

发挥工匠人才的创新示范作用的赋能平台构建

魏 军 王国亭 王海燕 李 斐 孟祥文 丁树国 范 波

山东省潍坊市烟草专卖局(公司)高密市烟草专卖局(分公司), 中国·山东 高密 261500

【摘要】在烟草行业大力推进高质量发展进程中,工匠人才如何与时俱进的持续为基层一线职工群众做好精益创新渗透,是县级局工匠人才值得研究和改进的重要方面。高密市烟草专卖局(分公司)积极打破思维定式,主动捕捉基层一线职工群众的新需求,聚焦“一线职工群众对于能力素质转型升级的主观愿望”这一迫切需求,通过“搭建平台、开展培训、结对辅导、课题共研”,致力于一线职工群众的创新赋能服务,有效探索构建了工匠人才服务一线职工群众的“授渔”赋能平台。

【关键词】授渔授渔; 职能转型; 赋能服务

进入新时代,中央指出,高技能人才是我国人才队伍的重要组成部分,是工人队伍的核心骨干和优秀代表,是创新技术技能、创造社会财富的重要力量,在推动技术创新、经济发展和社会进步中发挥着重要作用。2019年省局、市局(公司)均把“工匠人才”的培养选拔列入工作议程、写入了年度工作报告。烟草行业实现高质量发展,势必亟需挖掘培养一批技能过硬、思维创新能够起到工作引领示范作用的工匠人才,将他们高效的工作技能、优秀的工作经验和创新的亮点做法予以提炼和推广,从而整体提升烟站干部职工队伍的技能素质和状态,为高质量发展提供优质的人力保障。

从目前的推进进度看,“工匠人才”的选拔、培养和利用仍处在初步阶段,在基层县级局(分公司)一线缺少机制支持和平台支撑。同时,传统的技能培训、工作经验提炼发掘,不能满足工匠人才选拔的需要,传帮带模式需要优化提升,植入新的方式和理念,亟需一套完备的工匠人才遴选和技能共享平台。鉴于此,高密市烟草专卖局(分公司)结合一线实际,开展《企业“建功新时代”工匠人才遴选及技能共享平台的打造与应用》研究,创新建立“三步走”工匠型技能人才管理培养、技能经验共享推广模式,从硬件支撑、软件配套、机制保障多方面实现“工匠人才”的选拔、培养和作用发挥,为全系统“工匠人才”队伍建设提供借鉴。对此,工匠人才如何与时俱进的持续为发挥示范引领作用,是县级局工匠人才管理方面值得研究和改进的重要方面。对此,潍坊高密市烟草专卖局(分公司)引入课题研究,探寻新形势下创新工匠人才赋能示范的新途径。

1 问诊把脉,明确工匠人才服务群众的结合点

近年来,随着行业系统持续推进高质量发展,创新驱动持续向基层一线深化,创新工匠人才的示范引领作用亟需更新载体。对照这一新变化,高密市烟草专卖局(分公司)开展现状调查发现,随着高质量发展向第二次转型升级,基层一线干部职工的需求,已经集中在“如何将各项新的决策部署更好地落地执行”上。对此,课题组进行了思维导图分析,梳理基层一线干部职工的需求,便于进一步明确工匠人才服务群众的结合点。通过调研分析,目前一线干部职工需求主要集中在业务工作提升上。

目前一线干部职工的需求点主要集中在业务工作提升上。主要原因是全系统的考核机制非常完善,针对具体工作的考核非常细化精准。同时在针对一线干部职工的考核体系中,除业务指

标外的其他工作考核分量和考核激励额度占比达到了一半以上。同时,在高质量发展转型升级中,一线干部职工队伍正在实行职能转型升级,新的工作要求、工作项目增多^[1]。以上因素叠加,加之考核导向的促进作用,目前,一线干部职工的主要需求点在于“想尽快适应新形势和转型升级对于工作能力素质的新要求,从而满足考核导向、职业成长愿望”。

2 解读决策,锁定工匠人才服务群众的切入点

围绕第一部分的调研分析结论,课题组重点解决省市局(公司)推动发展的决策部署,进一步锁定工匠人才服务一线职工群众的切入点。山东省烟草系统企业管理会议强调:要大力推进精益渗透,从基本理论和应知应会向方法、工具运用转变,引导干部职工主动运用精益管理思想开展工作,形成行为习惯和岗位自觉。要认清行业发展形势,把握工作规律,在精益营销、精益烟叶、精准监管上下功夫、求突破。充分激发敬业者、爱企者、创新者、管理者干事创业的干劲和热情,真正实现管理境界从物质境界向心智境界,再向奉献和创新境界转变。对照决策部署,课题组通过解决决策得出,随着行业高质量发展和转型升级的不断推进,如何激发基层一线干部职工的活力、状态,如何将创新思维、精益工具渗透到基层一线,通过创新赋能提高一线解决问题、实现升级的能力素质,成为了工匠人才部门科室面向基层、服务一线着力攻关的课题。切入点在于“传授解决分析一线工作中遇到问题的解题思维、创新方法和精益工具”,让一线干部职工提高科学发现问题、分析问题、解决问题的能力素质,进而快速适应高质量发展对于一线干部职工队伍转型升级的新要求,并在新的考核机制导向下做到游刃有余。

3 授之以渔,构建精益创新赋能的高速路

课题组在找准工匠人才服务一线职工群众的切入点后,主要从三个方面进行了“授渔”实践。

3.1 实施专题辅导,开辟精益实践“服务区”

针对基层服务站、烟站的精益创新‘小气候’如何形成这一思考,高密市局(分公司)工匠人才在各基层站牵头建设创新工作室,实现了创新工作室在基层站的全配备。同时为在基层高效的推进精益创新,工匠人才联合成立了精益实践工作专班,工匠人才的创新骨干分别包靠我们基层站、结对服务,定期驻站开展‘精益实践基层行活动’,面对面辅导基层一线干部职工针对工作问题的发现合计绝,撰写精益案例撰写。通过专题辅导精益实践,目前,QC小组活动、精益课题

研究等创新活动在基层实现了全覆盖,全体一线干部职工均能撰写精益案例,全员精益创新的氛围日渐浓厚^[2]。

3.2 结对课题共研,做亮精益案例“加油站”

精益创新的种子播撒后,在市场一线、烟田地头开花结果是关键,成功的精益创新案例能够起到以点带面的辐射作用。对此,高密市局(分公司)工匠人才协同在一线开展精益创新“师带徒”活动,由工匠人才的精益创新骨干与基层一线的青年骨干结成对子,进行精益创新“加油助力”。各个结对小组聚焦一线实际问题,形成了“精益工具理论知识+一线丰富实践经验”强强联合的精益实践局面。相继挖掘出运用精益工具帕累托图的《“云POS使用问题高效解决”郭娜工作法》、运用精益工具雷达图的《稽查人员多维评价法》、运用思维导图工具的《漂浮育苗出苗管理“三点法”》等若干立足一线、来自于一线的精益创新工作方法,实现了精益创新

渗透在一线多点开花结果的工作局面。

4 结束语

通过以上思政课题的研究,找准了新的发展形势下行业一线服务站、烟站干部职工的新需求,通过线上线下结合、集中培训与专题辅导相结合、理论培训与精益实践相结合,快速提升了一线干部职工面对新问题、科学运用精益思维工具分析解决问题的能力,为一线干部职工加快职能转型升级提供了思维、方法的支持,实现了工匠人才服务基层一线由“授鱼”向“授渔”的转变。

参考文献:

[1] 陈丹.“工匠班+技能大师工作室”双驱动技术型人才培养模式研究与实践[J].科技风,2020,(14).267-268.

[2] 兰显.传统家具中的“三制融合”大学生工匠精神培养[J].建材与装饰,2019,(33).65-66.