

# “小师傅”：技能舞台崭露头角



▲世界技能大赛中国集训基地，成为培养更多优秀“小师傅”的平台。  
(周琼 张静 摄)

▲入职仅两年的陆翔宇(右)已持有技师资格证书，开始带徒传艺。  
(周琼 张静 摄)

记者 周琼  
通讯员 任社 王志勇

“老师傅”带小徒弟，这样的师徒传承形式在我国由来已久，是年轻人掌握技能的重要途径。但在如今，随着职业教育的强化、技能技术的深入推广，越来越多懂理论、精技术的年轻技能人才活跃在产业一线，成为挑起技改大梁的“小师傅”。

来自宁波市职业技能鉴定中心的数据显示，近三年来，通过各种评定培养途径，进入高技能人才序列的“80后”“90后”分别占到了27.2%和35.8%。许多“90后”高级技师开始在岗位上崭露头角。

## 更多“小师傅” 一线挑起大梁

一台危化品机组，一千多个零件，需要拆分检修并重新组装，精度误差不能超过三根头发丝粗细。以往，这样的检修任务需要由从业20年以上的“老师傅”带队的大型机组来完成；如今，在镇海石化

建安公司，“90后”钳工颜成建就能干这种精细活。“2016年上半年，我完成了最后一种大机组的检修任务。几年下来，这一系列机组我都拆装过了！”说话时，娃娃脸的面庞成建脸上带着一丝自豪。“小伙子让我相信，嘴上没毛办事不牢的时代真的过去了！”说起颜成建和不少像他一样的“小师傅”，建安公司董事长都跃马竖起了大拇指。

同样是“90后”员工，在入职宁波华盛电器有限公司后，陆琪凭着一股子钻劲迅速成长，并以赛代练，在一次又一次大赛中学习编制先进的加工工艺，加快掌握先进加工设备的操作方法，成为企业里不可或缺的技术骨干。如今，在“小师傅”陆琪的主导下，华盛电器结束了高精加工对外依赖的历史。在陆琪带领团队优化模具加工工艺并进行设备改装后，公司的废品率降低了70%，加工成本节约了40%，近年来已节支超过100万元。陆琪本人也因此获得宁波市首席工人、宁波市十大技能状元、宁波市青年岗位能手等多项荣誉。

出生于1996年的余姚小伙子

陆翔宇，入职中银电池短短两年，已经挑起了所在岗位的大梁。在市总工会组织的2017年宁波职工技能精英赛工具钳工比赛中，这位“90后”技师斩获优胜奖。如今，在中银电池包装部的包装自动化小组负责机械设计安装的陆翔宇，也开始带起了徒弟，传授自己的一身好手艺。

记者了解到，本年度的多项技能比武赛事上，“90后”“95后”新生代技术工人的参赛人数约占总人数的50%。市人社保部门的一位负责人告诉记者：“近年来，许多经过专业院校系统培养的年轻技术工人进入产业一线，这批人所具备的理论和实操经验结合以后，让他们可以得到更快成长，成为企业的中坚力量，在生产中扮演越来越重要的角色。”

## 打通“小师傅” 快速成长通道

有经验、有技术，同时又具备年龄优势，近年来，多个部门联合搭台，为“小师傅”的快速涌现创

造更多可能性。本月初，中银(宁波)电池有限公司和宁波第二技师学院联手启动了为企业培养新型学徒的“双鹿班”，技工院校和企业双方各尽所能，配备强大的师资力量，为年轻员工提供更有针对性的培训。中银电池的一位负责人告诉记者，通过这样的培养，不少实践能力不错但基础学历不高、没有经过系统培训的年轻员工，有了更多岗位成才的机会。

在宁波凯特机械有限公司，从传统的师徒传帮带到鼓励年轻人钻研成长，企业方面也是费尽了苦心。企业工会负责人告诉记者，他们不但通过技师带徒帮助年轻技术工人成长，同时还专门推出“企业工匠”评选，一级和二级“企业工匠”每月分别可享受1000元和500元的特殊津贴。

在一些优秀企业各出奇招加大技能人才培养力度的同时，作为技能人才开发主管部门的市人社局，也在不断探索创新高技能人才培养机制。记者了解到，此前，我市在全国率先出台了地方性法规《宁波市职业技能培训条例》，为技

能人才培养保驾护航。此外，我市还先后出台了“使用失业保险基金提高培训补贴标准”“扩大培训补助享受范围”“建立技能实训和大师带徒补助项目”及“紧缺高技能人才岗位补贴”等政策措施，为职工技能提升提供扶持，并鼓励技能传承。

同时，为了助推“小师傅”成长之路，我市不断搭建各类平台，整合资源，通过多元化培养体系帮助年轻技工提升技术，并在分配形式、福利待遇、激励机制等方面，为优秀技能人才提供一系列卓有成效的倾斜措施。近年来，全市有近600名优秀技能人才荣获宁波市“首席工人”荣誉称号。同时，市总工会和市人社保部门每年联手开展30余项职业技能竞赛活动，并带动区县(市)和各行业开展多层次、多形式的职业技能竞赛，为更多优秀技能人才脱颖而出提供舞台。

## 期盼年轻技能人才 专业舞台更为广阔

尽管从国家到地方不断出台的各类政策，都在释放“技能人才越

来越受重视”这样一个信号，但在现实中，“重学历、轻技能”“重管理、轻技能”的情况依旧存在。

“目前，普通技工境遇不佳，收入低、待遇低、存在感低，年轻人不愿选择技工职业，跳槽离职现象和技术传承断层现象也不容忽视。所以，我们还有很多需要努力和提升的地方。”采访中，宁波市总工会的一位负责人这样告诉记者。

来自《宁波技能人才发展报告》中的数据显示，目前，我市技能人才队伍年龄结构基本合理，35岁及以下的技能人才占技能人才总数的一半以上。但是，在高级技师的年龄结构中，这一比例明显降低，35岁以下的高级技师只占高级技师总数的23%，年龄较大的技能人才虽然实战经验丰富，但往往创新能力不足，技能更新速度跟不上发展要求。因此，培育更多“懂机器、有技术”的年轻技能人才显得尤为重要。

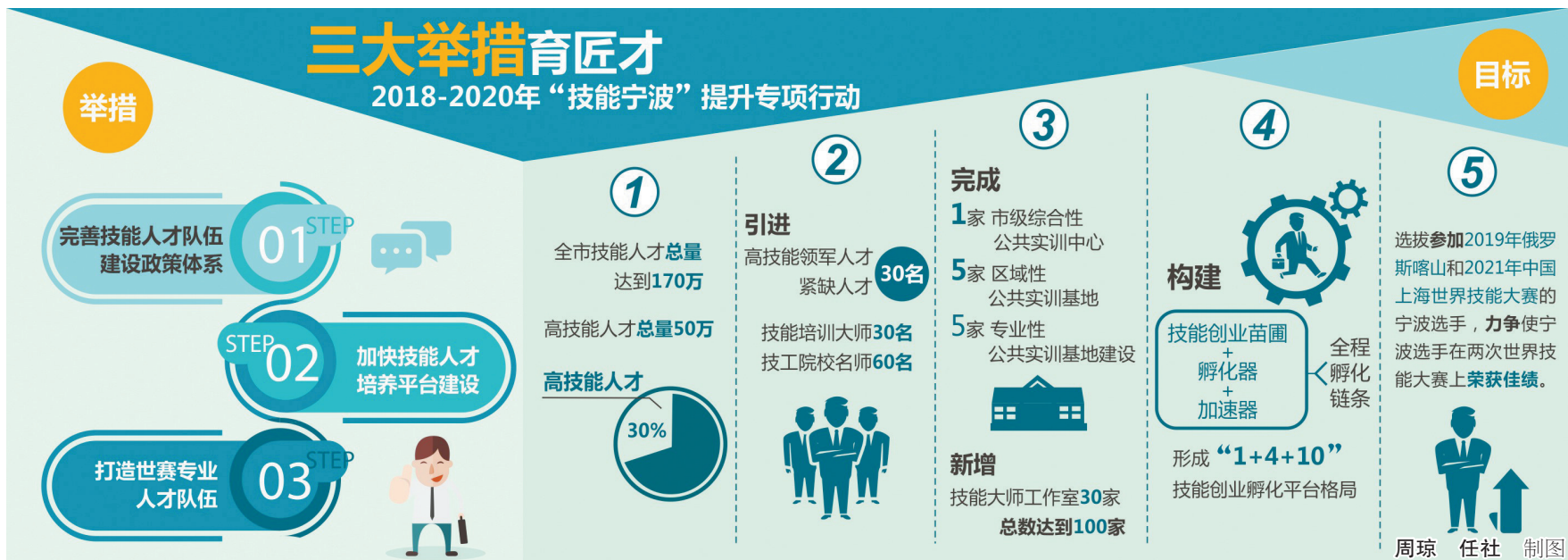
业内人士指出，对于企业来说，要发挥好培养技能人才的主体作用，拓宽晋升渠道，让年轻技术工人有更好的职业发展预期。其间，政府应当加快放权，指导企业探索建立自主评价和考核体系，并将之与薪酬体系合理结合，引导更多企业转变“快餐”“速食”化的用人心理，让企业选拔可塑性强的优秀技能人才进行再深造，提升其成为顶级专业人才的可能性。

“目前，我们正通过各类政策引导，鼓励大中型骨干企业建立技能大师工作室。一方面开展技术创新、技术交流，助力企业经济效益提升；另一方面开展带徒传艺、发挥高技能人才和能工巧匠的带动作用，为企业和区域经济培养更多的人才。”人社部门一位负责人这样告诉记者。目前，我市已建有市级以上技能大师工作室70家(其中国家级3家、省级33家)，建立市级高技能人才公共实训中心11家，实训范围覆盖现代制造业、港口物流、模具制造、船舶焊接等领域。近年来每年开展各类城乡劳动者职业技能培训25.8万人次、高技能人才培训3.8万人次。

“对认定挂牌的市级技能大师工作室，我们会按照相关政策给予10万元的经费补助，技能大师带徒成效卓著的，还可以领取每人最高3000元的以师带徒补贴。”人社部门的一位负责人告诉记者。

不过，有业内人士指出，要让更多的年轻人成为高技能人才，还需要政府、企业、院校的协力同行。学生和家长需要转变就业观念，一些企业更应该转变只重视招录人才、不重视用心留人的短视行为。主管部门应加大相关建设和投入，提升职业教育的水平和质量，共同打造更为广阔的技能舞台。

图 示



新闻 1+1

## 专项行动培育“匠才”

今年，我市专门制订出台2018-2020年“技能宁波”提升专项行动计划，从完善技能人才队伍建设政策体系、加快技能人才培养平台建设、打造世赛专业人才队伍等三个方面，着力推动技能劳动者队伍的发展壮大和整体素质的提高。

专项行动计划提出，争取在2020年全市技能人才总量达到170万，高技能人才总量达到50万，高技能人才占技能人才比重达到30%；引进高技能领军人才(含紧缺人才)30名、技能培训大师30名、技工院校名师60名；完成1家市级综合性公共实训中心、5家区域性公共实训基地、5家专业性公共实训基地建设；新增技能大师工作室30家，总数达到100家；构建“技能创业苗圃+孵化器+加速器”的全程孵化链条，形成“1+4+10”技能创业孵化平台格局；选拔参加2019年俄罗斯喀山和2021年中国上海世界技能大赛的宁波选手，力争使宁波选手在两次世界技能大赛上荣获佳绩。  
(周琼 整理)

# 电网工匠的新速度

记者 周琼  
通讯员 王志勇 郑敏杰

50秒，意味着什么？跳绳100米下来？跑步300多米？用键盘打90个字？读一篇四五百字的文章？电视剧前的插播广告？

对于国网浙江宁波鄞州供电公司调控中心自动化运维班班长张黎明和同伴们来说，这个数字，是他们正不断挑战的故障区域自动恢复供电的新速度！

10月30日晚7点58分，鄞州区10千伏行政N580线故障跳闸，馈线自动化随即开始运作，52秒，完成故障区域的隔离和非故障区域的恢复供电；8月27日晚7点55分，鄞州区10千伏伏晏N582线故障跳闸，系统立刻自动搜索判别故障位置，并通过远程

遥控操作，50秒完成故障区域的隔离和恢复，保障了该线路涉及的江东眼科医院、新城学校、维科新城等17个专变用户、3000余户居民的供电。

“从动辄以小时计算的故障停电，到今后将会实现的秒级响应，真的是离不开我们配电自动化团队，特别是张黎明的努力！”鄞州区供电部门的一位负责人这样告诉记者。

很多人也许想不到，被同事们盛赞的电网自动化专家张黎明，是一名幼年双耳失聪，需要靠助听器才能与外界交流的人。“听不清外界的声音，让我能更专注地工作。”张黎明笑着这样和记者说。

2002年8月，年轻的张黎明入职成为鄞州电力部门调控中心的自动化专工，从此沉浸到自动化

系统的王国里，与机器对话，成为它们的知己。

2010年10月，鄞州公司作为全国农网第一批配电自动化试点单位开始配电自动化建设。接任务后，张黎明经常几个月泡在施工现场，参与系统安装调试，眼睛盯住每一道工序，不错过任何一个细节。为了掌握设备性能，他反复看十几本厚厚的设备说明书，并全部背下来，把鄞州电网上千个精密复杂自动化设备的设备参数、系统结构和工作原理全部烂熟于心，像熟悉自己的掌纹一样，达到“人机合一”的境界。有一次，负责安装设备的厂家工程师测出的一组数据中有个别数据未达到指标要求，很多人都说算了，这点误差在允许范围内。可是张黎明还是坚持花了好几个小时重新检测，结果发现

真是系统内部一个地址配置错误。这个错误，会在系统遇到故障时，导致备用系统不能投入使用，使整个电网有失去监控的危险。

一点一滴的积累，让张黎明有了足够的经验应对各种自动化系统的搭建和维护工作。在他和团队的多年执着努力下，目前当地配电自动化规模已达950个站点，380余条线路，覆盖区域大幅扩展。同时，从最初只能简单远程监控，到如今，“聪明”的电网已学会全自动扫描故障点，自动进行隔离并自动给出解决方案，恢复供电。

一个又一个的技术革新成果，让张黎明带领着团队得到了快速进步。利用业余时间，张黎明还把自己多年工作积累下来的技术精华与经验毫无保留地写出



配电自动化主站人员检查后台运行情况(右一为张黎明)。  
(通讯员供图)

来，出版了《地区电网自动化系统典型缺陷案例分析及处理》《电力调度自动化员工作业一本通》等系列专业书籍，被国网浙江省电力公司、国网宁波供电公司评定为优秀教育培训教材，分享给每一位有需要的人。在他带领下，团队里已有2位成员成长为国

网宁波供电公司优秀专家人才，团队获得4项发明专利、2项实用新型专利，在科技核心期刊上发表9篇论文。他本人也被选拔为国网宁波供电公司代表队教练兼队员，多次参加浙江省电网调度自动化岗位技能竞赛，并获得优异成绩。