

# 工会组织为职工提素做了什么？

□本报记者 曹海英 马骏 盛丽 陈曦

面对新形势和新任务，提高职工素质一直是工会组织的一项重要工作。在北京市总工会推出“首都在职职工职业发展助推计划”之后，各级工会组织积极行动起来，为职工素质的进一步提升创新思路，针对本区、本企业职工特点，相继推出各具特色的助推方式，建立起一个立体化、广覆盖的高素质职工队伍培养体系。



## 【观点】

### 终身学习是每个职工的必然选择

李洋 丰台区总工会副主席

职工必须不断学习新知识新技能，进行知识输血和新技术充电，终身学习将是每一个职工的必然选择。工会要充分发挥组织、引导、服务和维护职工权益方面的优势作用，最大限度满足职工愿望和需求。不断开拓创新教育培训工作思路，履行工会教育培训职能，开展灵活多样的培训方式，切实维护职工的学习权和发展权。

职工提素要采用公益大讲堂、知识竞赛、职工书屋、网上学习超市等形式满足职工提升思想道德、科学文化、社会文明素质等方面的需求，提高职工学习的普遍性、可及性和便利性。通用能力培训开创了更符合企业职工，更贴近企业职工的培训模式，满足不同企业、不同人员的需求，使培训更有针对性、时效性、自主性、灵活性；探索培训、技能大赛、岗位练兵三者有机结合。

开展首都农民工大学生助推计划，工会帮助圆大学梦。工会组织考前辅导班，与企业沟通，保障职工学习时间，采取就近上学，方便农民工大学期间的学习。

加强技能人才培养体系。通过技能大赛为职工搭建学习、交流、展示的平台，打开快速成长绿色通道。摸清底数，整合区内资源，将职工技术技能培训、技术创新工作室、技能大赛与首都在职职工职业发展助推计划结合，建立技术工人培养、评价、激励等机制，促进职工职业技能和职业资格等级提升。引导职工不断提高技术技能水平，努力培养和造就一支知识型、技术型和创新型的职工队伍。

### 把素质工程办成职工的民心工程

郝纳新 燃气集团素质建设工程领导小组办公室主任

职工素质教育工程要与时代发展保持同步，课程设计要突出体现一定的前瞻性和拓展性，紧密联系职工素质教育的实际，从多方位、多角度跟踪研究素质教育发展要求的新情况，充实新内容，探索新教法。

目前，燃气集团素质建设工程已成为职工的一项民心工程。为满足企业及学员的培训需求、使学员能将所学内容尽快转化为劳动绩效，集团在依据培训对象的不同来源及入职后不同的工作领域，将学员进一步细分为7大类11个班次分别开展教学活动，并将《自我发展与团队管理》课程细分为7个模块，面向不同的培训班次开设有针对性的课程。

针对集团新入职大学生所设计的模块是：职业生涯规划；有效沟通；时间管理。针对复转军人所设计的模块是：阳光心态与压力调节；人际关系处理；有效沟通。为了了解职工需求，我们还在培训前深入基层调研，采取以发放调查问卷的形式进行培训中调研，同时开展培训后座谈调研。经课后调研及访谈，学员普遍对此表示欢迎。

目前，随着集团公司培训体系建设和职级职系工作的开展，又赋予了该项目新的使命和职责，将全面落实集团公司“深化员工培训体系建设，形成员工素质提升长效机制”的工作精神，围绕集团公司年度中心工作，使素质工程培训成为整个集团培训体系的重要组成部分，为企业的发展和职工的需求提供服务。

## 【探访】

### 平谷区总工会 两步走工作法促职工提素

“我拿到了电工技师证书，还能拿到区总工会发的资助金，真是双喜临门！”天利海公司电工吕建友，一提起这事就笑得合不拢嘴。吕建友与平谷区内5名职工成为首批获得区总推出的《平谷区企业一线职工技能提升助推计划》受益者。他们每人将获得1000元的资助金。

一直以来，平谷区总工会坚持以满足不同企业、不同层次职工需求为宗旨，培养造就一支适应首都社会经济发展要求的高素质职工队伍。区总工会采取两步走工作法，促进职工素质的提高。一方面，针对北京市总工会推出的《首都在职职工职业发展助推计划》，以发放宣传资料、电子邮件、深入企业宣讲等多种形式进行广泛宣传，使职工知晓率达到了80%以上，并建立完善了在职职工助推计划资格证书申报网络平台，各工会服务站设专人管理。另一方面，在市总助推计划的基础上，针对本区企业特点，加大对技术人才发展助推力度，推出了《平谷区企业一线职工技能提升助推计划》。

“区域内，许多企业一线职工技能人才匮乏、职工学习技能积极性不强、企业推动手段不丰富，怎么才能解决这些问题？”区总工会为鼓励企业一线职工不断提升技术技能水平，切实为企业、为一线职工办实事，决定实施“企业一线职工技能提升助推计划”。

吕建友告诉记者，“大伙知道我们获得资助，都特兴奋，现在我们这里的学习热情可高了。我们几个也想拿点钱请大家撮一顿，一起分享我们的喜悦。”

此项计划资助项目包括电焊工、气焊工、钳工、汽车钣金工等与该区实际生产、生活情况联系密切的20个职业工种。一线职工只要在2014年内取得高级工、中级技师、高级技师资格证书，就可以向平谷区总工会申请获得资助，每人资助金额为500元、1000元、2000元。

平谷区总工会副主席杨宝刚告诉记者，该项目是市总工会“在职职工职业发展助推计划”的一个延伸补充。资助范围从中高级技师，拓展到高级工，有利于扩大资助范围，打造良好的职工发展梯队。

目前已有天利海公司、北京绿都供暖公司、北京金海心鑫压力容器制造有限公司三家企业6名职工获得了资助资格。

### 地铁10号线国贸站区 自主培训成为员工提素主通道

在地铁10号线国贸站区，共有职工128人，包括值班站长、综控员、站务员。对于职工们的素质提升、业务水平提高，站区采用培训为主要手段。

岗位培训是国贸站区多种多样培训内容其中的一项，“不同的岗位会有相应的培训方法，这些培训方法不仅内容丰富，而且实用性也很强。”站区书记修希森介绍道。

值班站长是地铁日常工作中，很重要的一个管理岗位。为了能加强值班站长的素质提高，国贸站区通过“岗位练”、“跟班学”、“手把手教”的方式，提升着这个岗位职工的业务水平。

“每当有新的值班站长将要到岗，站区就会把他先安排到劲松站，通过以老带新的方式，让新人迅速进入工作状态。”修希森说，“在这里，新人可以学习到值班站长工作流程、怎样和乘客恰当沟通、怎样管理班组成员等等很多业务内容，也能积攒到很多实践经验。一般会跟班学习时间为两个月。”

除去“跟班学”、“手把手教”的培训方式，在地铁10号线国贸站区，站区组织的综控员培训班，也成为职工素质提升的一个主通道。

在地铁，要想成为一名综控员，必须通过相关部门的考试，获得资格证才能上岗。为了能够让职工顺利通过考试，从2009年4月起，站区就开始组织举办自己的综控员培训班，给将要参加考试的职工“额外辅导”。

“站区中一些业务精湛的综控员，会担任这个培训班的培训师，他们会利用休息时间给职工们讲课。”修希森说，“讲课时会利用图文并茂的方式，内容不仅丰富，也很实用。有理论知识，也有实操的内容。职工们听课后，都反映很有帮助。”

今年，地铁10号线国贸站区组织的综控员培训班，已经举办5期。共有83名职工通过考试，考试合格率为95%。

2012年10月，国贸站区编写的《立足自主培训·构建学习型地铁》一文，还获得北京市企事业单位管理现代化创新成果三等奖。不仅如此，通过站区的自主培训方式，职工们的素质也得到很大提高。比如，2012年，站区职工安争在北京市青年技工大赛中获得综控员比赛的第一名。

### 北京华天饮食集团公司 优秀农民工大学生可获奖学金

“工会让我圆了大学梦，现在，企业还给我发奖学金，上哪儿找这么美的事啊！”说起自己上大学的事情，来自聚德华天配送中心的职工柴铁索兴奋不已。

去年1月，小柴通过“首都农民工大学生助推计划”拿到了西城区经济科学大学的录取通知书，终于圆了自己十几年前未能如愿的大学梦。让他开心的事情还不止这一件，华天饮食集团还为他们量身定制了“农民工大学生奖学金”，对于每学期考取前三名的学员，企业将给予1000元的奖学金，考取四到八名的学员，给予500元的奖学金。

“我跟别人说，他们都不相信。人家上学都花钱，我还能挣钱。上了两个学期的课，我已经挣了1500元奖学金了。”小柴说。

北京华天饮食集团公司工会副主席马淑玲告诉记者，企业现有职工60%以上都是外来务工人员。这些职工中，有的考取了中级或者高级技师，有的竞聘当上企业的厨师长、服务经理、服务领班，有些人入了团、入了党，有的被评为了优秀华天人、优秀华天人标兵。很多职工已经在企业干了十几年，为企业发展作出了突出贡献，华天也已成为他们第二个家。他们当中有许多是高中以下的学历，这已经成为制约这些职工个人发展以及企业发展的瓶颈之一，所以“首都农民工大学生助推计划”开展以后，他们在所属企业农民工工中进行了广泛的动员，鼓励、支持农民工工积极报名参加。

“在我们的支持和鼓励下，2012年公司102人报名，并参加了北京市成人高考，最终有85名职工被西城区经济科技大学录取，录取率达84%。去年公司又有15名企业农民工工经过成人高考被西城区经济科技大学录取。今年20名农民工工已经参加了考前辅导，正在准备迎接即将到来的成人高考，实现自己的大学梦想。”马淑玲颇为自豪地说。

马淑玲介绍，为了保证农民工大学生的学习，公司还要求所属各企业要高度重视“助推计划”，合理安排这些员工的工作时间，保障他们按时上课，并予监督检查。“我们相信，通过系统的学习，华天外埠职工的文化理论知识和整体素质也将不断提高，这也会促进企业更好的发展。”