



“我这次报名的是维修电工（高级）取证班，在区里学习，既不用舟车劳顿地往返，又能提高自身技能，我觉得太方便了，真的很感谢工会搭建的平台。”上周末，开发区总工会培训教育基地一改往日的平静，8点刚过，来自区里各个企业的职工们就陆陆续续的来到这里，等待着第二期取证班的开课。

职工学习考证 工会给予补贴

亦庄工会办培训班助职工提素

□ 本报记者 博雅 文/摄

手把手帮职工学知识拿证书

开发区总工会2015年度取证培训班是开发区总工会打造技能人才队伍的重要培训模块，自从2014年首次开班后就深受职工热捧。在此基础上，此次开发区总工会本着边调研边办学的宗旨，在开班前期推出了10个取证工种，后通过充分考察，共针对企业职工需求开设了急救员取证、维修电工（中高级）取证、办公软件（中高级）3个工种的取证班，报名人数高达670人。本次培训从10月30日开课以来，利用每个周末进行组织学习，将持续到11月底。上周末开设的维修电工（中高级）、办公软件（中高级）取证，培训周期为七天，涉及人数220余人。

与去年取证班不同的是，今年的课程由原来的一个工种增加到了3个，课程设置也更加实用和更有针对性，融入了日常案例，加强了实际操作内容，手把手地帮助职工学知识、拿证书。”

开发区总工会教育培训部有关人员介绍说，本次维修电工（高级）取证班充分利用平台资源，以电科院为依托组织开展，报名及考试均严格按照相关规定执行。

17000余名职工接受培训

“这样的培训班真是太方便了，职工不出区就能学习拿证，不仅让职工的业余生活充实了，也给企业省了很多事儿，工会的工作真是接地气。”培训班上一位企业负责人介绍说，职工经过培训学到了很多知识，实操能力得到了提升，对企业的发展起到了助推作用，希望工会继续将此项工作延续下去。

经过近两年的发展，开发区总工会教育培训工作为职工提升技能素质打造了五大平台，即：职工创新平台、职工夜校平台、技能取证平台、学历教育平台、线上学习平台（正在开发）。目前，已经针对开发区特点，根据现阶段发展需求，制定了一套独

有的定制化培训模块，并根据企业职工实际需求不断地进行完善调整，现已成熟的推出了职工夜校、取证培训、微课堂、创新工作室、岗位练兵等一系列教育培训活动。此次参与维修电工（高级）取证班培训的员工来自中芯国际、SMC、安川首钢、义翘神州、利达科信、振国医院、东霖消防、惠买在线、康派特、天诚同创等25家企业。截至目前，2015年度共举办了培训149次，17000余名职工享受到了开发区总工会所提供的培训服务，受到了企业职工的一致好评。

职工学习考证工会给予补贴

“职工考证，工会给补贴，这样的好事哪去找啊？必须得珍惜机会好好学习。”采访中，不少职工表示，过去自己想学点技能或考个职业资格证，都不知道去哪，即使了解了学习的程序有时候因为路远或者时间关系，也只好放弃了。现在工会不仅把学习送到家门口，自己学习，工会

还掏钱支持，太让人感动了。

记者了解到，为了支持鼓励广大职工考证学习，工会按照企业职工参加报名的中级班或高级班，分别给予不同的补贴打入企业账户，另外，对于通过考试取得高级证书的职工（工会会员），根据“职业助推计划”的相关规定，额外补贴500元，金额将直接打入职工京卡。

一企业负责人告诉记者，“增加职工职业技能，抓住了企业现阶段的需求，这是很值得推广的一项培训。”同时，在采访中也有不少职工建议，今后能不能再增加一些如物流、人力资源等管理方面的资格证书。对此，工会有关负责人表示，总工会将围绕如何提高职工整体素质，如何做好职工服务，不断努力探索新模式，目的就是让员工真正做到学有所得、学有所用。

聚焦一线

行进京华大地 讲述精彩故事

线索征集邮箱: ldwbgh@126.com

职工演练消防 选手现场接龙

□ 本报记者 刘欣欣 文/摄

10月9日，北京世奥森林公园开发经营有限公司和北京望京新兴产业区综合开发有限公司联合举办“安康杯”技术交流横向联动竞赛活动，来自两个单位的150名职工参与其中。

记者在现场看到，竞赛分为消防服穿戴及消防知识问答、水龙带接龙和救护实操三部分。每个单位各出2支队伍，每队由3名男选手和2名女选手组成。

在水龙带接龙的比赛中，主持人说完开始后，站在起点处的1名男选手将手中的水龙带迅速的向前抛出，随后拿着带子的一端向对面跑去。一名纤弱的女选手蹲在起点处，手脚并用的把水龙带的另一端固定住，并不时上下抖动带子，避免带子打结。在

将两条水龙带衔接后，另外两位男选手将水龙带卷起收好，并带回起点线外。

比赛过程中，一组队伍动作失误，最终被加时15秒，这也没逃过眼尖的观众。“他们组这边还没有衔接完水龙带，那边怎么就开始收带子了？这犯规了吧？”一位观众指着犯规的队伍说。

在第二组队伍上场前，一旁的同事提醒着参赛选手：“稳着点啊，别摔着。”“放心吧，安全第一。”一位女选手笑着回答说。

在救护实操比赛中，一名选手扮演伤员，两名选手负责包扎，另外的两名选手负责抬担架。为了公平起见，比赛开始前由“伤员”抽取任务卡，任务卡



上随机写有两个受伤部分，另两名选手以此为题进行比赛。

在比赛现场，主办方邀请的北京市红十字会老师还不时嘱咐选手：“抬担架时一定要小心，别把伤员给摔下来。”

综开公司工会主席谢红杰表示，通过两家企业合办比赛的方式，进一步激发了职工的进取

心，是一种很好的探索和尝试。

“今天各位选手的表现很好，同时今天的活动也开启了两家公司今后综合协调发展的新形态。”世奥公司党委书记穆德林告诉记者，“两家公司有很多相同的地方，希望以后不断增强相互间的交流和学习，为两个公司的共同发展做出努力。”

■他山之石

沈铁职工参与企业管理渠道畅通有权威

在铁路改革发展中，如何更好地发挥厂务公开民主管理的作用？沈阳铁路局通过持续开展“创建厂务公开民主管理示范单位”活动，使职工参与企业管理的渠道更为畅通，也增强了民主管理的权威性和有效性。

沈阳铁路局现有职工23.4万人，分布在辽宁、吉林等省份，点多、面广、线长，管理难度大。2011年10月27日，沈阳铁路局下发文件，在全局开展“创建厂务公开民主管理示范单位”活动，为全体职工搭建起当家做主的平台。创建活动领导小组由党委书记、局长担任组长，行政部门承担落实主体责任，纪委负责监督检查和考核，工会负责日常组织协调工作，152个职代会建制单位全部推进，提高创建活动的权威性。

该局对示范单位明确规定了组织健全、制度完善、内容丰富等7项内容，并制定了具体的考核标准。如今，152个建制单位有124个先后被评为“厂务公开民主管理示范单位”，创先率达到81.58%。

每年职代会上，14名局级领导要一一向职代会述职述廉，接受职工代表评议。各站、段、车间负责人也同样进行，评议结果作为奖惩任用依据。局工会每年两次组织职工代表视察，然后与局长座谈。对座谈中职工代表提出的意见和建议，局长需逐一答复，并当场责成有关部门落实。座谈后，整理出《会议纪要》，由局行政办公室和党委办公室发《督办工作通知》，限期完成。各站、段则每季度组织一次职工代表视察，各站、段、车间还在醒目位置设立厂务公开栏，包括职工关心的收入分配等内容，以及站长、段长的收入，且每月更换一次。

据统计，仅今年以来，全局各单位就组织职工代表视察416次，座谈398次，车间级组织职工代表视察5027次，座谈4685次，解决运输安全、生产经营、生产生活条件改善等方面问题70613件。

沈阳铁路局的民主管理工作还一直贯穿到班组，全局10892个班组中推行了“三一四”民主管理制度，即评价班组当月工作、评价班长当月工作、评价职工当月工作；提一条改进班组工作的建议；生产任务情况公开、职工出勤和奖金分配情况公开、小食堂支出情况公开、处罚违章违纪职工情况公开。

从2011年开始，沈铁在路局、站段两个层面设立了职工诉求专用电话，开通以来，帮助职工群众解决各类实际困难1251件。

据《工人日报》

