

两部门联合印发通知

推动重点地区做好科技金融服务

本报讯(记者于忠宁)近日,中国人民银行、科技部联合印发《关于做好重点地区科技金融服务的通知》,指导和推动北京、长三角、粤港澳大湾区等科技要素密集地区做好科技金融服务。

就加快推进重点地区率先构建适应科技创新的科技金融体制,发挥引领示范作用,《通知》从七个方面提出了相关要求。一是整合各类政策资源支持科技金融发展,完善企业科创属性评价、投融资对接、风险分担补偿等机制。二是提升金融支持强度和水平,用好用足科技创新和技术改造再贷款等结构性货币政策工具,扩大辖区科技型企业贷款投放。三是围绕科技创新中心建设需要,提高对辖区内科技型企业、重点科技项目、制造业重点产业链和集群的金融支持力度。四是探索科技金融新模式,聚焦“贷款+外部直投”,并购贷款、科技保险等重点业务,打通业务堵点,提升服务效能。五是加强信息共享和服务联动,为科技型企业提供多元化接方式金融服务。六是建立科技金融数据共享平台,引导企业征信机构创新科技金融领域征信增值产品。七是建立健全区域科技金融服务效果评估机制,加强评估结果运用,形成正向激励等。

据悉,下一步,中国人民银行、科技部将加强政策协同和信息共享,指导推动重点地区中国人民银行分行、科技部全力做好科技金融服务工作,健全工作机制,加强探索创新,优化配套政策,完善区域科技金融服务体系,培育支持科技创新的金融市场生态,以高质量科技金融服务助力打造科技创新高地,支持实现高水平科技自立自强和科技强国建设。

营造良好的科技创新环境

宁夏强化科研诚信管理

本报讯(记者马学礼 李静楠)近日,宁夏回族自治区科技厅制定并印发了《宁夏回族自治区科研诚信管理办法》(以下简称《办法》),将据此对参与科技管理部门组织实施的科技活动事项的责任主体,开展守信承诺、履行约定义务、遵守科研诚信规范和行为准则的客观记录和公正评价,并进行守信激励和失信惩戒等工作,以强化科研诚信体系建设、规范科研诚信管理、营造良好的科技创新环境。

《办法》详细梳理并明确规定了管理职责、信用记录与评级、失信行为调查、激励与惩戒、失信行为信用修复、监督管理等方面的内容,覆盖了宁夏科技计划(专项、基金)、科技平台、科技奖励、科技人才(团队)、科技企业、科技金融等各类科技活动的全过程管理。

根据《办法》,宁夏科技管理部门将通过宁夏科研诚信管理数据库记录相关责任主体的信用情况,并据此对责任主体实行分类评级管理,分为A(信用良好)、B(一般失信)、C(严重失信)3个级别。评级结果将作为责任主体参与科技活动的重要依据。对于连续5年信用良好(A级)责任主体,将实行守信激励;对于一般失信(B级)和严重失信(C级)相关责任主体,将实行失信惩戒。

《办法》规定,宁夏各级科技管理部门负责根据其职权范围内的举报或其他相关线索,对涉嫌违背科研诚信规范的失信行为开展调查并作出处理。行业主管部门应组织本行业、本系统以及协调相关责任主体开展失信行为调查。同时,宁夏将建立自我纠错、主动自新的修复机制,允许符合条件的失信责任主体向所属科技管理部门、行业主管部门提出信用修复申请。

满足国产大飞机维修人员培训需求 C919维修培训模拟系统正式交付

本报讯(记者赖志凯 通讯员王远霞)近日,由北京蓝天航空科技股份有限公司C919维修培训模拟系统(C919VMT)正式交付北京飞机维修工程有限公司,作为首个面向航空用户的虚拟维护训练系统,该项目由李刚职工创新工作室牵头研发,用以满足C919国产大飞机投入商业运营后对维修人员的专业培训需求。

据团队负责人李刚介绍,本次交付的C919VMT采用北京蓝天自主研发的SimX虚拟仿真平台,将虚拟驾驶舱、虚拟飞机、动态原理图以及典型维修任务引入教学中,教员可根据教学大纲指导学员开展飞机系统功能测试、操作检查、故障分析和排除、部件识别与拆装等训练,同时在虚拟维护训练器上对学员所掌握知识和技能进行评估、考核,完整覆盖商飞C919机型维修培训规范的内容要求。

随着C919逐步投入商业运营,C919VMT的应用将有效缩短维修培训的周期,而且为维修人员提供更有针对性的培训课程,支持国产大飞机的安全运营。李刚说:“作为职工创新工作室的负责人,非常自豪能带领团队参与这一具有里程碑意义的项目。”

据了解,李刚职工创新工作室是北京蓝天的核心研发团队,于2014年获评海淀区职工创新工作室,现有15名成员,平均年龄32岁。在这小小的模拟驾驶舱中,李刚带领团队持续迸发技术创新活力,申报发明专利32项,创新项目助推6项,累计创效2000余万元,成长为高技能人才的“孵化器”、职工创新的“大舞台”、企业创新创效的“攻关队”。

创新成果获国家级大奖

让智慧社区负荷调度不再是难题

本报讯 近日,从中国质量协会传来喜讯,在2024年中国质量创新与质量改进成果(QC小组)发表赛中,国网诸暨市供电公司QC小组所实施成果“智慧社区负荷综合管理与有序充电优化调度装置”荣获最高奖项“示范级”大奖。

国网诸暨市供电公司针对智慧社区建设中存在的“新能源汽车充电难、社区负荷调度难”等痛点问题,根据物业公司提出在不改变社区配电基础设施的情况下,社区日均可以同时满足至少6辆及以上新能源汽车正常充电的需求后,借鉴了驱动扭矩快速调节及自动分配技术的原理,又基于多模通信制作“智慧社区负荷综合管理与有序充电优化调度装置”。该装置主要包括电动车充电调度、负荷预测、需求响应等多个内容,可提供完善的软硬件平台,有效提升新能源消纳水平、配网电能质量、配变柔性扩容能力,实现社区负荷精准监测、配网拓补透明可视、新能源汽车有序充电。

“智慧社区负荷综合管理与有序充电优化调度装置”不仅有效满足了客户充电效率慢和数量少的需求,同时,也解决了小区停车位安装充电桩、社区增加集中充电桩以及社区电力超负荷运行等安全问题。(章奇斌 赵天剑)

有的员工凭创新一年获奖近50万元,还获得高级职称地方政府奖励4万元……广东省全面提升技能人才待遇——

企业奖励地方激励 让技能人才有收益有动力

阅读提示

今年7月,广东正式实施全国首部关于技能人才发展的地方性法规《广东省技能人才发展条例》。有了专门的制度指引,加之地方相关支持政策和企业自主开展的激励举措,广东正走在“产改”快车道上。

了近50万元。”何雨巷兴奋地说。

员工李德和蔡成菁自主提出通过改变工艺方法解决产品表现问题的建议,提升了产品合格率,公司奖励5000元;员工毛先辉、周久红和邵琪亮组织开展了“稳中求进/一步到位/降降降”改善活动,有效提升产品合格率及降低损耗,公司奖励20000元……在生益科技,人人皆有机会通过创新“创收”。2023年,公司50%以上的员工提出改善建议超过2000条,公司给予了超60万元的奖励。同时,公司还建立了成果共享机制,鼓励全体员工降本增效,与公司一同分享改善成果。近四年,员工通过自主的制造成本控制,平均每年为公司节约2175万元,公司则平均每年给予员工和部门班组团队425万元奖励。

打通技能人才发展通道

《广东省技能人才发展条例》鼓励用人单位建立健全技能岗位等级设置,支持有条件的企业设立特级技师和首席技师岗位。“这有助于打通技能人才的发展通道,使技能人才按照技能定岗定薪。”广东广青金属科技有限公司党委委员、总经理助理程学伟说。

“公司实现了19个工种7个等级自主评价资格全覆盖,打通高技能人才与专业技术人员职业发展贯通通道。”程学伟介绍,广青金属公司制定了19个工种的评价规范以及职业技能等级评价管理办法,并将职称、技能岗位与工资待遇挂钩。

电气主任赵特猛于今年获得自动化高级工程师职称,每月在原岗位津贴的基础上调升了800元,令他感到欣喜的是,根据阳江当地激励政策,他还获得了一次性4万元奖励。“企业有奖励,地方有激励,我们技能人才就有动力。”赵特猛说。

压延电气主任吴欣没想到,自己带徒弟“练级”成才,也能有真金白银的激励。在广青金属公司设立的各项津贴中,就有一项带徒津贴,徒弟每晋升一级则奖励带教师傅一次性奖金3000元。吴欣的两个徒弟职务各升了两级,他因此获得了1.2万元奖励。在这样的激励制度下,广青金属公司已有44名学员被提拔为技术骨干或班组长,成长为生产一线的“主力军”。

生益科技也为员工制定了专属发展通道。“我们划分了管理、技术、业务、专业和工匠5个序列的职业发展通道,让每个序列的员工都有充足的上升空间。”肖启明说。

如何让员工对职级晋升拥有动力,充满渴望?生益科技给出了具有说服力的答案。“公司抽出每年利润的13%,以奖金的形式发放给全体员工,对超出净资产收益率10%的部分利润再做计提,以激励金的形式奖励核心骨干员工。”肖启明表示。

除此之外,今年,生益科技针对技能人才创新了奖励方式,加大了奖励力度,为9级以上员工增设股权激励。目前,已有738名生益科技的员工得到了公司的股权激励。

自己认为更适合其他岗位,想换个专业

领域大展拳脚,可以实现跨通道横向发展吗?答案是肯定的。环境与安全专员杨程便是生益科技跨通道横向发展的人才。“我刚入职公司去了生产线,走的是工匠序列,后来因为表现优秀转到技术序列,当了技术员,现在我又转到专业序列,准备接受新的挑战。”在杨程看来,跨通道横向发展实现了企业有需求、职工有意愿的“双向奔赴”。

培训平台赋予员工创新“源动力”

《广东省技能人才发展条例》还规定,鼓励企业支持职工参加职业技能培训,建设技能人才培训中心,产教融合实训基地、高技能人才培训基地等。

让员工随时能学、有料可学、全员乐学,是生益科技这些年助推员工晋升有能、创新有道的“源动力”。“我们引进并打造了特色在线学习平台‘益学堂’,现有课程1400门,囊括了新员工、各专业人员、基层管理人员、中层管理人员、高层管理人员等涉及全员的培训课程。”肖启明向记者介绍。

广青金属公司则创新开设“广青大讲堂”“广青云课堂”,打造了“互联网+企业培训”的新型培训模式,让员工学在“家门口”。

“以前作为学员我是受益者,如今我已经成长为一名内训师。”精益办主任程超讲道,近年来广青金属公司打造产教结合的职工培训平台,使越来越多的职工在技能提升的同时成为内训师,帮公司人才库“造血”,实现正向循环,近三年,广青金属公司公司级、厂部内训师数量每年都能递增30%。

在这种模式下,广青金属公司重点开展业务知识技能培训、法律与安全知识、班组长培训等,每年开设“广青大讲堂”约60-80场次,“广青云课堂”共发放学习账号2000个,年度学习时长约10万小时。

绝技绝活



“老医师”让高压接地更轻松

本报记者 张玺 本报通讯员 程志会

天津市劳模吴顺成是国网天津市电力公司宁河供电分公司电气试验与状态评价专责工,从事高压试验工作30余年,被誉为“老医师”。他研制的新型变压器10kV母线桥专用接地线改变了传统变压器接地方式,应用近一年来,每台主变压器停电时间平均节省约20分钟,节省各类停电损失100多万元。



更多精彩内容 请扫二维码



将检修现场变为培训课堂,吉化化肥厂加快推动全员技术技能水平提升——

“检修课堂”亮点纷呈

等深入检修现场授课。“名师”们就地取材,将现场拆检设备作为教学模型,详细讲解其内部构造、启停操作步骤、监护要求等,并分享了历年检修中遇到的问题及解决措施。

“大家看,这是隔板,里面包裹的是转子,蒸汽通过这里驱动转子高速旋转,将热能转化为动能……”趁着机组设备刚刚拆检的空档,吉林省首席技师、中国石油集团公司合成氨装置技能专家赵景林,临时召集新入职的员工们在检修现场上起了实践课。

“赵老师,那在实际操作中,我们怎么判断转子是否运行平稳呢?”一位年轻员工鼓起勇气,提出自己的疑问。赵景林走到设备旁,轻拍了一下转子外壳,“听声音,看振动。平稳的转子运行起来声音均匀,振动幅度小。这需要经验积累,但更重要的是细心观察和不断学习”。新员工们纷纷点头,检修现场变成了一个大型的教学课堂。

深化“导师带徒”,传承技艺精髓

在大检修前夕,该厂深入开展“导师带徒”活动,29对师徒结成对子,拥有高级工程

师、特级技师、高级技师等职称的师傅们,为新员工和转岗员工量身定制了详细的培训计划,并注重过程管理,确保培训效果落到实处。

“师傅,您看这里,电动门的控制线路似乎有些松动,而且颜色也有些发暗,是不是老化了?”在导师赵威的指导下,电气车间员工赵增丰通过多次模拟操作和现场实践,迅速成长为能够独立承担电气值班任务的优秀员工。

“对,电动门长期在高温环境下工作,线路确实容易老化。这个问题不解决,后续可能引发大麻烦。”看着能够举一反三、学以致用的徒弟,师傅赵威满意地点头。受到鼓励的赵增丰再接再厉,提出修复意见:“更换新设备成本高,我们手头正好有汽机装置拆除的报废电动门备件……”

赵增丰的提议,得到师傅的认可,立即开始对2#炉主蒸汽电动门进行修复。在师傅的指导下,赵增丰一步步学习,一点点进步,当最后一根线路被精准接入,电动门顺利启动并达到运行指标时,师徒二人都露出了欣慰的笑容。

强化“全岗通”培养,拓宽技能领域

利用大修契机,该厂还积极推进“全岗通”人才培养计划,组织员工进行跨岗位学习,不断拓宽员工的技能边界,进一步提高职工队伍的综合素质。

合成氨车间装置停车当日,车间为8名新员工每人配一位“老师傅”,展开“一对一”教学。老师傅的每一个出手动作、每一项操作细节,新员工们都看了个仔仔细细,并纷纷记录,平日所学的单项操作知识在实际操作中得到了有效的串联与应用。

为确保培训效果的长久性和可复制性,该厂还组织专业团队制作了大量视频课件。这些课件详细记录了关键设备的拆解和组装过程、操作注意事项及常见问题的处理方法,为员工提供了丰富的学习资源。

据介绍,接下来,该厂将通过定期考核与评估,了解青年员工的学习进度与学习过程中遇到的问题,及时调整培训策略,并组织各种模拟演练活动,让青工们在实践中学习,在学习中成长。

本报记者 彭冰 柳姗姗 本报通讯员 谭欣洁

“这是1号炉导汽门,锅炉装置生产的高压蒸汽就是从这道阀门进入汽机装置的……”近日,在吉林石化化肥厂机炉装置检修现场,设备工程师孙昊雷正认真讲解装置构造和运行原理,他身旁围满了初出茅庐的新面孔。

对吉林石化化肥厂来说,今年的装置大修是一场前所未有的挑战,该厂成立70年来,还从未有过如此复杂、艰巨的任务。鉴于大修是深入、直观了解工艺和设备的难得机会,该厂将检修现场变为培训课堂,加快推动全员技术技能水平提升。

融合理论与实践,创新培训模式

为将员工从书本上获取的理性知识与现场实物的感性认知紧密结合,提升员工对设备结构的深刻理解,并增强大家的实际操作能力,该厂以“名师小课堂”活动为载体,特邀中国石油集团公司技师、公司技能专家