

凝心聚力锻造宏大产业工人队伍

——贯彻《新时期产业工人队伍建设改革方案》一年纪实

本报记者 郑 莉

经过三个月的逐级选拔,2018 年中国技能大赛——第六届全国职工职业技能大赛各工种的总决赛,在 8 月盛夏火热开赛。

钳工、焊工、数控加工中心操作工、数控机床装调维修工、网络与信息安全管理员、砌筑工等 6 个工种,吸引了不计其数的一线技术工人参与到各层级技能比赛当中。通过比赛,职工们学技能、练本领、促创新,更有一批高技能人才脱颖而出。

这项涉及亿万职工的重要赛事,正是贯彻落实《新时期产业工人队伍建设改革方案》的具体举措之一。

2017 年 4 月,党中央、国务院下发了《新时期产业工人队伍建设改革方案》(以下简称《改革方案》),围绕加强和改进产业工人队伍思想政治建设、构建产业工人技能形成体系、运用互联网促进产业工人队伍建设、创新产业工人发展制度、强化产业工人队伍建设支撑保障等 5 个方面,提出 25 条改革举措,发出了推进产业工人队伍建设改革的动员令。

实施《改革方案》,是以习近平同志为核心的党中央着眼于巩固党的执政基础,实施制造强国战略、全面提高产业工人素质作出

的重大决策部署。一年来,全国总工会牵头,各部门主动作为,稳步推动产业工人队伍建设改革,各项工作开局良好、初见成效。

构建格局,最大限度凝聚《改革方案》推动力

2018 年 4 月 2 日,推进产业工人队伍建改革协调小组会议在全总机关大楼召开。中央组织部、教育部、工业和信息化部、人力资源社会保障部、国务院国资委、国家发展改革委、财政部等推进产业工人队伍建设改革协调小组成员单位负责同志、协调小组联络员以及办公室工作人员齐聚一堂,总结 2017 年改革进展情况,研究确定 2018 年工作安排台账。

在大局下谋划、在大势中推进。推进产业工人队伍建设改革协调小组成立以来,坚持把推进产业工人队伍建改革作为一项重要政治任务 and 战略任务抓紧抓好,勇担主责,相互支持,合力推进任务落实。

值得关注的是,作为牵头单位,全总高度重视,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神为指引,切实履行牵头抓总职责,在构建工作格局、建立协调机制、形成工作合力、落实改革举措上下足功夫。

——建立协调机制,组成由全总牵头,

各有关部门为成员的协调小组,负责加强对产业工人队伍建改革的宏观指导、政策协调、组织推进和督促检查。同时,明确责任部门,充实工作力量,细化年度工作任务,进一步明确了贯彻落实《改革方案》的时间表、路线图。

——健全工作机制,努力做到领导到位、组织到位、协调到位、指导到位、落实到位。特别是建立了重大情况及时通报、联合调研会商等制度,联络员工作制度,以及督查督办工作制度。2017 年 6 月下旬至 7 月上旬,由全总党组同志带领的 8 个督查调研组,分赴 15 个省(区、市)开展专项督查,着重督查以《改革方案》为重点的工会系统落实重点任务情况,确保《改革方案》在全国落地见效。

——掀起学习宣传热潮,通过召开专题会议、举办培训班、下发学习宣传通知等多种形式,认真抓好党中央精神的传达学习。同时,积极主动做好与中央有关媒体的沟通联系,并充分发挥工会系统宣传阵地作用,运用“两微一端”等新兴媒体,全方位、多渠道同步开展宣传工作。

与此同时,《改革方案》也在各省(区、市)党委、政府的高度重视下扎实推进。各地坚持党委统一领导,政府有关部门各负其责,工会、行业协会、企业代表组织充分发挥作用,统筹社会组织的协同力量,普遍在深入开展调查研究的基础上制定出台实施方案或意见。一些省(区、市)还成立了由党委领导同志任组长的协调小组,切实加强对该项工作的组织领导和推动实施,最大限度凝聚了推进产业工人队伍建改革的整体合力。

顶层设计,以制度确保《改革方案》落地有声

2018 年 3 月,中共中央办公厅、国务院办公厅正式印发《关于提高技术工人待遇的意见》(以下简称《意见》)。

“提高技术工人待遇水平有了制度保障!”《意见》内容一经面世,立刻引发各界关注。

《意见》由人社部牵头,全总积极配合、深度参与,共同研究制定。作为《改革方案》的配套措施,《意见》突出“高精尖缺”导向,提出要

大力提高高技能领军人才的政治待遇、经济待遇、社会待遇水平,并实施工资激励计划,提高技术工人收入水平,构建技能形成与提升体系,强化评价使用激励工作等,畅通技术工人成长成才通道。

从顶层设计层面,不断建立健全培育产业工人队伍的制度支撑,破除阻碍产业工人成长成才、发挥作用的体制障碍,通过衔接、配套、创新,推动改革举措系统集成——这正是一年来全总和有关部门努力的方向。

——注重加强和改进产业工人队伍思想政治建设;中宣部、全总等大力推进“中国梦·劳动美——喜迎党的十九大”主题宣传教育活动,广泛开展线上线下宣传教育活动,并开展了全国职工思想状况调研;中组部以全国百强互联网企业为重点,督促企业党组织“应建尽建”,拿出 9.3 万名党员发展计划,引导各地区、各系统加大在农民工和国有、非公企业等群体、领域中发展党员力度。

——构建产业工人技能形成体系;人社部、财政部、国务院国资委推动全国 22 个省(区、市)158 家企业开展企业新型学徒制试点,培养新型学徒制职工近 2 万人,教育部还组织推动 31 个省(区、市)364 家单位,培养现代学徒制学生 5 万余人;全总等单位通过实施农民工业技能提升计划,开展“求学圆梦行动”等,切实维护农民工发展权益。

运用互联网促进产业工人队伍建设,是《改革方案》一个具有时代气息的特点,为此,全总积极建设产业工人队伍数据库,并会同有关部门加快“网络学习平台”建设,举办网上练兵、技术交流、创新成果展示,促进产业工人终身学习;广泛开展“网聚职工正能量争做中国好网民”“中国梦·大国工匠篇”网络主题活动,吸引 1.6 亿职工参与;全面推行“互联网+”普惠性服务,20 多个省份打造了“工惠驿站”普惠示范项目。

一年来,一批聚焦产业工人建功立业,打破产业工人成长成才瓶颈的标志性措施不断出台——国务院国资委指导推动部分中央企业探索建立职业资格等级与专业技术职称之间的互通机制;国家发改委会同有关部门联合下发通知,将技能人才激励计划作为城乡居民增收的重要组成部分;全总围绕国家重大战略



开展了全国引领性劳动和技能竞赛,并组织实施了第六届全国职工职业技能大赛。与此同时,各有关部门积极推动国务院《关于深化收入分配制度改革若干意见》(关于激发重点群体活力带动城乡居民增收的实施意见)等落地见效,全方位确保产业工人体面劳动。

探索创新,落实《改革方案》的地方行动

“上海市总工会产业工人队伍建设改革有了‘责任清单’,明确了 20 项工会推动落实或组织实施的重点工作项目。”

“20 名广东职工毕业生代表戴上学士帽,参加了华南理工大学的毕业典礼,他们都是广东省总工会举办的‘求学圆梦行动’的受益者。”

“产业工人队伍建设改革被列为黑龙江省改革重点督查项目,评价结果计入 2018 年度市地经济社会发展主要责任指标考核”……

在推进产业工人队伍建设改革协调小组成员单位的示范带动和引领指导下,产业工人队伍建设改革工作呈现“各省(区、市)党委、政府高度重视、大力支持,地方工会积极推进,各相关工作逐步有序展开”的态势。

据了解,截至今年 6 月,18 个省(区、市)成立了推进产业工人队伍建设改革领导机构。目前已有 18 个省(区、市)出台了实施方案(意见)落实具体措施。此外,还有 14 个省(区、市)和新疆生产建设兵团的实施方案(意见)正在修改完善中或即将印发。

《改革方案》的出台,为企业树起了建设产业工人队伍的航向标。致力于推动产业工人队伍建设改革重点突破,来自企业的创新举措竞相纷呈。

——中国南方电网公司以实施领航、素质、成长、凝心、暖心“五项工程”为载体,有序有力推进知识型、技能型、创新型职工队伍建设。尤其是,探索出“一局一党委、一所一支

部”“支部建在站上”等做法,搭建平台载体,把“大学习”的课堂搬到基层一线和班组站所,把骨干培养成党员,把党员培养成骨干,引领职工听党话、跟党走。

——中国中车探索建立完善的培养体系,造就符合新时期需求的产业工人队伍;针对技术工人普遍实行三级培训管理;实行薪酬福利待遇与职业发展全员等级并轨,技术工人、专业技术人员 and 行政管理人员等层级设置均等化、薪酬福利待遇等值化;实施“金蓝领计划”激发技术工人创新热情。截至 2016 年底,中国中车拥有技术工人 9.2 万人,其中,62.3%为高技能人才。

——莱钢公司打造了工会互联网工作新模式,开发建立了职工网上图书馆、职工网上学习系统,职工网上练兵模拟仿真系统、职工代表直通车、职工网上服务中心、“五条保障线”帮扶救助信息系统、“微系列”文化活动等平台,为职工搭建了人生出彩的舞台。

企业要发展,人才是关键,素质是基础。为此,上海机电工会搭建起以全国劳模李斌为品牌的“5+1”素质提升平台,从而完善工人技能提升平台,推进工人全面发展。吉林化纤集团有限责任公司则广泛开展“全过程劳动竞赛”,连续三年在 22 个一线岗位开展职工岗位建功技能大赛,为职工搭建学校练艺、施展才能的舞台。

当下,全国上下合力推进产业工人队伍建设改革落地见效的势头高涨。无论是各级政府、工会组织,还是不同行业、企业,所有的探索和实践都朝向同一个目标:通过改革,使产业工人队伍不断壮大,综合素质明显提高,保障产业工人地位的制度更加健全,产业工人合法权益进一步实现,劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚更加浓厚,造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍。

(本版照片由本报记者 杨登峰 摄)

中国南方电网公司确保产业工人队伍建设改革落得下做得实 “五项工程”建设三型职工队伍

本报记者 张 锐

“为确保《新时期产业工人队伍建设改革方案》真正接得住、落得下、做得实,提出了 5 个方面 22 条举措 81 项具体任务”。一年来,中国南方电网公司以实施领航、素质、成长、凝心、暖心“五项工程”为载体,有序有力推进知识型、技能型、创新型职工队伍建设。

——实施领航工程。南网公司强化政治引领,探索“一局一党委、一所一支部”“支部建在站上”等做法,把“大学习”的课堂搬到基层一线和班组站所,着力深化“双培养”(把骨干培养成党员、把党员培养成骨干)工程,逐步消除无党员班组,坚持用党建新举措引领职工。开展“不忘初心、牢记使命”职工文化创作成果展示等活动,推出“南网劳模”“南网工匠”“南网创客”三大品牌,让劳模精神、劳动精神、工匠精神深入人心。

——实施素质工程。南网公司通过创新培训评价工作,完善培训评价体系、整合教育培训资源、推进“互联网+职工素质提升”等一系列举措,全面提升职工岗位胜任能力,促进了岗位认证结果与职工的使用和待遇相结合,同时通过构建全方位制度体系和全岗位标准体系,确立了对职工岗位胜任能力的评价标准。公司还坚持把 70%以上的培训经费用于一线职工,并建立了“人力资源管理系统+网络培训和评

价系统”,形成支撑职工队伍建设的大数据平台。

——实施成长工程。南网公司建立管理、专业技术、技能三条职业发展通道,努力拓展技能人才成长空间。如在技能岗位上设立六个层级的技能专家;打破三条通道之间的壁垒,搭建了技能人员成长的“立交桥”;构建职工创新工作体系,出台深入推进职工技术创新工作的意见,设立职工技术创新奖、大众创新奖励基金,并探索创新成果转化收益分红模式,将创新成效融合到组织绩效、岗位晋升、评先评优等评价体系中。

——实施凝心工程。南网公司出台《公司职工代表大会工作管理办法》等制度,形成以“专业管理制度+综合考评办法”为主要内容的南网特色民主管理制度体系;在职代会上审议通过《公司工资支付管理办法》《公司劳动用工管理办法》等多项涉及职工切身利益的制度,职代会提案答复、办结率均保持 100%,焕发职工主人翁责任感。

——实施暖心工程。近年来,南网公司为 2218 个基层站所配置文化和生活设施,设立爱心帮扶基金为困难职工“送关爱”,等,凝聚起正能量。同时着力搭建网上职工之家,运用微博、微信公众号等开展“南网春晚”等职工喜闻乐见的文化活动和,并建设面向全体职工的移动 APP“南网 e”,推出工作室联盟、电子书城、文体活动,慰问帮扶等功能,打造方便快捷、务实高效的服务职工体系。

中国中车“一流技术转化为一流产品”背后的实践 制度先行,培育高技能领军人才

本报记者 张 锐

突破了高端装备 9 大核心技术,创立了高速动车组中国标准;产品出口到 104 个国家和地区,全世界 83%有铁路的国家都在运营着中国中车的产品……作为中国先进制造业、高端装备制造业的杰出代表,中国中车是如何推动装备制造技术体系能力的整体提升,确保让一流技术转化为一流产品的?其中的奥秘是:构建产业工人技能形成体系和创新产业工人发展制度,通过不断优化技术工人职业发展的制度环境,培养了一大批高技能人才和领军人才。

为造就世界一流技术工人队伍,中车实行了整建制外派培训制度,即在引进高铁装备制造技术初期,将各制造工序车间、班组技术工人“整建制”地外派到德国、日本等国公司进行顶岗培训,快速提高中车技术工人的技能水平,充分掌握国外操作标准。这些技术工人回国后再作为技能种子,通过传帮带实现技能扩散。同时,在技术工人中普遍实行三级培训管理,开展高技能人才千人集中培训、技师高级研修班等。仅 2017 年,中车用于技能人才的培训费支出就约 1 亿元。

为拓展技术工人发展空间、提高技术工人待遇,中车建立了技能导向的职业发展激励体系,实行薪酬福利待遇与职业发展全员等级并轨,技术工人、专业技术人员 and 行政管理人员等层级设置均等化、薪酬

福利待遇等值化,大幅提高了高技能人才尤其是高技能领军人才的薪酬福利待遇水平,极大地激发了工人学技术、练技能的积极性主动性。如中车株洲电机公司实行“一条通道”制度,目前已有 42 名技能人才薪酬达到或超过公司中层领导薪酬水平。

为培育出更多高技能领军人才,中车还采取多种措施,打破了人才发展的“天花板”——在国家确定的 5 个技能等级基础上,增设了首席技能专家等 4 个层级,为高技能领军人才脱颖而出设计了制度包,营造了良好的制度环境;以培养“双师型”高技能领军人才为目的,与各类创新工作室平台,为高技能人才和工程技术人员牵线搭桥,协同解决现场工艺技术关键难题;充分用技能竞赛发现机制,为高技能人才成长提供广阔平台,使其突破晋级限制快速成长。

为充分激发技术工人的创新热情,中车自 2005 年提出“金蓝领计划”,2006 年开始以劳动模范个人名字命名创建“金蓝领工作室”“劳模创新工作室”,吸纳各大专工种精英加入。目前,中车已创建了 138 个“金蓝领和劳模创新工作室”,其中有 18 个国家“技能大师工作室”,7 个首批“全国示范性劳模创新工作室”,2 个“全国工人先锋号”。2016 年,全公司累计向创新工作室投入创建资金 1674.8 万元。对此,“金蓝领和劳模创新工作室”也给予公司最大“回报”,共计完成攻坚克难任务 2528 项,优化工艺(生产)任务 2425 项,取得国家专利 480 项。

吉林化纤集团将劳动竞赛拓展到企业生产各环节

实施“全过程劳动竞赛”助力职工提素

本报记者 张 锐

“四年来,先后开展各类劳动竞赛 1567 项,累计为公司创效 4.2 亿元,公司发展成果惠及职工,用于职工奖励近 1 亿元。仅 2017 年开展各类竞赛 323 项,奖励金额 5241 万元,其中集团工会奖励 45.13 万元。”近年来,吉林化纤集团工会坚持广泛开展“全过程劳动竞赛”,不仅激发了广大职工主动提升自身技能素质,积极投身工作热情,而且成为公司增效、职工增收的重要载体。

所谓“全过程劳动竞赛”,顾名思义,也就是根据企业需要,将劳动竞赛拓展到企业生产发展的各环节全流程。比如,为促进企业生产指标完成,针对生产经营重点及难点,精准开展专项劳动竞赛;为确保在建项目建设如期完成阶

段性任务,开展以“比进度、看效率、查安装任务完成情况、比质量、看效果、查安装合格率、比安全、看措施落实、查安全管理”为内容的“三比三看三查”项目建设劳动竞赛;为确保实现公司安全生产目标,开展“安康杯”安全生产劳动竞赛;为鼓励创新,围绕以客户为中心型创新、效率驱动型创新、工程技术型创新、科技研发型创新,开展全员献计献策合理化建议竞赛;根据公司实际,实时开展提质降损、设备检修、安全生产月、质量月等短距离劳动竞赛,向目标冲刺。

随着“全过程劳动竞赛”的持续开展,职工和企业“共赢”的效果也显而易见:仅以合理化建议竞赛活动为例,2017 年,全公司共提合理化建议 5934 条,先进操作法 64 项,分别创效 3334 万元、创效 904 万元。2018 年 1 月,集团公司对 2017 年度两个重大创新成果“奇峰公司腈纶聚合流程再造”和“M 系列

腈纶纤维开发”分别给予 100 万元、30 万元的奖励,更点燃了全员创新的激情和活力。据了解,通过“全过程劳动竞赛”,职工薪酬分配更加公平、公正、公开,职工人均月增收 300 余元。

不仅如此,吉林化纤集团公司工会还坚持深入开展职工素质提升行动,不仅与高校联合、校企合作等方式提高职工学历水平,而且从 2015 年起连续三年在 22 个一线岗位开展职工岗位建功技能大赛,对获奖选手进行表彰激励。截至 2017 年,大赛已累计吸引近万名职工参加。刚进厂工作不到两年的年仅 22 岁的纺丝工薛彦雨正是通过参加大赛一举成为了公司最年轻的“吉林市五一劳动奖章”获得者。

同时,该公司工会还坚持大力培树、推荐劳动模范(五一奖章)、江城工匠,在公司内部广泛开展吉林大工匠、吉林工匠、最美建设者等评选表彰活动,为优秀技术工人搭建舞台。2017 年碳谷公司陈修成荣获全国首届“中国纺织大工匠”、10 人荣获“吉林市化纤行业工匠”,2018 年又有 11 人荣获首届“吉林市百名江城工匠”。

上海机电工会聚焦职工技能提升走出创新之路

“5+1”平台推进产业工人全面发展

本报记者 张 锐

多年来,聚焦职工技能素质提升,上海机电工会搭建起以全国劳模李斌为品牌的“5+1”素质提升平台,从而完善工人技能提升平台,推进工人全面发展。

——创新李斌技师学院办学模式。着眼于培养高技能产业工人队伍,上海机电工会于 2002 年成立了李斌技师学院,将其定位为“培养工人成长的摇篮、工人技能晋级的平台、高技能人才培养的基地”。学院成立以来,累计培训各类技术工人 15 万余人。

——建立“3+3+3”培训新模式。遵循技能人成长规律,上海机电工会自 2008 年起制定政策,选拔基础好、素质高、有 3 年工作经历的技术工人进行培养,给予 3 年半工、半读的学习机会,培养成为高级工,再用 3 年时间深造,培养成为技师、高级技师。至今

已有 592 名技能工人接受了全面系统培训,314 名学员获得学历证书和技能等级证书。——形成职工技能晋升机制。自 2004 年起,已在机电系统连续举办 14 届“李斌杯”技能大赛,大赛共设 152 项比赛项目,覆盖 121 个工种,至今已有近 1.6 万人参赛,其中 50%以上选手通过比赛晋升技能等级。

——深入开展先进选树工作。自 1999 年以来,先后开展了“李斌式职工”“李斌式班组”“李斌式职工标兵”“李斌式班组标杆”评选活动,并从中推荐全国五一劳动奖章(奖状)和全国劳动模范等,进一步激励广大职工学有榜样、赶有方向。

——建立首席技师选聘制度。将生产一线业绩突出的高技能工人聘为“上海电气首席技师”,每月给予一定的津贴补助。同时进一步发挥首席技师引领作用,自 2007 年由李斌领衔的创新工作室成立以来,至今已培育了一批首席技师工作