

责任编辑:罗娟
新闻热线:(010)84151054
E-mail:grbghzk@163.com

工人“创客”是怎样炼成的

- 创新能让工人每月增加300元~500元的收入
- 以创新为重点的五星级工人考评和晋升机制
- 工人在对岗位作业的优化改进中找到创新动机

编者按

这是一个大众创业、万众创新的时代,创客们星光闪耀。不可忽视的是,每一名职工都是发展的引擎。立足岗位也能创业创新,而且是更多数。工人也能成为企业的“创客”。

工人多在企业生产一线在基层,是企业的“根”,他们熟悉生产,和机器的情感如同鱼和水的关系。因此,工人的创新接地气,符合企业实际,很实用。并且,工人群体的特点又是特别能动手,特别爱“鼓捣”,虽然只是小技改小创新,一旦他们心底里那棵创新的小苗萌芽并得到滋养,很有可能就能长成参天大树。

企业是技术创新的主体,职工是创新的主人。培育工人心中的创新之苗,需要合适的土壤,温暖的气候,需要培育者及时浇水施肥,修枝剪叉,这样才能枝繁叶茂、开花结果。

企业要培育工人心中的创新之苗,就要给工人舞台、荣誉、激励机制,承认工人的创新成果,并且建立合适的利益分享机制。这样,才能最终形成一种创新氛围。工人才能真正成为企业创新发展的“根基”,工人的智慧才能真正助力企业发展。

“这是一台锈蚀件清洗机,是我根据洗衣机的原理研制而成的,它可以对所有能复用的锈蚀螺栓、螺帽以及小型配件进行除锈和清洗。它的除锈效率是人工的30倍。我们每年利用这台设备清洗复用的配件价值超过10万元!”5月19日,全国煤矿自动化开采技术现场会在陕煤化集团黄陵矿业公司召开,该单位所属机电公司工人雷冲向参加现场会的来宾如是介绍自己的创新成果。

据了解,去年以来,像这样的技术创新项目在黄陵矿业机电公司就达111项,管理创新成果10多项,“五小”成果160多项,平均每名工人就有一个创新项目,实现了人人参与创新的效应。黄陵矿业机电公司经理薛治杰说:“岗位成为创新的平台,工人变成‘创客’。”

创新有“钱”途

在黄陵矿业机电公司,每个单位都有一个核算室,每天早上9点以前,前一天各岗位工人的安全、生产效率、质量成本控制情况都会如实反映到核算室的电子大屏上,对照岗位定额,工人“赚了、挣了”一目了然。

“干多少、干好干坏不一样,成本多算一分钱都不一样。像手里这个螺栓,以前可能就当废铁了,现在我要是用上,省下的

创新可晋升

对于工人来说,晋升的地板效应一直无法突破,除了晋升管理干部和技术等级外,基本没有什么成长通道,更何况这两个通道大多适用于少数工人。但是,岗位创新是职工人人可以参与的行动。

黄陵矿业机电公司设计了五星级工人晋升通道,让工人从“本质安全诚信星、质量标准规范星、创新创效增值星、学习成长成才星”一直到“快乐和美文明星”,一步一步地晋级,工人每获得并保持一个星次,就给予相应的星级奖励待遇。



图为全国劳模、江苏海门供电公司的丁雪峰(左一)和同事一起攻坚克难。

本报记者 杨登峰 摄

这一“五星”工人考评机制,前两个重点考核安全和质量,是工人晋级的基础,从创新创效增值星开始,考核重点就是创新,没有一定价值的创新项目,包括“五小”项目,就没有后三颗星。黄陵矿业机电公司参与星级工人评选的党群工作部长林艳红说:“拿到并保持快乐和美文明星的工人,每月收入和中层干部差不多,并且,公司定期下文件命名表彰晋级的工人,用工人的名字为他们的发明创新成果命名,让工人名利双收。”

“我一直是三星级工人,今年我发明了一个风机风叶拆卸器,在星级工人评选上为我加了10分,再加上前几天岗位练兵获得了第1名,又多积了10分,估计可以达到四星级工人晋级标准!”该公司工人严地只是大专学历,而如今管理岗位的起点均是本科学历,星级工人晋升给他带来了另一种选

择。

岗位上创新

笔者在采访中发现,工人的所有创新项目都来自于对岗位作业的总结分析和优化改进。

该公司机修车间检修工祝青舰每天下班前,都要和同事一起,对当天作业的效率、安全、质量、材料消耗等进行讨论分析,哪个环节浪费了时间,哪个配件不好安装等等,大家都会细心地记录下来,研究怎样解决出现的问题。正是如此,去年,他通过作业分析研究,研制了乳化泵滑块密封专用拆卸工具,避免了以前作业时经常出现的滑块密封损坏,作业效率提高了5倍。

一直以来,该公司实施了岗位精细作业“999”模式,长期督促要求工人落实岗位作

业前的9项确认,坚持作业9项标准,执行作业后的9项分析。特别是9项作业分析,要求工人对每次工作的作业流程、工艺、质量、效率存在的不足进行分析和完善,使工人在作业中形成了创新动机,找到解决问题的方法,培养了创新兴趣。

同时,该公司还分别为干部工人搭建了“益新”点和“益新”家园两个网络交流平台,让干部工人交流分享工作、学习、生活中的经验、体会,实现经验和知识的共享,使工人每天在微效中受益,在信息中知新,夯实了工人学习创新、感受创新、自觉创新的基础。

(侯庆斌 张战军 张洁)



8000多家企业、10万多名职工,但工会干部只有3人,街道工会主席苦于工会人手少,办法不足。为此,宁波市海曙区总工会建“基层工会工作辅导站”——

为街道工会送“导师”

“高人”指点的陈盛杰从一筹莫展到守得云开见日月。

陈盛杰嘴里的这位“高人”就是宁波海曙区总工会派来的导师们——今年2月,海曙区总工会又推出了一项新的举措,特邀3位资深工会退休老干部组成海曙区总工会基层工会工作辅导站,具体指导基层工会开展工作。

江夏街道商业密集、企业微小,辖区内还有宁波商业最繁华的天一商圈和城隍庙商业

社区。

“不仅是企业小、职工多,现在的80后、90后职工与以前的职工相比也有很大变化。他们不喜欢一成不变的活动,更加追求个性。而且不太喜欢大集体活动。”陈盛杰可以调遣的“兵”是两位兼职工会干部,大家普遍感觉“办法不足”。

“试一试分片组管理。”有着28年工会工作经验的导师崔奎尧灵机一动,这个方法他当宁波市属工业工会主席时用,效果很好。

经过一番调查研究,结合江夏街道的实际情况,陈盛杰和导师们制订了一套具体的工作方案,65家单建工会企业分7个小组,规模企业的工会主席担任组长,带动其他企业开展工会活动。同时针对楼宇内只有三五人的小企业,“五一”前夕,“工创家+1”职工服务站在天一豪景大厦A座223室正式亮相,为1000多名楼宇职工提供文艺沙龙、心理减压、婚恋交友、社团培训、户外旅游等一系列服务项目,受到了职工们的欢迎。

培训领域第三届“我是好讲师”大赛启动

“以前下班或是周末休息,多数时间只能回家‘宅’着,现在有了工会出来组织,不仅有了丰富多彩的活动,还认识了很多新朋友,生活有趣多了!”企业文员小陈说道。

短短3个月,成效出来了。得益于导师们的点拨,原本老生常谈的工会工作似乎变得更有乐趣、更具意义。海曙区8个街道的工会主席们纷纷表示,如今各级工会之间的沟通联系密切了,找亮点、讲创新,工作劲头也火热起来了。而陈盛杰告诉记者,现在7个组开展工会活动你追我赶,职工参与度很高。不少企业工会主席提出想竞争组长“职务”。

“工作有了方向和重点,现在我这个工会主席越当越轻松了。”陈盛杰说。

辅导站的导师们穿行于海曙的各个街道和企业,日前还在宁波舜丹集团等企业分别开展“五型”班组创建、活力型基层工会创建等培训活动,为企业优化班组管理,解决职工内部矛盾、促进企业和谐发展提供了建议和指导,从企业需求出发,帮助企业工会工作完善发展。

培训领域第三届“我是好讲师”大赛启动

本报(记者罗娟)培训领域2015年第三届“我是好讲师”大赛及第一届“我有好课程”近日在北京启动,大赛将产生100名好讲师,为各行各业培养和输送更多优秀的实力派培训人才。

“我是好讲师”大赛是由人力资源和社会保障部中国职工教育和职业培训协会指导、《中国培训》杂志社主办的一项活动,旨在为全国培训讲师提供一个相互学习、相互交流和职业能力提升的平台。

据介绍,在2014年17大赛区基础上,本届大赛赛区范围拟扩大到40个城市,企业赛区数量和不再设上限,并创新性地增加行业赛区和技能院校赛区。

今年大赛将同期进行中国培训第一届“我有好课程”大赛,旨在筛选出一批业内极具创新性、富有实效性的精品课程,同时提炼和总结好课程开发的技术和设计的艺术,为打造好课程沉淀智慧和力量。

广东建“学分银行” 上班族也能挣学分

本报(实习生何倩华 记者叶小钟)上班没有时间、学习必须去固定的教育或者培训机构,这两点使得大多数在岗职工学习不便,无法提高学历和增长技能,耽误获得晋升机会。5月26日,记者从广东省教育厅官网上获悉,广东终身教育学分银行管理委员会第一次会议召开,筹备建立教育学分银行,学分银行运行后,将打破学习时间和地点的限制,为职工终身学习提供了一个新模式。

对于这一新型的在职职工学习模式,记者进行了深入了解。

“学分银行”是什么?据广东学分银行管理中心编印的《广东终身教育学分银行工作简报》指出,学分银行是借鉴银行特点,以学分为计量单位,对学习者的各类学习成果进行统一的认证与核算,过去的学历、技能证书或是工作经验都能换算成一定的学分,存入学生在“学分银行”开设的“个人账户”。

“学分银行”有什么特点?首先,它没有时间的限制,学生可以半工半读,工学交替,学完一门功课,可将拿到的学分存入“银行”,工作几年回来后还可以继续学习,学完一门算一

门学分,累积到规定学分总数后即可“支取”相应学历。其次,它没有地点限制。学生可以到自己心仪的大学或培训机构学习,学习所得的成绩由相关机构换算成学分,即可存入“个人账户”。

“学分银行”适合哪些人?无论是低技能劳动者还是学历不高的基层员工,或者知识落后的公司元老,几乎所有类型的职工,都能在“学分银行”获得学分、课程、证书的转化。比如已拥有高中学历的职工,计划边工作边读书,获得大学学历,通过“学分银行”认定,将已学或类似的课程免除,以最少的时间学满学分,便捷完成学历教育。

教育部职教与成教司司长葛道凯说:“终身学习‘立交桥’是我国经济、社会、教育发展到今天这个阶段一定要研究的问题。因为大众对教育的需求越来越高,表现为随着年龄的增长,大众本身对不断接受教育的需求。”据了解,“学分银行”的建立,为广大职工构建学习的“立交桥”,链接职业培训与学历教育的学习成果,提供更广阔的学习平台。

一位煤矿企业政工干部致信本报直言职工流失之痛——

“再这样下去,青年技工就断层了”

■杨涛

“我们矿现在还好吧,工资还能按时发放吗?”5月15日,我工作的QQ头像闪烁,点开一看,这是一个离开煤矿5个多月了的职工。

这个QQ号码的主人叫叶繁强,今年26岁,5个月前,他还是我们矿的采煤工人。高中文化的他很能吃苦耐劳,曾担任区队团支部书记2年之久,已经成长为工人中的中坚力量。

今年初,因为煤矿收入低,叶繁强执意辞职到广东的一家建筑工地,如今月收入在6000元左右。

叶繁强只是个案。今年以来,煤矿效益下滑,工人队伍不断流失。按照矿上规定,员工辞职需要到所在部门签字办手续,根据我统计,今年前四个半月,全矿有52名员工辞职,与之对比的是全矿费尽心力今年只招来了11名员工。这相当于招来1个人,就要走掉5个人。

众所周知,煤炭待遇低、危险性大、生产环境艰苦、自然灾害重、收入少,员工流失严重,本来就是煤炭行业面临的严峻问题,加上现在煤炭市场低迷、破产重组、员工下岗分流等严峻形势,而一些建筑施工企业则能够高薪聘请地质、采矿、测绘人才。

平日里,全国煤炭行业的通讯员经常在群里互通,大家都说,如今的煤矿都在使出浑身解数招工留人,但收效甚微。

我在煤矿效益算不错的,也是人口大省,但是员工依然流失严重,并有加快趋势。其中采掘员工流失更为严重。与2012年初相比,采煤三队从132人减到现在的82人,掘进一队从154人减到现在的71人,很多班组只剩下五六个人,队上被迫不断调整井组,优化劳动组合,或者采取全队集体大休制度,来努力维持生产。矿上其他采掘区职工流失情况也大致如此。

煤矿青年技术人才同样面临招收难

题,人才队伍呈青黄不接的态势。从矿上区队级管理人员队伍来看,在8个基层区队43名管理人员中,有中专及以上文化程度的人员不足10人。2012年以来,矿上招收的167名35岁以下的青年员工,只剩下了不到40名,青年员工的快速流失使员工队伍老龄化趋势不断加剧。“再这样下去,矿上的青年技术人员就断层了。”矿上即将退休的机电副总工程师感叹。

人才队伍关乎企业发展,科队技术人员紧缺,很多原来由技术员把关的采掘措施都交给了总工程师,不少工程由于人手紧缺,设计跟不上,造成采掘接替脱节或不得不中途停工,人才缺乏时常制约着安全生产。更重要的是,专业技术人员缺乏,生产方案拿不出来,安全措施制定不了,制定后也落实不下去,有重大安全隐患也无法识别,有效的安全装置不会使用。

人才流失严重,固然有煤炭行业当前经

营状况特殊性有关系,但也与煤炭行业职工一直以来得不到好的工作环境,收入偏低,幸福指数不高有关系,让职工在企业经营出现困难时很难和企业共度时艰。“在煤矿上班,安全风险大,工资收入低,就是找个对象的机都会没得趁着现在年轻,出去打拼几年,以后的发展肯定强。”前不久,一名辞职的年轻人说。

要走出人才流失的困境,煤炭企业除了呼吁政府和社会的关注,也要勇于自省。苦练管理内功降本增效,不断推动实质性的“三项制度”改革,千方百计善待员工,引导员工和企业共渡难关,共克时艰,凝聚改革攻坚的力量,促进企业扭亏脱困。

唯有这样,才能建塑合格的煤炭产业工人,实现国家煤炭工业的良性发展,保障国家的能源安全。

(作者单位:四川煤炭产业集团达州煤电公司小河嘴煤矿)