责编/钱元平 胡晓新 审读/刘云祥 美编/周斌 照排/车时超

9个区县(市)已出台实施方案,35家企业试点推进

宁波要打造产业工人“王牌队伍”

到明年年底,技能劳动者中约三成是高技能人才

聚焦宁波 产业工人 队伍建设改革

在宁波,产业工人将会变得更有力量,成就一支在全国都打得响的“王牌之师”。这不仅得益于智能机械化的腾飞,更因为背后有着各地各企业360度全方位“软实力”的加持。

日前,记者从市总工会了解到,在市委的高度重视下,市总工会协同市委组织部、市教育局、市财政局、市人社局、市住建局等11家牵头单位,根据去年印发的《新时代宁波产业工人队伍建设改革实施方案》,各司其职,齐抓共推,为我市产业工人队伍建设改革工作奠定了良好的开局。截至目前,我市10个区县(市)中已有9个出台了对应的实施方案,占全省已出台实施方案的区县(市)总数的三分之一,居全省首位。同时明确了产业工人改革的35家试点企业,大部分试点企业已拿出实施方案。

设立6100万元产业工人技能培训专项资金、创建500万元产业工人发展基金、为优秀产业工人子女提供公办学位、享受优先购买住房……奉化区为破解产业工人生存、生活和晋级等难题,区总工会等11家重点工作牵头部门于日前相继出台了11条“硬核”举措。

宁波原水集团是宁波市较早发布方案的试点企业。20条实施任务清单、55条具体实施方法清单涉及构建产业工人技能评价体系、发挥高级人才的专业引领、拓宽产业工人职业发展通道、加大对一线职工创新项目扶持等多个方面。

产业工人是宁波工人队伍建设的一支重要生力军。在我市出台的《宁波市职业技能提升行动实施方案(2019-2021)》中,明确了“3年50万”的培训任务,即到2021年底,技能劳动者占就业人员总量的比例达到26%以上,高技能人才占技能劳动者的比例达到31%以上。

在各级各部门和企业的一系列“组合拳”助推下,宁波的产业工人队伍量质齐升。数据显示,去年以来,全市人才净流入率达全国第2位,以产业工人为主体的制造业人才净流入率稳居全国首位。

全市技能人才总量和高技能人才占比增幅都有了明显提高。截至今年1月,宁波技能人才总量达163万人,高技能人才48.2万人,占技能人才总量的29.5%左右。

位于奉化的秉航科技是国内专业生产按摩椅的三大头部企业之一。2017年,为提升企业1600多名员工的生产技能,特别开设了秉航学院。

走进试点企业 看产业工人“蝶变”之路

A 为1600多名员工办了个“学院”

企业:宁波秉航科技集团有限公司

初中学历,在企业工作10年,经历了一线装配工、技术员、领班、线长的“四级跳”,今年38岁的湖北人黄明忠说,他是来了秉航科技之后才有了这样的“开挂”人生。

秉航科技是一家专业生产按摩椅的国内三大头部企业之一,每月约生产各类按摩椅5万多台,大家熟知的不少知名品牌都从这里走出。黄明忠所在的器材分厂主要负责近年来市场大热的小型按摩椅生产,他带了170多人的团队。

他跟记者吐槽说:“员工基本是90后,年轻人队伍不好带啊。”还好,线长黄明忠自己的成长故事就是最好的示范案例,年轻员工看着他,仿佛也能看见自己的明天。

2017年,刚搬进新厂区的秉航科技就干了一件大事——成立秉航学院。更叫人惊愕的是,老板豪掷了118万元,购买了半年左右的一套精益生产管理课程。这个课程学些啥?台湾来的老师会针对企业生产流水线优化、效能提升、员工管理等进行综合培训,并给出一套专业化的建议意见。

精益生产管理,生产线上的一线员工也是学习对象。黄明忠参加了秉航学院的脱产培训,来自中国计量大学的老师来到企业,吃、住、工作都和员工在一起,细致地发现生产流程中的问题,和学员们现场商讨对策。“学到很多,比如怎么做好系统协调,如何保障生产高效进行。”

“不仅要提升人才快速复制能力,还要力争打造宁波地区制造业管理标杆学校。”秉航科技相关负责人告诉记者,企业有1600多名员工,生产车间的一线从业者大多是90后,学历为职高水平。每个季度,学院都会拟定培训计划;每周三、六晚上,员工们还会参加标准化生产的相关培训。

员工技能的提升,也反哺着企业。在每季度的企业“创意功夫”大赛上,员工们各种脑洞大开,把自己想到的关于生产环节优化、产品细节和流程等优化方案都制作成不同课题,在同事面前大胆提出来。

一款按摩椅腿部沾有油污遭顾客投诉,被黄明忠团队里的一个小青年默默记在了心里。“如何确保按摩椅在经历倒立、翻转、加工、装配等不同生产环节后,还能全身洁净地出厂呢?”这个90后提出,设计一款保护套一直跟随按摩椅流转,直到出厂时再取下,并且可以再次循环利用。三天后,这个构想就在黄明忠的生产线上“落地”了,现已被全厂推广……而这样的故事,在秉航科技还有很多很多。

B “水哥”带出50多名高水平徒弟

企业:宁波麦博韦尔移动电话有限公司

作为一家专业从事移动通讯终端及电子产品研发、生产、销售、服务的高新技术企业,麦博韦尔年产值20多亿元。公司有一支300多人的设计研发核心团队,就像是这家企业的“最强大脑”,为企业的发展提供创新动力。

为了确保创新动力的持续性,公司建立了“以老带新,以新促变,持续发展”的人才培养体系,每年9月10日,公司都会安排一场盛大的“拜师大会”,搭建师徒结对平台,为刚步入职场的新进人员安排师傅,师傅将帮助徒弟在技能、思路、经验等各方面获得提升。

今年41岁的范超群是通讯电子科班生,2012年到麦博韦尔后调整了自己的职业道路,从生产转到了研发部门。“刚来就想拜‘水哥’为师,跟着他一起做产品开发。都说‘水哥’对徒弟要求严格,虽说自己是相关专业的,但毕竟毕业10年没做开发,怕‘水哥’不收。为证明自己的拜师诚意,给师傅来一份特别的‘资格证明’,考出了高级计算机程序设计员证书。”

“水哥”林水明是麦博韦尔研发中心硬件研发负责人,比范超群大3岁,业内知名的技术顶流大拿。从1999年进入公司,就扎根在了奉化,前几年还获评宁波市五一劳动奖章,至今已带出50多名高学历徒弟。

范超群说,以前也去过别的企业工作,技术上有难题,很难遇到掏心指点的人,大多时候都靠自己悟。而在麦博韦尔,氛围完全不一样。不仅有师徒结对,还有研发小组群策群力,让新来的范超群心里有说不出的温暖。

从早期的技术指导,到后面的思路引领,范超群说,近10年里,“水哥”一直陪伴着团队的成长。2015年,团队想在安卓手机上实现充电插口的正反兼容系统,打听之后发现已被苹果抢了先。“水哥”注意到,苹果是吸入式的充电插口模式,“那我们就反其道而行之,设计一款可以自动弹出来的充电插头吧”,这句话,一下点亮了整个团队。范超群在随后的研发中,设计了当手机充电到100%时,充电插头自动弹出的功能,并在2017年拿到了国家发明专利。

研发人才间的师徒结对,让企业的“最强大脑”长期保持强大的科技创新能力,也使得企业始终走在科技领域和行业知识的前端。据统计,近3年来,麦博韦尔研究开发项目共计19项,科技成果转化15项,共涉及74款产品。公司现有发明专利10项,实用新型专利5项。

记者 滕华 通讯员 周南斌