从“工”到“匠”

首钢职工学技术有奔头

□本报记者 郭强 赵思远

今年初，《首钢集团有限公司首钢工匠评选管理办法》出台，这在首钢集团职工中和社会上引起不小的轰动。办法规定，集团每两年评选一次“首钢工匠”，每届评选不超过10名，被评上“首钢工匠”，一次性奖励10万元，每月享受1万元的工匠津贴。这是目前北京市乃至全国“含金量”极高的技能人才激励政策。

这将首钢技能人才队伍建设工作又推向一个新高度，给职工发展树立了新的目标，带来了新的追求。

首钢集团工会主席梁宗平说：“这些年，首钢一直注重技能人才队伍建设，为他们搭建学习平台、创造展示机会、完善晋升机制，让职工学知识、学技术更有目标、有奔头、有前途，让企业技能人才队伍不断壮大，让百年首钢‘成色更足’。”

首钢京唐公司厂区

首钢职工参加“首钢杯”第九届全国钢铁行业职业技能竞赛理论考试。

首钢职工走进清华园参加首钢和清华大学联合开办的“焊接高技能人才培训班”。

全部自动化的“一键式”炼钢，解放了过去的炉前工。

职工学知识学技术是一种时尚

在首钢京唐公司，记者发现这里的职工特别热衷于技术培训、技能比赛这样的活动，成了一种时尚。问他们为什么，他们回答：“一是企业快速发展需要更多高技能人才来增强企业竞争实力；二是个人成长需要，不学就跟不上时代发展，就会被新技术淘汰，而且自己技能提升了，相应的职位、收入也随着提升，是名利、本领多赢的事情！”

记者了解到一对职工夫妇参加技能比赛的故事。

有一年，京唐公司胡娜和李越夫妻两人双双入围电气点检员比赛，而此时胡娜已经有5个月身孕，但夫妻俩还是毅然决定参加比赛。他们看资料、做实操、练点检，在家里模拟论文答辩，一人上台答辩，另一人充当裁判提问。那段时间，李越不但要准备比赛，更要做好妻子的后勤服务工作，夫妻俩同心协力，共同进步。最终在比赛中胡娜获得冠军，李越获得亚军。

据介绍，技术竞赛在首钢已逐步制度化、系统化。《首钢职业技能竞赛管理办法》规定每年举办一次首钢职业技能竞赛，每两年参加北京市级、钢铁行业级和国家级竞赛，并承办北京市部分行业工种的竞赛。在内部竞赛方面，首钢确立了作业区（部）、子公司、集团三个竞赛层级，比赛工种每年达到100个以上，除行业工种外，已延伸到点检员、计算机、餐饮、物业管理、宾馆服务等服务性岗位，既体现行业特点，又具有普遍性。

首钢还将有针对性的培训贯穿赛事始终。其中规定，竞赛前由首钢技师学院举办赛前辅导和专题培训，培训时间不少于16学时。

而且，首钢还寓“技”于乐，通过挖掘机打字、棉线吊酒瓶、天车粘鸡蛋、艺术字焊接、汽车花样表演等新奇活泼的形式，把技能“绝活儿”进行展示，首钢的许多“技能达人”也因此成为电视、舞台综艺节目的明星。

据统计，近些年，首钢每年参加各类技能比赛初赛的职工达到2.5万多名，一线岗位参赛职工达到80%以上。

“创新工作室”点燃职工创新激情

今年3月，为落实北京市委、市政府打造奥运“精品工程”的要求，首钢集团国家级技能大师及行业技能竞赛获优异成绩的青年技能人才，被聘组建冬奥滑雪大跳台项目钢结构焊接技能专家技术质量服务组，组长由全国劳动模范、全国技术能手、国家级技能大师工作室负责人刘宏、王文华担任，成员均为首钢各基层单位、一线岗位中的全国青年“钢铁能手”。

“不同特长的工作室联盟作战，攻克难关将会更有力。”刘宏在首钢工作30年，从一名普通工人历练成为国家级技能大师。由她领衔的创新工作室，先后培养了17名徒弟，其中晋升为技师的7名，晋升为高级技师的2名，2名徒弟曾在北京市焊接技能竞赛中包揽了冠亚军。

在首钢，不同层次的职工创新工作室、劳模创新工作室、技能大师创新工作室发挥着越来越重要的示范、引领和辐射作用。

首钢京唐公司还将创新工作室活动规律总结提升为“6+6”模式，即“六有标准”和“六个特色活动”。“六有标准”，是“有领军人物、有活动场地、有工作制度、有课题计划、有攻关节点、有成果效益”。“六个特色活动”，是“开展技术攻关、解决现场难题、提合理化建议、实施降本增效措施、组织专业技术培训、总结最佳操作法”。

记者从首钢集团工会了解到，自2012年开始创建职工创新工作室以来，已建立职工创新工作室264个，参与职工3723名。共完成攻关课题2083项，取得科研成果1463项，获得专利授权253项，其中，获得全国科技成果奖21项，获得北京市科技成果奖40项；总结最佳操作（管理、服务）法324个，提出并被采纳实施合理化建议2576项；培养技术骨干1014人，其中，全国技术能手6人，北京市技术能手28人。

让技能人才实至名归

翻看首钢关于技能人才队伍建设的文件，能够了解到企业致力于此的坚持和不断加强的力度——2007年出台《全面推进三支人才队伍建设的实施方案》，2012年出台《首钢职工参加各级职业技能竞赛表彰奖励办法》《首钢职业技能竞赛管理办法》，2013年出台《首钢技能操作专家管理办法》，2019年出台《首钢集团有限公司首钢工匠评选管理办法》……随着这些措施的实施，一项项与技术创造价值相匹配的待遇得以落实、一条条成长成才的通道被疏通，一个个限制一线技术工人成长的“天花板”被打破，技能人才的尊严、价值、地位在首钢得到生动诠释。

首钢集团党委书记、董事长、总经理张功焰表示：“要着力在完善机制上创新推进高技能人才队伍建设。重点在完善高技能人才发展通道、加强高技能人才培养、加大高技能人才激励机制上积极探索、勇于突破。”

如今，首钢形成了从初级工到厂级技能操作专家和集团技能操作专家的“纵向晋升”体系，并与专业技术、经营管理两个通道“横向互通”。近两年，股份公司在操作技能人员发展通道上进行了有益尝试，增设了首席技师和首席技能专家职务，已聘任4名首席技能专家、18名首席技师。

在技能人才待遇上，首钢规定，职工在国家、行业、北京市、集团等级竞赛中获得冠军的奖励分别是5万元、3万元、2万元、1万元，同时晋升1~2级工资；获得前5名的选手在享受一次性奖励的同时，可代表集团参加上一级别的竞赛；连续3年获得优胜的可评聘为首钢技能操作专家。今年即将评选的“首钢工匠”待遇更是令人羡慕。

而给予技能人才相应的政治社会地位，也是首钢技能人才建设的一大亮点。焊工刘宏从一名普通工人成长为党的十九大代表、全国劳模、中华技能大奖获得者、首钢集团工会兼职副主席，便是首钢打破“天花板现象”的一个典型事例。

“提高技能人才的待遇，既要给身怀绝技的高技能人才合理的薪酬，又要提升高技能人才的政治待遇和职业荣誉感。”梁宗平说，“首钢把高技能人才队伍建设作为实施人才强企战略的重要内容，纳入企业人才队伍建设的总体规划，落实责任，全力推进高技能人才队伍建设。如今，在首钢，尊重技能人才、崇尚‘工匠精神’已蔚然成风。”

壮丽70年 奋斗新时代