

# 江苏省省部属企事业工会： 发挥产业工会作用 担当行业试点表率 推动江苏国有企业产改工作走在前列

发挥国有企业推进产改的示范引领作用，是我省产改工作的有益探索。省部属企事业工会积极牵头抓总，坚持先行先试、探索创新，推动江苏国有企业产改工作走在前列。三年来，已有95个试点项目落地生根、开花结果。

## 强化组织领导，坚持顶层设计，谋划改革“主航线”

推动实现“五个”纳入。推动省国资委积极谋划、把关定向，在全国首创“五个”纳入工作机制，即将产改工作纳入国有企业改革三年行动方案、纳入党建工作要点、纳入党委书记履职清单、纳入党委政治巡察事项和高质量发展考核重要内容，构建党建、工建、产改齐抓共推的良好工作格局。

建立产改项目清单制度。按照所属企业类别、行业特性、业务范围、职工需求等特点，指导产改试点企业制定出台改革方案，积极探索政治建设、赋能成长、维权服务三大“干货”工程的实践路径。列出产改项目清单、责任清单，通过周安排、月调度、季抽查、半年检查、年终评比，确保产改责任落实到位。

发挥联席会议平台作用。健全完善与省国资委产改工作联席会议制度，适时通报情况、交流信息、研究问题，定期汇总工作进展，开展综合指导、协调联系、保障督查，确保各项改革任务落地落实。提出分梯次探路、分层次探索、分课题探究的“三分三探”工作思路，在促进职工赋能成长、落实产业工人技术待遇等方面争做示范。

## 强化聚焦重点，坚持试点先行，打造改革“样板间”

聚焦重点工种抓亮点。联合省人社厅在徐矿集团、江苏交控等企业开展矿山安全防护、道路清障等22个工种的职业技能等级自主评定工作，并建立配套薪酬激励机制，为6.3万名企业职工成为“蓝领工程师”创造条件。宁沪高速公路公司道路清障员和钟山宾馆集团客房餐饮服务等技术技能鉴定分别填补了行业技能鉴定标准空白。

聚焦重点行业创特色。全国能源化学地质系统产业工人队伍建设改革现场推进会在江苏召开，总结推广了江苏能源行业推进产改工作的经验。组织召开全省能源行业产改座谈会，成立全省电力行业劳模创新工作室联盟，帮助1137名劳模工匠人才实现从“1+1”群作贡献”到“1群+1群协同作战”的飞跃。举办全省电力行业优秀职工创新成果发布会，组织华能江苏公司等6家单位与职工签署项目成果转化协议。

聚焦重点群体树品牌。关注新就业形态劳动者群体，成立全国首家平台企业货运物流工会，发展货车司机会员2700多人，推动建成1000个司机之家和100个骑手之家服务网点，为5000名货车司机提供免费健康体检，开展货车司机“六送行动”，推动产改工作向更深层次延伸。围绕“交通强省”战略，开展重点工程劳动竞赛，参加竞赛单位达130多家、参赛职工6万余人。探索建立“智慧工地”建设与职工安康技术素质提高、职工安康权益维

## 护相衔接的有效机制，保障建筑行业职工权益。

## 强化工作机制，坚持聚力协作，下好改革“一盘棋”

建立多方联动机制。联合省国资委召开产改专题联席会、访谈会、推进会，推动全省国有企业产改工作提质扩面、走深走实；联合省人社厅积极开展行业技能等级自主认定工作，完善技能评价制度，指导企业建立和完善技能人才管理办法等配套激励机制；联合省发改委，指导试点企业积极申报“省产教融合型试点企业”，实现产业链、创新链、教育链深度融合；主动帮助企业对接省教育厅及相关院校，先后成立华能网络学院等培训学校5个，推动8家试点企业与东南大学等院校签订产教融合发展协议。

建立需求反馈机制。及时认真梳理推进产改过程中遇到的问题，特别是企业反映政策不完善及操作性不强等问题，建立政策需求清单制度。共梳理出各类政策性需求300余条，积极向联席会议成员单位进行反馈，条条均有回应，件件均有落实，推动了产改政策制定更加精准，试点工作开展更有成效。

建立“双向直达”机制。为推动政策举措落地见效，着力构建“政策举措直达基层、问题需求直通部门”的“双向直达”机制，探索创建产改联络员、产改观察员、产改指导员制度，开通线上线下“产改直通车”，将各项政策送到企业、送到一线、送到产业工人身边。

## 强化问题导向，坚持以人为本，结出改革“新硕果”

树立“技高多得、多劳多得”的鲜明导向，让职工有更满意的收入。协同省国资委在全国率先探索建立国有企业技术工人技能与工资等级挂钩制度，合理增加的工资总额据实单列。指导华能江苏公司、江苏华美热电等产改试点企业签订能级工资专项集体合同，多途径提高产业工人收入水平。江苏交控下属企业金融租赁公司，率先实施股权激励政策。大恒集团推进收入分配改革，构建职工与企业命运共同体，产业工人工资较产改前增加28%。

完善“同工同酬、跨类互转”的有效机制，让职工有更多元的发展。针对国有企业职工晋升渠道狭窄、存在职业“天花板”问题，实施赋能成长工程，形成纵向有阶梯、横向可贯通的人才发展路径。制定出台《江苏省省部属企业职工职业技能竞赛管理办法》，建立健全10余家职业技能培训基地，进一步完善技能人才培训培养体系。

探索“共建共享、同步发展”的工作路径，让职工有更体面的生活。针对国有企业用工形式复杂，鼓励试点企业大胆尝试，积极探索编外职工权益维护新路径。东部机场集团在政治、身份、晋升、培训、薪酬、维权、福利、活动等方面发力，坚持正式工与合同工“八统一”标准，激发和促进了企业内在活力和高质量发展。华东石油工程公司将提高业务外包政治待遇、经济收入、社会地位作为产改重点工作之一，让所有员工与企业共享发展成果。



# 江苏交控： 打破成长“天花板” 畅通发展“高速路”

随着产业工人队伍建设改革的持续深入，江苏交通控股有限公司(以下简称“江苏交控”)不断在提升产改质效上下功夫，围绕“企业发展中的问题、职工希望解决的问题”，把改革的重点聚焦在畅通职工发展通道上，在收费、清障、道路养护、电力、金融等百余个岗位，架设职业发展立交桥，实现各类人才既可以在同类岗位内以技能和职级为维度实现纵向晋升，又可以在管理、技术、技能等不同岗位类别之间进行有条件的横向调整，用改革的实际成果让2.8万余名职工真实感受到“企业有前途、人才有舞台、生活有滋味”。

技能是职工安身立命的本钱。江苏交控充分发挥全国高速公路行业龙头企业优势，先后开展收费、清障、养护等主要岗位职业技能等级评价体系建设。今年9月，清障岗位(救援机械操作员)技能等级标准体系通过国家职业标准终审，既填补了国家标准的空白，也扫清了清障岗位职工通过技能等级提升实现事业发展的障碍。同时，经过多年努力，收费员及监控员职业技能等级评价体系也已经完成评价规范体系开发，5级考试题库开发工作正紧锣密鼓推进。有了评价标准，就能用“尺子”量出技能水平高低，就能让高技术人才实现技能水平和收入的双丰收。2022年，作为被省人社厅授予的首批“江苏省职业技能等级认定机构”——江苏交控职业技能等级鉴定中心为6000余名职工完成职业技能等级鉴定。

素质是职工的立身之基。如何让职工与企业同发展、同成长?江苏交控给出的答案是构建多层次的教育培训体系，成立首家省属企业人才集团，构建技能人才培养“12345”模式，形成1个职业技能等级认定中心，技能等级认定和文教云数字化培训等2个平台，教培基地、考核基地、实训基地等3个基地，技术资源库、开发专家库、考评督导员库、内训师库等4个库，实现评价体系科学化、评价流程标准化、考务管理规范化、考评队伍专业化、认定服务优质化。截至目前，已完成300余名专业人才、2.4万道试题题库、580万字培训教材、100门线上课程的培训力量储备，为构建贯穿职工职业生涯全过程教育培训服务体系打下了坚实的基础。

竞赛是职工脱颖而出的练兵场。江苏交控秉承“每个人都是人才”“人人都能成才”的理念，每年滚动开展收费、清障等岗位职工技能竞赛，先后构建起了“培训、练兵、比武、评价、激励”五位一体工作机制，实现技能竞赛与技能提升有效链接，技能提升与有效激励相辅相成。2022年，进一步完善技能竞赛体系，组织高管中心等多家单位近万人参加以“六比六赛”为主要内容的“交通强省”重点工程劳动竞赛，有效地激发了广大职工建设“交通强国”的干劲。在省部属企事业工会的支持下，成功举办首届长三角地区清障岗位(救援机械操作员)岗位技能竞赛，江苏交控职工分别在3个技能单项中包揽前4名的好成绩。同时，创新办赛思路，对取得好成绩的江苏选手分别授予了高级工和技师技能等级证书，实现了竞赛与技能评价的贯通。

# 省港口集团： 多措并举全面推动产改向纵深发展

2022年，省港口集团以产业工人需求和期盼为导向，按照“巩固深化创品牌”要求，多措并举、精准发力，全面推进产改工作走深走实。

## 始终把牢政治方向“不偏离”

强化党建引领。坚持“党建带工建、党建促产改”，围绕迎接党的二十大胜利召开，组织开展“强国复兴有我·江苏港口风采”群众性主题宣传教育活动，引导港口干部职工学用新思想、奋进新征程、建功新时代。集团“政治指导员进班组”案例获评全省党建带工建优秀典型案例。

推进产改试点。坚持以项目化方式推进产改，集团所有二级企业围绕政治保证、素质提升、制度落实、权益维护等内容，研究确定年度产改试点项目。集团每季度定期开展督查，既督任务、督进度、督成效，也查认识、查责任、查作风，确保基层产改不走过程。

加强典型示范。大力发现、培养和选树职工身边的先进典型，让职工学有榜样、赶有目标、比有标杆。今年集团有17人次获评“全国五一劳动奖章”等省级以上荣誉。集团产业工人、门机司机黄强同志光荣地当选为党的二十大代表，并赴北京参加盛会，极大地鼓舞着全港职工。

## 始终聚焦素质提升“不松劲”

深化产教融合。加强校企合作，开展教育培训，不断提升职工专业技能水平。集团与武汉理工大学、河海大学等名校签订战略合作协议，持续推进人才“订单式培养”。与江苏航运学院探索实施“现代学徒制”，共同培养合格船员。

促进技能提升。广泛开展“岗位大

练兵、技术大比武”活动，集团各公司举办门机司机、岸桥司机、理货员、流体装卸工等具有港口特色的职业技能竞赛50多个，3000多人参与，有力地提升了职工技能素质。集团在2022年全省港口叉车司机职业技能竞赛中斩获团体一等奖，并包揽个人奖项前三名。

推进创新创效。尊重职工首创精神，从经费、人员、技术保障等方面对科技攻关和职工“五小”创新活动给予支持，不断激发职工创新创效活力。产改以来，集团职工共获得发明专利17个，实用新型专利137个，涌现出一大批创新性好、实用性强、技术水平高、推广前景优的创新成果。

## 始终站稳群众立场“不动摇”

真心关爱职工。深入开展“我为群众办实事”实践活动，提升职工获得感、幸福感、安全感。集团投资近2000万元改善职工工作环境；提高食堂饭菜质量和服务水平，5个食堂获评省国资委“职工好食堂”称号；组织100名劳模先进代表开展疗休养，让职工在工作之余放松心情。

切实提高收入。坚持在企业效益增长的同时，稳步提高职工收入，连续两年职工年均收入增长超过15%。建立技能水平与薪酬等级挂钩制度，设立专项补贴，对新获得职称的职工给予奖励。

畅通发展通道。推动优秀产业工人在管理、技术、技能等不同岗位之间进行横向交流。重视班组长培养，基层科队长优先从班组长中选拔，三级公司副总优先从有班组长经历的人员中选聘。产改以来，128名技能人才被提拔到班组长，80名班组长被提拔到管理岗位，为集团高质量发展注入新动能。



# 钟山宾馆集团：打造红岭基地，培养红专人才

作为省级产改试点单位，钟山宾馆集团认真贯彻落实产改工作要求，依托集团所属省级红色教育资源，综合打造钟山红岭实训基地，针对党员干部、产业工人系统开展思政教育及综合素质培训，培养“讲政治有信念”“讲道德有品行”“讲奉献有作为”的新时代产业工人队伍。

强化政治引领，打造教育矩阵。依托江苏省党员教育实践课堂示范点、江苏省爱国主义教育基地、“红岭”党建中心，在成功挖掘“全面抗战宣传地”“侵华日军战犯审判地”“国共南京和谈会议地”“解放军胜利渡江后指挥地”等重大历史事件发生地的基础上，成功挖掘打造“南京地下市委首次亮相地”，进一步丰富钟山的红色内涵；推出“侵华日军南京审判地旧址史料展”，以习近平总书记“三个必胜”重要论述筑牢省级爱国主义基地的厚重底色。积极申报作为江苏省党校支部书记学院国企分院，通过初步审核；成功挂牌钟山党校、钟山经理人培训中心(钟山工匠学院)，先后开展集团党务干部培训、纪检干部培训、管

## 人员素质提升培训、新聘员工岗前培训，成为集团党员干部、产业工人队伍的专属培训学校，成功打造深受喜爱的“红岭孵化器”。

激励专业团队，培养创业人才。坚持“党建引领”，打造“红岭先锋”党建品牌，所属钟山红岭先锋培训中心以“传承红岭基因，锻造先锋队”为初心使命，以打造“江苏一流、国内知名”专业教育培训机构为发展目标，用高质量党性教育擦亮高品质党建品牌。高标准打造集年轻、专业、敬业于一体的教育培训团队，实现党员及入党积极分子全覆盖，兼顾专业性和纯洁性。以“开局就是决战、起步就是冲刺”的决心“投身党性教育事业，一批批专业人才、青年骨干在事业磨砺中迅速成长，成为服务产业工人队伍教育的“红岭排头兵”。成立“小红岭”讲师团，高水平开展现场教学，深入开展党史学习教育，积极宣传集团党委党建经营深度融合的做法成效，近1千批次、超2万名党员干部、产业工人骨干接受了教育，成为远近闻名的“红岭打卡地”。

创新形式内涵，激发党建活力。通过创新培训模式、拓宽培训方式、优化培训内容、健全培训制度，采取多种丰富多彩、灵活多样的培训方式，推动培训见实效、出成绩。创新开发多线剧情角色扮演“红色剧本杀”《决战南京》，推出头脑风暴式“红色沙盘推演”《长征·战役》系列，探索零距离沉浸式“红色剧目”《代号1921》，推出“党建品牌设计大赛”专题等，充分释放了党建活力，成为深受好评的“红岭充电站”。放大“红岭地图”资源，推进党建品牌联盟化、共建化，先后联手红岩干部学院、抚顺雷锋纪念馆、丹东抗美援朝纪念馆、辽沈战役纪念馆等全国多地党校、红色教育基地开展深度合作，挂牌多个江苏教学基地，开发“重温红色历史”“走近大国重器”“助力乡村振兴”等教学专线，带领学员走进张善纪纪念馆、FAST天眼基地、“两弹一星”纪念馆、沈阳飞机工业基地、大丰恒北村等教学点，成为资源覆盖全国的“红岭加油站”。

# 徐矿集团：推动产改示范建设再获新突破

2022年，徐矿集团在认真践行产改“十条”的基础上，制定实施产改“双十”行动，在思想引领、赋能成长、地位提升等方面持续用力，推动产改示范建设再获新突破。

## 紧扣“思想引领”强落实

实施巡察述职“双纳入”行动。把产改工作纳入集团党委巡察重要内容，纳入基层党委书记履职清单，开展领导班子和分管领导产改工作年度述职。集团党委产改专项巡察组开展为期3个月的专项巡察，巡察问题当场反馈、限期整改。

实施区队班组“双包保”行动。即领导班子包保生产一线区队(车间)、政工人员包保班组，全集团30余家基层单位均制定相关配套工作制度，有的放矢地做好形势任务教育和思想政治引领工作。

实施代表推优“双提高”行动。2022年发展党员210名，一线产业工人占比90%以上。组织对全集团党员情况进行摸底调研，指导基层单位从优秀产业工人党员中选举党支部委员、党小组组长，着力提升产业工人政治地位。

## 紧扣“赋能成长”强落实

实施线上线下“双课堂”行动。印发《2022年度特种作业人员、班组长、安全管理人员安全培训及素质提升培训计划》，开设安全、技能、素质提升“线下”课堂。组织开展9期“徐矿工匠”

大讲堂线上授课活动，共培训学员1000余人次。

实施专业技能“双通道”行动。印发《关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通意见》，今年全集团技能等级认定469人，符合条件的高技能人才申报专业技术职称18人，通过15人。

实施骨干新人“双进入”行动。组织劳模创新工作室领军人才“以师带徒”下基层进班组行动，搭建“名师出高徒”、高技能人才成长成才平台。全年200余名新人职大学生、技校生成为15个劳模创新工作室“新成员”，400余名劳模、技能大师与1000多名产业工人签订“名师带徒”协议。

## 紧扣“地位提升”强落实

实施职级待遇“双享受”行动。选拔获得劳模、“五一劳动奖章”荣誉的优秀产业工人代表到工会组织兼职，享受同级管理干部政治、经济实职待遇。全国劳模秦良群兼任集团公司工会副主席，全国劳模夏伯党等多名优秀产业工人在所在单位工会任兼职副主席，享受政治、经济同等待遇。



# 劳模创新工作室研发探讨



全省港口叉车司机职业技能竞赛现场