

三层培训法、技能大赛、安家基金、导师带徒、一线锻炼……随着职场“新兵”纷纷跑步进入职场，对于帮助他们尽快融入职场的难题，工会给出了花样繁多的助力招数。最近，本报记者分别走访了地铁、园林绿化、零售、保安、建筑等7个行业，了解不同行业工会助力职场“新兵”的措施。



- 公司、站区、班组三层培训法丰满新员工羽翼
- 导师带徒弟让新员工快速适应工作环境
- 新员工不坐办公室直接下工地学技术

助力职场新兵 工会各晒新招

地铁： 三层培训法丰满新员工羽翼

对于职场“新兵”来说，初到岗位时难免会有陌生、不适应的感觉。怎么才能消除紧张感尽快进入工作状态？对于地铁亦庄线经海路车站区的新职工来说，一切难题都会迎刃而解。因为在这里，职场新兵们可以感受公司培训、站区培训、班组培训三个层次培训带来的业务提升。

今年6月初到8月，陆陆续续共有4批新职工来到经海路车站区，一共39名员工体会到了丰富的培训内容。“公司培训是新人培训的第一步，这个培训大约有几个月时间。在培训过程中，新人们会了解公司的各种规章制度、企业文化等内容。”副站区长张艳介绍道。

公司培训是新人们逐渐成为合格地铁人的第一步，接下来，他们还会在站区继续多方面培训内容。“站区在对新人培训上，有着一套很成熟的计划，课程设置不仅实用，也很新颖。”翻看着培训课程表，张艳介绍。

每到新人培训时间，经海路车站区会议室就会变成知识的海洋，新人们在这里充电。“站区所有领导都是培训师，不仅如此，讲课内容侧重点也有所不同。”正如张艳所说，仔细观察课程表，从职业规划、车站安全、站区基础管理到故障处理，能感受到新人培训内容非常丰富。

不仅有理论知识，实操训练也是站区培训不可缺少的内容。“在这个环节，新职工会接受值班岗、形象等内容演练，还有更具实用性的练习。比如，会在日勤带领下练习三转体接车内容，根据要点，纠正动作。”张艳说道。

经过这一个星期密集培训，新人们业务水平得到进一步提升。但这也只是整个培训过程的第二步而已。随后，点对点培训方式——下班组培训亮相。“这不是简单班组培训，这其中也很有学问，也有个培训法宝。”张艳说。

张艳提到的培训法宝是指师徒协议，“具体是指，新人来到

班组后，会有固定师傅指导。而这些师傅也不是随随便便指定的，能成为新人师傅也是有条件的。”张艳介绍，根据重要岗位人员管理办法，老员工带徒弟是和他个人的晋升挂钩，这样也会提高他们带徒的积极性。

除去有固定师傅指导，新职工下班组后，还会得到值班站长管理。“一个新人会得到两个人指导，业务自然会提高得很快。”张艳说。

职工顾金凯是今年站区新入职职工，而他的师傅站务员柳松坡在业务上给了他很大帮助。柳松坡是个有着7年工作经验的老地铁人，责任心强是站区职工对他的评价。不仅如此，他的业务水平也很高，已经达到中级工。多年来，柳松坡已经带过很多批徒弟。这次，他还是保持着耐心、真诚。无论是卖票，还是站台值班，柳松坡都照顾自己的徒弟。

经过公司、站区、班组的层层培训，新人们的业务水平已经得到很大提高。如果你觉着这些内容已经很丰富，那么你错了。这远远不是培训终点，经过一段时间实操，一场新人技能大赛又将来到。

“我们会根据新人培训情况，结合工作中的问题，出题考新人。”张艳说，“技能大赛内容包括笔试和实操，内容都很有实用性。”

建筑： 新员工入职获安家基金

“刚入职，就收到工会送来的1000元入职安家金，真是太高兴了！”东北林业大学土木工程专业毕业分到项目做实习质检员的骆超激动地说。今年8月，中建二局三公司工会向159名新职工每人发放了1000元入职安家金。

据中建二局三公司工会负责人介绍，向新职工发放入职安家金，是公司“大发展、增效益、惠员工”工作主线的体现。为了让新职工迅速融入团队，公司安排了新职工入职培训，并集体组织他们赴郊外接受拓展训练，项目工会还为新职工准备了被褥等

生活用品。

去年，公司工会从职工之家建设入手，出台了惠及全体职工的“家基金”实施管理办法，明确了基金的管理、申报、使用原则。家基金将本着“工会经费出一部分、行政拨一点、企业职工捐一点”的原则进行筹措。家基金由工会财务实行专项管理，专款专用，由工会经费审查委员会进行监管，并通过一定程序和形式定期公布收支等使用情况。同时使用管理办法还对帮扶对象的界定、帮扶标准进行了详细规定。

去年开始，中建二局三公司“家基金”延伸增设了员工暖心关爱基金、员工帮扶互助基金、员工金秋助学基金、员工结婚生育基金、员工入职安家基金，扩大了“家基金”的内涵和外延。如今，“家基金”面向公司全体职工，突出对特困职工的帮扶，突出对青年职工的关爱。

与此不同的是，在中建二局一公司，在党政工等多部门协同下，对新人推行的是“导师带徒制+新员工生活辅导员制度”。导师带徒制度是老员工带新员工，一名导师带1-4名徒弟不等，同时项目还设有成长沙龙，青年员工们可以定期在这里谈心和组织各种专题培训与学习，这样可以让新员工快速融入工作。新员工生活辅导员制度是老员工在生活上对新员工进行辅导，老员工和新员工一起住宿，一起生活，新员工思想有波动，老员工就立即进行辅导。

“建筑行业是需要动手的行业，不仅仅是理论上就可以，因此我们采用了导师带徒制度。在生活上设辅导员，则是考虑到项目工地大都远离公司，需要对新员工进行生活督导，让他们快速适应工作和生活环境。”该公司工会负责人说。

在工会的助力下，中建二局一公司新员工成长很快，三至五年，很多新员工都能独当一面，有些还走上部门负责人岗位。

燃气： 技能大赛锤炼新员工

小伙子马健是个复转兵，今

年25岁，现在是燃气集团二分公司客服一所安全检查组的安全员，主要工作是对入户巡检工所填写的巡检卡片进行复核及入户回访，以保障用户用气安全及享受到应有的优质服务。

马健入职燃气二分公司后，做过燃气户内灶具维修工、巡检工，并已取得初级职业证书。马健告诉记者，入职后，他曾接受过单位组织的上岗技能培训。培训中，除了有老师讲燃气知识、灶具构造等理论知识外，还有老师专门对我们进行实际操作培训，老师傅讲的都是其亲身经历的事，是书本上没有的，而且很有实用价值。另外由于燃气户内灶具维修工、巡检工需要入户与客户打交道，公司还特意请礼仪老师给他们这些新入职的员工上课，教他们礼仪，以及在不同场合怎样做到文明礼貌。

记者问：“你入职已有六年了，而且一直在生产一线，那么一线职工最需要哪方面的培训？”马健没多想便说，燃气因易燃易爆，稍有不慎，就有可能给居民生命财产安全带来无法弥补的损失。因此为了确保绝对安全，这个行业有许多严格的规章制度。比如燃气户内灶具维修工、管线巡检工、电焊工，除了必须具备上岗证外，还设置了初级、中级、高级、技师、高级技师职业等级。从事这一行业的人员，只有经过严格的理论、实操考试合格，才能拿到相关的职业等级证书。而且职工职业等级上升一个等级，薪酬也会提高一个档次。但是，目前按照人事部的相关规定，职工职业等级考试有工作年限的限制。例如，一名新入职的员工今年晋级考试合格，取得了焊工初级工职业证书，即便他随后经努力，已经达到了中级水平，但第二年他也不能报名参加中级工晋级考试，因为他工作年限不够。而且级别越高，工作年限要求越长，如从高级工到技师，需要5年以上的工作年限。

不过只有一种情况可以不受工作年限的限制，那就是参加北京市或全国的职工技能大赛。如果在北京市或全国的职工技能大

赛上取得好名次，就有可能越级从初级工一下跳到高级工，这对于新入职精力充沛的职工来说，十分具有诱惑力。不过参加北京市或全国职工技能大赛的都是高手，要想取得好名次不容易，因此在每次大赛前，工会都为这些新员工及一线员工组织针对大赛的技术培训。

园林绿化公司： 新员工直接下工地学技术

北京的秋季，天气开始转凉，下了几天雨，转晴后太阳很晒人。在房山长阳的徜徉墅小区的绿化工地，年轻的姑娘孔爱辉正带着一群民工进行土建施工，一个夏天的暴晒，她的皮肤已经有些黝黑了。

从衣着和工作来看，没有人看得出来，孔爱辉拥有硕士学历，刚刚毕业两年。2012年毕业后，拿着本科园林硕士土壤的学历，孔爱辉没有选择轻轻松松坐办公室，她选择了更辛苦更有挑战性也更对口的园林绿化岗位，正式进入北京建立最早业务经验最丰富的市园林绿化有限公司（原北京市园林局绿化处），被分到了绿化一大队。

还没拿到毕业证时，孔爱辉就到公司开始实习了。她是项目部学历最高的，却和其他刚上岗的职工一样，从最基础的学起。市园林绿化公司历史悠久，多年来对于新职工都有一个不变的培训平台，那就是一线工地。孔爱辉深知，想要干好园林绿化，就得去工地打磨，一点点学技术，课堂上学到的只是理论，在工地参与现场施工，学的才是真功夫。

“在工地上工作虽然辛苦点，但其实很有新鲜感，每天做的都不一样！”两年来，通过前辈们的指导，孔爱辉在工地上学到了很多，从打包树苗、栽树、修剪再到养护、病虫害防治，再到测量、工程预算等，什么都学，什么都干。如今，28岁的孔爱辉现在已逐渐成长为园林绿化行业的“多面手”。

(下转第7版)