

见到王秀春，是在中国奈曼版画创作培训基地。她穿着工作服，正在擦拭版画，一幅接一幅，手脚麻利。

奈曼旗位于内蒙古自治区东部科尔沁沙地与东北平原的交界地带，游牧文化与农耕文明在此交汇，多样的地形地貌和丰富的历史文化资源，为版画创作提供了丰富的素材。

内蒙古保洁大姐

# 10年“偷师” 逆袭成版画家



## 下岗女工再就业

47岁的王秀春原是一名针织厂女工。2013年下岗后，为了贴补家用，她来到奈曼版画创作培训基地做保洁。

奈曼版画源于著名的哲里木版画，多以木版为主，可追溯到20世纪70年代。

大漠孤烟、黄沙怪柳、恬静的湖水、圣洁的羊群、疾驰的骏马、炊烟缭绕的毡房……奈曼版画作品多以当地本土自然景观和风土人情为创作题材。

在奈曼版画创作培训基地，展厅和走廊挂满了风格各异的版画作品，王秀春主要负责这里公共区域的卫生清理工作。

“工作一段时间后，我对版画产生了很大的兴趣，但我没有任何基础，便一边打扫卫生，一边偷师学艺。”做保洁时，面对挂在墙壁上的精美作品，王秀春会不由自主地驻足欣赏、学习。

在基地，奈曼版画艺术家创作作品的身影随处可见，保洁身份让王秀春有机会到各个工作室、

接触不同的版画名家。得天独厚的优势让中专学历的王秀春有了“不务正业”的便利条件。

然而，王秀春的“小动作”并没有逃脱艺术家的眼睛。“喜欢你就学，我可以教你。”奈曼版画艺术家宝乌兰巴拉的一席话坚定了王秀春学习版画创作的想法。在征得基地领导的同意后，她正式拜宝乌兰巴拉为师，彼时她37岁。

“单位领导和艺术家给了我这个学习的机会，我一辈子心存感激。”王秀春说。

## 不负时光遇名师

俗话说，努力的人运气都不会太差。而在王秀春看来，越幸运就应该越努力。

“师傅是自治区级版画非遗传承人，在版画创作上有很深的造诣，所以我更得努力，不能给师傅丢人。”王秀春说。

从那以后，王秀春来单位的时间变得更早。她深知立志易、践志却难，想要在做好本职工作之余挤出时间学习并非易事。

构思、画稿、上色、刻制、印制……王秀春每天把本职工作保质、保量完成后，利用业余时间跟宝乌兰巴拉学习。

从熟悉版画到绘画，王秀春一步一个脚印创作。单位忙的时候，她便把刻板带回家，利用休息时间研究琢磨，一张又一张刻板在王秀春的刻刀下熠熠生辉。

“首先是画稿，最早先画奈曼的特色怪柳，然后

跟着师傅雕刻版画模板，一步一步掌握版画技巧。”王秀春说，师傅特别注重细节，而且对每一幅作品都认真对待，花大量时间对细节进行刻画修正。

刻苦努力加之名师指导，让王秀春的版画水平飞速进步。

“我是从农村出来的，只有中专文化，没有一技之长，做任何事情都应脚踏实地，一心一意做好。”王秀春说，她专注学习，只为奔赴更远的未来。

## 凤凰涅槃成名家

“一般来说，专职创作的话，3个多月能完成一幅版画作品。我上午做保洁，下午创作，有展览的话会参加布展工作，一年大概能完成两幅作品。”王秀春说。

在王秀春看来，版画创作是一种等待的幸福。“在不断付出劳动后，总会等来一个结果，可能是成功，也可能是失败，这一点让我学会了理解与尊重。”

勤补造化，功酬苦心。2014年7月，王秀春的

版画作品《沙漠深处》入选“1949—2014庆祝中华人民共和国成立65周年”内蒙古自治区美术作品展。这是她的作品第一次被选入高端展览，这让她对版画创作更有信心。

“只要你努力，将来的你一定会感谢现在奋斗的自己。”过去10年间，王秀春凭借着对版画的热爱和刻苦学习，逐渐成长为版画创作的行家里手。

到如今，王秀春的版画作品8次入选内蒙古自治区美术展览，3次入选中国美术家协会主办的展

览。2019年8月，王秀春的版画作品《质变》入选第十三届全国美术作品展览。那一刻，她都有点不相信这个结果。

“全国美展是多少画家的梦想，而我只是一名普普通通的保洁员，所以，我想对大伙儿说只要你想学，什么时候开始都不晚。你在学习上花的功夫与时间，都会在今后的某一时刻给你回报。”王秀春说。

摘自中新网

# 职工加班少了，收入反倒增加了

一年前，和有些企业一样，“职工抱怨加班多，企业留不住人”。这种状况困扰着位于江苏省常州市天宁区的伊顿电力设备有限公司(以下简称伊顿常州工厂)。

如今，职工抱怨加班的声音在伊顿常州工厂几乎消失了。这种变化，源于产业工人队伍建设改革。

2022年，常州市天宁区总工会将伊顿常州工厂定位为“产改”试点企业，实行“一企一策”，每家试点企业确定一项“产改”重点课题谋划推进。

伊顿常州工厂将“一线产业工人的权益维护”确定为重点课题，将突破

口聚焦到改革薪酬体系。

伊顿常州工厂是伊顿电气集团在大中华区的29家工厂之一。作为一家外资企业，以前，职工每月收入由基本工资和浮动部分组成，浮动部分主要为月奖和加班费，其中月奖占比较少，重点在加班费。

“加班费是根据加班时间来定的。”伊顿常州工厂人力资源部经理张清说，这种薪酬体系造成职工加班成为常态，工作效率却被忽略了。2021年，工厂产能达到了历史新高，但一线职工的流失率也始终居高不下。

为了将“产改”落到实处，伊顿常州

工厂提出对一线职工的奖金政策进行优化，改变过去以加班时间来定加班费的通行做法，转而以实际产出来确定奖金，“不提倡加班”。

“新政”得到了集团总部的支持，2022年4月率先在成套车间实行。

“一开始，我对‘新政’也有怀疑，但实践下来，加班少了，收入真的多了。”成套车间接线组组长巢瑛在工厂工作已有26年，她与组员捆绑考核，大家团结合作，优化工序，实现高效生产。

试点不到6个月，就有了喜人的变化：职工平均加班时间降了50%，人均效益增长了25%，人均月收入增加了

700多元。

于是，“新政”面向所有车间推开。250多位一线职工依据工作实绩，对自己当天或当月的产出进行准确计算，多劳多得。

巢瑛说，大家的心态也变了，由“为企业工作”变成“为自己工作”，“过去推脱，现在抢活干”。

加班少了，效率高了。“最明显的是职工流失率大大降低。”张清说，加班管控、效率提升已成为伊顿常州工厂的竞争优势，今年以来，集团已有6家兄弟工厂前来取经。

摘自《工人日报》