



在一次交船仪式上,“大船”副总工程师关英华“破缆”。受访者供图



“大船”里繁忙的生产现场。受访者供图



享受总经理助理级待遇的“戴总”戴振涛在调试新设备。受访者供图

让年轻人进工厂的“大船”样本



更多精彩内容
请扫二维码

本报记者 刘旭

时隔20多年,今年44岁的戴振涛依然记得自己初中毕业前做选择时的两难:以他的学习成绩考高中很难,想继续求学只能上技工院校。

“那时候,当工人在人们眼里已经算不上好工作了。”这几年,从新闻里和年轻同事口中听了许多次“进工厂不如送外卖”的说法,戴振涛并不觉得新鲜或震惊,“可最终决定一个人职业发展好坏的,既不是看法,也不是说法。”

戴振涛如今是隶属中国船舶集团的大连船舶重工集团有限公司船坞三部钳工四班班长。大连船舶重工集团有限公司常被简称为“大船”,因为改进、建造了我国第一艘航空母舰“辽宁舰”和第一艘国产航空母舰“山东舰”以及大量海军舰艇,“大船”在行业里赫赫有名。

每一艘舰船交付的背后,是数千名“大船”职工长期的努力与付出。他们中的绝大多数都像戴振涛一样,依靠一门技术打通了自己职业发展的道路。

在“年轻人不愿意进工厂”不时成为舆论热点的当下,“大船”就像一个“反其道而行之”的样本,研究它,或许可以找到制造业缺人问题的解决之道。

“干得好,厂子不会亏待你”

8年前,21岁的电焊工王玉坤刚进“大船”,除了同一车间的同事,他最早“认识”的“大船”人叫朱先波。“那段时间,每天去食堂吃饭,闭路电视上都在滚动播出关于朱师傅的报道。”

从报道中王玉坤了解到,朱先波也是学电焊的,当时已是原中国船舶重工集团高级技能专家,是“大船”首位挣年薪的工人。“在这里当工人能有这么好的前途?”一度因为只考上职业技术学院而感到失落的王玉坤有些不敢相信。

同样的疑惑,多年前戴振涛也有过。“干得好,厂子不会亏待你。”因为在“大船”当电焊工的父亲的这句话,戴振涛最终选择到大连船舶技术学校学了钳工专业,1996年毕业后进入“大船”分配到机装车间工作。

戴振涛第一次感受到“大船”对技术和工人的尊重,是在他人入职后不久公司举行的一次新船下水仪式上。按行业惯例,每有新船下水,砍断缆绳是整个仪式中最隆重的步骤,“砍缆”人的重要性不言而喻。

“那一次,‘砍缆’人竟然是船坞车间领班、辽宁省劳模原公久,一名普通工人。”多年后戴振涛对当时的场景依然记忆犹新,“而且老师傅们对此习以为常,不像我一样大惊小怪。”

大船集团的历史最早可以追溯到成立于1898年的一家小型船舶修理厂。120多年里,“大船”有顺风顺水的时候,也有遭遇惊涛骇浪的时候,但无论何时,“大船”人口中的“好氛围”一直没有改变过。

比戴振涛早4年“上船”的高丽娟毕业于原哈尔滨船舶工程学院船舶与海洋工程系,是那时候为数不多的大学生。她刚参加工作时遇到造船市场不景气,每年“大船”能拿到的造船订单只有一两条。公司业绩不好,员工收入也受影响,和高丽娟一起进厂的大学生都陆续转行离开了。

高丽娟没走。她说一来自己专业对口,她舍不得扔下学了4年的船舶相关知识。更重要的是,那会儿生产任务少,“大船”就一个接一个地给员工办培训班。“我是个新人,能同时得到理论和实操老师的指导,机会很难得。”高丽娟先后参加了船舶总体设计、软件应用、船级社规范和船舶技术等多项培训。除了上课,她还自己画船舶设计图,再拿着它们向老师和厂里的师傅请教,“相当于带薪深造了”。

“年轻人需要感觉到被尊重、被认可,要让他们拥有实现自我价值的平台和空间。”谈及制造业缺人难题,广州白云电器设备有限公司董事长胡德兆曾在接受媒体采访时这样感叹。

在任何性质的用人单位中,自己是被当作随意使用的“人手”还是可培养的“人才”,员工心中都有清晰的感觉,而每个个体的感受组合在一起,就会成为一种无处不在的氛围,反过来又感染着身处其中的人。

比如对2014年时的王玉坤来说,虽然尚未谋面,但因为公司的宣传,朱先波已经成了他心中的榜样。

入职3年的新人技师

王玉坤真正认识朱先波是在2016年。那一年王玉坤参加了“大船”的职工技能大赛,朱先波是评委。

“大船”的职工技能大赛每年都办。2015年那次王玉坤还是个看热闹的新人。见到参赛选手焊出的高水平作品,他心里也有了想法。回到工位,王玉坤试探性地问自己的师父:“明年我能参赛吗?”

“只要技术过硬,当然可以!”师父爽快地回答。

鼓励甚至要求员工通过参赛提高技能是“大船”的一种传统。王玉坤的榜样朱先波第一次崭露头角是在1997年。那一年大连市总工会举办第一届“岩谷杯”焊工技能大赛,“大船”领导层要求公司参赛人数至少有60名,当时还没转为正式员工的朱先波因为“凑数”成了参赛者,结果在3000多位选手中拿了第6名。

王玉坤的第一次比赛,得了个三等奖,但比之更重要的收获是他得以拜朱先波为师。在后者的指导下,第二年再参赛,王玉坤获得了焊工组第一名;2018年他参加中国船舶集团技能大赛获焊工组第二名。

那次大赛后,王玉坤晋升为技师,当时距离他人厂仅过去了3年多时间。正常情况下,一名技工院校毕业的工人从初级工到技师需要10年以上。

晋升难,天花板低一直是一线工人岗位缺乏吸引力的重要原因之一。“按我国过往许多年的制度,再厉害的技术工人,评上高级技师后职业发展之路就到头了。”大船集团工会主席宋佐强说。

在“大船”的小环境里,天花板早已被打破。根据规定,在企业开展的技能竞赛中获得工种第一名的,职业资格晋升一级;在职业技能等级体系中,高级技师之上设特级技师;在技能序列体系中,设置“大船”副首席技师、首席技师,衔接中国船舶集团技能带头人、首席技师等职务。以上4项职务与“大船”正科级、副处级、总经理助理级和副总经理行政级别待遇相当。

从去年起,戴振涛开始享受总经理助理级待遇。虽然他日常还是出入于钳工车间,但公司上下给他起了个新称呼:戴总。

让晋升机制更畅通、更多元,更好调动年轻技术工人的积极性,这正在成为越来越多制造业企业的共识。有的和“大

班。那年他37岁,是当时大船集团大大小小的公司里最年轻的“一把手”。

王常涛也没有想到,作为一个只有初中文凭的农村娃,自己竟然能一路走上管理岗。

在高丽娟埋头画图的时候,当时的船舶系统调试班班长王东也被委以了重任。那时,“大船”制造的船舶控制系统主电盘是从日本进口的,相关调试工作也由日方企业定期派人到“大船”进行。由于造船量猛增,先后有28条船的主电盘急需调试,但此前“大船”与日方约定的调试期又还没到。

给船东交船的日子不能改,那就改变调试主电盘的人选。于是,这一工作交给了那时才30岁出头的王东和他的调试班员工。“现在想起来,那会儿公司承担了所有的压力和责任,却给了我们很大的试错空间。”王东说,主电盘调试的有20多个项目,刚开始就算加班加点,也要7、8天才能完成一台主电盘的调试,“后来技术熟练了,时间也缩短到3天。”

3年间,王东和同事完成了27条船的主电盘调试工作,验收全部合格。日方公司了解这一情况后,不仅邀请王东和同事前往日本考察,还给“大船”颁发了调试资质证,此后相关工作就由“大船”人自己完成了。

“大船”给予员工充分的信任和支持,员工也给予了“大船”回报。王常涛当上总经理时,新船实业公司还处于亏损状



朱先波(中)在大连市技师学院给同学们讲解“双相钢焊接技术”。受访者供图

态,通过提升产品质量和开拓市场,公司在第二年即实现盈利。其后数年间,该公司业务领域不断拓宽,成为大船集团重要的业务板块之一。去年,50岁的王常涛也再次获得提拔,成为“大船”副总经理。

与此同时,国家层面也陆续出台举措为技能人才拓宽职业发展前景。2018年和2021年,《关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的意见(试行)》和《关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施意见》先后出台,支持工人“评教授”,鼓励教授“评技师”。2021年,人社部印发通知开展特级技师评聘试点;今年5月,人社部印发《关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见(试行)》,意味着新“八级工”制度出炉……

“从进厂起,年轻人就知道通过做什么能得到什么,这是一种安全感。”王玉坤说。

谁行谁上

2004年,船舶市场行情开始好转,“大船”接到的造船订单也明显增多。那年35岁的高丽娟被一次性安排了俩艘船的船体设计工作——一艘可装1800箱的集装箱船,一艘7.6万吨的油轮。这让高丽娟又惊又喜,“以往这种重要的工作都是交给经验丰富的老技术人员,年轻人只能打打下手。”

选人用人时不唯学历不唯资历,而是更看重个人能力,在“大船”这样的案例并不鲜见。1991年,20岁的王常涛因招工进入“大船”当铆工。由于他肯下功夫技术进步快,一年后当上了领着几十号人干活的班长。

2001年,“大船”下属的新船实业公司空出一个管生产的岗位,见王常涛当班长时间擅长组织生产,领导层便让他借调到新船实业公司。2008年,该公司原总经理退休,王常涛接了

把技能和荣誉“变现”

时隔6年,再说起自己第一次参加技能大赛的经历,王玉坤无意中透露了一个小秘密:“除了提高技术,训练时的另一个巨大动力是优胜者能有不菲的奖金。”

那一次,三等奖的奖金是6000元。当工人收入低,是年轻人“逃离”工厂的主要原因之一。在不少制造业企业里即使是高级技师,收入构成的主体依然是计件劳动所得,技术在工资条上的体现则显得微不足道。这也难怪有外卖骑手和快递员表示,既然都是“计件工”,何不选择更自由的工作。

来自国家统计局的数据显示,2020年,全国制造业规模以上企业就业人员年平均工资为74641元。相比之下,信息传输、软件和信息技术服务业规模以上企业就业人员年平均工资为175258元。前者还不及后者的一半。

能力、技术与收入相匹配,是“大船”对所有技术工人的承诺。按规定,职业资格每晋升一级,工资相应增加。2018年获得技师资格后,王玉坤每月到手工资有7500多元,“在技术学院的同班同学里,我的收入是最高的。”

2020年进入“大船”的袁清秋学的也是焊工。在这个专业里,核电焊接是难度系数很大的活儿,经过努力,袁清秋考下了核电焊接资格证。在“大船”,这样的证书是可以“变现”的——袁清秋的工资因此增加了3000元。尽管才22岁,但他每月的收入已近万元。

除了技能,在“大船”,荣誉也与收入和待遇挂钩。全国劳动模范一次性奖励3万元;全国五一劳动奖章获得者一次性奖励两万元;辽宁省劳动模范一次性奖励1万元;辽宁省五一劳动奖章获得者一次性奖励5000元……到2020年,戴振涛已集“大船”劳模、大连市劳模、全国五一劳动奖章、大国工匠年度人物等多个荣誉于一身,“当劳模前我没出过辽宁省,当劳模后因为疗休养和参观学习,国内外我去了不少地方。”戴振涛说,现在再回想父亲当年的那句话,在自己身上已经得到了验证:“干得好,厂子真没亏待我。”

技能人才要涨收入,钱从哪里来是绕不过去的问题。武汉智能电梯有限公司董事长陈纯星在接受媒体采访时就曾表示,我国制造业多是劳动密集型企业,大多数利润不高,如果再增加用工成本,企业生存就会有问题。

此外,由于分配方式不合理,在有的企业也出现了规模和利润上升人工工资却增长缓慢的情况。

在大船集团党委书记、董事长杨志忠看来,技高者为企业发展做出了贡献,增加了效益,就应该从中拿出一部分作为企业给他们的回报。“有一技之长的人收入高、待遇好,自然会成为其他职工效仿和学习的对象,这又能促进企业创新和研发,加快转型升级的速度,形成良性循环。”

类似的良性循环,在部分制造业企业中也已经实现。比如,作为全国首批产业工人队伍建设改革试点单位,山东豪迈机械科技股份有限公司除了将技术等级与工资紧密挂钩,还以股权激励政策鼓励一线工人创新创效。在那里,仅有初中学历的工人王钦峰凭着一手好事实现了身价过亿元。

不过,在“典型”之外,依然有许多制造业企业处于“招不到人”和“开不起价”的困境中。近年来,随着国家一系列提高技术工人待遇政策的出台,相关情况正在发生改变,“但说到底,只有企业底气足了,技术工人的收入和待遇才能真正提上去。”杨志忠说。

劳模是荣誉,更是精神

今年全国两会期间,全国人大代表、小康集团董事长张兴海“鼓励年轻人少送外卖多进工厂”的建议冲上热搜榜。在张兴海看来,外卖、电商、网络直播等行业吸引大量年轻人就业,产业工人空心化现象正愈加突出。

即使在“大船”,招工不易也是近年来的常态。和王玉坤一起进“大船”的同学有4个,没过多久就走了一个,“电焊车间烟太大,他嫌环境不好”。

在关于“年轻人为什么不愿意进工厂”的讨论中,除了外部因素,不少企业家、一线职工也指出,部分年轻人眼高手低、急于求成的心态让他们不愿放下身段从车间干起。在多位大国工匠看来,技工和医生、教师、科研人员成长经历没有本质区别,都需要时间、勤奋和一颗精益求精的心。

“‘大船’需要工人、尊重工人,但不需要也不会尊重混日子的人。”宋佐强说,“大船”有个别名叫“劳模摇篮”,因为自中华人民共和国成立以来,历次全国劳模评选“大船”都没落下。大连市以上的劳模更是已有上千人。

劳模是一种荣誉,更是一种精神。戴振涛刚进厂时就发现,老师傅们都特别看重自己干的活儿,要是手里出了次品,就感觉丢了人。

先后解决了20多项国家重点项目中施工难题的朱先波,刚进“大船”时因为技术不过关,被安排打扫车间。为了进步,他白天看老师傅们实操,下班后就利用别人废弃的电焊头自己练习。听说想要焊出好活儿必须手稳,每天回家后他就在地上放一个啤酒瓶,手里拿着水壶变换不同距离往里倒水,直到一次次都滴水不漏。

后来,朱先波的精神也传给了自己的徒弟。王玉坤备战期间,师徒俩每天在车间练到深夜;袁清秋在大连市技师学院上学时认识了作为指导老师的朱先波,为了认下这个师父,他在学校期间就在专业上下了很大功夫,获得了辽宁省职业技术学院技能大赛焊工专业组比赛第一名,并最终通过严格的招聘考试进入了“大船”。

2020年,“大船”评上全国劳模的是“山东舰”总建造师马瑞云,而在他背后,是成千上万为第一艘国产航母建成贡献力量的一线工人。航母船舱狭小,除了常年的噪音与烟尘,那里夏天更热冬天更冷。“6年建造期,没有点精神,谁也顶不下来。”马瑞云说。

2019年,“山东舰”入列服役,而对“大船”而言,它与公司70多年来建造的3000多艘舰船一样,成为技能人才培养的又一个标志。