

# 改革进行时

新气象 新面貌 新举措

## “重改革促发展 抓安全提效益”专题会议

天然气公司·李忠

2019年是天安公交集团深化改革的一年，对于各分公司来说都是一个重要的发展转折点。天然气公司紧紧围绕这一主题并结合公司实际经营情况于近日组织全体行政人员召开了“重改革促发展 抓安全提效益”的专题会议。会议上，经理曹利平根据各级行政人员汇报的工作进展情况和工作计划做出了整体安排。

会议中，经理曹利平强调，在集团总公司改革大踏步前进的2019年，公司全体人员要牢固树立“团结、高效、务实、自律”的工作作风，这不仅

仅是公司自身的一次全面性改革创新，也是员工个人的一次自我提升。

同时曹经理提出以下几点要求：第一，始终把安全放在第一位。在安全面前人人让路，绝不能麻痹大意，时刻绷紧安全生产这根弦；第二，提高效益是公司发展的根本。要在维护好现有客户的基础上，逐步建立起内部商业模式，通过与其他营销公司的合作形成共赢；要积极协调燃气协会和同行业加气站达成共识，形成良好的市场

销售环境，杜绝以价格战的方式进行不正当竞争、导致恶性循环；第三，坚持把更好的服务带给客户。在保证公司目前服务水平的基础上开发附加增值服务，充分发挥服务优势，稳定老客户、吸引新客户；第四，各级人员要尽职尽责做好本职工作。

所有的计划和发展都需要一个团队的协作与配合，否则一切都是空中楼阁，所以各级人员首先要做好本职工作，职责分工明确，积极配合团队完成2019年整体工作目标。

## 推进企业文化建设 打造企业品牌形象

——记天安通勤公司企业文化建设

通勤公司·思旭甫

为适应公司面临的新形势、新要求，大力推进企业文化建设，充分发挥企业文化在提高公司管理水平、提高各级人员工作效率、增强公司核心竞争力、促进企业发展中的积极作用，逐步树立起“用文化管企业”、“以文化兴企业”的管理理念。天安通勤公司自2019年4月份起开始着手建设企业文化。

此次文化建设将坚持“以人为本”、“讲求实效”、“系统运作、稳步推进”的原则，重点从精神文化、制度文化、行为文化、物质文化四个方面进行着手进行。所谓精神文化，即是挖掘和弘扬企业文化精神内涵，形成一套能够让全体员工共同遵守的价值观和理念；制度文化，就是建立起完善

的制度体系和科学有效的考核体制，加强制度化建设水平，从而提高企业管理能力；行为文化，就是大力推进员工行为管理规范，编制《员工手册》，并抓好推进落实；物质文化，就是运用物质形象建设的手段，打造企业标准形象。根据以上四个方面的主旨，天安通勤公司根据公司目前实际情况，共制定11项具体工作，并落实了责任人和责任期限。通过这些工作，初步构建出一套切合公司实际情况、便于操作的企业文化建设体系框架，保障企业文化建设工作稳步推进，并在后续工作中，有计划、有步骤、由浅入深、由表及里地完善和补充企业文化体系，促进公司良性健康发展。

同时，天安通勤公司在启动企业文化建设工作时，召集全体行政人员，结合通勤行业特点，共同制定了企业核心理念，具体如下：

企业核心价值观：和谐、激情、创新、执行  
安全理念：生命至上、安全为天  
服务理念：服务铸就品牌、品牌创造价值  
天安通勤公司在企业文化建设过程中，为真正实现“企业的文化即是大家的文化，大家的文化大家建”的目标，充分调动员工积极性，上下一心，明确分工，全力推动公司企业文化建设向前发展、向好发展，为员工的进步营造良好氛围，为公司的发展增添助力，共同前进、共同进步。

## 科技信息化 助力公司步入“快车道”

——公司全面推广“钉钉+”提升管理效率

阿康公司·王乐

在集团发展壮大的道路上，一直都在不断尝试探索和与时俱进，作为服务人民群众的公共交通服务企业，走在信息化、数字化的今天，更应紧贴时代发展前沿，“便捷、高效、优质”也成了发展和改革的着力点。

近日，阿康公司根据集团董事办下发的通知，为实现信息化、智能化的管理目标，于4月

15日要求全体一线驾驶员统一下载安装“钉钉”软件，并于18日在全公司范围内启用“钉钉”软件管理系统。通过与集团技术装备部的积极对接，目前暂时实现了行政管理人员及一线后勤人员在“钉钉”系统中对考勤管理、文件传办督办、物资采购审批、重要工作事项请示、文件传达及会议组织及签到项目的应用，下

一步将在驾驶员队伍中逐步进行推广使用，以“钉钉+”的模式全面助力公司管理效率再升级、再提高。

据统计，阿康公司行政人员22人、一线后勤人员25人、伊旗公司驾驶员90人、康巴什公司驾驶员118人，共计255人，现已全部安装钉钉软件并启动使用。

## 心中“一碗水”

东胜公司·高梦蕊

为提高广大公交车驾驶员安全文明行车的意识，使安全文明行车形成常态化，减少各类行车安全事故的发生，从3月10日起东胜公司拉开了“一碗水”技能测试的序幕。

笔者了解到，“一碗水”是青岛公交50年代出现的一种对驾驶员行车稳且准的形象说法，是公交驾驶员驾驶水平的评判标准。“一碗水”测试装置很简单，一个密闭的透明有机玻璃盒子，里面固定着一个透明的塑料碗。“这是500毫升水，为了醒目里面加入蓝色”，负责测试工作的线路队长告诉笔者，驾驶员在线路正常运行时，将“一碗水”测试器放在车厢地板上，运行一圈后，根据杯中水留置多少得分，留置越多得分越高。

1路车郭燕是名女司机，个头不高，在别人眼中看来，能够驾驶十几米的公交车已经很不简单了，还要技术高超，让市民乘坐舒适，郭师傅在背后付出了比别人更多的时间和精力。“我们这条公交线路比较长，单程就有31个站点，一圈就是60多站，而且途经市区和学校，客流密集，路况严重。”郭师傅介绍说，但为了提高驾驶技术，她经常乘坐其他线路优秀驾驶员的车辆“偷”学技术，“驾驶车辆不是看看书就能学会的，一定要在实操中掌握。”就这样，一名女司机打败了其他线路上所有的男驾驶员。“‘一碗水’评比只是一种激励形式，鼓励我们的公交车司机练就扎实本

领，安全驾驶，让乘客更加舒适。”郭燕说。

随着人们生活水平的提高，车流量增大，导致公交车运行时间明显增加。个别公交驾驶员因为路阻被“别”住，一旦道路畅通，就出现行车“急”的现象。“公司通过派出安全员，现场检查、人员路查或者车载监控，每年都会发现和处罚10几起‘急’车的违章。”东胜公司副经理宋建文说，因为“急”还容易造成车辆不稳，甚至发生车内摔伤，“通过‘一碗水’测试，目的是让驾驶员规范驾驶，消除急冲猛停等陋习，做到起步稳、转弯稳、停车稳。”“一碗水”是一剂良药，治好了个别驾驶员的路怒症。

“这次测试是东胜公交公司有史以来驾驶员参与最多、时间跨度最长的一次测试。我们这是借鉴老配方来治现在驾驶员的新毛病，效果还是很显著的。”东胜公司经理杜志胜说，“一碗水”测试只不过是一种手段，其目的是让所有公交驾驶员心中常存“一碗水”，任何时候都要注意平稳驾驶，安全操作，对公交服务精益求精，为乘客提供舒适的乘车环境，实现真正的心中“一碗水”。

东胜公司历时一个月，测试27条线路的500余名驾驶员，车辆“三稳”明显提高。通过文明驾驶操作技能测试，东胜公司致力于打造一支高素质的公交驾驶员队伍，更好的服务于市民。

## 东胜公司 建立企业微信平台

东胜公司·高梦蕊

为完善公司建议管理体系，规范意见管理工作，以营造开放式的管理氛围，及时发现和解决问题，给员工以正确的疏导，从而促进工作效率和工作品质的提高，达到上下畅通，步伐一致的目的，东胜公司建立了企业微信平台。

企业微信是一款针对企业日常管理工作量身定制的软件，系统分多类模块，常用有违纪查询及现场通报、月底考勤、工资以及绩效的查询、餐补查询、公司制度的宣传与学习以及经验教训的共享、民主问卷调查、安全知识在线测试。

为使用便捷，该系统分为电脑客户端、手机客户端、平板客户端三种，每种客户端根据设备特点和用户类型不同，分别实现了不同信息的录入和查询功能，通过该系统的手机客户端，全体职工可随时随地登录APP对自己工作情况、排名情况进行查询，增强了信息透明度，提升了职工的创先争优意识。

众多功能之中最为突出的功能是技能考试，该项平台建立了安全知识题库，共计520道题，题型单选、多选、判断，可实现系统出题，具体可设置试卷

题目数量、答题时间、答题期限及合格分数。此外，还可以设置每人分别解答不同的题目，最终结果可自行阅卷的功能。通过电脑计算，自动生成全体驾驶员的安全知识考核结果，同时能够快速有效的对驾驶员技能进行测验，省时、省力、省资源，自行阅卷的功能大大节约了人力成本。

企业微信优势明显，一是简化了工作流程，实现了各类信息查询的无纸化，摆脱了以往通过多张EXCEL表格记录、传递、张贴、汇总工作信息的方式，所有信息通过网络自动传递，通过数据库自动记录，通过客户端自动汇总；二是显著提高了工作效率，以往工作人员每月统计安全知识测验结果时需要批阅大量的试卷，通过人工审核试卷才能完成。以500名驾驶员试卷为例，完成一次测验结果的汇总至少需要72小时甚至更多，而使用该系统后，通过简单的操作，几秒钟即可自动生成安全知识测验结果，大大降低了工作强度，同时提高了工作效率和准确性。使管理工作更加智能化、简单化、透明化，进一步提高了公司的管理水平。

## 东康公司 智能调度系统培训

东康公司·韩杰 侯程耀

本报讯（东康公司 韩杰 侯程耀）为进一步提升我公司安全管理水平，充分发挥智能调度系统作用，经公司经理助理贺云飞精心组织协调，东康公司于2019年4月17日下午，邀请公交总公司调度中心主任高廷岐在八楼会议室为全体行政管理人员进行智能调度系统理论知识应用及实操演练专题培训。

高主任主要从智能调度系统的系统功能、基础信息、运营排班、监控系统、调度系统五个方面向全体管理人员进行了详细介绍。高主任强调：一、系统功能管理中要求各调度员在使用智能调度系统时，首先要对系统功能里的“时间同步”进行设置，确保电脑时间与后台服务器时间同步，减小正点率考核误差，从而保证正点率考核的精确性。二、基础信息管理主要是对线路、车辆和人员的信息进行管理，在智能调度系统内要给予相应的身份。三、运营排班管理主要是对线路车辆运营时人车关系、时间计划、计划类型的运营调度中的基本参数的相互匹配。四、监控系统管理主要包含电子地图、模拟地图、实时监控、地图制作四项功能，电子地图包含视频、通话、消息、

广播及轨迹回放等功能，更为直观的配合调度系统，方便对运营车辆的管理。五、调度系统管理主要包含过滤、配置、调动等功能，是整个系统的核心，对车辆实施调度和运行监控，也是线路车辆数据的出处。

经理助理贺云飞指出，此次开展智能调度系统理论知识及实操演练培训后，各级管理人员要结合公司即将开始试行的实时监控管理办法，实现线上线下相互协作，加大对运营车辆、驾驶员及乘客的管控力度，尽最大可能排除运行中存在的各种不安全因素。对工作不得力的人员，将在月度绩效考核中兑现。

经理乔云泽要求，全体行政管理人员务必掌握本次培训的各项知识，并且能够熟练操作智能调度系统。同时，要求各级管理人员高度重视实时监控系统的查看工作，认真负责，做好不安全行为的记录，实时提醒工作，确保各项工作落实到位，执行到位，真正实现齐抓共管。

培训结束后，各级管理人员针对运行时间表的编排和实际操作等问题在调度中心与高主任和当班调度员进行了深入交流与探讨。

## 服务公司 新场站新面貌

综合服务公司·王静

综合服务公司铜川场站整体搬迁工作从2019年2月26日开始，公司全体人员经过近半个月的齐心协力、密切配合于3月11日顺利完成场站搬迁工作。3月12日，苏家渠维修车间正式启用。

自场站交付使用后，机修技师刘宗社组织维修人员利用闲暇时间用彩钢架在车间内搭建维修指导室、报修室、领料室、更衣室等，对车间内基础设施建设进一步改善。

新的维修车间全部采用钢结构框架，内设维修区、配件加工区、配件库房、水房等区域。机修技师刘宗社利用废旧铁皮、角钢等材料，为维修人员统一翻新、制作维修工具柜。维修区内共设置8条维修地沟（原来只有4条），极大的减少公交车辆待修时间，提高了公司整体维修效率。水房内热水设备从节能、环保等角度考虑，

采用太阳能热水系统，供驾驶员及维修人员日常使用，改变了过去锅炉供热的方式。维修车间内供暖统一接入市政管网，改变了过去维修车间“无暖”现状，使维修人员工作环境得到极大改善，并且提高了场站安全性能。

苏家渠场站紧邻苏家渠加气站，新维修车间的投入使用，大大缩短了驾驶员报修空驶里程。维修作业的硬件设施和软环境改善是提升服务形象的关键之一。新的维修车间的投入使用，已彻底改变维修作业的硬件环境。通过硬件设施的更新，带动维修人员服务理念不断优化。新场站，新面貌！公司要求所有人员要以全新的工作态度投入到工作当中，进一步推动服务公司向维修职业化团队迈上新台阶。