

云南省新时期产业工人队伍建设改革 工作协调领导小组办公室 改 革 快 报

2021 年第 4 期（总第 30 期）

云南省新时期产业工人队伍建设

改革工作协调领导小组办公室

2021 年 3 月 16 日

【简讯速览】

保山市总工会聚焦“五力”推动新时期产业工人队伍建设改革走深走实

曲靖市总工会出台 3 项制度 进一步规范技能竞赛鼓励支持职工创新创效

水富云天化产改搭平台 双赛激活力

【他山之石】

江苏交控填补道路清障员职业技能等级鉴定空白 找准“病灶”当好“产改先行官”

中国一重产业工人沿着上升通道“步步高升”

【简讯速览】

保山市总工会聚焦“五力”推动新时期产业工人队伍建设改革走深走实 按照“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的总体思路，保山市总工会切实担负好产业工人队伍建设改革工作协调领导小组办公室牵头抓总职责，高站位谋划、高标准落实，组织召开全市工作推进会、市级联席会，督促各项政策落地生根。牵头制定出台了《保山市新时期产业工人队伍建设改革工作协调领导小组工作规则》《2020年保山市新时期产业工人队伍建设改革工作要点》《关于创建保山市新时期产业工人队伍建设改革工作示范点的通知》等制度文件，全市产改工作实现有方案、有制度、有人干、有试点、有调研、有经费、有表彰奖励。一是**思想政治引领加力**。以“保山市总工会职工心理健康大讲堂”为依托，组织开展习近平新时代中国特色社会主义思想“进机关、进企业、进车间、进班组”宣讲活动，到机关、企业开展宣讲65场次。深入开展“中国梦·劳动美一决胜小康 奋斗有我”劳动者风采宣传活动，宣传报道各级劳动模范和先进工作者、“五一劳动奖章”获得者及各类先进模范人物30余人次。二是**建功立业平台给力**。畅通高技能人才流通渠道，完善培养、评价、保障等措施，提高高技能人才政治、经济、社会待遇。推荐全国劳模2名、省劳模9名、获“云南省五一劳动奖章”6名，推荐2个单位荣获“云南省五一劳动奖状”，完成29名保山市第

四届劳动模范评选工作。开展了首届“保山工匠”选树工作，评选保山工匠 15 名，成立保山工匠创新工作室 7 个，安排创新工作室工作经费 14 万元。深入开展劳动技能竞赛、“双创”活动，深入开展重点园区、重点产业、重点企业劳动技能竞赛，1 万余人参加竞赛，650 名职工（农民工）参加取证培训，产业工人强技能、争创新，立足岗位建功立业氛围进一步形成。三是保障合法权益有力。深入推进企业集体协商工作，已签订工资专项集体合同 397 份，覆盖企业 1318 户，覆盖职工 35646 人，加强劳动法律监督检查，构建新型和谐劳动关系；城市困难职工解困脱困工作成效明显，1251 户在档困难职工全部解困脱困，解困脱困工作综合排名全省第四；全市 5 个县（市、区）综合排名均在全省前 32 名，其中腾冲市第六、隆阳区第十八、昌宁县第十九，县（市、区）优秀率居全省 16 个州市之首。四是探索试点路径发力。市总工会安排示范点创建工作经费 69 万元，牵头创建保山市新时期产业工人队伍建设改革示范点 13 个，以点带面共同推进改革工作向纵深发展。领导小组成员单位也不同程度整合资源向示范点政策倾斜，为深入推进保山市产业工人队伍建设改革打下基础、积累经验。五是提升职工服务聚力。加强职工服务阵地建设，2020 年投资 1100 万元新建昌宁县职工服务中心项目，保山工人文化宫、腾冲市工人文化宫、施甸县职工综合服务中心等提升改造项目纳入全市职工服务阵地建设项目规划。加强户外劳动者服务，建成职工驿站 41 个，为户外劳动者提供服务 100

余万人次。

(保山市总工会 李雅娟、段楚楚)

曲靖市总工会出台 3 项制度 进一步规范技能竞赛鼓励支持职工创新创效 近期，曲靖市总工会印发了《曲靖市职工职业技能竞赛管理实施意见（试行）》、《曲靖市职工技术创新成果评选奖励管理实施意见（暂行）》、《曲靖市职工创新项目补助资金管理实施意见（试行）》等 3 个文件，既为规范全市职工职业技能竞赛、鼓励支持职工创新创效提高了制度保障和政策经费支持，又对提高企业自主创新能力、激发人才创新活力、促进科技成果在企业转化等具有十分重要的意义。这三项制度明确：对技能竞赛取得第 1 名的，由市总工会、市人社局等部门授予“曲靖市***工种技术状元”称号，由市总工会对符合条件的职工授予“曲靖市五一劳动奖章”，并给予不高于 3000 元的竞赛经费补助。对取得竞赛成绩第 2—10 名的参赛选手，由市总工会、市人社局等部门授予“曲靖市***工种技术能手”称号，并给予不高于 1000 元的竞赛经费，对符合破格晋升技术等级的参赛选手由人社局帮助协调职业资格等级晋升和认定工作；职工创新项目奖励 2-5 万元；设职工技术创新成果奖、先进操作法(工作法)和合理化建议(金点子)3 类，每两年评选一次，具体奖励标准：一等奖颁发奖金 3 万元、二等奖颁发奖金 2 万元、三等奖颁发奖金 1 万元、优秀奖颁发奖金 3000 元。职工先进操作(工作)法奖金 3000 元、合理化建议金点子奖金 3000 元。

近年来，曲靖市总工会以新时期产业工人队伍建设改革为突破点，以工匠精神为引领，把技能竞赛、“三室一站”创建和职工创新成果补助及评选奖励等与全市中心工作紧密结合，为工会传统工作注入新内涵，使改革各项工作更具时代特征、工会特点、曲靖特色。通过平台赋能，激励广大产业工人投身技能竞赛、创新创优创效的熔炉，提升产业工人的职业技能和创新能力，不断焕发了职工的创新创效热情，激发了职工的创新活力，在全市职工中形成了讲创新、议创新、比创新和联合创新的良好氛围，激发干事创业的动力，推动各项工作出精品、出亮点、出特色，丰富曲靖高质量发展内生动力。

（曲靖市总工会 杨冲美）

水富云天化产改搭平台 双赛激活力 劳动竞赛和技能竞赛是产业工人队伍建设改革工作的重要载体之一，也是水富云天化持续激发产业工人干事创业激情，团结带领广大产业工人积极投身建功立业大潮的重要举措。近日，随着水富云天化 2020 年职工劳动技能竞赛评审工作的顺利完成，以“创新创效求突破 降本控费促发展”为主题劳动和技能竞赛圆满结束。12 家基层工会共 1000 余名员工参与竞赛活动，大赛涌现出了一批先进集体、优秀项目，多个项目竞赛指标完成情况达到了近年来最佳水平。

2020 年 6 月，云天化集团下发了《云天化集团推进新时期产业工人队伍建设改革实施方案》，为革旧图新，更好完成新的工作任务，同年 9 月，水富云天化制定下发了《云南水富云天化

有限公司推进新时期产业工人队伍建设改革工作实施方案》，紧密围绕企业年度经营目标和 6 个方面 24 项重点工作，着力打造一支知识型、技能型、创新型的产业工人队伍。公司以构建产业工人发展成长机制和素质提升工作体系为重点，组织开展了生产装置长周期运行、创新创效、节支降耗、技术比武、“安康杯”等主题劳动竞赛。“以竞赛强化技能、以竞赛破解难题、以竞赛推动发展、以竞赛促进稳定”，广大职工立足岗位，积极创新创效，主动作为，践行“精益操作”理念，弘扬“极致卓越”的工匠精神。经过一整年的争优比拼，全部竞赛项目圆满完成，产业工人的力量和智慧得以充分发挥，技术技能水平持续提升，全面推进企业新时期产业工人队伍建设改革工作取得了新的成效。

2021 年，是“十四五”开局之年，水富云天化将以云天化集团产业工人队伍建设改革工作为引擎，纳入公司改革总盘子统筹，为产业工人职业发展搭建平台、拓宽渠道，扎实开展以“建功‘十四五’，奋进新征程”为主题的劳动和技能竞赛活动。重点抓技能人才队伍建设，鼓励职工苦练技艺、提升本领，创新思路举措，狠抓工作落实，推动改革再上新台阶，团结带领广大职工为全实现企业“十四五”良好开局和企业绿色高质量发展做出新的贡献。

（云天化集团 栾德强）

【他山之石】

江苏交控填补道路清障员职业技能等级鉴定空白 找准“病灶”当好“产改先行官” 坚持问题导向，满足职工发展需求，江苏交控争当“产改先行官”。近日，江苏交通控股有限公司（下文简称“江苏交控”）职工技能鉴定中心成立，在推进“产改”过程中，主动编制“清障员”岗位技能等级鉴定体系，填补了相关行业职业技能测评标准空白。这标志着江苏交控产业工人队伍建设改革取得又一阶段性成果。

江苏交控现有职工 2.8 万余人，广泛分布在收费、清障、道路养护、电力、金融等百余个岗位。道路清障员，是伴随着高速公路建设发展应运而生的一个新兴职业，担负道路事故或故障车辆清障的清障员，是维护道路安全通畅环境、保障驾乘人员通行安全的守护者。但现有职业分类并没有该职业，这影响了广大清障员的职业发展。仅以宁沪高速为例，日均断面流量峰值已超 24 万辆次，年清障总量超 2 万起。为响应广大清障员的诉求，江苏交控主动对接省职业技能鉴定中心，确定了“现状调研——体系编写——择点试行——通道发展”四步走的基本路径。会同外部专家调研分析，按照编写规则，搭建体系框架，形成职业鉴定体系。最终，宁沪高速完成了《清障岗位技能鉴定评价规范（讨论稿）》《岗位培训教材之基础知识》《岗位培训教材之 1~5 级专业知识》《技能鉴定考核题库》，以及中高两个等级操作鉴定评价

标准和评价规则等，成稿字数总量超过 130 万字。

江苏交控工会推进产改的牵头作用得到有效发挥，人力资源、法务等业务部门各司其职，所属各单位主动作为，不断丰富政策工具箱，提高产改的“含金量”。公司先后出台劳动用工管理、人力资源管理标准化、企业法人治理、群众性创新等方面的文件制度达到 20 余项。在破解职工关心的岗位调整、收入分配、职业发展等热点难题进行了探索，为全面推进“产改”扫清了制度障碍，完善了顶层设计。例如，江苏交控高养公司对养护工岗位 20 余个工种进行梳理，划分为 5 类生产岗位，制定了与之对应的薪酬标准和成长通道，初步打破了学历壁垒，让低学历的高技能人才享受更高的薪酬待遇。公司还率先成立了省属企业第一家企业大学——江苏交控大学（党校），仅一年时间，就为全系统培训职工 1.3 万人。2020 年 7 月，江苏交控大学被江苏省人社厅定为全省高级技师岗位技能提升培训点，教育培训成果得到行业主管部门的高度认可。

（《工人日报》）

中国一重产业工人沿着上升通道“步步高升” 从工人岗走上管理岗的副厂长，在中国一重有 3 位。工人岗、管理岗，在传统观念中二者之间有着明显的、难以逾越的界限。然而，中国一重打破了二者间的界限。不仅如此，在中国一重，每位产业工人都有上升通道，都可以沿着上升通道“步步高升”。

人人都有上升通道。初级工、中级工、高级工，再到技师、

高级技师，这是大多数一线工人成长的全部阶段。这个过程，通道相对单一，培养时间长，容易让人“一眼看到头”或者“一眼看不到头”。在中国一重，企业在这 5 个层级基础之上，增加了大国工匠和首席技能大师两个级别。这并不是单一地、拔高式增加，而是在不同层面给不同年龄、不同资历的工人提供了发展平台。中国一重的管理层级分为公司级、事业部级和制造厂级 3 种。每一个层级的各个单位，都可以评选本级别的大国工匠和首席技能大师，特别优秀的一线工人还可以晋升为制造厂级的副厂长，从而走上领导管理岗位。管理岗与技术岗的衔接，不仅进一步拓宽了产业工人的上升通道，也让工人的待遇随之提高。根据中国一重印发的《大国工匠、首席技能大师评聘管理暂行办法》，对于公司级别的大国工匠，每月享受 5000 元津贴；公司级别的首席技能大师，每月享受 3500 元津贴。

能上能下，激发内生动力。2019 年 8 月，中国一重出台《大国英才、大国工匠、首席技术专家、首席技能大师考核实施办法》，对各层级“大国”“首席”专家人才实行总额控制，考核周期为 1 年。考核内容包括工作业绩和岗位胜任素质两个方面。值得注意的是，在工作业绩考评中，常规性重点工作只占 30%，余下的还要考核创新与突破性工作、知识经验总结与提炼以及后备人才带教与培养。2020 年初，中国一重一名制造厂级别的技能大师因 1 年没有创新课题，在年度考评不合格，没能继续保持这一荣誉并享受相应待遇。对于这个空出来的技能大师名额，该厂重新

张榜公布，接受大家自由申报。最终，一位名叫潘惠泉的职工脱颖而出，成为制造厂级的技能大师。

宽阔的上升通道打通了，职工的思想意识也发生了变化。目前，在中国一重，职工队伍不仅实现了从“要我干”到“我要干”的转变，更有着从“我要干”到“我要好好干”的升华。一个人人皆可成长、企业天天向上的局面，正在中国一重逐步打开、稳定并持续发展。

（《工人日报》）

报：王予波同志，王树芬同志，邱江同志，全国推进产业工人队伍
建设改革协调小组办公室，全国总工会办公厅，省委深改办。
送：各州市、省级产业系统公司，各成员单位。
