

创新在一线

从学当工人开始,可换赛道可超车,期待成长为数字制造师——

大学生在企业这样当工人

本报记者 刘旭

阅读提示

大学生进企业当工人是大材小用吗?生产制造企业极度渴望高素质人才,有着理论基础和优秀学习能力的大学生一进企业就被重点培养,无论是提高技能成为高技能人才,又或成为双师型人才、技术型管理人才,在企业他们都可以大有作为。

“想干的工作不一定适合你,适合你的一定是科学的。”这是工作8年的大学生丁琳的深刻体会。从辽宁石油化工大学材料化学专业毕业后入职辽宁庆阳特种化工有限公司,他的心态经历了从“有落差”到“找差距”,再到“无差别”的转变。

一直以来,大学生进企业当工人被认为大材小用。实际上,生产制造企业极度渴望高素质人才,着力培养一支高素质的产业工人队伍。有着理论基础和优秀学习能力的大学生一进企业就被重点培养,无论是提高技能成为高技能人才,又或成为技术技能双师型人才为企业创新创造,还是成为企业的技术型管理人才,他们都可以大有作为。

从学当工人开始职业生涯

30岁的丁琳如今是一名车间主任。刚进企业,被派到了生产一线跟着师傅学技能当操作工,那时心里落差感很大。“最担心的是一辈子当个普工,所学的文化知识很难得到发挥。”丁琳说。

那两年,丁琳在生产线上全工序工作,一个工序学习几个月,学会了再到下一个工序学习。很快丁琳发现,自己是最大受益者——技不压身,能够静下心来在岗位上锤炼技能,学习到许多不到现场不知道的细枝末节。带他的师傅不仅活儿干得漂亮,每个工作日下午下班后,雷打不动地整理现场,准备第二天需要的工具和物料,让他找到了差距。丁琳认为,在工人岗位上的锻炼,让他真正熟悉了现场作业和企业文化,对长期的职业生涯意义重大。

企业注重工人的技能技术双向培养,锻炼技能后,又选派了琳参与项目改造、工艺优化。过程中,他逐渐发现自己的沟通管理能力,

走上了车间主任的岗位。他觉得,大学生进企业只要肯努力,都会“无差别”成长起来,找到适合自己的岗位。2020年以来,企业累计引进大学毕业生622人。自主培养下新增双师型人才171人,多能工515人。

“一线培养人才,人才来自一线。”在辽阳中国石化天然气股份有限公司辽阳石化分公司,谢伟受益于企业系统化和全流程操作人员培训计划,得以进入岗位成才快车道,工作三年就成了气分岗位、MTBE岗位、双脱岗位“三岗通”。她是一名转岗职工,三年前,辽化公司结合职工岗位分布和技术特点,建立分级分类岗位培训标准和培训需求矩阵。像谢伟这样,辽化累计培养系统化和全流程操作人员1156名。

记者采访发现,许多生产制造企业会将招进来的大学生派到生产一线去锻炼,因为大学毕业生不熟悉现场工作,不了解现场工人,当上了管理或专业技术人员也难以称职。而大学生可以通过在一线岗位上努力工作,提升技能,从而走上管理岗位或技术岗位。

可换赛道可超车

走进辽阳石油钢管制造有限公司制管分厂王家权劳模创新工作室,成型技师李继平向记者展示着他将生产线制成的3D图纸,细到生产设备上的每个零件都是等比例缩小。作为“双序列”培育下的技能人才,他自学了相关技术,提升了学历,成了“系统化、全流

程”的复合型人才。李继平的成长印证了人才的共享和流动是企业的常态化。

这几年,企业在基层班组开展操作技能人才一岗多能培养,促进工人队伍多岗位学习、轮换培训,“系统化、全流程”培养,他在每个阶段的成长都有不同的激励政策。“企业常规的发展通道有三条,技能、技术和管理。在我们企业,大学生来了就能够通过梯队建设成长成才,可在三个赛道中更换,实现弯道超车。”李继平说。企业让骨干走出去,学习国内外先进经验。还把上下游企业请进来,让职工了解最新的行业动态,还以劳模创新工作室为平台,发挥专业优势,及时发现生产难点、解决技术堵点,培养多批企业技术核心骨干,让大学生可以实现弯道超车。

从去年开始,丁琳所在企业实行生产线“人机隔离、机器换人、黑灯工厂”专项改造。为培养具有数字化制造理念、拥有数字化制造技能,能够进行数字化生产线生产操作、检测维护的新兴技术技能人才,企业组织312名新员工和转岗员工参加新型学徒制培训。

“随着企业智能化数字化改造,我觉得大学生到企业当工人不会再有‘天花板’,而是有更加广阔的空间可以发展。”丁琳说。“数字制造师”是既具有现代工业技术技能水平,又掌握智能化网络化技能,善于渗透融合数字技术改造提升传统产业的复合型人才,而大学生则成了重点培养对象。未来,企业会把熟练掌握数字化知识、技术作为新时代产业工人的重要素质进行培养、塑造,把数字化应用中的融合创新能力作为新时代大国工

匠的重要衡量标准,选树一批数字工匠。

社会认同、激励政策要跟上

“我不是特意选择当技工。当时上大学也没考虑过会当技术工人,可是在找工作的时候,我发现掌握一门技术是非常重要的,所以就来当了一名基层工人。”丁琳说。

李继平认为,如今,全社会在从上到下营造氛围,重视对高技能人才的培养、选拔、使用。大学生的加盟,从整体上提高了产业工人队伍的素质。随着我国经济快速发展,特别是新型工业化进程加速推进,社会对高技能人才的需求日益迫切,“蓝领”“灰领”缺口相当大。这也说明大学生在技工这个行业中有很大发展空间。

谈起自己的成长经历,李继平还表示,鼓励大学生进企业奋发作为,激励机制才能留住人才。“让人来了有归属感,有激励目标,还有上升通道,这样谁都不想走了。”李继平说。

辽阳庆阳特种化工有限公司检测中心主任助理,研究员级高级工程师、高级技师潘忠忠表达了自己的看法。他正在给刚入厂的7名研究生授课培训。他认为,目前我国基础技术人才不缺乏,缺乏的是高端技术人才,这应该是大学生技工的发展方向。技工的工作,不仅需要技术和智慧,还需要体力、耐心等素质的保障,“大学生的动手能力可能差一些,但只要他们勤学苦练,不退缩,善于积累,用主动积累的心态去学习,就能闯出一片天地来”。这也许是为大学生当技工指明了方向,同时也对那些毕业后想当技工的大学生提出忠告。

创·微言

知识管理成竞争优势新赛道 发展绿氢尚需公共政策扶持

致远

案例:一家企业建成“数字知识管理”模式,将众多技术专家和技能大赛多年积累的丰富经验智慧,通过知识管理系统实现显性化,有效分享和传承给其他员工。通过应用系统,知识查阅的便捷性、知识传承的高效性、知识协作的配合性得到显著提升。

观察:这套“数字知识管理”模式,是践行知识管理取得的一种阶段性成果。数字化时代,数据已成为继土地、劳动力、资本、技术之后的第五大生产要素。依据由数据解读提炼出来的信息和知识,人们就可以对企业生产经营活动中面临的实际问题进行科学决策,建立企业管理模型、装置操作规程、各类工业软件等,由此找到推动企业长远发展和适应当前现状的最优策略,最终将数据转化为生产力和竞争力。即企业在日常运营中通过定义、采集、分类、归档、应用等一系列活动,进行企业内外部知识资产的有效管理,优化管理流程,提高创新能力,形成竞争优势。

当下,众多企业正在布局知识管理系统,提供“知识分类”“知识随行”“知识智能运营”等方法,工作环境或新模式。一个典型案例是,一家科研单位应用语义搜索、智能推荐等功能,科研人员科研过程中用于资料收集和攻关的时间从8比2向3比7过渡。

由数据到知识到管理,其路径依然需要探索。比如,对知识共享文化的培育。这包括如何建立激励机制,让每个人愿意分享,从而打通“数据孤岛”;也包括树立知识开放理念,挑战固有思维束缚。但未来已来,随着知识管理系统的建设及应用升级,数据将成为推动企业创新发展的重要要素。

案例:我国规模最大的光伏发电直接制绿氢项目——中国石化新疆库车绿氢示范项目近日建成投产。据报道,这里每年生产的2万吨绿氢全部就近供应中国石化塔河炼化公司,用于替代炼油加工中使用的天然气制氢。项目每年可减少二氧化碳排放48.5万吨。

观察:这几天,一则消息引发广泛关注,英国一个研究小组发布报告称,由于气候变化,北极变暖的速度比全球平均水平快4倍。报告指出,全球必须立即采取行动应对气候变化。我国企业突破性解决绿氢产业技术难题,成功开辟炼化领域深度脱碳新路径,对炼化企业大规模利用绿氢实现减排具有重大示范效应。

能源转型是经济增长和可持续发展的必要条件已成为全球基本共识,以低碳技术为基础的电气化是重要的解决方案之一。但钢铁水泥等高温加热、化学原料供应或航空等重型货运等工业活动很难实现完全的电气化。与此同时,全面采用风能和太阳能发电还将出现电网稳定问题,从而影响储能。绿氢正好可以解决这两个问题。绿氢用途广泛,既可以用作燃料电池或发电,也可以作为原料生产更适合运输和存储的衍生物。然而,化石燃料向清洁绿氢转型却需要大量资金,同时,由于处于发育期,其市场尚不成熟。

绿氢是清洁氢的顶级形式,其发展初期需要依赖公共政策的扶持才能实现收支平衡。借助于政府的支持,通过规模经济和碳排放量交易等途径,绿氢生产成本才能最终降至可接受的范围。此路虽远,却必将光明。

十部门印发科技伦理审查办法

本报讯(记者于忠宁)近日,由科技部、教育部、工业和信息化部等十部门联合印发的《科技伦理审查办法(试行)》正式公布,意在规范科学研究、技术开发等科技活动的伦理审查工作,强化科技伦理风险防控,促进负责任创新。

《审查办法》明确了应纳入科技伦理审查范畴的科技活动:涉及以人为研究参与者,包括利用人类生物样本、个人信息数据等的科技活动;涉及实验动物的科技活动。此外,不直接涉及人或实验动物,但可能在生命健康、生态环境、公共秩序等方面带来伦理风险挑战的科技活动;以及依据法律、行政法规和国家有关规定需进行科技伦理审查的其他科技活动。

《审查办法》规定,建立需要开展专家复核的科技活动清单制度,对可能产生较大伦理风险挑战的新兴科技活动实施清单管理。《审查办法》还列出了需要开展伦理审查复核的科技活动清单,包括:将人体干细胞导入动物胚胎或胎儿并进一步在动物子宫中孕育成个体的相关研究,改变人类生殖细胞、受精卵和着床前胚胎细胞核遗传物质或遗传规律的基础研究,侵入式脑机接口用于神经、精神类疾病治疗的临床研究,具有舆论社会动员能力和社会意识引导能力的算法模型、应用程序及系统的研发等。

绝技绝活



涂装工艺绘出高铁惊艳颜值

本报记者 彭冰 柳姗姗 本报通讯员 王涛

在第19届亚运会举办期间,为赛事提供运力保障的复兴号亚运智能动车组成为一道吸睛无数的流动风景线,采用渐变色技术喷涂的主体配色“虹韵紫”光华流转、灵动飘逸,极具视觉张力,为疾驰的列车增添了流动的美感。

中车长客股份公司的“涂装大师”们不断突破技术瓶颈,令中国高铁的颜值越来越惊艳,“渐变色工艺”就是其中一项创新。“历经无数次失败,我们终于找到一种高效喷涂方式,其中最关键一环,就是通过精准的甩枪手法,让不同颜色之间实现柔和转换。”该公司涂装工、高级技师郭凯说。



更多精彩内容 请扫二维码

落实联席机制 推进工作提质增效

信访工作是反映社情民意的“晴雨表”,也是密切党群干群关系的“连心桥”。江西定南县积极推动乡镇信访工作联席会议实体化运行,充分发挥乡镇信访工作联席会议统筹协调作用,进一步强化矛盾纠纷源头预防治理,做到矛盾纠纷在辖区第一时间排查、化解、稳控,信访工作呈现依法、有序、健康发展态势,质效稳步提升。

运行硬件设施建设水平。

精准发力,实现“基层问题基层办”

定南县始终坚持以人为本,联合会商、共同分析,综合施策、合力化解,各镇依托信访工作联席会议平台,切实解决群众的操心事、烦心事、揪心事。一是坚持联席会议“协商办”。乡镇定期或者根据工作需要适时召开会议,分析排查出的矛盾纠纷,针对重大、疑难矛盾纠纷和信访案件,信访联席会议牵头抓总,召开案情分析会,寻找症结,共同研究解决办法。二是坚持工作专班“集体办”。针对重点信访积案,成立以党政主要领导为组长的工作专班,多次会议研究,制定化解方案,并定期上门走访,强化政策宣讲,实时答疑解惑,坚持做到见面告知、见面答复、见面评价。三是坚持人文关怀“温暖办”,为生活确有困难的信访群众,争取各类帮扶,解决实际困难,切实提高初信初访一次性办结率和满意率,最大限度的减少“初转重”“信转访”情形,实现问题在基层“案结事了”。

定南县牢牢把握推进社会治理体系和治理能力现代化的要求,借助信访工作联席会议平台,创新基层治理新模式。一是加强联合接访。乡镇党政主要领导扎实开展主要领导联合接访活动,能现场调解的现场解决,暂时不能调解的召开信访工作会议协商调处。二是推动形成“信访+乡贤”模式。借力乡贤成立了乡贤志愿者工作站,把乡贤、能人吸纳到调解队伍,重点化解邻里、婚姻家庭、农村建设、土地经营等纠纷,工作站实行“属地”管理,直接派单,乡贤接单后第一时间深入一线调解矛盾,对于一时无法解决的矛盾,向信访工作联席会议提出意见建议,促进问题有效解决。三是形成了“公开听证+重复疑难事项化解”的工作模式,以开展信访事项公开听证为抓手,用公开听证解信访难题,为信访群众和责任单位搭建了全新的沟通协商平台,推动一批重复疑难信访问题得到化解,收到明显成效。(雷国强)

守正创新,推动信访工作常态长效

定南县牢牢把握推进社会治理体系和治理能力现代化的要求,借助信访工作联席会议平台,创新基层治理新模式。一是加强联合接访。乡镇党政主要领导扎实开展主要领导联合接访活动,能现场调解的现场解决,暂时不能调解的召开信访工作会议协商调处。二是推动形成“信访+乡贤”模式。借力乡贤成立了乡贤志愿者工作站,把乡贤、能人吸纳到调解队伍,重点化解邻里、婚姻家庭、农村建设、土地经营等纠纷,工作站实行“属地”管理,直接派单,乡贤接单后第一时间深入一线调解矛盾,对于一时无法解决的矛盾,向信访工作联席会议提出意见建议,促进问题有效解决。三是形成了“公开听证+重复疑难事项化解”的工作模式,以开展信访事项公开听证为抓手,用公开听证解信访难题,为信访群众和责任单位搭建了全新的沟通协商平台,推动一批重复疑难信访问题得到化解,收到明显成效。(雷国强)

主动作为 守护汞矿遗址风貌

在贵州万山区,朱砂古镇景区游人如织,该景区因万山汞矿遗址而闻名,不仅是国家4A景区,还是全国第一批国家矿山公园,内有全国重点文物保护单位3处。保护汞矿遗址,万山区人民检察院主动作为,充分发挥公益诉讼职能,与部门联动协作,发送检察建议,推动申报世界文化遗产等方式,探索利用检察手段加大汞矿遗址保护,守住一方风貌。

主动作为,开展专项保护行动。主动融入地方大局,积极开展汞矿遗址保护专项行动,以检察长带队,组建工作专班,第一时间摸排线索,开展专项调研,提出切实可行建议,在“保护”和“利用”之间寻找最佳结合点,以诉前检察建议刑事督促相关部门履职,得到了地方党委及其上级院认同和肯定。搭建平台,凝聚保护合力。联合法院、文旅局、自然资源局等部门,

搭建交流展示平台 激活产业发展内循环

近日,贵阳高新区举办了第3期“红领高新圆桌会”暨“税费管家”“牵线搭桥”“一企一策”助企暖企“软服企业展示交流会,邀请了30余名省级协会专家、园区软件企业代表、软件服务采购企业进行展示交流,探讨产业发展话题。据了解,为加快构建一流营商环境,大力发展软件和信息技术服务产业,营造行业良好生态,贵阳高新区组织人事、贵阳高新区税务局、省软件协会共同

举办了第3期“红领高新圆桌会”,旨在为园区企业搭建跨领域、跨行业和跨企业的沟通交流平台,议事协商平台,解决问题平台,实现党建引领发展、畅通区内循环、促成交流合作的目的。“我们是一家总部位于安徽的企业,此次参加圆桌会,让我感受到了贵阳高新区浓厚的创新创业氛围,以及有温度的营商环境,通过该平台也让我们与其他企业有了更多的交流机会,今年我

挂牌成立“万山汞矿遗址司法保护基地”,拟定协作机制,部门间就常态化沟通、信息互通、协作配合等方面形成共识,构建“行政执法+检察监督+司法审判”多元参与、综合保护新模式,形成保护合力。

拓宽监督渠道,精准施策助发展。履职中,该院充分发挥公益诉讼职能优势,拓宽监督渠道,积极探索“制发检察建议+普法宣传教育+志愿者”联动模式,构建检察公益诉讼民主监督与检察监督协同配合新格局,切实推动汞矿遗址保护提高监督质效。(陈刚 龚大鸥)

们将在贵阳高新区成立分公司,在这片沃土上开启新的征程。”贵州珈臣科技有限公司董事董康臣表示。

近年来,贵阳高新区持续深入开展“便民办税春风行动”,通过各项便民举措的落实,不断优化改进办税服务,升级提档办税方式,切实为市场主体纾困解难,为高质量发展注入“税动力”。下一步,该区将持续探索开展“红领高新圆桌会”,为园区企业搭建更加广阔的跨领域、跨行业和跨企业的沟通交流平台、议事协商平台、解决问题平台、发展合作平台。(李唯睿)