

再添“中华技能大奖”，9人获“全国技术能手”

山东省高技能领军人才队伍建设再创佳绩

记者 王小涵 通讯员 刘海鹏 王伟

近日，人力资源社会保障部印发《关于表彰第十六届中华技能大奖和全国技术能手的决定》，对30名中华技能大奖获得者、295名全国技术能手予以表彰。潍柴动力股份有限公司机修钳工特级技师王树军获得“中华技能大奖”称号。山东黄金矿业(玲珑)有限公司矿井维修钳工高级技师崔淑林等9人获得“全国技术能手”称号。

中华技能大奖和全国技术能手作为技能人才领域的国家级表彰，每两年组织一次，从各省、各中央直属单位推荐的高技能领军人才中进行差额遴选表彰，按规定享受相关待遇。此外，人力资源社会保障部还印发《关于表扬国家技能人才培养工作突出贡献单位和个人的通知》，对国家技能人才培养工作作出突出贡献的63家单位和72名个人给予表扬。山东省

推荐的山东技师学院等4家单位和青岛市技师学院教师徐丕兵等2名同志受到表扬。受表彰表扬总位数居前列。

高技能人才，特别是高技能领军人才，是实现高质量发展、实施创新驱动战略、赢得区域竞争优势的重要实践者，更是产业转型升级的重要推动者。新旧动能转换重大工程的重要建设者。党的十八大以来，山东聚焦供给侧结构性改革“主线条”，瞄准新旧动能转换“主战场”，深化技能人才培养、引进、评价、激励等体制机制改革，为技能人才成长搭建了平台。

2022年底，省委组织部、省人力资源社会保障厅、省财政厅印发通知，定时召萍等146人为2021年度齐鲁首席技师，有力促进了我省高技能人才队伍建设。

此外，为认真落实省委人才工作会议要求，全面贯彻新时代人才强省战略，加快卓越工程师和高端技术技能人才培

养，进一步激发和调动各类院校、科研院所、行业企业技术技能人才的积极性创造性，更好地服务新时代社会主义现代化强省建设。2022年，省人力资源社会保障厅、省财政厅组织实施了“山东省技术技能大师”选拔认定工作，加快培养具有高水平专业技术能力和高超技能技艺水平，并具有较强创新创造能力和社会影响力的优秀复合型技术技能人才，共选拔认定了首批99名“山东省技术技能大师”，并给予每人2万元政府津贴，按规定享受高层次人才绿色通道服务。

截至目前，全省技能人才突破1430万人，高技能人才达到370万人，相比“十二五”末涨幅均超过50%。现有中华技能大奖获得者22人，享受国务院政府特殊津贴技能人才70人，全国技术能手682人，齐鲁首席技师1952人，山东省技术技能大师99人，高技能人才，高技能领军人才总量均位居全国前列。

第十六届中华技能大奖获得者王树军 自主造血，助力中国动力腾飞

潍柴动力股份有限公司首席技师王树军是潍柴高精尖设备维修保养的探路人和领军人，也是潍柴装备智能升级、智慧转型的引领者和推动者，擅长自动化设备的定制化设计制造，精通各类数控加工中心 and 精密机床的维修维护。近5年来，他带领团队实施重大创新项目250多项，累计为企业创造经济效益6800多万元。

从业30年来，他从一名维修钳工，成长为“特级技师”，成为2018年“大国工匠年度人物”，第十六届中华技能大奖获得者、中国共产党第二十次全国代表大会代表。

向洋权威说“不” 做高精尖设备维护第一人

作为中国重要的高速发动机制造基地，潍柴拥有世界一流的设备。2005年，为提升产品竞争力，潍柴先后从德国和日本引进了先进的海勒、丰田、格劳博等设备。在这些顶尖设备安装初期，负责调试的都是外方工程师，他们处处设防，且在设备调试后废品率高达10%，对此外国专家也一筹莫展。王树军根据非对称铸造件内应力缓释原理，在原设计基础上加装夹紧力自平衡机构，将废品率

控制在0.1%之内。王树军还提出成立“中外联合设备调试小组”建议，面对这个曾经击败过自己的中国人，外国专家勉强同意这一要求，首次让中国维保人员进入该领域国外高精尖设备调试禁区。而以王树军为组长的中方调试小组也不负众望，联合调试仅4个月，就解决技术难题72项，为中国企业和技能工人赢得了尊重。

随着高精设备服役时间的不断增加，某款国外加工中心光栅尺故障频发，光栅尺是数控机床最精密的部件，相当于人的神经系统，一旦损坏只能更换。而采购备件费用高，还严重影响企业生产。“我怀疑这批设备有设计缺陷，导致了光栅尺损坏”，王树军大胆的质疑惊呆众人。世界先进的设备怎么可能会有设计缺陷?在众人的质疑中，他发现光栅尺密闭不良，水气容易进入内部，导致电气短路。继而通过拆解废弃光栅尺、3D建模构建光栅尺气路空气动力模型，搭建了光栅尺独立气密气路，攻克了该型加工中心光栅尺气密保护设计缺陷难题，将故障率由47%降至1%，年创造经济效益780余万元。该设计填补了国内空白，也成为中国工人勇于挑战进口设备行业难题的经典案例。

“全国技术能手”郭金陵 为矿井高质量发展保“电”护航

郭金陵1991年毕业后，被分配到山东能源集团兖矿能源集团股份有限公司兴隆庄煤矿担任维修电工。工作中，他将学到的东西付诸实际。为深入了解提升机软件程序和图纸，他硬是通过查英汉词典的方式，将使用手册中的单词逐个翻译成中文，熟练掌握了提升机控制系统控制理论、调整方法、疑难故障处理。正是靠着这股钻劲，他创造了“细观察、听声音、嗅气味、感温度”的“郭金陵提升机故障判定法”，使该矿实现了全年大型设备完好率100%以上，消除了1小时以上的电气故障、百万吨事故率在0.1小时以下的生产目标，确保了原煤生产任务顺利完成。

“我们煤矿工人不再是大老粗，要懂得

靠技术生存，凭科学工作。”如今，成长为机电工区副井维修班班长的他始终觉得：“咱当不了发明家，但可以做个能工巧匠。”在进行副井单罐、双罐两部主提升机电控系统升级改造任务过程中，郭金陵及时指出原系统设计中存在的3处缺陷，并优化2处控制线路，提前20天圆满完成改造任务。这一优化，使主井提升机运行周期从原来的提升周期85秒提高到目前的81秒，主井两部提升机年增加提升能力3.4万吨，这也成就了郭金陵“能工巧匠”的美名。

郭金陵还完善了操车设备检修模式程序控制，对主井提升机增加了重载下放、未卸空保护程序保护功能，提高了设备安全性。他设计制作的主井底堆煤保护监测装

助力中国内燃机迈向高端 做自动化设备改造的领军者

2016年，潍柴推出了一款引发行业震动的高端战略产品，名副其实的“中国心”。投放市场以来订单持续火爆，完全超出设计产能，要想提升产能，最简单的方法就是增加新设备，但至少18个月的采购周期将极大影响订单交付和市场竞争。

“既然我们的产品已经实现了从中国制造向中国创造的突破，那么我们的设备同样可以实现自主研发制造的突破!”王树军决定带队为“中国心”自主造血。他采用“加工精度升级、智能化程度升级”的方式，先后升级双轴精镗床等设备12台、自制各类装备33台，大大缩短了新产品市场投放周期。2019年，潍柴工艺路线再次调整，新增一条高智能化加工生产线，王树军负责现场安装施工工作，他提出33项合理化建议，使生产线比预定计划提前一个月投产。

潍柴一号工厂是工信部确定的智能制造示范基地，潍柴新一代高端产品就落户于此。新一代产品采用了全新4气门整体式气缸盖，加工难度指数级增加。为打破生产线索管阀座底孔工序瓶颈，王树军提出用



三台加工中心并行生产，“跨工序智能机器人物流系统”成为王树军又一次大胆尝试，以安川机器人作为运载核心增设地轨，完成了六轴运载向七轴运载的突破，实现了物料自动转运。2019年，该项目获得潍柴科技创新大会特等奖。

为企业培养高技能人才是王树军的另一项使命，他将自己总结的经验和方法倾囊相授，联合4名高级技师成立了创新工作分站，并通过首席技师大讲堂和潍柴网上

学习平台，与潍柴全球各子公司工匠进行技术交流和技能培训。他每年授课达140课时，培养的学员个个成为装备管理的骨干。除了开展以技师讲堂为主的教、授立体式培训以外，他还在车间建立了技术成果交流推广机制，每月开展两次以典型故障、维修案例为题材的头脑风暴活动。他带的徒弟中，13人获高级技师资格证书，3人获得技师资格证书。2018年以来，王树军四个徒弟分别获得国家级大赛二等奖的好成绩。



性。他也把自己掌握的理论和事故处理经验通过上课培训、现场讲解等方式，无私地传授给青年工人。所带徒弟中，徐晓

晓、祝玉平等多人荣获了山东省富民兴鲁劳动奖章、山东省技术能手、兖矿工匠等省、市级荣誉。



“国家技能人才培养工作突出贡献单位”山东技师学院 高质量就业、高薪就业成为办学名片

山东技师学院全面贯彻党的教育方针，遵循职业教育发展规律和学生成长成才规律，按照国家和山东省技工教育“十四五”规划和“十四五”职业技能培训规划指导意见，完善制度体系建设，以争创优质校和文明单位为主线，狠抓工作落实，提高教育教学质量，改革创新，砥砺奋进，各项工作取得新进展。

深化教育教学改革 构建“五位一体”人才培养体系

学院坚持以专业建设为核心，打造新时代高技能人才培养高地。按照“瞄准世赛国际标准，做优重点专业、培植新兴专业、打造特色专业、争创品牌专业、构建专业集群”的专业发展思路，学院紧密对接产业升级和技术变革趋势，初步形成了智能制造、智慧交通、文化创意、数字技能、现代服务和幼儿教育六大专业集群，着力打造工业机器人应用与维护、智能制造应用技术等12个特色专业。

坚持以课程建设为基础，打造新时代高技能人才培养体系。完成各专业人才培养方案的修订，调整完善20多个专业部，重点推进工业机器人、汽车维修等8个专业的一体化课改实施工作，完成相关教材、工作页的编写和33个课改科研项目的立项。完成人社部通用职业素质课程的教学实验，组建首批卓越技师(大赛)班。

学院建立完善“以世赛为引领、国家一类赛为龙头、省一类赛为主体、技能节为基础”的技能竞赛体系，实现以赛促教、以赛促改、以赛促学、以赛促练，切实提高办学水平和技能人才培养质量。近两年，累计160余名师生参加省级以上各类技能大赛，荣获39个

优化师资队伍结构 强化职业技能培训

学院着力打造适应新时代技工教育的骨干教师队伍。坚持“引育”并举，实施分类管理，打造教师梯队发展通道。发挥政策导向作用，建立促进教师发展的激励机制，实施教师能力提升行动，探索建立教师培养培训体系。搭建教师发展平台，一批中青年骨干教师快速成长。学院教职工中荣获全国五一劳动奖章1人，山东省泰山产业领军人才1人，山东省富民兴鲁劳动奖章获得者8人，全国技术能手17人，省级技术能手52人，山东省和济南市首席技师12人，突出贡献技师11人。高层次技术技能人才人数占教师总数比例22%。

积极落实“育训并举”法定职责，打造定制式培训服务。学院坚持“社会化、市场化、全员化”原则开展社会培训工作，逐步构建了企业职工培训、大学生就业创业培训、安全生产培训、成人学历教育培训、鉴定考证培训等五大培训平台，开发了大学生就业培训、农村劳动力转移培训、退役士兵培训、“金蓝领”培训、监狱服刑人员培训、在职职工培训、下岗失业人员培训、技能送军营培训等八大培训系统。

2020—2021年，学院累计培训21345人次。2021年共完成各类培训16245人次，其中包括在校生的创业意识(2058人次)、专项能力培训(587人次)、创新创业讲座；企业新型

深化校企双主体育人 完善产教研学协同创新机制

为拓展合作伙伴，构建校地校企合作新格局，学院建立行业企业专家库，构建“八个共同”产教融合工作机制。组建专业建设委员会和专家指导委员会，畅通企业参与办学渠道，通过新型学徒制培养、工学交替、顶岗实习、产教融合项目基地等多种方式开展校企联合办学。2020—2021年，开展新型学徒制培养1486人，安排工学交替3858人，顶岗实习2111人，建立一汽红旗管理培训生联合培养基地、形象设计等专业教学服务中心、数字商贸实训基地。

坚持“市场导向、国际标准、企业模式”，学院毕业生广受社会好评。学院与国家电网、山东高速集团、中国重汽等200余家大型企业建立了稳定的用人合作机制；与伊莱特能源装备股份有限公司、广汇汽车华北公司等企业开展后置订单培养，与齐鲁制药、雷丁汽车等13家企业合作开展企业新型学徒制培养，累计为企业量身定制培养技能人才2000余人。中国工程物理研究院连续8年到学院选拔录用毕业生，优秀毕业生陈行行被评为“2018年度大国工匠”，2022届优秀毕业生李佳攀、李天赐分别被中国航天科工集团三院二九九厂和豪迈集团录用。大量优秀毕业生成长为企业的技术和管理骨干，高质量就业、高薪就业成为学院的办学名片。

