通过联动形成强大监督合力,提高监督精准性和有效性。深化以案促改促治工作,针对腐败案件暴露出来的问题健全完善“三重一大”决策、融资担保、工程招投标等制度机制,通过堵塞制度漏洞,持续巩固“三不腐”一体推进成果,从制度层面防范腐败问题再次发生,彰显国企反腐决心。

四、准确把握监督边界与探索有效监督方法,提升监督质效

在国有企业中,纪检监察工作要准确把握好监督边界。当前,“三转”不到位的问题在部分企业纪委仍然存在。部分企业党委在面对急难险重任务或具体业务工作时过度依赖纪委参与,逾越纪委职能边界;一些基层单位纪委书记兼职,纪检工作人员承担经营任务考核指标,导致监督精力不足。企业纪委必须依据二十届中央纪委四次全会对纪检监察职能定位的强调,明确自身职责。纪委应坚守“监督的再监督”定位,对于非职责范围内的工作坚决拒绝,对于党委安排业务范围外的工作,以积极稳妥的方式向党委说明,争取理解与支持,避免陷入具体业务工作,专注于当好“裁判员”。

为实现有效监督,企业纪委需紧密结合企业生产经营实际,深入了解企业各项工作,全面准确把握企业廉洁风险情况。在监督过程中,强化对中央八项明确规定精神贯彻执行情况的监督,针对“四风”隐形变异问题,通过巡视巡察和执纪审查梳理问题,这是基于问题导向的监督策略,能够提高监督针对性。加大谈话函询力度,充分运用“第一种形态”,依据监督执纪“四种形态”理论,让干部感受到监督存在,实现抓早抓小。督促企业落实谈话函询情况在民主生活会上说明的要求,发挥警示教育作用。此外,充分利用好巡察利器,不断完善巡察制度规定、流程方法和人员配备,助推全面从严治党向纵深发展、向基层延伸。同时,探索实行对下级纪检机构垂直管理和人员派驻机制,从监督体制理

论出发,解决同级监督难的问题,提升监督质量,切实将监督效能转化为企业治理效能。

五、高标准抓好干部队伍建设,锻造纪检监察铁军

纪检监察干部队伍自身建设至关重要。企业纪委要积极争取党委支持,选拔政治素质过硬、专业能力强的人员充实到纪检队伍中,并注重专业结构搭配,打造综合专业纪检队伍,为纪检监察工作提供坚实人力基础。不断加大纪检监察干部学习培训力度,积极寻求上级纪委帮助获取培训机会,同时自主举办培训班,按照“缺什么补什么,用什么学什么”的原则,加强问题线索处置、谈话技巧、文书规范、程序要求等基础业务知识培训,提升纪检干部业务能力,以适应新时代纪检监察工作的需要,打造一支忠诚干净担当的纪检监察铁军,为国企纪检监察工作高质量发展提供坚实人才保障。

新形势下国有企业纪检监察工作在强化党对国企的领导、构建清廉国企治理体系、严查腐败问题、把握监督边界、探索监督方法以及加强干部队伍建设等方面有着丰富且具体的工作內容与实践路径。只有切实做好这些工作,充分贯彻落实二十届中央纪委四次全会精神,才能充分发挥纪检监察工作在国有企业中的监督保障执行、促进完善发展作用,为国有企业的高质量发展保驾护航,使其更好地服务于国家经济社会发展大局。

(陕西省大数据集团有限公司 陈世平)

理论实践