——长三角地区产业工人队伍建设改革经验交流集萃

助推示范区绿色发展 弘扬劳模工匠精神

局,团结引领广大职工主动融入长三角生态绿色一体化发展示

一、制度攻坚,破解组织建设瓶颈

示范区是实施长三角一体化发展战略的先手棋和突破

业、工会、职工中寻找最大公约数,推动成立示范区重点行业工 会、产业链工会、产业园工会等,打通既有行政区划,打通市场 一体化障碍,构建以示范区工会联合会为顶层,以各功能区工

今年是一体化示范区建设开局之年,也是建设的"密集施

民初心,推进市民生活品质提升。立功竞赛活动坚持创新引 领,推进产业转型升级发展。

三、劳模工匠,企业发展的源泉

如何在后疫情时代激烈企业创新发展,如何赋予劳模工员 精神新时代的内涵和元素?青浦区总工会联合清华长三角研 究院开展研究,给出的答案是:按照《新时期产业工人队伍建设 改革方案》,以"创新业务相通、创新目标相近、创新愿望相同"

丁巧匠, 开展"三地'最美工匠'"寻访等活动, 培养和告就一大

新专家服务队,为三地劳模工匠创新工作室联盟提供技术指 制,深化合作内容,扩大覆盖范围,探索建立长三角一体化示范

(市),在市委的坚强领导下,在上级工会的精心指导下,在 各部门的支持配合下,平湖市坚持试点先行,注重系统发

一是从顶层设计入手。平湖市委始终把推进产业工人 队伍建设改革作为推动高质量发展的一项重要工作摆在首 要位置。市委常委会专题研究部署,出台《改革实施方案》 二是从组织联动落实。成立由市委副书记任组长的改

革工作协调小组,明确25个部门的工作职责,构建了党委

三是从特色培育着眼。围绕光机电、生物技术等特色 主导产业,形成《改革创新清单》,实现改革在8个镇街道的 全覆盖,稳步推进改革向非公企业、重点企业延伸。

二、把握核心要点,打好固本强基牌 一是党建领航,增强产业工人向心力。坚持党建引领,

将党的领导贯穿改革全过程,开展"党工一家人"建设,形成 的产业建立工会组织。坚持工作前移,通过介入、宣传、服 务、培训"四个前移",实现党建、工建与重大项目落地同步

室、职工活动中心、职工服务站点三大阵地和特色职工之 家,打造百个职工服务驿站,体现对户外职工的关心关爱。 注重把队伍带起来,加大在产业工人中发展党员力度,试点

补助。注重成长聚能,实行技能人才阶梯式培育,鼓励企业 畅通职工职业成长通道,把更多的普通工人培养成专业技 术工人。注重融合聚效,探索"产教融合、校企合作"技能人

商。创新开展农业产业工资专项集体协商。职工待遇稳步提 高。聚焦保障民主参与权益,推行镇街道会员代表常任制,

三、抓住改革重点,打好特色服务牌

一是在推动高质量发展中走在前列。实施技能竞赛培 育. 围绕长三角一体化建设, 按照"1+8+X" 竞赛模式, 连续 徒结对培育,精心打造"金平湖工匠"培育工程,1110对师

二是在决战"三大攻坚战"中主动作为。构建风险防控 参与文明创建、平安建设、环境整治等市委市政府中心工 作,让产业工人真正成为社会建设的参与者、奋斗者。

三是在夺取"双胜利"中贡献力量。疫情发生以来,各 级工会组织充分发挥桥梁纽带作用,引导职工和企业同舟

回顾这几年我市产业工人队伍建设改革历程,我们深 刻地体会到:领导重视是落实工作的坚强保证,部门支持是

职工多样化需求,不断创新竞赛形式、内容和载体,有力增

创新竞赛倾注,经费向创新竞赛倾斜,致力丰富职工创新竞

合肥市各级工会坚持把职工劳动和技能竞赛活动作为

总工会在竞赛内容和时间上实行两个转变,即:变竞赛项目 业、事业、机关单位和职工参与竞赛活动的热情空前高涨。 据不完全统计,2018年以来,每年自行组织及参与上级工 会组织竞赛活动的基层单位上万家,带动了60万人以上产 业工人参加岗位练兵和竞赛活动

二是以多级多方联动办赛。2018年市总采取了"全员 业、直属工会举办本级示范性竞赛活动(为B级竞赛),由基 提升。通过全会上下多级联动、工会内外多方互动,工会组

参与,明晰各单位职责分工,为竞赛活动提供了坚强的组织 领导保证。第二,建立经费保障机制。市总工会将竞赛补 坚持荣誉是赛出来的,把"五一劳动奖状、奖章""工人先锋 了职工创新"牵引机"的作用

出来、工匠标兵赛出来"的良好氛围。

二、"两评"激励,激发职工创新活动内生动力

进一步便捷了申报程序,便利职工参评。同时,将激励标准 大幅提高至特等成果20万元、一等成果15万元、二等成男

二是开展职工"五小"活动创新成果评选激励。201 年。合肥市总工会制定出台了《合肥市职工"五小"活动创建 位和职工踊跃参与,各级工会共收到申报项目近万项。同

三、"十百"引领,增添职工创新竞赛生机活力 一是每年选树命名十名"合肥工匠"。 2019年12月

合肥市政府与市总工会第十九次联席会议研究决定,自 2020年起,每年从产业工人中选树10名"合肥工匠"和1 性5000元物质激励和授予"合肥市五一劳动奖章"的荣誉 激励。5月15日,市政府召开命名会议,市长、市委分管副 书记、联系副市长为首届"合肥工匠"授牌颁证,产生了较为

二是三年选树100家标准化创新工作室。为了破解仓 新工作室。选优示范,就是以"六有"(有创新骨干为领衔

个;省部级以上劳模50人,集团级劳模30人;

浙江工匠2人、集团级工匠26人。由全国3

互动,让工匠精神在广大职工心中播下种子

体系。一是打诵员丁职业发展诵道。集团出

级人才享受企业中层正职待遇。今年有67

五一劳动奖章2人,省五一劳动奖章7人,省

极推行企业新型学徒制,与省机电职业技术

贴制度,实施员工持股试点方案,推进技术

(四)"互联网+"借力,强化职工服务支

名符合条件的同志被评定为集团三级及以上

(二)"平台+"助力,健全职工成长发展

为全省9家产改试点企业之一以来,渐能集 团扎实推进产业工人队伍建设改革。 一、坚持"三个导向",确立改革的"浙能"

工进行座谈交流;70余家下属企业和6365名

荞、制度机制建设和权益保障等四个维度,以 设置五个等级晋升序列。 其中首席专家享受 定性与定量相结合的方式提出了到2025年 企业正职领导待遇,一级人才享受企业副职 产业工人队伍建设改革的目标愿景。集团党 领导待遇、二级人才享受企业副总师待遇、三 委研究出台了《新时代浙能产业工人队伍建 设改革实施方案》。

(三)坚持结果导向,不忘改革初心。从 人才,并落实了相应的人才待遇。出台《人力 调查摸底队伍现状,到顶层设计改革方案,再 资源调配管理办法》,打通员工身份转换通 到扎实推进改革落地, 浙能集团的产改工作始 道, 促进产业工人合理有序流动。二是搭建 终坚持贯彻"以职工为中心"的发展理念。集 高技能人才展示舞台。集团大力开展岗位练 团工会通过协调推进产改工作,及时倾听职工 兵、技能比武活动,为高技能人才脱颖而出搭 呼声、积极探索建立集团产改工作评价体系, 建舞台。近三年,集团组织大型技能比武15 以问需于民确保改革不偏向,以问计于民确保 次,参加人数超过2000人次。举办和参加省 改革落得实,以问效于民确保改革改得真,努 级技能比武5次、全国比武2次,涌现出全国 力让改革成果真真切切地惠及广大职工。

二、落实"三个责任",形成改革的协同格局 技术能手35人。多人在全省青年创新创效 (一)落实党委的主体责任。浙能集团第 大赛中获较好成绩。各类竞赛活动每年累计 -时间成立了推进产改试点工作协调领导小 培训费用投入超300万元。 组,由党委书记、董事长亲自挂帅,强调产改 (三)"技能+"着力,加快职工技能素质 工作不仅仅是工会的事,更是党委的事,集团 提升。一是深化技能人才培养新模式。积 党委是集团产工改工作的第一责任人。

(二)落实工会的协调责任。集团工会积 学院联合成立"浙江能源学院",按照双元制 极构建与相关职能部门的沟通协商机制和齐 职业教育模式开展技能人才培养合作。 抓共管格局,组成由工会主席任组长、各有关 2019年11月,浙能集团成为国家职业技能 职能部门为成员的工作组,建立了工作例会制 等级认定试点企业,也成为省内仅有的2家 度。工会办公室还把产改工作作为2020年的 实现满额5个职业(工种)全部成功备案的 企业。二是深化技能人才评价激励新机 部室软课题,开展理论研究。 (三)落实部门的分工责任。相关职能部制。着眼激活完善激励机制,出台科技成果 门从各自职责出发,根据《2020年推进新时 转化激励措施,将成果转让过程中产生的净

代产业工人队伍建设改革工作任务清单》,逐 收入和投资价值给予科研团队大比例(不低 项细化时间表、路线图和责任人,在分工和协 于50%)奖励。实施高级专业技术职务及技 作上形成各司其职步调一致的整体合力,在 师、高级技师聘任制度,享受津贴,其中高级 落实和执行上强化对12个方面37条具体工 技师300元/月,技师200元/月。落实技能 作任务的过程控制,在优化和提升上以对标 (技术)大师工作室领办人、骨干团队成员津 管理促进持续提升。

三、推进"四力举措",实现改革的良好开局 入股、科技入股。

(一)"党建+"聚力,加强职工队伍思想 政治引领。一是加强党建引领下的思想政治 撑保障。一是启动"浙能荟"智慧工会项目 工作。坚持夯实基层党建基础,集团党委推建设。发挥"最多跑一次"改革撬动效应,构 广党员责任区网格化管理、班组政治宣传员 建"互联网+服务"多功能网络服务体系。 等特色做法,在20家下属企业开展党支部堡 "智慧工会"计划年底前实现上线试运行 垒作用发挥试点工作,开展"百班百员"建设 二是运用"互联网+"思维创新职工服务管 及基层政治宣讲活动,打通班组职工思想政 理。优化"浙能学"学习平台,浙能学院网络 治工作"最后一米"。擦亮基层特色党建文化 平台目前已拥有28个大类、128门课程、 品牌金字招牌,"红咖啡馆"党群服务阵地、 6625个课件,2020年计划投入800万元启 "红色引擎源动力"品牌建设等为党员和职工 动三期项目。集团工会充分运用"浙江能源 群众提供了充满红色元素的多功能场所。二 娘家人"微信公众号和钉钉直播平台,与内 是厚植劳模工匠精神,汇聚企业发展强大合 外部合作开展"浙能说法"普法教育、"浙能 力。注重发挥"劳模精神""工匠精神""大师 心悦俱乐部"心理健康咨询服务等活动,做 智慧"的裂变效应和辐射作用。每三年评选 细做实娘家人服务。

聚焦"四有"目标

任。召开试点工作推进会,制定试点项目和重点任务清

一、加强政治引领,让产业工人在苏州有地位

比例不断提高。积极培养和选拔优秀产业工人走上各级 能力考核相互衔接的多元评价体系。推动在工程技术领 领导岗位,在群团改革中安排部分一线职工到各地工会领 域实现产业工人高技能人才与工程技术人才双向贯通。 导班子兼、挂职,进一步巩固工人阶级的地位和作用。加 完善技能提升体系。积极构建产业工人职业生涯全周期 强党建引领作用。实施"红色工匠"培育计划,用三年时间 技能培训体系,放大"互联网+职业技能培训"效应,创新 把 100 名非公企业党员职工培养为技术能手; 把 100 名 "金蓝领"培育工程, 优化"练兵-比武-晋级"一体化晋级

出台十条新政

徐矿是具有92年红色基因传承、138年煤炭开采史

的特大型省属能源集团,也是中国民族工业的启蒙、煤炭

的关心指导下,徐矿结合红色基因传承和产业工人队伍实

际,确立"政治上有地位、经济上有待遇、社会上受尊重"改

一、站在政治高度谋划产改,坚决扛起国企责任

改,3次专题学习研讨习近平总书记关于产业工人队伍

三是深入了解职工需求,做实改革落脚点。紧扣让

在于聚焦聚力主业,关键在于依靠产业工人。

源安全、推动百年徐矿历史性跨越的主力军。

加强对职工思想政治引领的产改切入点。

动员广大职工积极建功新时代的产改突破点。

工业改革的先锋。2017年下半年至今的三年时间里,四

——徐矿集团勇当新时代产业工人队伍建设改革先锋

万徐矿人携手并肩走过了一个困境突围、改革创新的蝶 党委重点工作,纳入基层单位考核。成立由党委书记、董

首三年来徐矿的发展变化,根本在于坚持党的领导,核心 作协调、定期联络、工作通报、督查督办等制度,加强宏观

革方向,出台具有江苏特点、徐矿特色"十条"新政。通过 发展着想,从方案起草到政策制定,每个环节都让一线职

战略和"六大能源基地"建设需要,深入分析徐矿产业工 室牵头,每季度逐一听取汇报、现场督导落实,确保产改

彻习近平总书记关于做强实体经济重要指示精神谋划产 "人人是人才、人人可成才、人人能成才"的氛围。

人队伍和专业人才的结构、层次、质量及短板,明确团结 工作整体有序推进、落地抓实见效。

作为省委、省政府确定的改革试点企业,在省总工会 会牵头、部门协同、产业工人广泛参与的工作格局。

字院"校企合作模式。畅通职业发展渠道。深化"一线职 工上大学"等举措,向在企业贡献突出、自身发展要求迫切 健全保证主人翁地位的制度安排。在各级党代会代的产业工人提供深造机会。制定技能等级认定工作实施 表、人大代表、政协委员等的推荐人选中,一线产业工人的 细则,构建职业资格评价、职业技能等级认定和专项职业

提升三个地位

二、站在时代前沿推进产改,充分彰显国企担当

作为"书记项目"牢牢抓在手上,纳入集团发展全局,纳入

变历程,闯出了一条资源枯竭型企业转型重生之路。回 事长任组长的产业工人队伍建设改革领导小组,建立工 制度,安排优秀产业工人到基层单位工会、团委任职。

一是列为"一号工程",强化组织领导。坚持把产改

三是定位"第一责任",实行清单管理。把落实产改

三、走在国企前列落实产改,深入践行家国情怀

障江苏能源安全的使命谋划产改,结合推进"一体两翼" 矿等7家产改试点单位,实行挂图作战,由领导小组办公 增长15%的基础上,2019年再次增长15%。

三、厚植关爱土壤,让产业工人在苏州有依靠

优化面向产业工人的公共服务。成立苏州新市民事务 中心,着力做好稳就业工作,实施教育供给提质增量工程,发 曼政策性租赁住房,健全职业健康监管和职业病防治技术支 地区延伸覆盖,全方位提升面向广大产业工人的社会公共服 务和综合治理水平。加大优秀产业工人表彰力度。各级劳 模先进、五一劳动奖章获得者中,技能型人才占30%以上。 人疗休养等,提升广大产业工人的职业荣誉感。强化工会帮 **夫服务。加强全市工会系统统一规范、资源共享的互联网职** 工普惠服务载体建设,建设市、市(区)一体化的"智慧工会" 网上工作平台,推动送温暖、金秋助学、创业贷、职工医疗互 助等工会特色服务常态化、制度化、规范化,推广"苏工惠" APP,为广大产业工人提供"套餐式""零距离"服务。

信息发布工作,探索建立技能人才薪资引导机制,推动"加 强员工职业发展规划""提升技能人才待遇水平"等纳入和 谐企业指标体系,不断健全一线产业工人、技术工人的待遇 保障体系。维护产业工人合法权益。提升劳动争议法律援 助服务水平,完善工资集体协商机制,构建预防和解决企业 拖欠职工工资的长效机制,加强产业工人安全生产和职业 健康管理,开展面向广大产业工人的法治宣传教育,牢固构 筑维护产业工人合法权益的有效屏障。

支部和党员先锋示范岗,常态化安排劳模列席集团公司、 基层单位党委中心组学习,切实提高了政治荣誉感。提 高产业工人在党的代表大会、职工代表大会中的比例,明 确技师、高级技师参会比例,一线产业工人代表占比已超 过60%。完善职工董事和职工监事制度,保证产业工人 有效参与企业治理。打破学历、职称、身份等限制,把技 能大赛、技术比武优胜选手和技师、高级技师优先作为班 组长推荐人选,近年来有百余名高职学历一线产业工人

走上中层管理岗位。建立优秀产业工人到群团组织兼职

二是提升经济地位,让产业工人得实惠。制定实施 指导、顶层设计、组织推进和监督检查,构建党政领导、工 "匠人匠心"培养、"英才名匠"培训、"匠心传承"大师送绝 活、"徐矿工匠"技能竞赛、"赋能成匠"技能鉴定"五匠行 二是视为"第一资源",勇于打破常规。把产业工人 动计划",全面提升产业工人技能水平。近年来,在全国 视为企业发展"第一资源",坚持从职工需求出发、为职工 煤炭行业职业技能竞赛上的获奖人数大幅提高,多人被 评为全国煤炭行业技能大师、被江苏省政府授予"江苏工 打造江苏产业工人队伍建设改革徐矿样本,努力锻造一支 工参与进来,在不折不扣落实中央和省委决策部署的基 匠"荣誉称号。打破行政级别,国家、省(部)、市级劳动模 信得过、靠得住、过得硬的巩固党的执政基础、保障江苏能 础上,敢于探索、敢于突破、敢于创新,结合企业实际出台 范,五一劳动奖章获得者及集团公司劳动模范工资标准 "十条"新政,通过把优秀产业工人选拔到管理岗位,让拥 分别不低于所在单位正处级、副处级、正科级、副科级干 有高级工、技师、高级技师职业资格的产业工人享受助理 部。建立完善保障激励机制,提高劳动模范、高技能人才 一是深入领会上级要求,明确改革切入点。紧扣贯 工程师、工程师、高级工程师同等标准津贴等措施,营造 企业年金单位缴费比例。对劳模创新工作室、技能大师 工作室领军人才和拥有高级工、技师、高级技师职业资格 的产业工人,逐月发放专项补贴或对应享受相应技术职 建设改革的重要指示精神和中央、省委省政府产改工作 任务作为基层单位主要领导"第一责任",将产改年度任 务津贴;对在国家、省(部)级专业技术大赛中获得优胜名 决策部署,2次邀请有关专家解读中央和省委精神,明确 务细化为43项重点工作,通过建立任务清单、责任清单, 次的,给予5~20万元重奖。制定《产业工人薪酬分配意 逐一明确责任部门和责任单位,通过月调度、季抽查、半 见》,建立技能水平与薪酬等级挂钩制度,在政策上保证 二是深入分析行业特点,找准改革突破点。紧扣保 年检查、年终考核,确保产改责任落实到位。对张双楼煤 技高者多得、多劳者多得。在岗产业工人收入在2018年

三是提升社会地位,让产业工人受尊重。开展劳模、 工匠、好人等评选,产业工人在各级各类先进评选中的比例 已超过70%。对获得国家、省(部)级荣誉的产业工人,集团 一是提升政治地位,让产业工人有面子。出台《关于 公司发送喜报并制作展播个人先进事迹宣传片。加大劳模 全体徐矿人都过上好日子的初心谋划产改,结合开展"走 开展党员空白班组建设的实施意见》,提高一线产业工人 先进疗休养力度,去年以来已分批组织近千名劳模先进开 访转"活动,组成9个调研组深入一线听取职工意见,通过 党员比例,最大限度把优秀产业工人吸纳到党的队伍中, 展了疗休养。对于优秀产业工人子女有就业愿望的,在同 各种渠道征求产改金点子355条,明确发展依靠职工、发展 2019年吸收200多名优秀产业工人加入党的组织。实施 等条件下优先录用。每年选送100名骨干产业工人到国内 为了职工、发展成果由职工共享的产改出发点和落脚点。 "双创双提升"行动,劳模创新工作室全部创建了劳模党 外知名院校、大型企业、培训机构进行学历、技能提升培训。

的唯一标杆企业。全局现有员工23000余人,年 平均使用产业工人8万余人,产业工人队伍已经成 为企业施工生产名副其实的生力军。

探索实践产业工人队伍建设"三个五"工程

用产业工人(包括农民工和劳务派遣人员)较为集 中的行业特点,探索实践产业工人队伍管理"三个 展、"五共"筑梦的模式,走出了一条符合企业产业 工人队伍建设要求、助推企业高质量和谐发展的 总工会主席李建国到安徽调研时,专题听取了关 一、探索"五同"管理工程,致力于解决产业工

职工一道开展文化体育娱乐活动。 **人素质提升问题**。为解决部分产业工人素质不 人开展工地之星评比、技术竞赛、技能比武等活 高、能力不强、技术水平低的问题,工会在全面推 动,为产业工人技能提升、争先进位搭建平台,对 广"五同"管理的基础上,探索实践了"五自"发展 考核评比出来的技术状元、标兵和能手分别予以1 模式(即:自我民主管理、自我权益维护、自我教育 万元、5000元、3000元的重奖,使他们既有"票子" 培训、自我竞赛争先、自我生活娱乐),注重加强引 导产业工人管理由被动应付向主动作为转变,由 能全国邀请赛上取得了第二名的好成绩;2名产业 "要我做"向"我要做"转变,在促进产业工人队伍 工人在安徽省首届建筑业产业工人技能大赛上勇 素质提升上下功夫。一是以维护产业工人政治权 夺电焊工、钢筋工项目第一名的好成绩。六是制 益为目标,成立产业工人党组织、工会组织,组织 定高技能人才评价实施细则,将产业工人队伍考 产业工人参与企业生产、经营、安全、质量、效益等核工作纳入企业正式职工的范畴,通过工作业绩 方面的管理,为施工生产、产业工人队伍建设建言 评定、生产现场能力考核,与优秀的产业工人签订 献策,引导产业工人队伍向自我民主管理方向发 固定期限劳动合同,让他们成为正式职工。集团 展。二是以保障产业工人经济权益为目标,设立 产业工人、全国劳动模范刘志祥经过多年努力,成 产业工人工资保障金,实行工资按月打卡支付制 长为副处级领导干部;产业工人、全国五一劳动奖 度,设立"关爱产业工人志愿者服务站",加强安全 章获得者魏大翻,不断刷新班组管片拼装记录,被 生产和劳动保护,实行产业工人全员免费体检,组 誉为"创效带头人";优秀产业工人代表徐露平获 织优秀产业工人及其家属疗休养活动,引导产业 评全国五一劳动奖章、安徽省"最美农民工",当选 工人队伍向自我权益维护方向发展。三是以提高 为安徽省总工会兼职副主席。

务基地,对产业工人进行岗前脱产培训,项目部建 立"产业工人业余学校",实施"师带徒""结对子" 岗位练兵等活动,引导产业工人队伍向自我教育 培训方向发展。四是以提高产业工人工作积极性 竞赛争先方向发展。五是以改变产业工人行为和 生活方式为目标,设立项目部心灵驿站,不定期举 办心理健康讲座进行心理疏导,开展送温暖、送清 凉、集体生日宴、走访座谈、帮扶救助等活动,每年 组织开展工地体育主题活动,引导产业工人队伍 向自我生活娱乐方向发展。 三、推进"五共"筑梦工程,致力于解决产业工

人主观能动性问题。针对部分产业工人积极性不 下,集团工会开展产业工人入会专项调研,并针对 强、能动性不高、工作热情不够的问题,工会在广泛 新时期产业工人建功圆梦的美好愿望和需求问 调研的基础上探索开创"五同"管理模式(即:同学题,结合一流现代化幸福企业建设实际,探索推进 习、同劳动、同参与、同生活、同娱乐),有效调动了 产业工人"五共"筑梦模式(即责任义务双方共担, 产业工人积极性和主动性。一是通过开办产业工 安全质量双方共管、管理效益双方共赢、文明和谐 人夜校,举办技能培训、技术比武等形式,组织产业 双方共建、美好梦想双方共圆)。一是项目部成立 工人与企业职工共同学习共同提高;把产业工人培 包括2名产业工人在内的项目部民主管理委员会, 训和职业技能鉴定纳入企业整体培训计划,系统、 让产业工人直接参与项目管理,了解项目施工生 全面地加强产业工人的教育培训和技术指导,增强 产和项目发展情况,保障产业工人知情权。二是 产业工人的安全生产意识和专业技能。二是以同 建立健全安全质量管理制度,将协作队伍纳入安 样的工作标准参与生产,在劳动竞赛中做到"六个全质量共管体系,健全群众安全监督管理员队伍, 一样",即:一样统一着装、一样建立竞赛组织、一样 落实班组长安全质量责任制,让产业工人参与到 进行宣传发动、一样下达任务指标、一样组织考核 项目施工生产安全质量管理。三是秉承"自利利 评比、一样实施表彰奖励,有力地促进项目施工生 他,合作共建"理念,开展竞赛立功活动,成立农民 产任务的完成。三是吸收产业工人参与企业民主 工创新工作室,推动工程管理创新创誉创效,精心 管理,推荐产业工人代表参加职工(代表)大会、党 培育一支懂管理、能创新、会创效的新型产业工人 代会、工代会、联席会等,共商企业生产管理大计; 队伍。这支队伍铸造了一个又一个精品工程、优 推行向产业工人群体委派协理员制度,及时帮助解 质工程,为国家一日千里的高铁高速市政等基础 决产业工人生产生活实际问题;通过"群众安全生 建设立下汗马功劳,创造了"南昌龙王庙立交桥改 产监督员"等形式,组织产业工人积极参与施工现 造""龙岩火车站改造"的中国速度,开创了全球首 场安全生产管理。四是在建设项目"幸福之家"规 例铁路全封闭式声屏障为小鸟天堂保驾护航的奇 划时,与产业工人创建"幸福小家"同部署、同建设, 迹,被国内外媒体赞誉为基建狂魔。四是在项目 每年投入5000多万元用于改善产业工人的生产、 上设置公示栏、意见箱和党群协理员责任牌、联系 生活、学习和娱乐条件,做到产业工人与企业职工 电话等,搭建产业工人表达平台;开展为项目建设 统一宿舍住宿、统一食堂就餐、统一床上用品,建起 建言献策、合理化建议活动,开展"送文化""送体 洗衣房、凉衣棚、空气能澡堂和产业工人家属"探亲 育"及关爱产业工人身心健康活动,在产业工人中 房"。五是根据幸福企业和模范职工之家建设要 广泛征集提案,重视并尽量满足产业工人对工作、 求,设立了产业工人书屋、网吧、无人超市、文化娱 生活、培训、娱乐等方面的愿望,保障产业工人表 乐室、心灵驿站等文化设施,组织产业工人与企业 达权。五是以"天下利利天下人"的合作理念,引 导产业工人通过提高技能、积极工作,勤劳致富, 二、推广"五自"发展工程,致力于解决产业工 保障产业工人发展权。近年来,工会组织产业工

又有"面子"。3名产业工人在2019成都·职业技

产教融合 校企一体

——江南造船(集团)有限责任公司为国之重企育国之工匠

江南造船被誉为中国民族工业发祥地、产业工人摇篮, 技校学生1630人。 也是全国工人运动重要的发源地。2008年江南造船整体 搬迁长兴岛, 掀开了改革发展的崭新一页。经过十二年的 船企业,并力争建设成为"世界领先的海洋防务集团"。

项目需要培育人才、围绕未来船舶市场发展趋势培育人才、产管理、生产组织、技能教与学的经验。 逐渐建立起一套适应公司发展并取得显著成果的技能人才 培养体系。其中,"产教融合"成为高素质、高技能产业工人 队伍建设的一个最重要手段。

早在1950年,江南造船出资建立了江南技校,至今已 走过70年历程,构成了实力雄厚的"多元结构"师资队伍。 近年来,江南造船不断探索产教融合之道,逐渐形成了经实 践证明行之有效的具有江南特色的产教融合体系。

一、校企一体为前提

利用企业办校的天然优势,深化产教融合内涵,促进技 能型人才培养。江南技校的产教融合生产实训从行业及江 级;对于获得地区级以上奖项的员工,按照点工、委派员工、 南承接船型入手,充分考虑企业用工需求,以产品为导向, 兼顾各工种之间协同配合。按照产教融合专业教学标准的 要求,进行学生各种专业技能训练、生产性实训。

型液化气船、超大型集装箱船等高技术、高附加值船型为契备人才特别是青年技能人才储备 机,将世界造船标准、行业先进标准融入教学标准。通过融 合生产任务与教学课题,使教学内容"落地";通过融合产业站,技师协会,以高技术、高技能人才为主体,发挥技能带头 标准与教学评价,使考核标准"生根";通过融合智能制造与 信息化教学,使教学效果"结果"。

通过多船型、多批次、多元化的工作任务,形成舾装件 板块、不锈钢板块、法兰板块"三大板块"教学;依托学校"上 中心"两个中心,"高技能人才培养基地"、"高新产品培训基 地"、"校内生产性实训基地"三个基地布局开展"五个区 得上、留得下、叫得应的良好局面。 域"实训教学。

二、定向培养为手段

制。2019年、2020年已陆续开展30个班级的冠名班,参与"江南焊匠"。

通过整合江南技校场地、设备、师资等各类资源,科学 裂变、重构、跨越,江南造船成功发展成为中国第一军工造 规划、合理布局,将生产实际工作任务转化为教学实训课 题。企业和学校的管理人员既是教学管理者,也是生产管 国之重企需造国之重器。江南造船强化系统思维,探理者;学校教师既是知识技能的传授者,也是生产任务的组 索人才强企之道,围绕提升核心竞争力培育人才、围绕重大 织者;学校学生既是学习者,也是劳动者;在实战中积累生

> 根据行业、企业对现代造船产业技能工人的人才规格 要求,结合"厂中校、校中厂"的特点,确定学生在校三年学 习模式:一年级磨练专业基础技能,二年级深化产教融合型 实训,三年级强化岗位专项技能。

四、凸显技能为核心 定期组织各主体工种的技能比武,实行竞赛、比武成绩

与技能等级晋升、身份转换等公司人力资源体系直接挂钩 的机制。对于在公司级及以上职业技能竞赛中获奖的员 工,公司授予"技术能手"称号,相应工种技能等级提升一 准员工、正式员工逐级转换模式,根据自愿原则进行员工用 工身份转换,调动技校毕业员工磨练技能、参加比武的积极 性,营造"学习知识、钻研技术、提高技能、不断创新"的良好 突出"上海制造"品牌特色。以上海船舶行业承接超大 氛围,真正将高技能人才纳入公司本工团队,为公司做好后

依托公司劳模创新工作室、技能大师工作室、技能鉴定

人技术引领的作用,以技术工种为主线,通过内部授课,传 授技能技艺;通过高师带徒,培养技术团队;通过技术革新, 更好的助力生产,突显技能为核心。 通过产教融合的育人模式,江南工人队伍培育形成了:

海市船舶制造开放实训中心"、"现代造船数字化仿真实训 学生——精技术、强技能、擅比赛;教师——能教学、能生 产、能比赛;学校——树标杆、做领军、育工匠;企业——用

自江南技校搬迁上岛以来,产生毕业生6000余名,输 送江南造船4000余名,在这些毕业生中,涌现了大量优秀 前置培养适应公司发展的后备技能人才,实现"精准识 人才,在公司生产、管理岗位脱颖而出,成为骨干。江南工 才,因材施教"。将生产内容纳入教学大纲,使江南技校毕 匠精神也得到了很好的传承与发扬,近年来,培育了如全 业生"无缝对接"生产部门用工需求,提升江南技校持续输 国劳模、中华技能大奖获得者刘维新,全国五一劳动奖章、 送技能人才的供给能力;成立"冠名班",同江南造船各生产 全国技术能手陈景毅,国际焊接技能大赛一等奖、全国技 部门采取联合培养,深化产教融合的方式,创新人才培养机 术能手陈宜峰,国际焊接大赛一等奖杨伟成为代表的四代