

劳动光荣·劳动圆梦 讲述劳模故事

追梦·一线职工风采录

农民“工匠”

本报记者 李昱霖 本报通讯员 刘恩 尹业光



在河北安平县,张中盼可是个“名人”。安平以“丝网”闻名全国,今年46岁的张中盼就是丝网界的“NO.1”。至今,张中盼设计的产品先后获得国家实用新型专利21项,与其他技术人员共同研发设计的产品荣获国家实用新型专利10项。

但有谁能想到,这样一个“发明达人”,却是一个只有初中文化的农民。

早先,张中盼的堂兄在安平县城开了一家维修门市,聪明、热心的张中盼从此离开农村,到店里做电机维修。为了让客户及时、满意取走修好的电机,他常常夜里加班至后半夜,也是从那时候起,他养成了开夜车的“毛病”。

安平是丝网之乡。上世纪80、90年代,随着丝网产业发展迅猛,电焊机开始进入安平。而配套的控制电柜经常损坏,并且只能从原生产厂家购买,每台要1.6万元。

这样一来,企业负担重,还耽误工。了解到这一情况,张中盼决定自己“鼓捣”电焊机配电柜。凭着对电气和机械的热爱,只有初中文化的张中盼“拼了”。两个月后,张中盼真的开发出了安平自己生产的第一台配电柜。

但在随后的应用中,配电柜出现了电磁干扰现象。为解决这一难题,张中盼到织网厂帮工,亲自在车间织了一个多月的电焊网,边实践边调整配电柜性能。电磁干扰问题终于得以解决。

张中盼研发的配电柜不仅性能好,价格也便宜很多,每台售价6000元,不仅为安平的丝网商家节省了大量的成本,并且在售后服务上也为客户提供了更大方便,从此,他的名声不胫而走,成为小有名气的“土专家”。

“学习”几乎成了张中盼生活的全部。张中盼曾远赴瑞士苏莱特公司实地参观学习。在出国学习期间,他怕听不懂,就将老师讲的课程全部录制,每个细节都认真记录,回到酒店第一时间就是看着录像对照笔记整理学习记录,天天如此。回来后,张中盼立即着手进一步改进电焊网机的部分结构,并申请获得了3项专利。

2012年,张中盼研发设计出一款自动化程度高、焊按丝径大、焊速快的新机型。该机型用工少,仅需4人即可完成每小时6吨的产量,并且实现全部自动送料、焊接、走网、堆垛,并且焊按直径可达8毫米。该机问世可大大减少劳动强度和节省劳动用工,提高焊网的生产效率。截至目前,该机已申请国家专利9项,也让安平的焊网技术达到了国际先进水平。

从一个的农民成长为“工匠”,张中盼执着前行。“对自己感兴趣的事情就专注地投入,你会收获无穷的乐趣。”张中盼说。(漫画 法明)

吃苦这“礼物”

本报通讯员 陈沐

“16-16-16 复合肥产量568吨,控制养分47.81%、水分1.12%,装置设备安全正常。”6月5日8时45分,安徽六国化工股份有限公司复合肥车间生产一班班长张俊向二班班长刘亚文交接班。“生产安全稳定、产品内外质量合格,这种成就感,足以回报一个日夜通宵熬夜的辛劳和疲倦。”

1989年出生的张俊,从不掩饰自己“在农村长大”,“父母都是农民”,因为能吃苦是家庭给他的最珍贵的礼物。高中毕业后,张俊在甘肃定西某武警中队服役,更加历练了他吃苦耐劳、讲服从、执行力强的品质。

2012年8月,张俊来六国公司复合肥车间工作,成了一名操作工。面对艰苦的生产一线环境,又听到有人想方设法离开车间,张俊心里也打起了退堂鼓。“年轻时吃点苦,没事儿。”母亲鼓励张俊道。

张俊心里揣摩着母亲的话,调整心态,把心思用在工作、学习上,做到眼勤、嘴勤、腿勤,很快适应环境,掌握了复合肥生产工艺。业余时间,他还钻研专业书籍,碰到问题及时向车间技术人员虚心求教,直到把事情解决为止。2014年6月,张俊被提拔为生产一班班长,成为车间最年轻的当班班长。

班组是企业的细胞,是企业实现提质增效、节支增效的落脚点,而班长则是“兵头将尾”、班组核心。张俊在严格要求自己的同时,用心于班组的科学管理,把班组建设的重点放在合理分工、协调组织、脚踏实地埋头苦干上;“系统运行好,生产经济指标才会好,我们在体力上也轻松些。”当班期间,他每隔半小时左右就到现场巡检,再回到中控室查看生产参数,和中控人员商量探讨,及时进行调整。

两年来,张俊和班组的兄弟们出色完成车间交给的每项任务,班组无一起生产、安全、环保事故发生,在生产小指标一条龙竞赛中多次获得第一名。张俊也先后获评为六国公司“优秀员工”、“岗位明星”、“优秀班组长”等称号。今年6月,张俊被公司申报为“铜梁市优秀共产党员”,令他感到十分意外和惊喜。张俊想将这份光荣的礼物,送给即将出世的孩子。



创业世界里的「偏执狂」

顾威 本报记者 刘旭

有激情,思想前卫,说话不绕弯子——这就是大连市劳动模范、大连创业工坊科技服务有限公司董事长胡剑锋给记者留下的印象。

时间回到2014年9月10日,夏季达沃斯论坛在天津开幕,国务院总理李克强发表致辞时首次提出“大众创业,万众创新”,而那时,专门从事扶持创业工作的“大连创业工坊”已经初具规模。之后又因为李克强总理来到大连创业工坊参观,使得胡剑锋名声大振,参观学习者、媒体记者蜂拥而至,一些报道称胡剑锋为“东北天使投资第一人”。

“我是商人,在商言商,本来是想赚钱来着,可一不小心做成了公益。”胡剑锋坦言。他毫不掩饰地讲自己扶持创业的理想、讲自己对大众创业的看法和希望、刚创办创业工坊时的艰难故事和失败案例,讲自己正在探索扶持创业使自己公司赢利模式。

开业第一天只来了一个人,他陪着谈了半天

一般人大多喜欢讲自己“过五关斩六将”的成功事迹,不是特别愿意谈自己“败走麦城”的经历。可胡剑锋却不断重复一个观点,失败者更值得尊重。他说,是因为一个又一个失败者的教训,为后来者提供了借鉴,让他们找到了成功之路。

今年46岁的胡剑锋,是新疆乌鲁木齐人,大连理工大学计算机系毕业。1995年开始自主创业,他创办的提供云计算和服务的大连奥运电子股份有限公司在市场上占有一席之地。

奥运公司所在地是大连高新技术产业园区,这个园区就是专为吸纳创业者而建。2011年时,高新区创业中心主任刘源波看胡剑锋扶持的几个创业公司都发展起来了,于是,希望胡剑锋办一个专门扶持创业的公司。胡剑锋想都没想就答应了,因为他本来已经开始扶持创业了,“办个公司无非把规模再做大点。”就在这年末,胡剑锋办起了创业工坊。创业工坊办起来了,可如何将这个公司运作起来却没有那么简单。

“第一天只来了一个咨询创业的人。”胡剑锋回忆说。虽然只有一个人,胡剑锋照样满腔热情地冲上一杯咖啡,两人边喝边谈,他耐心地讲着创业需要知道的事项。“几乎一个多月时间都是这样,有时一天一个人都不来,最多时也就几个人。”

“创业工坊必须有人气。”胡剑锋没有泄气,想出各种办法,他邀请大连高新区创业中心主任和几位副主任定期到创业咖啡“坐台”,请创业成功者现身说法、推荐创业项目,组织专家团队为创业项目把关、开展技术培训……之后,创业工坊活动多了起来。

以胡剑锋姓氏命名的谈话活动“胡说八道”每周六下午2时至4时,在创业工坊开讲。主讲人有时是胡剑锋,有时是大学教授,有时是创业者。这个活动已经进行了21次。思维碰撞,观点交锋,一次又一次的“头脑风暴”,开拓了许多创业者的思路,厘清了许多模糊认识。

投资的公司一半已经垮掉,创业工坊至今没有赢利

“没那么乐观。”胡剑锋对自己的成就有更清醒的认识:“天使投资的企业一般是10%成功,20%勉强活着,70%失败!”胡剑锋坦承,创业工坊开办已经4年多了,他和合伙人投资的公司已经有一半垮掉了,血本无归。创业工坊并不挣钱,现在在创业工坊工作的15名工作人员,他们的工资还是由他的实体公司——大连奥运集团公司支付。

“光赔不赚,你非得干这个?”不只一个人,包括妻子都不理解,他一般回答就两个字:“傻呗。”胡剑锋说,“创业者、干事者,一般都有点偏执,有股傻劲,认准的事,不撞南墙不回头。创业者必须具备这个素质,才能干成一番事业。”胡剑锋相信,“大众创业,万众创新”,是一个伟大的事业,一定有着非常光明的前途,他一定能成功。

胡剑锋今年46岁了,他却总开玩笑说自己是24岁。用创业工坊市场部王欢的话说,胡剑锋精神状态就是个激情四射的年轻人。有时出差在外,有时半夜三更,想起一个点子,立刻将几个人拉进“群”里研讨一番。大学生和大学毕业生是“大众创业,万众创新”的主体,因为胡剑锋知名度高,经常有大学请他去作报告,胡剑锋有请必去。来咨询者,有的点名要见胡剑锋,只要他在公司,他一定见,认真提出他的意见和建议。

“我们扶持起来的公司一般也才创办几年时间,还是幼儿期,还在成长。有的可能长大成人,有的可能半途夭折,因此,现在指望他们有所回报还不现实。”对创业工坊没有挣到钱一事,胡剑锋看得很客观。

“不过我是一个商人,商人是要赚钱的。创业工坊干了几年,账上还是负数,心里很不是滋味。我们也在研究创业工坊的赢利模式。只赔不赚的局面一定会改变。”胡剑锋非常自信。

创业工坊为创业者插上腾飞翅膀

一般说来,成功的创业者除自身具备创业素质外,还需具备3个条件,即资金、产品、市场,而一个新产品能被市场接受非常不容易。胡剑锋是在激烈的市场竞争中一路摸爬滚打才走到今天,他知道创业之艰难。因此,凡是来咨询创业的,胡剑锋经常是给他们泼冷水,因为他看到,许多年轻人头脑容易“发热”,“一窝风”地想创业。“我泼冷水不是要把他们浇死,而是让他们冷静下来,想明白。如果泼了几次冷水他依然痴心不改,这样的人有可能是创业的料,我才会支持他,帮助他。”

大连圣笛科技有限公司是毕业于东软信息学院的柳峻和李振宁合伙创办的。“缺钱,没有知名度,搞活儿时几乎没有定价权,人家给多少算多少。”这就是圣笛公司初创时的状况。结识胡剑锋,是公司命运的转折点。胡剑锋与创业工坊合伙人向他们提供了100多平方米的工作场地和100万创业资金。李振宁告诉记者:“因为不用为吃饭发愁了,所以可以坐下来梳理一下自己开发过的产品,对有市场需求、有市场潜力的产品重新整合升级,开始走精品化之路。”

因为有了资金,他们还招聘了10几个工作能力更强的工程师,员工队伍从七八个人发展到30多个人,提高了核心竞争力。现在,他们已经从大连市场扩展到了全国市场,并开始涉足国际市场。开发产品的思路也发生了很大变化,为了节约成本,设计师不再聘用到公司,而是拿出产品标准,从全国、甚至到国外找设计师设计。

如今,大连创业工坊每天人来人往,搞活动时,人最多时一次来了上千人。大连创业工坊科技服务有限公司副总经理徐慧蕴告诉记者:“一年开展活动有500多个,胡总从早忙到晚,根本没有休息日。”胡剑锋在扶持创业的路上执著地坚守着,不是苦苦地坚守,而是乐观地、充满自信地坚守。(制图 李法明)

编辑点评:“只有偏执狂才能成功。”这是英特尔公司创始人安迪格罗夫的一句名言。盘点一下那些创造了发明奇迹以及商业神话的人,多少都有一些“偏执”,要是没点死磕的精神,如何能够成功?从某种角度来说,胡剑锋也是这样一个人,他坚持自己的主张,认准的事儿不达目的誓不罢休。推动大众创业,万众创新,既可以扩大就业,增加居民收入,又有利于促进社会纵向流动和公平正义。胡剑锋的创业工坊就是响应“双创”号召,通过与政府职能部门、投资机构(投资人)等合作,对种子期和初创期的项目提供政策支持、资金支持和运营指导等全方位的创业服务,真正实现资源整合、优势互补,打造一站式的投资孵化平台。尽管创业工坊至今尚无赢利,投资的公司一半已经垮掉,在创业工坊工作的15名工作人员,他们的工资还是由大连奥运集团公司支付。但胡剑锋坚信自己做的是一项值得付出的事业,有着非常光明的前景。胡剑锋在扶持创业的道路上砥砺前行,我们有理由相信,创业工坊栽下的小树苗,一定会由一批长成参天大树。而一大批创业者的涌现,必将会推动东北老工业基地的振兴。

人物点击

傅维斌:“做工会工作,最后收获的一定是快乐”

本报通讯员 俞怡琦



“你好,是傅主席吗?” “是的,你是哪位?” “我是公司的职工,听说之前我们加入的厦门市外来员工重病保障基金可以报销医药费,想问一下是不是这样的?” “如果符合报销条件,是可以的,你再详细和我说说。” …… 一个星期后,这名职工的存折账户上就多了一笔报销款。

从一个“纸上工会”发展到福建省模范职工之家,傅维斌带领厦门TDK有限公司工会一路前行。这家外资公司劳动关系的和谐稳定得益于多平台的劳资沟通。这个沟通的纽带就是工会。

“不仅要干劲,更要巧劲”

TDK公司工会建设之路并非一帆风顺。1999年,傅维斌刚刚进入TDK工会时,没场地、没活动资金,整个工会只是一个“空架子”。2007年,借着老总检查工会的契机,傅维斌把工会办公室建了起来,“纸上工会”这才有了个窝。

同年,厦门市总工会推广职工医疗互助,他摩拳擦掌想要大干一番。贴了宣传海报,搬来桌椅做咨询。但一整天下来,报名的人寥寥无几。

福利,还容易得罪外国老板,不如乖乖工作来得强。“傅维斌意识到,在外企建设基层工会光靠干劲是不够的,更需要巧劲。利用厦门市总工会委员的身份,他加强TDK工会和厦门市总工会的联系互通。一名加入医疗互助的员工腰间盘突出住院,傅维斌了解情况后,第一时间亲自将材料送往厦门市总工会,督促补助款落实情况。两天后,这笔数额不小的补助款送到这名员工手里,这件事在厂里引起了不小的震动,很多员工对工会刮目相看。

和里里的三甲医院沟通,让他们携带医疗器械进厂体检以方便职工。有4个职工的大病都是在体检中被发现的。傅维斌的努力没有白费,2015年企业职工会员卡和大病医疗互助保障实现8300余名员工全覆盖。在上级工会的帮助下,TDK工会的影响力渐渐提升。职工们从最初的不信任到主动打电话寻求帮助,工会的招牌树立起来。行政方也感受到工会带来的好处。每到“招工难、用工荒”时期,TDK公司员工都是难得的稳定。有些员工跳槽不久又回来了。

和外企老板“谈工资”

工资集体协商是工会工作的难点。外企行政方一开始并不赞同工会搞工资集体协商。

傅维斌决心突破一下。在和职工进行深入了解和沟通、研究工会法律和成功案例、做了充分准备后,傅维斌向企业行政方提出工资协商要约,提出按厦门市最低工资标准和企业职工工资调查表工资。这在厦门市的外资企业里开了先例。和行政方的谈判并不轻松。日商代表先是展示出资本的强势,而傅维斌见招拆招,终于让行政方诚心诚意地坐到谈判桌前。经过数月的协商和无数次修改提案后,双方终于签订了集体合同。2011年,每个职工的工资比厦门市最低工资至少提高了20%。傅维斌在厦门市工会基层基础建设动员大会上分享了和行政方沟通的经验:“一是消除行政方的顾虑;二是建立与行政方良性互动的平台以支持后续各项业务开展;三是结合公司实际经营状况和行业发展情况,确保工资集体协商能让职工获利,企业经营持续良性的循环。” 第一次协商过后,傅维斌并没有止步,他燃起热血:“这次的成功只是个起点,既然开始了,就要做到最好!” 第2年,要约按时发出。当年,职工平均工资又提高了13.07%。在2012年到2015年期间,TDK的职工每年工资涨幅都在11%以上。这在外资企业里是一个让人羡慕的数字。除了基本工资,傅维斌还带领企业工会为员工争取到了必要的特殊补贴,比如“三八”妇女节当天每名在职女员工享有4小时双倍工资。员工们高兴地说:“工会不仅是我们的‘代言人’,也是我们合法权益的‘保护神’。”