

对标先进 追赶超越

——阿康公司邀请兄弟公司开展工作经验分享学习分享座谈会

近日,在收听鄂尔多斯市委书记李理的工作汇报时,有这样一句话:“以归零之心看成绩,要自加压力再出发”。是的,大到城市经济发展如此,小到公司发展更亦如此。2021年,对于阿康公司是艰难的一年,有人说磨难是成长路上最坚实的基石,对于阿康公司来说确实如此,它在这一年中考验着这支年轻队伍的心智、成员团队的团结、公司管理的成效……

欲致其高,必丰其基。2022年,董事长在年度会议中对新一年的发展方向提出了“四个是”指示,这也给公司发展注入了一剂“强心针”。站在启新之际,在经理曹利平的大力推动下,阿康公司“抓换届、组织根基持续筑牢,破难题,逐个突破展新颜”。年初通过组织三次行政例会理顺工作关系,年后从外部着手,于2月10日精心组织邀请兄弟单位的领导和同仁到公司开展工作经验分享学习分享座谈会,就运营

安全、现场管理、服务提升等方面展开深入讨论。通过大家一下午的畅所欲言和中肯建议,阿康公司总结经验,并将座谈会精神转化为推动公司高质量发展的内在动力,以“稳”为纲,以“进”为本。

学以致用,立足实际。今后阿康公司将以“精简、高效”为原则,对公司组织机构、人员分工、岗位职责进行系统的梳理、调整,向集团会议中提到的“打造‘天安模式’”靠拢。2022年阿康公司将自身多年积累的管理方式、方法系统化,并形成配套的文字内容体系,为后续机构建设提供理论和经验指导;同时,针对董事长“2022年是思想政治工作的年”的讲话精神,开展一系列工作,制定公司内部接地气、可行性强、便于操作的思想工作方案、团队建设方案,希望在2022年的团队建设工作中有所突破。

审度时宜,虑定而动。新的一年

出发在即,尽管对于阿康公司来说任务艰巨,困难不少,但公司有信心重整旗鼓,多点出发,从小事做起,从细节入手。阿康公司通过近期召开了两次专题讨论会,将当前存在的问题尤其是需要总公司协调解决的事项进行了罗列汇总,与兄弟单位进行了深入沟通,听取有效措施,探讨解决办法,立足实际,进一步统一思想,全面、系统扭转阿康公司的现场安全管理观念,凝聚共识,构建安全管控新格局。

通过座谈会,也更加明确了加强基层人员管理能力和业务水平的重要性,工作的安排是“一分部署,九分落实”,而在这其中基层人员完成工作的质量和效率起到了重要作用,因为他们既是服务员工“最后一公里”的发力点,也是管理工作的根基。作为管理人员,要具备的管理能力之一就是“处理问题和解决问题的能力”,阿康公司将借鉴兄弟公司之前的有效激励措

施、评比方案、管理制度等,聚焦突出问题,真抓实干,举一反三,改出新气象,改出新作为。以安全管理工作为例,着力在“控”字上下功夫,落实到“点”上,以人为本,做好事前预防、事前管控。

有句老话说的“万众一心没有翻不过的山,心手相牵没有跨不过的坎”。“东胜、东康、阿康”三个公司同属安总公司,在合作中竞争,在竞争中合作。对于兄弟公司的工作经验,阿康公司取长补短,探索适合自己的发展模式与道路。

人无精神则不立,国无精神则不强。让公司人员改变思想,解决“动起来”的问题,增强紧迫感,建立有效的PK机制,形成“千斤重担人人挑,人人头上有指标”的氛围。

头雁领飞百雁随。暖心工程也是2022年公司切实有力开展的一项重点工作,不管是管理人员还是后勤保障

人员,拉近与一线人员的距离,让“服务”落地,为一线员工办实事具体化、项目化、责任化,在一线用力、在一线用心、在一线履职,“暖心”工作不仅要暖,更要走心。怎样让工作服务有温度、办事有速度、落实有力度,这需要不断的交流才能找到正确的切入点,对岗位职责进行调整“瘦身”,将无用的“形式”工作去掉,将有用的实效工作加进来,职责明确、分工清晰。

营运、成本、安全、服务工作实际上是一个系统工程,如何实现更科学、更高效的分类管理?只有通过不断的交流才能找到正确的切入点,安排布置的工作如何落到实处、起到作用,需要点点滴滴的积累。董事长提出降低成本,降低生产成本和非营运成本,关键点之一是源头管控,降低环节成本,例如:稳定现有驾驶员的队伍,减少招聘成本等。以事故为例,事故的减少意味着驾驶员不用停岗参

加培训;运行队长不用谈话、建立管控资料;安全人员不用花费大量的时间对接交管部门处理事故;运行安全人员可以投入大量的精力到现场管理工作中……事故隐患由高危转为中危再到低危,需要打一套“组合拳”,蜻蜓点水的方式解决不了长治久安的问题。

思路清则方向明。面对面相坐、心与心相通,相互之间分享、交流、借鉴,让思想得到碰撞,让想法得以共鸣。2022年是阿康公司工作开展落实吃力的年,但我们明白:难走的路是上坡路,难开的船是顶风船。新的一年,也势必要夯实基础堡垒,攻坚克难、开拓奋进,展现新作为,知责、担责、尽责,从严从实动真碰硬,回望来时路,启航新征程,共同携手推动阿康公司见真章、改到位、见实效、取新绩!

阿康公司 王乐报道

东胜公司打通职工晋升通道留心留人

“用人如器,擅其所长,制其所短”的用人思想,是天安集团企业文化六大核心内容之一。我公司在企业人员供给需求这一环节是比较薄弱的,仅仅是在需要用到人的时候才想起来,而住住在这个时候容易出现人才断层,青黄不接。2021年3月起,东胜公司经理刘俊斌对东胜公司人力资源进行了一次系统的梳理,从年龄、学历、知识结构、业务能力、工作绩效等多个维度,将每名管理干部放在“显微镜”下,作了一次全面认真的观察测量。对于经过梳理空置出的岗位,通过外

部招聘把一批有学历、有想法、有干劲、有目标、有能力、有培养潜质的年轻大学生补充进来,通过层层筛选完成招聘行政人员8人,并将其分配为调度员4人、运行干事2人、安全干事1人、综合干事1人。随着企业的稳健发展,东胜公司人才队伍建设也进入新时期,掀开新篇章。

知人善任,量才适用,人尽其才,才尽其用。3月公司大力推行团队PK机制,通过公司内部PK,树立内部竞争与危机意识,营造“比学赶超”的良好工作氛围,给广大想干事、能干

事、干成事的职工创建一个公平公正的发展平台,激发员工上进心,增强员工工作积极性、主动性、创造性,让广大职工有更多的获得感、安全感,打通晋升通道是关键。8月份,通过安总公司推行的调度定级评定,让一大批有技能肯钻研的员工找到了价值提升的途径,极大提升了大家投身本职工作的积极性、主动性。同时,公司通过系列举措充分激发公司内部活力,提高公司内部竞争力。在此基础上,公司又因时顺势提出“打通职工晋升通道、建设培养人才梯队”的工作要求。

按照这一要求,积极稳妥推进管理队伍向“年轻化、知识化、专业化”转变,为企业抓住机遇扬帆起航,奠定夯实人才支撑和人力资源保障。

企业留人先留心。目前,东胜公司一线驾驶员共计520多名,他们已经成为了一支稳定的主力军。据东胜公司副经理李景瑞介绍,自2012年开始,由于公司内部外来务工人员占比较大,不少刚入行的员工一时难以适应常年离家的生活状态,导致人员流动性较大。为了留住这些员工,近几年来,天安集团多措并举提高员工收入、

改善员工伙食;设立各种职工活动,丰富员工精神生活;设立员工活动室,配备乒乓球桌、跑步机等健身器材。

近几年,公交驾驶员定向培训退费问题,东胜公司涉及到178名职工,为稳定驾驶员队伍,吸引更多优质驾驶员资源,做好拴心留人工作,东胜公司经理刘俊斌于2021年2月任职后着手推进该工作的开展,经过反复多次的沟通,对满足条件的驾驶员逐一报销退还了报名费用,做到了真正的留心留人。

结合集团的用人观和用人理念,相信随着分公司的人力资源规划、绩

效管理、以职位和能力为前提的薪酬管理以及员工职业生涯规划教育的不断优化和提升,必会不断激活各级员工效能。人才是企业的第一资源,只有激发各系统各岗位职工的工作热情和积极性,才能夯实企业创新发展的根基,才能共推企业这艘航船乘风破浪,勇往直前。

下一步,东胜公司将不断推进完善更符合企业实际和未来发展的绩效、薪酬管理机制,逐步搭建起满足企业发展需要的人才梯队,为企业的持续健康、大发展、快发展储备优秀人才。

东胜公司 高梦蕊报道

综合服务公司维修技术团队对车辆转向节进行研究、技改

技改项目:车辆转向节(俗称羊角轴)

设计人:综合服务公司技师刘宗社
适用范围:12米福田、黄海车型,共计40台。

部件原维修技术成本及背景
转向节又称“羊角”,是汽车转向桥中的重要零件之一,能够使汽车稳定行驶并灵敏传递行驶方向。转向节的作用是传递并承受汽车前部载荷,支撑并带动前轮绕主销转动而使汽车转向。在汽车行驶状态下,它承受着多变的冲击载荷。因该批次车辆使用已十年之久接近淘汰边缘,在中国其他地区运行的同类车型市场占有率极低甚至为零,且底盘全部采用美国进口的ZF底盘,目前如遇损坏,购买难度较大,甚至无处购买。

在过去的维修当中,按维修行业标准及工艺技术要求,该部件的损坏不允许自行进行修复,且损坏的部件主要依靠厂家专业技术人员到场提供技术指导,对总成件全部进行更换后车辆方可运行。每次仅维修费用就3万余元,再加上配件更换费用,每辆车

整体维修费用大概8万余元,且每台次维修及等待时间长约15天左右,严重影响车辆的正常运营。

针对这一棘手问题,综合服务公司以技师为主导,其他维修人员密切配合,大胆突破原有的维修思路与模式,经过技术的可行性论证以及对各种可能存在的因素分析,通过多次改进与不断测试,最终完成整个底盘前桥转向节的技改与创新,保障了车辆安全、正常运行。

技改过程

1.转向节的拆卸

目前黄海车辆已运行10年之久,部分机械大件磨损严重,特别是压力轴承与转向节经长期摩擦与转向节轴壁粘连,导致车轮抱死,车辆无法行使,必须

使用氧焊将压力轴承切割后进行拆除,切割后的转向节轴面坑洼不平整,需再次使用氧焊进行修补后利用车床加工恢复原样。所以在维修时必须拆除前桥、转向节及立仁轴后方可进行维修更换。(详见图一、图二)

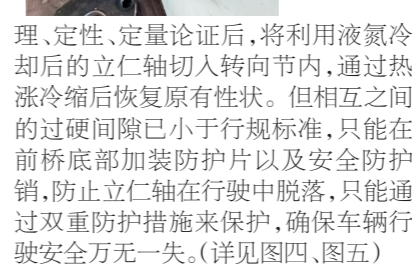
制作固定支架,当转向节轴壁一面焊接修补完成后,通过转动与转向节连接的同轴轴即可轻松转动转向节完成另一面焊接修补工作,方便焊接流程工艺及完成质量保证,且由电焊工一人即可操作完成。(详见图三)

3.加装安全防护罩及安全防护锁片
因压力轴承更换时,必须拆除前桥、转向节及立仁轴,分解后方可进行维修更换。在整个拆除过程中,维修技术团队又自行研制30吨液压机,通过液态氮气将立仁轴进行拆除;由于使用液压机压力较大,导致立仁轴与前桥之间的过盈间隙发生变化,待重新装配后立仁轴容易脱落,造成车辆方向失控。前桥属高频配件,每根价格5-6万元且购买难度较大(如按常

规维修需更换前桥)。因此,我公司技改小组多次测量过硬间隙距离、比对内径、外径以及厚度,通过反复推

理、定性、定量论证后,将利用液氮冷却后的立仁轴切入转向节内,通过热胀冷缩后恢复原有性状。但相互之间的过盈间隙已小于行规标准,只能在前桥底部加装防护片以及安全防护销,防止立仁轴在行驶中脱落,只能通过双重防护措施来保护,确保车辆行驶安全万无一失。(详见图四、图五)

技改效果评估:
通过以上多种办法的技术改进与创新,并在一定时期内对车辆运营观察、跟进、复查、鉴定,技改后的车辆完全可以安全、正常运营。
此项技改项目一是彻底解决了该



类配件无法购买的实际困难;二是为公司节约了大量成本(截止目前已自行维修车辆5台次,节约成本40余万元);三是彻底打破厂家原有的技术垄断;四是通过技改与创新,对旧件进行修复再利用,避免资料浪费;五是缩短了车辆维修时间,同时避免了车辆因待料影响停运。

综合服务公司 王静报道