

云南省产业工人队伍建设改革 首批示范点

经验总结

云南省新时期产业工人队伍建设改革协调小组办公室

2021 年 7 月

目 录

昆明市产业工人队伍建设改革示范点工作总结	(1)
曲靖市产业工人队伍建设改革示范点工作总结	(9)
玉溪市产业工人队伍建设改革示范点工作总结	(21)
云南省建设投资控股集团有限公司产业工人队伍建设 改革示范点工作总结	(37)
云南省交通投资建设集团有限公司产业工人队伍建设 改革示范点工作总结	(50)
云南白药集团股份有限公司产业工人队伍建设 改革示范点工作总结	(60)
昆明钢铁集团有限责任公司产业工人队伍建设 改革示范点工作总结	(64)
中国铁路昆明局集团有限公司产业工人队伍建设 改革示范点工作总结	(81)

昆明市产业工人队伍建设改革 示范工作总结

昆明市自 2019 年开展产业工人队伍建设改革工作示范以来，昆明市产改工作在昆明市委、市政府、云南省总工会的坚强领导和昆明市委、市政府、市改革办的指导下，昆明市总工会切实履行牵头部门职责，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，按照中央和省委、市委的改革决策部署，紧紧围绕高质量发展推动区域性国际中心城市建设要求，对标对表中共昆明市委、昆明市人民政府《新时期产业工人队伍建设改革实施方案》，认真落实改革的直接责任和具体责任，采取切实有效措施推进改革工作。全市产业工人主人翁地位得到进一步保证、技能形成体系加快构建、发展制度日益健全完善。

一、改革工作的主要举措

一是健全机构设置。2019 年，在市级层面和县（市）区级层面分别成立了新时期产业工人队伍建设改革工作领导小组，全面领导全市产业工人队伍建设改革工作。二是试点工作有序开展。市级层面在高新区、经开区、安宁市和云南云内动力集团有限公司等四个示范点开展试点工作。总结出了云内动力“职工晋升双通道”、安宁市“产教融合”等经验，探索形成了“工会牵头、政

企结合、产教融合、竞赛引领、权益维护”成功经验。三是改革全面推开。在探索成功经验的基础上，全市各县（市）区全部制定出台了产业工人建设改革实施方案，产业工人队伍建设改革工作在全市范围内全面铺开。

昆明市产业工人队伍有几个特点：一是总量大。据统计，全市有 112.5 万产业工人，占全省产业工人数的 40.45%。二是私企中占比大。全市私营企业中产业工人 85.55 万，占产业工人总数的三分之二。三是分布范围大。产业工人的分布在 10.66 万个规模以上单位中。

在产业工人队伍中，有高技能人才 27.2 万人，其中：有高级技能人员 23.61 万人，占整个产业工人队伍的 20.99%，技师 3.45 万人，占整个产业工人队伍的 3.06%，高级技师 0.143 万人，占整个产业工人队伍的 0.13%。

二、改革任务推进情况及取得成效

（一）从加强思想政治建设上突出思想政治引领

一是注重发挥榜样激励。联合市委组织部、市人社局等 16 家职能部门，对在技能竞赛活动中涌现出的 212 名技术状元、460 名优秀技术标兵、916 名技术标兵及 303 个优秀单位和班组进行通报表扬。

二是深化创新成果引领。开展工人先锋号和工作（站）室创建工作。共创建了工人先锋号 305 个，昆明市技师工作站 14 个、昆明市职工创新工作室 15 个、劳模创新工作室 11 个（其中全国

示范性劳模创新工作室 1 个，省级劳模创新工作室 3 个)。

三是开展人才选树工作。推动“春城计划”首席技师、昆明名匠，昆明市有突出贡献高技能人才、昆明市优秀技术能手评选工作。市人社局按照各类评选条件和标准，评选出“春城计划”首席技师 16 人、昆明名匠 52 名，昆明市有突出贡献高技能人才 40 名、昆明市优秀技术能手 120 名，昆明工匠 30 名。

四是大力弘扬劳模精神。疫情期间，开展“抗击疫情劳模在一线”“平凡战疫人”等 4 大专题系列报道。复工复产期间，制作《劳模精神代代传》宣传片，2021 年“五一”前开通昆明首列“春城劳动者号”地铁专列，在 5 座主要地铁站对劳动模范进行宣传。2020 年推荐的全国和省级劳动模范和先进工作者推荐工作中，一线工人占比 70%，其中产业工人推荐占比达 40%。

(二) 从提升技能素质上突出昆明特色

一是注重培养高素质劳动者和技能型人才。推动产业、企业与职业教育、教学科研等全过程的深度融合发展，推动出台了《昆明市职业技能提升行动实施办法(2019—2021 年)》《昆明市职业学校校企合作促进办法》等指导性文件，培养高素质劳动者和技能型人才。

二是深入实施春城职工素质建设工程。对优秀一线职工提升学历和技能进行资助，鼓励产业工人主动提升自身学历和技能等级。借力“求学圆梦行动”，制定下发《关于资助优秀一线职工提升学历的通知》和《关于资助优秀一线职工提升技能的通知》，

帮助产业工人通过线上线下的学习、培训、取证等工作，助力产业工人提升自身学历和技能等级。现已组织了 3300 多名职工参加职工技能提升培训，有 3065 名取得了中级工以上国家职业资格证书。

三是推出职工教育网络平台，对原“昆明职工教育网”进行升级，推出学历提升、技能提升、专项培训、电子书屋、公益课堂等 5 大类服务。

（三）从发展激励机制上突出制度创新

一是积极探索和推进产业工人主人翁地位的制度建设。与市委组织部联合下发了《关于加强全市非公有制经济组织和社会组织“党建带工建，有效提升党组织和工会组织覆盖面”工作的通知》，联合 13 家市级部门下发《关于做好昆明市“两新”组织工会组建和货车司机等群体入会的工作方案》。全市“两新”组织建会率、入会率分别达到 60.32%和 64.5%。

二是着力提升产业工人的社会地位。推动出台《关于建立健全高技能人才激励机制的指导意见》《关于在企业推行首席技师制度的指导意见》《关于设立“名匠工作室”加强技师培养的办法》等政策措施。

三是探索建立优秀产业工人推优制度事宜，在高新区开展推荐国有企业优秀产业工人进入企业经营管理班子、破格晋升职称和技术等级等试点工作。联合市人社局等相关单位出台《关于提高技术工人待遇的实施办法》《“春城计划”高层次人才工程青年

人才专项实施细则（试行）》《昆明市家政行业诚信体系建设工作方案》《昆明市深化产教融合的实施意见》。

（四）从拓展晋升平台上突出载体建设

一是积极探索开展校企合作、产教融合、现代学徒制等职业教育创新模式试点工作，出台了《昆明市职业技能提升行动实施办法（2019—2021年）》《昆明市职业学校校企合作促进办法》，加大产业企业与职业教育教学科研的全过程深度融合发展，培养高素质劳动者和技能型人才。整合人社部门、职业院校、企业培训中心以及昆明市职工学校、昆明职工教育网等各类资源，组织 9800 名职工参加各类技术技能提升培训，组织 11058 名职工参加春城职工素质建设工程培训班学习。

二是开展“72 行大练兵·360 行出状元”技能竞赛活动。进行涉及大健康、大数据、大文创、大旅游以及装备制造等行业百余个工种项目的职工职业技能竞赛。每年联合多部门印发昆明地区职工“72 行大练兵·360 行出状元”技能竞赛活动方案，联合市人社局、市商务局、市卫健委等 16 家单位组织开展 77 次涵盖 110 余个工种项目的全市职工职业技能竞赛。其中“乌铜走银工艺创新”被评为全省创新项目。

三是积极开展技术革新、发明创造、先进操作法推广、提合理化建议等活动。推出技术革新项目 2700 余项，发明创造 1600 余项，荣获国家专利 170 余项，总结推广先进操作法 302 项，提出合理化建议 13711 条、实施 8610 条，命名“五小”岗位竞赛

优秀成果 35 项。

（五）从完善维权手段上突出权益维护

一是出台《昆明市企业工资集体协商办法》、《昆明市关于进一步推进企业工资集体协商工作的实施意见》等全市指导性文件，从提高工人待遇、维护企业职工权益提供了制度保障。积极开展云南省首家环卫工人集体协商试点工作，签订全省首份环卫行业集体合同，并在五华区开展了保安行业集体协商试点工作。

二是深化工会法律监督工作。持续开展以《工会维权意见书》、《工会维权建议书》为抓手的工会法律监督工作，推动平等协商工作开展。大力推行工资集体协商“四项创新制度”，工资集体协商覆盖面达到 91%。健全各级劳动法律监督委员会，推动工会劳动法律监督工作深入开展，在 25 人以上建会企业建立劳动法律监督组织 4800 个。组建了 150 名律师志愿者的“昆明‘五·一工人维权岗’法律服务志愿团”。

三是广泛开展厂务公开、职代会建制专项行动，编印下发《厂务公开民主管理标准化管理办法》、《职代会代表大会规范》等 10 余个规范文件，推进企业民主管理工作进一步扩面提质增效。

四是着力维护职工安全健康。累计组织 15402 家（次）单位、69125 个班组、139.1 万人次职工参加“安康杯”竞赛活动，分层次培训企业分管安全的领导、企业安全员 1800 余人，为安全生产提出合理化安全建议 86 条。

（六）从落实成长环境上突出支撑保障

一是认真贯彻落实《就业促进法》，市级财政加大投入安排，2020 年安排职工技能提升行动专项资金 3.5 亿元，就业创业补助资金 3276 万元。市总工会专门安排 1190 余万元用于补贴职工学历提升、技能提升和劳动和职业技能竞赛。

二是依托民办职业培训机构和技工院校，大力开展职业教育和职业培训。坚持民办职业培训机构和公办职业教育相补充，全市所有中等职业学校均与企业建立了校企合作关系，共与 200 多家企业签订了长期合作协议，校均达到 5.26 家。官渡区职业高级中学、云南省邮电学校和昆明高级技工学校被评为省级现代学徒试点单位。

三是围绕服务国家需要、市场需求，探索以市场为导向的技能人才评价制度，选择 10 个左右领域启动“1+X”证书制度试点工作，初步理顺“培训+技能”认定的工作脉络。

三、下一步打算

一是加强对产业工人的思想政治引领。以“有理想守信念”为首要目标，用产业工人喜闻乐见的方式，推动思想政治工作进企业、进项目、进班组，融入日常、做到经常。

二是加强对产业工人的维权帮扶服务，切实维护产业工人劳动经济权益。加大对产业工人创新创效的支持力度，支持产业工人凭技能提高待遇。

三是加强对产业工人队伍建设改革工作推进情况的督促检查，有计划、动真格开展检查督查工作，适时开展分析研判和绩

效评估，确保各项改革任务落到实处。

四是加大对产业工人队伍建设改革工作的宣传力度，形成多方宣传合力。联合相关宣传部门不断优化宣传方式、载体、内容，充分调动和利用社会力量、资源开展各项宣传活动，确保产业工人队伍建设改革工作深入企业、深入职工，提高产业工人队伍建设改革工作的知晓度。

曲靖市产业工人队伍建设改革 示范点工作总结

曲靖市作为云南省产业工人队伍建设改革工作示范点单位，在省产业工人队伍建设改革工作协调领导小组的关心指导和市委、市政府的坚强领导下，坚决贯彻落实习近平总书记关于推进产业工人队伍建设改革的重要指示精神和上级的决策部署，坚持以提高产业工人先进性和主人翁地位为着力点，以保障产业工人合法权益为切入点，按照“政治上保证、制度上落实、素质上提升、权益上维护”的总体要求和“市县抓推动、企业抓落实”的工作思路，进一步加强了对改革工作的组织领导，不断强化协调联动，切实推动重大改革举措的落实落地，有力推动了新时期产业工人队伍建设改革工作向纵深发展、往基层延伸。

一、改革工作举措

（一）坚持党的领导，市委领导亲自抓。市委市政府高度重视新时期产业工人队伍建设改革工作，坚持“党建带工建、促产改”，把党的领导体现到改革全过程各环节。市委将产改纳入常委会工作要点，市级领导针对产改工作多次作出批示、提出要求。中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》后，省委常委、市委书记李文荣同志就作了“要通过《改革实施方案》的科学制定和有效实施培养一支适应曲靖产业发展，助力脱贫攻坚

坚、高质量跨越发展的产业工人队伍”的批示。市委、市政府领导 3 次在市委全会、市人代会上提出持续推进产业工人队伍建设改革工作。

（二）深入调研，摸清产业工人状况。曲靖市总工会 2018 年针对产业工人队伍建设情况开展专题调研，摸清了产业工人思想、技能、生存发展等情况，为制定科学、可行的实施方案提供了第一手资料。截止 2018 年末，全市产业工人总量为 28.52 万人，占全市从业人员的比重为 62.40%。分产业看，全市第一产业的产业工人数为 0.16 万人，占全部产业工人的比重为 0.57%；第二产业的产业工人数为 26.08 万人，占 91.44%；第三产业的产业工人数为 2.28 万人，占 8.01%。

（三）结合实际，制定实施方案。市委办统筹开展了《产业工人队伍现状调研》，在充分调研、广泛征求意见的基础上，市总工会起草委拟定了《曲靖市新时期产业工人队伍建设改革（讨论稿）》，市委办牵头进行“改革实施方案”的意见征求和会审、合法性审查等，在市法制办合法性审查的基础上，《曲靖市新时期产业工人队伍建设改革实施方案》（会审稿）先后经市经济体制改革领导小组会议、市政府常务会议、市委常委会议讨论通过。

（四）成立机构，有力协调推动。市委成立了高规格、多部门组成的改革工作协调领导小组及办公室，先后召开 3 次领导小组会议和 2 次工作推进会，动员部署改革工作。制定改革责任清单和任务分解表，实行领导小组成员单位挂钩联系县（市、区）、

园区、重点企业（职业院校）制度。各成员单位主动认领，细化措施，制定改革工作计划和推进路线图、时间表、任务书。注重政策集成，科学制定全市产改实施方案，县（市区）全部出台产改方案，构建起较为完善的改革体系，先后制定出台了 58 个制度性文件。根据产改发展进程，适时把住建、交通、能源等产业工人集聚的部门（行业）充实进来。

（五）试点先行，全力推进改革。制定并组织实施了《曲靖市创建云南省新时期产业工人队伍建设改革工作示范点实施方案》，按照“突出重点、各有侧重、全面推进”的原则，确定 10 个县（市、区）、2 个工业园区、36 个各级各类企业和 2 所职业学校，按照改革工作内容分别从不同方面进行试点。2021 年，曲靖市麒麟职业教育集团入选全国产业工人队伍建设改革第二批示范点，成为云南省唯一入选示范点的单位。

（六）投入经费，全力协调保障。各级工会把产改工作经费列入年度本级工会经费支出预算，市县两级工会 2020 年的产改工作经费预算就达 660 余万元，其中曲靖市总工会当年的产改工作经费预算高达 300 余万元。为全力打造国家级产改示范点——曲靖市麒麟职业教育集团的产教深度融合建设，曲靖市总工会在经费极其紧张的情况下，已下拨 5 万元支持麒麟职教集团示范点建设。

（七）开展业务培训，大力宣传改革重大意义。积极开展产改工作业务培训，提高各级、各地、各类企业推动改革的政治站

位及推动指导改革的业务知识和能力素质。编印、发放《改革工作指导手册》、《改革实施方案及有关配套文件、政策、措施解读》宣传资料，试点企业制作宣传标语，市级主要媒体开设“产业工人队伍建设”等栏目刊播刊发产业工人队伍建设新闻 387 条（篇），持续加强改革政策宣讲和新闻宣传，形成了企业讲改革、推改革，职工人人知改革、议改革、想改革、盼改革的良好氛围。

（八）制定工作机制，及时跟踪问效。市产改办按照《曲靖市新时期产业工人队伍建设改革工作机制（试行）》，积极主动整合各部门政策措施和资源手段的，统一组织开展调研指导、督促检查、问题会商。实行改革工作推进情况季报制，编发 21 期《工作简报》。市委、市政府每年都把新时期产业工人队伍建设改革工作列为市委、市政府重点督察检查计划，市委改革办把新时期产业工人队伍建设改革工作列为市委改革办重点专项督察检查内容。定期对各县市区及部分重点企业（职业学校）的产业工人队伍建设改革工作进行专项督察检查，对发现的问题及时提出整改意见，总结提炼推广典型经验。

（九）开展典型带动、示范推广。开展产业工人队伍建设改革示范县（市、区）、示范园区、示范行业企业创建，制定创建标准及具体评分细则。对创建成功的 1 个示范县（市、区）、1 个示范园区、12 家示范行业企业给予经费补助。通过试点，我们在“一户一产业工人”培养工程、深化校企合作产教融合、打造企业创新创优平台、构建产业工人服务体系等方面取得了明显成

效，受到了省级领导和省产改办的充分肯定，《人民网》、《云南日报》等主流媒体的重要版面上对此做了宣传报道。

二、改革任务落实落地情况和改革成效

（一）强化思想政治引领，提高产业工人政治地位

聚焦政治上提高，出台《关于加强和改进全市园区非公企业党建工作的实施意见（试行）》、《产业工人党员发展规划》等文件，单列产业工人党员发展计划。仅在2019和2020年两年里，新发展的产业工人党员在全市新发展党员中占达11.8%，较2018年提高了2.8%。坚持工人阶级地位不动摇，畅通民主参与渠道，在“两代表一委员”推选、劳模表彰等方面向一线职工倾斜，产业工人在市级“两代表一委员”中占11%，推荐选拔13名优秀产业工人通过挂职或兼职担任市、县级的群团组织负责人，在2020年全国劳模中占50%、省劳模中占43%、市级劳模中占46%。在产业工人中培养选树了19名“珠源技能大师”、20名“珠源工匠”、8名“最美劳动者，在曲靖经开区选树了10名“最美产业工人”。扩大源头参与，吸收产业工人代表参加工会与政府的联席会议和劳动关系三方联系会议。在国有企业、国有控股企业普遍推行职工董事、职工监事制度。

以全国文明城市创建为抓手，用社会主义核心价值观培育新时代产业工人，通过职工道德大讲堂、职工操守大讨论、“我与企业同发展共进步”故事讲演等活动，运用“互联网+”等新渠道新平台新载体，推动习近平新时代中国特色社会主义思想进企

业、进车间、进班组、进课堂、进头脑。市总工会结合党史教育活动，组织开展了党史工运史网上知识竞答、职工演讲比赛、“党旗下的劳动者”报道、“永远跟党走”主题宣讲等系列活动，全方位讴歌党的丰功伟绩，讲好党的故事，演绎代代相传的革命精神。2020年，全市有162名职工获“曲靖市文明市民”称号，大批的“最美产业工人”、“最美职工”涌现。

（二）强化素质提升，构建产业工人技能形成体系。围绕“打造世界一流“三张牌”、曲靖“两基地、一示范、一中心”建设，积极主动开展改革探索，引导产业工人在国家战略大局中、在全市重点产业培育和新兴产业发展中、在企业设备更新技术改造中提素质、强本领、作贡献。实施职工素质建设工程和职业技能提升行动，2017年以来新增高技能人才3.95万人，目前，全市技能人才已达28.4万人，高技能人才7.5万人，占技能人才的13.9%；有“云岭工匠”2名、“云南省万人计划”首席技师30名、“珠源工匠”20名、“珠源技能大师”21名。广泛开展名师带徒活动，签订师带徒协议26700余份，16892名学徒出师。实施“一户一产业工人”培养工程，抓实农民工学历与技能提升行动计划，累计培训农村劳动力130.68万人次（其中定向式、订单式、嵌入式等方式培训6.84万人次），培训取证或提升技能等级5.81万人，13.84万名贫困家庭劳动力成为稳定就业的产业工人。

（三）深化职教改革，促进产教深度融合。市政府先后出台了《关于大力发展职业教育的实施意见》、《关于加快发展现代职

业教育的实施意见》、《曲靖市推进产教融合的实施方案》等文件，全力推进全市职业改革教育发展。全面推行企业新型学徒制，累计培养企业新型学徒 3420 人。着眼产业链、创新链、教育链深度融合，深化职业教育改革，强化校企紧密合作、产教深度融合，区域内的 17 所职业院校与 139 家企业签订了校企合作协议，打造了麒麟职业教育集团等一大批在全国有影响的校企合作、产教融合的职业教育“金子”招牌。麒麟职教集团按照企业需求进校园、订单培养进课堂、学生实训进车间，实现了办学围着产业转、课程围着企业转、技能围着岗位转的“三进三转”方式，将“前校”变成“后厂”企业的“人才培养基地”，让“后厂”成为“前校”学生的“实训就业基地”。

（四）构建建功平台，提升产业工人的成就感。

修改完善了《曲靖市职工职业技能竞赛管理实施意见》等文件，构建市、县、企业系统化竞赛格局，持续开展以“劳动、技能、创新、节能、安全”为主题的劳动技能竞赛，广泛组织万名技能人才岗位练兵，每年参赛职工近 10 万人次。聚焦先进制造、高端食品、绿色能源建设等重点产业，开展技能竞赛，激励引导产业工人练本领、提技能，建设技能人才发展梯队，近三年开展了 50 个工种专业的市级技能大赛，破格晋升技师 12 人、高级工 27 人，授予“曲靖市技术状元”称号 31 人、“曲靖市技术能手”称号 247 人。

围绕提高职工业务素质、重点工程、脱贫攻坚、打赢疫情防

控阻击战、创建全国文明城市、助力工业经济发展等主题制定《曲靖市劳动竞赛升级体系建设工作规划》，大力开展市级、县级、企业级不同层级的竞赛，完善构建市级示范性劳动竞赛升级体系，推动形成全市大竞赛大练兵的格局。

修改完善并印发了《曲靖市职工技术创新成果评选奖励管理实施意见（试行）》、《曲靖市职工创新项目补助资金管理实施意见（试行）》，着力加强基层创新平台建设，鼓励支持职工创新创优。举办的曲靖市首届职工创新技术成果展和曲靖市首届优秀职工创新技术成果评选，吸引了全市职工群众的广泛参与，释放了广大产业工人的创新创业潜能。两年来，累计创建全国示范性劳动模范和工匠创新工作室 1 个、省“技能大师工作室” 11 个、省“劳模创新工作室” 9 个、“云岭工匠创新工作室” 3 个、省“职工创新工作室” 7 个、云南省技师工作站 10 个，创建市级“劳模创新工作室” 20 个、“职工创新工作室” 25 个，“技师工作站” 20 个，珠源工匠创新工作室 8 个。累计完成创新成果 308 项，大部分成果得以推广运用，50%以上的成果获得各种专利或奖励。

（五）着力制度落实，畅通产业工人发展通道。将产业领军人才建设、高技能人才队伍建设等纳入党管人才“总盘子”，市委把“加强产业领军人才建设”、“加强技能大师工作室、工匠创新工作室创建”等内容列入《十四五规划和二〇三五年远景目标的建议》中，出台《现代产业人才队伍建设实施方案》、《产业

领军人才专项建设实施方案》、《关于提高技术工人待遇的实施方案》等政策性、制度性文件，建立技能人才和技术人才的“互转”渠道，试点技师、高级技师直接认定中高级专业技术职称。推动20家企业探索开展职工职业等级评定、认定工作，2年来，2419名企业职工通过企业评定、认定获得了职业技能等级认定证书。形成了泽鑫铝业的“五级技师”培养计划、乔治白科技公司的“青苗计划”、罗平锌电的《专业技术人员非职务晋升管理实施办法》、创业水务的技能津贴制等一大批可学习、可借鉴、可推广的制度性成果，进一步拓宽职工发展通道，为职工搭建起职业发展的“立交桥”，增强了产业工人的获得感。

（六）做实权益维护，提升产业工人获得感。出台高技能人才服务政策措施，推进教育、就业、养老、医疗等基本公共服务向产业工人倾斜，促进产业工人融入城市、稳定就业。目前全市有7名高技能人才享受市政府特殊津贴、6名高技能人才为市委联系专家、另有2名全国技术能手、5名省技术能手。完善职工教育培训机制，去年市级投入专项经费6500万元，帮助6.3万人次工人提升学历技能。建立健全劳动关系三方协商机制和劳动关系矛盾调处机制，深化“安康杯”竞赛活动，着力维护职工权益，全市有56家省级劳动关系和谐单位（企业）、232家市级劳动关系和谐单位。坚决打好城市困难职工脱贫攻坚战，4685户建档立卡职工家庭脱贫解困。

市总工会出台了《关于加强工会职工服务阵地建设和管理的

意见》、《关于全面推进职工驿站建设的意见》等文件，新建各级各类职工服务阵地 238 个，并为职工提供多样化、个性化的服务，架起了党和职工心中的一座“连心桥”。方大春鹰和罗平锌电建立从职工免费工作餐、手机话费福利、职工退休养老到职工及亲属的医疗资助、职工子女就学奖励、职工孝敬父母 9 个方面的员工福利、员工关爱机制及具体实施办法，把对职工的关爱落在实处、细处、小处。

（七）聚焦队伍壮大，提供产业发展人才支撑。认真落实《关于加强非公有制经济组织和社会组织“党建带动工建、工建服务党建”工作的意见》和《云南省加强“两新”组织工会组建和货车司机等群体入会工作意见》等文件精神，进一步强化非公企业工会组建和“八大群体”集中入会工作，不断扩大工会组织有效覆盖。全年新组建企业工会 46 家，新吸收 2621 名产业工人加入工会组织。

（八）产改服务大局，助推经济社会发展。围绕冠名班、订单班，开展点餐式、定制式培训，为曲靖新能源、液态金属、煤焦化、铝锌加工、硅光伏等高原特色能源发展提供技能支撑。调整优化职业学校招生专业，改进完善职业学校教学方式方法，实行校企共建实习基地，共建专业课程，共建师资队伍。结合曲靖贫困人口多、贫困面大、脱贫攻坚和产业转型升级任务重的实际，开展“一户一产业”培养工程，实现“培训一人、就（创）业一人、脱贫一户、致富一家”的工作目标。增强服务意识，将产业

工人纳入保障型住房建设对象，富源县总工会、富源县能源局在全县煤矿企业普遍开展“两堂一堂一屋”（职工食堂、职工洗澡堂、职工活动室、职工书屋）建设，切实解决了煤矿职工上班前（下班后）能吃热饭、洗热水澡，工作之余能活动、可阅读等问题。将职工文化阵地建设纳入公共服务体系建设体系，在职工服务中心构建了“职工五苑”（文苑、书苑、体苑、艺苑、心苑），适时开展读书交流会、游子交流会、亲子活动、志愿报考辅导、心理健康讲座等活动，加强了产业工人聚集园区职工公共文化场地建设。

三、下一步打算

下一步我们将深入学习贯彻习近平总书记关于产业工人队伍建设改革工作的重要指示精神，按照全国产改会议精神和省产改领导小组的安排部署，学习借鉴先进经验做法，扑下身子推动各项任务落地落细，把产改工作持续推向纵深。

（一）加强组织领导，抓好统筹协调，形成推进改革的强大战斗力。进一步加强对改革工作的宏观指导、政策协调、组织推进，健全工作责任制，压实领导班子的集体责任，压实党委（党组）书记的第一责任，压实班子成员“一岗双责”，形成共同推动主体责任落实的强大合力。加强政策措施集成，督促各成员单位主动衔接国家层面、省市层面出台的与改革有关的各项政策、措施，制定出台本地的贯彻实施意见和措施。强化检查督促，定期不定期向同级党委政府汇报，积极协调解决好改革过程中遇到

的困难和问题。

（二）聚焦改革重点，推动政策落实，彰显推进改革的强大行动力。以学习贯彻党的十九届五中全会精神和习近平总书记在庆祝建党 100 周年上得重要讲话为抓手，结合全国文明城市创建常态化、制度化，广泛开展对产业工人的理想信念教育、党史学习教育、“中国梦·劳动美”主题宣传教育，将党的意志和主张落实到产业工人中，引领广大产业工人坚定不移听党话、感党恩、跟党走。推动完善现代职业教育制度，精准把握全市产业发展脉搏，主动适应重点支柱产业、特色产业和新兴产业发展需求。落实终身职业技能培训制度，创新技能人才培养模式，改革人力资源管理“双轨制”，打通职业技能等级与专业技术职务之间的界限，推动《关于提高技术工人待遇的意见》等文件落实落地、落细落小。构建联系广泛、服务全面的职工服务体系，解决好服务职工“最后一公里”的问题。

玉溪市产业工人队伍建设和改革 示范工作总结

玉溪市认真贯彻中央、省委新时期产业工人队伍建设和改革意见，2018 年 9 月出台《玉溪市新时期产业工人队伍建设和改革实施方案》，2018 年 10 月被列为云南省新时期产业工人队伍建设和改革工作示范市，市委、市政府高度重视，按照中央、省委和省总工会关于新时期产业工人队伍建设和改革的决策部署，准确把握进入新发展阶段、贯彻新发展理念、融入新发展格局的新形势、新任务，以产业工人为中心，坚持问题导向，举全市之力全面推进新时期产业工人队伍建设和改革工作，取得初步成效。

一、改革工作的主要举措

（一）坚持制度保障，推动产业工人队伍建设和改革走深走实

玉溪市委、市政府在市级、县（市）区级层面成立了新时期产业工人队伍建设和改革工作领导小组，全面领导全市产业工人队伍建设和改革工作。建立完善改革工作“六项制度”，形成“党政主导、工会牵头、部门聚力、企业响应、社会参与、职工受益、共同发展”的良好局面。一是建立完善领导小组议事制度。强化统筹协调机制，坚持常态化向市委请示报告，认真开好协调小组会议，抓好会前征求意见，形成会议决议，会后监督检查等关键环节，切实压实压紧各成员单位责任，形成各司其职、合力推进

的工作格局。领导小组办公室编印了《改革工作指导手册》2000册，印发《改革实施方案解读》5万份，补助示范企业工作经费255万元。二是建立改革目标责任制，签订责任合同32份，落实“抓书记、书记抓，抓部门、部门抓”的主体责任，着力压实改革工作责任。三是建立改革责任派单制度，根据工作要求，及时派发责任清单，分解工作任务，着力推进改革措施落实落地。四是建立工作指导联系制度，明确了市级22个部门联系48个示范企业改革工作制度，着力提升改革工作质量。五是建立改革工作报告制度，畅通下情上报、上情下达渠道，收集编辑工作信息《改革信息》292篇，着力增强改革工作的针对性和有效性。六是建立改革工作督查检查制度，市领导小组办公室做好协调服务工作，强化督促检查，着力把牢改革的正确方向。

（二）坚持试点探索，推进产业工人队伍建设改革的有效路径

我们牢记习近平总书记考察云南的重要讲话的要求，认真贯彻落实省委在玉溪产业工人队伍建设改革现场会议精神，着力在改革创新推动玉溪高质量发展，不断加强探索、创新突破，努力把“试点”变“示范”，将先行化为“先成”。

以问题为导向，有序推进试点工作。一是突出“四个针对”谋划试点方案，即针对重点不突出的问题、针对产业工人获得感不强的问题、针对产业工人整体素质不高的问题、针对企业主动推动产改意愿不强的问题，把推进产改与解决问题联系起来，增

强产业工人队伍建设的针对性。二是围绕“五个紧扣”开展试点探索。即紧扣推进玉溪努力建设成为滇中崛起增长极、紧扣推进玉溪成为全省乡村振兴示范区、推进玉溪建设成为共同富裕示范区、紧扣人才强市战略、紧扣创新驱动发展战略，把推进玉溪产业工人队伍建设改革与国家、省和市的重大发展战略联系起来，增强产业工人队伍建设的精准性。三是坚持“四个注重”协同推进试点，即注重地区 and 部门相协同、注重国企和民企相协同、注重试点培育与试点巩固相协同、注重企业试点与行业试点相协同，形成推动产改的合力，增强产业工人队伍建设的时效性。

产业引领，部门主攻。工信、农业农村、卫生健康、文化旅游、网信办、商务等部门围绕“5+8”重点产业，选准突破口，积极推进产业工人队伍建设改革。卷烟及其配套产业发挥红塔集团玉溪卷烟厂国有企业龙头领军作用，打造行业“管理、技术、技能”三支队伍规范化、高标准建设。矿冶产业以提高供给体系质量和推进绿色发展为主线，加强产业工人综合素质提升，加快转型升级步伐，构建现代化产业体系。装备制造产业紧扣实施“中国制造 2025”，加强高端数控机床、高端铸造、电力装备人才培养，大力推动装备制造产业迈向数字化、智能化、绿色化、服务化高品质发展轨道，为玉溪经济发展注入新动力。高原特色现代农业紧扣打好“三张牌”，坚持质量兴农、绿色兴农，打响“绿色食品牌”，加大新型职业农民培育，落实农民工就业创业，促

进现代农业产业结构不断优化。生物医药及大健康产业实施《玉溪市大健康产业发展规划(2018—2035年)》，加强云南省基层专家工作站、院士工作站和药物工程研究中心建设工作，搭建高层次科研创新平台，聚集高端科研创新人才，加大科研创新投入力度，提升产品品牌市场影响力。文化旅游产业围绕玉溪建设“聂耳音乐之都”，努力建设一支专职、专业、精干的文化旅游服务队伍。信息产业以广泛开展“网聚职工正能量 争做中国好网民”主题活动为载体，做好网上舆论引导工作，在建设“数字玉溪”中展示新时代产业工人网民新形象。现代物流产业以实施园区示范、物流通道等“11大工程”为切入点，加快物流人才队伍建设，以人才的集聚推动产业提升，以产业发展吸引人才，促进人才发展。

紧扣发展，各具特色。压紧压实22个市级部门联系指导示范单位（企业）责任，实现组织领导有保障、改革指导有方案、改革推动有载体、改革深化有制度、改革氛围有阵地、改革过程有痕迹。各示范企业以问题为导向，以职工为中心，以企业发展为目标，科学制定方案，落实各项措施，改革初见成效。红塔集团玉溪烟厂以打造“行业典范工厂”为目标，围绕“服务生产”和“价值贡献”，构建员工“三级培训”网络，打通专业资格和职业发展通道。玉昆钢铁实施“445”人才战略工程（四大岗位序列管理，四项人才工程，五个人才工作机制），编制《员工成长通道管理办法》，推动人才队伍“管理、专业（职能）、技工、

操作服务”四大序列建设，提高人才使用效益。万绿生物树立“能为企业创造价值就是人才”理念，实施“求人、用人、晋人、留人”策略，切实提高产业工人待遇。中烟施伟策、水松纸厂、仙福集团等企业党建引领建立完善产业工人技能体系建设，搭建产学研合作平台，优化产业工人技术创新环境。大营街街道以实现产业工人宜业宜居宜游为目标，让产业工人共享改革发展成果。

在试点探索中，我们结合产业结构、产业工人的分布、地区经济等情况，把红塔区、高新区、元江县、大营街街道和新平县工业园区等作为全面试点地区，重在全面性、带动性，充分发挥改革的“引领作用”，按照国有企业先行先试，在支柱产业、战略性新兴产业和民营企业开展试点的思路，选取了 43 家企业开展试点，涵盖国有企业、非公企业、高新技术企业和中小企业，涉及产业工人 10 万余人，重在创特色、出亮点，充分发挥试点的“探路作用”。发挥产改联席会议成员单位作用，选取 8 家市级部门开展部门试点，重在攻难关、解难题。目前，市级层面已出台提高技术工人待遇、推行终身职业培训、健全产业工人薪酬激励机制等近 50 余项改革文件，完成了 12 个产业工人队伍建设改革课题研究，推动了产业工人队伍建设改革工作。

二、改革任务推进情况及取得成效

（一）坚持思想引领、地位保障“同步发力”，让产业工人政治上更有认同感

坚持政治引领，凝聚产业工人听党话跟党走。根据云南省新

时期产业工人队伍建设改革工作领导小组办公室下发的《加强新时期产业工人思想政治工作的责任派单》，玉溪市把加强和改进产业工人队伍政治建设放在突出位置，组织开展了新时期产业工人思想政治工作调研，形成了调研报告。了解了玉溪市新时期产业工人思想政治工作情况，使玉溪市产业工人思想状况呈现出整体向好的发展趋势，产业工人们对国家大政方针政策认知度高，满意度高；对实现中华民族伟大复兴充满自信，对社会热点和时事热点较为关注；产业工人思想政治学习制度基本制度化；产业工人的民主参与意识和主人翁意识增强，参与企业监督管理的意识较强；产业工人学习新知识、新技能的愿望强烈。

强化党建创新。深化非公企业“三创争二提升”、劳模创新工作室党支部“双创双提升”行动，把技能骨干培养成党员，把党员培养成技能骨干，以企业党建“软实力”提升企业发展“硬实力”。一是认真落实市委《玉溪市党建带群建联席会议制度》，实现非公经济组织和“两新”组织基层党组织覆盖率分别达60%以上、70%以上；群团组织建制率达80%以上，加入工会、共青团、妇联组织率达85%以上。加大百人以上企业建立工会组织和“货车司机”等群体加入工会工作，推动企业党组织和群团组织面上覆盖、质上提升。二是坚持“学习强国”引领。建立产业工人学习组织，广泛动员和组织产业工人下载使用“学习强国”APP。截至2021年5月19日，构建产业工人学习组织627个，53830名产业工人参与网上学习。三是坚持宣讲宣传引领。采取

宣讲团宣讲、党校教授传授、党群干部辅导等方式，广泛开展学习习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神、十九届四中、五中全会精神进社区、进基层、进企业、进厂矿、进班组活动。**四是**坚持“中国梦·劳动美”教育活动引领。以迎接新中国成立 70 周年为主题，庆祝建党 100 周年为主线，巩固拓展“不忘初心·牢记使命”主题教育成果，结合实际开展党史学习教育，进行《百名劳动者畅谈百年》展播活动。拍摄录制《新时代劳动者》、《咱们工人有力量》和《奋进路上》等专题片 160 余部，组织劳模先进事迹报告会 30 余场次，受众职工 30780 余人，讲述工人故事、传达工人声音，使广大产业工人增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。**五是**坚持产业工人协商民主制度。明确提出增加产业工人在各级党代会、两会中的代表比例，完善产业工人在群团组织中的兼职制度。目前，市县两级本届党代表、人大代表、政协委员比上一届增加 72 人，增 18.4%；工青妇等群团代表增加 44 人，增 7%。产业工人中全国劳模 3 人、省部级 71 人、市级 55 人，产业工人主人翁地位进一步增强。

（二）坚持待遇提升、发展畅通“同步加强”，让产业工人事业上更有成就感

玉溪市制定出台《实施方案》后，针对加强产业工人思想政治建设，制定出台了《关于构建产业工人“学习强国”平台组织架构的实施方案》《关于开展习近平新时代中国特色社会主义思想

想和党的十九大精神进企业、进厂矿、进班组活动方案》文件；针对加强党建带群建工作，出台《玉溪市群团机关挂（兼）职干部管理实施办法（试行）》等文件；针对构建产业工人技能形成体系，制定下发《关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见》《玉溪市职业技能提升行动实施方案（2019—2021）年》《玉溪市推行终身职业技能培训制度实施方案》等文件；针对运用互联网推动产业工人队伍建设，制定出台《全面推进“一站式”惠民平台工作方案》等文件；针对创新产业工人发展制度，出台了《玉溪市职业技能技术竞赛管理办法》《玉溪市职工创新成果评选奖励管理办法》以及各类高技能人才认定和工作室管理规定；针对产业工人权益维护，制定出台《玉溪市关于提升技术工人待遇实施方案》等等，一系列导向文件的出台，构建了产业工人队伍建设改革政策体系，促进了良好改革环境的形成。

聚力建设成长成才通道。围绕我市“5+8”重点产业，建立完善符合产业工人需求的现代职业教育制度，构建终身职业技能培训制度，充分调动企业、院校、职工的积极性，着力提升产业工人技能，努力构建产业工人技能形成体系。下发《关于玉溪市2020年企业技术工人职业技能培训计划的通知》，人社部门从全市失业保险金滚存结余中提取20%（1.99亿元）作为大规模职业技能提升培训资金保障。2020年完成企业职工补贴性职业培训46296人，全市有2119户企业享受普惠性稳岗返还3815.31万元，惠及职工8788人；投入经费108.68万元，完成2000名企

业职工和农民工职业技能培训。工作中，注重指导企业以能力为导向、以业绩为重点的人才评价体系，建立产业工人实际技能水平与职业技能等级相衔接的机制，畅通产业工人流动渠道，最大程度拓展产业工人发展空间和通道。

大力实施“五网建设”。实现产业工人信息资源互联共享，推动跨部门、行业的数据交换，使理论思想、技术信息、培训内容、技能提升通过手机屏、电视屏、电脑屏走进产业工人手中、脑中、心中。**一是**建设产业工人队伍学历提升网、技能提升网。推广使用“学习强国”“云岭先锋”和“技能强国—全国产业工人技能学习平台”“中国职业培训在线”“中国国家人事人才培训网”等网络学习平台，推行“互联网+”普惠性服务，提升产业工人技能技术水平。以职业技术学院为依托，整合现代职业教育集团资源，实现产业工人远程教育，提高综合素质。**二是**建设“产业工人实名制管理”云服务平台。以市委信息资源互联共享平台为依托，建设“全面、准确、动态、高效、安全”大数据中心，实现统计分析、决策支持和综合查询的产业工人队伍实名服务管理网。在红塔区、澄江市、元江县试点的基础上，到2020年全市基本建成使用。**三是**建设“网上职工之家”。打造网上服务矩阵，建设“互联网+”产业工人网上服务平台，实现职工教育、职业培训、技能比武、疗养休养等服务线上申请、线下办理。**四是**依托全省“云岭先锋”党员服务系统，建成服务职工网上办理系统。办理职工申请项目2138件。

（三）坚持教育培养、技能评价“同步深化”，让产业工人更有获得感

聚力建设创新创造通道。突出产业工人的引、培、储链式效应。一是认真组织实施玉溪市“百千万人才计划”。其中，“百人计划”专项刚性引进高层次人才 33 人，新建市级专家基层科研工作站 5 个；“千人计划”专项评选“兴玉英才计划” 43 人，认定“玉溪工匠” 100 人，建立玉溪高原特色农业产业示范基地 5 个，玉溪市农村实用人才创新创业项目 5 个；“万人计划”专项促进非公经济组织和社会组织人员取得中职以上专业技术职称项目 48 人，人才工作创新项目 5 个。二是开展“三赛”，搭建创新创造平台。组织开展 10 场 21 个工种职业技能技术大赛，培养技术能手 187 人。开展交通公路建设重点项目、“三湖”治理“践行新理念·建功十三五”“七比一创”劳动竞赛和“安康杯”竞赛，表扬劳动竞赛优胜单位 125 个、先进个人 345 名、认定优胜班组（工人先锋号）130 个。举办玉溪市第五届职工创新成果评选大赛，奖励产业工人创新成果奖 25 项、先进操作（工作）法优秀奖 1 项、合理化（金点子）优秀奖 5 项、创新创意作品 3 项。三是创建“四室一站”，提供创新保障。申报和认定省市级“技能大师工作室”、“劳模创新工作室”、“玉溪工匠工作室”、“职工创新工作室”、“技师工作站”共 190 个。四是建设“培训基地”“技术中心”，培养高技能人才。认定企业职业技能培训中心 50 个，命名职工（农民工）技能培训基地 32 个，新建市级以上重

点实验室、工程技术中心 54 个。五是推行新型学徒制。建立以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制，开展 40 个企业注册学员为 2279 名新型学徒培训，项目涵盖 16 个工种，强化和提升了师带徒的时代内涵。

（四）坚持权益维护、环境营造“同步推进”，让产业工人生活上更有归属感

聚力建设权益维护通道。建设企业集体协商、劳动法律监督、劳动争议调解、法律援助、困难职工帮扶等五支队伍，促进职工维权维稳。一是促进劳动报酬权利维护。规范劳动合同管理，合同签订率达 90%以上，集体协商合同签订率动态保持在 93%以上，女职工权益保障专项合同签订率 92%。落实工资指导线制度、最低工资制度，建立统一规范的企业薪酬调查和信息发布制度。保障和维护职工开展专项农民工工资支付检查，受理农民工工资举报投诉 160 件，为 485 名农民工追回劳动工资所得 724 万元。二是促进劳动安全卫生权利维护。强化企业安全生产和职业病防护主体责任，落实劳动安全卫生责任制。受理工会劳动法律监督案件 31 件，实施困难职工法律援助 110 件。三是促进劳动关系协调。坚持协调劳动关系三方机制。建立健全由人力资源社会保障部门会同工会和企业联合会、工商业联合会等企业代表组织组成的三方机制。对 37 个省级“劳动关系和谐企业（园区）”开展复验工作，复验率达 86%，玉溪高新技术开发区被评选为国家级模范劳动关系和谐园区。四是促进职工参与民主管理。健全

企业职工代表大会制度和厂务公开民主管理制度。公有制企事业单位实行厂务公开民主管理和职代会建制率均达 100%，非公有制企业分别达 97.9%、95.2%。

聚力建设普惠服务渠道。一是服务阵地公益化。以“建设标准化、功能多样化、管理规范化的工作思路，从基层实际出发、从管用好用出发、从便民利民出发，全市建成 90 个乡镇（街道、社区、企业）党群服务中心、6 个县级职工服务中心、79 个“职工驿站”。澄江市总工会“职工书屋”荣获全国最美职工书屋”，是云南省唯一一家。二是强化公共服务均等化。市教体局、市人社局、市卫健委、市住建局等部门不断加大对产业工人的子女教育、公共卫生、职工健康、保障性住房方面的保障力度，促进改革成果共享。2020 年，落实困难职工“两不愁三保障”制度，筹集帮扶资金 1243 万元，实施困难职工帮扶人数 9595 人。组织 568 名企业一线职工疗（休）养。三是职工医疗互助企业化。推进职工医疗互助活动向产业工人延伸。402 个企业 39852 名产业工人参加云南省第十五期职工医疗互助活动。四是非公企业非工作期间意外伤害保障普惠化。五是巩固常态化抗疫防疫工作。2020 年以来，面对突如其来的新冠肺炎疫情，在市委、市政府坚强领导下，市新时期产业工人队伍建设改革工作领导小组各成员单位坚决贯彻落实习近平总书记关于疫情防控和社会发展的系列重要指示精神，发挥人才优势、智力优势、联系广泛优势，积极落实防控措施，帮助企业复工复产复商复市，

维护产业工人合法权益。市县两级工会筹集了 537.88 万元，紧急采购口罩、自动体温仪、自动消毒仪，制作劳动保护工具包 2 万个，发送到机关、企业、职工。各成员单位众志成城，共克时艰，实施联防联控、群访群控，形成了抗击疫情强大合力，巩固常态化抗疫防疫工作，促进了全市经济社会发展，展现了玉溪力量、玉溪精神、玉溪效率。

三、下一步工作计划

习近平总书记在 2020 年全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的重要讲话，对劳模精神、劳动精神、工匠精神作了深刻阐述，对深化产业工人队伍建设改革提出新的要求，指明了前进的方向，我们将在省市委和省总工会的领导下聚力新征程、新使命、新环境、落实新要求，弘扬“三个精神”、聚焦“四个突出”加快推进玉溪市产业工人队伍建设改革步伐。

（一）突出职工思想政治引领，牢牢把握正确政治方向。要加强政治理论学习，自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者，忠实实践者。进一步贯彻落实中央省市关于《加强和改进新时代产业工人队伍政治工作的实施意见》，着力引导职工坚定不移听党话，矢志不渝跟党走。以习近平总书记在建党 100 周年庆祝大会上的讲话和全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的重要讲话为指引，广泛宣传五中全会精神，宣传党中央决策部署，推动习近平新时代中国特色社会主义思想进站区、进车间、进工地，走进职工入脑入心，开展“中国梦、劳动美，永远跟党走，奋进新

征程”等群众性主题教育实践活动，夯实产业工人听党话、感党恩、跟党走的思想基础。开展推荐国家省市劳动模范、大国工匠、云岭工匠、玉溪工匠选树宣传活动，使劳模精神、劳动精神、工匠精神与新时代玉溪精神竞相迸发，汇聚起实现玉溪现代化建设的磅礴力量。

（二）突出发挥产业工人主力军作用，推动玉溪经济社会高质量发展。要以习近平总书记在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的重要讲话和习近平总书记考察云南重要讲话精神为指引，面向新时代，贯彻新思想，融入新格局，研究制定玉溪“十四五”劳动和技能竞赛规划，按照“广泛、深入、持久”的要求，围绕重大任务、重大工程、重大项目进一步深化主题劳动竞赛、岗位练兵、技能比武，推动职工技术创新成果转化应用，持续推进全市企业强基达标、提质增效。进一步发挥劳模、工匠的先进示范作用，提升劳模和工匠人才创新工作室的影响力号召力，叫响做实玉溪市“劳动模范和玉溪工匠”品牌。在素质提升上进一步落实好《玉溪市产业工人职业技能提升培训三年规划》《玉溪市高技能人才振兴计划实施方案》，扩大玉溪市产业工人队伍建设改革示范点。广大技能人才岗位聘任制改革试点，提高技能人才待遇水平，畅通职业发展通道完善技能人才激励政策，努力打造一支高素质的玉溪产业工人队伍。

（三）突出做好竭诚服务职工工作，不断增强职工获得感、幸福感、安全感。在今后的工作中，要以习近平总书记在全国劳

动模范和先进工作者表彰大会上的讲话精神为指引，继续落实好主人翁地位的制度安排。在地位提高上，提高人大代表、政协委员中产业工人的数量、比例相关工作，增加产业工人在各级群团组织代表大会代表和委员会委员中的比例。开展以劳动创造幸福为主题的宣传教育，加强新时代劳动教育，进一步形成劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚；在队伍壮大上，深化新业态就业人员入会工作，巩固百人以上企业建会专项行动成果，把包括农民工、灵活就业人员等在内的广大职工更加广泛地组织到党领导的工会中来。净化企业民主管理，落实厂务公开制度，保障职工合法权益，实施“十四五”持续改革职工生产生活条件的专项规划，指导完善企业工资决定机制，规范企业绩效考核办法，开展第三批市的示范点建设，扩大产业工人宜业宜居宜游的试点工作覆盖面。推进具有玉溪特色、玉溪风格、全员参与的职工文化建设；形成“互联网+普惠职工服务网络”，使广大职工共建共享改革发展成果，筑牢企业与职工命运共同体，团结动员广大职工勇担历史重任，在全面建设社会主义现代化国家新征程中不断做出新贡献。

（四）突出抓好六个制度机制，推动产业工人队伍建设改革走深走实。一是健全完善协调领导小组工作机制。巩固常态化向市委请示报告机制。健全协调小组成员单位沟通协调机制、市总党组研究指导机制，加强调研督导。强化统筹协调机制，进一步切实压紧压实各成员单位、参与单位责任。二是建立健全玉溪市

产业工人队伍建设改革培训交流机制，把产业工人队伍建设改革作为各地和有关单位干部培训的重点内容。三是建立健全分类指导机制。针对工作推进情况，以调研、督查、约谈等方式，帮助查找分析困难，研究加快推进改革进程。四是建立健全促进企业和积极推进改革的机制，发挥企业主体作用。五是建立健全考核机制。继续推动加大把推进改革成效纳入党委政府年度考核的力度。

云南省建设投资控股集团有限公司产业工人 队伍建设改革示范点工作总结

云南省建设投资控股集团有限公司作为全省产业工人队伍建设改革的试点企业，不断提高政治站位，深刻认识推进新时期产业工人队伍建设改革的重要性和紧迫性，在集团党委统一领导下，调动各方资源，做到层层压实责任，层层狠抓落实，肩负好试点企业职责使命，将“试点任务”做成“样板示范”，努力总结归纳易操作、可复制、能借鉴的富有企业特色的先进经验和做法，为推动产业工人队伍建设改革提供强大动力，站在促进我省经济社会持续健康发展高度，责无旁贷地承担起建设一支高素质产业工人队伍的历史重任和政治担当。

三年以来，集团各项改革工作得到省委省政府、省国资委以及同行业的广泛认可，中华全国总工会宣传教育部、省总工会主要领导等先后多次到集团调研指导，并给予工作充分肯定。

一、改革工作举措

（一）加强组织领导，高位推动统筹谋划。为全面推动改革工作落地见效，围绕全省改革的总体要求、主要举措、组织实施的相关安排，建投集团党委于2018年11月出台《推进新时期云南建投集团产业工人队伍建设改革的实施意见（试行）》，重点推进8个方面25项改革工作任务。2019年4月成立了以党委副书记

记、工会主席为组长的产业工人队伍建设改革领导小组及办公室，着力构建了党委领导、行政负责、工会推动、各方参与的产业工人队伍建设工作格局。

（二）抓好改革示范，试点带动加快推进。参照省级首批示范点方案，2019年4月出台《云南建投集团工会关于加快推进产业工人队伍建设改革工作方案》，确定总承包公司、二公司、四公司、安装股份公司、安二司、安三司、钢构公司等7个产业工人集聚的专业类企业和土建类企业作为集团试点单位。目前，7个试点单位全部出台了改革实施方案、成立了改革领导机构，通过示范带动，纷纷启动改革工作，力争通过试点带动普遍实施，创新创造地推进改革工作。通过两年的实践，各单位积极构建产业工人技能形成体系，多措并举加速技能体系成型，在运用互联网推动产业工人队伍建设、搭建产业工人发展空间、广泛组织产业工人开展建功立业活动等方面均取得了显著成效。

（三）深入一线调查，摸清队伍结构和思想状况。2020年6月全面系统地开展了全集团产业工人统计调查，了解收集产业工人技能等级、年龄性别、职业教育、工种分布等统计情况，初步掌握了集团产业工人队伍的数量规模，为下一步更有针对性地研究部署改革提供支撑和依据。采用线上“智慧工会”平台和线下纸质问卷相结合的方式，2020年11月开展了全集团范围产业工人思想状况调查，回收电子问卷6400余份，农民工纸质问卷15800余份，进一步准确了解集团新时期产业工人队伍的思想状

况新特点、新趋势。经过前期统计，集团及其下属子公司共有从业人员 34810 人，其中工人 4555 人（高级技师 192 人，技师 540 人，高级工 513 人，中级工 414 人，初级工 155 人）；农民工人数为 104691 人。现阶段集团产业工人队伍有以下特点：整体年龄偏大，受教育程度偏低，技能素质不高，高技能人才数量不足；农民工数量多，农民工队伍教育培训难度大。

二、改革任务落实落地情况

（一）思想引领，做到政治上保证。建投集团始终认识到，无论企业改革怎么改，职工的主人地位不能变。一是健全机制，保障产业工人主人翁地位。强化产业工人队伍党建工作，成立农民工临时党支部，探索实施多种用工形式下的党建工作，做好产业工人党员发展和日常管理；创新面向产业工人的工会工作，探索建会模式，累计发展农民工会员 10 万余人，更好地发挥党联系职工群众的桥梁纽带作用和利益代表者维护者作用；以职代会为基本形式的企业民主管理制度已形成制度，子公司职代会（职工大会）建制率达 100%，代表构成比例科学合理，职工董事、职工监事制度健全有力，实现了职工、农民工源头参与企业管理、参与政策制定。同时畅通政治参与渠道，增加一线产业工人在职代会代表、工代会代表及各类委员会委员中的比例，鼓励产业工人代表、委员参政议政，有序参与公司治理。二是大力宣传，弘扬产业工人劳动创造精神。近年来，集团在全社会推动形成“工人伟大、创造光荣”的强大舆论氛围，大力弘扬劳动精神、劳模

精神和工匠精神，先后发布产改相关新闻报道 2109 篇，今年以来在集团《云南建投》报纸上开设“产业工人队伍建设改革专栏”，目前已刊登 36 期，通过大力宣传产业工人的先进事迹和为集团发展所做的重要贡献，弘扬产业工人劳动创造精神，推动一线工人有尊严的工作，有体面的劳动，有品质的生活，为推动集团高质量快速发展多做贡献。

（二）出台政策，做到制度上保障。一是健全完善制度配套。积极推动《关于实施工程系列高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的通知》等有利于一线工人成长成才以及服务保障的改革措施落地，重点健全完善职工教育培育经费投入与监督、工人工资增幅及发放管理、工人技术资格考核鉴定、工程系列高技能人才与专业技术人才职业发展贯通等制度办法。据统计，集团及二级公司共出台配套办法 230 个。二是鼓励引导创新创效。深化群众性技术创新活动，出台推动建立《总部单项奖管理办法》《科学技术奖励办法》等有利于产业工人创新创造的办法措施和激励机制，支持基层开展产业工人创新成果评选、展示，组织技术攻关、技术革新、发明创造、合理化建议以及“五小”活动。推动建立有利于职工创新创造的办法措施和激励机制，加强职工（劳模）创新工作室和技能大师工作室创建力度，充分发挥高技能人才的引领作用，集团现有劳模创新工作室、职工创新工作室、技师工作站共 42 个，其中省总工会认定的站室 13 个，省人社厅认定的站室 17 个。截止目前，集团获国家级工法 26 项、省部级工法 909

项；获专利 1737 项，其中发明专利 90 项、实用新型专利 1647 项；登记软件著作权 140 项；获国家级、部省级科技成果 1500 余项，辐射带动广大职工学技术、精业务、强素质。

（三）教育发展，做到素质上提升。坚持强化和落实企业培养产业工人的主体责任，把技能素质提升作为产业工人队伍建设改革的核心内容，以教育培训为抓手，健全完善了职业技能发展体系，全面提升产业工人的思想政治素质和技术技能素质。一是**强化思想引领筑牢产业工人政治根基**。建投集团坚持把学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和十九大精神、十九届三中、四中、五中全会精神，深入贯彻落实习近平考察云南重要讲话精神作为首要政治任务，作为加强集团产业工人意识形态工作的主体工程，引领产业工人牢固树立“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，坚定不移听党话、跟党走。努力“用科学理论武装人，用先进文化教育人，用正确舆论引导人，用优秀作品鼓舞人”，以“中国梦·劳动美”为主题，大力开展了十九大知识竞赛、职工演讲比赛、书画摄影展等一系列思想文化宣传活动，着力开展企业文化教育，大力推行“五讲五比”活动。充分发挥工会“大学校”作用，大力开展“百名工会干部下基层，万名职工受教育”思想政治教育专项行动，2016 年至今工会干部下基层达 5602 人次，22.65 万人次接受学习。这些活动让党的声音、党的主张传到项目一线、车间班组，让社会主义核心价值观在广大职工心中生根发芽，凝聚起广大产业工人建功立业的强大

正能量。二是构建完善技术技能素质提升体系。大力推行校企合作，重点推行“定向委培专业班”，近三年来实施学历提升教育1961人。完善企业内训体系，制定出台《职业技能提升行动实施方案》，全面推行集团“农民工业余学校”与“职工驿站”合二为一、资源整合，发挥好培训教育主要阵地功能，截至目前已组织10万余名农民工走进驿站参与学习；开展“送教下基层”活动，各级职工技能培训机构共培训职工81356人次，确保自有工人全员培训制度、农民工轮训制度落到实处。三是积极开展职业技能等级自主认定工作。2019年12月，集团成为云南省首批职业技能等级自主认定试点企业，先后获批115个职业（工种）认定资格，2020年以来核发职业技能等级证书16890本，其中高级工及以上等级证书6307本，同比增长155.4%，为云南省建设知识型、技能型、创新型劳动者大军贡献力量。四是持续抓好“青蓝工程”。探索推进现代学徒制和企业新型学徒制，建立“现代学徒制教学试点基地”，搭建“师傅专家库”，重点开展“劳模”“技术能手”师带徒结对活动，“十三五”期间共签订师徒合同约1.8万份，为技术工人迅速成长为行家里手疏通渠道。五是大力开展劳动和技能竞赛。集团将竞赛活动作为提升职工职业技能、增强企业竞争力最直接、最有效的抓手，充分调动职工工作热情、激发职工荣誉感，积极投身企业发展火热实践，为实现集团向世界500强的跨越发展建功立业。重点围绕“一带一路”、易地扶贫搬迁、“能通全通”、移民搬迁、生态治理等重点领域，在老挝万万

高速项目、曲靖会泽易地扶贫搬迁、巧家县白鹤滩水电站移民搬迁项目、香丽高速等一大批国内外重点工程项目，开展主题劳动竞赛 171 次。近三年集团申报省级劳动竞赛项目达到 26 个，举办各类技能竞赛 136 场（其中承办省级技能大赛 6 次），在省属企业中处于领先水平，出台《职工职业技能竞赛管理办法》《劳动竞赛经费管理办法》，明确劳动和技能竞赛奖励标准和职业资格晋升条件，全面营造了“比、学、赶、超”的良好氛围，有效助推了生产任务的全面完成。在开展好劳动竞赛的同时，集团承办砌筑工、抹灰工、测量工、挖掘机、公路检测试验等省级技能大赛 6 次，举办集团层面焊工、计算机、公路收费员等工种的技能大赛 14 次，各二级单位组织开展抹灰工、焊工、测量工、起重工、混凝土工等领域各类技能竞赛 300 余场，“十三五”期间，累计组织 15 万余名一线职工和农民工投身竞赛大潮。六是突出以赛育人。坚持在竞赛中充分培养选拔人才，彰显行业特色，致力于培养选树耿家盛式的“大国工匠”。进一步增强竞赛活动实效，“十三五”期间，成功选树了全国劳模 1 名，省劳模 12 名、云岭工匠 3 名、全国和省五一劳动奖章 26 名、省五一劳动奖状单位 16 个、全国和省工人先锋号 33 个、省级劳动竞赛先进集体 2 个、省级劳动竞赛先进个人 35 名，努力搭建了产业工人发挥作用、成长成才的发展平台。同时，集团组织选送了一大批高技能人才代表云南参与国家级竞赛，多次以省历史最优成绩为云南争光、为企业添彩。

（四）发展共享，做到权益上维护。一是保障产业工人民主

权利。以职代会为基本形式的企业民主管理制度已形成制度，子公司职代会（职工大会）建制率达 100%，职工董事、职工监事制度健全，职工的知情权、参与权、监督权、选举权、决定权得到有效保障。二是完善产业工人权益维护机制，保障产业工人劳动经济权益、健康权益、安全权益。全面深化工资集体协商，健全面向一线产业工人倾斜的分配制度，深入实施工人技能等级评定机制，按级发放技能补助。出台了《关于确定专业技师资格与职称对应关系的通知》等制度文件，实现自有工人收入待遇与企业管理技术人员待遇基本实现同标准，产业工人技术等级待遇与企业专业技术人员的职称待遇相一致，并在全省国有大中型企业中处于领先水平。常态化开展农民工工资专项治理，全面推行农民工实名制管理，切实保障农民工各项权益。坚持举办“安康杯”竞赛等载体的群众性安全生产活动，以预防生产安全事故和控制职业病危害为重点，有效维护了职工安全健康权益。四年来，2 个单位荣获“全国安康杯优胜单位”，3 个班组荣获“全国安康杯优秀班组”，10 个基层单位荣获云南省“安康杯”竞赛优胜单位、11 个班组荣获云南省“安康杯”竞赛优胜班组，4 名职工荣获“云南省安康杯先进个人”，参赛职工人数达 12.2 万人。三是突出暖心慰问服务。多年来持续深入开展“冬送温暖”、“夏送清凉”、“日常帮扶”、“金秋助学”、“健康体检”“医疗互助”等品牌服务活动，服务效应、品牌效应独具企业特色。2016 年至今已有 437 名困难职工、农民工子女获得“金秋助学”补助资金 140

余万元。整合重组以来，已筹集送温暖资金达 2000 余万元，关心慰问达 4.8 万人次。“无病我帮人、有病人帮我”为主题的职工医疗互助工作已坚持开展 16 期，“十三五”期间发放补助金近 3000 万元，参户人数达 23 余万人次，有效减轻病患职工经济压力。充分发挥“职工驿站”先行先试作用，推进站点规范达标，服务职工、农民工务实到位，累计建设职工驿站 142 个，其中 65 个服务站点获得省总工会好评，持续改善一线工人生产生活条件。四是建立健全网上服务机制，极力打造集团“智慧工会”互联网服务平台系统，创新网上服务载体，目前已具备产业工人网上练兵、工会活动、维权帮扶、技术交流、学习园地、经验分享等功能，致力打造“网上职工之家”。截至目前，关注人数突破 3.8 万人次，方便快捷、务实高效的服务职工新通道迈出实质性步伐，集成开发综合性服务项目有条不紊向前推进。

三、下一步工作计划

今年是中国共产党成立 100 周年，是实施“十四五”规划、开启全面建设社会主义现代化国家新征程的第一年。为进一步推动产业工人队伍建设改革，推动集团高质量发展，完成“十四五”规划目标任务，集团将围绕中华全国总工会、省总工会关于 2021 年“产业工人队伍建设改革提升年”的相关部署，按照“围绕重点、突破难点、干出亮点、体现特点”的思路，打造具有建投特色的产业工人队伍，更好团结动员广大产业工人担当新使命、建功新时代。

（一）进一步加强党的领导。不断完善党委统一领导，提高产改工作的责任感、使命感和紧迫感，将产业工人人才队伍发展规划纳入“十四五”整体工作当中来认真谋划，健全产业工人人才发展体制机制，推动完善政策配套，推动改革走进深走实。进一步提质增效、落子布局，实行产改重点内容目标责任“清单制”，明确时间时限，将“推进产业工人队伍建设改革”列为年度工作要点、党建工作要点、督查检查事项、高质量发展考核内容，严化监督考核，推进产改政策落实、措施落实、工作落实。

（二）进一步加强政治引领。从筑牢思想根基抓起，坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想武装产业工人头脑，引导广大产业工人坚定不移听党话、跟党走。特别是要围绕建党 100 周年党史学习教育的要求，抓好集团一届五次职代会精神的贯彻落实，通过蓬勃开展丰富多彩的各类职工活动抓实产业工人思想政治教育和企业文化教育，教育引导职工坚定政治立场，自觉听党话、坚定跟党走，大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神，勇担重任、拼搏奉献，誓做企业高质量发展的践行者。

（三）进一步加快技能培训提升。按照《云南省工会深化职工技术创新 提升产业工人技能行动计划（2021—2025 年）》，科学制定集团技能素质提升培训计划，确保完成任务目标。一是灵活采取培训方式，从培训方式、培训手段、培训机制上进行进一步创新，让培训“接地气、下基层、到一线”，最大程度上给予参培受训人员方便，逐步破解产业工人学习培训欲望低的难题。

二是发挥工会“大学校”的作用，根据集团产业发展特点，依托云南建投培训中心，加强与职业院校、行业协会、职教联盟合作，以提高岗位操作技能水平、再就业和创业技能为重点，配合政府、企业行政开展一系列技能培训活动。三是充分利用好云南省推动企业技能自主认定政策优势，主动发挥试点单位带头作用，大力推行技能人才自主评价，规范操作标准，不断扩大自主评价覆盖面。四是加快劳模创新工作室、云岭工匠创新工作室、职工创新工作室、技师工作站的创建力度，推动示范性工作站点建设，进一步发挥典型带动作用。

（四）进一步畅通发展晋升通道。持续深化技能晋级，全面构筑产业工人成长成才平台。一是要大力开展劳动竞赛。要围绕现代综合交通运输体系建设、现代流通体系建设、水利、能源基础设施建设、“双提升”、新基建、滇中城市群、新型城镇化建设等省委省政府重大战略、重大工程、重大项目、重点产业，广泛深入持久开展“建功‘十四五’、奋进新征程”主题劳动竞赛和技能竞赛，充分发挥广大职工在经济建设主战场上的主力军作用，使劳动竞赛成为智力开发、素质提升、创新创造的重要平台。二要扩大技能竞赛覆盖面，为职工搭建提升素质、展示技艺的平台。紧扣建筑行业特色，持续通过技能竞赛提升技能等级，为技能人才脱颖而出、成长成才创造条件，大力培养、造就一批“云岭工匠”“大国工匠”，力争形成更加广大、更加突出、更加深入的示范带动效应。三是要加强对国家级、省级层面已出台政策的

配套与衔接，结合集团实际集中力量创新出台一批基层呼声高、产业工人需求迫切，管用实用的制度办法，进一步扫除产业工人参与改革、分享发展成果的障碍。四是要完善产业工人职业规划渠道，继续出台支持鼓励工人素质技能提升的制度，加大对技能要素参与分配的激励力度，提高技能人才收入水平，实现待遇留人。

（五）进一步创新正向激励机制。一是要做好顶层设计，加强各职能部门之间的相互配合的系统性、整体性和协同性，梳理涉及产业工人的措施办法中与实际结合得不够紧密、不够完善，针对性、系统性、可操作性有待进一步提高的方面，从源头上进行健全完善。建立有效的指导督促手段，着力根除部分基层单位“上改下不改、上推下不动”的落后思想。二是做实企业主责，引导基层单位在关键岗位、关键工序培养使用高技能人才，提高相应待遇，实现多劳动者多得、技高者多得。增加产业工人在各级各类劳动模范和先进代表评选中的名额和比例。三是大力宣传产业工人的先进事迹和为集团发展所做的重要贡献，发挥好劳模、云岭工匠、技能大师、金牌工人等先进典型的示范、引领和激励作用，推动劳模精神、劳动精神、工匠精神进企业、进项目、进班组、进车间、进网络。

（六）进一步发挥试点带动效应。要在认真总结试点经验的基础上，把改革“点”上的有效探索上升为“面”上可复制可推广的经验，确定第二批试点单位，推动优秀经验和做法的全面铺

开。特别是要确定一批试点项目，推动政策措施直到一线、资金补助直抵基层、宣传贯彻直达主体、经验做法直接分享、问题需求直通部门，真正打通政策落实落地的“最后一公里”。

云南省交通投资建设集团有限公司

产业工人队伍建设改革示范点工作总结

按照省委省政府关于新时期产业工人队伍建设的决策部署，云南省交通投资建设集团有限公司（以下简称“集团公司”）精心布置，迅速启动，以发展理念为指引，以产业工人为中心，聚焦改革任务，坚持问题导向，举全司之力全面落实各项改革举措，匠心打造出产业工人队伍建设改革示范点，取得初步实效。现将有关工作情况总结如下：

一、明方向——制定实施方案、细化目标措施

根据省产改办印发的《新时期产业工人队伍建设改革实施方案》，集团公司结合实际，制定并印发了《云南省交通投资建设集团有限公司新时期产业工人队伍建设改革实施方案》（以下简称《方案》）。《方案》就产业工人队伍建设改革进行细化和布置，明确了7个方面27条改革举措，并层层压实责任，着力构建合力推进集团公司产业工人队伍建设改革的工作格局。

二、抓落实——全面推进改革、确保取得实效

（一）坚持政治引领，加强思想建设

坚持以党的政治建设为统领，在贯彻落实集团公司党的建设工作部署中不断增强践行“两个维护”的政治定力和政治能力，有效推进“两学一做”学习教育常态化制度化向纵深发展。积极

组织产业工人学习宣传贯彻落实党的十九届五中全会和省委十届十次全会精神，利用工会宣传阵地，通过各种形式教育引导广大产业工人切实增强“四个意识”，坚定“四个自信”，践行好初心使命，始终在政治上、思想上、行动上与以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

（二）提升素质建设，促进改革往实里走

1.加强教育培训。一是建立分级管理、分类指导、分级实施的培训管理体系，制定《员工教育培训管理办法》，规范集团公司员工教育培训管理工作，提升教育培训管理水平，提高培训效率和质量。二是健全组织机构，建立和完善了培训、认定运作管理模式，成立了职工培训、职业技能等级认定2个中心，广泛开展技能培训，做实培训实效，认真总结培训成果，不断完善培训机制和丰富课程内容。2020年，完成公路收费与监控、应急救援员、劳动关系协调员、安全员、消防器材使用和维护、电工、烹饪、道路收费服务培训、电商运营管理、计算机操作、服务礼仪、商务礼仪、隧道施工操作、通用职业素质、岗前培训等职业（工种）技能培训16165人次，申请补贴资金1388.39万元，产业工人技能素质得到普遍提升。三是积极动员布置，要求所属各单位明确人员配置，完善培训、认定运作模式，确保培训工作规范、高效开展。四是层层分解培训任务，层层压实培训责任，细化培训内容，合理制定组织实施方案，全力确保职业技能提升培训取得成效。

2.优化队伍结构。集团公司作为我省综合交通基础设施建设的投资商和运营商，营运管养高速公路里程超过 5000 公里，占全省高速公路总里程的近 60%，水运投资占全省 80%，产业涵盖公路、水运、航空、市政基础设施等重大交通投资建设、运营管理、交通大数据资源开发运用和交通金融等领域。目前，集团下属 14 个二级子公司、1 个事业部、9 个区域性高速公路管理处，共有职工 1.82 万人。现有产业工人 10513 人，占总员工的 57.59%，其中 9985 名产业工人主要从事高速公路收费、监控、道路巡查、隧道养护工作，占集团公司产业工人总数的 94.98%；还有少量的服务区油站业务员、客运站业务员、水工、电工和司机。截至 2021 年 4 月 30 日，交投集团 30 岁以下的产业工人有 7098 人，占总产业工人的 67.52%；31—40 岁（含 40 岁）的有 2669 人，占产业工人的 25.39%；41—50 岁（含 50 岁）的有 650 人，占产业工人的 6.18%；51—60 岁的有 96 人，占产业工人的 0.91%。大学本科学历 1117 人，占产业工人的 10.62%；大专学历 4263 人，占产业工人的 40.55%；中专学历 3254 人，占产业工人的 30.95%；初、高中学历 1879 人，占产业工人的 17.87%。集团公司产业工人总体受教育程度逐步由低学历向中、高学历提升。

3.推进人才强企战略落实落地。集团公司党委组织部认真落实党管人才原则，切实以服务集团公司改革发展为导向，以服务集团公司各类人才创新创业为方向，发挥集团公司人才工作领导小组办公室作用。2020 年，推荐 1 名优秀年轻干部到团中央机

关挂职，选派 1 名优秀年轻干部到重大任务一线挂职，选派 1 名管理人员到怒江州泸水县交通运输局基建股支持脱贫攻坚，推荐 3 名交通运输部公路工程技术专家人选，推荐 3 名云南省“十四五”自然资源规划编制专家人选，推荐 1 名云南省行业职业教育教学指导委员会委员，接收 1 名民营企业到集团公司挂职，办理 8 名“兴滇人才奖”组织申报工作，完成 12 名云南省高层次人才组织申报工作，其中 5 名入选云南省高层次人才培养支持计划“青年拔尖人才”专项。此外完成 6 名云南省高层次人才信息采集报送工作，办理云岭学者、青年拔尖人才等省级人才发展专项资金拨付工作。

（三）畅通发展通道，促进改革往深里走

1.完善人力资源管理体系，夯实管理基础。以深化集团公司劳动用工、薪酬分配、内部用人制度改革为目标，围绕发展战略，借助外脑，结合实际，先后出台了薪酬、绩效、岗位、招聘、用工、教育、员工管理等 20 个人力资源管理制度，建立了一整套科学的现代企业人力资源管理体系。建立一套完善的人力资源管理体系，一是具有先进性。引进国内先进的人力资源咨询机构外脑，借鉴省内外先进行业的人力资源管理经验重新构建，打破“原固定工身份”“平均主义”“大锅饭”“铁饭碗”等壁垒，真正体现了制度的合理性、先进性；二是具有适用性。紧紧围绕集团公司发展目标和管理实际，多次修订 20 个管理办法，让管理制度真正实现为集团公司改革发展、生产经营管理服务的目的；三是

具有系统性。横向涵盖薪酬、绩效、岗位、招聘、人才、劳动用工、教育等人力资源管理板块，纵向覆盖集团公司所属各单位、各部门，制度之间有机衔接、相辅相成，全面系统地规范了集团公司人力资源管理各项工作。

2.健全考核分配机制，激发创新创造活力。2017年，集团公司全面启动薪酬、绩效管理体系重构工作，着力打破过去“平均主义”“吃大锅饭”“以职定薪”的行政化薪酬模式，建立了内部公平、外部竞争、效益挂钩、激励导向的差异化工资总额、薪酬、绩效考核机制。一是以业绩为导向，充分发挥薪酬激励作用。以受聘岗位职（层）级确定岗位工资薪级，以岗位价值评估结果确定岗位工资薪档，岗变薪变，体现了基础工资的保障作用和绩效工资的作业作用，切实做到收入能增能减，发挥了薪酬的激励导向作用。二是调整薪酬结构，提高产业工人薪酬水平。2018年以前，集团公司管理人员基本工资均高于一线产业工人，形成了管理人员和产业工人之间的工资界线。2018年1月，执行新的薪酬体系后，产业工人中站所长、班组长基本工资涨幅达20%~35%，收费站站长基本工资达到管理处机关高级业务员岗位水平，高级技师基本工资达到集团公司中层管理副职水平。三是完善岗位考核激励机制。在原“星级考评”的基础上，引入关键绩效指标（KPI）岗位考核体系，通过科学的岗位考核，将考核结果应用于调薪和岗位调整，真正实现一线产业工人多劳多得。四是实现绩效考核全覆盖，合理拉开收入差距。建立了单位、

部门、员工全覆盖的绩效考核体系，形成员工与组织紧密相连、层层联动的薪酬命运共同体，确保了单位、部门管理目标的共同实现。

3.打破固定身份限制，打通产业工人晋升通道。深入推进“三项制度”改革，先后在人员、岗位、薪酬管理方面进行了重大的改革，打破了管理人员固定身份，畅通了一线员工晋升通道。一是打破管理人员固定身份，以岗位定人员属性。公司成立以来，一直按“原固定工”“合同制”“一线人员”三种类别对公司员工进行分类，产业工人很难有晋升空间。根据产业工人队伍建设改革的要求，2018年2月，集团公司出台了《人员管理暂行办法》，将所有与集团公司和下属单位签订劳动合同的员工分为管理人员和生产人员两大类，以岗位聘任为依据进行人员类别界定，聘任在管理、技术岗位的员工即为管理人员，聘任在技能、生产岗位的员工即为生产人员，打破了人员固定身份，畅通了一线员工晋升通道，极大地促进和解放了生产力，也更加体现了公平和公正。二是完善岗位管理，打通岗位互通通道。出台《岗位管理暂行办法》，打通技术、技能和生产3个岗位的晋升通道，实现4个通道的垂直、平行晋升，在岗位晋升的同时，体现薪酬的提升。三是打通晋升通道，选拔任用优秀一线员工。打通一线员工晋升通道，注重一线员工的培养和选拔，将优秀的一线员工聘任到关键管理岗位和机关部门。目前，集团公司总部管理人员中，有6人是基层选拔的优秀一线产业工人。

（四）拓展建功立业载体，促进改革百花齐放

1.大力开展劳动和技能竞赛。集团公司把提升产业工人技术技能水平作为重中之重，构建起合理有效的技能竞赛体系，围绕“以赛选才、以赛育才、以赛励才”的原则，完善劳动和技能竞赛组织、效能评估以及激励机制，推动竞赛由传统行业向新兴产业延伸，由集团级竞赛向省级竞赛拓展，以省总工会重点工程劳动竞赛、“能通全通 互联互通”劳动竞赛为龙头，大力推进重大工程、重大项目劳动和技能竞赛，构建具有交通行业特点的劳动和技能竞赛平台，不断提高产业工人参与度、扩大覆盖面。

2.大力开展职业技能竞赛。根据行业特点开展职业技能大赛，推动产业工人的职业技能和整体素质，拓展产业工人建功立业平台。集团公司相继开展了“全省高速公路收费员技能大赛”“全省高速公路监控员技能大赛”“高速公路公路试验检测技能大赛”“高速公路桥梁旋挖桩成孔及桩基施工技能大赛”，将近有2000名产业工人参加了大赛的初赛、选拔赛、决赛，有32名选手获得了技术状元、技术能手等荣誉称号，有4名技术状元获得“云南省五一劳动奖章”。

3.大力培育“工匠人才”。建立集团公司级的“三室一站”，在此基础上，向省总工会申报建成了3个省级“三室一站”，同时推荐的“基于绿色理念的山区高速公路养护关键技术及应用”课题获全国第五届职工创新二等奖。推荐的“高速公路土石混填及固体废弃材料路用关键技术研究”创新成果获云南省职工创新

成果一等奖。近3年，有2人被评为“云岭工匠”，有7名员工分别被评为全国、省部级劳模，为广大产业工人搭建了成长成才的平台，也为企业的高质量发展打下了人才基础。2021年第三届云岭工匠马健获得“全国五一劳动奖章”“最美职工”等荣誉称号。

（五）完善权益维护机制，促进改革往心里走

1.规范劳动用工和社保管理。注重理顺产业工人劳动关系，将原来的委托收费、劳务输入等多种形式的用工规范为由公司统一管理，2020年5月，经职代会审议通过，修订并出台《薪酬管理办法》《工资总额管理办法》，进一步规范了一线员工的薪酬分配制度；对到期的《集体合同》《工资专项集体合同》《女职工特殊权益保护专项集体合同》开展协商谈判和签订，从源头上保障了产业工人队伍的权益。

2.落实社会保障制度，建立长效机制。按照有关政策要求，全员签订《劳动合同》，积极为职工办理“五险两金”，目前有15752人自愿申请了“企业年金”；推进职工医疗互助活动向产业工人队伍延伸，2021年第十七医疗互助有11322人参与，缴纳互助金1318260元。

3.聚焦职民工权益维护。结合集团公司实际，重点落实一线员工节日慰问是否落实，全体员工带薪休假制度是否落实，困难职工解困脱困政策是否足额使用，各单位劳模、工匠等疗休养制度是否积极响应。本级加大对一线职工驿站、母婴关爱室等员工

工作生活条件的改善力度，截至目前，在工地一线已建成职工驿站 40 个，在收费站点建成母婴关爱室 100 个。重点牵头落实农民工工资支付保障工作，成立了集团公司农民工工资支付保障领导小组，理顺了总承包单位的主体责任和建设单位的监管责任，出台了集团公司《农民工工资支付保障长效机制》，并纳入年度经营业绩进行严格考核兑现（在年度经营绩效考核中占 10 分）。持续开展“文艺下基层，健康进工地”活动，近 3 年来为一线职工民工送去药品 30 万多元，受到一线职工民工的极大肯定。

（六）强化宣传力度，营造良好氛围

一是借助“五一”国际劳动节等重要节日，开展大型宣传活动，大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神，大力宣传以劳动为荣的传统美德，不断引导广大产业工人增进爱党、爱国、爱社会主义的情感，营造文明和谐的社会环境。

二是利用集团公司网站、公众号、新闻媒体等媒介，展示一批普通劳动者风采、不断增强广大职工的主人翁意识；广泛宣传各级劳模、工匠等先进典型，不断激发广大职工干事创业的热情。其中，云岭工匠马健、周应新的先进事迹在云南电视台、工人日报进行了广泛宣传，先进事迹《天堑架桥让山乡不再遥远》得到了央视新闻的专题报道。

三、再提升——总结经验教训、建立长效机制

近年来，集团公司持续聚焦新时期产业工人队伍改革目标任务，全力推进各项改革举措，在加强思想建设、提升素质建设、

畅通发展通道、拓展建功立业载体、完善权益维护机制方面卓有成效。下一步，将深入贯彻落实省委省政府关于新时期产业工人队伍建设改革的决策部署，确保改革落地见效，营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造的工作氛围，为实现集团公司高质量发展锻造一支知识型技能型创造型产业工人队伍。

云南白药集团股份有限公司产业工人队伍 建设改革示范点工作总结

云南白药集团股份有限公司实现并保持在与强生、宝洁、联合利华等跨国企业产品同台竞争国内市场中的领先地位，成为中国大健康产业的领军者，公司核心员工队伍特别是技能人才队伍对公司创新发展起到了支撑和决定性作用，成为构筑云南白药应对激烈市场竞争的核心竞争力。

公司现有员工 8124 人，平均年龄 32 岁，大学专科及以上学历人员占比 81%以上，员工年人均创造利税超过 60 万元。公司技能人才队伍数量质量逐年提升，产业工人技术能力在进口设备零部件设计制造（备件国产化）、药品生产设备综合利用率、药物制剂（气雾剂生产）、设备维护及生产现场管理等多个医药产业领域，达到国内乃至国际领先水平。号称称重计量世界第一的瑞士梅特勒—托利多公司生产的称重模块设备故障，厂家工程师也只能更换不能修复的问题被白药技术工人攻克。我们的“气雾剂阀门密闭气动灌封头”“包装药品挤片剥离机”“贴标机”等自主知识产权成果获得国家多项发明专利和实用新型专利。

一、改革工作举措

（一）坚持党的领导，注重思想政治引领。突出公司党建政治优势和思想政治工作先导作用，把团结动员广大员工队伍坚定

不移听党话、跟党走作为行动指南，有效保证了新时期医药产业工人队伍的先进性。

习近平、李克强、汪洋、赵乐际、栗战书等党和国家领导人视察云南白药时，对云南白药企业家精神和工匠精神在创新发展中所起到的巨大作用给予高度认可，并提出了殷切期望和勉励。特别是当得知云南白药核心骨干员工队伍中 80%以上是共产党员，公司在历次改革、创新与调整中，始终保持健康、稳定、积极向上的发展氛围，从未发生安全生产重大责任事故和员工集中上访等重大群体性事件后，中央领导在国务院国资委相关会议上点名表扬，指示安排央企联系到白药学习。

（二）根据公司战略制定员工队伍建设规划方案。根据公司发展战略和经营策略制定员工队伍建设规划方案。通过对公司现有人才盘点，深入分析员工队伍情况及外部人力资源市场的变化趋势，精准判断关键人才与公司发展战略的匹配度，对关键员工进行整体的、系统的战略规划，为关键员工的有效管理打下基础。

（三）建立规范高效的用工机制和科学灵活的薪酬分配机制。根据市场需求、发展需要配置人力资源、调整劳动用工结构，引入竞争机制，逐步形成能上能下、薪随岗动的动态管理机制。白药薪酬激励机制的侧重点从效率提升转向价值增值，激励员工创新思维、挑战更高目标，提升并创造更多的价值贡献。根据岗位绩效拉开收入差距，在公司内部实施“特区工资制”及“名匠工作室”，提升对战略业务所急需人才的吸引力。对引进的人才经

考核评价确认后，直接给予相应职称津贴及专项奖励。同时，打破部门壁垒推行项目制管理，建立“创客联盟”，提高员工创新挑战的能力和积极性。

（四）建立云南白药“花儿朵朵”人才发展培养体系。按照“将产业工人队伍打造成为实现‘新白药·大健康’发展战略的核心竞争优势”的总体思路，云南白药投入上千万元打造了分类别的“花儿朵朵”员工培训体系，涵盖新员工、生产技术骨干、高技能复合型人才、管理后备人才、中层管理人员、高层管理人员，分别以芝麻花、金银花、石斛花、三七花、重楼花和宝相花来命名，每类培训都带着项目学，在学习中推进项目。公司比学赶超的学习氛围浓厚，目前拥有已取得专业技术职称人员 1128 人，技术工人技能等级持证人数达到 691 人。

（五）创新群团职能与优势发挥。白药的党群团组织紧紧围绕公司生产经营和职工群众工作生活中的痛点、难点、热点问题开展活动。公司通过选树宣传先进典型，打造“药者匠心”宣传平台。工会加大维权帮扶力度，主动发挥工会组织资源优势，积极配合支持公司“双向晋升通道”“技能人才蓄水池”“一岗多能”人才培养，对公司培养计划中暂不能全覆盖的部分作积极有益的补充。工会的资金和力量向建设“职工技术书屋”、劳动技能大赛、群团活动阵地建设倾斜，支持基层每季度开设工人“名匠大讲堂”和“师带徒”活动；组织“走进京东物流”“重新定义演讲”“年轻人的财富观、婚恋观”和志愿服务团队活动；建设“背

奶妈妈屋”“冲凉房”等职工服务设施；解决员工特别是技能人才子女入学困难；办理特惠机票、游泳卡、ETC 上门充值等各类普惠服务……公司技能工人队伍在公司受到多方位的重视和尊重，提升了员工对公司的忠诚度。

二、意见建议

（一）加快扶持产业发展，形成人才聚集洼地，吸引发达地区高技能人才，培养和留住本土技能人才。如果产业发展不起来，重金打造培养的高技能人才也会被产业集中的发达地区挖走，即使留下，也难以创造更大的价值、得到持续的成长。

（二）技能人才培养向优势行业、优势领先企业倾斜，加强长板，带动短板，而非补短板。扶持建立与市场结合紧密的行业技术领军龙头企业技能人才实训基地，打造和快速提升具备国内甚至国际领先优势的实用型技能技术的价值和含金量。

（三）给予政策及资金支持，推动企业自主开展技能评价与创新。加强相关政策的解读宣传，加大对企业开展评价的指导和帮助，在规范程序标准、步骤上进一步优化、简化，为企业和产业工人的评价需求提供便利。

昆明钢铁集团有限责任公司产业工人队伍 建设改革示范点工作总结

自 2018 年实施新时期产业工人队伍建设改革工作（以下简称“产改”）以来，昆明钢铁集团有限责任公司始终按照省委省政府、省产改办的工作部署和要求，结合企业自身发展的需要，强化顶层谋划，压实改革责任，持续推进产改工作，为传统钢铁企业转型发展发挥主力军作用。现就公司产改试点工作情况总结如下。

一、改革工作总体推进情况

公司现有产业工人 29312 人（不含公司中层及以上管理人员），其中在岗职工 26250 人，劳务派遣人员 3062 人。2021 年 2 月 1 日，云南省政府与中国宝武集团签署了合作协议，开始对公司进行托管，旨在通过联合重组，一是提产效，打造西南地区钢铁领军企业；二是强创新，实现产品由中低端化迈向中高端化；三是优结构，做强钛产业，打造国内产业链最全、产能规模最大、最具竞争力和影响力的钛基地；四是促转型，加快推进昆钢本部搬迁和转型升级；五是建链群，打造强有力的钢铁产业链集群和千亿级现代物流产业、百亿级营收的园区产业和若干个相关产业基地。最终实现优势互补、共建共享，做强做优做大云南钢铁产业，更好地辐射南亚东南亚市场，打造高质量央地合作典范。公

司作为云南省“产改”工作试点单位，严格按照《昆钢推进新时期产业工人队伍建设改革工作实施方案》的总体目标和要求，坚持“五个突出”（突出政治引领、突出体系构建、突出素质提升、突出以人为本、突出作用发挥），补齐“五个短板”（总量不足、结构不优、素质不强、体系不全、激励不够），实现“五个目标”（坚定发展信心、夯实管理基础、促进全面发展、提升权益保障、助推转型发展），在保障产业工人主人翁地位、提高产业工人队伍综合素质、维护产业工人合法权益、发挥产业工人作用方面实施了一系列改革措施，现已形成“党委统一领导、工会牵头总抓、部门协同配合、基层推进实施”的良好工作格局。

二、推进改革的做法和主要成效

（一）突出政治引领，坚定发展信心。坚持全心全意依靠职工办企业方针，加大力度建设一支高素质创新型职工队伍，助推企业转型发展。一是强化产业工人队伍政治引领。坚持以学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想为主线，深入推进习近平总书记两次考察云南重要讲话精神、党的十九大及十九大以来历次全会精神、习总书记在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上以及在首届全国职业技能大赛的重要讲话精神，引导全司干部职工增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，坚决把上级决策部署落到实处。推进党的创新理论进车间、进班组、进头脑，切实提高运用党的创新理论指导实践、推进工作的能力，为公司高质量发展提供正确的政治方向。各级党组织、基层工会

组织深化党务公开、厂务公开，畅通产业工人参与讨论企业、单位重大事项途径，拓宽产业工人表达意见的渠道；强化党员和工会干部日常教育管理，改进创新思想政治工作原理、方法和途径，用好专题讲座、干部集中培训、“万名党员进党校”“学习强国”“云岭先锋”等形式及新兴媒体教育培训平台和载体，发挥党员和工会干部先学先行的标杆作用，引导广大产业工人主动提升思想觉悟、锤炼过硬作风，争做“昆钢好工人”，不断提升产业工人队伍先进性。

二是加强产业工人党员队伍建设。坚持发展党员向一线倾斜、在一线培养，切实把生产一线涌现出的劳模工匠、技术能手、青年专家、创新人才吸收到党组织中来。产改实施至今，已发展党员 585 名，新发展党员中产业工人党员占 80.17%，实现了不低于 70%的预期目标；全司建成 239 个党员活动室，为一线产业工人更好参与党内事务、开展政治学习、参加会议建言献策创造条件；党支部通过“党课开讲啦”“领导干部上讲堂”、主题党课等形式，按照年度不少于 4 次的要求组织开展党课教育。党课教育结合党员思想和工作实际，突出政治学习和教育，突出党性锻炼，结合党的创新理论、革命传统、公司深化改革、转型发展、“学习身边榜样”讲党课，切实回应党员普遍关心的问题，注重身边人讲身边事，增强吸引力感染力。

三是突出产业工人思想引领。围绕学习贯彻习近平总书记考察云南重要讲话精神、《习近平谈治国理政》第三卷等内容精神以及公司战略方针、企业文化核心理念、“四大改革”“全员对标找差、对标增效、对

标改善”等重点工作，公司领导带头深入基层宣讲形势任务，各单位坚持每半年至少开展一次形势任务教育；在公司内外网开辟“学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想”、深入贯彻落实公司“两会”精神和“加快融入中国宝武”等专栏，持续运用好“学习强国”“智慧昆钢”等平台，推动学用结合、学以致用。充分调动各种宣传资源，多层次宣传报道全司上下推进新时期产业工人队伍建设改革工作的生动实践，营造浓厚的思想舆论氛围。及时在报视刊微网等媒体推送“春节慰问”、“扶贫攻坚”，以及“转型升级”等重点工作宣传报道，持续推动产业工人队伍建设改革工作走心走实走深；大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，依托推荐评选全国、省部级劳动模范、“最美云岭国企人”“云岭工匠”、党内先进典型以及“党课开讲啦”、先进典型走上讲台等活动，大力弘扬“身边榜样”精神，充分发挥先进模范人物的示范引领作用。推荐并获得全国劳动模范、全国工人先锋号、省劳动模范、全国、省五一劳动奖章、省工人先锋号、“云岭工匠”的集体和个人均为一线班组和职工。通过开展“中国梦·劳动美”主题宣传教育，引导广大职工把实现个人理想、岗位建功立业与实现中国梦紧密结合起来。**四是营造良好社会氛围。**结合重大节日节点，昆钢两级工会均广泛开展职工文艺晚会、摄影展、征文、微电影征集、宣讲、表演、征稿、大型采访活动等形式多样的文化活动，汇聚起促转型、谋发展的强大力量。今年以来，在央视、《新华网》《人民网》《中国冶金报》《云南日报》

《云南电视台》等多家主流媒体上刊播 100 余篇新闻报道，增强了昆钢的社会影响力，营造了良好的社会氛围。

（二）突出体系构建，夯实管理基础。以职工培训、培养、技能认定作为切入点，构建产业工人技能形成体系，营造有利于提高产业工人队伍技能水平的体制环境。自实施产改工作以来，共完善出台配套政策措施 63 项。一是搭建昆钢技能自主评价认定体系。2020 年 3 月向省人社厅申报获得为期 3 年的职业技能等级认定试点工作资质，并梳理了 182 个工种专业报送省职鉴中心审核，完成人社部备案公示，拟定了职业技能等级认定实施方案，并在职业技能等级认定系统平台上传自主评价对应规范性文件材料，为开展技能等级自主评价认定工作打好基础。二是健全职工职业技能培训体系。持续发挥校企融合优势，强化职工职业技能培训体系建设，围绕基层培训需求、职业技能提升行动计划、分层分类人才培养统筹考虑，大力开展职工就业技能、岗位技能提升和创业培训。截至目前，共组织各类培训 500 余期 59309 人次，高级工、技师、高级技师的总量达到全部操作岗位员工的 70%，在岗职工持证率 67.51%，比上年末提高 2.34 个百分点。实现公司在岗职工全覆盖、同培养、共提升的目标。提升公司职业技能培训基础能力建设，在昆钢职业技能培训中心的基础上，成立武昆股份安宁公司培训中心、红钢公司培训中心，形成“三中心多机构”齐发力、共培训的工作格局，为基层更好地开展分层分类职业技能提升培训提供强有力支撑。疫情期间，对部分培

训课程开通线上培训或线上辅导，完成计算机操作、仓库管理、提升机操作等 10 个培训项目的线上课程开发；成功申报为省人社厅 2020 年度职业技能提升行动第一批省级项目五户企业之一，获得职业技能培训补贴资金 2600 万元，目前全司参加职业技能提升培训已达 32432 人次。

三是优化招聘培养管理。实施“六个一批”拓宽人员进入通道（职业院校招录一批、合作院校定向培养一批、顶岗实习选拔一批、职工子女招用一批、劳务工择优一批、关键岗位引进一批），持续为技术工人队伍补充新鲜血液，逐年优化调整技能队伍结构。在融合大学生招聘、操作岗位招聘、劳务工择优录用等各项工作的基础上，拟定下发《昆明钢铁控股有限公司员工招聘管理办法（试行）》，进一步扩大单位招聘用工自主权，充分激发和释放人力资源活力，形成规范高效的员工招聘机制；按照公司“大放权”工作要求，人力资源部结合公司实际做好大学生招培“放管服”工作，通过“提供一篮子资源、把关两个规范、实行 4 轮备案、品牌化招聘”的方式，严格规范程序，打通招聘工作全流程，助力各单位做好自主招聘。

2019 年至今，公司共招录技能人才 602 人，劳务工择优录用 449 人，持续补充新鲜血液，逐年优化产业工人队伍年龄结构。

四是畅通产业工人流动渠道。继续实施《公司员工内部流动管理办法》，组织完成了跨地区发展企业 122 名困难职工回流工作。持续通过智慧昆钢、内部人力资源市场信息平台发布昆钢各单位的空缺岗位信息，面向全司职工公开招聘，促进了产业工人合理有

序流动。五是拓宽产业工人发展空间。为逐步打破工人与干部之间身份的界限和职工职业转换、岗位调整、职位晋升的限制,2020年,昆钢再次修订了《专业技术职位设置及选聘办法》《技能职位设置及选聘办法》,进一步明晰管理权责,将选聘和管理权限进一步下放到各二级单位,充分发挥用人单位的主体作用;按照《青年英才培养管理办法》,“双技”人才和“青年英才”通过签订“一人一策”的聘任协议,落实工作职责,搭建工作平台,加强教育培养,着力解决人才成长对产业发展支撑不足的问题。组织完成首批 182 名“双技”人才、40 名“青年英才”的年度综合考评,共有 20 人退出“双技”人才、5 人退出“青年英才”管理。建立职业资格制度与职称制度衔接机制,鼓励高技能人才参评专业技术职称,首次组织开展 281 名职工的职业资格与职称对应确认工作,进一步打通了技能人员和专业技术人员的职业发展通道。

(三)突出素质提升,促进全面发展。充分发挥“互联网+”的开放性、便利性、广泛性优势,将传统资源与互联网技术深度融合,加大力度建设一支高素质创新型职工队伍。一是创新产业工人队伍服务载体。探索运用互联网信息技术,创新集成现代通讯手段,开发上线集职工社交、协同办公系统、企业在线培训学习、网上岗位练兵、“互联网+”普惠性服务等功能为一体的“智慧昆钢”协作云平台,整合了昆钢学堂、唱响昆钢、青春昆钢等网络学习平台资源,在综合信息门户、公众号、移动 APP 等载

体和平台中增加了各类专栏,为职工提供了电子邮件、工资查询、一卡通查询、日程管理、职工黄页、工作沟通、请假休假、差旅审批、费用报销等普惠性服务,进一步增强职工思想教育、文化宣传、素质技能提升的渠道和覆盖面,目前移动端实时在线人数已达 25868 人。同时,通过“智慧昆钢”人力资源信息化平台集成 ERP,提升人力资源数据的质量和二次利用价值,建立健全结构清晰、数据准确、动态管理的职工基础数据库,保障人力资源信息及时准确,大力提升管理效率,为经营管理研判和决策提供更好支撑。

二是搭建职工在线培训学习平台。昆钢在线培训学习平台,囊括了学习门户、在线课堂、培训直播、答题竞赛、闯关学习、移动学习等多项功能,配置了学习地图、学习管理、培训管理、考试管理、每日提醒等功能,从培训—学习—考试—评分—归档等可全程通过平台线上进行,实现体系化培训管理,全面掌控学员学习情况。通过手机 APP,学员可以随时随地进行学习、考试,充分利用碎片化时间学习成长。创新搭建“昆钢云课堂”,实现学习对象可指定、学习内容可设计、学习记录可追踪、学习结果可应用等功能。截止目前,“昆钢云课堂”线上学习平台分层分类组织开发了云课堂课程 82 门,课件 116 个。“智慧昆钢”在线培训学习平台共有学员 29484 人,讲师 109 人,课件 185 个,试题 41016 题,试卷组合 167 份,课程发布 35 个(共 46884 人次参与学习,课程浏览量达 475722 人/次),学习地图发布 6 个(共 115354 人次参与学习),学习任务发布 22 项,常规

考试发布 128 场（共 37739 人次参加考试，及格率达 79.8%）。

三是打造实训基地。昆钢先后建成钢铁冶金、智慧矿山、智能制造、智慧建筑、大健康产业、信息化产业、现代物流、文化旅游等 8 个实训基地，实训基地根据《昆钢产业工人队伍建设三年提升行动计划》《年度新时期产业工人队伍建设培训计划》，分别编制了各领域培训子计划并按计划开展培训工作。2020 年公司 2423 名新型学徒制培训工作已全面启动实施。实训基地累计投入建设资金 1277 万元，完成各类专业培训、鉴定及考试 31141 人次，为职工提升实操技能创造了有利条件。**四是加大职业教育经费投入。**按年度培训计划安排给予经费保障，据实列支培训费用。2018 年 12 月，成为云南省产改试点单位至今，公司及各二级单位共使用职工教育经费 7270.75 万元。

（四）突出以人为本，提升权益保障。健全完善产业工人权益维护机制，有效化解转型升级过程中职工思想活跃和阵痛，促进企业与职工保持互信、携手共进、和谐发展。

一是强化国企民主管理。突出国有企业的鲜明特色和独特优势，落实公司三级职代会制度，二级单位 100%建立职代会制度并召开职代会；健全劳动合同、集体协商、劳动争议调解等制度，昆钢所属 14 个二级独立法人单位进行了二次协商，签订集体合同；持续推进公司四级“公开解难题、民主促发展”厂务公开主题活动，第九批 43 名职厂务公开民主管理信息员按季度进行信息反馈；深入贯彻落实《云南省工会劳动法律监督条例》，大力

推行“两书”制度，维护职工各项权益，促进企业与职工保持互信、携手共进、和谐发展。

二是完善劳动关系协调机制。建立和完善劳动关系矛盾纠纷排查化解机制，就地化解可能导致信访问题的矛盾纠纷，从源头上预防和减少导致职工队伍稳定风险的矛盾和纠纷发生，昆钢工会、信访办、综合治理、人力资源等部门加强信息沟通，建立工作联系机制，协同做好风险评估和预警预判，及时提出对策建议，努力形成工作合力，促进劳动关系和谐。

三是做细做实职工帮扶。建立健全职工医疗互助、帮困解困、金秋助学、送温暖等七大保障体系，为 6.45 万名在职职工和离退休人员提供服务；开展在档困难职工解困脱困工作，按照一户一策、精准施策、动态管理原则，制定落实公司领导、工会干部挂联结对帮扶措施，114 户在档全国级和省级困难职工通过各类帮扶，脱困 61 户，经第三方质效评估，昆钢困难职工错评率、漏评率、错退率、漏退率均为“0”；结对帮扶覆盖率、帮扶方式精准率、困难职工对帮扶工作的满意度、综合精准帮扶率均为 100%，昆钢工会帮扶成效总分 97.30 分，在 22 个省级产业工会中排名第一。开展职工心理关爱服务工作，针对不同职工群体组织开展心理健康服务讲座；继续落实职工带薪休假、生日慰问福利；积极组织一线职工、艰苦行业职工、优秀技术技能人才、各级各类劳模先进等参加职工疗休养；开展昆钢职工全员体检。累计创建职工小家 702 个、省级及各单位自建职工书屋 73 个；加

强边远单位设施配套，丰富职工工业余文化生活，为职工生产生活创造条件。

四是落实企业安全生产主体责任。公司与 27 个生产经营单位每年签订《安全生产目标管理责任状》，按照“四突出、两提高”的总体要求，强化隐患排查治理和建设项目安全，压实安全监管和职业病防治主体责任。在组织开展“消除事故隐患、筑牢安全防线”安全月和全国“安康杯”竞赛活动的同时，大力加强各类安全教育培训和职业病预防教育；2019 年至今共查处隐患 18263 项，整改 18088 项，整改率 99.04%，产业工人队伍安全能力建设得到有效加强。

五是坚持不懈抓好疫情防控和复工复产工作。全力做好新冠肺炎疫情防控政策宣传，疫情期间，为全司 28985 名在岗职工和劳务派遣工发放防疫口罩 39.08 万个，人均 13.48 个，采购金额 140.53 万元；及时调查掌握因疫情导致收入减少、待岗等致贫返贫职工群众的详细情况，积极争取上级政策资金支持，发放疫情期间在档困难职工物价补贴 115 人 22.05 万元；受疫情影响造成困难职工家庭补助 61 户 7.25 万元。公司各二级单位工会也通过各种渠道自行采购发放口罩、消毒液、酒精、测温仪等防疫防控物资，共计使用经费 110.08 万元；组织动员生产疫情防控物资的企业职工全力抓好生产，全面掌握公司各单位复工复产、疫情防控、生产经营、职工返岗等情况，协调解决复工复产和劳动关系中存在的困难和问题，全力保障公司生产生活正常运行。

六是加强农民工工资管理。昆钢在用农民工 3062 人，占产业工人总数的 11.66%，其中 2801 人主要分布在公司 29 个在建工程项目，另外 261 人主要分布在各二级单位从事道路清扫、绿化、保洁、安保值守等服务工作；公司各用工单位全部建立农民工实名制管理、施工总承包单位代发工资、工资按月发放、银行代发和施工现场维权信息“双公示”制度，并加强对《保障农民工工资支付条例》的学习，提高法律意识，切实做好农民工用工管理及工资支付各项工作；定期组织开展农民工工资欠薪情况专项检查、农民工欠薪隐患排查，依法有效办结陈欠，坚决遏制新欠。截至目前，公司无农民工欠薪情况，未发生农民工群体讨薪事件、个人极端事件。

（五）突出作用发挥，助推转型升级。调动广大产业工人的积极性主动性创造性，充分发挥工人阶级主力军作用，为推动云南高质量跨越式发展和企业转型升级贡献力量。

一是拓展产业工人队伍建功立业载体。昆钢工会在全司组织开展“对标找差、争创一流”劳动竞赛，2021 年上半年，组织职工参加宝武集团 1 项劳动竞赛；组织 2 个工程项目参加云南省重点工程劳动竞赛；开展 3 项昆钢专项劳动竞赛，下半年还将增加 10 个项目公司级劳动竞赛；充分调动和发挥全员职工在昆钢实现高质量转型发展新征程中的主力军作用，使各基层单位的安全生产、产量、产品质量、降本创效、节能减排等工作再上新台阶，促使职工立足岗位，加强学习，不断提高技能素质，助推广大职

工成长成才。工会每年组织公司级技能竞赛 13—15 个工种，申报承办云南省级技能大赛 1—2 个竞赛工种，选拔选手参加全国行业、省级和地方其他相关工种的竞赛；各基层单位也结合实际每年组织开展不少于 2 个工种的技能竞赛。通过以赛促学、以赛促训，提高对技能人才的培养、发掘，带动技术培训和岗位练兵普遍开展。昆钢两级工会还积极开展先进操作法征集评选，在全公司范围推行实施“我为昆钢‘对标找差创一流’献一计”活动，征集、采纳相关建议、计策 776 条；大力挖掘职工创新潜能，激发人才创新活力。按照提高质量、突出实效、发挥作用、扩大影响的要求和“成熟一个、创建一个”的原则，深入推进职工（劳模）创新工作室、技师工作站创建活动，积极发挥“站室”在创新中的引领带动作用，每年至少创建 2—3 个公司级“两室一站”，并择优推荐、申报省级“站室”命名。扎实推进基层基础管理工作，加强班组建设，以创建“五星班组”为抓手，不断推进班组工作制度化、规范化建设，促进企业基础工作持续优化。为企业的改革发展强基固本。

二是保证产业工人主人翁地位。健全完善厂务公开、民主管理制度，积极推进职工董事、职工监事依规行使职权。按季收集反馈厂务公开信息员意见，建立信息反馈机制，对重点反馈信息提出办理意见，促进解决职工关心关注的热点难点问题，发挥民主管理促进企业深化改革的作用。昆钢第十届党代会代表中一线职工、专业技术人员占代表总数的 25%，先进模范占代表总数的

20%，女职工占代表总数 24%；昆钢第十届职代会代表中一线职工、专业技术人员、一般管理人员占代表总数的 62.6%，模范先进占代表总数的 4%，主席团成员中一线职工代表从原来的 2 名增加到 13 名，同比增加 21%；昆钢第十二次团代会代表中产业工人占代表总数的 99.5%，团委委员中占委员总数的 94.74%；昆钢第九届女职工委员会委员中一线职工、专业技术人员、一般管理人员占委员总数的 69.6%，健全保证产业工人主人翁地位。

三是创新技能提升的激励导向机制。持续实施《昆钢公司贯彻落实提高技术工人待遇实施意见》《昆钢职工创新创效评比办法》，提升技能人才激励并抓好各类人才的推先推优，完成 14 个项目类别 76 人次的专家人才推荐，2020 年，有 2 名“省贴”、2 名“省突”、2 名“国贴”、1 名省级“万人计划”产业技术领军人才、2 名首席技师、1 名云南省“工业发展杰出贡献奖”已入选；充分发挥昆钢博士后工作站优势，通过产、学、研、用有机结合，2019 年至今，获批昆明市委组织部人才项目等各类项目共 9 项，在国内外知名期刊上发表学术论文 9 篇，申报国家发明专利 6 项；积极向省人社厅申报省院省校合作人才培养项目 3 个，其中 1 个项目入选省院省校合作人才培养项目；配合上级有关部门做好公司高技能人才宣传工作，其中《钢的见证者——杨永生》在云南卫视播出，并同步在“学习强国”APP 上进行了宣传。在 2020 年度职称申报评审工作，共有 208 人获得初级职称，108 人获得中级职称，27 人获得副高级职称，23 人获得正高级工程师

职称；首次发文确认了 121 名定岗大学生的考核定职资格。2020 年全司职工平均工资由 2018 年的 7.24 万元提高到 9.46 万元。在省委省政府的坚强领导下，昆钢以推进新时期产业工人队伍建设改革为契机，坚持政治引领，着力素质提升，夯实发展基础，狠抓降本增效，生产经营运行保持向好，发展质量稳步提升，改革活力不断释放，创新动力持续增强。

三、下一步工作打算

（一）提高政治站位，坚持顶层设计与基层推进同步实施。深入学习领会习近平总书记关于推进产改工作的一系列新思想新观点新要求，从政治、全局和战略的高度，充分认识推进产改工作的重要意义，在学懂弄通做实上下苦功夫，切实增强推动改革的思想自觉、政治自觉和行动自觉。进一步加强组织领导和政策措施的顶层设计，扎实推进改革工作的有效落实，真正形成上下联动、左右互动、整体推动、合力推进产业工人队伍建设改革工作格局。

（二）完善制度机制，为改革提供政策保障。结合实际加强科学统筹和沟通配合，定期开展产业工人思想状况、队伍状况调查分析，广泛征求基层单位及产业工人意见，结合省级出台的相关配套政策和昆钢发展的实际需要，研究制定配套制度政策，制定针对性、操作性强的细化措施，为改革提供有力的政策保障。同时，加大制度政策宣传推广，及时收集汇编公司产改工作相关制度文件，印发全司学习贯彻，推进改革政策有效实施。

（三）加强示范建设，加大经验推广和工作指导。做好昆钢二级示范点的创建验收工作，及时总结经验，探索有效做法，形成可借鉴、可复制的典型经验，通过推进会和宣传媒介，大力宣传产改工作先进单位、产业工人队伍中的先进典型，发挥以点带面、示范引领、营造氛围、凝聚力量的作用，推动产改工作全面开展，不断提高整体水平。

（四）突出技能培训，持续优化人才培养。围绕公司“链、网、圈”战略，聚焦钢铁、物流主业和新兴产业，以培养符合产业发展的各类人才为重点，通过职业技能提升专项培训，提升全司员工职业素养；开展企业新型学徒培养工作、搭建企业职业技能等级自主认定体系，不断优化人才成长路径和队伍结构，大力培养适应企业长远发展需要的复合型人才。

（五）厚植企业文化，增强产业工人凝聚力。利用多种载体、多种形式，持续对企业文化和“产改”亮点举措的广泛宣贯，从不同角度对文化理念进行解读，构建统一规范的企业文化环境，增强全司产业工人传承昆钢精神，主动融入宝武，不断对标找差，提高工作能力和工作水平，为企业的高质量发展和实现员工“三有”幸福生活凝聚力量。

（六）强化督查检查，压实改革责任和任务落实。将改革压力层层传导，督促各单位把抓落实的责任扛起来，认真谋划部署、推动落实。公司产改领导小组成员单位要通过组织联合督察、定期督察、实地督察等方式，加大对各二级单位推进改革情况的督

促检查力度，更好地发挥督察在推动实施、提高质量中的作用，确保改革工作落实到位。建立改革评价制度，组织产业工人参与评价，推动改革质量成效逐步提高，改革成果惠及广大产业工人。

中国铁路昆明局集团有限公司产业工人队伍 建设改革示范点工作总结

中国铁路昆明局集团有限公司认真贯彻落实云南省委、省政府和国铁集团党组安排部署，扎实推进产业工人队伍建设改革工作，充分调动广大工人的积极性、主动性和创造性，为实现“交通强国、铁路先行”奋斗目标提供人才支撑。作为全省产业工人队伍建设改革的试点企业，公司产业工人队伍建设改革工作得到省领导充分肯定，兄弟单位多次组织到现场观摩。

一、公司概况及产业工人队伍状况

公司的前身是昆明铁路局，2017年11月19日实施公司制改革正式挂牌成立。管辖铁路跨越云南、四川、贵州、广西4省，覆盖12个地州市、51个市（区）县，是全国18个铁路局集团公司中唯一准轨、米轨、高铁并存的集团公司。公司营业里程4212公里，高铁营业里程1063公里，动车组列车开行覆盖昆明、曲靖、楚雄、大理、丽江、玉溪、红河、文山、临沧、昭通10个地州市。近年来，公司按照云南省委、省政府和国铁集团党组部署要求，围绕云南省“八出省、五出境”铁路网规划，不断加快铁路建设，服务云南社会经济发展。2020年铁路建设完成投资328亿元、超国铁集团年初下达计划65亿元。在建重点项目有中老昆万铁路玉溪至磨憨段、中缅国际大通道大理至瑞丽段，以

及丽江至香格里拉、弥勒至蒙自铁路等。“十三五”期间，旅客年发送量由 3786.4 万人增长至最高 6508.3 万人，占全路比重及全省份额同比保持增长；货物年发送量增至 6000 万吨以上、增幅 8.1%；非运输企业利润、综合创效分别增长 180%、30%；运输总收入由 126.5 亿元增长至“十三五”最高 162.5 亿元。

集团现有产业工人 30649 人，平均年龄 38.2 岁，35 岁以下的工人占 48.1%。高中（技校、中专）以上文化程度工人占 92.3%；取得中级工以上职业资格人数占 98.7%。

二、改革工作举措

2019 年出台《昆明局集团公司新时期产业工人队伍建设改革实施方案》，构建形成党委统一领导、工会牵头协调、相关部门各司其职的工作机制。结合铁路职工队伍实际，从“加强和改进工人队伍思想政治建设、构建工人技能形成体系、运用互联网促进工人队伍建设、创新工人发展制度、强化工人队伍建设支撑保障”五个方面明确了 59 条改革举措。两年来，党政工团各级组织高度重视产业工人队伍建设改革工作，出台集团公司级改革配套措施 20 余项，产业工人队伍建设改革工作扎实推进。

三、改革任务落实落地情况和改革成效

（一）强化思想政治引领，团结带领广大职工听党话、跟党走。先后出台《进一步加强发展党员工作的意见》《发展党员工作实施细则》《加强和改进新时代基层思想政治工作实施方案》《基层党建工作“五项行动”总体方案》等配套措施，从顶层设

计上规范和加强思想政治工作，引领广大职工坚定不移听党话跟党走，进一步增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。一是持续加强思想政治引领。严格落实“三会一课”制度，扎实推进“两学一做”学习教育常态化制度化，坚持不懈组织党员学习习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的基本理论、基本路线、基本方针，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，确保广大职工在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。2020年，开展“节支降耗作贡献、改革创新立新功”主题宣讲活动，紧扣职工群众关注的热点，创新运用“互联网+宣讲教育”手段，持续深化形势任务教育。2021年，开展党史学习教育和“建设命运共同体、奋力作出新贡献”主题宣讲，深入学习宣讲党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史，以及铁路发展成就和发展蓝图、集团公司面临的形势任务、关心关爱职工的具体举措等，使上级组织的决策部署成为干部职工的自觉行动，不断增强职工与企业的命运共同体意识，确保疫情防控、安全生产、运输经营、铁路建设、改革发展等各项重点工作全面完成。二是全面提升党建基础工作。2020年，以“党建工作基础达标年”为抓手，推进“三会一课”质量年达标验收“回头看”和“三会一课”质量不达标党支部整顿。集中整顿和包保转化121个“薄弱”党支部，党支部标准化规范化创建动态达标率达到73%。全面加强入党启蒙教育，加强对青年职工群众的政治引领和政治吸纳，全年共有1500余名职工群

众向党组织递交入党申请书，入党申请人总数达到 3989 人。2021 年，以加强党支部标准化规范化建设为主线，坚持问题导向、目标导向和效果导向相统一，启动实施政治引领、质量创优、双融双促、先锋模范、创新赋能“五项行动”，推动基层党建工作全面进步、全面过硬，党组织的战斗堡垒和党员先锋模范作用在急难险重任务中得到充分发挥。

（二）坚持“人才强企”战略，不断健全产业工人队伍技能形成体系。结合新时期铁路发展对人才队伍建设提出的新要求，不断健全产业工人队伍技能形成体系，构建形成以铁路工匠、云岭工匠为引领，以首席技师和昆铁工匠为核心，以技师、高级技师为骨干，以其他技能人才为基础的铁路技能人才队伍新格局，全面提升产业工人技能水平。一是突出问题导向，逐级建立队伍建设“三培养”制度。聚焦人才队伍建设中存在的问题，不断细化完善人才队伍建设“三培养”（党员发展培养、生产骨干培养、管理和专业技术人员培养）配套制度办法。党员发展培养方面，着重提高发展党员质量、优化党员队伍结构，力争到2021年底，将5年内入职的大学毕业生的80%发展为党员，到2025年实现30岁及以下青年职工中党员比例达到44%左右。生产骨干培养方面，明确到2023年，35岁及以下青年产业工人中技能人才取得中级工及以上职业技能等级达到90%以上，集团公司技师和高级技师分别达到4000人、600人左右，工班长中技师、高级技师比例达到30%，首席技师动态保持120人左右。目前，公司形成了“三

培养”人才基础工程为主体，“515”技术人才工程和“123”后备干部培养工程等共同推进实施的人才队伍建设制度体系。二是强化制度建设，创新促进技能人才作用发挥的机制。进一步完善人才评价、人才帮扶和考核激励机制，促进技能人才作用发挥。对技师及以上，包括技能大师工作室成员在内的各级技能人才，以量化指标的方式进行考核。对首席技师及以上技能人才进行考核，考核为优秀的发放100%津贴，考核为称职的发放80%，考核为基本称职的发放60%，考核为不合格的予以解聘。三是积极搭建平台，拓宽产业工人成长进步空间。印发《劳务派遣工使用管理实施办法》，从劳务派遣工中择优选拔录用为劳动合同制职工，畅通了劳务派遣工成长发展通道，充分调动了其工作积极性和主动性。2019年，共有100名劳务派遣工被选拔录用为集团公司劳动合同制职工；2020年，54名劳务派遣工选拔录用为集团公司劳动合同制职工。四是拓展建功立业载体，为产业工人提素增能搭建平台。持续开展各级岗位练兵、技术比赛，为广大职工提供技能展示平台。每年设置不少于70个集团公司级岗位练兵技术比赛项目，连续15年承办云南省职工职业技能大赛铁路专业比赛，产生省级技术状元36名、技术能手203名。在服务中心工作中不断丰富劳动竞赛，引导激励产业工人建功立业，扎实开展开展客运提质、货运增量、“复兴号”品牌、春暑运劳动竞赛、机车乘务员百趟安全正点竞赛，联合云南省总工会举办“筑精品铁路、当跨越先锋”铁路建设劳动竞赛被列为全国引领性劳动和技能竞

赛，4年来铁路建设劳动竞赛共产生云南省五一劳动奖状24个、云南省五一劳动奖章71个、云南省工人先锋号67个，云南铁路建设先进个人370人。加大创新工作室创建力度，充分发挥劳模先进示范带动作用，出台“昆铁工匠”选树管理办法，每两年评选一次“昆铁工匠”，并择优推荐省部级工匠，连续三年评选命名集团公司劳模和工匠人才创新工作室，目前有铁路工匠7名，云岭工匠1名，昆铁工匠20名，国家级技能大师工作室2个，省部级技能大师工作室13个，集团公司劳模和工匠人才创新工作室20个。五是落实发展规划，稳步实施教育培训。出台了《昆明局集团公司职业技能提升行动实施方案（2019—2021年）》，力争用三年时间，完成主要行车工种岗位脱产轮训15000人，高速铁路主要行车工种岗位人员储备培训2700人，职业技能等级提升培训5600人。2020年，针对中老昆万铁路今年底开通运营的实际，启动了“懂老挝语的铁路骨干、懂铁路的老挝语骨干”培养（简称“双骨干”培养），计划培养180名“双骨干”人才。印发《昆明局集团公司队伍提素三年行动计划实施意见（2021—2023年）》，持续以队伍建设“三培养”和高技能人才培养工程为抓手，形成了具有可操作性的“六支队伍”（青年产业工人和专业技术（政工专业）人员、党支部书记和入党积极分子、站段党委书记和站段长）建设提素任务清单暨100项措施，着力打造政治坚定、业务过硬、作风务实、清正廉洁的高素质专业化人才队伍。六是依托互联网技术，建成培训学习平台。做好职工培训学习平台运维和

推广使用，全面完善平台各项功能和职工基本信息、年度经费预算、职工培训档案电子化、设施设备管理、培训资源开发等基础数据。充分发挥直播系统作用，利用直播系统在线办班，在疫情防控的要求下，按计划兑现了培训任务。完善“昆铁+” App模块功能，“昆铁+” App手机端在线学习、课程中心、闯关、练习、考试培训模块功能全面实现，职工能随时随地便捷地学习，提高了参与学习的积极性和学习培训效率，降低了培训成本，缓解了工学矛盾，减轻了基层职工培训管理人员工作量。七是丰富教学资源，进一步提升职教队伍素质。2020年，开发课件562个，为职工日常学习培训提供了有力保障。积极推进考试题库建设，已建成涵盖各工种的考试题库。开展“助岗位成才 圆职工梦想”读书活动，33714人参与较上年增长22%、订购书籍71426册较上年增长24%，补助图书征订费289万元较上年增加14.5%。全局25个单位的80名选手参加兼职教师讲课和微课制作比赛，涌现了一批优秀师资和教学课件。举办职教管理干部暨兼职教师培训班，分期对90名师资开展以教学课题的选取、课件制作方法技巧、业务知识和规章的教学方法、教学示范课等为主要内容的脱产培训。

（三）抓实关心关爱工作，凝聚改革发展合力

一是精准服务产业工人生产生活。每年坚持为职工办理“十件实事”，涉及增加职工收入、改善生产生活条件、职工健康体检等，2020年，由于疫情影响运输经营受到较大冲击，我们通过

大力开展节支降耗等措施，确保了全局职工人均工资增长 5%。2020 年，投入“三线”建设资金达 2.8 亿元。近年开通的楚雄至大理、永仁至广通、大理至临沧铁路，职工实现“拎包入住”，宿舍、食堂、篮球场、健身器材、洗衣房、书吧、停车场等应有尽有，不断提升职工的幸福获得感。连续 16 年为机车乘务员免费供餐，很好解决了机车乘务员值乘中的吃饭难题。二是**精准做好产业工人日常关爱慰问**。坚持职工生日、子女“三考”、退休离岗、生病住院、婚丧嫁娶走访慰问机制。巩固发展“春送祝福、夏送清凉、金秋助学、冬送温暖，一年四季送关爱”机制，健全完善以健康休养、专家巡诊、心理疏导为主要内容的健康保障机制，连续 12 年邀请云南省第一人民医院专家为职工开展巡诊，有效缓解了偏远地区职工看病难的问题。三是**精准出台改善产业工人生产生活条件规划**。下发《关于进一步做好改善职工生产生活条件有关工作的通知》，从“保持职工收入稳步增长、进一步完善生产生活设施建设、不断提升职工健康保障水平、继续改善职工住房条件、丰富职工精神文化生活、精准服务职工群众”6 个方面，明确了 19 项重点任务和具体落实部门，对今后一个时期改善产业工人生产生活条件作出了规划。