



新昌县委副书记严钢在县总工会党组书记王力红的陪同下,深入企业车间慰问技术工人



新昌县委副书记王浩萍为县模范职工颁奖



县委、县政府及总工会领导参加首届职工智力运动会开幕式

新昌县总工会：积极推进职工素质提升 广泛开展劳动技能比赛

本报讯 积极开展劳动技能比赛提高职工职业技能素质,提升企业的竞争力,以加强职工素质工程建设来促进企业的健康、强劲、可持续发展,是新昌县总工会工作的一个亮点。近年来,每年组队参加省、市职业技能大赛,均取得较好成绩,大批优秀技术工人脱颖而出。2013年代表绍兴市组队出征全省职工职业技能大赛,在10个一类比赛项目中,摘获三个项目的冠军,其中有一个项目获团体第一名。2014年,他们选拔12名选手参加全市职工职业技能大赛,在参加的4个项目中夺得3个项目的团体第一,10人获得各项目的前三名,代表绍兴市参加全省职业技能大赛,并在省级比赛中取得了好成绩,多人进入全省前十名。2015年,继续保持往年的优势,在参加市级比赛的3个项目中夺得2个项目的团体第一名,选手个人成绩均位居全市前列。在省级比赛中,有1名选手取得全省第二名的好成绩。

新昌县总工会同时积极开展重点工程立功竞赛,指导省重点建设工程钦寸水库开展立功竞赛活动,2014年,钦寸水库工程被授予“浙江省重点建设立功竞赛示范工程”。全省“五水共治”立功竞赛推进会在新昌召开。钦寸水库工程被列入省2015~2016年度建设“两美”浙江重点工程立功竞赛活动参赛十大工程之一。经过连续开展建功“十一五”、“十二五”主题劳动竞赛,新昌县已基本构建起以企业为主体、职工为主导、市场为主导的劳动竞赛格局。

一、党政重视,部门联动搭建平台

新昌县委、县政府始终注重把培养高技能人才作为一项重要的系统工程常抓不懈,加强对职工素质提升工作的组织领导。系统性的工作要靠有力的机制来保障。县相关部门与技校、企业注重联动,积极配合,在长期实践中逐步形成了“由工会牵头、相关部门配合的培养高素质技术工人脱颖而出的联动机制”。几年来,各部门联合下发了《新昌县“职工素质工程”实施意见》、《关于深入开展“拜师学艺结对子”活动的通知》,每年联合下发《关于组织开展企业职工技能竞赛的通知》,用于指导职工素质工程的扎实推进。近年来,各部门密切配合,在企业自主组织竞赛的基础上,每年都要集中举行2~3项技能大赛,为高技能职工脱颖而出搭建平台。在全国、省、市技能竞赛举办前,都坚持组织全县不同行业的岗位大练兵、技能大比武活动,使技能竞赛成为高技能人才快速成长的绿色通道。

二、企业为主,企校联合育人人才

“职工是企业的根本”,拥有高素质、高技术的职工队伍是企业发展的资源。企业立足自身抓职工素质提升,已经成为企业苦练内功、谋求发展的自觉行动和有效手段。如新和成股份有限公司十分重视职工的培训和人才的培养工作,从1994年开始就把5月份定为“岗位练兵劳动技能比武活动月”,至今已连续开展劳动技能比武二十届,知识竞赛十三届,公司被评为浙江省劳动竞赛先进集体。同时公司每年有计划地外派优秀职工、干部和专业技术人员到人民大学、复旦大学、浙江大学以及国外名校考察进修、深造学习。公司在2009年还成立了干部培训学院,与杭州时代光华教育发展有限公司联合建立了网上学习平台,引进各类



经典课程500多门,给干部职工业余学习、增长知识、提高自身素质创造了良好的条件。在系统规范的培训和指导下,大批刚出校门的大学生得到了良师的教诲和专家的指教,业务技能得到明显提升,成为科研、经营和管理领域里的行家里手。

几年来,全县2所职业技术学校围绕“既重实用强技能,又重基础谋发展”的理念,充分发挥教育实训基地和师资优势,建立校企挂钩合作机制,每年为全县企业输送一大批有一技之长的技术工人,如新昌县职业技术学校与三花控股集团、泰顺股份有限公司等10家企业建立了校企挂钩合作机制,近五年来已经为企业培养了2000多名优秀职工,学校学生推荐就业率也达到99%以上。同时承担起职工培训和提供职工技能比武场地、设备等服务,协助县总工会做好全县参赛选手的教练工作。

三、个人有为,苦练技能勇争一流

广大职工深切地感受到,要想实现个人价值,必须为之付出艰辛的努力,成就事业的舞台没有捷径可走,必须苦练硬功,掌握精湛技能,具有真才实货。如县职业技术学校高级实训指导老师俞升强,原是该校1989届毕业生,因为技能突出留校任教,他在教学之余积极参加各种进修班、培训班,勇于在实践中磨砺自己,敢于在比赛时亮出本领,技能水平不断提升,渐渐成长为一名优秀教师。近十年来,他指导学生参加全国及省、市级钳工比赛,获得团体一等奖6次、全国冠军1人次、省级冠军3人次、市级冠军10人次,2003年被省总工会聘为浙江省参加全国钳工职业技能大赛的技术指导,2009年被教育部授予“全国优秀教师”称号,又被授予浙江省“五一劳动奖章”和“绍兴市劳动模范”。正是实现自我人生价值的追求,引领着他迈向了技能的高峰,成为了浙江省钳工专业的一块金字招牌和钳工教学的领军人物,赢得了“金牌教练”的美誉。

省级技能状元“金锤奖”获得者俞超军,1998年从新昌县职业技术学校

毕业后进入三花股份有限公司工作,他爱岗敬业,努力把学校里学到的专业知识运用到实际中去。经过自身几年的努力,通过不断参加技能比武大赛,迅速成长为企业的高级技术人才,先后参与并完成公司多项技改项目,成为远近闻名的技改“明星”。他积极发挥浙江省、绍兴市职业技能带头人作用回报社会,不仅传艺身边人员,而且还通过网络交流技术,个人网页在“浙江在线”职业技能论坛专家介绍上点击率最高,已经达到了3万多人次,个人在网上跟帖发表了500多篇技术交流文字。这样的个案不胜枚举,小小县城单是浙江省“金锤奖”得主就有3名。

四、尖子引领,比学赶超激励提升

新昌县十分注重各行业尖子的

选拔、培训和锻炼,把发现和培训技能人才,作为推进职工素质工程的重要基础来抓,注重用尖子的力量引领广大职工奋力前进。通过层层筛选、逐级培训,初步建立起一支以初级工为主体、中级工为骨干、高技能人才为龙头的结构合理、适应县工业经济发展需要的技术工人队伍,为县工业经济的持续、健康、快速发展提供强有力的支撑。同时,把表彰与奖励作为催生尖子奋进的良药,用于激励职工勇攀技能高峰。每次竞赛都组织动员发动和总结表彰,每年“五一”期间,县总工会坚持举办职工文艺晚会,集中表彰奖励模范职工、杰出职工、职业技术创新能手等先进典型。

五、建章立制,积极探索增添活力

滴水穿石,非一时之功。推进职工素质工程,不是一天两天就可以成就的,而要得益于在实践中形成的并长期坚持的有效运行机制。各企业不断加大在职工的继续教育力度,区分高管、中层和普通职工三个层次,分别参加不同档次的继续教育;如浙江医药股份有限公司建立了带薪离岗学习制度;日发控股集团建立了所有在职职工完成继续教育都给给予足额报销学习费用的制度。师傅带徒弟、一带一、师兄帮师弟、一帮一,是民间手工艺传承的传统做法,近几年来也已经被广泛用于各企业的职工素质提升活动中。如新和成股份有限公司通过“一对一”的技术指导,使新职工很快就能掌握基本的岗位技能和知识。浙江中宝实业控股股份有限公司对中层以上领导干部确定了“一带三”培养目标,也就是一个现职人员必须带三个接班人。有效的激励机制是促进职工素质提升的重要力量,如万丰奥特控股集团通过落实三项激励措施来激发职工参与劳动竞赛、提升自身素质的内生动力。一是技能领证激励。5年来,有2.1万人次参加了劳动竞赛,岗位练兵,6000人次参加了技能比武。通过推荐高技能员工参加省、市技能考试,培养了高级技师36人,技师48

创新形式,巧做职工文化活动“结合文章”

本报讯 开展活动是工会的一项常规性工作,在增强职工对工会的感情、改善人文关系环境、提升职工精神文化幸福指数、增强工会凝聚力方面起着积极而且重要的作用。近两年来,新昌县总工会巧做“结合文章”,不断创新活动形式,扩大活动参与范围,用丰富多彩的文化活动凝聚人心。

一、结合中心工作开展活动。围绕五水共治建设“两美”新昌助转型。开展“我为治水献一计”合理化建议征集活动,共征集到建议160条,评出“金点子”8个,优秀合理化建议6条;举办“聚力三城四化 建功五水共治”全县职工演讲比赛,来自全县机关、企事业单位的31名选手参加了比赛,为全县职工参与五水共治营造了良好氛围;组织职工参加“建功五水共治、聚力两重战略”绍兴市职工文艺作品创作大赛和“我身边的建功英雄和道德模范”原创微文、微视作品征集活动,并从中挖掘和发现在本职岗位上兢兢业业、锐意进取的职工模范和标杆班组。

二、结合节日庆典开展活动。充分利用“五一”、“七一”、国庆、元旦、春节等重要节日,广泛组织开展职工群众参与度高的活动。“五一”期间,组织以“争当好职工、奉献中国梦”为主题的庆“五一”系列活动。举办“中国梦、劳动美”、“最美劳动者”等为主题的庆“五一”职工文艺晚会,现场上千名干部职工欢聚一堂,共同庆祝劳动者的节日;建党节,组织了“庆七一”践行核心价值观全县职工征文比赛;“十一”国庆期间,组织开展全县职工书画摄影比赛、青年职工联谊会等活动。多姿多彩的活动,极大地丰富了职工的精神文化生活。

三、结合人文关爱开展活动。深入开展以“快乐工作 健康生活”为主题的职工健身系列活动,先后举办了全县职工拔河比赛、乒乓球比赛、篮球比赛、首届职工智力运动会及全县机关干部运动会,让广大职工在紧张、高强度的工作环境中调节情绪,缓解压力,解除疲劳,以锻炼身体、增强体质,同时,为职工互相沟通、加强联系提供有利条件。



人,通过企业技能自主评价培养了高级工513人,中级工657人,初级工1861人,合计持证员工3115人。是一线员工持证率达65%以上。二是享受津贴激励。每年对技能比武中涌现出来的获奖选手进行表彰,并给一定的物质奖励,获得等级证书者每月还可获100元到500元的津贴补助。三是评优提拔激励。将获奖选手作为集团“135人才工程”的后备人选,在党员发展、干部选拔、评先评优时优先考虑;给予优先培训、优先推荐参加省市县组织的技能大赛机会,为其职业发展搭建更好更快的平台。3年来,集团已确定206名职工为“135人才工程”的后备人选,在一线技术骨干中发展党员43名,提任干部238名。新和成股份有限公司采取课题招投标制度,新昌制药厂则实行课题直接任命形式,把课题负责人直接任命为车间主任,加快了科技项目的转化力度。

近年来,新昌县每年都围绕“立足岗位练精兵、提高素质强技能、着眼和谐促发展”的主题,突出“一学三争五比”活动内容,积极营造好“技术大培训、岗位大练兵、技能大比武、科技大攻关、业务大提升”的氛围,在全县广大职工队伍中兴起

了群众性、竞赛性、科技性、创新性劳动竞赛的热潮,实现从传统的大练兵格局向知识型、科技型、智能型的劳动竞赛转变,在竞赛场催生高技能人才。当前,随着国际经济全球化趋势的明显增强,国内经济转型升级步伐的加快,推进职工素质工程也面临着新的矛盾和问题。新昌县总工会把握教育培训的多样性与资源保障的单一性,学习内容的广泛性与交流平台的有限性,领域发展的快速性与培训手段的滞后性这“三对”关系,着力化解提升职工素质的矛盾问题。为适应全球经济一体化的现实和市场经济形势的发展对职工素质提出的更高要求,新昌县总工会进一步增强主动性、发挥创造性、发展先进性,以实现企业长远发展的战略高度和眼光,他们充分发挥工会“大学校”作用,把提高职工队伍整体素质作为一项战略任务抓紧抓好,从根本上维护职工的合法权益,同时按照主动适应新科技革命对职工文化技术素质的新要求,顺应信息化带动工业化的新形势,着力培养造就一大批知识型、技术型、创新型的高素质职工,不断推进广大职工队伍知识化进程,促进全县经济、社会的可持续发展。



本报讯 职工医疗互助保障是一项惠及广大职工的“爱心工程”。新昌县总工会坚持哪里有工会,就把职工互助保障工作做到哪里,以四个“到位”,做实做细职工参保理赔工作,医疗互助保障面进一步扩大。截至2015年7月底,全县职工参保人数达2万余人。

——认识到位。县总工会高度重视职工医疗互助保障工作,列入重要议事日程,精心组织,周密部署。一是建立了“主要领导亲自抓、分管领导具体抓、职能部室具体承办”的工作

机制,明确要求,落实责任;二是把互助保障工作列入全县工会重点工作,下发了新昌县总工会《关于做好职工医疗互助保障工作的通知》文件,与各乡镇(街道)、相关部门积极配合做好工作;三是把职工人数多的系统作为重点突破,县总工会领导亲自上门宣传互助保障有关政策,促使系统、部门行政领导达成共识;四是及时通知到期单位续保,确保原已参保的人员不丢失、不超期,保持参保的连续性。

——措施到位。积极拓展

参保资金的缴纳方式,既可行由单位行政、单位工会或职工个人单独缴纳的方式,也可实行“三个一点”的缴纳方式,即行政出一点,工会补一点,个人付一点。对不同性质不同性质的参保单位,在总结工作经验的基础上,采取分类分段的参保政策引导,切实调动各参保单位的积极性,以最大限度地保障职工利益为目标,积极稳妥地推进职工医

疗互助保障工作。

——宣传到位。通过召开各种会议、制作宣传简报、下企业走访等方式大力宣传互助保障计划,人人皆知。“聚小钱办大事”的互助共济理念,进一步提升广大职工群众的健康风险意识,逐步形成良好的参保氛围。一是通过上门走访,到各基层工会发放宣传资料,详细解读职工互助

保障计划的各项条款及注意事项,让各基层工会会员了解职工互助保障计划是不以盈利为目的,而具有保费低、保障金额高、参保手续规范简便、服务到位、给付快等特点。二是典型案例宣传,利用发生的真实案例进行宣传,让广大职工深刻体会到职工互助保障确实是实实在在为职工办好事实事,是实实在在为职工谋实惠的。三是通过

媒体宣传,借助“三八”、“五一”等节日的各类活动,向一线生产职工、困难职工、农民工等群体进行广泛宣传。四是强化示范带动,在全面动员的基础上,把党政机关、事业单位和大中型非公企业作为开展参保工作的重点,通过电话沟通和上门服务,确保这些重点单位参保工作全覆盖,为其他企业树立带头和示范作用。

——服务到位。始终把优化服务机制作为调动广大职工参保积极性的重要基础工作来抓,以高效、优质、便利的服务赢得职工信任和支持,并积极优化职工医疗互助保障工作的业务操作程序,规范参保人员的登记建档、互助金的收取和补助金申请的受理、审核、申办、发放等工作,切实做到“及时办理、按时发放”。

四个“到位”推进职工医疗互助保障扩面