

国企改革样板间

建立现代学徒制度,系统实施“传帮带”

江苏省港口集团镇江港务集团有限公司



镇江港举办2022年多工种港口技能大赛,以赛促练,不断提升员工素能。

自2020年被江苏省总工会、江苏省港口集团列为产业工人队伍建设改革试点单位以来,镇江港务集团(以下简称镇江港)全面总结工作经验,固化产改的做法、模式和成果。2022年度,在深化现代学徒制度,实施“传帮带”上下功夫,持续推动产业工人队伍技术素能的整体提升,不断推动产业工人队伍建设改革工作走深走实。

一、实施背景
面对变化复杂的环境形势,高质量发展是企业生存和员工对美好生活向往的需要,为推动产业工人队伍在高质量发展和转型中成长,助力港口“三有一成”目标的实现,努力营造员工“练本领、学技术、强素质、爱钻研”的良好氛围,镇江港通过“校(研)企合作”“职业贯通”“导师传授”等模式,深化现代学徒制度,培养和造就一批“知识型、技能型、创新型”的职工队伍。

二、主要做法
(一)推进校(研)企合作培养一批员工

培养一批核心岗位的技能员工。联合江苏省交通技师学院,开办了以起重装卸机械核心工种为主体的培训班,培养新型学徒。经过近一年的理论教学、现场实际操作培训,66名员工

完成全部教学计划,以100%的通过率,取得了中级资格证书。

培养一批接续梯队的员工队伍。建设两个中心(基地),促进全员素质提升。建成面积达400平方的现代化电教中心(兼培训中心),组建内训师团队,2022年度开展培训144场次,培训7353人次。建设就业实训基地,与江苏海事职业技术学院、江苏科技大学签订相关协议,共同培养港口急需或紧缺人才。同时,与河海大学联合培养面向艰苦行业的学历提升教育,10名员工取得机械、电气工程自动化专业专升本入学资格。

培养一批研学合作的专业人才。与华为、中国电信、海康威视、江苏大学、江苏科技大学联合,组织专业人才培养涵盖生产工艺、设备管理、节能减排、自动控制、AI辅助识别、智能调度、智能推荐、长江污染综合控制等技术论证20多次,进一步拓宽了技术视野。

(二)实施职业贯通培养一批员工
强化顶层设计。制定《人力资源三年发展规划》《专业技术人员队伍建设“十四五”规划》,贯通操作技能人才与专业技术人员成长通道。支持高技能人才参加职称评审,培养企业“双师

型”人才,全年有近30名高技能人才取得工程师资格证书。出台《员工继续教育费用报销暂行规定(试行)》,对本科或中级职称以上层次的员工,每年按照不低于500元的标准,报销学习新知识、新技术和新业务的书籍费用,为新获得职称(职业技能)的员工发放奖励10.5万元。

促进岗位学习。以“三有一成”为目标,持续推进员工提高专业能力和综合素质,2022年度为“三懂四会”题库新增6万题,题库总数达到11万题,同时,开发在线学习平台,实施“每日一练、每月一考”,便于员工碎片化学习。在集团内部组织300多人举办9期管理人员数字化转型专题培训班,组织外部安全、设备、监理、理货、特种作业等专业培训295人次,绩效辅导培训240人次。

绩效考核激励。2022年要求各单位、部门提交员工学历、职称、职业技能等级岗位成长计划,将人才成长目标纳入绩效考核体系,与收入挂钩,与岗位晋级挂钩,为镇江港全面建设积蓄能量。

(三)内部导师传帮带培养一批员工
优化带徒机制。完善“传、帮、带、培”育人机制,出台《“导师带徒”实施指导方案》,从师徒双方的基本条件、职责以及培养模式、实施流程、考核评定要求、激励办法等方面,明确了新的“导师带徒”工作机制,培养本土技能人才,实现工作管理水平的提升。

强化组织领导。各下属单位根据关键岗位需求,梳理导师和可带徒弟人选,编制“导师带徒”年度计划。工会牵头,协同人力资源部进行审核确认,在党政工团共同参与下,对“导师带徒”工作进行跟踪、协调、监督和考

核,确保工作能扎实有效开展。

充分利用资源。创建覆盖散货、件杂货、拖轮、信息化等业务范畴的劳模(创新)工作室,开放“实训中心”等技能培训平台,提供书籍、材料、配件、机械等,在操作技能达标型、操作技能提升型、管理岗位适应型、管理能力提升型、科技能力创新型等多个方面,组织54对师徒结对,对新分配进港的50名全日制本科以上学历大学生明确培养人,确定“一人一策”的培养锻炼方案,导师给徒弟压担子,传授技艺,徒弟反复学习、研究、动手,极大地化解了部分岗位人才紧缺难题,为高质量发展提供了人才储备。

三、工作成效

1. 2022年有7名员工荣获市技术能手荣誉称号,17名员工荣获市技术标兵荣誉称号。

2. 门机司机唐义朝荣获第三届“江苏工匠”称号、全国五一劳动奖章并成功当选江苏省十四届人大代表。

3. 员工张旭仁获“江苏省文明职工”荣誉称号。

4. 门机司机左晓白获得省港口集团“港口工匠”、江苏“交通工匠”称号。

5. 朱志国、章子畅师徒获得省港口集团“优秀师徒”称号。

6. 以张旭仁、赵曙勤、张海燕三名同志命名的工作室,被省港口集团列为第一批劳模(技能人才)创新工作室。

7. 自主研发的“水平运输智能监管平台”获评镇江市职工十佳“技术创新成果”。“手机APP点巡巡检操作法”获评镇江市职工十佳“先进操作法”。

8. 拓展“产改”项目,2022年,镇江港务集团获批江苏省职业技能鉴定企业自主认定资格。

高质量发展

徐州电信工会多措并举助力全年经营发展

徐州电信工会紧紧围绕年度工作目标,坚持党有号召,工会有行动,以多项举措助力全年经营发展。

让鲜红的党旗飘起来。工作中坚持党建引领,充分发挥党组织的战斗堡垒和党员先锋模范作用,紧紧围绕保持增强工会工作和工会组织的政治性、先进性、群众性这条主线,进一步引领广大职工群众坚定听党话跟党走的信心和决心,树立正确的价值导向,围绕企业中心任务奋力打拼,让工会真正成为职工群众充分信赖的“娘家人”。

让竞赛的氛围浓起来。进一步丰富活动载体,建立健全竞赛组织机构,完善竞赛内容。以“创新、发展”为主线,聚焦云改、5G、智慧家庭等重点业务大力开展劳动竞赛,以赛促训、以赛促改,加快提升广大员工的云改数转实战水平和能力。围绕员工技能提升,协同专业部门积极开展装维、服务等方面的技能竞赛,鼓励、支持专业部门和员工积极参加上级公司举办的各项技能竞赛。

让员工权益好起来。发挥桥梁纽带作用,深入了解员工诉求,帮助解决困难。以“美丽、健康、暖心”为关键词确定2023年员工幸福工程十件实事。加强女员工关爱,维护女员工特殊权益。及时了解受灾困员工的工作生活状况和困难诉求,及时帮助反映和推进困难的解决,进一步修改完善员工帮扶救助办法和“五必访、五必贺”实施细则,持续开展“夏送清凉、金秋助学、冬送温暖”等活动,全面提高服务员工的广度、力度、深度和温度,切实增强员工的获得感、幸福感和安全感。

让榜样的力量强起来。持续开展评先树优工作,进一步优化完善劳模先进的评选、激励和培养机制,充分发挥劳模(工匠)的示范带头作用,为劳模和专业领域先进个人组建创新工作室创造条件。以弘扬“三种精神”为抓手,开展“拜师学艺”,形成“比、学、赶、帮、超”氛围。依托专业实操,开展岗位练兵,不断提升行业服务能力。通过各类评选活动,凝聚力量、砥砺奋进,激励广大员工从榜样模范中汲取奋进力量。

让多彩的活动嗨起来。广泛开展职工全民健身活动,不断提高全员健身参与度,吸引更多的职工群众投身到全民健身活动中来,在持续开展登山、钓鱼、扑克牌、球类等传统文体活动的基础上,创新开展线上健身活动,全年文体活动计划达21项。为具备条件的基层工会组织配备健身器材,下拨活动经费,鼓励各基层工会自主开展春游、秋游活动。进一步丰富职工文化生活,缓解员工身心压力,增强员工对企业的归属感和向心力。

让创新的活力燃起来。聚焦全年目标任务,加强与各部门的联合,调动广大职工践行创新发展理念,以创新创效为目标,发挥聪明才智,深入开展“合理化建议”和“小发明、小创造、小革新、小设计、小建议”等群众性技术攻关、技术革新和技术发明活动,为助力全年经营发展贡献智慧和力量。

王飞

评论区

让“参保难”不再是灵活就业人员的烦心事

近日,中国青年报发布的一项有1502名受访者参与的调查显示,个人缴纳费用高是受访灵活就业者参保难的主因,其次是难以保证持续缴纳,容易断缴。38.8%的受访者觉得制度不健全,对个人的保障有限,33.7%的受访者表示不清楚到哪里办理、如何办理。

对于低收入、收入不稳定的灵活就业人员来说,在生活成本和家庭责任之前,缴纳社保实属“远水解不了近渴”的行为。而且,部分人员对社保是什么、缴纳社保的意义、相关政策都不够了解,这更降低了他们参保的意愿。

要提高灵活就业者的参保率,降低其缴费负担,尤其是低收入者的灵活就业者缴纳社保的负担是关键。当下,通过“4050”社保补贴,部分大龄灵活就业者缴纳社保费用的负担可大大减轻;就业困难人员、离校2年内未就业的高校毕业生实现灵活就业的,也可申领社保补贴……这些政策能吸引特定人群参保。未来,政策可考虑的方向还有很多,如单独规定灵活就业人员社保的最低

缴费基数、设计按照收入特定百分比缴费的机制等适用于更多人群的政策,也值得探索。

与此同时,要加大对社保政策的宣传力度,让灵活就业者看到参保的“性价比”。比如,社区就可以利用其密切接触灵活就业人员的优势,宣传社保各项相关政策,让灵活就业者知道除个别地方外,目前各地均已放开灵活就业人员在就业地参加企业职工基本养老保险的户籍限制,参保人可通过多种线上服务渠道,轻松办理参保登记。通过宣传,提高灵活就业人员对社保的重视程度、扫清认知误区,更多人才在就业指导服务中引入社保缴纳的部分,让毕业生从一开始就建立起缴纳社保的意识,这都有助于提高灵活就业人员的参保意愿。

多方面入手,让“参保难”不再是灵活就业人员的烦心事,让他们面对意外有保障、遭遇变故有兜底。如此,才能帮助广大灵活就业者安心在劳动中实现人生价值。

陈婉扬



公益托管伴成长

暑期以来,徐州市丰县各级工会以看护、兴趣拓展为主,共开办职工子女公益托管班11家,托管人数446人,受益职工家庭418家,为一线产业工人、新业态形态群体、困难家庭职工子女提供了一个安全舒适的暑期学习生活环境。图为孩子们在公益托管志愿者的监护下开展兴趣活动。

高荣光 摄



基层声音

南京市总工会:提升职工幸福感 砥砺前行新征程

提升职工生活品质试点工作开展以来,南京市总工会深入学习贯彻党的二十大精神,落实总书记重要讲话精神,落实省总工会工作要求,围绕职工服务中心赋能创优和幸福企业建设试点重点工作,坚持以职工为中心,提升职工生活品质和幸福指数,努力探索形成具有南京特色的提升职工生活品质工作新模式、新路径。

政治引领,高位推动,让格局服务大局

党的二十大提出,要有效发挥工会等群团组织的桥梁纽带作用,全心全意依靠工人阶级,维护职工合法权益。提升职工生活品质、促进实现共同富裕是新时代工会组织的光荣使命,也是工会工作服务社会发展大局的重要途径,必须以更大的格局、更开放的心态、更务实的举措扎实推进,这是南京市总工会上下的重要共识。职工服务中心赋能创优和幸福企业建设工作开展以来,市总制定下发文件,成立领导小组,明确建设内容,细化评价指标,着力做好提升职工生活品质这篇大文章。

一是成立小组建立机制。市总工会成立了由党组书记任组长,各分管领导任副组长,机关各部门和下属事业单位主要负责人为成员的市职工服务中心赋能创优和幸福企业建设工作领导小组,建立了由权益保障部牵头抓总、各部门根据职责内容协同推进的工作机制。

贯彻省总、省总相关通知精神的基础上,南京市总制定印发了市职工服务中心赋能创优和幸福企业建设工作推进通知,提出从2022年至“十四五”末,实现区级以上工会职工服务中心赋能创优工作全覆盖,每年命名20家企业作为市总工会幸福企业示范点,建成一批职工生活幸福、环境良好的企业样板。

三是召开会议推进工作。2022年8月,市总工会召开了南京市职工服务中心赋能创优和幸福企业建设工作推进会议,市总党组书记、副主席席勇在讲话中明确提出要持续深化职工生活品质提升工作,全面开展职工服务体系建设,建成示范性好、辐射功能强的服务型、高质量职工服务中心。在不同性质、行业、规模的企业中选树有代表性、工作基础好的市级幸福企业,在全市范围内形成共谋幸福、共享幸福的良好氛围。

整合资源,多方联动,用合作汇聚合力

提升职工生活品质绝不仅仅是各级工会系统的工作,在实际工作中,市总工会努力将一切愿意为职工服务的组织、个人、群体、技术、要素纳入到服务职工体系中来,积极构建多方联动的服务职工功能一体化格局。

一是在系统内整合工会资源。充分利用新建成的职工服务大厅、智能化技能培训中心、职工书屋、工人剧场、职工艺术空间、演出服装中心、工

人棋社、篮球馆、羽毛球馆、乒乓球馆、游泳馆、健身房等场所共计70000多平方米,为职工提供一站式、多样化、高水平服务。进一步整合市职工疗养院、市科协、市职工互助互济会、南京天丰大酒店等工会资源,开展了会员专属年度福利、职工技能提升培训、普惠“出行礼包”等活动。向新就业形态劳动者赠送了互助保障(保险),举办了南京首届农业劳模农产品展销会,做到集成优质资源,统筹优化配置,更好地为职工会员服务。

二是在系统外整合社会力量。将政府、企事业单位、公益慈善机构等资源充分融合,努力引导各类社会组织参与到提升职工生活品质工作中来。市职工服务中心线上服务链接南京市人社局大数据库,初步实现基础数据库互通互认;与明志公益、月牙湖残疾人手工坊等社会组织合作,推出跨年音乐会等文艺演出;携手东华汽车、滴滴出行、栖霞山景区管委会等社会企事业单位,联合开展职工健身、优惠租车、踏青旅游等活动;与统计局联合设立监测队,在全市设有56个企业监测点,针对职工的生活状况、工会服务满意度等进行全方位、多层次的监测。截至目前,市职工服务中心已联络各类系统外资源228家,其中包括数十家社会组织,开展线上线下活动超过300期,服务职工近百万人。

创新探索,聚焦痛点,把诉求变为追求
提升职工生活品质工作必须以职

工需求为导向,市总工会坚持开拓思路,创新举措,把各项工作落实落细,让职工更有获得感、幸福感。

一是选准急难愁盼的跑道。为精准对接职工需求,市总领导带队前往各区职工服务中心和试点企业开展调研,了解中心和企业现状、职工需求、过往成效等,分析工作开展的基础与形势,谋划推进。在方案制定、指标设置等方面,重点考虑解决职工反映强烈的痛点、堵点、难点问题,积极引导试点单位围绕职工健康管理、福利保障、托育服务等方面开展优化提升。

二是打造创新创优的品牌。做优做实工会职工服务品牌项目,创新开展会员普惠服务活动,打造“惠心选”“宁工有礼”等服务品牌,不间断开展职工专属福利。创业就业服务形成“市总工会+职工服务中心+区总工会”的三级服务矩阵,与社会服务机构协作开展政策宣讲、项目演示、创业大赛等活动,委托专业机构开展“创业沙龙”“项目路演”等。这些服务项目已逐步成为具有南京特色的职工服务品牌,正推动工作不断走向深入。

三是探索业务协同的模式。市总工会以提升职工生活品质工作为契机,积极探索推动日常业务工作的协同融合。在开展职工服务中心赋能创优和幸福企业建设工作中,将产业工人队伍建设改革、集体协商、普惠服务、困难帮扶等工作贯穿其中,系统谋划、共同部署、一体推进,变“各自为战”为“握指成拳”,形成业务协同发展的良好格局。

图说工会

新就业形态劳动者权益问答



劳动合同复印件有效吗?

答:根据《劳动合同法》第十六条规定,劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

部分用人单位为规避责任,在签订劳动合同后不主动将本应由劳动者持有的那份交予劳动者,或将劳动合同复印件交予劳动者,而不予原件。一旦发生劳动争议,劳动者手中没有劳动合同原件,可能在权益受侵害时带来维权难题。在签订劳动合同后,劳动者应及时向用人单位索要应由自己持有的劳动合同原件并妥善留存!

王祺 绘图

