

清远市举办评茶员职业技能竞赛

“看闻摸尝”比拼评茶绝技

本报讯(全媒体记者许接英 通讯员廖宇红)10月9日,“技创未来”——2019年清远市评茶员职业技能竞赛落幕。大赛共吸引189人报名个人赛和12家茶企报名团体赛,经过激烈角逐,黄安顺、赵崇真、蔡淑冰三名选手分获个人赛前三名,广东德高信食品加工有限公司获团体赛一等奖。

本次大赛由清远市人力资源和社会保障局主办,英德市人力资源和社会保障局、英德市农业农村局承办,广东工匠学院、英德市总工会等单位执行。比赛以弘扬中国传统茶工匠精神、培育精益求精的茶艺人才、弘扬中华优秀传统文化为目标,拓宽技能人才成长渠道,促进清远市高技能人才队伍建设。

大赛分为理论和技能实操竞赛两部分。9月29日,理论竞赛首先在英德市职业学校进行,63名参赛者和10支参赛团队中脱颖而出,成功晋级下一轮比赛。10月9日,个人赛与团体赛的技能实操竞赛在广东省农业科学院茶叶研究所进行。比赛中,评茶选手运用视觉、嗅觉、味觉、



■选手在评茶比赛中

廖宇红/摄

触觉等辨别能力,对茶的外形、汤色、香气、滋味等品质因子进行综合分析和权威评审。

据悉,本次竞赛的个人赛参赛选手在初赛(理论)、决赛(实操)中成绩均合格

(60分及以上)的,由清远市人社局按照国家有关规定核发相应职业(工种)《国家职业资格证书(三级)》证书。个人赛获前三名的优秀选手由人社局授予“清远市技术能手”称号。

广东中远海运重工有限公司海员服务站揭牌

为海员办实事送服务

本报讯(全媒体记者郝建新 通讯员徐晓荣)10月12日,广州黄埔国际海员俱乐部与广东中远海运重工有限公司广州分公司签订战略合作协议,共同助力广州国际航运中心建设。现场签约后,双方还为广东中远海运重工有限公司海员服务站举行揭牌仪式,并登上靠岸的“松春”轮,对来自缅甸、印度尼西亚等国的海员进行慰问,为他们送上具有中国特色的礼物,并为他们开展义诊服务。

“我们的船只从高雄开过来,9月29日到达广州港口。我做船员已经有十几年了,每年都在世界各地漂泊,今天是第一次享受到这种送礼物、送健康的慰问服务,心里感到很温暖,经过修整后,我们的船只将于10月17日前往香港。”轮船大副游海对记者说。

据了解,广东中远海运重工有限公司海员服务站,是继广州港南沙粮食通用码头海员服务站和广州中船文冲船坞有限公司海员服务站之后,广州黄埔国际海员俱乐部设立的第三个海员服务站。根据签订的战略合作协议,双方将通过建立资源共享机制,共同开展登轮慰问、组织海员外出参观服务、送法律和医疗援助等特色服务项目,共同打造海员服务阵地,更好地为船厂职工和国内外的海员提供服务。

全国五一劳动奖章获得者、佛山市美嘉新材料有限公司副总经理、工会主席李国玉:

“最后一公里”关怀模式提升员工幸福感

■全媒体记者 黄细英 通讯员 霍嘉琪

“看到国庆大阅兵展出的新型武器装备,让我感受到了国家军事力量的强大;看到各省份70年来发展的成果,让我感受到了祖国经济的腾飞。”10月1日,全国五一劳动奖章获得者、佛山市美嘉新材料有限公司副总经理、工会主席李国玉受邀赴北京观礼阅兵式,一身苗族装扮的他在天安门广场前一边激动地挥舞着国旗,一边兴奋地呐喊。

2007年,在机缘巧合下,李国玉来到佛山市高明区更合镇,加入佛山市美嘉新材料有限公司。在这里,李国玉从车间主任做起,凭借一股韧劲,从“化工小白”成长为“全国劳模”。

内外兼修 提升技能

12年前,刚入行的李国玉虽有着丰富的管理经验,但却遭遇重重挫折。一方面,初与化工打交道的他,每天都要闻着原材料所散发的刺激性气味,让他感到十分难受。另一方面,当时他对化工行业的了解如白纸一样,他形容道:“当时连最简单的机器开关机都不会操作。”而且车间里的员工资历都比李国玉深,因此,要如何转变化工“小白”身份,让员工尽快接纳自己呢?

李国玉秉承“干一行、爱一行”的理念,把一块块“硬骨头”啃了下来。他任职车间主任期间,从最基础的工作做起,每天跟同事一同擦地板、贴标签、打包

装,学习化工原料、操作机器……通过坚持不懈的努力,李国玉很快便得到同事的认可。

为了解决工作上遇到的困难,李国玉多次主动参加化工安全、化工工艺等培训,并参加了注册安全工程师学习及考试。此外,他还报读了劳模工匠本科班的华南理工大学工商管理专业。得益于韧劲和钻劲,李国玉的个人技能不断进步,先后获得安全主任、内审员、ISO内审员等资格证书。在他的带领下,佛山市美嘉新材料有限公司在行业处于领先地位,生产的油墨广泛应用于洽洽瓜子、绿箭、达利园面包等知名食品品牌的包装,并获得美的、海尔、格兰仕等知名企业的青睐。

多种举措 留住人才

10%的员工流失率对于大型企业来说,是正常现象,但对于李国玉所在的企业来说,却十分让人头疼。为此,李国玉通过多种措施为公司留住人才。

考虑到化工原料的刺激性味道让不少职工“打退堂鼓”,李国玉从优化招聘开始一系列改革。他将化工材料带到招聘现场,先让求职者尝试闻一下气味,可以接受的人便进入下一关的应聘。

2010年,李国玉在公司建立工会组织,并当选为工会主席,他动员全部职工加入工会成为会员。“公司不能解决的,



■李国玉在车间

黄细英/摄

应该通过工会解决。”这是李国玉一直坚持的管理理念。

作为工会主席,李国玉积极发挥“娘家人”的作用,致力于提高员工福利。他优化了传统的绩效考核机制,让员工生活得到保障之余,还享受到“加钱、加福利”的快乐。他多次积极与公司沟通,开展工资集体协商。在他的努力下,2019年公司为员工争取平均涨薪达12%以上,由此为公司的人员稳定和人才储备打下了基础。为了提高员工的凝聚力,丰富员工的生活,公司工会组织多种文体活动,通过一系列举措,公司员工幸福感大大提升,员工的流失率也大幅下

降。目前,该公司连续工作10年以上的员工多达30%,连续工作五年以上的员工占比更是超过80%。

就算是离职的员工有困难,李国玉同样不忘关心,在公司推行“最后一公里”关怀模式。一次,一位离职员工不幸患上白血病,家庭又十分困难,李国玉得知此事后在公司内部发起捐款,帮助该员工家属在“水滴筹”进行筹款,一共为该员工筹得医疗善款11万多元。基于李国玉对员工的关心和帮助,员工与企业建立了良好的互信及和谐的劳动关系,因此该公司从未发生过劳资纠纷,员工之间也未发生任何冲突。