

杨硕

北京北燃供热有限公司副总经理、高级工程师

学习打造强有力团队
擦亮匠心服务品牌

□本报记者 赵思远/文 彭程/摄

在“北京大工匠”行列中，北京北燃供热有限公司副总经理、高级工程师杨硕绝对算得上是年轻的面孔。他生于1984年，2007年从湖南大学毕业后，便扎根供热运营一线。到如今，他带领团队负责的项目，累计节约燃气量超过2400万 m^3 ，减少二氧化碳排放约5万吨，节约能源费用6600万元，为首都功能核心区方便居民生活、改善宜居环境等方面做出了突出贡献。在参加职工工匠培训过程中，杨硕用“升维思考、突破自我、执着向前”三个精神标签道出了自己的成功法宝。

在大工匠挑战赛中，杨硕与热力集团、首开房地产等单位十几名选手同台竞技。针对“居民末端不热都有什么原因”的问题，杨硕与其他选手的回答有着明显差别。其他选手的回答无非都是排气、放气、水力平衡调整等，而杨硕从设计、施工、运行三个环节分别列举了原因和解决办法，让专家直呼这是“超纲答题”。多年来，杨硕正是靠着举一反三和创新思考把自己锻造成了一位“超纲选手”。

作为一线和管理都要参与的综合供热人才，杨硕坚持“用户的反馈不会骗人，服务要挑不出毛病，安全要找不出纰漏”的服务标准。2009年，

他针对小区生活热水系统存在循环水泵、补水泵设计选型不合理、缺乏调节节能装置造成能耗较大的问题，着力开展技术改造，使得改造后的耗电量较之前减少了65%。2010年，北京市大批居民小区划归北燃供热有限公司负责供热，从原有的只负责锅炉房，变为从改造到运行。公司将老旧小区设计、改造的任务全权交由杨硕负责。已有几年一线锅炉房工作基础的杨硕，结合所学专业，在2011年完成了第一个项目的改造交付。该项目不但供热效果大幅改善，而且为业主节省了大量资金。

2018年，杨硕开始负责某研究院生活区180万平方米“三供一业”项目。他加班加点对50公里长的管线进行了25000次水力平衡调节，同时加大对供热管道跑冒滴漏处理，排查处理管道漏点517处，并将全年检修任务压缩在1个半月内完成。采暖季结束时，同比上个采暖季节约能源成本超千万元，项目一年扭亏为盈。同时，杨硕带领团队自主研发自动控制系统，将OT技术和IT技术结合并推广，将供热由传统的人工操作向数字化转型。根据“三供一业”供暖项目特点，杨硕为各子系统建立相应模块，将模块组合搭建集中供热系统的仿真模型。模拟仿真系统投



入运行后，同比上个采暖节约燃气106.2万 m^3 ，减少碳排放2166.48吨。

在职工工匠的专题培训中，老师所讲的团队合作内容让杨硕十分认可，这与他工作中所坚持的“独行快、众行远”理念不谋而合。他充分发挥示范带动作用，把经验、技能技巧要领分享给班组员工，通过“师带徒”的方式，培养和造就了一支技能型、专业型技术人才队伍，并在各类职业技能竞赛中屡获殊荣。

2017年至今，杨硕搭建了公司能耗管理系统、集中报修系统、设备台账管理系统等能耗管理平台，全方位推进供热管理数字化、智能化。2020年，杨硕负责组建了集团智慧运营中心，搭建集团智慧供热云平台，帮助供暖企业采暖季节约能源成本750万元。

职工工匠培训再次让杨硕意识到

了工匠精神传承对产业工人队伍壮大的必要性。“以前觉得传帮带就是技术和理念的复述和传达，现在明白了传承效果和个人魅力、沟通能力、理论和实践的结合能力息息相关。”杨硕感言，以后在团队管理、团队沟通、团队建设等方面，也要让自己上升一个维度，发挥自己年轻、思维活跃的优势，争取把自己的工作做成独立、特色的匠心服务品牌。

现在，杨硕正带领团队自主研发智慧化供热自动控制系统，将自身先进的OT经验与IT技术相结合，运用大数据、人工智能、建模仿真等技术统筹分析优化系统中的各种资源，构建新一代供热系统，将供热由传统的人工操作向数字化转型，并使之形成相应标准，在更大范围内推广使用，为首都实现节能减排、环境改善做出更大的贡献。

贾文岐

北京公交集团客二分公司驾驶员

用理念唤醒潜力的觉醒
用匠心酿造职业的精醇

□本报记者 马超/文 陈艺/摄

“我1991年开车，已安全行驶115万公里。”贾文岐是一名公交驾驶员，来自北京公交集团客二分公司，是北京市总工会职工工匠，2015年北京市劳动模范。从一名驾驶员到职工工匠，他是怎么成长的？

贾文岐告诉记者，他今年53岁，1989年他是一名售票员，1991年开始当驾驶员，从事驾驶工作整整30年。“这么多年来，我感触很深。成长过程中有坎坷，我的成长离不开企业的培养。我刚刚写完一本书，叫《潜力的觉醒》，把自己30年的驾驶经验进行了总结，希望能把自己成长的经验与感悟传承下去。”

“刚开始开车时，我还年轻，以为只要有热情就可以把工作干好，但后来发现不是那么回事，心里有些迷茫。当时车队领导找我谈心，‘贾师傅，要想开好车，要先学好做人’。我很疑惑，我做人有问题吗？开车和做人有关系吗？哪有那么深刻的道理？后来慢慢总结，我认识到车品就是人品。自己性格比较急躁，后来就加以改善。随着年龄的增长，我的认识越来越清晰。一个人的成长离不开职业精神的培育。”贾文岐说。

让贾文岐快速成长的那一次经历，

他终身难忘。那是1992年，他刚当公交车驾驶员不久，当时他开一辆公交车过一个路口，一辆小汽车右转弯没有让行公交车，贾文岐也没有减速，等到跟前快碰撞了，贾文岐赶紧急刹车，导致一名乘客摔倒并送医院，交警判了双方的责任。

这次事情后，贾文岐吸取了教训，从中也总结了经验。

一转眼，就到2008年，那时候分公司评选礼仪服务标兵以提升驾驶员素质，分公司实行暗查测评。当时贾文岐也按照自己日常的操作驾驶，到了终点四惠站时，他发现后面站了一位中年人并对贾文岐说：“我是分公司稽查员，负责验收的，你今天驾驶非常平稳。但我还是要和你说，职业驾驶员要有职业素养，开车要注意乘客的感受，轮动一寸车尾动一尺，轮打半圈车尾动一米，要时刻为乘客安全考虑。这是我个人意见，供参考。”

“听了稽查员的话，我一下子醍醐灌顶，这就是我梦寐以求的驾驶精髓。当时我已经快40岁了，感觉驾驶技术还有不足，总想在哪儿提升。我驾驶的公交车身12.7米长，车一旦甩得厉害，乘客就会感觉不舒服。”贾文岐说。



随后，贾文岐对自己的驾驶经验进行了总结，得出“起步不挺胸，刹车不磕头，行车不顿挫，转弯不甩尾，打轮轻柔舒缓”的经验。后来，乘客们下车，很多人夸“师傅您开得好，真稳，坐您的车是一种享受”。“乘客的表扬对我是一种激励，也是一种满足感。我给乘客提供优质服务的同时，也给自己带给了很大的快乐。”

“从这以后，我的职业认知又提升了，看来开好车和做好人的确有很密切的关系！”贾文岐说。

2010年，车队推选贾文岐作为公司首席驾驶员，2011年被推荐学习驾驶员技师。2014年，二分公司举行技能大赛，贾文岐当上了教练。作为教练，贾文岐深感责任重大，不仅传授技能，还传授企业文化，把自己总结来的经验教训，都传承给年轻职工。“技能大赛是一名技工到工匠必须经历的一课，也可以说是一关。参加技能大赛对驾驶员的提升不仅是技能，还

有理念上的。当时我带的学员里有代表北京参加全国工匠杯平稳驾驶大赛还拿了第三名。”贾文岐说。

2015年，贾文岐获评北京市劳动模范。“被评为劳模后，我的愿望经过20多年的努力初步达成了。”贾文岐说。

近几年，在公司工会的支持下，贾文岐忙着总结自己的工作经验出书，总结出了“渐进式操作法”，并总结出了理念强则意识强、意志强则能力强、能力+服从意识的职业理念等，并取名《潜力的觉醒》。“来到市总工会职工大学后，我们经过两个月的培训，总结自己的成长经历，把成长经历和感悟总结精炼出来，准备给青年员工上课。我觉得培训老师的精神让我们感动，辅导我们做PPT，怎么去提炼故事，怎么去讲课，甚至到晚上12点。”贾文岐说，“我下一步要把从市总工会职工大学培训学到的真经，带给更多人。”