

上接第10版

“手握的方向盘，关系着乘客的安全。我时刻告诉自己，无论何时、何地都要保持安全行车的高度警惕性。无论天气怎样变化，道路交通怎样复杂，都要保持良好的心态、冷静的头脑。”魏军是420路的公交驾驶员，工作中他深知担负的责任。

如何让乘客感受到安全与舒适，是魏军非常关心的。“起步要稳，通过路口要稳，进出站要稳，中速行驶要平稳。还有更为重要的一点，那就是时刻不忘遵守交通法规，在保证安全行车的同时，做文明城市的守护者和文明服务的践行者。”

除了安全行车，为乘客提供最优质的服务是魏军追求的另一个目标。

“作为一名驾驶员，爱心与耐心尤为重要。乘客其实要求的并不多，只要语气平和，微笑面对，甚至是一个关心的眼神，乘客就会感到亲切和舒心。车厢虽小，服务无限。”

当看到需要照顾的老人、孩子，魏军都会热情地提供帮助，主动协助乘务员帮乘客找座位，提醒上下车；当遇到下雨天，停车时他总会尽量离站台近一点，避免淋湿乘客；当遇到客流高峰时段，他会耐心疏导乘客，叮嘱乘客站稳、扶好。在他22年驾驶员的职业生涯中，始终脚踏实地地完成工作中的每一项任务。

作为首席员工，杨朝霞、魏军，既是16车队的骄傲，也是车队的榜样、旗帜。在他们的带动下，车队涌现出许多像他们那样的优秀员工。

岁数不大，技术一流

90后勤学苦练终成高级技师

岁数不大，技术一流，这是北京二七轨道交通装备有限责任公司钢结构事业部车间的工友们对薛礼亮的评价。

每天他都在车间内埋头工作，回到宿舍还继续看书学习，1990年出生的薛礼亮凭借认真钻研和刻苦学习，目前是车间为数不多的高级技师，甚至是唯一一名拥有高级技师称号的90后职工。

18岁从技校毕业，薛礼亮就被学校分配到了北京的二七厂，对于能来到北京，来到二七厂工作，薛礼亮非常高兴：“我家是山西普通家庭，父母都是农民，能来到北京二七厂工作，我们全家都特别高兴。”

刚进工厂，薛礼亮就负责火车头与底盘的焊接工作。每天都与焊接设备和铁打着交道，尽管对于工作内容有些不知所措和感觉枯燥，但不服输的他给自己定下了一个目标：“师傅教我的东西，我一定要学好，而且还要青出于蓝胜于蓝，超过我师傅。”

为了能够尽快掌握技术，并能够超过自己的师傅，薛礼亮付出了很大的努力。企业规定，车间在中午可以有两个小时的休息时间，并在职工之家提供各种运动器械供职工活动。但这些都对薛礼亮诱惑不大，吃完中午饭，薛礼亮会照常来到车间，继续上午的工作。有时工友们会跟薛礼亮说，让他休息一下，跟他们踢踢毽，打打乒乓球，但薛礼亮每次都婉言谢绝。

“中午我也想跟同事们打打球，但总觉得这工作还没完成，始终有点不踏实，总想踏踏实实把事情做好了。”薛礼亮很实在

地说。

为了快速掌握知识，加班加点是常有的事，薛礼亮几乎每天都是最后一个下班回到宿舍。而回宿舍之后，薛礼亮也没有休息，还在研究和新型的焊接技术。在他枕边始终放着《焊接手册》、《金属工艺学》等与焊接专业相关的书籍。为了不打扰宿舍的其他工友，他总是在别人睡着之后，才用小台灯看书，如果遇到工作中很难解决的问题，薛礼亮会利用书中的原理进行思考，并研究至深夜。

为了确保焊接质量，薛礼亮攻克了长时间不能水平手持焊接设备的难题。每天他都会为自己计算时间，从刚开始保持10分钟不变形，到最后能够右手水平端设备，保持近1个多小时的时间。并在每天的工作中与工友们比赛，看谁水平端设备的时间更长。

功夫不负有心人，在北京市职工技能大赛中，薛礼亮获得了焊接项目的第一名。这个荣誉让他从一名普通职工，连升了三级，成为高级技师，同时也成为全厂职工学习的榜样。

“他不仅是年轻人学习的榜样，更是我们全车间，甚至全企业学习的楷模，他对工作的态度值得所有职工去学习。”北京二七轨道交通装备有限责任公司钢结构事业部副书记孟朝辉这样评价薛礼亮。

将操作经验倾囊相授

80后首席员工成技术带头人

在北京诺飞金属材料有限责任公司的铝焊料车间，80后小伙王向阳正指导新来的工人操作机械设备。他已经连续4年被推选为首席员工了。首席员工制度已经成为促进诺飞公司发展的一股强大正能量。

王向阳是一名外来务工人员，刚到工作岗位时，面对车间的国外进口设备，他认真学习钻研。利用自己掌握的知识，对于车间生产中遇到的操作上的问题，他都能恰当地拿出解决办法和意见，保证了车间生产的顺利进行。王向阳还积极参与车间的技术革新，为车间的设备改造出谋划策。

作为大拉机的班长，王向阳操作技术非常娴熟，工友们说，自从王向阳被车间班组评为首席员工后，他经常带领新工人学习操作技术，无私地把自己工作中的操作经验倾囊传授给他们，使这些新人很快掌握技术要领，能独立操作机器设备，虽然他的工作年头也不长，但是却起到了传、帮、带的作用。

经过几年的锻炼，王向阳已成为铝焊料车间的副主任。

而王占宇则是锡焊料挤压岗位的首席员工，他凭借着自己的踏实肯干和爱岗敬业，成为挤压岗位上的带头人。

“我平时比较喜欢钻研，利用业余时间自制了‘翻斗式冷却铸棒模具’，既降低了劳动强度又提高了工作效率，很受欢迎，我也特别有成就感。”王占宇自豪地说。

北京诺飞公司于2011年1月开始实施首席员工制以来，得到了公司领导和各部门的支持。在工会的大力宣传和推动下，首席员工岗位已从原来的四个，扩展到六个，包括挤压岗位、拉拔岗位、熔铸岗位、电气焊岗位、压铸岗位和合金岗位，均是关键性岗位。



观点篇：

如何评选首席员工
聘用首席员工需经职代会通过

公交集团客五分公司16车队工会主席段贵池说，在公交行业，首席员工属于企业高技能人才，他们所起到的先锋模范作用，不可忽视。

在公交集团客五分公司制定的高技能人才（首席驾驶员、乘务员）细则中规定，高技能人才必须是生产一线岗位上，熟练掌握专门知识和技术，具备精湛专业操作技能，关键环节发挥作用，并在工作实践中能够解决技术操作性难题的人员，其中劳动模范是公交企业高技能人才队伍的突出代表。

段贵池说，16车队聘用首席驾驶员、乘务员，有一系列严格的条件。如当选的首席驾驶员、乘务员，必须上一年度考核无责任事故、无违章违纪、无纠纷、劳动出勤100%、全面完成生产指标、积极参加单位组织的公益活动等。而且对于聘用的首席员工，需经车队职工代表大会通过。

段主席告诉记者，车队聘用首席驾驶员、乘务员，不同于过去的评选先进。首先，聘用首席驾驶员、乘务员期限一般为一年，每年年底进行一次年度考核，采取自我评价、民主评议、单位提出聘用意见的形式，统一填写年度高技能人才绩效考核聘用表。考核结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“基本合格”、“不合格”，“合格”以上者可以续聘；“基本合格”者应考察三个月，“合格”后可以续聘；“不合格”者解聘。为了让首席驾驶员、乘务员真正代表企业的良好形象，起到先锋模范作用，在考评方法中，公司规定，对于由于患病或非因工负伤离开岗位连续五天以上（含），或累计10天以上（含）不能坚持正常工作的首席驾驶员、乘务员，车队不再续聘为首席。

首席来自一线，民主推选产生

据诺飞公司工会副主席梁青春介绍，2011年公司开始推行首席员工制度，先后建立了《诺飞首席员工实施方案》、《诺飞首席员工民主推荐制度》、《诺飞首席员工评比制度》。首席的考评有以下几个方面内容：模范遵守公司各项规章制度，积极参与公司组织的各项活动；有较强的责任感，勤奋好学、吃苦耐劳、甘于奉献、业绩显著；团结协作、献智献策，能解决生产经营中的难题，在技术

攻关中起核心作用；传播技艺，能促进本班组、本岗位的整体技能水平的提高；带领职工出色的完成生产任务和指标；积极完成领导交办的任务。每季度一次阶段考评，年底总评。公司给首席员工工资奖励，每月奖励50到100元，到年底考核合格还有奖金。

梁青春表示，首席员工制在诺飞公司已经推行了4年，效果非常好。职工们普遍认为，首席员工工作的积极性、责任心和责任感进一步增强了。首席员工不仅发挥了技术中坚的作用，更重要的是，为广大员工树立了一个标杆，指明了前进的方向。

值得一提的是，诺飞公司的首席员工都来自于一线岗位，并由班组民主推选产生，都是在职工心目中工作成绩突出、工作态度好、技术能力强的带头人。

梁青春说，通过首席员工制建立全员、全方位的职工考评奖励机制，激发和调动职工不断学习业务技能的主动性、积极性，实现了效益和管理的提升、企业和员工的共赢，首席员工制得到了企业各级领导的认可。

如何培养首席员工
机制平台发展空间都很重要

“我同意‘首席员工属于企业的高技能人才’的说法。”中铁电气化局集团城铁公司工会主席曹力说。

近年来，中铁电气化局城铁公司始终重视对高技能人才的选拔、培养，打造了一支学习型、知识型、创新型的高技能人才队伍，成为推动企业创新发展的源头活水。

曹力说，培养人才，机制平台发展空间都很重要。其中，好机制激励加速成长；好平台锤炼过硬本领；大空间任凭充分发展。

在机制的设置上，要健全人才评估制度。为此，中铁电气化局集团城铁公司先后出台实施《高技能人才评价实施办法》、《技师、高级技师评审办法》，编制覆盖9个主要工种的高技能人才评价示范标准，为科学评估人才提供了参考依据。常态化组织岗位竞赛，每年定期开展技术比武、岗位练兵等活动，使理论扎实、经验丰富的高技能人才在竞争中脱颖而出，完善奖励办法，每两年组织一次能工巧匠和工人岗位能手评定，并给予相应的奖励，激发员工成才热情。

好平台锤炼过硬本领。一是要求所有技能人才培养对象全部从施工一线做起，在实践中积累丰富经验；二是推行首段首件样

板工程示范，在每一项工程开始时，邀请技术专家到现场做样板工程示范，既向学员们传授了技能，又确保了工程质量；三是扎实推进导师带徒，由专家和技术能手“一对一”的传、帮、带，开展定向培养，强化考核；四是充分发挥技术专家和能工巧匠的示范引领作用，创建劳模创新工作室，使员工们在创新过程中提升技能水平；五是定期组织职工夜校，观看公司编制的工艺教学视频，邀请专家和技术骨干为员工系统讲解专业知识；六是公司拥有在建项目均开设职工书屋，方便职工业余“充电”。

大空间任凭充分发展。曹力表示，公司制定技能人才职业发展规划，结合公司建设发展规划，从技术和管理两条线为重点人才量身定制职业规划，为高技能人才拓宽发展渠道；每两年组织开展一次能工巧匠和工人岗位能手的评选，为高技能人才落实相关的职称和待遇；优先参评劳模和先进，在每年的评优评奖中，把高技能人才列为优先考虑对象；公司每年按照相关规定适时安排职业素养好、道德品行高、具备一定管理水平的高技能人才到项目管理岗位，让他们得到更为广阔的发展空间。

如何发挥首席员工作用
成立创新工作室，带领年轻职工发展

北京二七轨道交通装备有限责任公司钢结构事业部副书记孟朝辉说，要让首席职工发挥模范带头作用，并在生产中给予职工更多的帮助。薛礼亮是他们事业部的首席员工，在他获得北京市职工技能大赛冠军之后，企业专门成立了“薛礼亮工作室”。

孟朝辉说，薛礼亮作为青年职工的先进代表，在交流上与同年龄的职工更加亲近，处理问题的方式也更加灵活，因此事业部希望通过建立工作室，来带领车间中的年轻职工发展，年轻职工发展的好的话，企业才更有活力，经济效益也才会更高。

据孟朝辉介绍，北京二七轨道交通装备有限责任公司在对首席员工的培养方面，也坚持大胆使用，多给机会的方针。事业部向公司推荐优秀职工，这些优秀职工将有机会去欧洲进行短期的学习和进修，从而学到更加精湛的技术。在对外售后服务方面，首席职工将会被派到非洲等国家，与他们当地的职工进行交流，将最好的技术带给当地，用他们自身的技术来帮助当地的发展，真正做到请进来，走出去。