

弘扬工匠精神 培育创新人才

绍兴工会在行动



编者按:李克强总理在今年的《政府工作报告》中首次要求“培育精益求精的工匠精神”。这不仅为打造“中国制造”的质量标杆树立了新高度,也为更好弘扬工匠精神,培育大国工匠赋予了新内涵。而作为改革前行大船中的一员,绍兴市总工会坚守工会工作主战场,推进工作理念大转变,谋求工会工作新作为,紧紧围绕政策、培养、评价、激励等体系,在弘扬工匠精神,培育创新人才中迈出了坚实而有力的步伐。

千场培训——成就事业发展大智慧

益培训自2015年启动以来,一直作为市总工会的重点工作在扎实推进。目前,全市职工教育培训师资队伍已达近200人,今年,市总工会排出250个培训课程,在政策解读、医疗卫生、职场就业、技能培训等方面为全市基层工会和职工群众提供免费的点单式培训服务,基层工会和广大职工好评如潮。

校企合作办班新模式,与15家院校进行合作。同时建设“四个基地”,分别在下属各子公司内部建立学校挂牌实习基地13个,师资培训基地13个,产学研基地6个,职工技能提升培训基地5个。到目前为止,第一、二期“双元制”成人大专学历班已圆满结束,84名学员获得成人高等职业教育文凭,14名优秀学员同时还获得了钳工或维修电工的技师职业资格证书。同时,公司自2008年起,全面推行了内部专业技术职务评聘制度,打破学历、资历、职称、身份的限制,不拘一格评聘人才。到目前为止,公司生产一线技工中,被内聘为高级技师的9名,技师10名,高级技工83名,中级技工586名。

公司已坚持了两年多,看过的书、做过的笔记、整理过的发言材料,对于每一名参加学习日活动的员工来说都是一笔宝贵的财富。每一次学习,都有相应的主题;每一次培训,都制定

相应的要求。课上认真听讲,课后积极交流探讨,学习的氛围就在一次次培训、交流、沟通中逐步建立。如今,周三学习日已成为集团打造学习型团队的一项长效机制。

时代在进步,社会在发展,在新的历史时期,绍兴市总工会紧扣时代发展主旋律,将弘扬工匠精神,培育创新人才作为工会重点工作摆在了突出的位置。从政策制定,到计划落实,每一步都有条不紊、环环相扣,从市本级到各县市区工会,正围绕这个目标,展开行动。

“工匠精神”的核心是职工素质。绍兴市总工会从今年开始,将大力实施新一轮职工素质提升工程。作为活动的具体抓手,绍兴市总工会要求加大各级工会对职工技能素质培训的资助力度,启动“千场培训强素质”活动,推动市、区、镇、企业工会四级联动开展免费技能培训,通过职工点单、工会买单、送教上企等提高培训的针对性、实效性,重点加强先进制造业、新兴产业、“互联网+”等相关产业的紧缺实用技能型人才培训。此举的最终目的,是要提升职工创业创新的意识和能力,以此来培育各行各业中的“绍兴工匠”。

“绍兴职工流动大讲堂”公

校合作办班新模式,通过与高等院校、职技校等培训机构合作,推行了“企业订单班”、“企业冠名班”、“半工半读班”、“双元制大专班”等

新昌的浙江五洲新春集团股份有限公司,从公司总工,到部门经理,从老总助理,到基层工段长,参加周三学习日活动已成为一种习惯。这项活动在



技能培训

一份意见——激发创业创新动力源

2016年是“十三五”开局之年,也是绍兴传统产业转型升级的关键之年。自觉践行创新、协调、绿色、开放、共享发展理念,继续深入实施“重构绍兴产业、重建绍兴水城”战略部署,是市委、市政府对于绍兴下阶段发展的具体要求。绍兴市总工会积极响应,主动提出以增强企业核心竞争力和职工创新能力为目标,着力搭建职工创业创新平台,营造职工创业创新环境,增强职工创业创新动力,完善职工创业创新机制,最大限度激发广大职工的创业创新活力和劳动热情。

展动力的主要抓手,以及相关的组织保障体系。可以说,从制度建设,到具体落实,都一一涉及,对于各个企事业单位做什么、怎么做,无疑提供了一份详实的操作办法。

《意见》明确,十三五时期,全市70%以上独立建会企业和职工参与以创业创新为主要内容的劳动竞赛和职工技术创新活动,80%以上市级重点工程开展立功竞赛;全市十三五时期年均职工岗位创造发明、技术革新、技术攻关不少于1万项,职工合理化建议5万条以上,5年创建命名各类职工创新工作室100家左右;全市各级工会年均组织职工技能培训不少于1000场,培训职工不少于10万人次,实现技能晋升不少于5000人;年均组织市级技能大赛20~30场次,带动职工岗位练兵10万人次,重点工作的意识能力素质进一步提升……

2016年3月15日,绍兴市政府与市总工会联席会议召开。“弘扬工匠精神,激发职工创业创新活力”活动作为首个议题的重点内容进行研究。这意味着,通过借力“双创”活动,红红火火的工匠培育工程,将在绍兴拉开序幕。随后,市总工会、市发改委、市财政局、市人社局、市经信委、市科技局制订的《关于在全市开展“激发职工创业创新活力、建功十三五生态绍兴建设”活动的意见》由市政府批转下发。

这份市级层面的顶层规划,具体涵盖了指导思想与活动目标,搭建职工创业创新活动平台的具体要求,营造职工创业创新良好氛围的相关做法,增强职工创业创新发

柯桥区作为改革开放的试验田,2016年1月,区总工会、区发改委联合下发了《建设“三个柯桥”重点工程立功竞赛活动实施方案》,将“比效益、赛精益管理上水平”、“比创新、赛技术进步促发展”列入重要内容。各区、县(市)也相继下发文件,至此,以培育工匠精神为主要内容的宏大工程在古越大地蓬勃展开。

多点开花——助推百行各业大发展



绍兴,一座有着2500年建城史的古城,素来以名人辈出闻名,其中不乏能工巧匠。如何探索建立以现代师徒关系为形式的高技能人才培养制度和绝技绝活传承推广长效机制,发挥“传、帮、带”作用。绍兴市总工会适时启动了“名师带高徒”五年行动计划。计划提出每年组织100名左右业务专长突出、社会影响力大的名师进行带高徒活动,力求通过5年时间,为全市

培养1000名左右具有精益求精的高超技艺、追求完美的职业精神、创新超越的优秀品质的“百行百星”。

徒弟获世界技能大赛奖牌的,给予名师10万元一次性奖励;徒弟获国家级技能荣誉称号的,给予名师2万元一次性奖励;徒弟获省部级技能荣誉称号和突出贡献高技能人才称号的,给予名师5000元一次性奖励。这样的激励措施可谓空前,而绍兴市总工会就是希望通过这样的方式,在企事业单位营造出人人钻研技能、个个争当工匠的良好氛围。

通过这样的激励机制,再辅之以群众性劳动竞赛,推动劳动竞赛向中小微企业、普通职工延伸;通过借鉴成功的理念、标准及模式,使劳动竞赛活动切实成为职工施展才能、创造业绩的舞台,不断提高职工的岗位技能;开展小发明、小创造、小革新、小设计、小建议、合理化建议“金点子”征集等职工技术创新活动;定期举办绍兴市职工职业技能大赛、绍兴市工业设计大赛和绍兴市创业创意大赛,做好职工先进操作法命名推荐申报总结推广活动;尝试举办网上创新成果展示,充分展示职工创新成果、职业技能水平和岗位创新成效;引导职工树立继续学习、终身学习的理念,把学技能与强素质有机统一起来,追

求“人无我有,人有我优,技高一筹”的境界……

在这一整套重拳组合拳的激励下,绍兴各地开展劳动竞赛、技能比武多点开花的良好态势已然形成。

绍兴市柯桥区在这方面早已先行先试,自2013年“金梭奖”启动实施以来,企业职工参与度与覆盖面大幅提高,挖掘出了一大批深藏基层一线的技术能手、岗位标兵,为推动全区各行各业开展岗位练兵、技术比武起到了积极作用。近5年来,柯桥区各级工会累计组织劳动技能比赛6037场次,组织各类技术攻关5898次,取得创新成果2135项;44名选手获得了金梭奖、银梭奖。

诸暨盾安集团推出了“匠心卓越奖”这个集团内部最高荣誉,2015年度从2万职工中重点表彰了26名一线职工,他们之中有悉心钻研爆破工艺的90后,师傅带徒弟成果显著的好班长,零缺陷的焊接小能手,零差错的财务纪录保持者……

绍兴市总工会从2014年起在全市范围举办寻找“最美职工、最强技工”活动。本市1000多家工业企业参加该活动,共推荐各类职工2000多人来争夺10名“最美职工”和10名“最强技工”的称号,在全市职工中形成巨大反响。其中“最美职工”评选对象为在工业企业中从事生产一线工作10年以上的工人,而“最强技工”的评选对象则为在全市工业企业中从事生产一线工作的技术工人,其工种为:织造工、缝纫工、整烫工、套口工、嵌线工、数控操作工、焊接工、钳工、模具的制造与维修工、创新技工(技术创新、金点子)等十大类别。

绍兴市燃气集团以技能人才培养为突破口,构建起了企业、部门、岗位三级培训体系。集团工委承担着技能人



嵊州寻找“最美职工、最强技工”活动



诸暨选珠技能大赛



黄酒技艺传承

才企业自主评价工作,自2014年以来,相继推出“燃气管网工”、“燃气营销员”等燃气专工工种评价考核,中级工取证人数达153人。同时,每年承办一次的职工职业技能竞赛,每两年一届的“五小”成果评审等,以赛促训,提高一线员工岗位操作技能,45人通过竞赛相继取得高级工职业资格。并且将师徒结对常态化,严格“职业道德素养”、“岗位操作技能”传帮带,并最终将成果检验摆到台面上,以师徒擂台,同场竞技的形式,严把“资质关”、“结对关”、“考核

关”,达到了职业精神牢固树立、表率作用充分发挥、工作成效更加凸显的实践效果,一大批青年职工脱颖而出,成为燃气生产经营、运行维护中的骨干力量。

工匠并不是机械重复的劳动者,他们代表着一个时代的气质。专注敬业、一丝不苟、精益求精、臻臻完美,是对工匠精神的最全面的解读。时代需要工匠,企业更离不开工匠,弘扬工匠精神,培育创新人才,是这个时代的主题,绍兴工会正为此积极行动,为他们的付出和努力加油、点赞!



2014年绍兴市职业技能大赛