

教授答疑

企业应如何加强高技能人才队伍建设?

问:《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》对企业加强高技能人才队伍建设方面提出了哪些指导性意见?

答:近日,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》。企业作为技能人才培养、使用、激励的主体,势必承担起应有的责任。

一、制定高技能人才培养规划。鼓励各类企业结合实际把高技能人才培养纳入企业发展总体规划和年度计划,依托企业培训中心、产教融合实训基地、高技能人才培训基地、公共实训基地、技能大师工作室、劳模和工匠人才创新工作室、网络学习平台等,大力培养高技能人才。国有企业要结合实际将高技能人才培养规划的制定和实施情况纳入考核评价体系。

二、创新高技能人才培养模式。探索中国特色学徒制。深化产教融合、校企合作,开展订单式培养、套餐制培训,创新校

企双制、校中厂、厂中校等方式。完善项目制培养模式,针对不同类别不同群体高技能人才实施差异化培养项目。鼓励通过名师带徒、技能研修、岗位练兵、技能竞赛、技术交流等形式,开放式培训高技能人才。企业要按规定足额提取和使用职工教育经费,60%以上用于一线职工教育和培训。

三、健全高技能人才岗位使用机制。企业可设立技能津贴、班组长津贴、带徒津贴等,支持鼓励高技能人才在岗位上发挥技能、管理班组、带徒传技。鼓励企业根据实际需要,建立高技能领军人才“揭榜领题”以及参与重大生产决策、重大技术革新和技术攻关项目的制度。实行“技师+工程师”等团队合作模式,在科研和技术攻关中发挥高技能人才创新能力。高技能人才配置状况应作为生产经营性企业及其他实体参加重大工程项目招投标、评

优和资质评估的重要因素。

四、完善技能要素参与分配制度。企业可建立健全基于岗位价值、能力素质和业绩贡献的技能人才薪酬分配制度,实现多劳者多得、技高者多得,促进人力资源优化配置。国有企业在工资分配上要发挥向技能人才倾斜的示范作用。企业在聘的高技能人才在学习进修、岗位聘任、职务晋升、工资福利等方面,分别比照相应层级专业技术人员享受同等待遇。完善科技成果转化收益分享机制,对在技术革新或技术攻关中作出突出贡献的高技能人才给予奖励。高技能人才可实行年薪制、协议工资制,企业可对作出突出贡献的优秀高技能人才实行特岗薪酬,鼓励符合条件的企业积极运用中长期激励工具,加大对高技能人才的激励力度。畅通为高技能人才建立企业年金的机制,鼓励和引导企业为包括高技能人才在内的职

工建立企业年金。

五、建立高技能人才表彰激励机制。企业要积极推荐高技能人才享受政府特殊津贴,对符合条件的高技能人才按规定授予五一劳动奖章、青年五四奖章、青年岗位能手、三八红旗手、巾帼建功标兵等荣誉。进一步提高高技能人才在职工代表大会中的比例,支持高技能人才参与企业管理。符合条件的企业可自主确定技能人才评价职业(工种)范围,自主设置岗位等级,自主开发制定岗位规范,自主运用评价方式开展技能人才职业技能等级评价,打破学历、资历、年龄、比例等限制,对技能人才破格晋升职业技能等级。

江苏省总工会 干部学校 刘瑛



教授答疑

『能级工资』集体协商为大学生提供更有吸引力的工作岗位

集体协商健全企业薪酬激励机制典型案例(九)

【协商背景】

江苏仁禾中衡咨询集团成立于1992年,原为盐城市财政局下属事业单位,1999年改制为综合服务型中介机构,通过30年的发展,集团逐步成为行业中的标杆企业。集团是盐城大学生见习基地,年均有近30名大学生入企实习。据统计,2020年前5年的入职人员中第一学历为一本以上的仅占新入职人员的5.98%。这一数据表明集团对优秀的应届生没有吸引力,长此以往势必影响集团的人才储备。针对这一情况,工会主动与集团党政领导进行沟通,提出开展以激励吸引优质应届大学生为主要内容的“能级工资”集体协商。

【协商过程】

经过调研,工会发现企业招不进、留不住应届大学生的主要原因有两个:一是因集团业务特点,职工的收入主要是根据其业绩核定,而新入行的大学生由于工作经验不足,在刚入职的前几年收入普遍不高,这样的薪资水平很难吸引和留住一流的人才;二是为了取得更好的业绩,各部门都想用有经验的职工,不愿意花钱花时间去培养新人。

为从制度上解决这两个难题,工会提出协商应重点围绕新入职大学生工资分配形式、工资标准、工资增长幅度、培训费用分担等问题开展。为保证大学生职工的意愿能充分表达,特别要求有大学生职工代表参与协商。“能级工资”合同草案由集团人事牵头组织有关人员在调研、分析、测算的基础上起草。在合同草案的起草过程中,工会先后多次召开职工座谈会,广泛征求职工意见和建议,推动制定符合集团实际的合同文本。在此基础上,经双方代表召开三次协商会议沟通修改后,最终签订了专项集体合同。

【协商成效】

集体合同中就大学生“能级工资”分配方式达成的共识主要有以下两点:

一是实行三年培养计划。为解决新入职大学生因业务量不高导致收入较低的问题,在合同中针对应届大学生专门制定了3年培养计划。集团承诺对新入职的大学生三年内设置一个保底收入标准并逐年增长,第一年7-8万,第二年9-10万,第三年11-12万,3年后纳入集团正常的绩效考核体系。

二是实行培训费用分摊。为解决用人单位不愿用新人的问题,在集体合同中调整了对使用应届大学生人工成本的分担方式,对三年培养期内的企业职工,集团承担近70%的培养费用,其余部分由用人单位承担。同时加强对新入职大学生的动态管理,建立培养跟踪记录,每季度对培养对象进行一次考评,并根据培养对象工作表现及思想情况在培养方式上进行适当调整。

为树立典型,鼓励先进,弘扬新时期劳模和工匠精神,进一步激励全体职工爱岗敬业,集体合同中约定给予获得省级表彰的人员发放一次性奖励:国家级劳模20000元,省级10000元,市级劳模5000元,五一劳动奖章、道德模范等参照上级发放标准的两倍发放。在省市区各类技能比赛中获得第一名的职工,在内部评选的时候,直接按推荐为集团优秀职工,不占部门优秀职工名额。

开展“能级工资”集体协商增强了集团对应届大学生的吸引力,近两年来集团新入职的应届大学生人数明显增加。职工中掀起了“学习热”和“职称热”,集团96%的中层干部取得高级职称,8人取得正高级职称,普通职工中80%以上取得执业资格。成立18个课题组,发表国家级论文近百篇,省级论文200余篇。随着集团对劳模先进奖励的发放,劳模奖、当工匠中也逐渐成为热潮,集团的人员流失率逐步下降,职工工作积极性普遍提高。

家电行业能工巧匠同台竞技



由省财贸轻纺工会、家用电器协会联合举办的第八届江苏省家电维修职业技能大赛暨全国家电维修职业技能大赛江苏总决赛日前开赛,经过层层选拔,76名家电安装能工巧匠进入决赛同台竞技。据悉,本次大赛设制冷与空调、智能室内空间设计、互联网营销等项目,旨在提升家电维修一线技术工人的职业技能。

赵亚玲摄

一系列具有支撑性作用制度的出台和实施,为推进改革任务落实提供了重要制度性保障和工作抓手。实施产改工作以来,40余名职工获中国华能集团级以上技术能手和电力行业技术(技能)选手称号,87名职工被选聘为公司级技术技能专家,近200名职工经“双通道”机制获得提拔。

在创新开展职工技能竞赛中有突破。组织开展江苏公司级各类技能竞赛培训和选拔工作,积极承办跨区域职工技能竞赛,给职工搭建更高层次的技术交流切磋平台,如主动邀请全国兄弟公司选手参加由公司承办的各类职工技能竞赛,积极争取承办“长三角地区电力企业燃机值班员职业技能竞赛”等,公司共有3名选手获“江苏省五一劳动奖章”,20余人获“江苏省五一创新能手”称号。

在努力为职工成长成才铺路搭桥中有突破。公司坚持把推进产改作为保障华能“东线”战略在江苏落地落实的重要举措,通过“以干代训”和挂职锻炼的方式为职工成长成才铺路架桥,从全公司系统抽调优秀技术人才到海上风电基建等重要项目中锻炼成长,目前江苏公司已拥有200多名职工通过“以干代训”的形式得到锻炼和成长。

产改样板间

华能江苏公司:聚力打造高质量产业工人队伍

华能国际电力江苏能源开发有限公司(简称华能江苏公司)是中国华能集团的重要区域公司和战略支点,公司下辖管理12家单位,职工总数3772人。自推进产业工人队伍建设改革工作以来,公司党委高度重视,坚持在大局下谋划、在大势中推进,产改工作取得阶段性成效,公司高质量发展结出累累硕果。

三个责任聚合力,形成改革的协同格局

落实党委的主体责任。公司成立产改领导小组,由党委书记、董事长亲自挂帅,在深入学习贯彻习近平总书记关于产业工人队伍建设改革的重要指示精神,认真贯彻上级产改工作决策部署的基础上,紧扣保障江苏能源安全的初心推动产改工作,紧抓推动公司转型发展的使命谋划产改,紧贴让产业工人更有获得感的要求深化产改,制定了公司产改工作58项具体措施。

落实工会的牵头责任。公司工会积极构建与相关职能部门的沟通协商机制

和齐抓共管局面,成立由公司工会主席为组长的工作组,从调研摸清现状问题入手,梳理改革思路,形成调研成果和问题清单。其间,公司工会主席带队先后赴公司所辖12家企业开展专项调研。

落实部门的分工责任。公司相关职能部门从各自职责出发,根据产改工作任务清单,制订工作措施,确定责任人,在分工和协作上形成各司其职、步调一致的整体合力。期间,通过召开工作专题会议、出刊简报等形式在公司上下掀起宣传声势,做到宣传贯彻直抵基层、政策解读直达职工,做法经验直接分享。

三个平台激活力,加快职工技能素质提升

搭建“1+1+4”培训平台。充分利用华能网络学院资源建设,创建江苏公司管理培训基地,建设江苏公司检修技能培训、运行技能培训、燃机运维技能培训、清洁能源运维技能培训等4个技能培训基地,从而形成“1+1+4”培训体系。组织专业专家、内训师编写重要岗位、重点专业

培训课程题库,定期举办专题线上培训。

搭建创新创效平台。联合科研院所、先进制造企业和知名高校等10多家单位,组建技术创新工作联盟,打造集“产学研用”于一体的华能海上风电技术研发中心等,推进大数据、人工智能、5G、区块链等新技术应用。充分发挥华能集团燃机创新工作室联盟组长单位的牵头作用,推动“传帮带”“师带徒”和成果转化,进一步激发职工的创造热情和成长动力。

搭建立功竞赛平台。近年来,公司工会每年围绕年度工作目标,在公司重点项目、重大工程中组织开展立功竞赛活动,并对劳动竞赛中表现突出的职工进行表彰奖励。

三个突破添动力,健全职工成长发展体系

在探索建设有特色的人才评价体系上有突破。建立完善《专业技术技能职务选聘实施方案》《青年技能专家选拔管理办法》《职工技能竞赛管理办法》等制度。

职工服务中心赋能创优

泰州市职工服务中心:推动形成“资源共享、市区联动”良好局面

今年以来,泰州市职工服务中心按照年度计划安排,稳步推进赋能创优工作,进一步深化服务中心服务职工的作用与功能,努力形成服务职工“资源共享、市区联动”的良好局面。

一、中心建设

充实人员、机制联动。为更好推进服务中心赋能创优,市总党组专题研究,在机关人手紧张的情况下,加强服务中心人员力量配备,将工作人员由原先2名增加为4名,并明确1名正科级干部任服务中心主任。主任到位后,对工作制度、管理制度等内控制度进行了梳理、完善,实现与上、下级服务中心的联动,建立起与教育、医保、民政、社会组织等单位的协调机制。

升级改造丰富功能。经过升级改造,服务中心大厅现设困难职工帮扶救助(就业扶助)窗口、职工法律援助中心、心理服务中心、女职工康乃馨服务站、职工图书阅览室、工会培训课堂、职工健康加油站、户外劳动者爱心服务站等八大功能区,囊括了工会组建、法律援助、法人登记、信访接待、争议调解、困难帮扶、就业援助、教育培训、文体活动、女职工康乃馨服务、心理疏导、互助保障、普惠服务、职工书屋、爱心驿站等功能。

二、整合资源

整合女职工康乃馨专家志愿服务团资源。成立由法官、律师、医生、心理专家、礼仪专家、家政养老等专业领域的专家组成的志愿服务团,定期或不定期面向社会开展康乃馨志愿服务行动,走进女职工集中的产业(行业)、街镇(园区)、用人单位,为女职工提供面对面咨询、开设讲座等宣传服务活动。

建立“关爱·圆梦”实践基地。在全市120余家“关爱·圆梦”单位建立就业实践基地,为职工家

庭子女提供勤工俭学、社会实践、毕业见习等机会,帮助建困难职工、单亲女职工等家庭大学生毕业生充分就业。

整合工会律师志愿者团队资源。为网约车司机、货车司机提供义务法律咨询,举办公益维权服务手册、新《工会法》600本;开通微信服务专号、维权服务热线,接待义务咨询、政策解答35人次,邀请网约车司机代表面对面与公安交警部门座谈,合法合理核销12条。

拓展职工(劳模)疗休养基地。与市文广旅局联合商定了《泰州市职工(劳模)疗休养基地评定标准》,联合组织职工(劳模)疗休养基地申报,联合开展基地资质评审工作,同时邀请派驻纪检组参加考评,新增2家职工(劳模)疗休养基地。据此,市级职工(劳模)疗休养基地达到6个。同时配合市文广旅局将符合条件的民宿、乡村产业集聚区、特色小镇(风情)小镇、红色旅游景区等纳入疗休养活动范围。

整合劳模工匠讲师团资源。推动劳模工匠担任高校、职业院校、中小学特聘教授、思政课兼职导师、校外辅导员、实习导师和职业导师等。在全市广大职工中开展“劳动工匠进校园,思政老师进企业”主题宣讲活动,让劳模工匠与不同类型学校开展一对一结对,让劳模工匠定期走进校门,开展报告讲座、主题班会和访谈交流等形式多样的主题教育活动,邀请思政课教师进企业开展示范性宣讲。

三、品牌建设

新就业形态劳动者“三新”行动。以货车司机、网约车司机、快递员、外卖送餐员等4个群体为重点,联合市交通运输、邮政管理等部门广

泛开展摸底排查,切实摸清新就业形态企业分布、经营项目、运营质态、工会组建、劳动者权益落实情况等信息,找准行业发展过程中存在的规范用工、侵害职工合法权益方面的突出问题,有的放矢推进工作。尝试拓展建会入会新途径,针对货车司机、网约车司机、快递员、外卖送餐员不同职业特点,分别制定建会工作方案。积极引导社会舆论,形成全社会尊重理解、关心关爱新业态劳动者的导向。市总工会党组书记深入一线当网约车司机,寻找服务突破点,在全市开展“六个一”行动,掀起服务、体验新业态的新高潮。

“泰有缘”交友联谊品牌。联合“泰有缘”职工交友中心打造工会交友联谊品牌,累计服务9855人次,自愿实名注册会员1548人,组织一对一速配685次,其中首次见面速配成功401对。阳光心理服务品牌。利用社会志愿服务资源,驻服务中心定期开展心理咨询,畅通24小时心理热线服务,开发以健康人际、婚恋情感、家庭教育为主要内容的心理健康云课堂。对困难职工家庭开展走访调研,了解深层需求,建立档案,提供心理辅导个性化服务。

职工夜校(网校)品牌。扩大与社会培训机构合作,共同打造多层次的企业职工教育平台,针对职工对提升素质的需求,开展文化培训、技能培训、创业培训、综合素养培训;开通职工夜校(网校)线上培训平台,运营职工线上技能培训班。2022年,全市各级职工夜校(网校)计划培训职工8万人次,其中学历提升达2万人,创业培训和技能培训3万人,综合素养培训3万人。

就业服务品牌。线上线下协同打造网上春风就业服务工会品牌,深化“职等你来”网上直播招聘活动,开展“纾困惠企 工会送岗”网上就业专场直播招聘会2场,组织16家企业提供130个岗位1044个就业机会,进企业制作专题小视频有效宣传介绍企业用工需求。作为全市为民办实事项目之一,全市工会系统在《泰州职工之家》微信公众号开辟了就业服务专栏,发布就业岗位已超过3000个。

图说工会

新就业形态劳动者

被单位无故辞退时

工会能帮维权吗?

答:《工会法》《劳动合同法》规定,用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。工会认为用人单位违反法律、法规或者劳动合同约定的,有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。

因此,如果被单位无故辞退,劳动权益受到损害时,可以向工会寻求帮助,工会将与有关方面进行协商,行使知情权、建议权、监督权。必要时,工会还会安排签约律师提供相应的法律援助,支持职工依法维权。