



如何让从业人数众多的“江镇包子”历久仍“吃香”？安庆市总为面点师们搭建竞技平台——

餐桌小面点 身边大工匠

本报记者 陈华

2月9日，安徽省安庆市怀宁县江镇政府前的道路出现了平日少见的拥堵现象，镇政府广场上更是人山人海。当天，该镇首届面点师技能大赛在这里举办。对于小镇居民来说，这场比赛有着不一般的意义。

江镇是一个靠近长江的小镇，既不是小麦主产区，居民饮食也不是以面食为主，但是从这里走出来的以“江镇包子”为主要代表的面点却闻名全国。

“上到九十九，下到刚会走；江镇做馒头，人人有一手。”镇党委书记董红军介绍，该镇是中国首个面点师之乡，全镇一半以上人口从事面点行业，从业人员2万多人。

如何壮大江镇面点师队伍，进一步促进农民工向技工、个体经营向产业化转变？新春伊始，安庆市总工会即谋划与怀宁县政府联合主办这场面点师技能大赛。安庆市总工会党组书记、副主席杨林建表示，“我们希望藉此传承面点行业里的工匠精神。”

人人都想露一手

尽管江镇里的面点师随处可见，“随便找几个人就能开展一场面点大赛”，但这毕竟是该镇第一次举办大规模的竞赛，参赛选手的代表性及其技能水平都是考验本次大赛是否成功的关键指标。

主办方之所以特意选择“正月十三”举办比赛，其中一个最重要因素是赶在元宵节前，也就是农民工返城务工之前，这样能够保证有更多的人前来参赛或参观。

江镇8个村分别以村为单位组建了8支代表队，另外，由于江镇周边的怀宁县4个乡镇从事面点行业的人也较多，他们也分别以乡镇为单位组建了4支代表队。每个队伍由2名选手组成，12支代表队成为这次大赛的参赛队伍。

比赛时间为一个半小时，发面、调馅等工作可以提前准备。比赛时，每支代表队的两个人合作完成4款面点食品的制作。

比赛地点设在室外，场地里三层外三层全是前来观看的人。

“人人有一手”在江镇的确名不虚传。围观群众中，有的对选手们的精彩表现啧啧称赞，也有不少人则表达出了想上台露一手的冲动。“我觉得我做得不比他们差，明年我也报名参加。”一名观众说。

主办方特意邀请了中国粮油学会发酵面食分会的常务理事担任比赛裁判长。最终，来自江镇的梅林队获得冠军。安庆市总工会当场为两名参赛人员颁发安庆市五一劳动奖章。

工会特色的“组合套餐”

江镇全镇人口接近4万，其中2万多名农民散布在全国各大中城市，用一个个不起眼的馒头、包子，每年“蒸”来近10亿元的收入。而整个怀宁县，据保守估计，大约有10万人常年在外从事面点行业。面点业的发展也推动了整个产业链的延伸，在江镇，从事“江镇蒸笼”的企业已经有40多家，从业人员800多人，年产值近亿元。

“从业人员多了，会不会带来散而乱的局面？如何避免由此可能带来的从业人员利益损害问题？”怀宁县总工会常务副主席刘苗先一直非常关注江镇面点从业人员的发展。

春节前，江镇举办了一场在外创业成功人士返乡新春座谈会。一些创业成功的江镇人在会上侃侃而谈，而他们共同的担忧与刘苗先的思考不谋而合。

在苏州创业的“沙士比”馒头创始人何汪银是应邀参会的人士之一。“沙士比”馒头现在苏州有着170多家营业网点，从业人员700余人。“无论企业怎么发展，‘江镇馒头’是我们所有在外从事面点行业的共同品牌。”何汪银对举办技能大赛非常赞赏。

比赛结束后，获得冠军的两名选手朱能红与周媛媛，将分别奔赴广州、宁波，继续早已习惯的面点生活。但是，安庆市总工会却没有因为大赛闭幕而“收摊”，他们随即推出了具有工会特色的“组合套餐”：当天下午，一场面向困难农民工的面点师技能培训办开课。



企业有心留住高技能工人，但现实是高技能工人难觅——

一位建筑业老总的“育人之惑”

本报记者 黄康 杨明清

从工人成长为一位小型建筑企业总经理的欧阳甘霖，渴望“拥有一支稳定的工人队伍”。从一线摸爬滚打出来的他深知，队伍稳定了，便于管理，这对于工程质量太重要了。

但是，欧阳甘霖面临的现实却是，好工人越来越难找，年轻工人越来越少，工人工资越来越高，能力水平参差不齐。

对于一个企业怎么“养人”，这位企业老板很是困惑。

企业要多养干活的工人

1974年，欧阳甘霖十七八岁，在当时的冶金部下属的一个机械化施工队里务工。有一次，随队去湖南湘潭钢铁厂作业，上面从日本引进了一台15吨的吊车，一个不小心，车子翻了，伸出去的吊臂摔在地面上就变形了，弯弯扭扭的。这下糟了！回国外返修？报计划审批没有1年下不来，生产任务还搞不搞？这时，调来两个工人，一个八级铆工，一个六级焊工，过了一周，了不得，居然复原了。打墨斗线，中间一测量，两边一毫米不差，当场吊15吨铁块试验，一点事都没有！原来，吊臂是带弹性的锰钢材料，凭借着高超技艺，工人师傅硬是用电焊的热膨胀钢，把弯弯的钢变成直线，且保证焊热过程温度始终不超过800摄氏度。“超过800摄氏度淬火，钢的性质就变了。”

“这就是技术工人，当场就服了。”欧阳甘霖感叹，记得几年前遇到类似的情况，已经没人会这样的绝活了。最终只得割了补上一块重新焊接，也就不可避免地产生热应力集中和裂纹，降低机器寿命。

据他介绍，建筑行业讲究准入模式。防水、保温要有资质，玻璃幕墙要有资质。总承包商、专业承包商，每一级下来都讲究资质。是什么标准，就得有多少建筑师，多少工程师，多少建造师等，不够的话就找人有偿挂靠也得凑够。“我这个小公司就要求有6个二级以上建造师，10个中级以上工程师。”

在他看来，在资质要求下，企业养了太多的工程师，没太多必要，反而需要多下功夫培养干活的工人。

中介推高培训成本

从一线走过来的欧阳甘霖深知，焊工、铆工、电工，一辈子都只干一件事，而且技术越来越强。都是师徒传一代接着一代带出来的。欧阳甘霖告诉记者，绝大部分企业想有自己的队伍，一方面是好管理，更重要的是培训好了有大用处啊。可是，理想和现实的差距很大。

在他看来，要让企业愿意培养工人，第一，培训这个队伍的成本不能高的离谱，要不然企业承受不了。第二，培训出来的职工，要在企业稳下来。

欧阳甘霖认为，工人培训的成本高，与中介机构充斥其间不无关系。许多特许工种培训机构都是与资质认证、管理单位挂钩，甚至有些监管部门会发

文指定某家中介，“我们送一些工人去培训，不能自己选，就指定某一家，别的不认，甚至有些跨省就不认了，然后这些机构的价格自然不会太低。培训三两天，就收费七八百元。”

工人的流动性大，也让企业管理者在培训面前“挠头”。“平时只能稳住20多人的队伍，留不住人，真的不敢折腾了。”他感慨。

流动的农民工怎么传技艺？

对于留住工人，欧阳甘霖认为不能光谈条件只是拿钱留人。

他觉得自己越来越理解流动工人的苦衷和选择。毕竟背井离乡不是长久之计，孩子大了读书怎么办？父母老了生病谁照顾？这伴随着一系列问题。他觉得，稳定产业工人，要从安家开始，家安了，工人才能心安。

“以后上哪儿找工人去？”欧阳甘霖感慨道。

虽然理解农民工的流动缘由，但是在他看来，流动性是妨碍农民工成长成才的重要原因。

“现在的农民工群体，来城里是工人，回家是农民。接受培训没多久又走了，没有连续性，也不稳定。长期如此，不可能有稳定的技能增长。企业主、工人慢慢都会缺乏动力。工人要长期培训，技能不断培养，一代代传承下去，流动着的农民工能传下去吗？”他不无忧虑地说。



2月21日，河北沧州，北京现代汽车沧州工厂，工人正在抓紧生产。

leo Chan/视觉中国

一些制造企业在探索如何培养技术工人时发现——

培训过的工人离职率低

本报记者 刘友婷

定性好，离职率低，职工越来越看重培训。”

怎么样的培训更有效呢？

深圳创维通过对不同人群区分不同类型的培养方式，针对相对应层级员工的需求及现状做出最有效的培养方案。如对于一线员工多用实操的形式，在讲述基础知识及基本操作后，着重于员工线上实操，在实践的过程中快速掌握技能。对于技术工人则主要采用后备储备、师带徒学习的形式，经验传授为主，另有技术类培训为辅，主要培养处理问题解决问题能力。对一线管理人员主要进行专业类、通用素质类培训，针对个人技能提升及个人发展全方面进行培养，提高员工平均效率。

“三层级培养模式可以实现：一线员工实现快速补给，及时增员、保证生产线正常运行，技术工人技术传承、弥补空缺后选拔培养人才的时间空缺；一线管理人员流失率降低、增加自我价值实现、增强企业融入感与集体荣誉感。”深圳创维彩电事业部相关负

责人告诉记者，他们主要采取了自主培养的模式。

当今，外部培训机构培训也能针对企业需求开展定制化培训。“目前外部培训主要是企业聘请大学教授或者高级工程师到企业讲课，但短期培训所发挥的作用较有限。如果企业与培训机构进行中长期的定制化培训合作，当企业有培训需求或者更新设备时都能请培训团队到企业去。在培训团队的指导下，需要更新设备或者产品升级时，企业能更快地做出反映。”佛山宗德投资发展有限公司总经理助理周羿说。

在职工培训方面，东莞市久森新能源有限公司内部培训和外部培训相结合。经培训机构培训过的职工在公司考核通过后，在公司兼任讲师，对公司内部员工进行培训。“不同职工文化程度不一样，对新知识的接受能力也不同。有些一线职工不一定能适应培训机构的授课方式，针对这部分职工，公司会开展内部培训，主要是以现场实操方式传递知识。”久

森新能源相关负责人说。

培训成才后的职工离职，对企业来说无疑是很大的损失，不少企业也为这担忧。但出乎意料的是，有些企业发现，培训反而对稳定职工队伍有帮助。“接受过培训的职工，特别是关键技术岗位的稳定性会比较好，离职率较低。”久森新能源相关负责人告诉记者，培训对职工来说是一个提升自我能力的机会，在他们看来是在公司所享有的一个隐形福利，现在职工也越来越看重培训。

在深圳思普瑞机器人技术公司担任机器人工程师的王忠伟认为，公司有计划性地分阶段培训，把员工作为长期的培养目标，对员工的成长进步是非常有帮助的。“公司能提供对我的职业生涯有帮助的培训，是员工留下来的重要因素。另一方面，通过培训，员工的能力提升了，公司也会将其作为培养对象留下来。毕竟离职对员工和公司来说都有损失。”

医保药品目录调整，看病将有哪些变化？

医保以往多停留在报销医疗费用上，对患者的需求反映不敏锐，对医疗部门的约束也往往不足。今后医保管理方向从被动的付费者转变为主动的投资者，走向战略性购买。

罗娟

2月23日，人社部发布《关于印发〈国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录（2017年版）〉的通知》（人社部发〔2017〕15号），这是我国医保药品目录第4次调整，也是自2009年以来时隔8年后再次调整。

医保药品目录是参保人用药的基本政策标准。2011年实施的《社会保险法》第二十八条规定，“符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施以及急诊、抢救的医疗费用，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付”。人社部医疗保险司司长陈金甫表示，“药品目录长期未调整导致的参保人员目录外药品费用负担较重、与临床用药需求脱节，创新药品无法进入目录等问题逐步显现，迫切要求我们调整发布新版药品目录。”

此次医保目录调整，参保人看病将会有哪些变化？

第一个显著变化是更多中药进入医保药品目录。相比2009年版本，最新版的医保目录共增加363个品种，其中，甲类药品西药增加了53个品种，中成药增加38个品种。民族药增加了43个品种。而在扩容幅度上，中药扩容幅度较大，超过25%，尤其民族药数量近乎翻番；西药扩容幅度为11.43%。

对于大病患者来说，这次目录新增设的拟谈判目录将是一个利好，看似被“冷落”的那些针对重特大疾病的用药仍有机会进入医保。本次目录调整在现有的甲类、乙类目录之外，新增设了拟谈判目录，现共有45种药品。陈金甫表示，下一步将确认企业是否具谈判意向后，向全社会公布拟谈判药品名单并按相关程序组织谈判。

消息人士称，经过专家评审同步确定的45个拟谈判药品均为临床价值较高但价格相对较贵的专利、独家药品，近一半为肿瘤靶向药物，涵盖了白血病、肺癌、胃癌、结直肠癌等常见肿瘤，其他为心脑血管疾病、罕见病、糖尿病等重大疾病用药。此前，陈金甫在一次会议上指出，创新药将部分引入医保谈判机制，但引入多少取决于医保基金承受能力。

把药品谈判写进目录，正式将其正规合法化，对于重特大疾病用药，采取逐一谈判、逐一进入目录的方式，保证药品目录合理、有序地滚动调整，形成动态管理，使参保人的用药需求得以及时、快速地反映和体现。

医保直面医疗机构和患者，应该在“医”“患”之间起到沟通桥梁的作用，反映患者需求，约束医疗机构行为；但医保以往大多扮演付费者的角色，其作用还仅停留在报销医疗费用上，对患者的需求反映不敏锐，对医疗部门的约束也往往不足。谈判目录的增设，不但体现了保障重特大疾病患者用药的公正性与科学性。



工事公议