

为成长赋能 为发展蓄力

——柯桥工会立足“产改”打造职工成长成才“进阶链”

发展是硬道理，成长积累的是硬实力。面对新时代产业工人队伍建设改革这一重大课题，绍兴市柯桥区总工会围绕“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的总体思路，聚焦主责主业，把握中心环节，精准实施产业工人素质提升工程，以“课堂—舞台—通道”为载体，以“培养—锤炼—激励”为手段，为成长赋能，为发展蓄力，打造职工成长成才“进阶链”。

课堂：萌芽梦想

——只要你想学，课堂就在你身边



一张白纸，可以画出最美的图画。谢贤燕，出生于1989年的重庆小伙子用4年时间印证了这句名言，也领悟了一件事：技能改变命运。

2016年，小谢入职浙江远大勤业建工集团有限公司，没有学历，不懂专业，今后的路怎么走？一时间，小伙子陷入了迷茫。然而，一场入职培训让他看到了职业成长的希望。在“菜鸟”培训课堂上，他了解到勤业集团有着完善的职业技能培育机制，坚持产教融合、工学结合、校企联合，没有学历、没有技能可以通过继续教育补上这一课。于是，成长的梦想在谢贤燕心里萌芽了，凭着一股刻苦学习、立场成长的劲头，第二年，他入学了四川大学土木工程系函授班。2019年，谢贤燕如愿以偿领到了梦寐以求的大学毕业证书。学历提升的同时，也收获了技能的精进，如今，他手握起重机械特种工证书、专职安全生产管理人员证书，成为公司的技术骨干。

翻开勤业集团2020年员工培训计划目录表，共有37门培训科目，涉及生产、管理方方面面，电工、焊工、架子工、司索工、施工员、安全员、资料员等被称为建筑施工企业生产一线的“七大员”，无一例外，都能够找到岗位充电的课堂。

“只要想学，课堂就在你身



边。”柯桥区总工会党组书记、主席陈方介绍说，为职工搭建继续教育平台，架设技能成长阶梯，是新时代产业工人队伍建设的重要环节，也是工会组织坚守主责主业的重

产业结合，在实践中提升技能，是员工的另一个课堂。“精工钢构”充分发挥劳模工匠的示范引领作用。浙江工匠、焊接技能大师曾祥文担任公司高级焊接培训师以来，凭借丰富的理论知识和实践经验，培训了2000多名焊接工人，他们中不少人已成为公司技术骨干。今年，曾祥文带着5名新徒弟参加全区焊接技能大赛，不负众望捧回了一等奖。在“精工钢构”，名师出高徒谱写着一个又一个精彩的故事。

在索密克汽车配件有限公司，员工的技术成长从创新和改进入手。在“索密克研修中心”，最引人注目的是“四个屋”，分别是改善屋、品质屋、5S屋、安全屋。改善屋以实际案例作为讲解重点，引导员工提升发现问题、思考问题、根本性解决问题的意识。品质屋则是通过常见不良现象因果分析强化质量意识，一方面使员工掌握基本的操作技能，另一方面预防类似质量事故发生。5S屋引导员工形成固化的操作习惯，提升效率、质量。安全屋通过模拟现场操作，使员工准确



识别危险源，正确处理异常、紧急状况。通过“四个屋”的锤炼，员工的技能得到了脱胎换骨般的提升。

学，然后知不足。在三力士股份有限公司，学习成为员工的一种习惯养成。如今公司“凤凰读书会”已有上百名员工加入，在他们眼里，读书已不再是单纯应对职场竞争的需要，而是更好地完善自己，提升自己，找到正确的人生方向，遇见更好的自己。

据了解，柯桥各企业每年用于职工读书活动的资金不下3500万元，全区形成了以班组为基础、以现代信息技术为支撑、以职工培训学院为依托的400多个职工读书俱乐部，职工读书蔚然成风，“读书兴企”已经成为全区众多企业提升员工素质的“新时尚”。

化、业务能力、岗位技能、职业素养等4个维度，有针对性地开展学习培训。公司建立了“精工商学院”，80%以上的人才实现了自主培养。



凝心聚力 决战百天 谱写精工新篇章
绍兴国际会展中心一期B区工程

百日攻坚誓师大会暨钢结构开吊

《金梭和银梭》，这首上世纪80年代广为传唱的励志歌曲，如今已成为柯桥区广大职工拥抱梦想的一种追求。

推进高质量发展需要强劲的内生动力，动力从何而来？深化产业工人队伍建设改革需要强劲的创新活力，活力从何而来？柯桥区总工会亮出的答案是——“全员全屋全息”版技能竞赛，用全员参与、全员全屋、全息技能竞赛作出重新评估和规划。”陈方表示，“三全”版技能竞赛的提出，就是基于这样的考量。全员，就是动员全体职工投身技能竞赛；全屋，就是把技能竞赛布局在产业链的每一个环节；全息，就是通过拓展技能竞赛形式和内容所产生的叠加效应，促进职工成长成才。

作为全球最大的纺织面料集散地，柯桥工会职工技能竞赛形成了接地气的品牌——“金梭奖”“银梭奖”。近年来，随着产业工人队伍建设改革的不断推进，越来越多的企业把角逐“金梭奖”视作衡量企业核心竞争力的一项指标，“金梭奖”竞赛品牌

赛不留盲区、不留短板，顺应产业发展因势而为，在推动产业不断做大做强的同时，让每一名职工都有人生出彩的一方舞台。在今年举办的第八届“金梭奖”职业技能大赛上，共推出了十大项目技术比武，除了制造业之外，养老服务等现代服务业也进入了比武序列，技能竞赛网越织越密，越织越大。

“开展技能竞赛，初心很明确，那就是引领职工成长成才。”陈方介绍说，在技能竞赛中引入光学中的“全息”概念，寓意在于通过各种形式和内容的技能竞赛，发挥多种辐射的叠加效应。在柯桥，技能竞赛集群式推进，除了“金梭奖”“银梭奖”，还有十行百业“状元秀”“星级民间人才”等形式多样的技能竞赛品牌，多门类、多形式的技能竞赛为打造新时代工匠梯队提供了充足的人才储备。



通道：成就梦想

——机会总是垂青肯努力的人

加入“精工钢构”，职业成长的空间是透明的、敞亮的。在产业工人队伍建设改革的实践中，公司深化“双通道”员工发展机制，为员工提供管理和专技两个序列的晋升通道，并按照不同工作年限，建立了各条线共计23个岗位序列的任职资格等级标准，为所有员工设置从1级到5级的成长之路。

“精工钢构连续6年在全国同行业排名第一，靠的就是员工梯队建设所带来的源源不断的动力、活力。”公司工会负责人介绍说，在“精工钢构”，员工成长是以接力的形式呈现的，每一名员工晋升一个级别，必须承担培养下一级员工的义务，培养下一级员工的成效作为员工晋级的一个重要指标。每个人都有成长的空间，每个人都有责任帮助工作伙伴打通成长的空间，“精工钢构”员工成长步入良性循环。

“机会总是垂青肯努力的人”，在勤业集团，这不是一句空洞的口号，而是根植于每一名员工内心的理念。四川小伙子王界是2018年入职的一名新员工，他从一线岗位起步，凭借负

责、认真、好学、踏实的工作作风，技能水平突飞猛进，在2020年柯桥区“金梭奖”装配式职业技能大赛中荣获一等奖。在收获荣誉的同时，王界也赢得了成长的机会，今年被公司任命为生产部生产线长，在他的带领下，生产线产品整体质量大幅提升，公司的墙板构件从同地区同行业的弱势产品，逆袭为优势产品。凭借出色的业绩，王界列入了公司重点培养人才名单。

让一线匠才脱颖而出，2016年，柯桥区启动“万名工匠”建设工程，把具有工艺专长、掌握高超技能、体现领军作用、作出重大贡献的职工纳入柯桥工匠库建设范围，全区3500余名一线职工入库，其中5人被选树为“浙江工匠”。《柯桥工匠标准化工作指南》作为“区标”发布，使广大职工学有目标、干有出路。一批勤奋工作、踏实苦干的朴实型职工队伍，一批钻研业务、攻难题的技术型队伍，一批勤学习、强素质的知识型队伍在民营企业走向广阔舞台的进程中，担当起了排头兵。

在此基础上，柯桥区两办出



台《关于进一步加强“柯桥工匠”队伍建设的意见》，定期评选“杰出工匠”。出台职业技能自主评价管理办法，支持行业协会和龙头企业开展职业技能自主评价工作，激励产业工人参与技能评价。鼓励企业设立首席技师、杰出工匠等岗位，并逐年提升创新成果评选比例，完善奖励制度，提高创新型人才和优秀产业工人收入，让产业工人成为一个骄傲的名字。

在柯岩街道，工会引导企业建立创新激励机制，得到企业积极回应。索密克等龙头企业把创新发明所节约的成本全部用于职工奖励，这笔奖励开支高达500余万元。同时，致力于建立职工成长发展平台，打破技能人才成长“天花板”。在“三力士”，90后安徽小伙子尹毛险从4年前的一名车间小磨工，成长为汽车带车间主任助理，成为年轻职工的励志榜样。在这家公

