

# 杭州市总今年将资助千名优秀外来工上大学

- 前4年已使3126名外来务工人员受惠。今年新增浙江大学16个本科专业
- 劳动模范、五一劳动奖章获得者,学费给予全额资助

本报讯(记者 邵佩然 通讯员 张晓燕)记者日前从浙江杭州市总工会了解到,今年的杭州市总工会资助千名优秀外来务工人员上大学活动已于近日启动。据了解,该活动今年新增了浙江大学的16个本科专业,含金量较以往更高。

杭州资助外来务工人员上大学今年已是第五个年头。这一惠民行动实施的前4年中,已使3126名外来务工人员受惠。那些怀揣大学梦想来杭务工创业的外来职工,插上了提

升学历层次的翅膀。活动受到了广大外来务工人员的一致好评。

据杭州市总工会工作人员介绍,此举旨在提升外来务工人员学历层次和专业技能,促进企业转型升级。凡在杭务工创业,已与用人单位签订劳动合同,加入工会组织,缴纳6个月以上社会保险费用、年龄在18至45周岁的外来务工人员、专兼职工会干部,具备有关高等学历教育的报考人学资格条件,均可作为资助对象,参加此次活动。

活动的资助金额也将分两类实行定额资助。资助对象分为:市、区、县(市)和开发区(集聚区)总工会两级职业技能带头人、工会优秀工作者资助标准在以上基础上增加1000元。若毕业前被评为区、县(市)级(含)以上劳动模范、五一劳动奖章获得者的,学费给予全额资助。

当然,报名参加本次活动,但未列入资助计划的职工,也不要气馁,入会后承办单位

将给予学费优惠。优惠力度也非常大,像杭州科技职业技术学院,学费可以优惠20%。

据了解,今年杭州市将有6所综合性院校招收外来务工人员大学生。各院校将分别开设不同的专业类型,专业设置也紧密结合当前企业和职工需求、经济发展实际,如会计、建筑工程管理、物业管理、电子商务等。

此外,最让人眼前一亮的还是今年新增的浙江大学。作为国内外知名的重点学府,本次活动新增的浙江大学16个本科专业吸引

了众多外来务工人员的眼光。

杭州屈臣氏个人用品商店有限公司工会主席石赞男,今年30岁。他在得知活动启动后立刻就报了名,他今年打算学习浙江大学的人力资源专业。石赞男告诉记者,他专科毕业已经10年了,也是从基层一线做起的,现在成为人力资源主管,很需要充电提高自己。“我对浙大一直很向往,感谢杭州市总工会为我们提供了这样一个机会,希望这次能圆我一个浙大梦!”石赞男说道。

## 为工业4.0培养新工人⑤

### 国际大赛获金奖的焊接专业却长期招不满学生,一流的技能大师找不到愿意扎实学技术的徒弟——

# 焊工何时不再“旱”?

■本报记者 庞慧敏 实习生 廖景芝

### 题记

工业4.0时代,对工人的需求量可能没有那么多,但并非不需要工人,反而,对工人技术要求更高。

作为广西制造业的龙头企业,柳工目前对焊工的最高期待也只是每年有5~10人能够独立进行机器人程序编写和维修,2~3人能够对产品设计、工艺流程、现场生产布局等进行优化改进。数量需求不再是中国制造的唯一话题。

最近,两名来自广西石化高级技工学校的学生冉毅立和陆龙增在第19届“LINDE金杯”国际青工焊接大赛上获得第一名,这个消息着实在焊接领域火了一把,因为气焊历来是欧洲国家的传统强项,而两位技工新人为中国在这个项目上实现了获奖零的突破!

这个消息,让广西焊接领域的两位“师”字辈儿的人又喜又充满期待。

广西石化高级技工学校校长助理孙杰利直言,期望获奖学生能成招生的“梧桐树”引来“金凤凰”,“学校焊接专业每年可以接纳学生五六百人,但2013年只招到100多人,去年有所回升招了285人。”

广西柳工机械股份有限公司(以下简称柳工)的大师级焊接技师廖国锋师傅则期待,焊接专业如果因此在职院校火起来,则意味着更多更好的徒弟会来到企业。廖国锋是国内焊接行业中的高手,是可以拿起焊枪和机器人比精难度的人物。经他培养和指导的焊工达500多人,并且其中多数已成为技术能手。可是今年,他却只挑选到两名新徒弟,而且徒弟越来越难。

焊接,作为制造业中的常见技术工种,人才更迭放缓的背后,是我国技工人才全面“干旱”的缩影。

### 尴尬——国际摘金专业却遇招生难

冉毅立,这个19岁的小伙子正是刚刚在第19届“LINDE金杯”国际焊接大赛上获得铂钎钨弧焊项目的冠军。可是他当初选择这个专业却有些无奈,用冉毅立的话说,自己是来自“大山深处的孩子”,高中毕业后,因为家庭经济条件的限制,本想进入大学学习的他为了减轻家中经济负担才选择在高职业院校就读焊接。而如今在国际上获奖归来,不少同学慕名而来向冉毅立和陆龙增请教,这才让他们心中对当初选择的焊接专业有了更大的信心。

“这次获奖回来,算是为以后的学弟学妹给点信心,也树个榜样,现在是技术时代,没有一门技术很难立足。”冉毅立感慨。

确实如同冉毅立所说,如今整个社会从工业经济为主,转向以知识经济为主,不难发现,在知识经济阶段,开展经济结构调整、产业结构调整等,最需要的是高素质的应用

“未来的发展趋势将是机器人的程序化操作越来越多代替人的操作,生产效率、产品质量也将得到更大的提高。”

焊接,作为制造业中的常见技术专业,人才更迭放缓的背后,是我国技工人才能力和数量全面“干旱”的缩影。

毕竟,不管怎么变化,手工操作还是机器人操作的基础,只有能将两者结合起来才会成为真正的未来工人。

技术型人才。然而,在我国的教育体系中,高职(专科)这一真正为国家输送应用型人才的地方却不受待见。虽然是高考招生的最后一个批次,但每年的高校招生计划,高职(专科)都占40%以上,在高校毕业生就业形势严峻的背景下,高职毕业生就业率却逐年攀升。但就业率的鲜并不掩盖招生录取时的尴尬,去年近5万分数段上考生放弃填报高职(专科)志愿,录取后也有相当比例的考生不报到,放弃就读。

“初中毕业考高中,高中毕业考大学,大学毕业再考一份‘坐办公室’的职业,这是一条中国孩子的‘标准化’培养路线。尽管大学毕业生就业形势日趋严峻,却根本无法动摇家长们的决心。有的孩子几乎从上学的那一天起,就注定了就业困境。即便是这样,家长们依旧不肯为孩子选择技工学校。当工人,似乎成了一个孩子教育失败的标志。”孙杰利对当下“职教冷、大学热”的社会现象感到相当无奈。

眼下高职院校的招生季即将到来,孙杰利也在计划将两个孩子获奖的例子作为招生宣传的“金字招牌”,“人们认为‘学而优则仕’,认为电焊工人社会地位不高,所以没人愿意下车间当技术工人,造成了企业招不到工人,技校招不到学生,有岗无人,有校无人的局面。所以我希望能以他们做例子,让大家对焊接这个工种有新的认识。”

### 急迫——技能人才现在未来均紧缺

与学校难招到生源的情况相对应的是用人单位对焊接类人才的渴求。

“技能水平越高,经验越丰富,收入也会相应地水涨船高。”孙杰利对焊接专业招生不景气充满了忧虑,他说:“直到现在大家提到电焊工,还停留在几根铁条焊成铁架的年代,类似于街头的铝合金门窗加工点。但是实际上焊接专业的技术含量非常高,操作和体验会直接影响到产品质量的好坏。上至‘神十上天’,下到‘蛟龙探海’,哪一样都离不开焊接,焊接这种技术含量高的技能已今非昔比了。”

如今,一些用人单位为了能让大学生更好的适应企业环境,甚至将生产线搬进学校。广西石化高级技工学校就在五菱集团投资了一条生产线,用以培养学生,以便学生在进入企业后可以直接迅速地融入工作环境。



5月29日,福建一处工地车间内,一名焊工正在作业。据了解,当地农民工,尤其是具有专业技能的农民工非常紧缺。本报记者 吴凡 摄

在各大高校毕业生投身于漫漫求职路上时,像刚刚在国际上摘金的冉毅立和陆龙增,毫无悬念地成为了企业眼中的“香饽饽”。冉毅立告诉记者,因为自己今年毕业,所以已经选好了一家待遇丰厚的公司;而陆龙增虽然明年才毕业,但从得知获奖到如今短短一个时间里已经有好几家企业向他抛出橄榄枝。

据孙杰利介绍,如今焊接专业的就业方向主要集中在装备制造、安装业和企业服务三个方面。“技术好的电焊工,供不应求。”孙老师说,每年不到毕业季,用人单位就会提前联系学校要学生,即使这样也不一定能够招到人。

孙杰利还介绍,目前广西石化技校正在跟上汽通用五菱合作实施焊接机器人生产线的课程。随着工业4.0时代的到来,整个焊接行业对人才的需求量可能没有那么多,但对技术会要求更高,未来工人竞争会更加激烈。”

### 技师——焊工不是那么容易炼成的

处于中国工程机械行业领跑地位的柳工,在国际化战略不断深入的背景下也非常需要熟练焊接机器人操作、程序编写的人才,如同廖国锋一样的大师级技师在柳工已是企业的“宝贝”。

廖国锋有多重要?澳大利亚ROBBO公司也看上了以他为代表的柳工焊接力量,主动上门寻求合作,将每年1000多台套挖

斗、四合一斗、叉车架等产品交给他们生产,每年新增产值150多万元。他以工人焊接专家的身份,多次到天津、江阴、镇江等地的子公司进行培训和技术支持。

然而他在焊接的道路上成长成才也是相当漫长的。1993年,刚满18岁的廖国锋从广西横县职业中学农村机电维修专业毕业,进入当时的柳州工程机械厂技工学校生产实习工厂,接着在柳州柳工齿轮有限公司做电焊工。

随着工作的展开,廖国锋发现,电焊工这碗饭,可真的不是那么好吃。一开始,焊出来的焊件不是不牢固就是有缝隙,要么就是不平直,形象差。“比起有经验的师傅们来,那差的可不是一点半点。”廖国锋说道。

焊接有平焊、立焊、横焊、仰焊,每个方式都不一样,需要一样一样地学。由于焊接的不规则性,有些焊位地方狭小,必须蹲着、跪着,甚至趴着才能施焊。有的则要高昂着头,伸长了脖子才能焊接。有时,同一个姿势要保持一整天,一整天干下来,连腰都直不起。更为辛苦的是,干这一行,走上岗位时任何时候衣服都得穿两层,戴着帽子,焊渣(铁水)达600多摄氏度的高温,溅到身上也有200~300摄氏度,碰到皮肤会留疤。采访中,廖国锋卷起袖子,他的右臂仍可清晰看到当年因铁花溅伤而留下的点点疤痕。

### 企业——出色人才培养成本很大

如同廖国锋一样凭借努力而干出成

绩的焊接工人不少,企业也为培养一名出色的焊接工人承担着巨大的成本,目前柳工主要是通过与各类院校合作办学和自己培养“两条腿走路”的方式来培养焊接人才。

2009年,柳工出台了《柳工技能专家评定和管理办法》,为一线技术工人的职业生涯设计了两条发展通道,一是走管理序列,从班组长、基层经理向中高级经理的职位进行发展;二是走专家序列,从技师(高级技师)、技能能手、技能专家向技能大师的职位进行发展,大批优秀技术工人因此从中受益。第二年,一线工人中即有2人被聘为柳工首批技能大师,同时还有7人被聘为柳工技能专家,30人被聘为柳工技能能手。评聘的级别直接跟每月的津贴数额挂钩,从1000元到5000元不等。

然而,一名焊工从初级走到高级,并没有什么捷径,柳工目前最高的期待也只是每年有5~10人能够独立进行机器人程序编写和维修,2~3人能够对产品设计、工艺流程、现场生产布局等进行优化改进。

“焊接技术随着信息化技术的发展,目前正在机器人技术迅猛发展的时代,未来的发展趋势将是机器人的程序化操作越来越多代替人的操作,生产效率、产品质量也将得到更大的提高。但是,不管怎么变化,手工操作还是机器人操作的基础,只有两者结合才会成为最强者。”廖国锋深情寄语这一行的学子们,希望学生多学机器人操控的知识,适应未来职业发展。

他也期待着新时代智能型工人队伍越来越庞大。

本版上周《再这样下去,青年技工就断层了》的报道引起煤炭企业如何留住人才的热议——

## 人才成长洼地才能留住职工

自2012年以来,煤炭价格低位运行,煤企运营难,人才流失大,是实情。要改变这一窘境,只有企业走出发展的洼地,才能形成人才的洼地,反过来,只有人才的洼地,才能助推企业发展。陕煤化集团黄陵矿业公司党委书记、董事长范京道认为,留住职工,“就要让企业成为职工干事创业的乐园、幸福生活的家园、成长成才的校园。”

从农民工成长起来的一号煤矿采煤司机严后水因为踏实肯干,善于琢磨,先后获得了岗位描述能手、“五星员工”等多项荣誉。因此,被矿上选拔到技校深造学习,被转成了长期合同工,在矿区分了房,买了车。“当年我是背着父亲来签合同的,他说再穷也不愿意我成为又苦又没盼头的煤矿工人。”

黄陵矿业公司人力资源部部长高俊平说,“我们每年都按照一定比例,把优秀农民工送到专业院校培训,然后解决他们的身份问题,让农民工有干头、有盼头。”

农民工之外,又如何把新入职大学生历练成企业的中坚力量,黄陵矿业公司规定,大学生必须要在一线相关岗位锻炼3年以上。

今年5月份,2011年从西安理工大学机械制造专业研究生毕业的张浩从天车司机岗位被选拔到技术员岗位。提起“迟来”的聘干待遇,张浩告诉笔者:“学校毕业后,一到单位竟然被分配到了天车司机的岗位,我当时委屈地抹了好几天眼泪,可是现在看来,我正是在这几年扎实了我对矿业基层业务的了解。”

2009年以来,先后有500多名大中专院校毕业生就职黄陵矿业公司,其中有100多人已经成为该公司的技术骨干和管理骨干。

为了激励各类人才持续创新,黄陵矿业公司要求每名干部每年至少要有一项研究成果,否则不予聘任。同时,该公司还在全员中开展了首席员工、首席技师和首席工程师评聘,对获聘人员给予每年8000元至50000元不等的津贴奖励,调动了各类人才学习创新的积极性,仅2013年以来,该公司就有162项创新成果获得了国家技术发明或实用新型专利。

黄陵矿业公司党委副书记、工会主席梅方义说,“创新人才机制,让员工和企业一起进步、一起发展、共同出彩,才能留住人才助推企业发展。”(侯庆斌 张战军 王星星)

## 秦皇岛市总工会 四项活动擦亮劳模品牌

本报讯(特约记者 朱润胜)日前,河北省秦皇岛市总工会下发红头文件《关于大力弘扬劳模精神充分发挥劳模模范在沿海强市美丽港城建设中重要作用的实施意见》,在全市启动开展四项活动,进一步擦亮劳模品牌。

千名劳模齐献策,共绘港城新蓝图——我为美丽港城建设建言献策活动。活动内容是为组织动员劳模为经济社会发展建言献策。劳模岗位实践活动。动员各级劳模立足岗位,通过劳模一帮一、名师带徒等方式,围绕节能减排、增收节支等开展技术创新创造活动,凝聚劳模的智慧和力量,发挥岗位带头实践作用。劳模志愿服务。以“善行港城——劳模志愿服务”为主题,依托各单位劳模志愿服务队,根据劳模的行业、特长,每年集中开展2次以上义诊、青少年教育、专业知识宣讲、技术指导培训等活动。劳模爱心公益活动。活动内容是为对重大疾病等原因造成生活困难突出的省部级劳模进行帮扶。

## 哈尔滨南岗街道工会 劳动竞赛要统一标准

本报讯(记者 张世光 实习生 刘一帆)近日,黑龙江省哈尔滨市南岗区七政街道工会在辖区团组织非公企业开展了一场为期一个月的“岗位练兵”劳动竞赛。比赛结果显示,名次反而成了次要的内容,提升技术、统一标准、增进了解,成为了这次街道级劳动竞赛的最大收获。

七政街道工会选取附近最大的零售商和兴商厦为劳动竞赛单位,结合企业实际情况,进行了为期一个月的“岗位练兵”。“岗位练兵”活动包括分楼层全员练兵和商厦集中展示两个阶段,以百货区营业员、副食区营业员及后勤人员为三个不同部分的练兵对象,来加强职工对商厦制度流程、工作操作规范的熟知运用,对职工仪容、仪表、服务进行统一规范。据七政街道工会刘宁介绍,这类劳动竞赛的开展已经连续三年。

## 2014年北京平均工资 77560元

本报讯(记者 罗娟)日前,北京市人社局和北京市统计局联合发布的数据显示,2014年度北京市职工平均工资为77560元,月平均工资为6463元。2013年度,北京市职工平均工资为69521元,月平均工资为5793元。这意味着2014年较上年增长11.6%。

其中,城镇非私营单位就业人员年平均工资为102268元,私企52902元。2014年北京市城镇非私营单位就业人员年平均工资

为102268元,与2013年的93006元相比,增加了9262元,增长10.0%,扣除物价因素,实际增长8.3%。

分行业门类看,年平均工资最高的三个行业分别是金融业225482元,是全市平均水平的2.20倍;信息传输、软件和信息技术服务业148828元,是全市平均水平的1.46倍;卫生和社会工作125273元,是全市平均水平的1.22倍。年平均工资最低的行业分别是居民服务、修理和其他服务业45776元,是

全市平均水平的44.8%;住宿和餐饮业48870元,是全市平均水平的47.8%;农、林、牧、渔业49478元,是全市平均水平的48.4%。最高与最低行业平均工资之比为4.93:1。

### ——工资的名词释义——

**工资总额:** 根据《关于工资总额组成的规定》,工资总额是指本单位在报告期内(季度或年度)

直接支付给本单位人员的劳动报酬总额。包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。

工资总额是税前工资,包括单位从个人工资中直接为其代扣或代缴的房费、个人所得税、水费、电费、住房公积金和社会保险基金个人缴付部分等。

工资总额由基本工资、绩效工资、工资性津贴和补贴、其他工资四部分组成。工资总额不包括病假、事假等情况的扣款。

**基本工资:** 也可称为标准工资、合同工资、谈判工资。指本单位在报告期内(季度或年度)支付给本单位就业人员的按照法定工作时间提供正常工作的劳动报酬。各单位给个人确定的

底薪可作为基本工资。包括工龄工资(年功工资)。基本工资不含定时、定额发放的各种奖金、各种津贴和补贴、加班工资,也不包括补发的上一季度或上一年度的基础工资。

**绩效工资:** 也可称为效益工资、业绩工资。指根据本单位利润增长和工作业绩定期支付给本单位就业人员的奖金;支付给本单位从业人员的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。

具体包括:值加班工资、绩效奖金(如年度、季度、月度等)、全勤奖、生产奖、节约奖、劳动竞赛奖和其他名目的奖金;以及某工作事项完成后的提成工资、年底双薪等,但不包括入股分红、股权激励兑现的钱和各种资本性收益。(大罗)