



3 工会激励

技能大赛成为人生转折点

电梯，一个只有2平方米左右的方寸空间，却承载了无数人上上下下的出行安全，记录着城市日新月异的的发展变化。

就是在这个小小的“方寸空间”里，陶建伟一干就是23年，从一名普通的技校毕业生，成长为练就了“望、闻、问、切”技术绝活，被用户称赞的“电梯医生”，从一名默默无闻的学徒工，成长为北京市优秀共产党员、北京市劳动模范、全国技术能手，并建立了以自己名字命名的北京市电梯行业第一个市级创新工作室。

陶建伟告诉记者，工会组织的技能大赛成为我人生的一个转折点。他说，“通过大赛我收获的不仅是鲜花、掌声和荣誉，更重要的是重新认识了自己，肯定了自己！大赛是拓展视野的平台，是交流学习平台，是对我以往工作技能释放与评判的平台。”大赛为陶建伟打开了一扇门，一扇他对电梯事业长远规划的大门。

记得刚参加工作的时候，为了将理论知识与实际工作尽快相结合，陶建伟虚心向技术骨干求教，利用业余时间学习相关专业基础知识，凭着这股刻苦钻研和不服输的劲头，在短时间内他就掌握了多品牌电梯安装维修的关键技术与操作要领。2010年陶建伟参加了北京市首届职工职业技能大赛电梯安装维修工组比赛，从1800多名从业者中脱颖而出，闯入决赛，并凭借扎实的技术功底，以95.4分的总成绩一举夺冠。

企业的发展需要创新、需要人才。2014年，陶建伟工作室正式挂牌，形成了党政支持、工会协调、劳模挂帅、职工参与的创新格局，成为公司先进职工的团队。通过自身不断的建设与完善，形成现在集设计开发、经营销售、预算合约、技术支持、安装维保、售后服务等人员组成的一条龙式职工创新工作室团队。在工作中，陶建伟工作室时刻秉持“勇于创新，勤于实践”的理念，始终坚持以围绕电梯行业发展，百姓关注热点问题为工作开展的重点。多年来，先后获得科研成果41项，其中获得国家发明专利2项、实用新型专利5项、软件著作权登记3项，其研制开发在电梯上安装的“黑匣子”先后荣获北京市科学技术三等奖和首都职工自主创新成果一等奖，通过成果转化，为企业创造新签合同额3000多万元。

在开展导师带徒方面，陶建伟积极发挥品牌效应，先后参与市总工会开展的“高危行业外来务工人员技能水平提升”公益培训和市总工会大学举办的“首都职工素质建设工程职工职业发展微培训”等工作，累计授课300多学时，培训人数近千人。在青年技术骨干传帮带活动中，将技术传授给新人，培养出高级技师2名、技师3名、高级工5人、中级工12人，其中1人获北安集团青年时代先锋知识分子称号，先后发表多篇技术论文和参编出版了4部专业书籍。

在结合电梯安装施工质量特点和现场安装人员的实际诉求，他还主持编制了3本系列电梯施工“口袋书”《电梯安装施工进场安全常识手册》、《电梯工程施工管理指导手册》和《电梯安装验收规范手册》，成为职工“项目实施看手册、发现问题查手册，创建精品靠手册”的工作“掌中宝”。

提升有盼头 发展有空间

高技能人才晋升需多方给力

□本报记者 闵丹 孙艳

高技能人才是企业人才队伍的重要组成部分，是技术工人队伍的核心骨干，在增强企业自主创新能力，提升技术水平，加快实现经济增长方式转变中发挥着不可替代的重要作用。近日，中共中央、国务院印发了《新时期产业工人队伍建设改革方案》提出了创新技能导向的激励机制。在政府引导、企业培养和工会激励下，北京的产业工人队伍中，就不乏有从普通技术岗位上成长起来的高技能人才。他们有的成长为企业的总工，有的成为了创新工作室的领军人物。随着《改革方案》的进一步实施，依托制度建设创新，一定会有更多的产业工人脱颖而出。

1 政府引导

创新培养机制推动技能人才发展

北京市人力社保局职业能力建设处处长王小兵介绍，2013年以来，从提高我市技能人才供给质量出发，北京市不断加强顶层设计、高端引领，出台首都中长期高技能人才发展规划纲要、高技能人才百万带动计划、首席技师工作室管理办法等一系列政策和保障措施，树立终身职业培训理念，提高人力资源市场供给结构对人才需求变化的适应性和灵活性，形成有利于高技能人才成长的制度环境。

在高技能人才培养方面，着力探索机制创新，促进人才发展，带动创新驱动的良性运行的新动能，统筹推进我市技师工作室、竞赛平台、表彰奖励等制度建设。在北京市有突出贡献的高技能人才和享受市政府技师特殊津贴人员评选中，已分别有120名、432名生产服务一线高技能人才受到表彰奖励。

截至2016年底，本市技能人才达到了

322万人，其中，高技能人才95万人，技师、高级技师达到了20.6万人。已建成国家级技能大师工作室22家、市级首席技师工作室116家、区级59家、企业级110余家。工作室直接培养人才1.2万余人，实现技术发明50余项，进行技术革新改造180余项，创造经济效益2亿余元。2013年、2014年，在第五届、第六届全国数控大赛中，北京队均获得团体总分第一名，并摘得职工组等4个项目冠军。2015年第43届世界技能大赛上，我市世赛实训基地训练的3个项目的世赛选手全部获奖，并实现“技能奥运”金牌突破。

《改革方案》中围绕构建产业工人技能形成体系提出6大举措，包括完善现代职业教育制度、改革职业技能培训制度、统筹发展职业学校教育和职业培训、改进产业工人技能评价方式、实施国家高技能人才振兴计划和促进农民工融入城市、稳

定就业，深入实施农民工学历与能力提升行动计划、农民工职业技能提升计划等，为下一步的技能人才的培养和激励明确了方向和目标。

北京市目前完善针对性与实用性相结合的开放培训体系，已经形成7所技师学院为骨干，8所高级技工学校为支撑，12家市级公共实训示范基地和15家国家级高技能人才培训基地为基础的技能人才培养示范基地，每年培养高技能人才已达到1.5万人的规模。

下一步，根据北京功能定位和产业调整需求，将通过工学结合、体验式教学等校企合作人才培养模式增强劳动力供求的匹配性，并积极探索“招工即招生、入企即入校、校企双制、工学一体”的企业新型学徒制，加强双导师培养，逐步形成企业新型学徒制技能人才培养体系，以创新培养机制推动技能人才素质提升。

2 企业培养

对技能人才委以重任攻克技术难关

位于大兴区魏善庄工业开发区内的北京中兴实强陶瓷轴承有限公司是中国第一家专业化生产稀土陶瓷轴承的民营股份制高新技术企业。从1982年开始至今，历经30多年对陶瓷轴承材料及其加工工艺、装备的潜心研究和不懈努力，现已经成为在陶瓷材料制品加工方面的国内领军企业。

王涛是这家企业的总工程师，带领着他的团队在陶瓷轴承及其新材料产品的研发、推广、应用等方面做了大量开创性的基础工作，为中国的陶瓷轴承发展开辟了一条新路。

如今，在行业内称得上“老大”的王涛，最初只是一名基础的技术人员。“这一切的成长要归功于企业工会对我的培养。”王涛告诉记者。

毕业后，在汽车磨具行业当了9年的技术工后，工作出色的王涛开始接触到了陶瓷轴承这个新兴领域，转到黑龙江省的一家国企担任技术部长。上世纪90年代，国内的陶瓷轴承事业发展刚刚起步，对陶瓷材料一无所知的王涛，可以说没有任何可以借鉴的生产研发经验。于是，追

踪国外的技术发展方向便成为王涛提高学习的另一条重要的途径。

那时候，一到周六、周日，他便跑到哈尔滨工业大学资料室，查阅国外陶瓷材料的会刊、杂志，一坐就是一天。由于很多资料都是纯英文著作，王涛便把相关内容复印出来，拿回家翻译，然后与同事一起研究。

“我们企业有技术工人成长机制，看到他这么苦心钻研，我们就安排他攻克一些技术难关。”公司工会负责人介绍。1994年，王涛参与研发的稀土陶瓷轴承获得国家发明专利，填补了中国陶瓷轴承的空白，结束了中国不能生产陶瓷轴承的历史。随后的二十几年来，王涛常常是夜以继日、全身心地投入到科研工作中，他带领着团队在陶瓷轴承及其新材料产品的研发、推广、应用等方面做了大量开创性的基础工作，为中国的陶瓷轴承发展开辟了一条新路。由此，他已成为公司技术方面的核心——总工程师。

2011年5月，王涛主持新型《组合型陶瓷柱塞》的研制设计工作，这是一项具

有较高技术含量的产品，技术和产品长期以来一直被德国几家公司所垄断，新型《组合型陶瓷柱塞》采用中兴实强公司自主研发的无压烧结碳化硅陶瓷材料，成功替代了德国的氧化铝陶瓷产品，使用寿命从2000小时提高到7200小时，其造价仅为德国进口产品的1/4，产品的工艺技术达到了世界领先水平。

2013年9月，王涛主持我国第一台无人机涡轮发动机用超高速陶瓷轴承的国产化开发工作。在一无理论依据可循，二无实践经验借鉴的前提下，通过经验积累、摸索、大胆尝试，突破了轴承结构设计和材料应用的理论禁区，一次试车成功装机，达到了国外同类产品的水平，结束了我国不能自行生产无人机涡轮发动机用超高速陶瓷轴承的历史，同时也打破了欧美产品技术封锁的被动局面。

多年来，王涛带领公司研发团队先后获得了十几项国家专利证书。陶瓷轴承先后获得了国家级新产品、国家火炬计划项目、国家科技型中小企业技术创新基金资助。