

如何培养新时期的“一招鲜”技工

——一线技术工人成才状况调查之三

□本报记者 孙艳 白莹 马超 王路曼 闵丹 文/摄

现如今，在企业生产中拥有“绝活”、掌握“绝技”，能够独当一面的“技术大亨”并不多见。一流技术工人的缺乏，不仅影响到企业的技术革新和科研成果的转化，而且在一定程度上制约了企业的快速发展，拉低了企业参与市场的竞争力。假设企业“一招鲜”的人才多了，那么，这个企业就会活力四射，前程似锦。因此，在大力提倡培养复合型人才的同时，企业仍需鼓励职工立足本职勤学钻研，掌握一门高超技术，锻造自己的“看家本领”，为自己打造“铁饭碗”的同时，更好地服务于企业，贡献于社会。

【认识到位】

技工培育纳入公司战略规划

北京中安投资集团有限公司 张琳

对于生产型企业而言，提高核心竞争力离不开技术工人的努力与创新，要想提升企业核心竞争力，就要不断加强高技能人才队伍建设。

应确立技术工人也是公司人才的理念，将培养高技能人才的工作纳入公司发展战略中统筹规划。此外，企业内部应打造技术竞争技术比拼的氛围，多样化、经常化的举行技术比武、技术考

重视一线职工教育培训工作

北京首发公路养护工程有限公司 副总经理 蒋彬

企业经营者必须要促进技工成才，切实研究提高一线技术工人待遇的问题，形成吸引人才、留住人才的良好机制。对职业教育的投资，是增强企业经济竞争力的关键因素。哪些企业高技能人才的数量越多，经济腾飞的速度就越快，可持续发展的后劲就越足。

针对如何培育技术工人促进企业发展这个问题，企业要依法履行职工教育培训责任，足额提取教育培训经费，重视一线职工教育培训工作。在加大培养力度

高端定位核心是培育蓝领人才

徐工集团人力资源部部长助理 李玲玮

徐工集团是中国工程机械行业最大的研发、制造和出口企业，其快速发展得益于坚持将高技能人才队伍建设作为推动产业结构升级的重要力量，始终将高技能人才培养作为产业优化升级、企业核心竞争力和可持续发展提升的关键。经过多年的实践探索，已形成机制健全、平台完善、载体丰富、路径多样、方法科学的企业高技能人才培养体系模式，聚焦培养“高精专”技能人才。

给技工深造的机会

万都（北京）汽车底盘系统有限公司生产部部长 魏泽亮

今年上半年，我们公司很多一线职工都在进行深造和学习。车间一线很多技术工人都十分渴望学习和深造，提升他们的技术水平。

事实上，对于很多制造业企业来说，生产自动化程度越来越高，而相应人力作业将越来越少，但自动化过程对于技工的技术水平又将是新的挑战，所以，从今年起，万都公司生产部邀请技术部门、保全部门（维修部门），对车间一线的线长以上职



核等多种竞赛。对优秀、积极进步的技术工人予以政策倾斜，给与相应物质、精神奖励。而且还应加强对青年工人的培训工作。



的同时，还从评价、竞赛、表彰激励等环节，统筹推进技能人才队伍建设工作。在评价方面，初步建立社会化职业技能鉴定、企业技能人才评价和院校职业资格认证相结合的技能人才多元评价机制。



集团制定战略规划，高端定位的核心是蓝领人才培养。高技能人才培养工作始终聚焦于徐工的战略发展需求和各时期产品发展需求，聚焦于规模化、精益化生产内涵和组织管理模式的变化。



工进行培训，让这些职工了解设备原理，产品原理。

理解之后才有创新。经过培训后的一线工人，一定会在提高生产效率方面有所作为，设备故障率也将大幅度降低，这是企业愿意看到的发展趋势。

【措施多样】

师带徒打造合理的技工队伍

北京首航波纹管制造有限公司副总经理 焦金增

技术人才培养是提高企业员工整体素质，提高企业核心竞争力，实现企业发展的重要环节。

以师带徒的方式是机械制造业技术工人教育培训的一种重要形式。目前，我们在培训焊工和车工等工种技术工人的过程中，仍采用这种传统有效的方式。按照企业需要和职工个人的职业规划，明确技术工人传帮带

田间学校成就农村技能人才

北京河南寨农机服务专业合作社工会主席 高大辛

我们合作社主要面向客户提供全过程农业机械化作业服务，合作社技术人才主要是机手和设备维修工人。这些岗位都是操作性极强的实用性人才，为了提高机手的综合素质，合作社十分重视培训，希望提高技术人员的技能水平。

近年来，合作社采取多种培训形式培训机手。首先，合作社理事长、经理、机手每年都去参加全国范围的技能培

用奖惩制度促专业技术提升

中建二局三公司马驹桥E-11项目经理 曹凤新

对于一个现代企业，尤其是对建筑行业来说，技术工人的专业能力是一个工程能否顺利、高效完成施工任务的重要条件。

拥有高技术能力的人才不是天上掉下来的，一个企业不能只从社会上“挖”人才，更应该自己培养技术工人。在工程项目上，可以通过多种方式方法来锻炼和提升工人们的整体水平。比

奖励分配政策与技术挂钩

北京庆和食品有限责任公司总经理 曹国峰

首先要重视对技术工人的培养，要提高技术工人的政治地位。要积极宣传技术竞争意识，多表彰那些技术拔尖的员工，形成一种比学赶超，努力练技术的氛围。

其次，单位制定相应的奖励分配政策，认真对待并提高技术工人的待遇。对从事不同工种的技工分别制定不同的工资级别，把晋级、奖金分配、评选先进等与

创新工作室助推企业竞争力

基业达电气有限公司工会主席 徐向阳

基业达电气有限公司是一家经营高新技术领域的企业。自成立之初，就将创新作为发展的核心动力，而公司工会则将创新的大旗一直高举，以培养企业技术人才为契机，加快企业技术创新能力的提升，并把这一核心动力贯穿于企业的发展

的责任。工会曾多次组织拜师会，让资深、技术强、口碑好的老员工，引导新员工快速成长，提高专业素质，把老师傅的绝活变为企业的共同财富，促进职工岗位成才。

以师徒的方式营造了良好的职工互帮互助、取长补短的学习氛围，为企业始终保持一支年龄结构合理、综合素质较高、业

训，考试合格后，颁发相应证书，用硬性考核来提高技术人员的技能水平。同时，密云县农机学校和合作社内部培训，则主要是更具实用价值的现场示范、田间讲解等形式，让技术理论落了地。

值得一提的是，备受机手欢迎的农民田间学校培训，我们利用田间学校的形式，给骨干机手和农机管理人员进行专题培训。田间学校贴近农村、贴近农民，

如，工人们在进场之前对其进行的各种安全教育；在施工过程中，企业还应举办各专业、各工序的培训专业知识的“农民夜校”。

对工人学习的效果检验，企业可以通过举办各种技能和知识竞赛来实现。此外，企业还应利用奖惩措施，激励技术工人的学习积极性，并能及时将所学知识

技术管理水平挂钩，让工人尝到学技术、钻技术的甜头。提高劳动生产效率，降低企业生产成本。

还有就是认真抓好对技工的培训工作。根据企业未来的发展和现代化建设的要求，认真分析调整本单位人力资源比例结构，落实必要的经费和专职负责人，制定严格的岗位规范，切实做到培训不流于形式。在企业内广泛开展师徒合同制，以拜师学艺为

当中。

2011年，创新工作室的成立让公司的创新之路走得更加坚定，也让技工的培养有了更好的抓手和目标。创新工作室通过对技工人才的培养和提高，以及各项技能比拼活动的开展，促进公司研发环保节能产品。



务技能较强的技术工人队伍，为企业的可持续发展提供强大的人才后盾。



是促进农民与技术、市场、信息对接、加快科技成果转化的桥梁和纽带。



和技能实践在工作中，促进工程整体的施工进度，以此提升企业在市场中的竞争力。



契机，充分调动教学双方的积极性，在单位内举行技术评比，掀起学技术、比技术的高潮。

