



中铁二十二局集团二公司工会培养人才有妙招

导师带徒引发“殊死”较量

□乔英杰 汪洋

“师傅，请喝茶！”今年毕业的大学生孔令辉恭恭敬敬地将一杯散发着浓香的茶水呈到师傅面前。师傅接过茶水，轻轻地抿了一小口，然后拿起身边的两本施工技术书郑重地递给了徒弟。

这是中铁二十二局集团二公司吉(林)图(们)珲(春)铁路项目导师带徒活动拜师仪式上的一个经典镜头。

多年来，该公司工会一直致力于大学毕业生的培养和锻炼。为了促使其早日成才，尽快成长为企业发展的管理精英、施工生产的技术骨干，他们在各工程项目部广泛开展导师带徒活动，并实行师傅与徒弟双向选择，针对每个徒弟量身定制的办法，为每位毕业生找到心仪的师傅，也使每位师傅都能找到中意的徒弟。同时，他们还与公司团委联手制定实施办法、奖惩措施，用规章制度的形式让导师带徒活动落地生根、开花结果。随着活动的不断深入开展，一大批优秀的80后、90后大学毕业生在师傅们的精心带领下，重返“学堂”，快速成长，如雨后春笋般脱颖而出。

让洋设备“浴火重生”的“80后”马静

马静是该公司招收的第一批大学本科毕业生，自参加工作以来一直在师傅的带领下陪伴着SVM1000铺轨机转战南北，对这台2002年从奥地利进口的老旧洋设备各项性能指标了如指掌，也充满了感情。

但随着科技的迅猛发展，这台只能铺设长度250—300米钢轨的设备已无法满足高速铁路500米长钢轨的铺设要求，随时面临“下岗”危险。当时，湘桂铁路正处在施工高峰，铺轨刻不容缓。怎么办？购买和租用都需要大笔资金，且时间无法保证，最好的办法就是将这台已服役十年的老旧洋设备进行改造，让其“浴火重生”，但难度之大足以让人望而生畏。

就在这万分紧急的时刻，谁也没有想到，马静，这个刚刚“出徒”的年轻人勇敢地站了出来，挑起了重担。在随后的日子

里，马静带领课题组的一群小青年儿，没日没夜地开始了大胆革新，先后对这台洋设备进行了8项成功的升级改造，终于使这台已经被宣布“退休”的铺轨机脱胎换骨、重获新生，并提前安全优质地完成了湘桂铁路457.622公里500米长钢轨正线铺设任务。

“巨无霸”机器的“小保姆”毕建设

毕建设，2010年毕业于山东科技大学，参加工作后拜机械“土专家”王志河为师，一直从事机械维修工作。起初他不理解，为什么安排自己这个学习机械设计制造及自动化的大学生从事维修工作，最后还是师傅的一句话点醒了他。师傅问他：“是开车的学问大还是修车的厉害？”从此他爱上了这个又脏又累的工作。当他第一次站在TTYJ900c运架一体机这个享誉业内的“巨无霸”面前，倾听着师傅如数家珍似的讲解维修、保养知识时，他就心里暗下决心，一定要做一个称职的“小保姆”。

于是，迷彩服替代休闲装，随身携带一本《机械设备维修基础》，这成了他的经典“装扮”。到2012年架梁结束，机修人员的所有特征都在他身上得到了最好体现，他也以优异的“毕业”成绩高调出徒，成为了各个项目竞相争抢的大红人儿。

不怕被徒弟抢饭碗的“名师”王志河

俗话说：教会徒弟，饿死师傅。可王志河不这么认为。从不满16岁的学徒工到今天成为机械修理的专家“大拿”，他已经成为职工眼中的“神人”了。经过20年的勤学苦练、刻苦钻研，王志河练就了机械修理“一看”、“二听”、“三敲”的独门绝技。20多年间，经他手维修“诊治”的设备数不胜数，却无一因“病”离岗。同时，在这20年间，他还精心培养出了16名高徒，且至今无一“露怯”。

“老王，你把压箱底的手艺都传给了徒弟，你不怕被徒弟抢了饭碗啊？”项目上经常有人和

他开这样的玩笑。

“不怕！”王志河每次回答得都很干脆。因为他心里很清楚，这些优秀的大学生都是企业未来发展的“超级宝贝”，最底层的工作经历仅仅只是他们将来走上管理岗位的一个奠基和磨砺而已，会有更大的使命和更广阔的发展空间等着他们。等到企业在徒弟们手里不断发展壮大时，他这个师傅还怕丢了饭碗不成？

同场竞技，徒弟不合格罚师傅

随着公司的发展，每年都会大批毕业生被派到各个项目，个别重点项目每年接收大学生甚至在十人以上。经过对他们岗上两个月的观察分析，公司工会将和项目联手为他们分别选配合适的导师，并举行隆重的拜师仪式，签订合同、订立目标。

接下来，师傅与师傅之间，徒弟与徒弟之间就会展开一场你追我赶的“殊死”较量。因为奖惩措施规定，合同期满，如果徒弟达不到合格的“出徒”标准，则师傅会受到“严厉”的惩罚，轻则批评，重则罚款，目的却是激励徒弟们珍惜机会，尽快成才。要是不想“丢人现眼”，师傅就得认真教，徒弟更得用心学。于是师傅之间、徒弟之间就会经常出现场上比武竞技、场下偷学苦练的有趣现象。

为了促使毕业生全面发展、综合成才，公司工会和团委还在实施办法中规定，导师不仅要“育才”，更要“育德”，在教会徒弟业务技能的同时，更要引导徒弟树立爱岗敬业、无私奉献、以企为家的主人翁责任意识，只有综合素质全面提高，徒弟才算得上正式“毕业”，否则在对师傅进行惩罚的同时，还会对徒弟进行延长培训期、延期转正等相关处罚，从而大大激发了广大毕业生刻苦钻研业务、苦练岗位技能的积极性。

一杯茶、一本书、一纸合同、一个目标，把师徒紧紧地联系在一起，一荣俱荣，一损俱损。多年来，该公司工会组织开展的导师带徒活动已经成为企业快速、全面、健康发展的人才培养平台。

■新闻快报

本市首用“温标”保证疫苗安全

本报讯(记者 黄葵)昨天，记者从北京市疾控中心获悉，全市将在10月15日至11月30日期间，如期为广大市民提供接种服务。据悉，今年首次采用疫苗温度标签，确保疫苗安全。“疫苗温度标签”英文全称：Vaccine Vial Monitor简称：VVM。

据北京市疾控中心器材资料科科长范晨阳介绍，“疫苗温度标签”是一种含有热敏材料的标签，粘贴在疫苗瓶上用来自动指示疫苗随时间的推移而形成的累计热效应。活性部分开始时是浅颜色，其颜色会随着时间和温度的变化而发生渐进性的不可逆变深，温

度越高颜色变得越快。当活性方块颜色淡于参照圆圈颜色时，只要疫苗在有效期内可以使用，当活性方块颜色跟参照圆圈颜色相同甚至更深，疫苗不能使用。VVM将跟随疫苗的所有运输和储存环节，疫苗接种人员通过肉眼观察，就可以保证该疫苗接种于人体后的安全性和有效性。VVM是世界卫生组织确认的目前唯一能全程监测疫苗的工具。

据了解，目前全市已有442家预防接种门诊的接种工作人员接受了培训，所需疫苗也已全部配备到位，其它各项工作也已准备就绪。

社区请专家为居民讲解高血压

本报讯(通讯员 王瑞)房山区拱辰街道北关东路社区居委会近日邀请到房山区中医院专业医师，以“知晓你的血压”为题

为居民讲解健康知识。中医院医师讲解了高血压的概念、发病诱因、临床表现、防

治方法等，引导社区居民低盐低脂饮食，戒烟限酒锻炼，保持愉悦心情，安享快乐人生。讲座结束后，医师又为社区居民测量了血压和血糖，并提出了有针对性的健康建议，受到了社区居民的一致好评。

■他山之石

上海市“资助职工创新项目”开评

37个项目均出自一线职工

台上，入围上海市37项“资助职工创新项目”吸引着众人目光：项目发明人摩拳擦掌，轮番上阵，通过PPT展示、照片浏览等方式向评选组专家详细展示自己的发明成果；台下，“抓斗大王”包起帆、“工人发明家”孔利明等评委不仅观看选手展示，还对项目的具体细节逐一提问。

这些项目的人围者均为一线职工，他们申报的项目大多是来自岗位的金点子，具有极强的实用性。南京西路街道社区卫生服务中心朱雅萍申报的“多功能防护手套”就是一个典型。朱雅萍是一名工作了30多年的资深护士，主要护理对象是社区内的一

些失能失智老人。工作中，她发现老人常常因为无法自我控制行为，以至于出现抓伤自己、擅自拔下输液管等现象。“我就想，能不能给老人们设计一副预防抓伤发生的手套。这副手套既要满足防抓伤的功能，又要维护老人的尊严，让老人们失智而不失可爱。”朱雅萍说，有了想法后，就投入设计，目前已有10套试验品投入临床运用。

入围者之一，上海神舟汽车节能环保有限公司的门票来表示，“资助职工创新项目”给予职工的不仅仅是资金上的扶持，更多的是对他们创新精神、创新能力的肯定和鼓励。摘自《文汇报》

内江市总“六大机制”推进工资协商

实行等级评价分类管理

近年来，四川省内江市市总工会在服务科学发展、服务社会和谐、服务职工群众等方面大胆探索，创造了被全总 and 四川省委领导肯定并推广的企业工资集体协商工作等级评价“内江经验”，全面建立了以“考评定级、分类管理、协调联动、规范运行、社会评价、结果运用”六大机制为基础的企业工资集体协商工作等级评价体系。

一是建立科学的考评定级机制。按照“工资集体协商机制建设、工资专项集体合同内容、工资专项集体合同程序、工资专项集体合同审查、工资专项集体合同履行和职工满意度测评”六个重点方面内容共确定了30项的考

评指标，并赋予分值，评出A、B、C级企业。二是实施激励的分类管理机制。在评定A、B、C级企业的基础上，开展“三级联动递进”活动，A级企业着力示范，实施“培塑工程”；B级企业注重抓提升，实施“提升工程”；C级及以下企业奋力求转化，实施“转化工程”。三是构建有效的协调联动机制。着力构建“党委领导、政府主导、工会力推、各方配合、企业和职工积极参与”的协调联动工作格局。四是创建规范的标准化运行机制。五是引入第三方社会评价机制。六是实行严格的结果运用机制。实行等级评定结果与各类评先树模挂钩。摘自中工网