



文字:王维巩 制图:肖健好

一周工报速读

陕西
将新建职工书屋示范点 80 家

2018 年陕西省将新建全国职工书屋示范点 30 家,陕西省职工书屋示范点 50 家。陕西省总要求,各级工会组织要选择一线职工、农民工相对集中的基层企业、工业园区和重点建设项目工地等作为示范点推荐单位。

据了解,全国职工书屋示范点图书配送工作由中国工人出版社全国职工会职工书屋图书配送中心统一落实。陕西省职工书屋示范点图书配送工作由省总宣教部负责统一落实,图书将由全国职工书屋办公室指定的配送单位直接发送到各示范点单位,每个示范点配送价值 8000 元的书籍。截至 2017 年底,陕西省共有全国职工书屋示范点 319 家,陕西省职工书屋示范点 255 家。

——薛生贵 殷博华

——摘自 2018 年 7 月 13 日《陕西工人报》

长沙
启动重点建设项目劳动竞赛

近日,由长沙市总和市发改委联合开展的重点建设项目劳动竞赛启动。据悉,2018 年,长沙市共铺排市级重大项目 1050 个,总投资 14334 亿元,年度计划投资 3156 亿元;在长沙省重点项目 39 个,总投资 2910.18 亿元,年度计划投资 466.7 亿元,投资规模和项目数量均为历年之最。

本次竞赛活动将按照“六比六赛”的要求进行,即比安全、比技术、比进度、比节能、比创新、比环保,赛管理、赛质量、赛效率、赛降耗、赛效益、赛生态。竞赛活动旨在围绕全市重大项目建设目标,充分调动广大建设者的积极性和创造性,把全市重点项目建设成高质量、高标准一流工程,为全面建设现代化长沙贡献力量。

——(曾颖 谭嘉惠)

——摘自 2018 年 7 月 11 日《湖南工人报》

——(王维巩整理)

“你不培养,我不培养,都靠挖人,哪儿有人可挖?”本报记者持续追踪终身技能培训推广难——
企业:终身技能培训成本高、见效慢
有关人士认为,政府培训也存在以“考核”为导向而非适应职工需求的现象

上周,本刊发表了当前技术工人渴望终身职业技能培训提升自身本领的报道,反映了被产业升级浪潮推着向前,一线技术工人感到“学一项技能,再也不能受用一辈子”,想通过通过岗位继续教育提升技能却难觅合适培训的现状。这一话题在广大企业和技术工人中引发热烈讨论。许多工人发问:到底是什么原因让企业不愿意投入资金和精力助力工人成长?财政的培训资金又花在了哪些地方?本刊记者在 27 家企业持续追踪岗位技能终身培训推广难的问题,敬请关注。

——编者

本报记者 刘 旭

“我只需员工把自己岗位上的活儿干好,没想他们个个成为‘大工匠’。”陈娇娥说。陈娇娥在一家大型汽车配件生产企业的辽宁分公司做人力资源工作,主管员工培训。这个有着 17 年工作经验的人事专员直言不讳:“成本高、见效慢的岗位终身培训,谁肯做?”

《工人日报》记者连日采访了机械装备、生产加工、汽车维修、工程建筑等行业 27 家企业的相关负责人以及政府相关部门工作人员。他们告诉记者,他们愿意做一些上岗培训,但是技能提高培训成本高、见效慢,企业待遇跟不上员工成长速度,没钱没人等原因让一部分企业不愿做终身技能培训。而财政培训资金更多放在基础就业培训和“高精尖”培训上。

“培训要搞,花销要少,见效要快”

陈娇娥所在公司有员工 480 人,做企业培训 13 年,总经理换了 5 任,她每年都会拿出两三套

培训方案,每次中选的都是第一套,因为符合总经理们念叨的话:“培训要搞,花销要少,见效要快。”

这份“计划”被她称为万能模板——星锐大讲堂 24 课时、新员工培训 20 课时、专题培训 4 课时、外部培训 4 课时,一年 52 课时,花销 50 余万元,仅为同行业同规模企业的三分之二。总经理们最为满意的是通用技术培训占九成,即一次课程能够培训很多人,而且培训师都是内部员工,培训费少,综合成本低。

与陈娇娥的顺利不同,沈阳某大型家具制造企业人事专员张锦程年初辛苦做出的 2018 年度培训计划却遭到了否定。2017 年末,公司职工代表大会上,多名职工代表提出跨岗位培训、同岗位持续培训的建议,张锦程便做了调查问卷,制订了一份 5 年员工培训计划,结果总经理反对说:“一两年看不到成效,投入这么大有风险。”

更多企业不愿做“终身培训”的原因是企业待遇跟不上员工成长的速度。沈阳天安机械公司总经理蔡远航告诉记者,企业重视人才,早些年搞过一些阶梯式培训,最终取消了。员工成长速度确实快,可随之而来的就是员工要求根据技能水平增加工资。“每个员工还干原岗位上的那些活儿,不能说他技能水平高了,我就给涨工资吧,我还得看他给企业带来多少收益。”蔡远航说。

记者采访的 27 家企业中,一小部分中小企业苦于没人,没钱搞岗位技能提升培训。“高技能的培训师本来就没什么,到大企业去请,成本高不说,许多大企业还以‘技术涉密’为由拒绝了,其实就怕我们挖人。另外,我们也没有资金去建培训中心或者培训学校。”仅有 60 名职工的沈阳浑南区鑫泉汽车配件加工厂长房永智告诉记者。

不做终身培训,企业是“赚”还是“赔”

“扒拉来,扒拉去,没一个合适的项目经理候选人。”大连某工程建设公司分管人事的副总经理徐蕊郁闷地说。公司今年拿到了一个辽宁朝阳市风能供

电项目,想从企业内部找三五个候选人,最终选出一个项目经理。要求要看图纸和图集,会做预算、做过标书、做过质检员,最好再懂点财务知识。挨个谈话后发现,没一个合适的。徐蕊认为,企业缺乏长期人才成长培养计划,等用人时只能干着急。

从培训上省下来的钱用来高薪挖人,真的划算?江春丽的回答是否定的。江春丽经营一家小型消防用品生产企业,员工 78 人。副总经理曾经提醒过她,应当花心思培养几个核心技术骨干,无论是送出去还是企业内部花钱培训,可她没听,因为这 1 年要多花 10 万元,成本太高。今年产品技术升级,江春丽以年薪 14 万元的高薪挖来 3 个“高技能人才”。“里外多花了 3 万多元不说,以后每年的人工成本都会增加,得不偿失啊!”江春丽说。

不重视技能人才长期培养,致使好人才难流入,现有人才难留住,这一现象对工作 5 年的 HR 孙伟来说深有体会。孙伟在一家大型食品加工企业工作,他去人才市场招聘职工时,许多大学生都问有没有“管培生”计划,他好奇地问过原因后才明白,求职者其实注重的是企业有没有完善的培训体系以便能够快速成长。不止如此,每年企业都会有三五个员工以学不到新东西,晋升无望为由离职。

“你不培养,我不培养,都靠挖人,哪儿有人可挖?”沈阳市某行业协会副会长赵昌永说,一个地区的人才总是相对固定的,人才流动是必然的。只有企业积极主动培养高技能人才,全行业的高技能人才才会增多,才会带动全行业的发展,形成规模效益后,所有企业才会受益。如果只想着“挖”人,不想着“育”人,行业不会进步,企业就难有好的发展。

培训资金花到哪儿去了?

为了做好高技能人才培养、产业工人队伍建设,各级政府都投入了大量资金。

截至目前,全国技能劳动者达到 1.65 亿人。2012 年至 2017 年,全国共开展政府补贴职业技能



老矿迎新生

在山西省晋城市维古文化艺术有限公司,都佳佳带着孩子们练习舞蹈。都佳佳完成了从古书院矿文工团职工向舞蹈老师的角色转变。建于 1958 年的古书院矿,是山西晋城无烟煤矿业集团公司的首座矿井,2017 年 11 月正式关闭退出。2018 年 3 月,古书院矿两家公司合作,以“煤炭+文化+旅游”为特色,打造文化旅游项目。“花甲之年”的老矿将迎来新生。

新华社记者 詹彦 摄

安徽省总工会在细节上下功夫,用好用足帮扶资金——
精准“滴灌”困难职工

本报记者 陈华

帮扶资金明明已经发放到困难职工的银行卡中,可是在对随机抽查的 24 名困难职工进行电话回访时,却有 3 人反映没有收到钱。

这是怎么回事?得到情况反馈后,安徽省总工会立即着手调查了解这件最近发生的奇怪事儿。

经过核实发现,每个困难职工的银行卡都有非常明晰的打卡发放记录。之所以出现上述情况,原因是这 3 名困难职工,要么是还没有使用到这笔钱,要么是本人还没有查询银行卡。

“帮扶到位了,职工却不知道。这也提醒我们,发放帮扶金之后,还要在帮扶慰问细节上下功夫,让广大困难职工能直接感受到工会组织时刻牵挂着他们。”安徽省总工会副主席李素萍强调,好钢要用在刀刃上。对于困难职工解困脱困,如何使用好帮扶资金是其中一个十分重要的环节。使用精准,就可以解决困难职工面临的最急需解决的生活困难。

制度上壮大帮扶资金的“钱袋子”

这两年,安徽省委都将困难职工解困脱困工作纳入常委会年度工作要点。安徽省政府 2016 年出台的《关于进一步支持工会工作的通知》中同样提出,要

帮扶城市困难职工家庭解困脱困,并在省财政年度预算中追加资金予以支持。据了解,全省市县财政支持工会帮扶资金已达亿元。像芜湖市政府每年就支持工会 1100 万元专项资金用于困难职工帮扶。

这笔帮扶资金,如何精准规范使用?2016 年,安徽省总工会出台《关于进一步做好困难职工解困脱困工作的实施办法》,并先后制定出台了工会创业就业援助行动计划、困难职工档案管理实施办法、规范专项帮扶资金和送温暖资金使用管理等文件,明确帮扶资金规范管理使用,确保各级工会有章可循。

安徽省总工会每年召开 3 次以上党组会议,专题研究帮扶资金分配、制度管理、帮扶项目等工作,及时解决相关问题。同时定期召开全省困难职工帮扶工作专题会议,部署工作,层层动员,压实责任,督促各地抓好工作落实。

建档时确保帮扶对象识别精准

精准识别困难职工建档对象,是做好精准使用帮扶资金的前提和基础。2016 年,安徽省总工会开展全面走访调查,摸清困难职工家庭情况、致困原因、需求愿望。当年底,全省 20 万户建档在册困难职工信息全部得到更新。

按照省总制定的《安徽省工会困难职工档案管理实施办法》,明确不同层级困难职工建档条件和标准,坚持职工个人实名制申报、基层单位工会上

门入户初审、县区工会走访核查,市总工会比对复核三级审核三次公示和省总抽查督查等程序和措施,确保困难职工建档精准。

2017 年 12 月,安徽省总协商省民政厅联合下发了落实全总和民政部关于开展困难职工家庭数据比对和信息共享工作的细则,为在全省各市推进困难职工家庭信息比对核查提供依据。对于全省新建档困难职工,安徽省总要求,必须进行家庭信息比对核查,符合建档要求才能建档,已经建档的在册困难职工必须补签信息比对授权书,2018 年底各地要完成对建档在册困难职工家庭信息的比对核查,确保困难职工建档不漏不错不重复。

使用时确保帮扶资金全过程精准

帮扶资金使用是关键环节,安徽省总严格要求帮扶资金专款专用。自 2016 年起,安徽省总即开始对困难职工帮扶资金推行银行卡发放。目前,全省中央帮扶资金已经全面实现银行卡发放,资金流向清晰明了。同时,根据形势的发展和困难职工的需求,在精准施策、精准使用资金上下功夫。

针对困难职工的需求变化,安徽省总开始转变送温暖集中在节日发放慰问金方式,采取灵活多样的措施及时解决各种困难。其中,合肥、马鞍山、六安等市对建档困难职工已经开始按月或按季度实施生活救助。

安徽省总将金秋助学由入学一次资助向全程资

助和助就业延伸。全省已建 9 家“金秋助学·金牌蓝领”校企合作培训示范基地,帮扶困难职工、农民工子女完成学业并帮扶其解决毕业就业难题,实现助学和就业一体化服务。同时,安徽省总将就业援助服务向扶持创业就业延伸,为有创业意愿和能力的困难职工实施贷款贴息、无息借款、生产资料支持等扶持方式,援助其通过创业实现就业。

同时,安徽省总要求,困难帮扶项目向个性化帮扶延伸,做到一户一档案、一户一计划、一户一措施,着力实施帮扶资金精准“滴灌”,把每一分帮扶资金用在刀刃上。在芜湖、宣城等市,当地工会利用信息化提供个性帮扶措施,而在淮南、淮北两座煤矿工业大市,当地工会重点做好煤炭企业去产能转岗分流职工安置工作,以帮扶救助实效打动人心、温暖人心、赢得人心。

督查时确保精准帮扶制度和资金落地生效

安徽省总建立帮扶资金绩效评估机制,定期考核、督促、检查、调研帮扶资金使用和困难职工解困脱困工作落实情况,并纳入工会财务综合绩效考评体系和工会领导班子年度考核管理目标。省总财务部、经审办每年都对 16 个市和 2 个直管县采取各半交替进行帮扶资金专项检查或审计,确保全覆盖。

对于检查发现的问题,安徽省总通过督查检查现场反馈、文件通报、会议部署等方式,不断压实责任,督促整改提高,推动全省工会不断增强资金管理使用的规范性和绩效。

在做好内部经审审查的同时,安徽省总利用购买社会服务的方式委托专业审计机构进行审计检查,邀请人大代表、政协委员参与检查,增加工会使用帮扶资金的社会透明度。

据了解,安徽省总将进一步建立完善绩效评估机制,定期考核、督促、检查、调研困难职工解困脱困工作落实情况,并纳入工会综合绩效考评体系和工会领导班子年度考核管理目标。

武汉三级工会共建
企业职工亲子爱心驿站

本报讯(记者张群 通讯员郭玲艳 张鹏)武汉未来科技城的女职工们,即将迎来武汉三级工会为她们量身打造的企业职工亲子爱心驿站。

据了解,生育政策调整后,女职工在劳动就业、生育保障、特殊劳动保护等权益实现方面出现一些新情况新问题,企业职工亲子爱心驿站便是武汉市总工会为探索推动解决女职工生育后顾之忧的创新举措,旨在推动新时代工会女职工工作创新发展,促进女职工实现体面劳动和全面发展。

基于前期武汉市总工会“到职工中去”驻未来科技城小分队进企业的调研摸底,园区企业职工平均年龄在 30 岁左右,正是生育的黄金年龄,园区儿童托管问题逐渐凸显。未来科技城工会联合会主席孔璇表示,“未来科技城基础设施比较完善,但缺少一个能让女职工和子女互动成长的平台,企业职工亲子爱心驿站非常契合职场妈妈的需求,建成后必定深受女职工欢迎。”

据介绍,选址完成后,未来科技城规划建设处将依托三级工会对装修方案、活动设施以及使用规范等项目进行对接,进一步广泛收集职工意见需求,打造“未来之城”人文关怀新亮点。

武汉市总工会党组书记、常务副主席李丹芳日前提出,武汉三级工会探索共建企业职工亲子爱心驿站是维护女职工合法权益和特殊利益的具体行动,更是推动解决女职工生育后顾之忧的“最后一公里”,武汉三级工会组织着力整合社会资源,未来科技城工会联合会积极主动与社区卫生服务中心对接,获取管理上的支持,充分利用工会阵地,探索职工子女托管服务专业化与精细化。

助和助就业延伸。全省已建 9 家“金秋助学·金牌蓝领”校企合作培训示范基地,帮扶困难职工、农民工子女完成学业并帮扶其解决毕业就业难题,实现助学和就业一体化服务。同时,安徽省总将就业援助服务向扶持创业就业延伸,为有创业意愿和能力的困难职工实施贷款贴息、无息借款、生产资料支持等扶持方式,援助其通过创业实现就业。

同时,安徽省总要求,困难帮扶项目向个性化帮扶延伸,做到一户一档案、一户一计划、一户一措施,着力实施帮扶资金精准“滴灌”,把每一分帮扶资金用在刀刃上。在芜湖、宣城等市,当地工会利用信息化提供个性帮扶措施,而在淮南、淮北两座煤矿工业大市,当地工会重点做好煤炭企业去产能转岗分流职工安置工作,以帮扶救助实效打动人心、温暖人心、赢得人心。

督查时确保精准帮扶制度和资金落地生效

安徽省总建立帮扶资金绩效评估机制,定期考核、督促、检查、调研帮扶资金使用和困难职工解困脱困工作落实情况,并纳入工会财务综合绩效考评体系和工会领导班子年度考核管理目标。省总财务部、经审办每年都对 16 个市和 2 个直管县采取各半交替进行帮扶资金专项检查或审计,确保全覆盖。

对于检查发现的问题,安徽省总通过督查检查现场反馈、文件通报、会议部署等方式,不断压实责任,督促整改提高,推动全省工会不断增强资金管理使用的规范性和绩效。

在做好内部经审审查的同时,安徽省总利用购买社会服务的方式委托专业审计机构进行审计检查,邀请人大代表、政协委员参与检查,增加工会使用帮扶资金的社会透明度。

据了解,安徽省总将进一步建立完善绩效评估机制,定期考核、督促、检查、调研困难职工解困脱困工作落实情况,并纳入工会综合绩效考评体系和工会领导班子年度考核管理目标。