

共建平台 共育队伍 共享资源

长三角相邻区县打造区域工会合作新模式

本报讯(记者王伟)日前,长三角生态绿色一体化发展示范区水质检测技能大赛在江苏省苏州市吴江区举行,来自苏州吴江区、上海青浦区以及浙江嘉善县三地的40家企业代表队80名选手参赛。这是长三角相邻区县打造区域工会合作新模式的一个举动。

太湖东南边地域相邻的吴江、青浦、嘉善,自然地理条件相似,水网密布、人文相通,前不久被中央明确为“建设长三角生态绿色一体化发展的示范区”。吴江区总工会主席陆斌告诉记者,本次大赛正是由这三地总工会联合发起,旨在通过搭建区域工会合作平台,实现资源共享、优势互补。陆斌表示,“因为喝的用的水都是相通的,环保治理也是同样标准,于是联合开展行动。”

工会组织应该怎样参与长三角生态绿色一体化发展示范区建设?三地工会经过研究,决定以提高职工劳动技能为抓手,推进

青州市总推广职工子女“爱心托管驿站”

本报青州市讯(记者杨明清 通讯员张琳)近日,山东青州市总工会在青州市交运集团召开职工子女暑假“爱心托管驿站”建设工作现场推进会。

为给广大职工办实事、做好事、解难事,提供普惠性、常态化、精准性服务,青州市总工会日前出台《青州市职工子女暑假爱心托

管驿站建设管理办法(试行)》,计划自2019年起至2021年,在全市逐步建成并投入使用500家托管驿站。目前,青岛一中、地铁集团、市口腔医院等20余家企事业单位已启动开办职工子女托管班40余家。

推进会上,青州市总工会副主席李丽提出,各级妇联要积极配合各方资源,强化保障,推进驿站建设,打造职工子女爱心托管工作的精品工程。据介绍,为规范驿站管理,市总对建设标准、服务内容、工作目标、评估验收等工作进行明确要求。

江西修水县总举办月嫂培训班

本报修水县讯(记者卢翔 通讯员胡新曹)日前,江西修水县总工会联合该县家政服务业联合会以及职业培训学校,在征村乡举办精准脱贫月嫂培训班。全县44名建档立卡贫困户妇女报名参加,学习月嫂职业操守、孕产妇护理、月子餐制作等,并利用仿真婴儿进行实操训练。

据介绍,为期10天的培训结束后,培训机构组织参训学员考试,劳动就业部门为成绩合格者颁发合格证,县家政服务业联合会介绍就业。修水县总工会副主席吴春印表示,将让更多有需求的建档立卡贫困户学习劳动技能,通过就业脱贫致富。

厦门集美区助甘肃和政县脱贫

本报厦门讯(记者康功)金秋时节,牛羊肉、农家散养土鸡、啤特果等来自甘肃省临夏州和政县的农产品,正在跨越万水千山来到福建省厦门市集美区,成为许多职工餐桌上的美味。

在深化东西部扶贫协作中,集美区与和政县结为“亲戚”。今年以来,集美区总工会制定“消费扶贫”方案,采取多种办法加强与和政县的农产品与职工的消费对接,推动250多万元和政农产品在集美销售。

让每位职工都“看得见未来”

本报记者 钱培坚
本报通讯员 郭翼飞

在一个有着2000余名职工、108个岗位的制造业大厂,无论你从事的是技术、管理,或者操作岗位,无论你是刚刚入职,还是“业界大牛”,每个人都能在公司的职级图谱里找到自己的位置,并一目了然地看清自己今后的职业发展方向和晋升路径。

自2016年上海锅炉厂公司(以下简称“上钢公司”)作为上海电气集团第一批第一家试点单位,全面推进岗位职级评定项目以来,千余名职工,尤其是一线技术工人从中受益,其收入、地位明显提高,晋升发展之路更加透明、通畅。

技高者多得,多劳者多得

已在上钢公司工作了30多年的庄升平,是无损检测领域的专家,也是上海电气集团的首席技师。按照新的岗位职级评定体系,他的岗级为操作序列的第10级——这个职级意味着他已经在他所从事的领域达到了“大神级”水平。

近年来,上海电气集团和机电工会全力推进并统一设计部署了整个集团的工人岗位职级评定计划,这也是上海电气集团国企改革的一项重要任务。根据这一

计划,上钢公司最终制定的职级评定体系将全公司所有岗位分为技术、管理、操作3个大类,每个大类分为11个岗级,从最初始的1级到最顶层的11级,每级都有相对应的岗位职责、任职条件及薪酬待遇等配套说明。

这是一项极为庞大又极为细致的工作。上钢公司人力资源部相关负责人告诉记者:“整个体系的构建都是在集团的整体方案基础上,由公司人力资源部、工会及第三方专业机构共同讨论制定的,这个项目与职工切身利益直接相关,涉及因素众多,因此每一个环节都必须慎之又慎。”

在这一体系中,对每个岗位职级的评估,要涉及3个方面、8大维度、17个因素,例如在知识技能的考量上就要涉及学历、技能等级、工作经验、管理幅度、沟通等因素。由此制定的职级评定体系最大程度保证了制度的合理、公正、透明,真正做到让技高者多得、多劳者多得。

晋升透明更能留住人才

“方案公布的时候,我们最大的感受就是对工人更重视了。不仅收入、地位提高了,而且激励机制和晋升通道也更加透明。作为一名普通工人,根据自己的岗级一看就知道自己现阶段要做什么,想要晋升的话应该朝哪些方面努力。”庄升平说。

近些年来,庄升平通过“高师带徒”“精

英带徒”等机制带教了不少年轻的徒弟,而这也是身为首席技师的职责之一。他告诉记者:“师徒结对的形式,能让初阶的工人少走弯路,更快地促进其技术提高和职业发展。比如一个徒弟在带教之初可能只有2级,经过五六年的时间,可以晋升到7级以上的高阶水平。”在这方面,他的徒弟闫书攀便是一个现实的案例。

刚刚进厂的时候,闫书攀还是一名最基层的劳务工。虽然起点不高,但在庄升平看来:“他要求上进,肯钻研技术,工作积极性很高,交给他的每一项工作都能认真完成,是个可塑之才。”果然,在几年的带教过程中,闫书攀的技术不断精进,拿下了两个无损伤检测高级证书,还自学了本科学历,目前已经是厂里无损检测的青年骨干。

“80后、90后的年轻人往往更看重个人素质提升和职业发展的平台,早些年,班组里年轻职工辞职、跳槽的情况是比较多的,人员流动比较大。但近两年来,尤其是新的岗位职级评定体系实施后,这些情况已经很少了,因为大家普遍感受待遇和地位都能上去,发展更有方向了。”庄升平说。

打破岗位流动壁垒

除了在同一序列中不断晋级,在上钢公司的岗位职级评定体系中,还有一个“双Y”型晋升通道。这一设计是为达到一定发展阶

段的职工,在进行下一步职业选择时提供更多、更开放的路径。

记者从上钢公司工会及人力资源部了解到,在岗级体系中,技术、管理、操作三个序列的1-6级属于初阶,7-11级则属于高阶。职工在初阶期内,每年都有一次晋升机会,根据岗级相应的条件和要求,职工可以对照自己的情况申请晋升,再由相应的评审委员会审核决定是否通过。当岗级达到6级时,职工可以在打通的3大序列中选择是否“转型”。

据悉,上钢公司会根据企业发展需求,对空缺岗位开展内部招聘,希望转型的职工可以在网站上对意向岗位的要求,符合条件的就可以提出申请。目前,上钢公司每年都有60~80名左右的职工通过这一“双Y”型晋升通道实现了内部岗位间的流动。比如,技术序列的职工可以转型为管理岗位上的项目经理;操作序列的一线工人转型为技术序列的服务工程师等。

“其实在新的岗位职级评定体系下,各方面提升幅度最大、受益最多的就是技术工人,这让我们干劲都更足了。有了好的制度,谁不想凭自己的努力在事业上有所成就呢?”管子车间焊接班的刘君如是说。他曾在2017年获得了上海市优秀农民工的荣誉,对于今后的职业发展,他显得信心满满。

市场和行政手段结合,倒逼企业节约集约利用资源

而另一家行业领先的高端体育装备综合服务商——江苏金陵体育器材股份有限公司,利用办公楼及厂房楼顶,建设太阳能光伏发电,发电量占到企业用电量90%以上。企业建设的智能车间涂装线,配有水循环系统,使工艺冲洗用水达到循环利用,通过此套装备使生产环节用水量大大减少。

夏燕良说,根据产业结构特点,张家港市大力组织实施绿色改造工程,以钢铁、电力、化工、纺织等高耗能行业为重点,推进实施锅炉和电机系统节能改造以及余热余压利用、能量系统优化等节能技术改造工程。“十三五”以来,全市重点用能单位实施重点绿色改造项目52项,节约标准煤39万吨。通过节能新技术、新工艺、新设备的应用,提高了能源利用效率,沙钢集团的吨钢综合能耗位居全国同行前列,华昌化工获中国石油和化学工业联合会“能效领跑者”标杆企业称号。

市场和行政手段结合,倒逼企业节约集约利用资源

东沙化工园区有37家化工企业,3200多名职工,尽管效益可观,但环保压力很大。2013年,张家港市启动“腾笼换凤”行动,决定成立专门的整治工作领导小组,制定关停转型补偿政策,筹措资金,为再就业职工提供免费技能培训等,终于在2017年底实现整体



9月7日,中原油田工程钻井三公司培训师在实训井场对一线倒休人员进行钻头分析培训。该公司围绕岗位培训重点,实施标准化设计、精准化施教、多维度考评,分层级、分类别制订针对性培

精准育才

职工培训的“倍数效应”

根据这份协议,双方初步计划在5年内培养7000名精益管理与智能制造人才,使他们成为工匠精神的践行者、弘扬者,精益生产的追求者、先行者,成为一颗颗撒入全省职工队伍中的提素“火种”。

二次传播,仿佛“星火燎原”

理论讲解+沙盘实战+案例解析+现场实践+互动讨论……说起在精益工匠培育示范基地3天紧张的学习,很多学员不约而同点赞:“干货满满,生动有趣,强!”

“精益生产的核心理念,是消除浪费。通过学习,我意识到生产现场空手等待、无效动作等‘七大浪费’对企业创收能力的影响,特别是,老师带我们到精益管理样板工厂观摩,并指导我们分组实战演练,让我感受深刻。比如,工位上的设备器件如果以人为中心做U型布局,就会便于工人操作或取放,减少无效动作和空手等待时间……”来自吉林信诚路用装备集团的一线劳模赵杰告诉记者,回单位后,他立即将所学收获做了全厂分享,并学以致用,在厂领导支持下,重新优化生产布局,使物料存放更加科学合理,工作分区更加线条清晰,助力“生产制程像河水一样流淌”,促进企业生产效率的提高。

“TPM是实现精益生产的十大工具,其要点在于通过建立一个全员参与的生产维修活动,使设备性能达到最优……”一汽富维股份轿车分公司轿车工厂模修班班长于闯,也将培训所学运用到了岗位工作中:“我厂车轮合成自动焊机的下料机构故障率高,月均维修停台在1400分钟,严重制约生产。以前,我都是自己研究解决办法,通过学习,我深刻体会到团队的力量,组织班员成立了QC小组,分头查找问题点,明确原因,制定措施,在大家群策群力下,该设备的故障率降低到0,提升生产效率30%。”

让于闯分外兴奋的是,基于培训所学,他在班组大力传播“精益从心开始,改善从我做起”的理念,在他影响带动下,班组10人去年完成改善项目300余项,为公司降低成本200余万元,从一汽集团上万个班组中脱颖而出,获得年度模范班组称号。

和赵杰、于闯一样,由于示范基地的教学方式生动活泼,培训内容令每位学员入脑入心,结业后,他们不仅立足岗位积极践行所见所学,还纷纷在本单位主动进行二次传播,仿佛“星火燎原”,让精益生产理念在更多职工心中扎下了根。

将培育基地办成品牌

精益工匠培育示范基地显现出的职工培训教育“倍数效应”,引起吉林省委省政府高度重视,今年年初,吉林省省长景俊海亲临考察,要求该基地“继续扩大培训规模”。

从精益管理走向智能制造,是实现现代工业升级的必由之路。在省工信厅大力支持下,今年6月,吉林省精益工匠培育示范基地共建双方又投资兴建了智能制造道场,为基地加载了智能制造产学研教育平台,并成立“东工人才学校”,以更好地聚集专业力量,提升培训能力。

采访中,记者看到学员们“营服”上用醒目红线绣着一句话:“人人参与改善,事事追求提高”——这既是对所有学员的殷殷勉励,也是基地共建双方工作人员奉行的准则。

“为保障示范基地高效运行,省总相关部门全程介入,参与解决实际问题,并每期安排一位工干部带班,倾听学员意见建议,携手共建方不断完善教学内容;省总主席办公会、党组会多次听取基地建设情况,提出发展要求;东北工业集团董事长于中赤,也多次过问培训方案及细节。”东工人才学校教务主任梁丹介绍。

日前,吉林省总明确了下一步努力方向,包括:围绕省委省政府中心工作,将培训对象锁定民企职工,促进民营经济健康发展;主动服务基层,启动“一核四射”培训模式,开展移动式培训,进企业、入车间,解决学员前往基地参训不便问题;进一步完善培训管理,建立精益工匠培训人才库等。

“无论差校、名校,都是帮助学生往最好的方向去努力,激发他们生命能量爆发。给孩子一点光亮,他会还你一片天空。”陈立群说。他默默发誓,要把贫困学生从辍学边缘拉回来,帮助他们走出困境的校园,找到最好的自己,自信从容地走出校园。

“放牛班的春天”

苍蝇飞舞的食堂,教室改造的宿舍,几块木板遮挡的卫生间,还时常断水断电;家长大多外出打工,学校成了“托管所”,抽烟喝酒、打游戏、谈恋爱现象严重,个别老师迟到早退混日子……这是台江民中给陈立群的第一印象。

在浙江,每年从中学考进北大、清华的学生就有几十个,而在这里,每年二本上线率仅10%,2008年和2011年,全校竟然只有一人考上一本。

有人担心陈立群“晚节不保”,他却没打“退堂鼓”:“一拖再拖的食堂、宿舍改造工程立即动工,十几项规定出台,全封闭式管理,早读、晚自习挨个教室检查、评比,严格教师出勤管理,甚至辞退了两名工作不力的高三教师。”



陈立群(中)在台江县南冬村进行家访(视频截图,9月2日摄)。他是浙江名牌高中校长,退休后,拖着病体,独身来偏远的贵州大山里义务支教。不仅带领一所“差校”走上正轨,更改变一方教育观念。他就是浙江台州市中学教育集团贵州黔东南州台江县民族中学校长——陈立群。他的故事,被网民誉为中国版“放牛班的春天”。新华社记者 张月琳 摄

大山里奏响“放牛班的春天”

一批批教师被送到杭州学习,校内开展师资培养工程,每个年级和教研组开展听课、评课,并和黔东南州名校凯里一中开展同课异构。

“这位浙江校长不是来走过场啊!”“两个月他就把几年管不住的事管住了!”乱哄哄的民中有秩序起来,县城里议论纷纷。陈立群说,呕心沥血的陈立群将学校带上“逆袭”之路:2018年,台江县打破高考11年无600分以上“纪录”,8人考过600分,450人考取本科。今年,台江民中561人考取本科,其中一本线第一次超过100人。三年来,台江县高考增量从全州末尾冲到了全州第一,中考尖子生几乎全部留在本地。

令陈立群欣喜的还有,在他坚持高考成绩送喜报的行为感染下,今年各个村寨自发奖励考上大学的孩子,尊师重教的氛围越来越浓厚。

“老师还是这些老师,但考得一届比一

届好。”台江民中教师任伟娟说,“学校已经走上正轨,民中不会再滑回去。”

“被需要,是一件幸福的事”

不怒自威,西装革履,一丝不苟,这是陈立群的外在,其实,他的内心有一颗爱生如子柔软的心。学生碰到什么事都愿意找他,塞在校长办公室门缝的信多得像雪片一般。

有个女生开学没来报到,陈立群得知,女孩父母早年离异,她和三个弟妹由爷爷奶奶拉扯大。父亲再娶,带她去接亲,女孩想不开不愿上学了。“你无法选择父母,但能掌控自己的命运。”陈立群鼓励她,还给了1000元钱。

过了段时间,女生给他写信,家里太穷,继母也跑了。“我把你当女儿养吧。”陈立群怜惜地说。女孩现在读高三,他定期给生活费。

毕业生来道别,他会给贫困孩子包一两千元的红包。有人说:“贫困学生太多了,您帮不完。”他说:“如果我不在了,我的儿子、孙子也会帮助下去。”

陈立群跑遍台江,家访了100多个贫困学生家庭,辍学现象基本消失。他四处做讲座,培训师资源万人次,支教分文不取,反而资助学生,奖励老师30多万元。其实,他身患疾病,并不富有,也有牵挂,90多岁的老母亲独自在临安老家生活,孙女今年5月出生后,还没见过爷爷。

陈立群原本计划支教一年,把学校管理顺了就走,但当看到山里孩子期待的眼神,他就心软了。“学生们感谢我,我说错了,是我要感谢你们,因为是你丰富了我的心胸,提升了我的办学思想,充实了我的精神世界。”陈立群说,“我从不后悔自己的选择,被人需要,是一件幸福的事。”

(新华社贵阳9月8日电)

敬礼!中国好老师!

新华社记者 俞菀 李惊亚

人的一生中,会遇到很多位老师。总有几位令人特别印象深刻。因为他们,不仅把教书当作神圣的职业,更是把育人当作全部的人生。

2016年,杭州退休校长陈立群放弃了民办学校百万年薪,来到贵州黔东南苗乡支教,让一个贫困县走出了数百名大学生。陈立群的事迹感人至深,因为在他身上,集中了很多“好老师”的品质。

好的老师,能改变许多人的一生。让戾气变勇气,让倔强变坚定。好老师,能点燃心中的那把火,点亮远处的那束光。让“高远的志向、高昂的志气、高雅的志趣”,成为引领一生的精神力量。

好的老师,能重振一方尊师重教之风,让“抽烟吧谈恋爱”变成“砸锅卖铁也要读书”。

好的老师,床边总有本研究教育的书,抽屉里塞满学生写来的信。他们会俯下身倾听孩子的呼声,想办法解开孩子心上的镣铐。比起锦上添花,他们更愿意雪中送炭。“能拉一个是一个”,让寒门也能出贵子。

好的老师,会秉持“不图功利,不求功德”的初心,课余时间不是在家访就是在家访的路上,点滴浸润、潜移默化,让耕读传家成为最好的家风。

陈立群所代表的“中国好老师”,既严厉严肃又温和温暖。他们,传递着属于中华民族的文化深度、精神温度和家国气度。他们,像一把把打开少年梦、成才梦、强国梦的金钥匙。他们,深谙为师之道,“少年强则国强”“先天下之忧而忧”。哪里有需要就去哪里,哪里能做更多事就去哪里,让自己的生命在教育事业和学生的发展中延伸。(新华社杭州9月8日电)