

企业为何只看证不育人?

——一线技术工人成才状况调查之二

□本报记者 盛丽 孙艳 王路曼 文/摄

现如今，一些企业急需高技术工人这已成为不争的事实。但这些企业仍然存在只看证不育人现象，致使技术工人的技能提升往往流于表面化，且得不到系统的技能培训。如何摆脱只看证不育人的困境？记者采访了一些富有经验的企业，与读者共享。

【问题一】 技能提升流于表面化

采访中，不少人提到这个头疼的局面，一方是企业急需技术工人，一方是技术工人提升停留在表面化，难以满足职工对职业发展需求，继而出现技工短缺。

“企业总是说要提升技术工人的地位和待遇，给予发展机会，但实际上不少还是停留在口号式宣传上。”维修技文章程说。

章程维修的技术不赖，但他却体会不到职业的价值和公司的重视。“公司的奖励大都偏向行政岗位，即使是对技术工人，奖励也很随意。期待公司能重视技术工人的发展，激励更规范。”“这样咱技术工人干起活来，更有劲，更有奔头。”

【解题一】 “双学双比”培育员工 引向深入

每年拿出150万用于一线技术工人培训，50万专门奖励员工“双学双比”，天普太阳能工会的员工培育计划也是蛮拼的。正是有了完善的一线技术工人培育制度，天普集团所有部门经理都是从一线生产岗位提拔上来的。

祝世春是天普集团生产部的经理，有着21年工龄的元老级员工。开始，祝世春是生产车间的一名普通技术工人。“祝经理非常能干，从没离开过车间的他，对操作流程和手下的工人再熟悉不过了，而且在管理上很有一套。”天普工会副主席郭凤廷说，天普前几年也招聘过高学历人才担任管理岗位，但效果都不太好。

郭凤廷介绍，在祝世春担任生产部经理前，公司外聘一个硕士学位高材生担任经理，但一年多就辞职了。主要是他对车间管理流程不了解，对员工不熟悉，没有实操技能。后来，担任工段长的祝世春被提拔为生产部经理，虽然学历只有高中水平。没想到，车间生产线的管理很到位，提出的合理化建议和改造，多数赢得员工的认可。

“这说明光有高学历，没有实干是不行的。”郭凤廷说，但一个普通技术工人，从班长到工段长再到部门经理，光靠过硬的技术也不能完全胜任，还要靠不断学习、提升才行，特别是从技术岗到管理岗的提升。所以这些年公司特别重视员工的培训，制



天普职工正在学习技术展板。



天坛公园绿化一队技术比武。

定很多激励一线技术工人发展、创新的制度。

天普公司的培训制度分为内培和外培，内部培训主要是技术工人的操作细节培训，用生产部经理祝世春的话说：“内培非常关键，工人的操作水平全凭细节的改善来提升。”而外培是每年根据职工的意愿来订制培训计划，公司出钱为职工报名到外学习。

7月底，公司组织车间班长、工段长到天津参加风险管理班培训。“7天的课程每人一万五的培训费全由公司承担。”郭凤廷介绍，现在公司的员工培训已形成每半年就要做出计划，且预留出充裕的培训资金，员工在技能提升方面能得到极大保障。

另一方面，天普工会制定的员工创新激励制度能很好的促进员工成长。在生产车间的宣传栏里，“双学双比”活动优秀员工榜很是醒目。普通技术工人刘学英在岗位中发现，原有热管机底托槽较浅，放上热管后底部刹尖经常碰掉漏气，一个班下来有三十多支管子报废。

为此，他提出如果把底托槽加深放大，使底托部的螺丝和刹尖接触不上，就可避免刹尖碰掉的情况，一个月能节约2万多元。

这项改进意见，公司给予他200元奖励。

创新激励制度激发了一线工人潜力的开发，根据工人提出来的合理化建议，车间的设备得到了改造，而且优化了流程，不但工作效率提高不少，节约出来的成本也非常可观，达到500万元以上。“公司特意每年拿出50万奖励基金，奖励给一线工人来促进他们比拼技能，提升创新意识。”祝世春说。

【问题二】 企业只看证不育人

很多工会干部提到对于促进技术工人成才，虽然工会每年都做，但力度还不够，越来越多的职工期待个性化需求。“单位每年都举办各种培训班，但几乎大同小异。”职工刘泽峰所在的企业很重视技术工人成长，“但仅仅重视技术工人的‘拿证率’，只要职工能拿技能等级证书，企业都支持。”

但对于刘泽峰这样年近50岁的人，各种证书也拿了不少，但因为年龄的增长，他在考虑是不是可以离开车间，转到其他岗位上，学习新技能成为他迫切的希望。但企业并不提供这样的机会。

【解题二】 培训+竞赛双推动

如何传承发展技术，如何培养技术人才？谈及这个问题，天坛公园绿化一队给出的答案是以老师傅为楷模，建立新型师徒模式；教育培训和劳动竞赛结合，推进技术人才提高。

天坛公园绿化一队现有在岗职工76人，职工的从业资格普遍较高。天坛公园花卉栽培有着师傅带徒弟的传统，不仅形成良好的班组氛围，还奠定了天坛公园花卉栽培的根基。1997年，绿化一队组织拜师学艺，李瑞甫师傅收徒于世平、尹家鹏，李文凯收徒富迎辉。现在，这些徒弟已成为班长和技术骨干。

“现在班组中还有着师傅+同志、班长+朋友、同事+兄弟的新型关系，有利于优中选优、促进交流、提升整体水平。”天坛公园绿化一队工会主席姜秀玲说。

全国先进工作者李文凯，优秀班长富迎辉、金焘，青年岗位人才杨辉、尹家鹏，技术骨干李红云、朱庆玲……天坛公园绿化一队通过树劳模标杆、鼓励大家学劳模，充分发挥带动作用，让职工学典型培养技术人才。

教育培训工作是绿化一队培养青年技术人才的又一个方法，今年年初在绿化科的组织下，绿化一队参加专业技术培训120余人次，每次根据课程安排，调整听课人员，侧重本岗工作，使得培训工作更加有针对性。

“我们还会加强个人培训，今年派出技术主管李红云参与园艺协会的年会。还派出两名菊花生产一线的技术骨干，参与菊花协会在天津举办的培训班。”姜秀玲说。

劳动竞赛是天坛公园绿化一队工会，坚持培育技术人才的方法之一。2005年以来，每年组织职工劳动竞赛4到5项，涵盖每个职工。

竞赛前，利用现有技师、老师傅对青年职工讲解操作要求、技术要点，进行操作规范培训。菊苗入盆、月季修剪、绿篱修剪、草坪补栽……劳动竞赛的项目结合日常工作。

通过竞赛，职工中涌现了一些“青年专家”。在2012年职工技能大赛上报名19人，初赛晋级6人，决赛摘取三甲。

绿化一队在工作中从多个层面推进技术人才培养，今年天坛公园工会组织的篮球赛、公园梦征文，在党办组织的道德大讲堂，团委组织的青年交流，绿化一队都参与其中。

在培养技术人才时，注重开始要引导，过程要扶持，做完要总结。在菊花培训后，参加培训的两名职工向全班作汇报。“我们还鼓励个人发展，优中选优，培养技术人才。”姜秀玲说，“推进他们技术上的水平应用于生产中，帮助解决实际工作困

难。”

在今年的南阳全国月季展中，月季班派出杨辉担当送展、布展的工作，他主动联系展览方，沟通展场情况，提前准备相应的工具材料，展场上他仔细斟酌，克服困难，带领大家完成布展。

去年，尹家鹏尝试大立菊、塔菊的嫁接技术，取得初步成果。今年，再次探索这种栽培形式，班组的其他职工配合他完成采芽、嫁接、浇水、施肥。随着塔菊的高度增加，需要搭架子才能操作，班组职工都来帮忙。

【问题三】 员工得不到系统培训

职工小肖也曾向他所在的企业反映，技术工人除了在行政职能上的晋升通道外，是否还能开辟在提高技能水平上成才。“如果我的技术水平很高，是不是比车间主任的工资高？”小肖说，现在企业提供给技术工人的培训不太系统，比较单一，往往需要职工反复跑，自己成为资源的整合源头，才能达到素质全面提升的美好愿望，但这样又费时又费力。

【解题三】 多部门联合提升技能

“企业重视职工素质的提升，所以每年年初都要做出培训计划，并在这一年中严格落实。”青岛啤酒三环公司女工委主任刘玉春说，这就需要工会作为调和剂，整合各部门的资源，在全公司范围内开展实用性人才培养。

在青岛啤酒三环公司，每年职工都要定期接受相应课程的培训，这可能对于很多企业来说，早就不是什么新鲜的话题，但不一样的是，青岛啤酒三环公司的职工培训计划中的主讲人涉及到企业老板。

“我们公司部门经理以上的领导共有12人，这也包括我们的总经理，他们每年都有授课任务，要与一线职工面对面。”刘玉春介绍，每年公司都将举办30场以上的培训课程，内容涉及岗位知识培训、安全生产培训、管理学内容培训等等。

除了整合企业自身各部门的资源之外，刘玉春还擅长整合企业之外的资源。今年上半年，密云县总工会举办的第二期职工职业技能培训班开班了，设置了电工、焊工、叉车工三个工种的课程，职工在培训过程中除了学习专业技能外，还增设了应急救援、职业病防治、计算机应用、职工维权等专业课程。

“我得到这一消息后，马上就将信息发到一线车间，组织有需要的职工报名参加。”刘玉春说，此次培训是完全免费的，不仅职工不用花上一分钱，连企业也不用额外支出。