

以“绣花功夫”雕琢服务品质

——西安勺勺客兴隆园餐饮班组精细化管理小记

通讯员 李军

经验之谈

在西安餐饮市场的激烈竞争中,西安勺勺客餐饮服务有限公司兴隆园餐饮班组如一颗璀璨的明星。班组以精细化管理为基石,以创新驱动为引擎,在餐饮行业的浪潮中稳步前行。这个优秀的班组用实际行动诠释着对品质的执着追求和对创新的不懈探索,为同行提供了可借鉴的成功范例。

精管细控筑牢餐饮品质根基

西安勺勺客兴隆园餐饮班组将精细化管理贯穿于食材、人员、成本三大核心环节,以“绣花功夫”雕琢品质基石。食材管理构建全链条质控体系:通过动态供应商评估机制,定期实地考察源头,以合同明确食材规格、品质与时效标准,每日执行“零容忍”验收,不合格食材一律退回。储存环节实行分类管理,如蔬菜冷藏温度控制在2—5℃、湿度

85%—95%,确保新鲜度;取用遵循“先进先出”原则,结合客流数据预估用量,减少库存积压与浪费。

人员管理秉持“适才适岗”原则:依据员工技能特长分配岗位,以《岗位说明书》细化服务标准——服务员从迎客到送客的每个动作、语言均有规范,如引导就座手势角度、点菜话术逻辑等。

与此同时,培训体系覆盖内外循环,内部开展菜品知识、食品安全等专项培训,外部组织赴优秀餐厅观摩学习。

绩效考核挂钩薪酬晋升,以工作态度、顾客满意度等多维指标进行每月评估,形成“能者上、优者奖”的激励机制。

成本控制渗透全流程:食材采购通过长期合作争取价格优惠,优化采购批次降低物流成本;能源管理推行设备定时启停、照明智能调节,如厨房设备避免空转、餐厅灯光随客流调整亮度;人力调配依据营业峰谷弹性排班,高峰时段满负荷运转,低谷期安排培训或清洁,避免人力冗余。

班组通过精细化管理,实现食材损耗率下降15%、能源成本降低12%,人力

效能大幅提升的显著成效。

革新求变激活餐饮发展动能

班组以创新为引擎,在菜品、服务、营销三方面突破传统模式,打造差异化竞争力。

菜品创新实行“双轨制”:成立以厨师长为首的研发小组,结合市场调研捕捉流行趋势,如将传统红烧肉与甜米酒结合,推出“米酒红烧肉”,凭借醇厚与清甜的层次口感成为招牌菜。同时改良经典菜品,通过调整食材配比、优化烹饪工艺提升口感,如清蒸鱼精准控制蒸制时间,提升肉质鲜嫩度。

服务创新聚焦“个性化+智能化”:针对特殊需求顾客提供定制服务,如素食者设计专属菜单、为寿星赠送定制蛋糕;引入自助点餐机与送餐机器人,前者缩短点餐等待时间,后者以科技感提升用餐趣味性,成为顾客拍照分享的“打卡点”。

建立顾客微信群实时互动,通过问卷调查收集反馈,对于顾客提出的问题

和投诉,班组会及时进行处理和反馈,不断改进服务质量。形成“需求收集—快速响应—持续优化”的服务闭环。

营销创新构建“线上+线下”矩阵:社交媒体定期发布美食短视频与互动活动,如通过发布美食图片、视频、菜品介绍等内容,吸引粉丝关注。定期开展线上互动活动,如抽奖、打卡送礼品等,增加粉丝的粘性和参与度。

与当地的网红、美食博主合作,邀请他们到餐厅品尝菜品,并在社交媒体上进行宣传推广,借助他们的影响力扩大餐厅的知名度。开展线下主题活动,如美食节、亲子烹饪活动等。通过这些活动,吸引更多的顾客到店消费,同时也增加了餐厅的文化氛围和品牌价值。

通过实施精细化管理和创新举措,兴隆园餐饮班组取得了显著的成绩。餐厅的顾客满意度不断提高,回头客越来越多。在未来的发展中,兴隆园班组将继续坚持精细化管理和创新驱动,不断提升管理水平和服务质量,为顾客提供更加优质的餐饮体验。

现场直击



6月4日,陕西交控市政路桥集团S25麟绛高速扶风南互通式立交工程项目首根桩基成功开钻,标志着该项目正式进入实质施工阶段。

项目建成后将大大加强扶风西南片区至高速公路的可达性,实现段家、牛井两镇与麟绛高速间的便捷联系,对完善区域公路辐射功能,增强区域交通运输效率具有重要意义。

通讯员 刘瑞祥 摄

大唐蒲城公司

“组合拳”织密安全生产防护网

本报讯(通讯员 吴瑞桐)近日,大唐蒲城公司以“五个零”(零违章、零事故、零泄漏、零非停、零舆情)目标为抓手,围绕“查找身边安全隐患”主题,启动安全大检查专项行动,全力织密安全生产防护网。

该公司以各部门班组为单元,紧扣岗位实际推进风险辨识工作。通过“三讲一落实”工作机制,组织全员结合事故案例剖析心得,系统梳理形成“岗位风险清单”,同步修订并在班务公开栏公示“安全承诺书”,从思想拧紧安全意识“螺丝”。

同时,聚焦高空坠落、触电、

有限空间作用等高危场景,开展隐患排查、应急处置实战演练,同步绘制隐患地图,以“演练+清单+地图”模式提升突发事件处置能力。此外,建立“隐患排查+考核通报曝光”机制,对重大隐患及风险作业管控漏洞公开曝光,以案促改强化警示教育。

截至目前,该公司已完成风险清单梳理与演练部署,后续将持续推进隐患整改闭环管理,以“零容忍”态度压实安全责任,推动全员从“要我安全”向“我要安全”转变,为企业高质量发展筑牢安全生产根基。

全力答好高考「保电卷」

国网陕西电力张思德共产党员服务队



服务队成员拍照记录。

班组建设作为企业发展之基石。近年来,黄陵矿业公司工会坚持将班组建设作为提升安全生产水平的“前沿阵地”,培育产业工匠的“成长摇篮”,基层治理的“核心原点”,按照“以人为本、民主管理、创新引领、和谐发展”的建设思路,持续开展特色化班组创建活动,让每个班组都成为驱动企业稳步发展的“活力细胞”,为全面深化产业工人队伍建设改革注入强劲动能。

厚植文化沃土,激活“细胞”生命力

班组是企业最小的“细胞”,文化则是激活细胞的“基因密码”。黄陵矿业公司工会以“文化强基”为理念,将班组建设与NOSA安全环管理、“四治理一优化”深度融合,全力打造“安全型、技能型、创新型、和谐型、效益型”五型班组品牌,激活每个“细胞”,为企业高质量发展筑牢根基。

“以前总觉得班组就是干活的地方,但通过微视频大赛,我才发现这里藏着太多感人的故事。”在“我的班组 我的家”微视频创作大赛中,职工小李用镜头记录下工友们在千米井下抢修设备的瞬间,这段视频不仅斩获一等奖,更让“班组如家”成为共鸣。自2022年起,公司工会连续两年开展“班组文化建设活动月”,让职工从旁观者变为积极参与者。

抬臂、前行、转向、落臂、切割……在“绝技绝活”舞台上,一号煤矿准备队检修工薛国江驾驶40余吨井下多功能搬运车,在灯泡上切割直径2毫米铁丝,灯泡完好无损且保持常亮,赢得满堂喝彩。他坦言:“这些技艺是多年经验的积累,每一毫米的误差都可能影响生产安全。”

班组“零三违”,安全生产才能“零事故”。公司盯紧基层末梢,大力推进零“三违”班组创建工作,建立“三违”预警机制、开展“三违”案例

赛出生产“加速度”

——西安石油专用管公司张磊班组攻坚保供小记

通讯员 王敏娜 柳丹



班组员工测量孔径数据,研究确定维修方案。

“今日车丝数量:598根,换刀时间:减少3分钟,一次通过率:99.6%,能耗:节省278度。好样的!”5月29日16时30分,西安石油专用管公司张磊班组工作群传来的信息通报振奋人心。这是该公司动态竞赛启动以来班组的每日例行信息动态通报。

面对油气田产建节奏加快,油套管需求量集中爆发,公司生产保供压力持续加剧的形势,张磊所在的管加工七班主动担当,率先响应生产保供百日冲刺劳动竞赛号角,锚定“提效能、保质量、稳交付”目标,靶向施策,将组织优势转化为保供动能,实现竞赛首月产量同比增长3.9%,材料降低2.1%,产品一次通过率提升0.23%,连续两个月管加工班组绩效考核排名第一。

“执行力是作风的直观体现,劳动竞赛就是班组党员的一次作风检验。”4月初,作为班组长张磊在班组劳动竞赛动员会上强调,班组全员要以“党旗插在一线、党员冲锋在前”的战斗姿态,全力奋战保供目标,创新推行“党建+生产”三张清单管理模式:

任务清单——将当月计划拆解为12项任务,党员主动认领关键工序、技术要点环节、设

备检修痛点,通过细化生产任务实现质量、产量双管控。

问题清单——建立“攻坚台账”,针对水压机故障率高、拧接机数据不稳定等问题,组建技术攻关小组改进创新,大幅缩减设备故障停机次数。

考核清单——开展“前后管端车丝擂台赛”,每日对车丝数量、换刀时间、一次通过率、能耗等进行综合评比。

与此同时,张磊带头组建“党员保供突击队”四人组,每班提前20分钟到岗,了解生产任务、分解生产任务、检查设备运行状态,提前为当班生产“排雷”扫障。生产过程中,由党员按照责任区分,统筹协调各工序环节衔接配合,对欠产原因和落实情况进行分析,真正做到“产量说得清、问题找得到、效能稳得住”,有效将组织优势转化为保供动能,为班组生产赋能增效。

截至目前,该班组今年已累计为油田生产油套管1.13万吨,刷新历史同期业绩。张磊班组也先后荣获中国石油集团公司“质量信得过班组”、陕西省能源化学地质系统“工人先锋号”、公司“标杆示范班组”。

13台设备零隐患的「333」密码

郭建

在煤矿后勤保障体系中,洗衣房设备的安全稳定运行至关重要。国能神东矿业服务公司大柳塔煤矿服务部大井洗衣房班组,肩负着13台洗衣烘干设备的运维重任。

为保障日常服务工作安全有序开展,该班组立足实践,总结出独具特色的“333”安全隐患排查法,以“三看、三闻、三勤”为核心,全方位筑牢安全防线,显著提升了班组安全管理实效。

“三看”是隐患排查的“视觉侦察兵”。一看设备周围有无杂物,避免异物卷入设备引发故障;二看设备零部件是否完好,及时发现松动、磨损等潜在问题;三看有无因设备磨损或高温产生的冒烟现象,从细微征兆中捕捉设备异常。

班组人员凭借“三看”,能够快速锁定设备周边及外观隐患,及时进行处理或报修,为设备安全运行保驾护航。

“三闻”则化身隐患预警的“嗅觉卫士”。设备皮带长时间运转产生的高温异味,烘干衣物超时而产生的异味、烘干温度过高产生的异味,这些特殊气味都是设备故障的“信号弹”。正如大井洗衣房员工杨瑞霞所言:“一旦有异味产生,肯定是设备出了问题,这时就需要当班人员尽快停机断电,并向维修人员准确反映出现故障的设备

部位,方便维修人员快速查找到故障部位,完成设备维修。”“三闻”让班组人员能够在设备故障初期就及时介入,将隐患扼杀在萌芽状态。

“三勤”是日常维护的“行动准则”。勤掏灰兜,防止刀片、螺丝等杂物进入设备,造成内部损伤;勤打扫烘干机集绒箱里的绒毛,保持通风,降低火灾风险;勤清理下水道,确保下水通畅,避免污水漫溢影响设备运行环境。这三个“勤”字,看似简单,却蕴含着保障设备稳定运行的关键点。

大井洗衣房班组长贺蓉表示:“我们鼓励班组员工在日常工作中细心发现、认真总结,积极反馈有利于班组安全运行的方法,通过大家集思广益逐步形成可行性较强的各项创新管理方法,使得班组安全管理水平得以不断提升。”

“333”安全隐患排查法是班组全员智慧的结晶,它不仅为大柳塔煤矿大井洗衣房的设备安全运行提供了坚实保障,也为其他班组的设备管理工作提供了可借鉴的成功范例。在未来的工作中,大井洗衣房班组将继续完善创新管理方法,让安全之花在煤矿后勤服务领域持久绽放。

他山之石

激活班组“细胞裂变” 催生生产改“能量聚变”

——黄陵矿业公司工会强化班组建设赋能企业发展纪实

通讯员 陈衡

分析会,编制全员责任清单和岗位清单,为职工配备了“掌中宝”,明确了各岗位标准作业流程和风险辨识清单,将反“三违”纳入班组日常管理重点,有效提高安全生产效率。

安全生产6630天、科技创新成果110余项、年均节约资金236万元……这是一号煤矿综采一队生产班荣获陕西省总工会“梦桃式班组”时的硬核成绩单。该班组将安全理念融入日常工作,通过“双创”活动完成40余项技术工艺优化,6项发明专利,攻克智能开采难题30余项,年均回采原煤272万吨,创造效益超18亿元。

锻造高效团队,释放“引擎”新动能

以“管理破题”为突破口,构建学、管、节、创、文协同发力“五位一体”管理法和“自主管理”双轮驱动模式,黄陵矿业公司班组建设从“被动执行”向“主动创造”转变。

“废旧材料不是垃圾,而是宝藏!”双龙煤业机修车间班组长马小利指着用废旧钢板焊接的支护架说:“通过修旧利废单月创效4万元,我们这是‘变废为宝’的魔术师团队!”

地质测量班班长王小强刚在全国技能竞赛中斩获一等奖,他的秘诀是“每天多学一小时”:“比赛时遇到断层分析难题,正是平时积累的知识帮了大忙。”

全面推广“双述”活动,要求职工熟练掌握岗位描述和手指口述,将标准化操作流程内化于心、外化于行。通过“每日一题”“每月一考”等常态化培训及“双述”竞赛,推动“双述”工作纵深开展,结合“师带徒”培养模式,新职工得以快速成长,让职工养成“行为规范化,操作标准化”好习惯。

在“轮值班组长”制度下,普通职工每周都有机会体验班组长角色。“以前修滚筒要用电锤一块块剔橡胶,现在用自制的剥磨一体机,效率提升三倍!”在班组文化建设活动中,机电公司职工董俊伟自豪地展示班组创新成果,这种“小发明解决大问题”的案例在矿区比比皆是。

在“金牌班组”颁奖典礼上,一号煤矿综采一队检修班班长焦飞感慨道:“16年前我刚进矿时,连电路图都不懂。”如今,他拥有30余项创新成果,成为“三秦工匠”、陕西省卓越技能人才、“陕西好青年”,带出的徒弟个个是技术骨干。

公司建立的班组长“三公历练”“五星攀升”“金牌引领”的“351”培养路径成效显著。近5年来,75名一线职工通过公推公选走上管理岗位,其中多人获评“全国优秀班组长”“煤炭行业技能大师”。此外,班组长薪酬与安全绩效挂钩,2024年累计兑现安全奖励超500万元。

共建和谐家园,绘就“暖心”新图景

坚持“职工至上”理念,以民主管理打通班组建设“最后一公里”,黄陵矿业公司工会让职工成为企业发展的参与者、监督者、受益者。

“我当了多年副班长,有很强的团队协作能力和组织能力。我想大展身手,带领职工把进尺搞上去……”一号煤矿掘进三队公推公选现场,90后马喜慧通过竞聘,成功当选生产二班班组长。推行班组长“公推公选”,让职工选出“想干事、能干事”的带头人。近年来,52名班组长中涌现出多名“技术明星”和“安全卫士”。同时,班组长实行动态考核,对履职不力者诫勉谈话甚至免职,确保管理透明公正。

“老李,你看这抖音视频,违规操作多危险!”家属协管员李媛用手机展示自编的安全短剧。她创新“抖音安全宣讲”,将枯燥的规程改编成情景剧,点击量破万次。通过构建群安员、青监员、家属协管员的“三大员”安全监管体系,形成安全生产“第二道防线”。

惠职工以温情,强企业以根基。公司工会督促职工餐厅推出“五湖四

海”特色菜谱,通过“伙管会”监督食材采购;在矿区设立“亲情服务站”,提供心理辅导、急救救护培训;职代会提案落实率达100%,通过“互联网+民主”平台,基层职工可在线参与薪酬分配、采购销售等决策,厂务公开率达100%,职工满意度达98.73%。一号煤矿工会首创“224”民主管理工作体系,通过“两个体系、两个平台、四个重点”公开职工薪酬分配,让职工指尖参与决策,实现民主管理全覆盖。案例入选全国总工会基层工会建设创新案例,成为行业标杆。二号煤矿工会构建的从“舌尖”到“心尖”的“345”职工之家新模式,打造“学习之家、民主之家、温暖之家、效益之家、安全之家”,荣获“全国模范职工之家”称号。

从文化铸魂到管理破局,从民主聚力到创新驱动,黄陵矿业公司工会以班组建设“小切口”书写了企业高质量发展“大文章”,奏响了新时代产业工人队伍建设改革的最强音。

