

庆祝中华全国总工会成立100周年

百年初心·故事里的劳动观(35)

蔗海逐梦卅余载 匠心守护万家甜 劳模涂日钦的“甜蜜事业”

全媒体记者誉建业 通讯员陈紫云

【我的劳动观】

我们生产的每一粒糖,都关系着国家战略物资安全,也连接着百姓餐桌。真正的工匠精神既要像压榨机般扎实沉稳,又要像甘蔗汁般追求纯粹。有人说制糖工人满身油污,我却觉得这是最甜蜜的味道,希望通过我们产业工人的劳动创作让甜蜜事业永远甜下去。——涂日钦

在粤西广袤的土地上,一座承载着半个多世纪历史的糖厂——茂名化州市笪桥糖业有限公司(以下简称“笪桥糖业”),在榨季以每日5500吨的榨蔗速度书写了“甜蜜事业”的传奇。

在这轰鸣的机器声中,一个身着工装的身影始终穿梭于车间与蔗田间,从普通车间操作工到技术带头人,从基层党员到劳动模范,他用34年的坚守诠释着新时代产业工人的使命与担当。他就是广东省五一劳动奖章获得者、笪桥糖业副厂长涂日钦。



涂日钦在车间工作。

全媒体记者誉建业/摄

“检修期多流汗,榨季少流泪”

1991年,21岁的涂日钦走进笪桥糖厂,从学徒工做起。当时的压榨车间,蒸腾的热气裹挟着甘蔗的甜香,巨大的压榨机昼夜轰鸣。面对复杂的工艺流程,这个年轻人选择用脚步丈量车间:每天提前半小时到岗检查设备,榨季时连续值守36小时成为常态。1995年入党后,他更将“党员先锋”的承诺刻进骨子里——每逢设备突发故障,他总是第一个钻进尚有温热的机器舱检修;每年超过300天下车间,工装上的油渍已成为他最独特的勋章。

每年12月至次年3月的榨季,涂日钦的生物钟便与车间轰鸣声同步。凌晨5点,他已在卸蔗台检查甘蔗堆沤情况——这是决定糖分转化率的关键环节。2024-2025年榨季,面对骤减10天的生产周期,作为负责人的他在前段精准对接6000亩蔗田的运输车辆,中段实时监测输蔗机负荷,末端优化滤汁工艺。这套组合拳使日榨量突破5500吨,创下超41万吨的年度新高,较上季增长8%。

榨季之外,检修期同样考验着涂日钦的担当。他坚持“精修细查”的工作细则,带领团队逐个拆卸压榨机械的成百上千个零件,清洗、除锈、上油,再重新组装。同事庞晓光回忆:“涂副厂长总说‘检修期多流汗,榨季才能少流泪’,他每天最早到车间,最晚离开,连螺丝钉都亲自检查。”正是这种较真精神,让笪桥糖业的设备故障率逐年下降,为高效生产筑牢安全防线。

“把关好每一颗糖,把甜蜜带给更多人”

“制糖是传统行业,但创新没有止境。”面对蔗糖需求增长与设备老化矛盾,涂日钦主动钻研技术革新。

近年来,由于蔗糖需求的不断增长,厂里的机械设备亟待更新升级,榨糖技术亟待提高。在公司的技改创新工作中,涂日钦认真研究学习,通过“除泥”装置设

备,更好地把甘蔗外表上粘有的泥巴、砂石、杂草等杂物分离开来,达到除泥、除沙的目的。榨辊采用耐磨材料进行烧焊“麻点”,增加榨辊的榨蔗能力,改变了传统“薄层快榨”方法,实现了“厚层慢榨”的技术转变,大大提高了榨蔗生产能力与压榨回收率,降低了机械设备的磨损,为公司争取了好业绩。

与此同时,压榨车间也对整个工段工艺流程进行一系列的技术改造,使压榨车间生产效益逐年提高。技改扩建工作中,涂日钦带领压榨车间全体员工积极投入机械设备的拆卸、维修、安装工作中去,他日常穿的工作服被油污和汗水浸透,但从叫苦喊累,勤勤恳恳忘我工作。

为精益求精,涂日钦虚心向老师傅学习技术,同时不忘把自己的技术特长传授给公司年轻的员工,以老带新。近几年来,压榨车间通过“师带徒”,培养了20多名一线骨干员工。

在今年非榨季的检修期,集团公司给笪桥糖业提出了“安全、扩能、开发、掘潜、增效”的新目标。“我和技术团队每天进行管养,工作原则是要精修细查,确保把所有安全隐患排查完毕,以确保机器在榨季中的安全和效率。”涂日钦介绍,他始终以“厂农一家亲”为理念,在检修期带领团队下乡助农,指导种植技术、改良品种,惠及6000多亩甘蔗田。面对荣誉,他谦逊地说:“劳模是责任,不是光环。我要做一颗永不生锈的‘螺丝钉’,把关好每一颗糖,把甜蜜带给更多人。”

从青葱岁月到两鬓斑白,涂日钦用34年光阴诠释了“工匠精神”的真谛。他扎根生产一线,以技术创新突破瓶颈,以责任担当凝聚团队,以赤子之心回馈社会。正如他所言:“在繁琐中提取甜蜜,在平凡里坚守匠心。”这份对劳动的热爱与执着,正是新时代产业工人最美的注脚。今后,涂日钦将继续以“螺丝钉”的姿态,在甜蜜事业的征程上书写新的篇章。

中铁二十五局电务公司深化产改让技能人才站“C位”

打破职业发展“天花板” 畅通青工成长“快车道”

全媒体记者梁鸿杰 通讯员吴培豪 郭军星

深化“产改”进行时

“希望能建立一个技能学习小组,方便我们相互学习、交流进步。”“针对青年技能工人,建议多增加一些实践性强、适用性广的技能培训。”近日,在中铁二十五局电务公司广州总部举办的一场技能工人座谈会上,来自施工一线的17名技能工人代表敞开心扉,为企业深化产业工人队伍建设改革积极建言献策。

如何推动一线技能工人在企业发展中“唱主角”、挑大梁?中铁二十五局电务公司近年来聚焦技能工人最关切的薪酬待遇、晋升通道、培养成长、荣誉获得等核心环节,精准施策,不断强化技能工人在企业中的主人翁地位,加快建立以工作实绩和能力为导向的晋升机制,为产业工人队伍注入蓬勃生机。

制度破冰 打破职业发展“天花板”

“转入技能工人发展‘新通道’后,最明显的变化就是职业晋升的限制一下子被打通了,收入也提升了,按劳分配的积极性更强了,能切切实实地感觉到企业对我们越来越重视。”在该公司工作了13年的电力接触网3班工班长贺龙凌的感慨,道出了许多工友的心声。这种转变,源于公司一项关键制度的出台。

为深入了解技能工人的迫切诉求,疏通他们在“提薪提级”路上的堵点难点,公司深入一线,通过座谈交流、实

地走访、问卷调查等多种形式,广泛收集意见建议。在充分调研的基础上,公司修订完善并正式出台了《技能工人队伍建设管理办法》。这项制度亮点是创新设立了“八级工”职业技能等级(岗位)序列制度,并配套建立了与之相匹配的薪酬待遇体系和管理考核机制。这彻底打破了一线技能工人长期面临的职业发展“天花板”,使他们的技能水平提升能够直接转化为看得见、摸得着的职业晋升空间和薪酬增长,实现了“技高者多得、多劳者多得”。

精准育苗 青年技工成长驶入“快车道”

在广州南动车运行所的施工现场,“00后”生产二级信号工沈宇星正全神贯注地进行信号机灯座的更换作业。“经过2年的实操锻炼,这些技能我现在都能熟练操作了。”谈起自己的成长,这位年轻的技工言语中充满了自信。

沈宇星们的快速成长,得益于该公司探索并日益成熟的“专业化带徒+竞赛式练兵+走访式纾困”一体化培育新模式。青年学徒入职伊始,便通过“老带新”“师带徒”的方式,由经验丰富的老师傅手把手指导,帮助他们快速完成从学生到产业工人的角色转变。待其积累一定实操基础后,公司会适时提供与老师傅“同台PK”的技能比武平台,以赛促学、以赛促练。同时,公司每年还通过定期走访、座谈等方式,及时了解青年技工在职业发展、工作生活中遇到的困难和诉求,并积极协调解决,为他们的成长成才扫清障碍,按下了“加速键”。据统计,通过这套精准高效的培育模式,企业目前已成功培养了20余名像沈宇星这样能独当一面的“00

后”青年一线技能骨干,为企业发展储备了坚实的后备力量。

榜样的力量是无穷的。该公司还积极搭建平台,让“最美员工”“工匠人才”登上宣讲台,分享奋斗历程,让这些来自身边的、可亲可学的榜样,极大地激发了广大青年技工“比学赶超”的热情,营造了崇尚技能、尊重工匠的浓厚氛围。

体系支撑 厚植技能人才成长沃土

让技能工人安心扎根一线、专心提升技能、舒心干事创业,离不开系统性、全方位的支撑保障。该公司持续发力,多措并举,为技能人才成长厚植沃土。

在技能提升保障方面,公司积极提供政策倾斜,加大经费投入,鼓励和支持一线技能工人参加各类职业技能等级认定和取证考试,为其未来职业晋升发展“蓄好力”“充好电”。同时,充分利用企业在铁路“四电”(通信、信号、电力、电气化)领域的专业优势,先后建立了“四电”专业技能鉴定中心和工匠学院“四电”专业实训基地,有效解决了长期以来一线技能工人培训和鉴定取证的实际难题,畅通了技能提升与认证的“最后一公里”。

在基层组织优化方面,公司专门印发了《加强技能工人班组实施方案》,按照“专业优先、年龄适配、技能互补”的原则,将现有的128名技能工人科学划分成18个专业班组。通过举办班组长能力提升培训班、开展车间班组技能竞赛、探索班组承包责任制、打造“明星班组”等系列活动,充分激发了班组这一最小生产单元的活力和创造力,一线工人干事创业的积极性、主动性和创造性显著增强。