

石京萍: 北京一轻控股公司工会副主席
赵云龙: 北京红星股份有限公司工会主席
张兴国: 北京大豪科技股份有限公司工会主席
沈庆伟: 北京星海钢琴集团有限公司工会主席
邹贵清: 北京五星青岛啤酒有限公司工会副主席
王彤: 北京京纸集团工会主席
吴秀冬: 北京一轻日用化学有限公司工会主席
吕祉靓: 北京一轻研究院工会主席



【边聊边论】

怎样让职工培训更加有针对性?

记者:盛丽 被访人:腾秀伟



第十二届人大第三次会议提出了大众创业、万众创新。企业是怎样“万众创新”，创新又是如何成为企业经济的发动机的呢？一轻控股公司工会开展的“六比”创新竞赛给出了答案。去年，在“六比”创新竞赛活动中，提出经济创新项目179项，创经济效益1248.1万元；提合理化建议1815件，采纳787件，已实施386件，创经济效益219.46万元，为企业的发展起到了发动机的作用。

如何让技术创新成为企业的“发动机”?

□本报首席记者 阎义文/摄

工会创新竞赛 促进企业技术进步

石京萍: 去年，一轻工会围绕企业的发展战略和发展目标，开展了“六比”创新竞赛，即：比质量、比效益、比技改、比建议、比降耗、比服务。系统各级工会积极响应，紧紧围绕提高企业经济效益的实际需要，坚持全心全意依靠职工群众的方针，以“六比”创新竞赛为载体，广泛发动职工，开展了技术创新、技术革新、技术攻关、劳动竞赛、提合理化建议、技能培训等群众性活动，对提高企业经济效益，促进技术进步起到了积极作用。

赵云龙: 我们每年都在全公司范围内开展“合理化建议征集”活动，包装车间的合理化建议中，维修工曹旭自己动手重新设计制造新的烘干机风刀项目；魏宗全、王磊对锁盖机拨轮的改造项目；孟广民对冲瓶机、控瓶机钳手的改造项目等，在减少生产事故发生率，提高劳动生产

力率等方面起到了重要作用。

开展创新活动 让职工发掘自身价值

张兴国: 我们是从事各类缝制及针织设备电脑控制系统的研发、生产和销售的高新技术企业。为了调动职工的参与热情，走出只有专业技术人员才能创新，才能建功立业的误区，明确了拾遗补缺，小改小革也是创新的意思。我们提出了打造新一代的具有自主知识产权的缝制设备。新的平台可多轴联动控制数字电源控制技术代替传统的线性整流电源具有掉电记忆功能，便于系统的故障分析和产品维护显示美观、操作方便调试方便、保密性强。控制系统并定制一款专门的CPU，以牢牢掌控市场主控权，引领行业发展潮流。我们感到创新就在身边，同时，自身的潜力和价值也得到了充分发挥。

沈庆伟: 我们在生产过程中，注重调动职工的创新积极性，职工的创新成果层出不穷。

机芯厂首都劳动奖章获得者王秀明主持的“击弦机轴架穿串机”设计成功，大大提高了劳动效率。符桥宁主持的“键盘卡钉孔数控钻孔项目”成果也成功得到转化利用。职工采用白胶及人工熨烫的方法封表板，成功开发手工封表板工艺，解决了长期困扰白茬加工的一个大难题。

邹贵清: 我们坚持开展经济技术创新活动，在保持发挥传统优势的同时，制定了《关于经济技术创新、合理化建议有关规定》，明确了时间要求，立项要求。2014年我们共开展经济技术创新、合理化建议活动36项，节能增效158万多元，参与活动的职工80多人次。

王彤: 我们在技术创新中，把技术改造放在了重要位置。我们的利乐包装(北京)有限公司为了减少分切机的故障停机，采用排除法，加装压缩空气管路的固定卡片，使其不易因运行时管路摆动导致管路磨损漏气，共采取了4项行动措施，使得收卷部切纸刀引起的故障停机降为零。

通过升级改造 使产能10年提高30倍

吴秀冬: 我们在经济技术创新活动中，把它作为确保完成全年任务的一项重要措施落到实处，充分调动职工参与群众性经济技术创新工程的积极性，广泛发动职工献计献策。金鱼科技公司液洗一车间主任张振强利用多年经验，带领车间技改小组，对大包装洗涂灵生产设备进行升级改造。通过对灌装线的升级改造，提高了灌装速度、降低了灌装误差、降低了产品成本、改善了产品外观质量，使大包装洗涂灵产能由2005年的每年300吨，提高到2014年产能可达9000吨，同时每年节约人工成本40万元。

吕祉靓: 我们在开展经济技术创新活动中，扩大职工经济技术创新活动的范围、领域，积极为一线职工搭建创新平台，发挥高技能人才在推动技术创新工作中的领军作用，面向市场需求，加速专业平台建设，推进技术发展成果与成果转化，促进企业发展。

简单的职工培训，却能带给职工很大的改变。在参与首都职工素质建设工程的过程中，燕山石化的职工们不仅收获到知识，更提高着素质。他们摸索出的个性模式，让职工培训更具特色。对此，燕山石化培训中心培训部主任腾秀伟进行介绍。

记者: 参与首都职工素质建设工程的过程中，燕山石化的职工有什么变化?

腾秀伟: 2005年，我们开始参与首都职工素质建设工程。这个项目很受职工欢迎，很符合首都企业职工实际。在培训中，素质办除去保留经典的几门老课程，还不断推出培训新课程，与时俱进。在推出新课程前，素质办的工作人员会到企业调查、座谈。这个做法对推出新课程很有帮助。基于这个基础，后来又推出职业素养类的课程，还有沟通能力课程等，这些课程符合职工需求，完成了课程使命。

通过参与这些培训课程，职工们的反馈还不错，纷纷表示为提高职工素质起了一定的推动作用。

点评: 事物想要不断发展，需要改变，但是这种改变要有根据，要以调查为前提。给职工进行培训也要遵循这个规律，调查和座谈，这都是改变的基础和前提。

记者: 请问，在参与首都职工素质建设工程的培训过程中，燕山石化有没有特殊的培训模式?

腾秀伟: 经过多年探索，在培训职工方面，燕山石化摸索出了“燕化模式”。从入学考试到专业、课程安排，都有所创新，建立起了终身学习体系。

在培训时，我们要求一线生产员工、班组长都要参与其中。班组管理、化学工程，这些课职工都反馈不错。到目前，我们已经参与组织通用能力培训100余期，共有四五千人参与。参与的种类包括培训课程、大讲堂等。通过培训，我们明显感到职工的整体素质在提升，同时，我们也期待工会对素质工程的推动力度更大些，课程继续创新。

点评: 参与培训到探索新模式，这种转变看似简单，但发挥的作用却很大。做什么事，主动肯定会强于被动。探索个性培训道路，就是变被动培训为主动培训，这么做职工收获会更大。

■有问必答

提问: 劳务派遣工 费进成
回答: 市总工会法律服务中心 杨雪峰

辅助性岗位 经民主程序认定才合法

□本报记者 王香阑



提问者 费进成

费进成: 虽然法律规定劳务派遣工只能在临时性、辅助性、替代性的“三性”岗位上实施，但我们公司除了几个管理人员，其他几十名职工都是派遣工。临时性、替代性岗位还容易理解，可这辅助性岗位怎么认定啊?

杨雪峰: 如您所说，在实际工作中，临时代、替代性岗位比较容易界定，而辅助性工作岗位在法律上的定义没有体现出不同行业、不同单位的差别，在实际操作中有一定难度。为了避免用人单位滥用，增强认定的可操作性，《劳务派遣暂行规定》明

确了辅助性工作岗位认定的民主程序。用人单位计划使用被派遣劳动者的岗位，应当先由本单位职工代表大会或者全体职工讨论，提出相应的用工方案和意见，再经用人单位与工会或者职工代表平等协商确定，最后在用人单位内公示后才能属于合法的



回答者 杨雪峰

辅助性岗位。

