

关于建设知识型、技能型、创新型劳动大军,弘扬劳模精神和工匠精神的对策研究

张 宪

(辽宁铁道职业技术学院,辽宁 锦州 121000)

摘要:在中国制造 2025 目标的实现上,广大企业员工是目标实现的载体。因此从员工的角度出发,让员工愿意一丝不苟,精益求精,淡泊明志,不急功近利的工作,体现有情怀、有信念、有态度,有修养、有素质、有道德、有造诣的劳模精神和工匠精神,需要从上到下建立起一个良好的氛围,以充分调动员工工作积极性为突破口,以发挥员工创新能力和实现自我价值为核心。以培养员工工作积极性和实现自我价值为切入点,分别从企业文化和管理方式、工作的挑战性和自由度、薪酬制度、人才培养、良好社会风气的塑造等方面逐一论述弘扬劳模精神和工匠精神的对策。

关键词:工匠精神;员工工作积极性;创新能力

1 引言

工匠精神在我国由来已久,工匠一词最早指的就是手工业者,他们在古代被称为“百工”。工匠精神是一种敬业精神,是对专业的坚持,是对完美和极致的诠释。

近年来,中国制造业一直在追赶世界领先水平,这种“追赶”的状态导致许多企业或者个人急功近利、急于求成,过于看重数量、速度和效率,忽视了对质量和细节的追求与把控,同时创新能力不强,没有形成完善的创新体系,许多产品体系只是解决了生产能力有无的问题,产品在功能、技术、品牌等各方面与发达国家差距明显。

整个社会都在呼唤工匠精神的回归,要使工匠精神在社会上盛行开来,核心切入点是人。当个人有了为职业理想勇往直前的境界,加上对制造成果、对自身本领精益求精的精神和对美好生活的向往,“值得一直做下去”,所有问题将迎刃而解。

2 锦州市制造业概况

据不完全统计,锦州地区拥有两千余家大中小型企业^[1]。根据国家对制造业的分类^[2],锦州地区的制造业企业涵盖有石油化工、机械电子、冶金建材、化工医药、轻工业、纺织工业、粮油工业等行业。在 2015 锦州年鉴中有记载的大型国有制造业企业有 34 家之多^[3]。本课题属于定性分析,根据样本量对定性分析研究效果的影响,去除经营状况不良和调查数据不完整的企业,选取 15 个企业共 75 位受访者采集的数据展开研究。

3 数据分析

人们的工作环境和条件深刻影响着人们对自己需求满足程度的感知,本课题的工作环境和条件包括:平均工资、企业文化、管理水平、工作挑战性、职业发展等。

3.1 工资水平

根据调查,去除管理岗这些企业的整体工人平均工资水平在 2005~4282 元不等,对于制药企业,技术岗的工资比工人岗位工资要高出 2000 多元,其他企业的技术岗比工人工资平均高出 470~600 元。轻工业和冶金建材工业的工资水平在制造业企业中最低,如下图 1 所示。

3.2 企业文化建设

这 15 个企业中,有 7 家企业有独立的网站,并且有各项文体娱乐、职工培训、日常学习等活动充实企业文化建设。制药企业要比其他行业更重视文化建设。另外 8 家有模板网站,即没有独立的备案

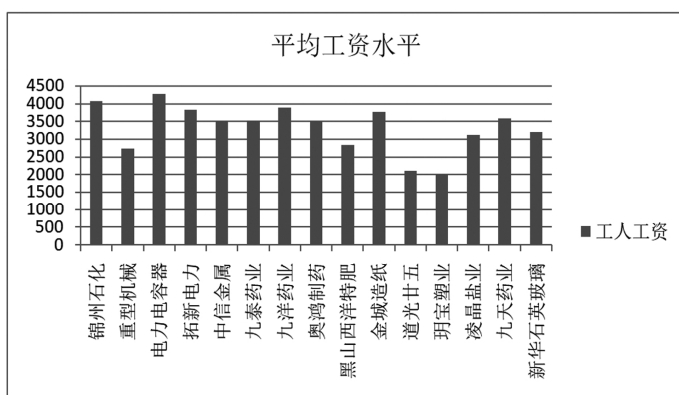


图 1 平均工资水平

号、依托第三方服务器提供的浏览界面。

3.3 工作的上升空间

相当一部分员工觉得工作内容单一、重复,上升空间不大,所以现阶段工作状态就是求安逸和安稳,如图 2 所示。业内知名度较高的企业带给员工自豪感,员工也更喜欢钻研,如中信金属。管理混乱的企业则容易让员工失去信心,觉得没有明确的未来。

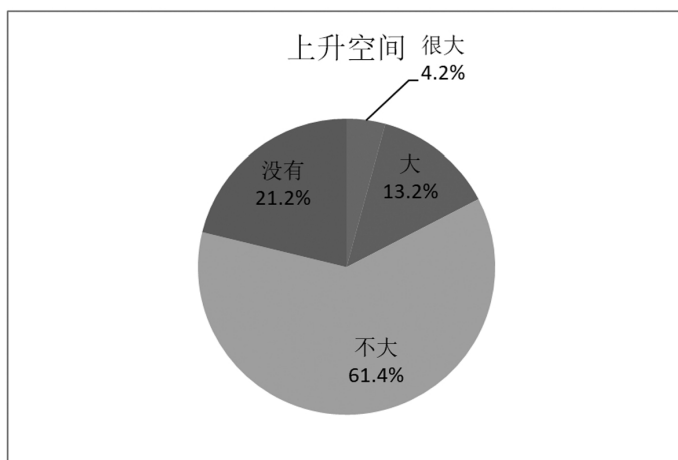


图 2 上升空间占比图

3.4 部门人际关系氛围占员工职业选择的权重

用 100 作为基础分,让受访者为人际关系这一方面赋分,以便看出员工在考虑跳槽时原部门人际关系所占的比重有多大。

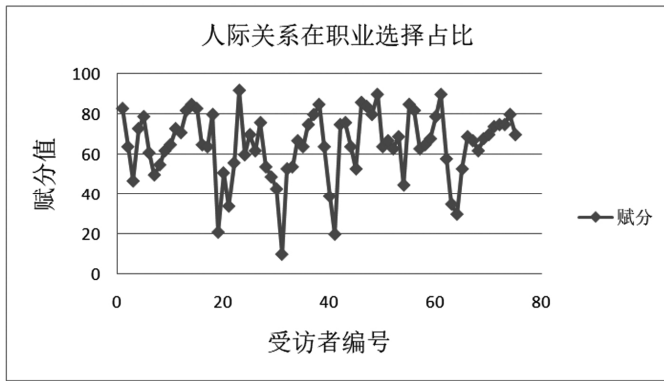


图3 人际关系在职业选择占比

从散点图3可以看出,大部分员工觉得人际关系氛围很重要。事实上赋分在60分以上的受访者有55位。赋分平均值为64.7。

3.5 员工对于学习和培训的愿望

受访者的平均年龄为35.8岁。约70%的员工有接受学习和培训的愿望,即使这要占去个人休息时间。从这个角度看,员工对于自身的可持续发展还是非常看重的。

4 从企业、高职院校、政府职能三个方面分别论述弘扬劳模精神和工匠精神的对策

4.1 企业方面

4.1.1 加强企业文化建设

通过调查发现注重企业文化建设的企业员工对工作的满意程度较高,员工对于企业也更有归属感。企业文化有利于加强员工的凝聚力,使其紧紧地团结在一起。

企业文化是企业综合实力的体现,是一个企业文明程度的反映,也是知识形态的生产力转化为物质形态生产力的源泉,上下同欲者胜。方太集团能从小作坊做到现在背后依托的就是强大的企业文化——儒家思想^[4]。

4.1.2 提升领导水平

葛晶晶^[5]的研究表明,领导的受教育程度越高,越有利于促进员工对工作的投入,越有利于促进员工工作创造力,越有利于激发员工上进心。调查结果也表明,员工更喜欢高瞻远瞩,能给员工明确方向,大度宽容有格局有涵养的领导。因此,领导干部要不断学习,提高自身本领。加强思想建设、加强作风建设,深入群众,不断提高自身的综合素质和领导水平。

4.1.3 适当提升工作自由度

目前将员工创新力困住的是固定的工作模式和工作习惯,在不违反企业规定的前提下,适当给员工一定的个人空间,比如每周专门设置固定时段作为自主工作的时间,在这段时间里不打扰员工,完全让员工尽情和自己对话,以便之后更好的回归。

4.1.4 改善部门人际关系

调查表明,员工更喜欢融洽的工作氛围,甚至人际关系的愉快程度能影响到他们是否要继续在企业待下去。企业要帮助员工树立正确的竞争观念,避免恶性竞争,凡事公平公正公开,多进行工作技巧上的交流。私下为员工多创造在一起活动、互相了解的机会。

4.1.5 提高工作挑战性,加大报酬差异

目前员工表现不积极一个原因就是报酬差异化不大,技术岗跟普通岗的工资水平就差几百块钱,但是工作压力完全不一样。因此在工作内容差很多的情况下,员工更倾向于安逸的岗位,因此丧失了事业心。在薪酬差异较大的化工医药行业,员工的工作积极性和

创新能力就很高。因此,企业应研究合理的薪酬体系、细化考核标准,量化考核指标有助于激发员工干事创业激情。

4.2 高等院校方面

4.2.1 产教融合是培养高素质技能型人才的重要举措

人才的培养不能仅仅在教室里讲技术训练、在作业本上做顶岗实习,这类人才的培养只有“接地气”,让专业与行业企业近距离对接,学生才会有真知真学,学生的职业信念、专业情感、学习动因、知识能力储备等离不开实践课堂。

4.2.2 强化课程模式与“互联网+”新业态相适应

如果说互联网思维表现为开放、创造、创新,“工匠精神”表现为严谨、精致、专注,那么,二者的融合所发生的就不是一种简单相加的物理效果,而会是一种化学反应。“工匠精神”以最开放的态度来吸收最前沿的技术,从而创造最新的成果。大数据时代的到来,以及从当前经济发展的大背景来看,课程建设要更加多元化和人性化,例如慕课的在线开放式教学,翻转课堂的教师与学生线上线下的学习,微课的多资源精品课程的学习等等,促进信息技术深度融入技能型人才“工匠精神”培育的各个环节中,促使课程资源共享,实现师生互助互学。

4.3 政府方面

4.3.1 加强校区间、行业间交流合作

充分发挥政府职能,加强锦州地区学校、企业之间交流合作创新。通过举办大赛的形式帮助人们获得行业认可、树立在行业内的成就感、增强社会参与感,也可以提高各行各业人们对于专业的兴趣和热爱程度。加强锦州地区学校间、企业间及校企相互间联系,建立锦州地区经济、文化、社会多元化平台。

4.3.2 发挥宣传作用,营造良好社会风气,创造良好投资环境

加强政府网站建设,为当地提供一个便利的信息平台,对外加强宣传锦州地区特色产业,吸引外地企业前来锦州落户,筛选落户企业,推动企业改革创新,形成优质产业链和产业集群。

5 结束语

通过对锦州地区企业员工工作现状粗浅的调查,得到一些启发,并将之用到工匠精神的弘扬上来,有一定的针对性。弘扬工匠精神不单单是制造业自己的事情,而是全社会的事情,和每个人都息息相关。希望全社会紧密团结在政府的领导下,戮力同心,期待工匠精神的回归。

参考文献

- [1]锦州市统计局.2017年锦州市国民经济和社会发展统计公报[EB/OL].<http://www.jz.gov.cn/jzsz/zfxgk/tjsj/ndtjsj/4365777/index.htm>
- [2]国家统计局.2017年国民经济行业分类(GB/T 4754-2017)[EB/OL].http://www.stats.gov.cn/tjsj/tjbz/hyfbz/201710/t20171012_1541679.html
- [3]锦州市人民政府地方志办公室.锦州年鉴[J].沈阳:辽宁民族出版社,2015.
- [4]王卜.大道与匠心[M].中信出版社,2016,01.
- [5]葛晶晶.常规与非常规工作状态下领导者激励模式的心理机制研究[D].哈尔滨工业大学,2016,12.
- [6]王璐,包尔曼.激励因素影响知识型员工工作积极性的研究综述[J].内蒙古农业大学学报(社会科学版),2014,16,77(5):130-135.