



华建英正在进行日常训练



纪淀平正在进行现场教学



张海军正在进行比赛



刘慧权正在对设备进行检查

所有职工都能参赛，不同层级都有比赛，还可跨工种、跨专业参赛。今年2月份启动的北京燃气集团2022年职工技能大赛正如火如荼地进行，从集团到基层，一派全力办赛、紧张备赛、积极参赛的火热场面。职工参加比赛取得名次，有荣誉、有奖金，甚至还能从外聘工转为正式工；公司通过比赛，可以发现更多“种子工匠”和“潜力股”；全工种、全层级、全覆盖办赛，能让职工普遍提升“技能点”，打造一支知识型、技能型、创新型的燃气产业工人队伍。

集团统筹“有方” 基层创新“有料” 职工参与“有心”

北京燃气集团技能大赛 “比学赶超”热度持续升温

□本报记者 赵思远 文/摄

办工种全覆盖、让职工有奔头的大赛

第五届“燃气杯”全国燃气行业大赛、北京市职工职业技能竞赛暨全国燃气行业大赛选拔赛、集团公司级技能大赛、分子公司级技能竞赛、所级技能竞赛……2022年，是北京燃气集团技能竞赛的大年。

北京燃气集团工会副主席李宏杰向记者介绍，比赛的“形式多了、内容细了”，在一线各工种、管理各领域、企业各层级都做到了全覆盖。“我们的参赛人员覆盖集团公司总部、京内外分子公司、专业机构全体职工。同时集团拓展理论测试、实操考核、模拟应急处置、网络在线比拼等竞赛形式，拓宽竞赛渠道，在提倡职工既可深耕本工种，也可跨领域、跨专业参加比赛基础上，倡导京内、京外联合办赛，分（子）公司结对办赛，旨在提升全体员工职业技能。”李宏杰说。

为什么北京燃气集团的职工都在比赛中“你争我赶”，想拿好成绩？因为，集团的奖励方案能让他们头上的光环多起来，手里的腰包鼓起来，眼里的未来“更有奔头”。除奖牌和荣誉证书之外，获得北京市级竞赛冠军的职工将被优先推荐参加首都劳动奖章评选；获得北京市、燃气集团公司竞赛奖项的职工，优先推荐参加北控集团、燃气集团公司年度先进个人评选。在物质奖励上，获得北京市级和集团级主要、重要工种竞赛的前三名，集团将颁发为期一年的“技术能手奖励”，每年每月3000元；获集团公司级技能竞赛前三名的职工和集体、获技能竞赛“优秀组织单位”的集体和“优秀教练员”称号的个人，也都有不同数额的奖金奖励。此外，按照比赛的层级，获得名次的职工可直接推荐进入技师、高级工、中级工培训班。

本是燃气集团五分公司劳务派遣员工的华建英，荣获2020年北京市“职工技协杯”职业技能竞赛燃气管网运行工决赛的季军后，打破集团原有的劳务派

遣员工积分转正条件和因素限制，直接转为正式职工。获聘集团特级技能专家的高压管网分公司焊工张海军，每月享受8000元的技能津贴。这些事例都在燃气职工队伍中引发巨大反响。

李宏杰表示，燃气职业技能竞赛已经和集团技能人才的评聘、奖励和晋升紧密关联，成为职工提升技能水平、提高自身待遇、向行业领军人和技能工匠转变的重要平台。

技能竞赛成为企业提质增效的“驱动引擎”

企业有了张海军这样的“大咖”和华建英这样的“潜力新星”，就相当于有了安全生产、降本增效的“法宝”，越多越好。这些年，燃气集团各分（子）公司不仅大力办赛、积极参赛，还结合自身实际生产需要，在赛制、赛事内容、赛训模式上进行创新，把技能竞赛打造成了企业自身查补短板、优化制度、全员改善、发现人才的“驱动引擎”。

作为这个“驱动引擎”的受益者，燃气集团五分公司对历年的技能竞赛都十分重视。今年，五分公司成立了由党政领导亲自挂帅的竞赛组委会，下设由竞赛主责部室负责的竞赛工作小组，形成“纵横联网、上下贯通”的竞赛组织网络。“纵”即集团、分公司、所纵向协调，解决相关竞赛问题；“横”即各竞赛主责部室横向沟通配合，互通有无。这样的组织网络，使竞赛“层层有人抓、活动有人管”，开展起来“更有底、更妥当”。

结合重点工作任务和职工需求，五分公司确立了“2+5”的技能竞赛项目和“2级、14类、41小项”的劳动竞赛项目，参赛规模达到1152人次。为了赛出好成绩，各基层单位使出了“八仙过海”的功夫，开展了各有特色的培训和比武工作。户内服务二所由领导班子带头，与职工一同备赛，一同笔试，全员参加了技能大赛理论考试，起到了“领头雁”作用；户内服务三所调整理论考

试试题结构和实操考试内容，在注重基本功考核的基础上，加强了对系统操作、管道系统构建画图能力的检验；运行维护二所通过制作线上题库巩固练习强化学习成果，组织新老职工交流研讨积累竞赛经验……

在“燃气供应服务员技能竞赛”中，五分公司注重用户系统数据分析的精准度，加入产品销售、拆改迁装、燃气保险、托管业务等拓展增值业务比赛项目；在“燃气储运工技能竞赛”中，又融入了运行管理系统模块应用、施工配合流程、异常情况评估、生产作业现场模拟等项目。在备赛、参赛过程中，五分公司使出了举一反三的本领，把竞赛与企业生产经营活动结合，创新打造了属于自己的“武功秘籍”，提升一线职工及管理人员的综合技能水平。

青年职工正成为大赛主力军

在燃气供应服务员和燃气储运工两项竞赛中，五分公司初赛晋级职工的平均年龄分别为29岁和31岁。这在一定程度上反映了公司青年职工的参赛人数多、平均技能水平较高，公司对青年人的培养成效显著。

五分公司十分重视青年职工的发展，立了很多规矩，定了很多方法，确保他们有收获，不掉队。例如，鼓励青年职工同时参加多项比赛，要求刚入职的大学生必须参加一项比赛，同时开展轮岗锻炼，快速提升自身技能、发现自身特长。今年，有的职工一人参加了五项竞赛；刘敬晨、张楠两名轮岗大学生经过系统锻炼，顺利通过选拔赛进入下一轮赛事中。

根据不同岗位、不同技能水平和往届竞赛经验，五分公司为青年职工制定了“三个梯队”参赛方案，对于往届成绩优异选手，开展专项难点实操训练；对各生产班的竞赛示范人，开展易错点知识讲解、基本实操训练；对入职不满三年的青年职工，结成互助小组，同时对技术技能水平欠缺的青年职工，安排经验丰富、技术能力过硬的“老将”全

程指导，进行“一对一传帮带”。此外，为了激发更多青年职工学本领、当工匠，公司还针对不同竞赛制定了不同数额的奖金激励。

工匠精神激励青年职工融入大赛

在比赛中取得佳绩而转为正式工的华建英，无疑是受益于燃气集团职业技能竞赛体系的职工代表之一。说到这件事，他总不忘提起手把手帮助自己成长起来的师父——纪淀平。纪淀平是五分公司运行维护三所应急班的应急工，获过全国技术能手、首都劳动奖章，在各项技能竞赛中总能载誉归来，是公司家喻户晓的明星人物。多年来，纪淀平创建“木履成森”青年员工培养计划，开展素质培训、技能培训、创新竞赛等一系列活动，先后培养出了一大批知识技术型职工，在比赛中屡创佳绩。

这次，纪淀平从以往的“率徒参赛”改为了“随徒参赛”，自己也报名参加了赛事，打算“刷新自己的个人历史最好成绩”。选拔赛上，纪淀平的操作在大家看来“简直无懈可击”，堪比青年职工衡量自身水平的一把标尺。“以前都是听说师父水平高，这次算是见识了。”“有师父带我们参赛，我们备受鼓舞，更有信心了。”在青年职工眼里，纪淀平这样的工匠人物在比赛中是成功的范本，如同灯塔一样，照亮了为他们学本领、学技术的路。

刘慧权是燃气集团职业技能大赛的副裁判长、技术组专家，同时也担任着集团三分公司管网运行工比赛的主教练。为了全面提升三分公司职工的技能水平和参赛成绩，他总结了“二看三练四考验”的人才管理方法，即看人品、看态度；练技术、练娴熟、练体能；考验忘我精神、创新意识、团队意识和攻坚克难的决心。几年来，刘慧权为三分公司锻造了一批有战斗力、有凝聚力、有创造力的燃气青年军。他表示：“集团为职工技能的提升提供了好平台，身为技能领军人，我们是技能传授者，更是人才的培养者和输送者。”

匠人带头参赛，匠心带人参赛，燃气集团的工匠们在技能竞赛中扮演了不可或缺的角色。现在的燃气集团，正凝聚动员广大职工在技能竞赛中赛出高水平，赛出真本领，赛出工匠精神。