

三菱东方构建职代会、企业级议事会、班组级议事会对话机制 让员工心声“有处诉、有人听、有落实”

■全媒体记者王艳

“工会小组在日常工作中肩负着上传下达之重任,力保员工之声能够在企业重大事项决策中得以彰显,进而充分发挥其在职工代表大会中的关键作用。”三菱重工东方燃气轮机(广州)有限公司(以下简称“三菱东方”)工会主席刘伟龙表示,公司设有24个工会小组,其组长经由全员投票产生,但凡涉及企业经营管理之事,一概提交至工会小组,经小组民主沟通筛选后,再通过公司层级对话渠道协商解决。

三菱东方是中日合资公司,主要从事重型燃气轮机核心部件的制造、维修和售后服务,现有员工400多人。多年来,公司积极创新民主管理模式,构建职代会、企业级议事会、班组级议事会“三级”对话机制,切实将民主管理工作落到实处、见到实效,让员工心声“有处诉、有人听、有落实”。

协商要点牵动员工的“苦辣酸甜”

9月5日下午,在三菱东方办公楼一楼入口处,刘伟龙向记者介绍墙上张贴的2024年集体协商会议纪要,满满两页纸的内容,涵盖福利津贴、公积金、交通住房补贴等九大类协商成果。“我们连续8年实现工资年涨幅达7%,稳定的加薪举措促使企业与员工共建共赢。”刘伟龙说。

“增设员工技能提升补贴,每人每年1000元,员工团建经费也提高到每人每年2300元。这些实实在在的福利,让我们内心深感温暖与幸福,安全感十足。”看着公



■班组议事会上公开厂情。

全媒体记者王艳/摄

示栏,燃烧器喷嘴焊接组组长刘培鑫激动地说。

三菱东方将职代会作为企业民主管理的有效形式之一,于2010年创立全员参与的工资协商制度,构建起“企业工会——职工代表——工会小组”的诉求收集线路。由工会小组全面收集基层员工所提建议,归纳出大类项提案建议,历经小组职工代表磋商、组员投票,按照优先顺序和提案的覆盖面,整理出工资协商提案、工资协商建议、答复事项等文件。在此基础上,召开年度职工代表大会及工会小组会议,确保协商成果实现企业与员

工共建共赢。

一个个协商要点牵动着员工的“苦辣酸甜”。近年来,该公司修订了年度奖金规则,更多地体现“优劳优得”,着重奖励努力勤奋、贡献大的员工,杜绝平均分配、“大锅饭”现象;现场员工生产效益奖每月提升240元、“生产特别奖”每年提升至2000元、增加加班费、将员工的父母及子女全部纳入公司慰问关怀范围……

多元对话渠道传递基层员工声音

9月2日,三菱东方照例在每月初召开公司级早会,全体员工参与。公司通报上

个月的订单数,部署本企业经营任务,表彰上个月工作之星及优秀个人,介绍新入职员工。随后,各部门代表进行宣讲,议题不受限制,既可以是部门生产计划,也可以是改善成果。

“与2021年相比,制造部的新员工增加了51%。为使新员工技能快速匹配公司的业务增长,我们制定了系统激励措施,鼓励新员工提升技能。”当天,制造部叶片工段长张学林作为制造部早会发言代表,宣讲新员工培养经验和成果。新措施将依据绩效标准,制定班组考核细则,按照5S管理每月动态考评一次,对优秀班组给予奖励,正向引导新员工扎实掌握基本功。

班组级议事会是员工最为喜爱的沟通方式。每天8点30分,班组成员齐聚一堂。“早班会上,我先安排今日的生产计划,接着针对现场反馈的生产缺陷集思广益,探寻解决之法。”刘培鑫说。现场反映新送的部件有瑕疵,大家针对问题回溯每一步生产流程,发现原因在于运输过程,解决方案是给零件加上软垫,防止撞击。

“多元对话渠道成为构建和谐劳动关系的有力助推器,员工与企业皆从中受益,而最终的受益者仍是企业自身。”刘伟龙表示,公司多年未发生劳动纠纷事件,10年以上老员工占比达80%。稳定的员工队伍助力企业高质量发展,目前,公司已成为国内燃机售后的最大服务商。随着中标项目机组的陆续投运,预计2025年,公司将为全国130台以上燃机提供服务。



机车“急诊医生”杨向东

■全媒体记者誉建业 通讯员王伟 冉荣华

烈日下,杨向东和团队成员忙碌在铁路车站现场,进行“防撞土挡系统”测试工作,通过在尽头线处设置多组磁钢,行驶的机车自动接收地面信号,当机车列达到预警距离时,车载系统将自动控制机车减速或停车,从而达到自动安全防撞的目的。

杨向东是湛江港(集团)股份有限公司(以下简称“湛江港”)铁路分公司机修段机修班班长,他在一线创新攻坚34年,完成从一名机修“小白”,到一名能处理机车各种疑难杂症的“急诊医生”的华丽蜕变,并先后获得南粤工匠、广东省劳动模范等荣誉称号。

“半路出家”终成“机车达人”

1990年,杨向东从湛江市技工学校钳工班毕业后,被分配到湛江港第三作业区门吊队,2000年他被调到铁路分公司机修段,成为一名机车维修工。隔行如隔山,半路出家让杨向东吃尽了技术的苦头,“令我感触最深的是有一天中午,有辆故障机车停在中途,司机说可能是某个部件坏了,但我自己不懂修,只好扛着60多斤

的设备,沿着铁轨搬回来维修。”

一次次的失败,让杨向东意识到自己不熟悉机车构造和缺乏理论知识,是致命的短板。为了尽快熟悉机车内部构造,他白天一一拆解更换下来的机车配件,了解每个零部件的内部构造;晚上回家查阅各类资料,了解机车工作原理及技术要求。每隔两年,所有机车就会被送回制造原厂进行大规模检修,公司也都会派人去,“只要带着问题去,找准相关领域最有经验的老师傅请教,维修技术一定会有质的飞跃。”杨向东说。

经过“摸爬滚打”,杨向东很快掌握了机车常见故障的处理方法,并完全掌握机车四个系统的故障判断和处理方法。他不放过任何疑点难点问题,工作至今,他记录了30多本工作日记,日常的反复揣摩让他的工作水平得到不断提升。

杨向东的内心始终有一种紧迫感:不创新就会落后于他人。为确保机车“零故障”,他创新机车整备制度,十年如一日,坚持利用车站乘务员交接班时间,带领机修人员查询每台机车使用情况,征求机车

司机意见,有针对性地跟车掌握机车车况,通过“望、闻、问、切”,对机车可能出现的故障进行预判;通过实施“事前保养”,把故障杜绝在萌芽状态,改变了“事后维修”时间长、费用高的不利状况。

劳模工作室引领技术革新

10年前,湛江港成立首个劳模工作室——“向东工作室”,工作室集纳来自铁路分公司各个部门的19名技术能手,集中开展技术创新、技术攻关活动。

工作室结合职工个人特长进行技术攻关,“我们每季度都会给予团队成员提出合理化建议的机会,从中挑选提炼出创新点,并让提出者担纲创新第一人,通过提供专业设备和协调技术能手共同组成创新小组,从而形成攻坚合力。”杨向东说。

据统计,杨向东带领团队摸索开展自主大轮修,共完成机车自主大轮修任务8台次,按40万元/台次计算,可节约外送费、修理费320万元,并有效地缩短维修工期,保障了港口运输生产。

在苦练内功的同时,杨向东坚持“走



■杨向东在工作中。

全媒体记者誉建业/摄

出去”,积极参加湛江市总工会开展的“劳模工匠助企行”专项行动。今年3月26日,湛江某企业生产线重要部件首次发生故障,正值生产旺季,设备供应厂家技术人员无法及时到达。在湛江市总工会的协调下,杨向东驱车赶往该企业的生产现场,最终让设备成功修复并正常运转。“能利用自己的特长为企业解决实际技术难题,是一件非常有意义的事情。”杨向东如是说。