

谱写新时代的劳动者之歌

——《中华全国总工会2016~2020年劳动和技能竞赛规划》解读

□本报记者 郑莉

创新引领—— 把职工技术创新嵌入发展链条

创新驱动发展战略,供给侧结构性改革,国家重大发展战略、重大基础设施建设、重大科技项目和活动……在这些重大决策、创新发展中,职工能够发挥怎样的作用?

《规划》对此给出了明确的答案:引导广大职工牢固树立创新发展理念,不断增强创新意识和创新能力,立足岗位开展技术创新、服务创新和管理创新,把职工技术创新嵌入企业研发链条,融入国家创新体系。

【目标】2016年至2020年,力争全国职工合理化建议数量达到6000万件,实施率60%以上;力争实现职工技术革新400万项,发明创造100万项,获得专利60万项,总结推广先进操作法100万项;到2020年,全国示范性劳模创新工作室总数达到300家,各级劳模创新工作室创建总数超过100家。

【路径】组织专题竞赛和全国示范性竞赛,创建劳模创新工作室,孵化创新项目,开展班组竞赛。

——联合政府有关部门,组织地方和产业工会开展专题竞赛活动和全国示范性竞赛创建活动,助推产业结构优化升级、区域发展、科技进步和工程建设。

——充分发挥职工技协组织优势,引导和组织职工进行技术创新,持续改善,探索建立区域性和行业职工技术创新联盟,形成基础广泛、人才集聚、成果丰硕的职工技术创新活动体系。

——深化劳模创新工作室创建工作,每三年命名一批全国示范性劳模创新工作室,并探索创建跨区域、行业和企业的劳模创新工作室联盟。

——大力开展职工创新项目孵化、成果评选、展示交流等活动,加强职工知识产权保护,促进职工技术创新成果转化。

——广泛开展以创建“工人先锋号”为载体

“十三五”时期,工会组织应如何更好地组织动员亿万职工为实现规划目标任务建功立业?这是摆在各级工会组织面前的一道必答题。日前,中华全国总工会制定下发了《2016~2020年劳动和技能竞赛规划》(以下简称《规划》),将劳动和技能竞赛作为提高职工素质、推动企业进步、促进经济发展的重要途径,致力于为

体的班组(科室、团队)竞赛活动,更好地组织一线职工为实现企业发展目标作贡献。

面向一线—— 培养“适销对路”的高素质劳动者

工会要组织带领广大职工群众为实现发展目标建功立业,在提高职工队伍整体素质、深化社会主义劳动竞赛上出实招、办实事、敢创新,把广大职工群众主人翁精神充分激发起来,把工人阶级主力军作用充分发挥出来。对此,新制定的《规划》进一步强化了工会组织的群众意识和服务意识。《规划》注重让职工当主角,参与竞赛的各个环节,增强竞赛活动的吸引力和感召力。

【目标】到2020年末,开展岗位练兵活动的企业达到50万个,参加技能竞赛的职工平均每年达到2300万人次,每年帮助100万职工晋升技术等级。

【路径】技能竞赛,岗位练兵,技术培训和交流,培育技能人才和创新人才。

——深入开展职工职业技能竞赛。围绕“中国制造2025”,把关键技术、前沿技术、高端技术和解决生产难题、关键问题作为竞赛的主要内容;创新组织形式,完善竞赛办法,练赛结合,比学结合,促进技能竞赛提质增效;注重竞赛典型及成果的宣传、转化和交流,总结推广网上练兵、网上技能竞赛等新形

广大职工在“十三五”时期发挥主力军作用搭建重要舞台。

翻阅《规划》可以看到,其内容以党的十八届五中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神为指导,紧紧围绕“十三五”规划目标,提出了牢固树立和积极践行创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念,注重面向基层、面向一线职工、面向普通劳

动者,以提升职工技能素质、推动技术创新为重点,将广泛开展“践行新理念、建功‘十三五’”主题劳动和技能竞赛,谱写了新时代的劳动者之歌。

《规划》涵盖哪些维度?明确了怎样的目标任务和实现路径?对此,本报记者通过向全总相关部门进行了解,对这些问题一一作出解答。

式,扩大技能竞赛影响。

——加强职工职业技能培训。整合工会教育资源,建立职工技能培训示范点,积极配合政府、企业,开展技能培训;发挥劳模创新工作室作用,广泛开展师带徒活动,总结推广先进操作法;指导各地开展网上技能培训,在实施“农民工职业技能提升计划”中发挥积极作用。

——推动企业建立技术工人培养、考核、使用、激励机制。监督企业足额提取职工教育经费,将经费的60%以上用于一线职工的培训;总结推广首席技师、金牌工人制度及对优秀技术工人进行奖励、开辟晋级绿色通道等做法,帮助更多职工取得和晋升职业技术资格。

——到2020年末,开展岗位练兵活动的企业达到50万个,参加技能竞赛的职工平均每年达到2300万人次,每年帮助100万职工晋升技术等级。

【路径】技能竞赛,岗位练兵,技术培训和交流,培育技能人才和创新人才。

——深入开展职工职业技能竞赛。围绕“中国制造2025”,把关键技术、前沿技术、高端技术和解决生产难题、关键问题作为竞赛的主要内容;创新组织形式,完善竞赛办法,练赛结合,比学结合,促进技能竞赛提质增效;注重竞赛典型及成果的宣传、转化和交流,总结推广网上练兵、网上技能竞赛等新形

建设,推动形成绿色发展方式和生活方式,为共同建设美丽中国、实现中华民族永续发展作贡献。

【路径】绿色生活,提高能力,参与管理。

——加强节约环保宣传教育,把生态文明作为职工素质教育的重要内容,普及生态文明法律法规、科学知识,在职工中开展绿色生活行动,倡导勤俭节约的消费观。

——积极推动节能减排立功竞赛活动,组织引导职工立足岗位,围绕清洁生产、传统制造业绿色改造、发展循环经济等,针对能源消耗和环境污染的突出问题,广泛开展小革新、小发明、小改造、小设计、小建议活动,掌握节能减排技术,提高节能减排能力。

——深化重点行业节能减排达标竞赛活动,在国家确定的电力、煤炭、钢铁等高耗能、高排放行业中,深入开展以“三比一降”(比创新、比技能、比管理、降能耗和排放)为主要内容的对标竞赛活动。

——参与企业节能减排管理,挖掘节能减排潜力,同时加强职工节能减排义务监督队伍建设。

【路径】节能减排管理,挖掘节能减排潜力,同时加强职工节能减排义务监督队伍建设。

——完善企业节能减排管理,挖掘节能减排潜力,同时加强职工节能减排义务监督队伍建设。

——在生态文明建设中献计出力

落实党的十八届五中全会提出“坚持绿色发展”的要求,各级工会和广大职工的抓手在哪里?据了解,早在“十一五”时期,全总就在全国职工中开展了“我为节能减排做贡献”活动,普及节能减排知识、征集合理化建议、推广节能减排成果。在以往经验基础上,各工会将继续引领职工参与生态文明建设。

【目标】《规划》强调,各级工会要引导职工树立绿色发展的理念,积极推进生态文明

建设,“安康杯”竞赛是工会维护职工安全健康

“十三五”期间,广东省总工会将从“竞赛平台建设、劳模示范引领、职工素质提升”三方面发力——

实现劳动和技能竞赛“建设”和“育人”并举

本报讯 (记者张锐)“十三五”期间,全省计划组织省级行业职工技能竞赛500项左右,年均举办省级赛事100个工种(项目)左右;五年内建成各级各类劳模创新工作室和职工创新示范基地5000家;运用“互联网+职工创新”模式提高非公企业劳动竞赛效能——记者日前获悉,“十三五”期间广东省总工会将从抓好“竞赛平台建设、劳模示范引领、职工素质提升”三大方面发力,推动劳动和技能竞赛向深度和广度进军,全力打造一支高素质劳动者大军。

如何动员广大职工在以“践行新理念、建功‘十三五’”为主题的劳动和技能竞赛中作出新贡献?在年初举行的“践行新理念、建功十三五”主题竞赛启动仪式上,广东省总工会明确提出:“把三大平台建设作为今后五年的重点工作”。

“三大平台”建设,即抓好重点工程竞赛,围绕珠三角发展规划纲要,粤港澳大湾区建设等深入开展示范性竞赛,推动“六比六赛”(比优质、比高效、比进度、比安全、比创新、比廉洁)活动向基层拓展、向企业

延伸;抓职工技能大赛,要围绕现代产业发展和企业职工需要,不断提升竞赛的质量和水平,推动职工技能培训、技术比赛、技能提升、技术创新融合发展;抓企业自主创新,围绕创新驱动发展战略,深入开展群众性技术创新活动,积极探索“互联网+职工创新”模式提高非公企业劳动竞赛效能——记者日前获悉,“十三五”期间广东省总工会将从抓好“竞赛平台建设、劳模示范引领、职工素质提升”三大方面发力,推动劳动和技能竞赛向深度和广度进军,全力打造一支高素质劳动者大军。

劳动和技能竞赛是提升劳动者技能、提高综合能力的重要途径。“十三五”期间,广东省总工会将进一步致力于促进职工素质提升,从企业需要和职工需求出发,在全省范围内广泛组织开展岗位练兵、技术培训和技能比赛,大力实施职工素质建设工程,进一步实现劳动和技能竞赛“建设”和“育人”的目的。

重庆两江新区总工会把开发建设重点与企业经营管理难点作为劳动和技能竞赛的主攻方向——

劳动和技能竞赛与经济发展同步推进

本报讯 (记者张锐)围绕开发开放的重点领域、重点工程、重点项目,大力开展工程质量和安全生产、工作进度、节能减排、技术创新、劳务管理等劳动和技能竞赛活动,促进新区开发全面提速……记者获悉,“十三五”期间,重庆两江新区将以重点工作为切入点,坚持把新区开发建设的重点、企业经营管理的难点作为劳动和技能竞赛的主攻方向,汇聚新区发展力量,实现劳动和技能竞赛与全区经济社会发展同步推进。

早在“十二五”期间,两江新区就有1000余家企,近50万职工参加了各类劳动和技能竞赛活动,约3.9万人通过岗位练兵、技能比武等活动提升了技术等级;收到职工合理化建议3万多条,发明创造500余项,获得专利60余项,为新区建设提供了有力支撑。

“十三五”期间,如何进一步增强竞赛活动成效?两江新区将以重点工作为切入点,精心确定竞赛内容,围绕两江新区“一港三园”(重庆保税港区、鱼复工业园、龙兴工业园、水土工业园)项目建设,广泛开展竞赛活动,比投资、比管理、比效益、比带动

作用,促进园区重点项目建设、园区职工技能素质提高和园区经济发展,做到竞赛活动与园区建设相结合。同时,将企业党建与竞赛活动相结合,以党建助推竞赛活动,造就一支劳动技能高、创造能力强、适应开放开发建设需要的干部队伍。

值得关注的是,两江新区还将根据辖区产业结构布局,分类分领域开展形式多样的竞赛活动——围绕两江新区“一港三园”项目建设,鼓励动员各园区结合入住企业特点,分工定期开展IT技术、叉车技能、钳工技能、园艺等技能比赛,提升干部职工素质;结合两江新区征地拆迁任务重,“农转城”较多的实际,按照“大培训、大就业”的总体原则,开展农转城人员技能培训,订单式就业培训、新市民素质培训;鼓励企业开展职工合理化建议、开展技能人才师徒结对活动。

据悉,两江新区还将通过劳动和技能竞赛选树一批技能带头人,评选挂牌一批区级劳模创新工作室,申请一批市级劳模创新工作室,争取一批全国劳模创新工作室,努力汇聚广大职工投身两江新区开发建设的正能量。

中信重工工会培育工人创客群体、首席员工和“金蓝领”——

工人“创客群”成为企业新引擎

本报讯 (记者张锐)在国务院办公厅印发的《关于建设大众创业万众创新示范基地的实施意见》中,中信重工机械股份有限公司上榜全国首批28个“双创”示范基地名单。而以创客空间模式建立22个工人创客群体,通过推动“大众创业、万众创新”,促进企业战略转型,正是中信重工工会“十三五”劳动和技能竞赛活动的重要着力点。

为加强人才培养,中信重工推行了首席员工制度。首席员工从最初的15个工种增加到32个工种,人员累计达到509人,分布在生产一线各关键重点岗位,挂牌上岗,按月给予津贴。首席员工每年进行考核、评比、聘用,不搞终身制;累计五年以上的,命名为金牌首席员工。

为适应企业转型需要,调动全体职工的参与热情,公司工会牵头实施“金蓝领”工程,设立了面向技术工人的11个阶梯式技能等级,即1~8级工、技师、高级技师、大工匠,畅通了员工职业发展通道。公司首批聘任了5名大工匠,并成立以其名字命名的新工作室,打造了一支包括大工匠、高级技

师、首席员工在内的高端“蓝领”人才团队。

在此基础上,公司工会把大工匠和首

席员工制度相结合,建立了以1个劳模工作室、5个大工匠工作室、16个首席员工创新工作室为代表的工人创客群。工人创客群以大工匠工作室为核心,涵盖了从冶炼到热处理到锻造到加工12个主要技术工种,以高起点、高标准定位,以推广新技术、破解生产难题、开展技术攻关和培养高技能人才为目标,为一线职工成长提供了广阔空间。

随着“双创”工作不断深入,工人创客群成果显著:公司推出员工自创的先进工作法126项;形成年产千万吨级超深矿建井、年产2000万吨级特大型选矿等36项。

处于世界领先和国内领先的核心技术;2016年,中信重工职工创客群共提出攻关课题96个,直接参与者达300多人,带动影响了数千名一线职工。

据悉,中信重工工会还将实施“十、百、千”培养目标,即“十三五”期间培养十个大工匠、一百个高级技师、一千个技师和高级工,培育更多“创新蓝领”和“金牌工人”。

精神、工匠精神,《规划》做出了详细安排。

【目标】引导广大职工辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动,为实现“两个一百年”奋斗目标和中国梦凝聚强大正能量。

【路径】以劳模精神为引领,焕发劳动精神,选树大国工匠,发挥劳模作用。

——弘扬劳模精神和劳动精神,通过劳动和技能竞赛培养和造就更多的劳动模范和先进典型,用劳模的优秀品质引领广大职工。

——弘扬工匠精神,积极培育钻研技能、精益求精、敬业担当的职业精神,培养选树大国工匠,倡导工匠文化,引导职工敢于创新、追求卓越,打造一流产品,提供一流服务。

——为劳动模范更好施展才华提供全方位支持,通过劳模创新工作室、劳模示范岗、劳模大讲堂、劳模志愿服务队等方式,使其劳动技能、创新方法、管理经验广泛传播,同时,采取有效措施帮助劳模解决工作生活困难,关心关爱劳模。

**完善机制——
为激发职工劳动热情“保驾护航”**

《规划》要求各级工会适应新形势新任务要求,加大工作力度,积极探索和把握新时期劳动和技能竞赛的特点和规律,推动竞赛活动向广度和深度发展。

【路径】增强安全意识,提高自保能力,突出重点行业重要环节,发挥监督检查员作用。

——在职工中广泛开展安全生产宣传教育,重视安全知识和技能培训,牢固树立安全生产意识;发展企业安全文化,积极营造安全生产环境。

——开展安全生产合理化建议活动,推动企业落实职工安全生产的知情权、参与权、监督权和表达权;开展安全技能培训和隐患排查治理活动,把职业安全与健康的各项措施落实到每个岗位、每位职工。

——把煤矿、建筑、交通、石油、化工、电力等高危行业作为重点,把劳动密集型企业、非公小企业、设备、技术、工艺落后的企业作为重点,把一线职工、农民工、重体力劳动职工等群体作为重点,减少和避免生产事故和职业危害的发生。

——壮大劳动保护监督检查员队伍,加强监督检查员能力建设,坚决杜绝、勇于抵制违章指挥、违章作业、违反劳动纪律,切实保障职工职业安全与健康权益。

——充分发挥产业工会的优势和作用,组织动员产业职工积极开展重大工程竞赛、技能比赛、对标竞赛、厂际竞赛等。

——完善竞赛激励和评估机制,联合政府有关部门并推动企业制定相应的竞赛奖励制度,把职工的职业技术资格晋升、收入待遇与技能提升、创新业绩挂钩,提高技术工人待遇;把职工满意不满意、党政支持不支持、社会认可不可认可作为竞赛评估的重要内容之一。

——加强理论研究和宣传,总结推广最佳实践案例,探索运用互联网、大数据等信息化手段,使竞赛活动更好地满足广大职工特别是青年职工的需求;加强工会干部特别是基层工会干部队伍建设。同时借助主流媒体平台和微博、微信、APP等新媒体手段,加大宣传工作力度。

山东省总工会为职工搭平台、疏通道、建阵地,充分激发广大职工的创新活力和创造潜能——

把“精英工程”变为“职工所能”

本报讯 (记者张锐)如何把“精英工程”变为“职工所能”,让“大众创业、万众创新”变成广大职工的实践行动?“十三五”开局之年,山东省总工会对开展劳动和技能竞赛活动,围绕创新驱动发展战略,深入开展群众性技术创新活动,积极探索“互联网+职工创新”模式,全力打造网上网上上网下相互促进的新平台。

2016年,无疑是山东省总工会职工技术创新竞赛的关键一年:积极探索“互联网+职工素质提升”新模式,加快“山东省职工网上学习系统”建设,2016年新增上线工种25个以上,新增上线职工30万人以上;成立“全省劳动竞赛研究小组”,建立五级工会上下直通的工作推进联系人制度,向职工、向基层问计策、学经验;“十三五”期间将培养选树职工技术创新竞赛企业291人、创新能手773名、创新型班组1201个、创新竞赛示范企业224家,职工优秀技术创新成果3015项,各级劳模(高技能人才)创新工作室增加到9029个,众多创新成果被推广应用,产生了良好的经济效益和社会效益。

“十三五”期间,山东省总工会将继续深化职工技术创新竞赛活动,如层层开展劳模(高技能人才)创新工作室创建活动,每年举办不少于80个工种的省级行业性职工职业技能竞赛,把劳动和技能竞赛纳入企业负责人培训的重要内容,并探索新的竞赛评估机制,在原有参建方自查评估、考核评估的基础上,引入第三方评估等。

在山东省各级工会的努力下,一个完善的职工技术创新体系正在形成——以企业为主体,职工为主力,岗位为阵地,问题为导向,劳模创新工作室为依托,技术研发部门提供支持。

“十三五”期间将培养选树职工技术创新竞赛企业10000家……

“十三五”期间,山东省总工会将继续深化职工技术创新竞赛活动,如层层开展劳模(高技能人才)创新工作室创建活动,每年举办不少于80个工种的省级行业性职工职业技能竞赛,把劳动和技能竞赛纳入企业负责人培训的重要内容,并探索新的竞赛评估机制,在原有参建方自查评估、考核评估的基础上,引入第三方评估等。

“十三五”期间,山东省总工会将继续深化职工技术创新竞赛活动,如层层开展劳模(高技能人才)创新工作室创建活动,每年举办不少于80个工种的省级行业性职工职业技能竞赛,把劳动和技能竞赛纳入企业负责人培训的重要内容,并探索新的竞赛评估机制,在原有参建方自查评估、考核评估的基础上,引入第三方评估等。

值得关注的是,山东省总工会联合7部门启动开展了“职工技术创新竞赛活动”,以“工人先锋号”、“劳模(高技能人才)创新工作室”、“技能大师工作室”和“技师工作站”创建活动为载体,组织全省职工开展创新