

句电公司：深耕产改“试验田”  激活发展新动能

新时代赋予工人阶级新使命，新征程呼唤工会组织新作为。近年来，江苏华电句容发电有限公司工会围绕“为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗”这个新时代工人运动主题，抓住镇江市、句容市总工会产业工人队伍改革试点单位的有利契机，按照“思想引领、制度创新、提速建功、权益保障”的总体思路，发扬职工的主人翁精神和主力军作用，走出了一条富有企业特色的产业工人队伍改革道路。

从思想上着力，把“产改”要求刻在职工脑海中。抓好形势任务教育，坚定理想信念，把引领职工深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务，巩固“不忘初心、牢记使命”主题教育成果，开展“信仰信念信心”系列职工思想教育活动，组织重温党史新中国史等形势任务教育活动，在职工中形成“我奋斗我幸福”的思想共识。加强政治理论学习，提升党性修养，带领职工学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神及十九届二中、三中、四中全会精神，每月下发相关学习材料，并将思想政治理论水平作为支部建设、班组考评和职工岗位竞聘的重要内容，还要求中层干部挂联基层班组，承担政治宣讲任务，帮忙解决实际问题。深化党员“五亮”工程，做实党

建引领，在以党员“五亮”工程提升党建工作引领力的同时，通过建立一套指标体系、一套考评体系、一块公示展牌，充分发挥党员的先进性，并按照“指标分解、全员绩效、业绩上墙、结果运用”四步走的方式，设置周考、月评、季赛，在企业内树立起“先进不是选出来的，是干出来的”业绩导向。

在创新上用心，把“产改”导向立价值创造上。顶层设计“制度化”，坚持党委统一领导，构建合力推进产业工人队伍改革的工作格局，成立以党委书记、总经理为组长，副总经理兼工会主席为副组长，各部门负责人为成员的产改领导小组，领导小组下设办公室挂靠在党建工作部（工会办），并制定《句电公司新时代产业工人队伍建设改革试点实施方案》，将产改纳入企业重点工作和劳模团队（职工）创新工作室管理。创新主体“多元化”，2020年完成劳模团队（职工）创新工作室2.0版打造，以劳模团队引领职工争相参与创新活动，企业内部涌现出30余名技术领军人物。创新课题“项目化”，紧扣中心工作确立年度攻关项目，2020年与10位技术带头人签约技术攻关项目17项，技术带头人作为项目负责人与公司签订责任书，定期汇报攻关项目推进情况。创新推进“流程化”，以“五步法”规范攻关项目全过程管理，即组建创

新团队、开展培训交流、实施立项攻关、组织项目评审、进行成果推广和总结改进，公司近三年来有16项成果获得国家专利。

在塑人上用情，把“产改”关键落在职工素质提升上。夯实基础，着力精准培训，深化职工全员素质登高工程，加大职工教育经费投入，在举办各类培训的基础上，抓好重点岗位储备人员培训，选派一线职工到管理部门去挂职，并将培训课堂搬到生产现场，提升学用转化率。动态管理，培育人才梯队，改革专业人才津贴兑现机制，引入绩效考核和“优胜劣汰”动态管理，并建立“内部专家”补充机制，实施年度攻关项目评价和奖励兑现模式，形成专业人才和内部专家互促互进的人才培育体系。以赛促学，鼓励岗位建功，把工会大学校作为职工素质工程的一项重要工作来抓，坚持以赛促训、以训促学、以学促用，近三年来组织劳动竞赛、技能竞赛近60项，培育出全国电力行业“技术能手”李钰慧等一批高水平技能人才。导师带徒，传承工匠精神，挑选技术精湛、经验丰富、作风务实的骨干人才作为师傅，与青年员工签订师徒协议，约定师徒双方的权利义务，并根据履约情况对师徒双方进行奖惩，激励师傅传技艺、徒弟练本领。

在落实用劲，把“产改”作为工

会主责主业扛在肩上。技能导向激励，开辟技能人才发展通道，通过选聘首席工程师等专业人才，让技术技能专家享受与中层干部相同的职级待遇；健全职工表彰奖励制度，在开展创新成果表彰、劳动模范和先进代表评选时增加一线职工的名额比例；按照“技高者多得、多劳者多得”的原则，完善公司《全员绩效管理》标准。实施“温暖”工程，做好“春送关怀、夏送清凉、金秋助学、冬送温暖、病送关怀”工作，深入一线了解职工诉求、反映职工愿望、解决实际问题，健全《职工疗休养管理办法》，近五年来组织200多位一线职工到省内工人疗养院参加疗养。维护安全健康，2020年，制定年度工会劳动保护实施方案，常态化开展现场工会劳动保护监督工作，检查出20余条问题并全部整改完毕，企业继续保持江苏省劳动保护示范工会称号；定期组织食堂民主管理小组对食堂进行监督检查，围绕地面卫生清洁不到位等问题，督促食堂抓好整改，整改率达100%。

改革时不我待，奋进只争朝夕。句电公司将聚力抓好产业工人队伍建设改革工作，用心打造一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的高素质产业工人队伍，为加快推进世界一流水平示范单位提供坚实保障。

通讯员  徐辟彦  潘明珠

社会主义核心价值观

富强  民主  文明  和谐

自由  平等  公正  法治

爱国  敬业  诚信  友善

南京晨光集团：上线企业版“12345”倾听职工声音

前不久，南京晨光集团公司智慧企业门户上线了“作风建设永远在路上”平台，职工有困难、意见、建议及诉求，都可以通过平台进行反映。这个晨光版“12345”政务平台，成为了职工与企业沟通的“直通车”。

在谋划“十四五”发展规划的过程中，南京晨光集团公司建设“公平正义、开放包容、敬业诚信、自尊友善”的核心文化的思路越来越清晰，公司党委力求通过全面强化作风建设，营造公平正义的内部环境，密切企业与职工之间的关系。

针对工作卡脖子现象、不作为不担当现象以及职工利益诉求反馈慢等作风建设中的问题，公司设有多个职工反映问题的渠道，由多个部门分别牵头处理。但是，渠道的分散，不仅给职工反映和解决问题带来不便，而且对复杂问题的跟进力度亟需加强。

能不能为职工反映问题提供更加便捷的通道？这个“问号”本身，就是对公司作风建设能力的拷问。解决好了就等于打开了企业的“耳朵”，职工的工作监督、建言献策、个人困难等，企业都能很快“听见”并着力跟进，这将进一步凝聚起职工力量，推动企业的持续改进、效率提升。

对此，公司今年精心打造“作风建设永远在路上”平台，并在企业内部的智慧企业门户首页上线运行。该平台旨在畅通公司与职工之间的沟通渠道，广泛收集职工在工作中发现的各类工作作风问题，深入了解职工在工作中的困难、意见、建议及诉求，成为具有晨光特色的

“12345”政务信箱。职工遇到了工作推进卡脖子难题、干部职工不作为不担当现象，以及合理诉求无回应、不公正不公平待遇等情况，在本人协调无果后，均可以通过“作风建设永远在路上”平台进行反映。对于使用内网电脑不便的职工，也可以通过纸质材料等形式向该平台反映，但在办理过相关手续后，她的2万多元生育津贴却迟迟没有到账。11月份，她将这一情况向“作风建设永远在路上”平台进行了反映。平台很快就给予了回复，原来是公司有关部门经办人岗位调整交接不到位，处理业务时漏办了她的生育津贴手续。涉及部门向朱晶晶郑重道歉，并在三四天内办结业务，让她拿到了生育津贴。同时，该部门就自身工作不到位的情况，进行了深刻的反思和举一反三式的完善。

在南京晨光集团公司，还有不少职工通过“作风建设永远在路上”平台，将他们对企业发展的建议、对自身利益的诉求等“说”给企业“听”，并由此促进了企业自身机制的创新和完善，监督着党员领导干部和具体业务人员履职尽责，推动着公司“审慎细实”的工作作风落到实处，营造出公平正义、高效稳定的企业内部生态，助力公司持续高质量发展。

通讯员  潘宁

学习贯彻十九届五中全会进行时



党的十九届五中全会闭幕后，中铁十局四公司党委通过党组织书记带头学、外部专家指导学、普通党员集中学等方式，不断掀起学习贯彻全会精神热潮，推动全会精神在企业内落地生根。图为公司徐州彭城广场项目党支部组织党员学习十九届五中全会精神。

臧佳奇  展焱烽

近日，江苏省临海农场有限公司党委组织全体党员深入学习党的十九届五中全会精神，为推动企业高质量发展、推进“美丽临海 幸福家园”建设增添新动能。图为公司党委书记黄礼庆为党员作十九届五中全会精神专题宣讲。

王忠民

师徒相授  匠心传承

通讯员  莫海涛  记者  陶睿



的“体检”。“滴铃铃”，#7机组的吹灰器发生故障。炙热八月，张班长迅速带领班员顶着40多度的高温，奔走于炉后狭长的过道和电源小室之间。接触器、继电器、限位开关、电缆绝缘、电机绝缘，控制回路中的每个环节都不能漏掉，两个多小时的奋战后，缺陷终于得以消除。此时，每个人的工服上都泛出了层层白碱，虽然很是疲惫，大家却倍感成功的喜悦。

先知者为师。随后的日子里，张班长在鼓励傅大祥自学技术的同时，对他工作中遇到的具体问题进行释疑解惑，向他传授做好设备维护的技巧和心得。“#6机组大修期间，张东良采用定制橡皮塞取代原有白纱带加硅酮胶封堵推力轴瓦穿线孔，防止油箱轴瓦滤网堵塞，并带领班组成员将#6炉灰渣门机械式的行程开关更换为接近式防水行程开关，与机务人员联合研制滑动轨道装置，提高灰渣门控制系统的可靠性，方便运行人员的操控。这一切都被跟班实习的傅大祥看在眼里，正当他认准这个技能大师为师傅时，张班长却笑着说道：“哪有什么师傅，我只不过比你早些知道这些操作技能而已。”师傅，新华DCS在线修改组态后要怎么手动同步主副DPU？”“师傅，AI信号有源无源接法有什么不同？”……此后，傅大祥便成了张班长的跟屁虫，多问多学，抓住每次上手练习的机会，从最基本的组态强制、吹灰器复位开始练起，逐渐能够独立绘制DCS画面，单独带领组员完成压力温度系统校验，成为张班长的得力助手。

技术要学就要学“核心”的。2016年下半年，燃机基建进入分体调试阶段。傅大祥经常跟在调试人员后面，在现场一转就是一天，但“核心”技术却没掌握多少。焦急的张东良找来师傅傅大祥，细细分析道：“我们面前的突出困难就两个，操作界面和报警纯英文不易理解和记忆，逻辑关系不直观。”傅大祥听后如获至宝，立马开启了“白天工作，晚上坐在控制室里找逻辑，回到宿舍上网学习技术资料”的连轴转模式，半个月后便和同事翻译出所有操作员界面。期间，每次遇到英文固定缩写，傅大祥总感觉有点傻眼。单词Subf是主保护中的一项，却未接入逻辑，调试人员以一句“这个不影响开停机”便打发了他。为了验证调试人员所说的话，他在凌晨电脑开机时紧盯信号变化情况。为了弄清楚信号点，他翻阅技术书籍却没得到确切结论，但在看友看NBA直播时，他无意间的一瞥打消了内心的所有疑惑，原来，sub是Substitution的前缀，fl是fuel的缩写，合起来就是替班燃料。后续的学习中他发现，厂里的两台设备适用天然气和重油等燃料，主逻辑是三菱公司的公版逻辑，因此保留了这部分逻辑。

“扬电速度”我们创造。燃机扩建进入分体调试阶段后，张东良和傅大祥师徒俩负责三菱控制系统的

调试，整理燃机39套主保护逻辑并进行静态试验。逻辑验证时，他们发现三菱控制系统叶片通道温度高跳闸保护中存在19/20叶片的漏项，未参与保护逻辑判断，便将问题反馈给东方自控的现场服务人员，对产品很有信心的专家却不以为然。在师徒俩的一再坚持下，专家将情况提交至东方自控并反馈给日方确认，后来证明错误确实存在，国内已投产的十余套设备也都存在同样问题。看到初次接触燃机的师徒俩发现了很多人都未曾察觉的问题，东方自控专家直夸“厉害”。为了与时间赛跑，从燃机本体调试到涉网调试，师徒俩五天五夜连着干，逐项检查校验系统的各种保护和逻辑，及时解决问题、消除缺陷。他们坚持现场带班，与燃机运行人员精准配合，经过七天七夜的严防死守，一号燃机顺利通过168小时考核试运行。从过去的50天到这次的28天，师徒俩创造了从燃机点火冲管到高质量完成168试验的“扬电速度”。

“师傅昨天的严厉，成就了今天的我。”如今，能够挑起技术大梁的傅大祥不再原地等待师傅安排工作任务，而是有计划地独立开展工作。但在他的眼里，张东良永远都是自己工作中的良师、生活中的前辈。不久的将来，傅大祥也会去带徒传技。他说，自己会将这种严谨细致的工作态度 and 追求技术极致的职业精神传递下去，为扬电公司高质量发展提供源源不断的人才资源。

护航“逆行者”  东航江苏公司全力以赴

本报讯(刘世栋)1月7日中午12点50分，东航江苏公司接江苏省卫健委紧急通知，需于晚上8点执行两班重要运输航班，运送由106名医护人员组成的江苏省应急核酸检测医疗队及10.7吨应急物资支援河北。

接到任务后，公司国动应急及重大运输保障办公室立即同省卫健委就此重大重要运输的具体实施进行商讨，并第一时间向总部重大办请示汇报。在总部的帮助下，公司用最短的时间组织实施此次航班任务。公司OCC第一时间完成飞机调配，运控航务迅速完成包机批复申请工作，并及时向公司各保障部

门通报航班信息。空勤单位立马派遣两套机组执行任务，地面保障单位也都做好了各项准备。

1月7日晚间，南京机场的机坪上寒风凛冽，气温低至零下6度。公司当日总值班，公司总经理、党委副书记侯建军到机坪和客舱中了解各单位准备情况，带领重大办工作人员统筹协调航班保障工作。运控部党员突击队提前两个半小时到达现场，做好现场指挥和保障监督。在各部门的通力合作下，MU9003、MU9005航班相继起飞，分别于当晚21:56和23:17抵达石家庄正定机场，此次重要运输任务圆满完成。

本刊主编:廖炬先  执行主编:唐和平  责任编辑:陶  睿  刊头题字:杨士林  美编:陈  军  校对:李明浩  新闻热线:(025)83279195  15305189531  电子信箱:jszqh123@126.com  网址:http://www.jsgrb.com