

常州民营企业家“百千万工程”培训超 12500 人次

近日，江苏省常州市民营企业队伍建设“百千万工程”2017 秋季百人班、2018 春季千人班在市委党校结业，百人 1 班、千人 5-8 班共计 300 余名民营企业家结束了学习。结业仪式上，市委常委、统战部长、科教城党工委书记韩九云提出，希望大家把学习培训作为人生新的起点，进一步加强学习，奋力争先，敢于向新兴产业领域跨越，敢于和世界一流企业比拼高低。

据了解，该项目于 2017 年 9 月全面启动，通过与上海交大、市委党校和常州本地 4 所高校合作，计划经过 3 年系统化、专业化的培训，教育引导广大民营企业坚决贯彻落实新发展理念，提升创新发展、资本运作、科学管理、市场开拓、国际竞争五大能力。

目前，项目已开办 2 个“领军型企业家”百人班、12 个“成长型企业家”千人班、29 个“经营管理人才”万人班，累计 4239 人进班系统培训，已有 38 个班结业。去年还举办“民企管理升级”系列公益培训 67 场次，培训 8320 人次。项目总计培训超 12500 人次。

韩九云就民营企业学习新思想、践行新理念，实现高质量发展要求，提出要认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、提升能力素质，积极践行新理念、提质增效促转型，强身自好走正道、回馈社会有担当。

(黄钰 姚旭 魏淑贤)

古城煤矿：“线上交易”除风险

“我们引进了先进的电子支付系统，不再收取现金，只要一张卡、一部手机，扫一扫、碰一碰，就能线上充值、消费。”山东能源临矿集团古城煤矿总务科副科长彭飞说。

“人脑”有情，“电脑”无情。收现款，记录账，存银行，有现金流的地方就有这一套繁琐、烦人的程序，钱经人手过，留下了遐想甚至操作的空间。为了堵住这一管理上的漏洞，古城煤矿充分发挥“大数据”时代数字化、网络化、智能化优势作用，引进了电子支付系统，首先在有现金交易的后勤服务系统进行试点，只需用微信、支付宝等扫一扫，或用门禁卡碰一碰，就能立即支付、充值、消费，金额直接进入财务记账系统，自动生成明细账报表。这种不见现金、“线上交易”的改变，让隐匿的权力更加透明化，“可视可控可查”，从格式化的流程上最大程度避免了暗箱操作的可能，从而堵住了管理漏洞，降低了经营成本，减少了廉洁风险。

变事中事后监督为事前监督，这是科技力量的作用。要防范岗位风险，就要找准风险点，定实风险防控措施，精准监控。通过技术创新，古城煤矿对现金流集中部门的重点领域和关键环节推进跨单位、多环节的“线上交易”系统，防漏于萌芽状态。

(陈宜勇 丁悦)

一对一服务 组合拳发力 龙游精准施策 改造低效企业

一张“低效工业企业亩均税收申请认定表”日前由龙游经济开发区代办员徐营交到工作人员手中，经核对净入库税收、用地面积等数据后，龙游凯斯丽门窗亩均税收超万元申请认定成功。据浙江在线消息，去年 9 月以来，浙江省龙游县推行低效企业整治提升工作，将一批亩均税收在万元以下的低效企业通过技改、腾退、关停等措施出清，优化当地经济结构，提高经济发展的质量。

龙游发出低效工业企业出清动员令，通过摸底发现亩均税收在万元以下的企业达 471 家，占有参评企业总数的一半。龙游县被列入出清名单的工业企业 2017 年亩均税收仅有 0.44 万元，与全县所有工业企业亩均税收 3.51 万元相比，有明显差距。

企业效益不高，是因为企业“生病”了。龙游通过逐一“看病”对症下药，精准服务低效企业加大智能化技术改造力度，以引进嫁接、股权优化等方式进行重组提升规模化发展，整合优化资源要素。

位于塔石镇的浙江久远机械有限公司的亩均税收只有 3600 元，该企业负责人严黎光说：“不变革、不突破，企业也迟早将在激烈的市场竞争中遭遇‘洗牌’。”在这轮变革中，龙游对低效工业企业开展“一对一”面谈沟通，积极参与企业工业技改方案制定，通过“一窗受理”云平台系统，加快技改申报速度。久远机械投资 1200 多万元新上大型立式空压机设备加工中心，共 8 条生产线，产品的附加值提高了 10 倍，半年就实现营收 2000 多万元，亩均税收超过 12 万元，成功跻身规模企业。

龙游县还运用法律、经济、行政等出清组合拳，进一步强化企业推进科技创新、管理创新、制度创新、产品创新的内在动力和外部压力，倒逼企业增强可持续发展的竞争优势，不断提高发展质量与效益。

截至目前，全县 471 家亩均税收万元以下的低效企业已有 72.4%出清，出清企业 2018 年的亩均税收有 1.82 万元，总税收从 2017 年的 2414 万元提高到 2018 年的 8667 万元，预计在今年年底前实现全面出清。

(赵璐洁 张求锋)

学生技能与企业需求脱轨，企业难招合格员工……如今，深圳不少校企联手，试图寻求破解之道——新型学徒制，让企业与技能人才“牵手”

刘友婷 图 / 文

3 月 31 日 8 点半，在深圳中洲万豪酒店中厨房，高泽武正有条不紊地做“开档准备”。只见他将白米饭煮上后，又开始准备清汤、奶汤、辣椒水，随后还切一些摆盘的装饰……高泽武是深圳第二高级技工学校(以下简称二高技)学生，目前在深圳中洲万豪酒店参加顶岗实习。

校企加强深度合作，企业深度参与协同育人，既有利于缓解当前就业压力，也能解决高技能人才短缺。近日，《工人日报》记者在采访中了解到，有企业认为，学校与企业共同培养学生，不仅能解决学生技能与市场需求脱轨问题，还能解决企业招聘难、培训周期长困境。更让企业惊喜的是，校企合作培养出来的学生，毕业进入企业后，稳定性比社招进来的员工要高，流失率更低。

“他们给予公司的回馈令人满意”

叶源鹏是深圳技师学院园林技术专业的学生，得益于新型学徒制，还没毕业的他已提前进入职场，参与到深圳园林股份有限公司的真实项目中。

深圳技师学院园林学院院长傅卫民介绍，为探索职业教育新模式，学院选择上市企业、园林设计龙头企业深圳园林股份有限公司进行深度合作，共同签署了“新型学徒制”校企合作办学协议，联合举办“新型学徒制”班。

“目前有四位企业导师常住校内，随时接受学生的技术咨询；还安排预备学徒到公司设计的项目现场教学，设计总监和总工程师亲自现场教学。企业为预备学徒定制了公司文化衫，设立了奖学金。”傅卫民介绍，学生毕业前一个学年，对已经完成预备学徒阶段的学生，企业将组织考核并从中选择，组建正式的“学徒班”。“学徒班”学生相当于企业职工，与企业签订劳动合同，可以领工资，并依法参加社会保险。

进到公司后，叶源鹏发现，公司非常注重实用性，真正参与到真实项目中与平常课堂所学还是有区别的。“工学一体教学模式给予我们很好的锻炼机会，我们也会通过努力给学校、公司一个很好的答复。”

深圳园林股份有限公司规划设计院副院长林有彪告诉记者，学徒班的学生进入公司后，能够通过参与公司大项目锻炼技能，且有导师一对一教学。“学生进入公司有了真实项目练手后，进步非常快，他们给予公司的回馈是令人满意的。”

240 余家合作单位 让学生与企业需求接轨

出生于 1996 年的邓声宏是二高技数控编程专业学生，去年 5 月进入深圳市华星电



高泽武在酒店参加顶岗实习

技术有限公司实习。“我被分到产品材料岗，公司安排了高级工程师一对一指导，有问题可以找师傅。”

“参加校企合作顶岗实习，不仅能学到知识，还有工资拿。”邓声宏高兴地告诉记者，他每月能拿到实习工资 5000 多元，且在公司车间接触到的知识更全面，能够遇到各式各样的突发问题，在解决问题中积累了工作经验。

二高技与深圳市华星电技术有限公司合作已有五年多了，去年年底，公司考虑与学校进行更深入的合作——开订单班，提前给在校生传授企业文化、通用课程、通用专业知识。

“二高技现有校企合作单位 240 余家，主要合作模式为新型学徒制、顶岗实习、冠名班、校外实训基地共建、引进企业专家进课堂授课等。”二高技对外合作交流中心副主任罗蔚介绍，最初校企合作形式主要是给学生输送实习生、输送就业。随着合作的深入，学校开始与企业共同设置课程。订班学生在培养过程中使用企业提供的最新产品设备，能保证学生所学不会与市场需求脱节。

据介绍，双方合作过程中，企业提供相关专业的配套课程，学生可以完全按照企业的实际要求进行学习，能直接让学生将所学专业技能对接到企业的实际需求中去。同时通过开展企业现场教学、专题讲座、岗位实习等社会实践活动使师生参与企业生产实践活动的各个环节，从而实现校企双向互动，为学生适应今后的工作打下了坚实基础。

与二高技一样，深圳技师学院在解决以往学校培养与用人单位需求脱节的问题，在确保培养出来的学生满足企业用人需求上也做了尝试。技师学院在新型学徒制培养模式中，与企业人才培养中实施“八个共同”，即共同制定招生招工计划、共同制定人才培养计划、共同组建教师队伍、共同参与专业建设、共同开发课程体系、共同实施教育教学、共同搭建管理队伍、共同开展考核评价。同时，培养过程实行“工学结合”，学生在学中做，在做中学，实现了学校培养与企业需求的无缝对接。

解决招聘难、培训周期长问题

新型学徒制，被企业称为解决技能人才紧缺的“及时雨”。

记者了解到，过去两年，深圳园林股份有限公司出现用工难现象。“前两年有些岗位出现投简历人数不足问题，招聘进来的员工少了，公司则无法建设团队梯队。”深圳园林股份有限公司规划设计院长蔡盛林说，去年与技师学院合作，双方共同探索新型学徒制，这可谓是学校送来解决公司用工难问题的“及时雨”。

陈健是深圳市华星电技术有限公司自动化部设备技术员领班，通过二高技顶岗实习双选后进入公司实习一年，实习结束后就留了下来，还被公司评为优秀员工。在他看来，在该公司工作三年多来，最大的成长就是受企业文化影响，心态更平和了，性子耐得住了，改掉了学生时代的焦躁。

“职业学校培养出来的学生专业性、稳

定性、对企业的认同度都比社招进来的员工高，校企合作模式培养的学生提前了解了公司产品、文化，入职后更加稳定。”深圳市华星电技术有限公司高级招聘经理张芳叶直言，参与校企合作的目的主要是基于员工的保留和发展，能解决招聘难问题，缩短员工培训周期。

对此，深圳中洲万豪酒店人力资源部总监刘淑艳也有同感。她认为，校企合作也是企业在招聘方式上的一种新尝试，提供了让即将进入职场的新人了解公司的平台通道。“经历了校企合作培训，学生对所从事行业更加了解，对品牌更有热情与归属感，入职后角色转化也更快，能直接为公司所用，缩短了培训周期。”

“对学生、企业而言，企业参与职业教育是双赢的，在学生求学阶段企业就渗透到教育中，入职后学生对工作热情度更高。”刘淑艳说。

张芳叶认为，校企合作越深入，企业前期参与到教学中则越多，学生就能更好地融入企业文化土壤中，稳定性也就越高。

然而，企业在深度参与协同育人过程中，需要投入大量人力、财力、物力。多家企业均表示，政府给予补贴能够提高企业参与职业教育的积极性。张芳叶坦言：“企业需要花时间去研发教学课程，同时还要安排高级技术人员到学校授课，需要耗费不少人力。”对此，蔡盛林也持相同观点，他认为，企业在参与育人过程中编制教材，不仅对企业有用，对学校乃至行业也有作用，希望国家给予积极参与校企合作的企业一些政策优惠。

奋斗在春天里 ——石洞沟煤业奋力实现首季“开门红”侧记

戚彪 孙波

截至 3 月末，石洞沟煤业一季度经营收入和考核利润均完成四川广旺能源公司下达年度目标的 30%，未发生重伤及以上安全事故，实现了首季开门红。

2019 年，广旺公司工作会议明确提出，石洞沟煤业要深入剖析生产组织、成本构成，找准亏损成因，制定年度生产经营计划，确保经营可控；要充分发挥煤质、系统优势，率先突围，实现盈利。

“一年之计在于春，全年工作看首季，首季主动，全年主动。我们要早发动、快行动、争主动，确保一上手就掌握主动权，推动幸福美丽石煤高质量发展！”这是该矿发出的决胜首季“开门红”动员令。

重落实 奏响幸福石煤“奋进曲”

“只有担当作为、狠抓落实，才能不辱使命、收获佳绩、创造辉煌；只有勇于担当、敢于奋斗，才能赢得优势、博得主动、成就未来。”该矿奏响了“担当作为抓落实、建设幸福新石煤”的奋进曲，动员全矿员工迅速行动起来，在其位、谋其政、干其事、求其效，以担当作为、干事创业的实际行动紧盯目标抓落实。

在春节放假前后，各基层队因地制宜，对员工提供“321/123”奖励政策，“候鸟号”返乡(矿)接送、平安短信等暖心服务，保证了节日期间员工工作积极性和队伍出勤率。

采煤一队推行“班组优化组合”制度：将全队员工编制打乱，公开精选班组长，然后由三个生产班组长现场挑选员工，没有被选上的员工暂留队内待岗，如果一个月内仍没有找到班组接纳自己，由队上开具证明由矿人力资源部重新分配工作。这项措施的落实，让该队员工意识到工作态度和能力的重要性，增加了员工自身紧迫感，进而在全队掀起了“学技术、提技能”的热潮。

该队还广泛开展班组间劳动竞赛，每月对班组的安全处罚、工程质量、煤炭产量等方面进行综合考核。对第一名班组奖励 3000 元，对最后一名班组处罚 1000 元，奖头罚尾。同时，该队还开展了“抓工序、强管理、提效率”活动，让工序安排更合理、衔接更紧凑、工时利用率更高，进一步提高功效。

“现在三个班组成员积极性高涨，安全意识也高了，每天在工作中相互‘较劲’：赛安全、比质量，个个都想当第一，深怕落在后面。安全和工程质量搞上去了，煤炭产量自然也跟着上去了。”该队队长刘林春高兴地说道。

“今年，我们进一步修订完善了《2019 年工资分配管理办法》，突出了工资杠杆作用，在工资待遇及福利上加大对一线岗位、技能岗位、苦脏累岗位和踏实工作的员工倾斜力度，让员工深刻意识到多劳多得、少劳少得、不劳不得，形成良性竞争环境，充分调动了全员干事创业活力。”该矿经理沈平告诉笔者。

刚执行 管好幸福石煤“成本账”

“管技人员不仅要当好业务能手还要学会当好‘账房先生’，不算账那是瞎干，会算账才是精干。这样才能有效益。”该矿聚焦效率效益石煤，动员全矿管技人员当好账房先生，广大员工当好节约能手。

2019 年，该矿继续深入推进全面预算管理，每月将材料消耗、电费及设备租赁等费用计划逐级细化分解到各基层队、班组和人头，进一步规范公共用车和公费接待，严格控制生产成本及非生产费用消耗，将计划观念和节约意识深植于员工心中，引导全员牢固树立“苦日子、紧日子”的思想意识，切实把“节支降耗”工作融入到各个工序中去，从一点一滴做起，争当“节约型”员工。

2018 年，该矿开始以包工包料包工自主加工钢筋网片，与以前采购方式相比较，单张网

片材料成本下降 30%以上。一季度，该矿自主加工网片 1625 张，完全满足井下各作业点锚杆支护使用所需，节约材料费用近 5 万元。

同时，各基层队还结合实际广泛开展各类修旧利废活动，例如使用废旧架棚工字钢加工锚索支护托盘、自主维修矿车、加工溜槽、利用废旧锚杆、钻杆加工工具等。仅 3 月份，该矿采煤一队通过修旧利废，回收复用工作面废旧操作阀和液压油缸节约材料费用近万元。

在材料发放上，各基层队材料管理员敢于“红脸”，坚持工作原则，守好节约关口，在材料发放上坚持“能用旧、不领新”的原则，同时对一些废旧材料工具进行修复组装再利用，成效显著。

“现在队上员工的节约意识比以前提高了很多，在领取材料时都知道按计划领取，并有意识地将一些废旧材料和工具上交库房，通过组装修复再利用。材料消耗降低了，员工的工资自然就高了，我 2 月份工资比去年月平均工资多拿了近 500 块钱呢。”该矿通防队材料管理员刘胜堂这样说。

击鼓催征再出发，砥砺奋进开新篇。该矿一季度在生产经营方面取得了较好的成绩，在 2019 年剩下的 3/4 耐力赛中，该矿将立足新起点，争创好成绩。坚持在安全上严抓不懈，在生产上持续发力，在经营上降本增效，动员全矿员工争当煤矿企业“春天里”的奋斗者，力争消灭亏损，顺利实现安全生产三周年、创建川煤集团“安全生产 1000 天以上开井”等年度目标，为广旺公司转型发展、灭亏增盈贡献力量。

树防线 筑牢幸福石煤“安全堤”

“安全事关大局，安全决定一切，实现首季开门红关键看安全。”该矿锁定安全年目标，强化安全知识宣传、安全警示教育、安全

教育培训、现场安全管理，营造“想安全、要安全、会安全、能安全”的浓厚氛围，全力做好安全生产攻坚战、持久战。

“唐书记，立即安排员工把眼口伞岩浮煤清理一下，在眼口处再补打 2 根单体支柱，这个位置顶板有点破碎。”3 月 27 日夜班，石洞沟煤业公司开展了采掘专业事故隐患排查，矿“安监员何纪新来到 31322 采煤工作面 12# 眼段，发现眼口需加强支护等隐患后，立即对跟班队长唐辉云下达了隐患整改命令。”

“这个眼段刚刚放了炮，我马上安排人员处理。”说完，唐辉云立即找来几名员工开始清理伞檐、补打支柱。

“支柱柱脚浮煤要掏干净，上下垫好垫板，支柱压力要打够哈，防倒绳要拴好……”何纪新一路蹲守在现场，不时对现场员工说道。

“唐书记，现在采煤工作面溜煤小眼管理和顶板支护是矿上的安全管理重点，千万不能马虎大意！你们跟班队干要加大管控力度，特别是尾眼撤架，一定要注意安全，按章操作，坚决不能抢工图快！”“见沿空支护已搞好，何纪新才前往一眼段检查，一边对唐辉云叮嘱道。

今年以来，该矿将现场安全管控作为安全管理的中中之重，针对井下两个采面溜煤小眼管理、顶板支护、31324 综掘管理、31 采区轨道上山等安全管理重点，进一步加大现场安全管控力度，安全生产部门每班派专人在现场踏点盯安全，强化员工安全教育，狠反“三违”，保证工程质量，取得了良好效果。

“一季度以来，我矿进一步加大‘三违’查处力度，矿安监处查处员工‘三违’33.7 人次，各类安全处罚 15900 元，较去年同期有所降低；利用基层队安全学习会等机会开展安全宣传教育和安全专项检查 20 余次，员工安全意识有了较大提升，矿井安全生产态势平稳。”该矿安全副经理张泽坤如是说。