

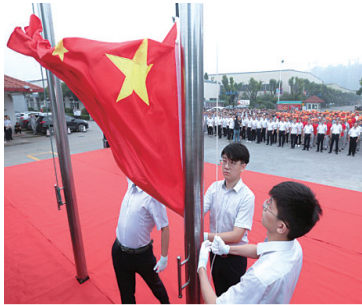
为成长赋能 为发展蓄力

——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

要课题。柯桥民营经济发达,全区上万家民营企业汇聚了38万产业工人。为引导企业开展职工技能培训,在区总工会的组织下,近百家企业职工培训学院相继涌现,它们如同一个个“大熔炉”,在实施职工素质提升工程中,培养了一批又一批高精尖的产业技术工人,为当地经济高质量发展输送着源源不断的人才,也编织着一个个岗位成长的梦想。

作为全省产业工人队伍建设改革试点单位,浙江精工钢结构集团有限公司提出了员工成长目标:将传统建筑业农民工群体培养成制造业高技能人才。为此,公司搭建起面向全员的大学习、大培训平台。从新员工入职的那一刻起,量身定制的学习培训计划就随之启动,围绕企业文化、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。



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。

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”,名师出高徒谱写着又一个精彩的故事。

在索密克汽车配件有限公司,员工的技能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”。



《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——“全员全链全息”版技能竞赛,用匠心编织“金柯桥”时代梦想。

技能竞赛是工会传统工作品牌,柯桥区总工会对此的认知是,既要传承,更要创新。“践行产业工人队伍建设改革,推动民营企业发展走向更广阔舞台,这样的时代背景下,需要我们对职

工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;全链,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,柯桥企业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重要指标,“金梭奖”竞赛品牌

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,并按照不同工作岗位,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信念。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组长,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“万名工匠库”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”。《柯桥工匠库工作指南》作为“区标”发布,使广大职工学有目标、干有出路。一批勤肯工作、踏实肯干的朴实型职工队伍,一批钻研业务、攻克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

舞台：拥抱梦想

——心有多大,舞台就有多大

更激发了一线职工学习技能、钻研技能的热情,促使更多年轻职工转变就业观念,形成崇尚一技之长、不唯学历凭能力的社会氛围。这一技能竞赛推行8年来,116名优秀职工分获“金梭奖”“银梭奖”称号,“学技术、学业务、练本领、强素质”在柯桥一线职工中蔚然成风。

技能竞赛“全链式”布局,既是产业链核心竞争力同步提升

的需要,也是面向一线职工全岗位历练的顶层设计。以柯桥支柱产业纺织业为例,全区形成了上游的聚酯、化纤原料,中游的织造、染整,下游的服装、家纺、轻纺实体市场和网上轻纺城等全国最完整的产业链和市场营销体系,纺织全产业链优势突出。在柯桥区总工会看来,每一个环节都是擦亮“金柯桥”名片的要素,每一个延伸的行业都是纺织重镇的一块拼板。技能竞

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同时,让每一名员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,养老护理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。



台《关于进一步加强“柯桥工匠”队伍建设的意见》,定期选树全区“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。在这家公司,几乎所有走上管理岗位的企业干部,都是从一线磨砺中完成进阶,成就人生的一个又一个梦想。

