能工巧匠 同台竞技

山东省“技能兴鲁”职业技能大赛暨山东能源集团“综掘机司机”职业技能竞赛在新矿集团举行

■ 商霞 陈雯静 范宁宁

近日,2023年山东省“技能兴鲁”职业技能大赛暨山东能源集团职业技能竞赛在新矿集团翟镇煤矿举行,来自山东能源集团7家二级公司的35名选手同台竞技、各显身手。

各参赛选手通过抽签方式排定比赛顺序,并进行赛前安全培训。

此次综掘机司机竞赛分为理论考试和实际操作两个部分。理论考试采取电脑机考与现场提问相结合的方式,进一步检验参赛选手对综掘机基本原理、操作技术、一般故障处理方法等有关知识的掌握情况。

实操比赛采用模拟井下现场实际操作的方式,要求选手按照给定的技术要求进行综掘机开机前检查、启动、运行、截割、停机等作业流程和技术动作,全面检验参赛选手的实际操作和现场应变能力。

裁判员们严格遵守比赛规定,从操作时间、巷道平整度、操作规范情况等方面给予评判打分,确保比赛公开、公平、公正。

此次技能大赛的开展,为广大职工搭建了切磋技艺、交流技术、提升技能、快速成才的平台,进一步推进了技能型职工队伍建设,为企业高质量发展积蓄了力量。

183名技术精英“华山论剑”

■ 张庆洪 胡珊

“脱硫塔、膨胀机、脱乙塔、调节阀、分离器……一个个五脏俱全的‘工厂’被搬进比赛现场,选手们在五天时间里,比技术、比耐力、比毅力,充分发挥专业特长,以基础知识、专业知识为赛项、专业软件为平台,角逐谁是西南油气田公司净炼化专业技术的‘顶尖高手’。”竞赛副裁判长范锐介绍说。

11月10日,西南油气田公司净炼化专业首次技术竞赛在重庆闭幕。来自公司183名净炼化技术精英,经过紧张激烈的比拼对决,60名选手、8支团队脱颖而出,天然气净化总厂机关团队、蜀南气矿一队获团队一等奖,程晓明、王俊豪、张伟、田婧、向清林5名选手摘得个人赛金牌。据悉,这是今年以来,西南油气田公司为贯彻落实中石油集团公司“人才强企提升年”活动,促进公司净炼化专业技术人员成长成才,助力西南油气田高质量上产500亿,举办的净炼化首次专业技术竞赛。

本次竞赛分为理论竞赛、专业知识竞赛和团队项目竞赛三个部分,参赛人员为公司技术管理人员,都是各基层单位推荐选拔的生产技术优秀代表。包括天然气净化及天然气处理工艺、机械、仪表4个专业的技术人员,参赛选手183名,赛程5天。

为保证参赛选手赛出好成绩、赛出好风格、赛出高水平,营造“以赛促练、以练促学、以学促能、以能促干”的“比、学、赶、超”良好氛围,公司成立了竞赛领导小组以及竞赛办公室、裁判组、技术保障组等七个专业组,提前做好竞赛方案制定、竞赛场地选择、竞赛选题确认等赛前准备工作,确保竞赛公平公正,取得实效。

“这次竞赛,对于我们年轻人来说是一场专业技术的‘修行’,也是难得的一次学习机会,比赛很辛苦、很考验耐力和意志力,特别是面对24小时连续作战的团队赛,真担心自己失误影响团队成绩……”获得本次竞赛天然气净化专业金牌的26岁选手王俊豪说道。

近年来,公司在集团公司“人才强企”战略的指引下,采取多种扎实举措,着手实施“七大人才专项工程”,面对新区上产大势,公司以本次竞赛为契机,高标准推动净炼化人才队伍建设长足发展,为实现高质量上产500亿筑牢根基。

恒源矿:推出“3+6”培训套餐 为职工“壮骨补钙”

■ 邵明可 孙晋亮

为深入推进三基建设,有效减少和控制“三违”、工伤事故发生,把好安全生产“第一关”,皖北煤电集团恒源矿按照“干什么、学什么、缺什么、补什么”的原则,结合矿井实际,推出了“3+6”自主培训套餐,分类指导,实施精准培训,从根本上提高广大职工安全意识和技能水平,增强解决现场问题能力,夯实矿井安全根基。

该矿“3+6”自主培训即采取管技人员“每周一学、每月一培、每季一考”,整体提升自身安全管理水平,并通过紧抓“学、问、练、带、述、比”六个字,全面增强职工综合素质,达到杜绝违章指挥和违章作业,进一步深化矿井安全生产自主管理的目的。

坚持每周一次集中自学。加强矿井安全管理人员和工程技术人员在岗位业务理论知识方面的自主学习,科区管技人员每周做一次工作“理疗”,梳理自身存在问题,查找薄弱点,科学有效制定每周自学计划,由单位党政负责人组织,以单位会议室为固定“教室”进行集中学习,务求学有所思、学有所得、学以致用,真正查缺补漏,切实把学习成果运用到工作实际,提升矿井安全管理水平。

坚持每月一次主题培训。针对矿井管技人员法规标准执行、安全管理方法和煤矿新工艺及技术应用等方面,外邀科研院校教授专家,内聘矿井相关专业人员,按照年度计划,每月制定一个主题,为科区管技人员补充“能量”,并通过管技人员学习之后在本单位开展相应自主培训,及时把新知识、新要求、新标准及时灌输给每一名职工。

坚持每季一次检验考试。为检验学习培训效果、职工培训中心根据各单位所学内容,由各职能科室分专业拟定考试题库,每季度对科区管技人员进行一次针对性考试,切实调动管技人员学习积极性,实现以考促学、以学提能、以能增效,助力矿井安全生产。

此外,该矿还持续在“学、问、练、带、述、比”六个字上下足功夫、做足文章,扎实推进区队自主培训,力求为矿井打造出一支技能水平高、安全素质强,能打善战、高效务实的人才队伍。

紧扣一个“学”字。各单位结合工作岗位实际,以确保实用性为前提,制定月度培训计划,并合理安排课程,利用科区安全学习例会,采取集中授课与观看教学视频相结合的方式,组织单位职工进行学习,加强职工业务理论培训。

突出一个“问”字。每班班前会由班队长带领职工学习贯彻相关文件、规程措施或“每日一题”、应知应会安全知识,并进行抽查提问,党政负责人负责督导,进一步强化职工学习效果。

● 该矿“青工技术比武岗位标兵”樊忠伦正在为相关工种的新员工上实操课。

坚持一个“练”字。围绕设备的基本操控程序、一般故障排除和维修、施工作业流程、安全注意事项等内容,重点对新工人、转岗工人、主要工种和岗位技能等级较低的职工以及操作不熟练人员,职工培训中心与基层单位加强沟通,组织各单位每月开展不少于两次的现场实操教学,按照“五位一体”作业标准,现场点评、现场纠偏,切实促进职工技能水平提升。

依托一个“带”字。以“拜师收徒”的方式,积极开展师徒结对,为需要技能提升的职工量身制作学习计划,找行家里手当“师傅”,利用高技能人才“一带一”“手把手”地帮助身边职工学技术、长本领,促使“徒弟”快速成长为独当一面的安全生产力量中坚。

抓住一个“述”字。坚持问题导向,针对区队、班组在管理方面存在的问题,采取定期开展主题座谈交流等方式,让基层科区班队长之间相互交流探讨、相互学习借鉴,促进共同进步。

强化一个“比”字。以比促学,以比赶超,积极开展技能绝活比武,对职工进行提高性技能培训。比武采取轮流示范操作的方式,展示自身岗位技能,现场进行点评打分,并对优胜职工给予奖励,树立岗位标杆,激励广大职工争当技术能手,以点带面,营造出全员“比学赶帮超”的浓厚氛围。

厚植“人才沃土” 激活人才成长“一池春水”

■ 张钰铨

日前,从“江煤杯”2023年全国煤炭行业职业技能竞赛(徐州赛区)闭幕式传来喜讯,安徽淮北矿业集团袁店一矿运输区职工都明雪获得单轨吊司机赛项二等奖,该矿三支人才队伍建设工作再次跑出“加速度”。

今年以来,袁店一矿始终坚持“人人都可以成才,工作出色就是人才”的理念,立足矿井实际,制定下发了《袁店一井煤矿关于进一步加强三支人才队伍建设的实施意见》,积极搭建人才培育、成长、发展“三大平台”,厚植“人才沃土”,打出聚才、育才、用才、留才的“组合拳”,激活人才成长“一池春水”。

在人才培养方面,该矿积极推行“科技大讲堂”和“夜校”制度,每月对管理干部、专业技术人员和班队长分层级展开培训,培训内容涵盖安全常识、专业知识、法律法规等方面,切实以高质量培训提升职工综合素质。实施专业技术人才“1251”培养计划、技能人才“金蓝领”培养计划和新进毕业生“12345”跟踪培养模式,高质量开展“QC管理小组”和“难题小组”攻关、“一工程一总结”、“金点子”、合理化建议以及矿标征集等各项活动,千方百计为人才成长“搭桥铺路”,为矿井高质量发展提供了强有力的人才保障。

袁店一矿积极实施管理人才“领航”工程、专业技术人员“引航”工程和技能人才“引领”工程,一体推进管理、技术、技能三支人才队伍开发培养,形成纵向畅通、横向互通的人才队伍建设“立交桥”,让一大批想干事、能干事的优秀人才充分发挥积极性、主动性和创造性。

以技能人才“引领”工程为例,该矿发挥“工匠大师工作室”、实训基地“人才孵化器”作用,通过课题研修,以工艺改革、设备改造项目带动和培养一批高技能人才。大力实施青年“菁英人才”成长计划,分系统按照岗位设置、水平层次建立高技能人才库,畅通青年高技能人才发现、培养、推荐、使用渠道,实现精准掌握、精准培养、精准选用。持续开展“名师高徒”大赛、技术比武、岗位练兵、创新创效等活动,多形式促进技能人才的开发培养。正是在这“尊重人才、培养人才、使用人才”的良好氛围下,该矿运输区单轨吊队队长郝明雪才能在全国技能竞赛上披荆斩棘、载誉而归。

“职工技能提升计划”让员工纷纷拿出“看家本领”

■ 蒋丽 顾永强

11月5日,因“发明快捷式盘根提取工具”,掌握一手“巧治注聚泵油封漏油”绝活的袁龙龙在胜利油田孤东注聚技术服务中心又火了一把,原来是刚从小班职工走上站长岗位不久的他,又被聘为中心兼职培训教师,主讲“岗位微创新”课程。

与袁龙龙一起受到“重用”的,还有该中心其余5名“技术大拿”级别的职工。而这正是该中心推进“职工技能提升计划”,开展职工技术创新活动推动的举措之一。

今年以来,针对技能人才缺口大的现状,该中心围绕“如何做好一名合格班组长、如何做一名技术型职工”,积极倡导广大职工“每天学习一点点,每天创新一点点,每天进步一点点”,为每名职工量身打造成才计划,激励更多职工纷纷拿出了“看家本领”,开创了“激情进发、人才荟出”的良好局面。

12#注聚站站长王来庆针对注聚泵油封渗漏难题,潜心钻研注聚设备维修技术,反复琢磨试验,摸索出“油位监测法”,能自动定时检测液位,并进行预警,彻底解决了润滑油位高浪费油、曲轴箱还发热,而液位偏低则曲轴磨损大、润滑油变质快的技术难题。

12#-1注聚站站长张波,针对少数注聚黏度损失大的问题,带领班组职工召开“头脑风暴”会,引导大家树立精细注聚质量意识,把好每个环节,在提高注聚质量、提高设备运行效率、降低聚合物黏度损失等方面形成了更为规范的操作法,在全中心注聚站推广后,注聚质量有了明显提高。

为切实解决职工创新素质不高和创新动力不足的问题,该中心围绕职工学习兴趣点、知识需求点、创新薄弱点做文章,通过“点滴课堂”的形式把技能培训融入职工大会、班前会和工作环节。根据不同岗位、不同层次、不同爱好、不同需求因人施教,并聘请技术经验丰富的老师傅和“技术大拿”做好“授后服务”,对创新点子出谋划策,组织联合攻关。对在全厂技术大赛中成绩优秀的职工,除一次性给予一定的物质奖励外,还规定在原来基础上晋升一个技术等级,奖励一次参加培训的机会。

如今,该中心绝大部分职工在现场操作中遇到难题时,不再选择放弃和绕道走,而成为创新时髦的追随者,一个个技术革新成果、微创新成果井喷而出,职工解决现场复杂问题的能力以及操作动手能力有了显著提高。技能提升计划的推动为职工们展示了一个施展才华的舞台,为企业的创新能力提供了源源不断的动力。

送知识到班组,量身定做培训方案,制作最佳生涯规划

东营石化销售分公司倾力帮助员工成长成才

■ 赵华

今年以来,中石化山东东营石化销售分公司为了帮助员工成长成才,送知识到班组,量身定做培训方案,制作最佳生涯规划,倾力为他们打造绿色通道,彰显了以人为本的理念,实现了企业和员工的双赢。

送知识到班组

11月6日上午,集气二队党支部书记李尊业来到垦东5输气站给基层班组“职工书屋”送书。

“李支书这几本书我们几个都看完了,您来得太及时了。”站长张晓明说。“那是你在这打喷嚏,领导就知道你感冒了。”职工王洪雷打趣地说。

“好,没问题,你们要的这些书星期三我就给你送过来,还需要什么书,你们写个单子,想办法给你找,队上没有的,我想办法解决。”李支书爽快地答应着。

垦东5输气站远离生活基地很远,在站上上班的大多是20出头的小伙子,平时这里除了来检查工作的,人员往来较少,员工学习成长提案成了管理者的一块心病。

去年以来,该队为了改变枯燥的工作环境,活跃岗位员工的学习文化生活,开展送书、送知识到岗位的活动,在征求员工意见的基础上专门购进了一批专业书籍,充实了站上的职工书屋。书架上有电工学、采气工、采气地质、《做人与处世》、《健身科学》等书籍,足足有200多本,品种还挺齐全。

站上唯一的女技师,职工张海燕边翻着新来的书籍,边兴奋地说:“大家来看,这个锅炉火焰偏烧角度的计算公式,我琢磨了好长时间没有找到答案,今天在这儿找到了,真是及时雨啊……”

“别看我们偏远,职工书屋开办两年时间,队上不时给我们送来大伙想看的书,我都戒掉了玩游戏打扑克的瘾,还弄出6顶小革新成果呢。”谈起队里的送书、送知识活动,老职工李全业感慨很多。

量身定做培训方案

11月6日上午10:30,集气三队的培训小分队正在给垦东521输气站职工单独“开小灶”。原来该站距离队部有数十公里,参加集中培训一直是一个难题。

以往“齐步走”、“一人得病,众人吃药”式培训效果不佳的问题,一直困扰着培训工作的组织者。为此,集气三队在深入调研分析和培训需求问卷调查的基础上,针对培训对象的不同特点、兴趣爱好,在培训内容和方式上不再搞“一刀切”式培训,而是开好“小灶”,让职工吃上了“自助餐”和“流动餐”。

队上特意推出了“点题培训”菜单,由各班长收集组织本班人员所需的培训信息,由职工出题,再请队上技术人员编写教案,量身定做培训方案,把原来职工不愿意听、培训效果不佳的内容从培训教材中删除,实现了“众口难调”到“众口好调”。此外,队上还根据站点分散,上小班职工多的特点,建起了“流动课堂”,讲技能培训到岗位,将课堂设在井场上、泵房里、设备旁,采取培训教师、技术人员现场讲解职工互动的形式,做到“讲解有实物、分析有对比、落实有效果”,逐步把理论知识和操作技能渗透到生产实际之中。职工反映,现场培训针对性强,学了马上就可以应用到实际工作中,并在日常工作中尝到了甜头。

“原来我倒小班一年到头没有多少机会参加培训,现在好了,培训小分队将培训送到现场,给我们现身说法,手把手的教,这样的培训使掌握的东西比我们在岗位上辛辛苦苦摸索一年都要多。”尝到培训甜头的职工陈子涵说。

站长汪海涛手舞足蹈地说:“培训如同炒菜,也要看人下菜,看看我们这个班组,每个人的修理技能和独立操作能力都有提高,过去设备出了问题都等着我来处理,现在即使我不在站上设备修理也不用愁了。”

制作最佳生涯规划

“恭喜你啊,李站长,真是好事成双,又是晋升技师,又是得了公司QC成果、创新成果两个一等奖,‘金疮’把你砸晕了吧了?”11月6日下午,集气五队维修班几位职工正与站长李明俊有说有笑。

“李师傅给我们介绍一下经验吧。”职工们围着李明俊七嘴八舌。

“经验没有,但体会倒是有一点。”他略作思考说,“成绩的取得全靠队上的支持帮助,帮我确定自己的成长方向,不然我肯定会一事无成。”他介绍道,职业技校毕业的他原来上学时学的是管工专业,在学校还得过一次学生创新奖,平时喜欢捣鼓个小革新小创造。但毕业后,先干了几年采气工、又干了三年的集气工,后来队上因为缺电工又安排他当了两年的电工。虽然工作还算称职,但毕竟上学时的专业知识没有用上,而且也不对他的兴趣,工作十多年没有什么亮点,这让他很是苦恼。

去年上半年,队长陈兴平看到他闷闷不乐的样子,主动找他谈心交流,了解情况后认为他是一个不可多得的管工好手,而且有创新能力,于是将他调整到维修班,让他动手能力强的长处得到了很好的发挥。队上还给他创造了外出培训管工和计算机制图的机会,回来后,他的工作积极性非常高,小创新、小发明层出不穷。

“其实队上根据我们每个人的特点制定了职业生涯规划,大家进步都很大,我觉得为每名职工的成长制定一个最佳的生涯规划就是最大的以人为本。”李明俊感慨地说。

据队长陈兴平介绍,两年来,队上根据每个人的特长爱好制定了操作性较强的职业生涯规划。近期要为每个人的成长把脉诊断,要把员工的成长成才当作头等大事来抓,倾力为员工成长成才打造绿色通道。

建立监测评估、预测预警体系,维护我国产业链供应链安全稳定

■ 华国伟 宋光 黄安强 施先亮 李岳

产业链供应链安全是稳定工业经济运行、畅通国民经济循环、构建新发展格局的基础,也是保障国家经济安全的关键环节,事关国家长远发展和长治久安。我国经济高速发展,已成全球第二大经济体,各国自认为对自己造成威胁,尤其是美国。美国采取多种措施针对我国的供应链,旨在对我国进行供应链低端锁定和排挤出国际供应链,包括制造业回归、发布芯片法案、推行印太战略等,反观我国,针对这些挑战,我们总体缺乏对各国供应链的现状及政策的了解,尤其是实时监控,事先预判、对各类产业链供应链安全进行分类分级,针对各种情景制定预案,进行预警。

基于总体国家安全观和大国博弈的视角,坚持底线思维、系统思维、辩证思维和战略思维,从国家安全的高度看供应链安全,跳出供应链审视供应链安全,既关注供应链安全的“状态”,又关注维持供应链安全状态的“能力”。既要高度警惕“黑天鹅事件”,也要防范“灰犀牛事件”,既要防范化解系统性风险,也要控制非系统性风险,构建可度量的国家供应链安全指标体系,建立集数据安全、态势感知、分级预警、智能反馈、应急处置于一体的企业、产业和国家供应链综合预警、防御体系。

一、现状与问题

1.我国产业链供应链居于微笑曲线的低端,许多掐脖子技术还没掌握,极易受到国外“遏华”政策的影响。

2.新冠肺炎疫情的暴发、俄乌冲突、逆全球化、贸易保护主义,全球经济不稳定性不确定性增强,人工智能等技术创新会重塑供应链,我国劳动力成本上升,生育率下降,劳动力成本优势将不复存在,造成供应链外移,对我国产业链供应链造成巨大冲击,产业链供应链安全稳定运行面临重大威胁。

3.美国采取制造业回归、技术脱钩、供应链断链,发布芯片法案限制中国获得卡脖子技术,通过印太战略把我国排除在供应链之外,执意供应链武器化。

4.目前我们对我国及其他国家供应链现状与政策没有实时监测跟踪,缺少对美国等国家的供应链政策缺乏预判和预案,对供应链“遏华”的政策应对较为被动,缺少先手棋和积极主动的应对策略。

大国博弈下,美国不顾供应链的公共产品属性,执意把供应链武器化,通过技术脱钩,供应链断链,发布芯片法案限制中国获得卡脖子技术等,采取要求相关企业对中国禁售高端光刻机、向华为公司施加“芯片禁令”、组织“芯片四方联盟”围堵中国等措施后,“芯片法案”开启了美国“几十年来少有的产业政策支持”,在寻求重夺行业主导权的同时,限制和阻止半导体国际企业在中国大陆的既有制造能力和计划中的先进制造能力,进而将这些制造能力虹吸到美国,达到损人又利己的目的。

二、对策建议

基于总体国家安全观和大国博弈的视角,坚持底线思维、系统思维、辩证思维和战略思维,从国家安全的高度看供应链安全,跳出供应链审视供应链安全,既关注供应链安全的“状态”,又关注维持供应链安全状态的“能力”。既要高度警惕“黑天鹅事件”,也要防范“灰犀牛事件”,既要防范化解系统性风险,也要控制非系统性风险。既要打好防范和抵抗供应链风险的有准备之战,又要打好化解供应链危机、提前布局的主动战。

1.成立专门的机构——中央供应链安全办公室,负责组织协调全国的供应链安全的研究、监测评估、预测预警及对策研究等。

2.组织研究供应链安全的基本理论。研究影响供应链安全的变量并评估;加强国别研究,国外供应链的现状及其供应链安全政策;我国关键供应链现状及地位的研究,确定影响供应链安全的数据集;供应链安全的分类与分级。

3.确定供应链安全的监测数据和重大事件,建立国内外供应链安全的数据统计机制集数据库。

4.组织研究力量,构建我国供应链安全量化评估和预测模型。选取指标体系和权重,构建供应链安全的量化评估模型;构建供应链安全的预测模型,重点突出供应链安全状态和能力的考量。

5. 构建国家供应链安全的预测预警平台。遴选关键供应链,构建国家供应链安全的预测预警平台。

6.制定供应链安全相关法律,确保供应链安全数据的收集全面准确,确保供应链安全预测预警体系的有效运行。

抓住新机遇,推动成都国际友城大发展

■ 冉敏

城市之间的交流与合作不仅能促进经济繁荣和科技创新,还可以促进文化多样性和社会发展。国际友城作为城市之间交流合作的重要手段和形式,越来越受到各个城市的重视。“十四五”时期,成都全面开启建设泛欧泛亚具有重要影响力的国际门户枢纽城市和对外国际交往中心的新征程,将在更大范围内参与国际竞争与合作,朝着打造中国西部具有全球影响力和美誉度的现代化国际大都市目标不断奋进。推进国际友城建设,是提升成都城市能级和核心竞争力的有效途径,更是建设国际交往中心和打造中国西部具有全球影响力和美誉度的现代化国际大都市的具体行动。

自1981年6月22日,成都与蒙彼利埃缔结为友好城市以来,截至2022年底,成都与104个城市结成了友好城市和友好合作关系城市,位居全国前省级城市前列。成都的国际友城分布在五大洲,结交城市能级多样化,逐步建立起了多层次立体交往格局。

在新形势下,成都作为国家中心城市和西部开放高地,国家赋予了成都更多更大的使命,给予了开展先行先试的新机遇,也为成都国际友城发展带来了新机遇。笔者认为,面对新机遇,成都应从以下几方面开展国际友城建设:

1.构建“大友城”格局,做大国际友城

优化完善友城区域布局。在巩固传统国际友城交往的基础上,瞄准欧美等市场经济发达国家,以填补布局空白为目标,以高质量互动合作为前提,开辟友城交往渠道,努力将成都打造成世界城市交往网络重要节点。推动成渝地区双城经济圈、成都都市圈友城等多层面友城共同体建设。打造多层级友城体系。积极争取承接国家资源,强化成都服务对外开放大局的责任与担当,持续扩大成都国际友城规模。建立多层次友城体系。搭建“市-区(县)-社区-街区”四级友城体系,“点面结合”挖掘国际友城合作新契机和新潜力。织密友城网络,推动“省带市”“市促省”省市联动友城资源共享模式。

2.完善“大友城”机制,做实国际友城

优化拓展联动机制。成立成渝地区双城经济圈国际友城联盟,建立友城资源共享机制,壮大成都国际友城队伍。统筹重庆和成都都市圈友城资源,采取“多边友城”方式,构建“两地(成渝)”+“四城(成德眉资)”友城共建机制,建设国际友城数据库。积极开展友城“区县行”,建立“产业行”“园区行”等活动,建立区县协同共享友城资源机制。构建“区域友城”合作机制。构建国际友城多边合作机制,共同探索新议题、新规则、新模式的友城协作路径。依托各类国际组织,深度动员全市力量积极参与国际事务,持续加强与国际组织沟通联系,推广“成都经验”“成都理念”。健全完善“五外联动”机制。“五外机制”以强化联动和整合渠道资源为手段,以提升国际要素整合聚集、营造一流营商环境为目的。推动“大外事”体系由简单“相加”向真正“相融”转变。强化友城与外事部门、以城市外交推进城市经济社会发展能力;推动友城与外宣相结合,建立国际友城宣传合作机制;巩固完善友城与外经联动机制,建立成都国际友城推介服务平台,多渠道宣传、多角度报道、多频次推送国际友城信息;深化友城与外经合作力度,建立信息资源共享机制,促进成都建圈强链;强化友城建设与外资联动,重点产业引进标志性项目,鼓励企业利用友城渠道“出海”步伐加快。巩固完善友城与外贸联动机制,积极参加中国国际服务贸易交易会线上线下活动。

● 全国首个省级国际友城展览展示场馆——四川国际友城馆在成都揭牌仪式。 何剑岭 摄影

3.创新“友城+”模式,激活友城资源

构筑“友城+”平台。借助城市规划馆平台对接友城资源,形成国际友城交流和合作窗口,开创友城交往新局面。利用欧洲中心平台载体加强建立多边合作机制,发挥比较优势,推动互补发展。积极争取上海合作组织民间友好论坛分论坛在成都举办。继续办好成都国际友城市长创新论坛,促进优势互补、加强人文交流合作,建立高度互信的沟通协调机制。放活“友城+”民间。实施友城人文交流行动计划,加强与友好组织、非政府组织、行业协会等国际友城民间团体的联系,以民间交往多元化促进国际友城交流常态化。建设“友城+”云端。运用AR、VR等现代化技术建设数字友城馆,让友城民众加深相互了解。利用现代信息技术建设数字会展服务平台,拉近友城交往时空距离。与直播平台合作搭建线上直播间,实现“友城+直播”的创新模式,建立成都与海外侨胞“云上会客厅”,定期动态延伸拓展对华友好组织和重点人脉。

4.丰富友城交往内容,务实开展合作

借力友城之间在文化、教育和旅游等方面的交流成果,搭建友城双边经贸合作桥梁,用好自贸试验区等平台,积极拓展面向国际友城的双向投资和双边贸易。“请进来”招引友城企业来蓉投资。构建投资贸易自由化便利化为核心的投资制度框架,促进国际友城来蓉投资自由、贸易自由、资金自由、运输自由、人员从业自由;聚焦重点产业链,吸引国际友城相关优质企业集聚成势,全力助推成都产业“建圈强链”。“走出去”与国际友城开展经贸合作。构建友城与商会“捆绑”模式,依托友城的友好关系,与友城各商会取得联系,利用“两种资源”和“两个市场”,推动本土企业“走出去”,助推本土企业向国际高端迈进。创建互利共享的营商环境。以国际视野和全国站位,对入驻友城合作的商会、企业匹配相应优惠政策,提升对友城商会、企业的吸引力。

5.彰显友城窗口作用,推动国际化进程

打造独特性城市标识。深度挖掘打造大熊猫、三星堆—金沙等世界级文化IP,加快天府文化中心等文化地标建设彰显城市品牌。深度提炼天府文化,面向世界精心制作和翻译一批彰显城市历史文化的学术和文艺作品,扩大文化影响力。塑造差异化国际形象。依托各类重大赛事和重大展会,开展国际友城交流和城市营销。延伸节庆活动产业链,构建全球化的节庆活动生产体验网络。推动更多国际重大展会活动落户成都,引入更多国际化展会公司入驻成都。营造宜居宜产国际化社区。打造“全地域覆盖、全领域提升、全行业推进、全人群共享”的国际化社区。融合国际标准与成都特色,构建园区、居区、景区“三区融合”,生态、生活、生产“三生合一”的新型国际化公园社区。

高技能人才培养路径浅析

■ 郅广超

在高技能人才建设中,我们以高技能人才培养模式为试点,建立一个从人才梯队构建、骨干人才遴选、尖端人才选拔、辅之以岗位培训、学历提升到岗位认证一体化的培养体系、考核标准和管理机制,擦亮了高技能人才队伍的名片。

1. 高技能人才建设理念引导系统化

1.1 高技能专家工作室

依托现有技术技能人才队伍,以维修班组为基本的建单位。一是工作制度健全,有明确的创建目标和符合实际的创建制度,与服务生产、技术创新等工作紧密衔接。二是项目实施正常,工作室有年度创新规划,且实施项目的内容、时限、要求、考核标准明确,经费有保障,实施完成情况正常,项目成效明显。三是人员结构合理,工作室由技艺精湛、贡献突出、群众公认的高级技师,技能人才领衔担纲。四是敢于攻难克限,能够完成正常设备维保和技术的创新工作,特别是重大技术引进吸收再创新和重大装备安装调试、现场大修、技术改造项目。五是注重“传、帮、带”,通过岗位练兵、技术攻关、技能培训、师带徒等活动,培养合格的技能人才。

1.2 导入人才对标体系

引入资源存折管理模式,建立对标体系,把长远目标和近期目标结合起来,适度超前,超前预测、规划、储备;扩大总量,盘活存量:“高技能”人员每年参加脱产培训累计不少于12天。设立高技能人才建设考核项,按年度对各单位人才培养目标完成情况进行公示,对先进部门进行表彰,对落后单位加强督导。采取灵活的学习方式,并将岗位培训成果进行学分认证和通过“学分银行”积累,实现在岗考核与日常培训的成绩互认和学分转换。为其取得相应成果提供新的模式。

1.3 建立知识共享平台

借助网络优势,打造专业人才成长的虚拟交流平台。动员广大操作工、挖掘、整理工作中的操作小技巧,汇集成先进操作法,并制成宣传栏供全体操作工学习提高;招援作业指导书、规范操作程序,进行案例化推广。读书会、技师大讲堂、机旁示教等活动促成知识共享的氛围。

1.4 构建复合型人才成长载体

定期组织技术比武、参加技能大赛,进行参赛人员层层选拔和重点技术培训,使一大批职工在训练过程中提升了专业技术能力。发挥本单位“双高”人才和兼职内训师的作用,培养更多优秀的“一专多能”、“一人多证”复合型操作工、修理工。为培养更多机电一体化“双高”(工程师、烟机修理技师)复合型人才,鼓励引导优秀维修电工人才参加烟机修理特种技能鉴定,走行业特有工种技能人才晋升通道。

2. 高技能人才建设培训手段多元化

2.1 知识拓宽

举办以中级工为主体的大专班、以高级工为主体的本科班,全面提高高技能人才综合素质,为关键岗位输送骨干人才。继续教育改变知识结构,提升专业技能,拓宽成长空间。在岗位技能上,不仅熟练掌握本岗位专业技能,同时了解本岗位上下游职位的能力要求,甚至要学习与掌握与本岗位相关的边缘性技能,从而既丰富自身的技术内容,增强自己的岗位选择能力、岗位适应能力,员工实现一专多能,拓宽了自身横向职业发展的通道。

2.2 导师带徒

以历年引进的大学生、现有拔尖人才为重点培训对象,实施素能培训,参与项目管理,切实培养一批适应企业需要的人才。充分发挥技能高超、绝招绝活的技师、高级技师作用,与新接收人员及初级、中级技能工人建立师徒关系,开展传、帮、带活动,传授岗位技能和技术绝招。“导师带徒”活动通过签约仪式、传帮带教、建档跟踪、专题研讨、经验交流、定期考核、师徒评比等形式,成为培养高技能人才、实现知识与经验共享的有效途径。

2.3 按需施教

重点开展以“四新”知识和提高专业技术理论水平为主要内容的技师、高级技师教育,按需施教,拓展和提高技能人才的技能水平。根据岗位分布、工种结构、技能要求、文化层次等情况实施培训。要按照分层分类的工作方法,开展以能力导向为目标的普及化岗位培训,并注重在各个岗位上培养一批优秀的技术骨干。坚持岗位适应性培训与知识拓展培训相结合、业务理论培训与实地考察培训相结合。把灌输式培训教育转变为交流、辨析式,实现互动式学习。

2.4 丰富形式

采取关键岗位锻炼等方式,在实践中培养人才。通过岗前培训、在岗培训、资格取证、师带徒、现场应知应会考试、重要岗位职责、技能鉴定、专家授课等活动,丰富培训形式。针对实际操作不过硬的实际,把课堂搬到现场,进行针对性讲授。坚持企业培训与学校培养相结合、在职培训与脱产学习相结合、个人学习与企业支持相结合,采取校企联办、送出去、请进来等形式,工作上随时指导、定期指定研究。

3. 高技能人才建设管理课题项目化

3.1 课题保证

建立高技能人才数据库,明确课题建设主体:聘任技师、高级技师、首席技师;聘任的注册安全工程师;各类职业技能竞赛获奖选手;优秀内训师;职业技能鉴定专家、竞赛裁判员、督导员、高级考评员;具有冠名成果等绝招绝技的其他人员。主要目的一是为单位领导提供优秀人才资源信息;二是推荐各类高技能、高技术专业人才;三是为实现公司人才资源共享提供信息。

3.2 课题开发

一是紧密结合行业和企业当前中心任务,关注人才需求,找准人才培养的话题载体,如黄金叶专线建设、三库建设、进站式保养、设备点检;二是围绕话题载体,启动心智模式转变,深入挖掘问题、主动分析问题、创造解决问题,实现问题前置处理;三是把解决问题的过程变作学习的过程,跨越工种界限,关注流程化管理,对问题实行倒根问底,难题应运而生;四是对综合性难题进行诊断,形成课题,明确责任人和完成时间,对整改过程进行监管,建立课题管理档案,将好的解决办法纳入有关制度和标准、案例化推广。从关注结果向关注流程和结果并重,提高高技能人才破解问题的能力。

3.3 课题培养

在分析业务工作重点、难点问题的基础上,研究确定研究课题,组织专业人才成立课题研究小组;依托三库建设,组织相应高技能人才成立会战攻坚小组,聚合人才合力,研究解决业务实战难题,为人才实战成长提供多元化平台,实现人才培养和业务工作的双赢。提供掌握生产运行规律、近距离感受技术发展趋势的各种机会。同时结合企业生产实际,通过边学习、边研究、边生产的学习模式,以技能培训为重点,注意新技术、新工艺、新设备和新材料的学习,全面提高综合能力。

3.4 课题转化

对高技能人才,主要考核其完成任务的数量、质量、成本以及攻克技术难题的能力和实效。高技能人才数据库人员积极参与课题开发、提炼课题。通过沟通和了解,跨行业收集技术信息,精心提炼课题,对工作中遇到的技术难题及时地给于指导、帮助解决,积极承接企业生产难题,合力进行技术攻关,成功后提炼成为推广课题,突出高技能人才建设实用性,实现知识向技能转化。加大校企合作的力度和深度,瞄准省内的学科带头人,通过交流协作,接受最前沿的思维;项目建设上要导入知名专家,着力提升项目成果的转化、扩大影响。