

全国总工会女职工部特约刊登

# 以匠心服务基层 用技术助推强国建设

## ——中国工会十八大三位女代表访谈

■ 中国妇女报全媒体记者 周韵曦

中国工会第十八次全国代表大会的召开，再次奏响“劳动最光荣”的主旋律。新时代如何引领广大女职工成长成才、共享发展成果？如何传承弘扬“工匠精神”、实现技能报国？大会期间，中国妇女报全媒体记者专门采访了三位中国工会十八大女代表，听她们讲述巾帼奋斗的故事。

### 李爱华：引领女职工在数字经济领域“乘风破浪”

· 人物档案 ·

李爱华，中国工会十八大代表、珠海金山数字网络科技有限公司副总裁。2001年加入金山，先后负责WPS项目、毒霸项目和西山居网游项目的测试与质量保证工作。她先后获得国家级、省级、市级多项荣誉与表彰，并累计获得国家发明专利授权13项及受理35项，带领班组获评2019年“全国工人先锋号”。“李爱华劳模创新工作室”获评“广东省女职工创新工作室”。2023年，她基于工作室创新的人才培养项目，联合职业院校，成立“珠海金山数字工匠学院”。



李爱华劳模创新工作室团队合影。



李爱华

技能人才是支撑中国制造、中国创造的重要力量。近年来，随着“中国制造”加速迈向“中国智造”，大力培养具有自主创新能力的“数字工匠”、为建设数字中国提供强有力人才支撑的重任摆到眼前。

“当前，我国数字经济市场规模不断增大，‘数字工匠’人才的培养既迫切又必须，既是机遇亦是挑战。”带着这一关切，中国工会十八大代表、珠海金山数字网络科技有限公司副总裁李爱华带来了有关培育“数字工匠”及推广建立“数字工匠学院”的提案。

如何定义“数字工匠”？据李爱华介绍，其可以定义为既具有现代工业技术技能水平，又掌握智能化网络技能、善于渗透融合数字技术改造提升传统产业的复合型技能人才。广义上，他们既可以是传统互联网企业工作者，也可以是新兴产业工作者，如外卖运营师、无人机驾驶员、网约车调度人员等。

据《产业数字人才研究与发展报告(2023)》，当前我国数字人才总体缺口在2500万至3000万左右。如何填补人才缺口？李爱华提出了推

进“数字工匠学院”建设的对策。

她建议，各级工会可依托区域内龙头数字企业，联合当地职业院校等，共同推进“数字工匠学院”建设，培育不同级别、不同形式、不同领域的专业化、多样化、多层次化的“数字工匠”人才。

自2001年加入金山以来，李爱华一直奋战于数字领域，先后负责WPS、毒霸和西山居网游等项目的测试与质量保证工作。在她的带领下，珠海金山数字网络科技有限公司质量中心团队荣获2019年“全国工人先锋号”荣誉称号。长期工作中，她也对女性在数字经济领域的机遇

与挑战深有感触。

“数字经济的飞速发展，大大增加了女性在其中就业创业的机会和规模。”李爱华解释道，“数字经济的工作方式脱离了强体力束缚，对高认知和高理解力的劳动力需求上升，从而让更多女性在该领域发挥更大作用；数字经济活动降低了地域限制，更多女性可以就近就业；数字经济能提升劳动收入，能提升女性的经济独立性和经济社会地位，也优化了就业结构。”她总结道：“数字经济带给生产方式颠覆变化，对女性来说是职场新机遇，能让女性实现多元化发展。”

2015年，李爱华当选公司工会副主席，她将更多目光投放在女职工身上，围绕成长、关爱、服务、维权、培训等做了一系列工作。

为突出发挥劳模工匠示范引领作用，促进企业实现可持续、创新性发展，2017年，李爱华牵头成立“李爱华劳模创新工作室”。通过企业发挥自身技术优势的同时，引领企业创新精神。2021年，该工作室被评为“广东省女职工创新工作室”。

依托工作室，如今，有的女职工骨干已成长为企业重点项目的技术开发负责人。工作室女职工参与的

获得国家“技术发明专利”授权的成果已累计28项。

“目前，大部分互联网行业中男女比例差距较大，所以女职工很受重视，企业领导也特别支持女职工福利，从硬件办公环境、机器设备到软性服务，我们的人性化管理越来越到位。”李爱华告诉记者，在公司，从提高工作技能到平衡事业家庭，女职工们得到的支持是全方面的。

通过不断推进爱心妈妈小屋规范化建设，持续改善女职工生活工作条件；提供免费体检，每月组织一对一心理咨询、定期举办医讲座等，不断完善女职工健康服务体系；严格按照法规标准制定薪酬体制，完善女职工生育权益保护；因地制宜开展多项女职工技能培训，提高女职工综合素质；积极开展“巾帼文明岗”创建活动，进一步激发女职工劳动热情和创造活力；充分利用女职工服务阵地设计期刊、速报及开展读书月活动，搭建企业内女职工宣传阵地，形成性别平等的良好氛围……

未来她期望，能借助工作室进一步拓宽交流学习平台、加强技能培训，让女职工多学习、长见识，在数字经济领域不断“乘风破浪”。



田得梅在天车司机室操作吊装任务。



田得梅

田得梅，中国工会十八大代表、中国水利水电第四工程局有限公司机电安装分局桥式起重机司机。先后参加多个大中型水电工程建设。在世界在建规模最大的、单机容量最大的白鹤滩水电站工程建设中，攻克了全球首台百万千瓦水轮发电机组转子吊装难题。她带领班组顺利完成白鹤滩左岸电站后续7台机组转子及各项吊装任务，连续三年实现操作“零失误”、安全“零事故”的优异成绩。她带领的天车班曾荣获“全国五一巾帼标兵岗”，本人先后获评2022年“大国工匠年度人物”“青海三八红旗手”“电建工匠”“电建特级技师”等。

一身卡其白工装，笑起来眼睛里好像有星星，今年33岁的中国水利水电第四工程局有限公司机电安装分局桥式起重机司机田得梅看起来比实际年龄小得多。但在开“天车”这件事上，她已是颇有风范的“老司机”。

桥式起重机俗称“天车”，动辄几十吨到上百吨，离地面十余米，田得梅就是这些庞然大物的驾驶员。工作16年来，她始终奋战在水电建设施工一线，曾参加拉西瓦、龙江、向家坝、万家寨、葛洲坝和白鹤滩等大中型水电站建设，先后参与完成了18台转子吊装。凭着精耕细作，她将自己锤炼成了一名“国宝级”技工。

然而最开始，她所学专业与开“天车”并不对口。为帮父母减轻家庭负担，初中毕业后，田得梅进入西宁水利水电四局技校学习电气技术。毕业时，恰逢拉西瓦水电站校招天车司机，全班13名女生中，只有她通过面试，前往兰州参加培训。

虽然在实习车间早已得心应手，但真正到了工地完全是两回事。“工地尘土飞扬，视线模糊，楼梯是钢管搭的脚手架，一走上去就晃。”第一次踏上真正的“天车”，田得梅也难免发怵。

从腿脚发软、心生退意，到如履平地、胸有成竹，田得梅靠的是日复一日的磨炼。日积月累中，她也总结出了“眼看、耳听、鼻闻、脑想、手脚动”的“人机一体”操纵技巧。

“一开始退缩只是因为掌握不住技巧，等把工作中的技巧都掌握了，我就喜欢上了我的工作，非常热爱！”灿烂笑容中，有着大西北特有的淳朴。

2019年10月，田得梅来到刚刚成立的中国水电四局白鹤滩机电安装工程项目部，挑起天车班大梁。

被称为“大国重器”的白鹤滩水电站是当今世界上单机容量最大、技术难度最高的水电工程。2020年8月18日，白鹤滩水电站全球首台百万千瓦水轮发电机组正式吊装，全球瞩目。

在发电机组安装过程中，直径16.198米、重达2100吨的一号机转子吊装最为关键。转子与定子之间最大间隙仅51毫米，转子被精准吊入基坑、进入定子时不能发生任何刮蹭；转子重量超过单个桥机承重上限，需要司机将两个桥机并机操作。

谁能完成这项史无前例的挑战？田得梅挺身而出。当天，从起点到吊装点距离有330米，“我一直手握操作手柄，细微调控，要是稍微用力点，速度就会过快，稍稍松点劲儿又慢了。”在眼睛完全看不到点的情况下，田得梅根据地面指挥人员发出的信号默契配合，用时77分钟、仅凭感觉一次性顺利完成全球首台百万千瓦水轮发电机组转子吊装。

当对讲机传来“装到位了，吊装完成了”时，“别提我有多开心了”。说到激动处，她手舞足蹈起来。

说起天车司机必备的素质，田得梅会立刻指着自已亮晶晶的大眼睛颇为自豪地说：“我的视力1.2。”但除了视力好，更需要兢兢业业、刻苦钻研，练就过硬的心理素质和高度的责任心。

“像我们这个工作就是要静心，不能急躁。”为了磨炼自己的耐心和意志，一向大大咧咧的田得梅还特意买来毛线和十字绣，利用业余时间磨性子。

目前天车班共有10人，皆为女性。“这主要是因为在实践中，女性展现出了足够的细心、耐心、责任心以及更敏锐的手感，在开‘天车’上更有优势。”她解释道，“地面人员指挥时，女性往往有把握了才会行动。2平方米不到的狭窄操作空间也更方便女性开展操作”。

升级为师傅后，田得梅已带出6位女徒弟，其中4个“00后”，最小的才21岁。像自己的师傅一样，她亲力亲为、将技术心得毫无保留悉数传授。2021年，田得梅所在天车班荣获“全国五一巾帼标兵岗”称号。

白鹤滩水电站全球首台百万千瓦水轮发电机组转子吊装，是田得梅所遇到的最大挑战。在她看来，正是国家有实力建造这样规模的水电工程，自己才有机会完成这样的挑战。“希望随着国家科技水平不断提升，我们还有机会参与更大的项目，打造更多‘国之重器’。”畅想未来，她充满期待。

### 田得梅：铸造「大国重器」，女性大有可为

### 谭钦之：用“协商”构建和谐劳动关系



谭钦之左右右三三走访华智生物技术有限公司。



谭钦之

· 人物档案 ·

谭钦之，中国工会十八大代表、湖南省长沙市芙蓉区总工会工资集体协商指导员。2021年获评“湖南省最美娘家人”。10多年来，她指导企业单独签订工资集体协议达1500多份，涉及职工8万余人，累计签订女职工权益保护专项集体合同近1000家，覆盖女职工3.5万人。

今年中国工会十八大期间，湖南省长沙市芙蓉区总工会工资集体协商指导员谭钦之作为代表吸引了不少媒体的关注。工资集体协商包括哪些内容？其难点在哪里？工资集体协商指导员如何在其中发挥有效作用？带着这些好奇，记者敲开了谭钦之在代表团驻地的房间。

“作为一名工资集体协商指导员，我最大的愿望就是让集体协商成为一种工作方法、工作习惯。当职工有困难解决不了，首先去找工会或者跟企业坐下来面对面协商，而不是一出现劳资纠纷，就‘拍桌子’、找劳动仲裁甚

至诉讼，让劳动关系更紧张。”说起自己的工作职责，谭钦之开门见山。

2009年，谭钦之入职芙蓉区总工会。十余年耕耘基层，其中既有攻坚克难的决心，也有基于企业负责人观念变化的感慨，亦有源于成就感的喜悦。

“最初开展这项工作，每次去企业，只有前台接待我。”即使见到老板，“一听到‘工资’二字，对方就很抗拒、很敏感”。

“只有在企业有意愿、职工有要求的前提下，我们的协商工作才能顺利进行。”为把准工资集体协商脉搏，谭钦之全身心扎根基层，奔走于企业与职工之间走访调研、上门座谈，对开展工资集体协商过程中可能遇到的困难进行预判，宣传集体协商工作及相关政策，为开展好工资集体协商工作打下良好基础。

不懈努力催生了“质变”。“最初是上门指导多，企业参与少，现在则是需求成倍增长，企业愿意参与其中。”谭钦之告诉记者，“不断有企业主动找上门，提出想建立职工代表大会制度、工资集体协商制度等，请我们上门指导”。

从业多年，谭钦之也得出经验，“集体协商工作不能着急，不能一刀切、不能急于什么都协商到位，你做不到，企业也承受不住”。

为此，她在求“变”中摸索路径。如果工资协商不下来，那就协商点别的，比如给员工宿舍增加几台空调、洗衣机，提升职工幸福感；食堂伙食标准提高几块钱，让职工吃得更好；增加一些健身器材、活动室，丰富职工业余生活；搞几场技能竞赛，表彰

优秀者，激发职工干劲儿……

“不一定只协商工资，一切和职工切身利益相关的，我们都可以协商”的工作理念，让集体协商之路越走越宽、范围越来越广。

令她欣慰的是，越来越多企业家开始注重“家文化”，把员工当作家人。“如果‘家’里出了矛盾，我们往往都是心平气和地坐下来一起协商解决。企业家的这种转变，说明他们愿意让员工参与企业民主管理，跟职工共享企业发展红利。”

工作至今，谭钦之已指导企业单独签订工资集体协议达1500多份，涉及职工8万余人，累计签订女职工权益保护专项集体合同近1000家，覆盖女职工3.5万人。

“我们在指导企业签订工资集体协商合同的同时，会将女职工特殊权益保护专项集体合同一并签订，落实女职工的三期保护。有的企业甚至还落实了女职工的经期护理费。”在谭钦之看来，这些都是企业在工会指导下所带来的进步。

在工会，谭钦之还肩负着女职工工作。着眼女职工素质提升，她坚持每年在各级工会举办“女职工素质教育大讲堂”活动，开设女性健康教育流动课堂，聘请专家教授为基层女职工免费授课100多场，惠及两万多名女职工，并在全区有条件的基层工会建起50多家母婴关爱室。

目前，工资集体协商在当地规模企业已卓有成效，但在小微企业中覆盖率不高。“这是个难点，也是我们今后工作的重点。”谭钦之表示，接下来要努力提高小微企业工资集体协商覆盖率，以和谐劳动关系助推经济高质量发展。