

创新在一线

现如今,不少年轻人以技工身份为傲。但怎样帮助他们跨越职业倦怠,消除“差不多状态”,成为企业的新探索——

待遇落实后,如何帮青工摆脱“成长的烦恼”?

阅 读 提 示

随着各地提高技术工人待遇政策的细化落实,年轻人不愿当技术工人这一局面得到缓解。然而,新生代工人就业心理迥然不同,所追求更为丰富。如何强化评价使用激励工作,把青年技工的积极性激发调动起来,把他们的技能水平真正提升起来,面临不小的挑战。

本报记者 刘建林 本报通讯员 李彦斌

周建民是中国兵器淮海工业集团的一名量具钳工,同他一起进厂的11个人,如今只有他一人坚守着操作台,“那时正处在改革开放初期,没人愿意当技术工人。在职的留不住,年轻的不愿来。”周建民坚持下来了,如今是中国兵器首席技师,获得了“中华技能大奖”的荣誉。

跟了周建明7年的徒弟刘希今年27岁,前不久,徒弟告诉师傅,技校同班同学54人,现从事机械加工的还有10多人。这让周建民颇感欣慰,“年轻人能够以技工的身份为傲,也反映出社会正在给予技术工人更多尊重与重视。”

受社会环境、传统思维观念的影响,技术工人社会地位不够高,加之收入水平偏低,长期以来,许多青年人不愿意当技术工人。随着各地提高技术工人待遇政策的细化落实,这一局面得到缓解,有不少年轻人以技工身份为傲。然而,新生代工人就业心理迥然不同,所追求更为丰富。待遇落实后,如何强化评价使用激励工作,把青

年技工的积极性激发调动起来,更重要的是把他们的技能水平真正提升起来,面临不小的挑战。

“传帮带”,消除“差不多状态”

站在两张锃亮的铸铁工作台边,周建民拿起一个测量块,用大拇指按住,来回研磨……数十年如一日下来,他不用任何机器设备,全凭眼看、耳听和手感,便能做出精度可达头发丝的1/60的量规。

刚出校门的刘希拜师时,师傅早已是声名在外的“中华技能大奖”获得者,作为中国兵器首席技师,年薪不菲,差旅住宿等待遇比照集团副总执行。这让徒弟很有压力,心生不安,怕掉链子。朝夕相处下来,师傅的沉稳坚毅潜移默化影响着刘希。他记住了师傅的话,“没有捷径,就是多练。”

几年下来,双手的老茧、因关节变形能外翻的大拇指,这些师傅独有的烙印也渐渐过渡到刘希身上。凭着敢于尝试和死磕的倔劲儿,刘希通过技能大赛取得傲人成绩,成为“全国技术能手”。

“工匠精神就是在岗位上的不倦追求,我要像师傅一样,一旦决定好职业,必须全心投入工作之中,必须爱自己的工作,必须穷尽一生磨炼技能,这就是成功的秘诀,也是赢得社会敬重的关键。”刘希说,身边工匠大师的“传帮带”,很大程度上是超出技术技能范畴的,更能带出一种价值观,渐渐消除一些青年人身上存在的“差不多状态”,引导他们树立起对职业的敬畏、对工作的执着、对产品的负责,精益求精,追求完美。

在刘希所培养的徒弟中,已有一人获“全国技术能手”,两人获“三晋技术能手”。

从入行到比武,靠“专劲儿”脱颖而出

在第六届中国职工职业技能大赛上,淮海工业集团格外引人注目,企业的3位90后个人成绩摘得名次。其中,十四分厂钳工刘希拿到全国第五名,二分厂数控加工中心操作工付海夺得全国第二名,一分厂数控机床调维修工董智斌斩获第一名。董智斌等三人组队代表山西省赢得团体第一。

淮海工业集团拿出50万元对参加各级技能大赛表现出色的团体、个人进行了奖励。董智斌喜获奖金5.9万元。他说,入行学技术,重要的是保持专注,坚持走下去。

一次,一分厂有台数控车床突发故障,且当时只有这台设备可加工重点科研产品零部件。大家赶紧按维修流程申请报修。当时还是学徒的董智斌一头扎进成堆的资料中,连夜梳理故障原因。第二天一早,董智斌主动申请调试设备,顺利排除了车床故障,大家都夸“这个后生有一股子钻劲儿”。

“甘心干技工,才有自主性,自己给自己拧上发条,走出入行之初的困难。”董智斌说,大赛最能锻炼人,赛场考验的不仅是投入、专注,还要有绝活、能创新。

从第一次参加省级技能大赛时名列倒数第二名,到如今进厂6年,参加各层级技能竞赛已有12次,董智斌得到认可、获得荣誉之后,愈加喜欢上了这份工作,“通过学习、提升技能不仅找到了自信,更清晰了人生的方向。”

“自己从小文化课成绩不是很好,初中毕业后就上了中专,心里有点失落,觉得自卑。”首届全国职业技能大赛网络系统管理项目铜牌得主、山西职业技术学院学生李兆祺说,参加国赛培养了他对技能成才、技能报国观念

的认同。下一步,他计划读本科、读研究生,在计算机网络行业做一名高技能“蓝领”。

搬除障碍,找到职业荣誉感

如今,80后90后已经成为活跃在一线的生力军,00后也将踏上人生征途。他们的职业选择更具个性,“干一行,爱一行”的传统观念,在他们身上显然淡化。

第五届全国数控技能大赛第四名获得者、山西航天清华装备有限责任公司樊文渊转岗任教育培训主管已5年,他说,一个国家、一个企业的产品品质,离不开制造者的素质和情怀。技术人才相对文化素养偏低,培训不能只重技术技能而忽略其他方面。在航天清华公司,员工培训除了技能提升,还涉及精益管理、企业文化、国情研修等多方面内容。

樊文渊认为,“重要的是,要引导新生代技术工人学会给自己成长做规划,尝试学会自我管理,做到自我认识、自我设计、自我完善、自我激励,能够沉得住心,耐得住性子,逐步跨过职业倦怠、干凭经验等成长中的种种障碍。”

增强广大产业工人的荣誉感、自豪感、获得感,是近年来山西推进产业工人队伍建设改革的着力点。

记者从山西省产业工人队伍建设改革协调小组办公室了解到,36个省直单位明确分工,各自在改革主战场落实任务,推动省级层面共出台相关制度文件40余个,初步形成提升技能、落实待遇、畅通成长成才通道的政策体系。

“在太钢,技能大师待遇不低于集团高管。”近几年来,山西太钢不锈钢股份有限公司冷轧厂连轧作业区职工、创新工作室负责人牛国栋对自己的处境相当满意。

G 绝技绝活



自爬式布料机进工地

珠海横琴总部大厦(一期)建筑高度158.5米。随着建筑高度的升高,原计划采用的移动式小型布料机,平均每小时只能浇筑15立方米混凝土,混凝土浇筑时间过长,对墙、板存在质量隐患,且布料机移动过程中可能将板面钢筋压塌,保护层无法保证。中国二十冶集团广东公司项目团队经过技术会诊,确定采用混凝土一泵到顶,最大泵送高度超160米的自爬式布料机进行浇筑的施工方案。施工中将布料机通过每层楼面的预留洞口,采用工字钢固定在核心筒中央。此布料机能360度旋转,最大布料半径长达28米,覆盖整个楼面,一次性浇筑完成各个点面,省工省力。



更多精彩内容
请扫二维码

李国旗



本报记者 梁玉栋

在2019年“魅力中国—外籍人才眼中最具吸引力的中国城市”主题活动评选中,合肥荣膺第六,并且是连续第三年在十强榜单上位居前列。这场由外籍人才打分的“考试”,合肥凭何突出重围,名列前茅?正是合肥市科技创新和人才集聚两手抓、相辅相成,形成良性循环,让各类人才有用武之地、无后顾之忧。

用大院大所的资源赋能人才

企业创新事业的发展离不开背后科教资源的支持。合肥是全国大科学装置最集中的城市之一,拥有中国科学技术大学等61所高等院校、中科院合肥物质科学研究院等8家中央驻肥科研院所,200多个省部级科研平台。这些大院大所为泰禾智能科技股份有限公司这类科技创新型企业,提供了源源不断的人才与技术支持。

为把科教资源转化为创新优势,用大院大所的资源赋能人才、推动创新,合肥积极引进国内外高校科研院所科技资源,开创出了一系列行之有效的创新平台建设模式:采取省院市校合作共建模式、股份制公司运营模式、市校合作县(市)区开发区承接模式三种模式,共建26个高水平协同创新平台,市财政累计已投入49.79

亿元。用大院大所的资源赋能人才、助力企业创新——

合肥:把科教资源转化为创新优势

亿元。

清华大学合肥公共安全研究院就是市校合作县(市)区开发区承接模式的代表之一。该院在应急管理、城市安全、应急装备检验检测、灾害事故技术调查等方面取得了系统化创新成果并实现规模化产业应用,形成了产学研用一体化的良性互动模式。国家应急平台系统、城市生命线安全运行监测系统等平台的技术创新成果与装备,已经在国务院、应急管理部等10余个国家部委、全国50多个城市和海外10多个国家开展设计规划、实施和转化应用。

像这样的协同创新平台,在合肥市还有中国科学技术大学先进技术研究院、合肥工业大学智能制造技术研究院、哈工大机器人(合肥)国际创新研究院等一批新型研发机构先后投入运营。它们瞄准合肥综合性国家科学中心重点建设领域以及战略性新兴产业、重点产业的发展方向,搭建共享公共平台,转化源头创新成果,培育人才双创团队,为各路人才提供舞台。

科教资源助力企业创新

在合肥泰禾智能科技股份有限公司展厅的屏幕上,多个机器人协调作业,把一箱箱的酒类产品,从货架上快速平稳地运送送然后码放在货车上。研发负责人智能装车部经理张杰博士介绍,画面中展示的智能装车系统是全球首创,将于今年全面推广。

传统的装卸工作需要人工搬运,效率低且不够安全。他带领团队花了三年的时间,让智能装车实现从无到有的突破。

回忆起三年前来到泰禾智能开始做这个项目,张杰说,公司开放的研发平台给了他非常大的空间和自由,并且配备了20多人的研发团队。“这个城市对科技人才的重视,让越来越多合肥高校的优秀毕业生来到我的团队。”

像泰禾智能一样受益于当地优秀人力资源的企业不在少数。合肥丰富的科教资源,激发了不少科技创新企业的创新活力。

近日,记者走进在合肥中科光博量子科

技有限公司的车间内,大气的激光雷达正在测量大气中气溶胶的浓度分布以及污染物的实时变化情况。这家企业由五位光学博士共同组建,依托中科院创新院、中科院安光所,公司专注于环境气象立体探测装备研制与应用,为大气污染防治提供精细化的管控解决方案及服务。如今,公司已拥有多款产品形成“地空天一体化观测”一张网的创新模式,积极参与中央气象台大气雾霾预警预报会商,已为青岛上合峰会、金砖会议、中国进口博览会等重大活动保驾护航。

这只是安徽众多科技创新型企业的一个缩影。据了解,合肥市国家高新技术企业已达3328户,享受2019年度所得税优惠22.7亿元,一年内已有11家企业新发行上市,其中6家登陆科创板。2575家企业入库国家科技型中小企业,包括中国大陆规模最大且技术最先进的DRAM设计制造一体化企业长鑫存储、智能语音领军者科大讯飞等在内的一批企业,以创新撑起合肥“芯屏器合、集终生智”的现象级产业地标。

G 创·微言

重基础,解决“卡脖子”也须练好基本功 接地气,组队到现场“零距离”找寻难题

兰海燕

案例:在近日举行的一次座谈会上,中科院院士罗俊建议进一步打好初高中阶段学生数理化基础。他说,“如果物理基础打不好,对工科等其他学科的学习也有严重影响。”中科院院士方忠在发言中同样提到了“基础”问题。他建议,要高度关注青年科学家的成长,加强长期稳定支持基础研究的政策衔接。

观察:让学生在最好的年华打牢基础理论的根基,这是培养更多创新人才的“基本功”;要在青年成长的过程中,为他们提供充足的阳光和养分,对基础研究进行长期稳定支持,这些观点在着力解决“卡脖子”问题的当下,尤其具有启示和提醒意义。

一段时间以来,由于一些发达国家运用技术优势不断对我国相关产业进行打压,使我们的发展遇到了一些“卡脖子”问题。要突破重围、破除瓶颈,就必须实现高水平的自立自强,在国内国际双循环中更强调自主创新,并集合优势资源,推进创新攻关的“揭榜挂帅”体制机制,以期在短时间内见到效果。但与此同时,也要如两位院士所建议的,练好科学的“基本功”,重视长远发展。

不可否认,近年来一些地方出现了一些学生对基础性学科的重视程度有所下降的趋势,一些地方也频频出现从别的地方挖人而不重视培养人、集中项目资源大搞突击而不重视长期稳定的支持等情况,这或可一时见效,却不利于长远发展。一年树谷、十年树木、百年树人。让学生打好基础,不能因为一门课程比较难就“绕”过去;让研究者耐得住寂寞,不能因为基础研究就不去干,是冷板凳就不去坐,或许,这才是更为长远的百年大计。

案例:一家石油物探企业组建“零距离”技术支持团队,一年中在生产现场解决勘探难题55项,研发设备6套,推广应用设备30余套——他们在敦煌作业部发现,地震电缆剥缆中存在易伤手指、效率低的情况。经攻关,他们研发出物探剥缆机,不仅消除了手工剥缆的伤人隐患,且提速10倍以上;在戈壁滩、盐碱地坚硬地表埋置检波器费力费时,且可能影响品质。团队为青海物探处“量身定制”出背负式检波器埋置器,使埋置优良率成倍提高。

观察:上述这些案例,似乎难以称得上“高大上”,但却能解决一线作业时遇到的难题。从一个侧面看,这些难题或许还称不上是“问题”,毕竟并不是不能使用,一线工人甚至不会专门把这些难题上报,直到技术团队“零距离”上门发现。

到现场找难点、上平台找方案、把解决的方法送到一线,这种“零距离”服务不仅运用于脱贫帮扶,还运用于技术帮扶,这确实让人开眼界。

一是主动收集、组成技术团队上门服务的科学态度。总部组成团队巡回上门,主动进沙漠到戈壁赴海外,在与一线工人同劳动中、从职工的牢骚抱怨中,找出问题和不足。这种主动解决“最后一公里”的态度,必将促进技术难题的解决,从而促进高效作业,也让员工获得更好的劳动体验;

二是不闭门造车,而是运用平台、外脑进行开放攻关的科学方式。带着收集来的问题,运用对接各相关装备技术支持的平台,由专人持续进行设备需求搜集、整理、信息反馈;针对难题组织科研人员进行方案、技术论证,共同确定研制方案,使得解决过程开放、科学、高效。

山东新型研发机构获多项支持

最高可获3000万元奖励

本报讯(记者丛丛)为加快推进新型研发机构高质量发展,完善科技创新体制机制,激发创新活力,提高创新链整体效能,日前,山东省科技厅等10部门联合制定了《关于支持新型研发机构建设发展的若干措施》(以下简称《措施》)。

根据《措施》,对成为国家重点实验室、技术创新中心、制造业创新中心、产业创新中心、临床医学研究中心、工程研究中心等国家重大创新基地的新型研发机构,省财政一次性给予最多3000万元奖励支持。同时,定期开展绩效评价,在支撑和引领全省产业发展、基础研究及技术创新、高水平研发人才及团队引进培育、科技成果转化及产业化、企业孵化、创新服务等方面成效突出、评价优秀的新型研发机构,最多给予100万元补助支持。

依据《措施》,新型研发机构在申报省或市级财政科技计划、人才引进、创新载体建设、科技成果转化收入分配等方面,同等享受高校、科研院所、企业的资格待遇和扶持政策。新型研发机构凝练提出的重大技术研发项目,经论证可优先纳入省重大创新工程项目指南。对新型研发机构申请的科技资金股权投资项目,同等条件下优先投资。

畅通各类新型研发机构专业技术职务评审通道,作出突出贡献、符合条件的高层次人才可享受专业技术职务“直通车”政策,不受原专业技术职务资格、学历资历、申报条件等限制,直接申报评审副高级或正高级专业技术职务。

西北油田创亚洲新纪录

连续油管生产测井下深达8808米

本报讯(记者吴烽思 通讯员邵洪涛 邹容)近日,中石化西北油田顺北53-2H井连续油管生产测井下深达8808米,创亚洲连续油管生产测井下深新纪录,为顺北油气田大规模酸压改造与高产稳产提供了录取资料新手段。

西北油田主力产层为奥陶系,具有超深、高温、高压、高含硫化氢的特征,属于超深缝洞型碳酸盐岩油气藏。由此发挥连续油管在超深大斜度裸眼井生产测井中传输优势,为解决超深大斜度裸眼井的生产测井技术积累了经验和进一步认识断溶体油藏油气分布特点提供了依据。

受顺北油气田储层条件与作业环境双重因素的限制,过去使用的绳缆方式生产测井技术,由于下深能力不足等局限性,已经不适合西北油田顺北油气田。完井测试管理中心技术人员从2019年底开始,通过调研论证,优选了“连续油管+直读式测井仪器”工艺,并结合顺北超深井工况特点,科学分析,精准施策,历时一年,形成了行业内首套施工能力大于8600米的连续油管生产测井设备。

经过前期的实践,又对测井仪器再次改进后,经过连续油管下入可行性分析和钻井、完井试油各个环节进行排查,制定相应预案及对策,细化施工前作业方案,优化井下管串结构,成功将测井仪器下至8808米,创造了新的亚洲纪录。