

建立师带徒机制 完善职工教育体系 打造品牌创新工作室

培养优秀技工 企业各有妙招

技能人才是企业的宝贝。提高职工技能水平，培养一批优秀技能人才对企业来说是一件重要但却不容易的事。现在，越来越多的企业都在这条道路上加强探索与实践，实施了一些符合自身实际，较有成效的措施。

□本报记者 王路曼 孙艳 马超



妙招一： 建立“师带徒”机制

“师带徒的方式是机械制造行业技术工人教育培训的一种重要形式。”北京首航波纹管制造有限公司工会主席焦金增介绍，目前，他所在公司焊工和车工等工种技术工人的培养过程中仍采用这种传统有效的方式。

8年前还是个门外汉的纪海川，如今已成为企业里的技能高手，他说这多亏了师父当年手把手的传教，若没有企业搭建的师带徒平台，他就不会端稳现在的技术饭碗。

位于大兴区榆垓工业区的北京首航波纹管制造有限公司是家科技型制造企业，自从开创以来，一直坚持着以师带徒这种传统的培养技能人才的形式。纪海川刚来这家公司的时候，几乎没有技术，从学徒工开始接触电焊专业，刘建伟就是领他入门的师父。

“师父当年真是手把手地教，毫无保留地把手艺传给了我。”纪海川说，不到一年的时间，他就出徒了，车间里的焊活儿都学会了，三年的时间，所有的活儿就都拿起来了。现在，他的水平已经跟师父差不多了，并且开始带徒弟。

从一开始学徒的八百块钱工资，到现在的四千多元，纪海川的工资随着技术的提高，而不断增长，现在和师父拿的工资差不多了。“有技能就像捧着个铁饭碗一样踏实。”纪海川告诉记者，他特别感恩公司为技术工人搭建的提升技能的平台，有了企业对职工技能的重视，有了师父手把手的传教，才有成就了今天的他。

同样，师父刘建伟也非常认可师带徒的培育机制，“来公司面试的新员工即使有技术，但也不一定能够达到公司当时的技术水平，所以还是需要技能高的老员工带一带，才能熟悉公司的技术要求。”

在首航波纹管干了10年的刘建伟，已经带出五六位徒弟了，“咱会什么就全掏给他们，没有什么可保留的。”刘建伟说，制造业就需要他们这样的“师父”，把自己熟练的实践经验教给他们，提升企业的整体技术水平。

记者了解到，在首航波纹管公司，“师带徒”是基础，为了不断提升职工的技能，他们还会定期举办培训和技能比赛，以奖励的形式促进职工学习技能。

职工说：一对一教授让学艺更扎实。

企业说：虽然师带徒传承技艺技能用时长、成效慢，但能把老师傅的绝活变为企业的共同财富，不仅能促进职工岗位成才，更能促进企业发展。

妙招二： 完善职工教育培训体系

“企业建立完善的培训学习体系，对一名新入职的职工来说尤为重要。就好比为职工指明了成长方向，只要一路走下去，就一定能成为企业的栋梁之才。”

中建二局安装工程有限公司梦想学院是去年挂牌的，这使该公司新职工有了规范化、体系化的学习阵地。据该公司人力资源部负责人介绍，为了让大学生迅速实现从学生到员工的转变，人力资源部制定了一系列培训计划，助力新员工成长。梦想学院就是为新员工量身打造的成长平台。

梦想学院已有相应的培训内容，每一名新员工都领到一本《中建二局安装工程有限公司青年员工成长手册》。《手册》就新员工最关心的问题，从“做什么”、“学什么”、“怎样学”以及“怎样反馈”等七个方面，对员工入职第一年的成长过程进行指导。同时，《手册》还分为塑造企业人、职业人和实践人三个阶段，对新员工进行培训和考核。

“进入梦想学院，刚刚入住集体宿舍后，我们每人就收到了一个旅行包，里面有上衣、裤子、鞋子、香皂、牙膏、卫生纸和梳子等，真是太幸福了。”回忆去年加盟中建二局安装工程有限公司的情景，员工小徐记忆犹新。

在梦想学院里，新员工学到了很多。同济大学毕业的研究生潘艳，在拓展训练中与同事一起参加激流勇进时，由于怕水，同事便一路安慰，到终点时，她流下了喜悦的泪水，因为集体的力量让她成长。

胡定章是2014年毕业的，也参加了梦想学院的训练。他工作时间不长，在四川广元万达广场当施工员，他的感受颇多，“公司给我的培训很多，平时我就看图纸跑现场，从最开始有点迷茫到后来越来越充实，目前在现场我自己就能独当一面了。”

据了解，《手册》还分了施工员、材料员、设计员、造价员等17个基本岗位进行培训，新员工经过一年培训后，通过答辩，方可转正。

为了让新员工的家属和亲朋好友了解他们在梦想学院学习的情况，公司人力资源部还特别设立了一个微信号，每天将新学员训练的情况发上面，让新员工家属和亲朋都能了解他们在公司过得怎么样。在梦想学院结业前，公司还对优秀学员进行评选。

职工说：在企业规划的梦想之路上，我们走得很踏实。

企业说：结合企业实际情况，量身打造职工成长通道，可最大限度培养企业实用人才。

妙招三： 打造品牌创新工作室

在北汽集团北汽股份北京分公司，提起李冰创新工作室几乎无人不知、无人不晓。“李冰创新工作室是自主品牌新车的摇篮，也是职工成长的摇篮。”

李冰创新工作室是2011年成立的，总投资2200万元，总面积2800平方米，清一色德国杜尔高端生产设备，几乎就是一个微缩版的总装车间，一共14个工位，全部走下来，就可以从零件变成一部整车。

员工在这里可以得到全面的培训，变成“多面手”，不仅可以提高工作能力，对整个汽车组装机也了解得更详细，还能提高工作效率。

值得一提的是，李兵曾利用三个多月的业余时间，编写了《总装初级教材》和《总装进阶阶段教材》两部培训入门教材，准备了150多个小时的技术材料，用以培训毫无经验的农民工学员，并取得了不小的成绩。

而国网北京市电力公司工会在广泛开展劳模创新工作室创建工作过程中，通过不断探索和实践，为培养高技术和技能人才搭建崭新平台，实现了企业与职工的“双赢”。

名师带徒、周末讲堂、技能竞赛、职工创新工作室成果展……国网北京市电力公司工会发

挥创新工作室优势，开展各种活动，让创新工作室发挥多种作用，让职工交流、展示技艺、技术创新。全国劳模肖永立创新工作室建立以来，充分利用网络资源建立技术交流平台，开展技术培训、答疑解惑、业务指导和科研攻关等活动，共解决实际问题近千项。全国五一劳动奖章获得者张文新创新工作室培养并带出了一批具有一定理论水平、工作经验和创新能力的企业人才。

越来越多的职工创新工作室在发挥业务创新的职能之外，影响和促进着更多技能职工的成长与进步。

职工说：这是在高手如云的环境中成长。

企业说：一室多用，合力打造更高水平的技能职工队伍。

妙招四： 教育基金奖励职工进修

对于绝大多数技能职工来说，通过技能大赛或技能考试，获取更高技能职称，提高技术技能水平是一条必经之路。在“考证”这条路上，很多企业都给予了职工很大支持，或组织企业职工技能大赛，或参加北京市职工技能大赛，为职工搭建成长、交流的重要平台。

除了在平台上给予职工支持和鼓励，很多企业更是掏出“真金白银”鼓励职工进修和成长。2013年起，北京巴布科克·威尔科克斯有限公司（以下简称“北京巴威公司”）工会启动了职工教育奖励基金。基金管理办法规定，该基金将全部用于在职工及职工子女学习和深造。其中，在职工利用业余时间学习，取得国家承认的大学本科或大学本科学历文凭者；在职工考取技师、高级技师职称者，都能获得300元到1000元不等的奖励。

“奖励制度极大地激发了职工学习和深造的热情。”据了解，去年，在北京巴威公司工会一年一度的教育奖励基金颁奖大会，公司工会对公司内考取大学、大专学历及技师、高级技师的职工进行奖励，共对53名职工发放了33300元现金。这样的做法不但弘扬了不断刻苦努力学习的的精神，更在职工队伍中营造了良好的学习氛围。

而在北京保安服务总工会怀柔分公司也曾有类似的做法，“只要职工通过自主学习完成了高等教育或技能等级证书的考核，公司将或报销学费或给予奖励。”

18岁就来到怀柔保安分公司工作的李志强，从一个保安员做起，接受公司的培训和培养。几年时间，他从保安员、班长、队长、经营部经理助理，一路迅速成长，现如今，他已经当上了怀柔保安分公司第一经营部的经理。这期间，公司鼓励他读书学习，并为他报销了攻读大学文凭的学费。

同样因为通过技能考试，拿到技能证书而申请拿到企业报销学费的还有北京双得利公司的职工小刘。前不久，他刚刚通过了计量检验员的考试，顺利拿到技能证书，一周之后，单位报销的学费也随工资发放给了他。此外，因为技能水平的提高，小刘的岗位工作也有所上调。

“只要职工提出的进修申请被公司批准，职工就可以享受公司给予的带薪考试假期。”双得利公司相关负责人介绍，只要职工学习深造的内容有益于职工成长和企业的发展，企业非常愿意给予最大限度的支持。

职工说：我们学习，企业买单，经济又实惠。

企业说：为职工进修买单有成效，也有风险。要避免职工免费“充电”后就跳槽，让企业花钱不讨好。