



(上接第6版)

和孔爱辉一样，2007年大专毕业就来到市园林绿化有限公司绿化一大队的付涛如今也培养成了行业内的年轻人才。付涛记得，刚来那两年，师傅们手把手地毫无保留地教给他手艺，每次实操培训都能学很多技术。他大专学的是建筑规划设计，只看过图纸，在工地上磨砺几年后，付涛对园林绿化的操作技术以及工程管理方面的东西都过了一遍。除了这些，付涛觉得自己这几年待人处事也更加成熟了，这都是坐在办公室学不到的。

如今，付涛已经成为公司的一名干将，目前在怀柔雁栖湖APEC会址绿化项目当生产经理，现在工程已经进入养护阶段，迎接会议的召开。

孔爱辉和付涛只是新职工成长的缩影。市园林绿化有限公司每年都会进一批新职工，他们是80后、90后，无论什么学历，都要下到一线工地。通过在工地的锻炼和前辈们的指导，新职工们都发现，这个培养方式对他们帮助最大。孔爱辉所在的项目部，今年就来了一个女大学生，孔爱辉不再是项目部唯一的“女同志”。

市园林绿化公司工会负责人介绍，因为园林绿化工作的特殊性，新职工报到后一般都要到户外工作。公司工会特别重视对新职工的技术培训，每年都会组织修剪比赛等技术大比武，通过学习、交流让职工素质得到提升。

保安：素质培训给保安提素

“保安普遍学历不高，法律意识比较淡薄，这次培训有《职工法律素养提升》课程，这能让我们掌握一定法律知识。”北京戎威远保安公司大兴运营中心四中队保安孙杭兴奋地告诉记者。孙杭1990年出生，来自河北石家庄，曾经当过5年兵，退伍后于2012年7月来到北京戎威远保安公司。

去年，孙杭便参加了北京戎威远保安公司组织的首都素质建

设工程通用能力培训。“培训的课程对做好一名保安员特别有帮助，从法律知识到跟人沟通技巧，我受益特别多。”

“在执勤时，能以合法的行为处理一些纠纷，同时在保安权益受到损害时，也能用法律武器保护自己，素质培训特别实用，课堂上我一直在做笔记。”孙杭说，“工会开展的素质培训，让他这个职场新人可以更快上手工作。”

去年10月，孙杭调入大兴区西红门中队下设单位独立带队，他平时的工作主要是配合大兴西红门镇政府资产办查外来人口登记及进行各项安全防范。这个独立小队有15人，孙杭是队长。他们负责的是安全问题，当时正值冬季，所以首要工作就是检查火炉安全。

“刚开始百姓们都不理解，也不配合我们的工作，后来经过一再耐心劝说，并点出了火炉的危险性和存在的各种隐患，最终达成了共识。参加素质培训，让我学到了很多在工作中可以用到的知识。”

从去年起，北京戎威远保安公司组织保安参加首都素质建设工程通用能力培训，两年共有820名保安参加培训。

今年6月中旬，北京戎威远保安公司又启动“做学习型职工读书行动”，为公司20个项目部配备图书箱，每个图书箱配备100册图书，图书涵盖社会、人文历史、教育及职工维权知识等内容。在读书活动期间，公司还开展“让梦想成真”主题读书征文活动，读书活动预计有6000多名保安员受益。

“保安看家护院，护佑一方平安，崇高的社会责任要求他们必须不断学习。要想学习，除了培训，就得有书读，所以我们组织了这次送书到项目部的读书活动。”谈到读书活动，北京戎威远保安公司工会主席张凤文如是说。

“现在一有时间我就会看看书，这对提升我们的综合素质很管用。”另一名保安员史洪圩说。今年25岁的史洪圩来自山东泰安，今年6月份来到北京戎威远保安公司，入职刚三个多月。

“保安队伍素质参差不齐，别人经常戴着有色眼镜看我们，很多保安都比较自卑。我觉得学习能提升我们的素质，这样，展现在别人面前的我们，形象会更好，从而改变别人对我们的偏见，所以我要好好学习。”史洪圩最后说。

零售：岗前培训降低离职率

“王英伟老师的课程非常好，让初入职场的人懂了在工作中应该保持什么样的心态，还教给了我们很多宝贵的工作经验，实在是太有用了。”今年6月的新员工培训结束后，参与其中的张力欣喜地逢人就说。“原来觉得移动业务太复杂，太难了，我都有点打退堂鼓了，没想到经过老师的讲解，一下就豁然开朗，全都清楚了。”

在北京中复集团，新员工上岗培训是个重要任务。“集团会根据新员工入职情况，坚持每月一期，抓好新员工的岗前培训工作。从手机实操、规章制度、形体训练、劳动纪律等几个方面，夯实新员工业务技能与素质，保证岗位需求。”工会主席孔祥雨告诉记者。

每次培训，集团领导都会到现场观察新员工的学习情况。不仅如此，培训还有着非常严格的管理制度，每天上、下午各一次点名，监督出勤，有特殊情况提出请假的学员必须上交请假条，并有本人上级领导和培训部负责人签字。

宽严并济，除了严格的考勤制度外，课堂管理制度可谓充满趣味。“比如说，课堂中有人聊天、玩手机等情况，讲师便会请这名新员工上台为大家进行一个简短的俯卧撑表演，增加了学员对课堂的关注性，也在容易昏昏欲睡的夏季课堂增加了趣味性。”工会干事李玉强告诉记者。

经过调查，集团工会了解到有的新员工到岗后难以适应销售工作，有的觉得难以融入到集体当中，一度新员工离职率偏高的问题很突出。为此，从去年7月

“刚入职，就收到工会送来的1000元入职安家金。”不久前，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。

起，有了专门为新员工举办的入职仪式。仪式现场挂起中复的旗帜，员工和人力资源部门负责人郑重地在劳动合同上签字盖章，再由集团领导现场亲手交到员工手中。

工会主席和公司领导都会亲自出席入职仪式，并分别发言给职工鼓劲。“工会的角度就是从员工最关心、最需要的问题出发，用真情、真心关爱员工，让新员工充分体会到公司大家庭的温暖，增强对公司的归属感和忠诚度。”孔祥雨说，除了对员工工作技能上的培训外，更重要的是帮助新员工解除思想上的顾虑、工作上遇到的困难，确保新员工队伍的稳定，激发员工工作热情。

针对新员工很大一部分是90后的现状，孔祥雨告诉记者，发言一定要务实，不说空话、大话。“比如，我会用自己的人生阅历告诉他们要如何走好人生的第一步，如何有技巧地处理好工作中可能遇到的一些问题。我了解到有些人离职可能只是因为遇见一件不顺心的事，听到一些不好听的话，很多90后职工内心非常脆弱。”

这样人性化设置的入职仪式，每个月都会举行。“让新职工像新兵新战士一样，感觉到进入这个公司是个光荣和自豪的实情。如今，集团的新员工离职率大大降低了。”孔祥雨告诉记者。

工会：新人入职先学服务职工

“未来五年，首都工会要给职工提供哪些服务？如何将职工服务得更好？在报告里都能找到答案。”这是今年本市新招录的117名专职工会社会工作者在北京市职工服务中心接受岗前专业培训的一幕。来自北京市总工会研究室的老师，给这批工会“新人”解读了北京市工会十三大的工作报告，并给他们介绍工会是从哪些方面服务职工的。

从2010年起，北京市总工会开始探索向社会招考专职工会工作者，在通过优胜劣汰选拔人员的同时，也促进了全体工会专职社会工作者的学习和个人素质的全面提升。每年两次的招录工作完成后，这些工会的“新人”都将参加系统的工会相关知识培训，为期两天的课程将包括12351服务热线管理系统、工会会员信息采集系统操作、京卡办理流程等工会服务内容。

“原来一张小小的京卡能汇集这么多的服务，今后我一定在基层好好推广这张卡，让更多职工受益。”王璐璐是今年上半年通过工会专职社工考试的工会“新兵”，对于工会的概念还很模糊，经过两天培训，已经对北京市总工会的三级服务体系、基层工会服务站的基本服务职能有了基本的认识。

张鑫是今年新入职的专职社会工作者，对于新入职时工会培训他觉得非常实用。现在他是一名工会服务站工作人员，每天都服务于关系职工权益的点滴。他告诉记者，平时工作理念就是来

自于通过考试后的入职培训。当时培训形式多样，不仅有专题授课、案例教学、小组研讨、班级交流，还有实地观摩，完全的覆盖了现在他工作的所有内容，非常实用，对他尽快融入到工作环境中帮助特别大。

为了适应新环境下更好服务基层职工的需求，从去年起，市总工会还新设专项培训，邀请北京师范大学心理学院专家、教授授课，陆续对新入职的专职社会工作者开办心理辅导能力培训，目前已经有461人取得了心理辅导能力培训证书。已经取得证书的工会专职社工刘杰感受颇深，在他看来，工会的培训内容都很实在和具体，不仅自身的能力和水平在培训中得到了提升，更能在基层更好地服务更多职工。

短评：

服务职场新人 工会要有创意

□白莹

工作了！终于独立了！毕业生们怀着各自的梦想奔赴人生中的第一个工作岗位，再没有人要求自己按时上课、交作业了，这是否意味着不会再被追问？进入职场，再没有老师会等着你去问问题，你需要学会的是靠自己领悟一切。

渐渐地，90后这个带着特殊标签的群体已慢慢占领了职场，成为主力大军。这批职场新兵年轻气盛、强调个性，显得与前辈们格格不入。

职场新兵无疑为单位提供了新鲜的血液，但同时这些职场的新兵也为单位的管理者和工会工作提出了新的挑战，记者通过走访调查发现，单位和工会只要摸准这些新人的脉，根据他们的需求开展活动，就可以把他们凝聚在一起为工作增添力量。

颇具创意的业务技能培训、个性化的安家金、导师带徒弟的新师徒制……工会活动关键还是要让职工乐于接受和抓住职工的需要才行，很多工会主席都会有这样的共识。90后将逐步进入职场，单位工会首先要帮助他们融入工作环境，从工作、家庭等方面多关心他们，让他们感到温暖，爱上工作集体，这样工作起来才会有幸福感。其次，工会要根据每个人的特长、优势，多为他们提供发展平台，多出创意，创新样式，让他们能尽快适应工作环境，早日发挥作用。