

匠心引领“金蓝领”迸发原动力

杭汽轮工会职工素质提升工程掀起创新风暴

记者洪茵婷 通讯员张晓燕报道 日前,杭州市职工素质提升工程经验交流现场会在杭汽轮股份有限公司召开。与会者们走进由劳模工匠领衔的杭汽轮转子装配创新工作室,观摩劳模技艺、感受工匠精神,纷纷为杭汽轮集团内涵丰富、成效卓著的职工素质提升工作点赞。

作为中国工业汽轮机研发和制造的核心基地,近年来,杭汽轮集团工会始终致力于打造一支拥有高超技术、丰富经验的专业技术人员队伍。目前,杭汽轮集团共有技术工人2048人,其中高级技师406人、技师497人、高级技工463人、具有高级职业资格以上的技工占技工总数的66.7%。高技能人才队伍队伍的壮大,为杭汽轮集团的发展奠定了有力基础。

技术创新是第一生产力

汽轮机转子装配创新工作室

成立于2014年,这个诞生于生产一线的工作室,汇集了一批具有高级职称和丰富实际工作经验的专业技术人才。通过开展技术攻关、技术创新、技艺传授和专业装配人才队伍建设,为企业在高尖端产品开发领域站稳脚跟发挥了应有的作用。工作室成立多年来,从解决生产中最紧迫的现实问题出发,将课题立项定位为“小、实、新”,每年立项的攻关项目都得到了认可。并且完成了首套国产10万等级空分装置用汽轮机压缩机组的转子装配任务,将杭汽轮集团的设计、装配水平提升到了国际水平。

在杭汽轮集团,像汽轮机转子装配创新工作室这样的技术能人聚集地一共有6个。3年来,他们共开展创新项目39个,为企业实现降本增效共1393万元。在创新工作室的影响下,全集团范围内掀起一股职工技术创新的热潮。近三年,集团各级工会组织

职工提出合理化建议662项,实施530项,开展群众性技术革新、发明创造成果共693项,推广先进操作法16项,获国家专利58项。

人才是企业发展的“原动力”

秦曙光是汽轮机装配创新工作室的第一代“掌舵人”,先后获评全国质量模范、全国技术能手、全国五一劳动奖章等诸多荣誉。在他的成长中,师傅给予了他很大的帮助。如今,秦曙光也把自己积累的知识毫无保留地传承给了他的徒弟们。

“师带徒”是杭汽轮集团工会开展“传帮带”活动的重要部分,此外,工会还以推广先进操作法、开设“职工技能大讲堂”等形式,组织技术过硬、经验丰富的老师向年轻技术工人传授岗位技能,帮助年轻的技术工人在岗位上快速成长。焊工、天车工、工具钳工……

集团各级工会多工种技能比武活动给职工们提供了磨练技艺的平台,同时,通过“走出去”和“请进来”的方式,组织技术工人开展各类技术交流和理论培训。集团派出12名技工参加浙江省“金蓝领”海外培训活动;近五年来,集团工会在杭州市总工会开展的“资助千名优秀外来务工人员上大学”活动中,累计输送50多名技术工人免费上大学和参加专升本,提升技术工人队伍整体素养,圆了外来务工人员的大学梦。

劳模工匠是奋斗的目标

没有目标的努力叫忙碌,有目标的努力叫奋斗。集团工会通过深入开展“中国梦·劳动美”主题教育活动,选树先进典型,厚植劳模工匠文化,使广大职工有榜样,赶有目标。

今年,集团工会组织开展了首届“杭汽轮工匠”的评选活动,在集团生产一线技术工人

中选树10名掌握高超技能、作出突出贡献、发挥领军作用、善于传授技艺的先进典型。广泛宣传工匠事迹、讲述工匠故事、分享成功经验、传播工匠理念,引导广大职工自觉向劳模工匠看齐,让“精益求精、一丝不苟、执着专业、爱岗敬业”为核心内涵的劳模工匠精神成为企业的主流文化。

通过多年的培养锻炼,技术精湛、作风过硬的生产一线高技能人才不断涌现。集团已有市级以上劳动模范14人,其中获全国劳模、全国五一劳动奖章各1人;市级以上工匠2人,其中获浙江制造大工匠1人;市级以上首席技师14人;市级以上技术能手41人,其中获全国技术能手2人;享受市级以上政府特殊津贴5人,其中2人获国务院政府特殊津贴。这些成绩的取得不仅给企业赢得了声誉,更是丰富了工人的职业历程,改变着工人的人生命运。

业务上的“好师徒” 工作上的“好帮手”



日前,温州港集团工会牵头在该集团范围内开展导师带徒结对活动。加快集团技能型人才培养,搭建成长成才的良好平台,引导集团青年职工学技术、钻业务、提技能,服务企业改革发展。

作为今年该集团班组建设的一项重要内容,活动按照组织推荐、个人自愿、促进工作的原则,明确师徒人选、签订结对协议,形成“一带一”“一带多”的结对模式。经过个人申报、组织把关,首批22对师徒纳入序列、签订协议、启动帮教。此次纳入导师序列的均是集团各基层单位的技术能手、岗位标兵,具有业务水平高、钻研能力强、职业道德好的特点。在结对的一年半时间内,他们将不仅是业务上的“好师徒”,还将是工作上的“好帮手”,形成青年职工工人拜师学艺,导师个个无私传帮带的局面,从而更有效地发挥职工队伍的整体合力,适应转型升级、生产实践的需要。

下一步,该集团将通过建立“导师带徒”活动奖励和约束机制,根据导师带徒数量、帮教质量、帮教成果,开展优秀师徒评比,为集团的可持续发展奠定人才基础,让该项工作真正出成效。

通讯员邱理达 摄影报道

舟山发布新时代标兵征集令

工青联手寻访“百名青年工匠”

本报讯 记者冯伟祥 通讯员黄凤飞报道 探讨工匠精神,争做新时代标兵;分享成长经历,传递青春正能量。近日,共青团舟山市委、舟山市总工会联合决定,在该市范围内开展寻访“舟山市百名青年工匠”活动。据悉,这样的活动在舟山市历史上还是首次。活动将持续到今年12月。

据了解,本次活动对象是在舟山工作满两年(含)以上,年龄在40周岁以下(1978年1月1日以后出生)的企事业单位青年员

工、各行业优秀的青年劳动者,特别优秀的年龄可放宽至45周岁。重点围绕在新区、自贸区建设中重要发展行业、重大工程项目建设等一线岗位上直接从事生产、技术、研发等工作的技能人才。取得优异成绩的;在技术革新、发明创造活动中形成发明专利、优秀技术创新成果的;在各类竞赛活动中,发挥创新创造潜力,成绩突出的;在传承民间手工艺、艺术创新创作中出类拔萃的;在所在领域为全市行业领头人,曾获得过全省、国家级以

上荣誉者优先。

该活动旨在通过“号手”争创、技能大比武、部门联合推荐等方式,发现和宣传一批奋战在基层一线,技术精湛、德才兼备的青年工匠典型,并在此基础上评选若干名“舟山市优秀青年工匠”和“舟山市十大青年工匠”,进一步向社会展示青年工匠风采,引导全市各行各业青年在打好“五大会战”、建设“四个舟山”中不断践行“工匠精神”,爱岗敬业、攻坚克难,传递青春正能量,贡献青春力量。

最美娘家人

杭州信科公司老工会人程荣生18年的执着坚守——

“哪里有需要,我就在哪里!”

记者洪茵婷报道 杭州信息科技有限公司(下称信科公司)工会有个热心的“老大哥”,他叫程荣生。从事工会工作18年,获评杭州市工业工会“十佳最美娘家人”,不仅对工会业务如数家珍,更是用实际行动架起了企业与职工的“连心桥”。有人说,工会工作都是些婆婆妈妈的小事,但程荣生却认为,要做好这些小事并不容易。十多年来,他一直都在学习如何做好一名企业工会工作者。

“敢替职工说话,敢为职工维权”是工会人必修的第一课。多年前,原信科公司下属杭州大自然真味有限公司在产品销售上遇到困难,经济效益越来越差,甚至违反劳动合同法解聘职

工。职工利益得不到保障,多次上门找程荣生诉苦,“企业要解散我们,没了收入,我们还怎么养家,怎么生活?”程荣生和同事们看着这些愁容满面的职工,心里十分不忍,于是代表职工出面与真味公司进行协调。

但真味公司已面临破产,程荣生和工会同事思来想去,决定请求信科公司帮助。在得到领导的同意批准后,工会迅速行动,分头摸底了解职工意愿,对愿意留下的职工进行分流;对解除劳动合同的职工进行经济补偿,对患病职工还额外申请了困难补助金。通过三个月的努力,所有的职工都得到了妥善的安置,程荣生也在过程中学到了作为工会工作者应有

的责任和担当。

2012年,公司工会人员大变动,原本8名专职工会干部因为退休、岗位调动等原因,只剩下程荣生一个专职工会工作人员,面对陡增的工作量,接下去的工作该怎么开展?程荣生反复思考,决定到职工和企业中去找答案。

“只有了解职工,才能给予他们真正需要的服务。”程荣生对下属企业单位所有职工的工作生活情况进行了摸底,掌握了困难职工的信息。郑志清是信科公司下属一企业的职工,程荣生在走访中偶然听闻该企业职工们说起他的情况:离异,儿子正在上大学,母亲曾因心脏病做过三次手术,自负医药费达

数万元。可以说,全家的指望都在郑志清身上。但因企业效益不好,他的经济收入并不高。为此,程荣生帮郑志清申请了信科公司工会和上级工会的困难帮扶救助,并想方设法为他调整到收入更高的工作岗位,进行“造血”帮扶。多年后,脱困的郑志清拉着程荣生的手一遍遍地道谢,这场景令程荣生久久不能忘怀。他说,这就是工会工作的收获与快乐。

信科公司下属潜阳公司创建职工技术创新工作室的经历,同样让程荣生记忆犹新。没有可借鉴的模板,没人有相关经验。那段时间,程荣生几乎每天要花三小时,往返杭州与临安於潜镇之间,到基层公司同工会主

席、生产一线的省级劳模职业技带头人技术创新工作小组的成员商量方案。然而,最难的还是公司管理层的不理解。“管理层要出钱出力,他们不知道这对企业有什么作用,能不能产生利益,是不是个摆设。”在程荣生几次沟通、努力下,终于赢得了对方的支持,成立了职工技术创新工作室。工作室成立4年来,创新成果为企业创收了300多万元,形成企业发展与职工成长互促的良性循环。

再过一年多的时间,程荣生就要退休了。回顾总结这么多年来工会工作,他表示:“只有找准职工、企业所需,才能让企业工会大有作为。哪里有需要,我就在哪里!”

新时代 新关爱

浙江移动工会六大实事暖人心

砥砺前行 省产业工会特色品牌工作巡礼

记者羊荣江报道 为了让员工有更多获得感、幸福感、归属感,今年浙江移动工会继续开展“新时代新关爱”工作,在提升疗休养满意度、提供法律服务支持、延伸员工子女关爱等六大实事上发力。

让员工的获得感更多

为完善和提高职工疗休养服务质量,浙江移动工会要求各基层工会做好职工出行前后的服务协调工作:疗休养前做好出行人员的信息核对和出行告知服务,疗休养后做好疗休养职工的满意度问卷调查。

同时尝试扩展跨省疗休养活动,在省内千岛湖、金华武义、朱家尖、丽水、嘉兴等疗休养线路的基础上,又新增了四川、福建、安徽、江西等五条省外疗休养线路。

今年,浙江移动工会还规范了公司员工福利支出管理,优化了团购服务平台,实现一卡通服务全省通用,真正做到团购资源优势互补。

让员工的幸福感更强

每年一放暑假,移动职工王玉国就开始发愁,家里的一对双胞胎不知该如何安排。不过,今年不一样了,浙江移动工会在职工之家办起了为期一个月的暑托班,不仅仅是帮着员工带孩子,还给孩子们安排了丰富多彩的课程。作为今年工会力推的六件实事之一,暑托班在各移动分公司“遍地开花”。

浙江移动工会副主席陆伟民告诉记者,“为节约开支,暑托班所有师资都是公司员工兼任的。这样既办了好事,又不费多少钱,只是辛苦了工会职工。但是看到公司微信群里,好多员工给工会点个赞,大家觉得所有的辛苦都值了。”

此外,为方便职工看病,浙江移动工会推出了共享便

捷医疗资源的举措。一方面,要求各单位用好医疗服务资源,尝试与当地医疗机构对接合作,为员工提供中医等医疗保健上门服务;另一方面,共享医疗服务资源,为全省移动员工提供门诊预约、住院预约等预约服务。增强职工的自豪感和幸福感。

让员工的归属感更真

为满足广大员工日益增长的法律服务需求,维护职工合法权益,促进劳动关系和谐稳定,浙江移动工会免费为员工提供法律服务支持。

今年5月起,每个月固定开设法律咨询日,在省移动公司和11个地市一同推出服务,并开通热线电话,方便员工进行法律咨询。

活动开展仅两个月,已有160位员工就继承公证、农村自建房过户、公司股权转让、遗嘱公证、交通事故赔偿、离婚财产分割等问题前来咨询。

陆伟民说,“今年下半年工会还将面向全省开设两期法律知识讲座。内容包含继承法、婚姻法以及民间借贷、不动产纠纷等,通过提供法律服务和法律知识讲座,增强员工的法律意识。”

围绕员工精神文化的新需求和公司转型升级的新挑战,去年,移动工会还创新提出了以“EAP职业幸福感”为主题的五年建设规划,努力实现工作“从快乐出发,向幸福迈进”。今年将通过聚焦“积极情绪、专注体验、职业意义感”三个维度,把活动覆盖到班组。

省移动工会主席周维强表示,“我们将坚持以员工对美好生活的向往为奋斗目标,新形势、新常态下锁定广大员工最关心、最直接、最现实的利益问题,探索创新,持续发力,让员工的获得感、幸福感、归属感大大增强。”

畲乡职工搭上智慧快车

疗休养申报“零次跑”

本报讯 通讯员柳伟锋 记者周金友报道 丽水景宁畲族自治县地处浙南山区,因地形原因,交通相对不便。为方便职工群众办事,景宁县总工会响应“最多跑一次”的改革要求,积极开展“智慧工会”建设,日前创建了职工疗休养网上申报审批平台,面向全县开展疗休养网上申报及审批工作。

景宁县总工会相关工作人员表示,职工疗休养审批从人员申报、人员调整、上报审批、打印报批单等各环节,都实现了基层工会申报审批“零次跑”,方便基

层工会办事人员,特别是那些地处偏远乡镇和山区的工作人员。大地乡距离景宁县城65公里,山区道路崎岖,一天只有早晚两趟县域班车。大地乡一位工会干部说,以前到县城部门办理各类审批程序,得花一天时间,很不方便。“例如职工疗休养申报,要是临时有人调整,又得赶去重新报批。现在好了,在办公室里打开电脑,各个流程都可以直接网上操作,把名单导入系统,几分钟就可以完成申报,还能直接在平台打印报批单,方便极了。”

电竞场上论英雄



近日,杭州市第八届职工运动会举行电子竞技比赛,这是杭州市职运会首次将电子竞技列为正式比赛项目。杭州各区、县(市)、开发区(集聚区)总工会及

产业工会16支代表队180名选手参赛,争夺《英雄联盟》《炉石传说》两个项目的冠军。

通讯员张晓燕 记者周金友 摄影报道