



产改样板间

弘扬工匠精神 锤炼匠心匠艺
培养新时代高技能产业工人队伍

无锡地铁集团

近年来,无锡地铁集团坚持党建引领,以党建带工建、促发展,锚定“建一流地铁、创运营典范”的使命,打造铸匠魂有方向、筑匠路有路径、炼匠艺有硕果、塑匠人有典范、践匠行有平台、暖匠心有温度的“六匠六有”产改品牌,努力建设一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的无锡地铁特色工匠型产业工人队伍,推动集团高质量发展,为实现中国式现代化无锡新实践贡献地铁力量。

铸匠魂,团队凝聚有方向

坚持思想政治引领,创建“服务型、技能型、学习型、创新型、共建型”特色“五型”党支部,坚持深入基层、扎根基层,持续开展“领导下基层”“百名党员进工班”“三走三聚”“青年思政课”“道德讲堂”劳模工匠标杆模范宣传等活动,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,不断夯实基层思想政治建设。构建把一线技能骨干发展成党员、把一线党员培育成技能骨干的双向交叉培养模式,组建“党员先锋队”“志愿服务队”“青年突击队”,通过身边事引导身边人,切实增强产业工人的社会责任感和使命感,激发组织动能。

筑匠路,人才成长有路径

优化岗位任职资格,打通纵横双向发展通道。纵向上,建立“初级工—中级工—高级工—技师—高级技师—首席技师”的发展通道,鼓励产业工人在专业领域深耕细作;横向,建立内部招聘、技术评定等选拔认定机制,全方位打通产业工人在技能类、管理类、技术类岗位发展的通道。构建“全工种”产业工人素质模型,推进“强基+提能”工程,系统打造以各岗位胜任力模型为基础的技能标准,以培训教材为保障的教学标准、以技能等级评价为核心的认证标准,精准区分不同工种的能力要求、培训标准和评价重点,以全面科学的技能类岗位能力评价体系,夯实产业工人队伍建设基础。

炼匠艺,产教融合有硕果

持续深化校企合作,以“校企双主体”的育人模式为核心,以工学交替和双导师制的模式为工具,构建“面向职业、强化素养、注重能力”的育人体系,与全国20多所职业院校合作开展“委培订单班”和“现代新型学徒

制”项目,提前介入产业工人在校学习阶段以缩短培养周期,为企业定制化培育和输出贴合岗位实际需要的技能人才,实现“招生即招工、毕业即就业”的双赢目标,累计招收订单班学生3000余人。打造继续教育学历提升平台,与江南大学、河海大学等五所高校建立合作,为产业工人提供渠道正规、费用合理、专业需要的学历提升渠道,形成推进产业工人自主学习、知识更新的工作合力,助力产业工人队伍整体素质提升。

塑匠人,榜样引领有典范

打造钮海彦、孙毅劳模创新工作室、高锋技能大师工作室等阵地,让其成为产业工人能力施展的平台,累计培养430余名金牌工班长以及150余名技能骨干、基层管理者。充分发挥工匠领头人的示范作用,围绕公司生产过程中的痛点难点问题,成立QC课题小组和“揭榜挂帅”课题专班,开展专业引领、课题研究、百日攻坚、师徒结对等活动,推动技术攻关和改革创新,将产业工人队伍建设融入业务工作。弘扬劳模工匠精神,组织劳模和工匠大师参与产业工人培养开发体系建设工作,通过以点带面、以老带

新,总结推广产业工人培养经验,持续培育市级技术能手、首席技师、最美工匠。

践匠行,磨炼技能有平台

搭建训赛结合的“劳动竞赛大舞台”,将岗位练兵、技能竞赛纳入年度培训计划同部署、同落实,通过与市总工会、市人社局、市国资委等单位的联系协同,对内主动承办市级劳动竞赛,对外积极选派优秀人员参加国家级、省级、市级轨道交通行业技能大赛,以赛促练、以赛促产,在实践锻炼和行业对标中找差距、提能力,激发争先动能。搭建技术创新交流平台,举办“技术沙龙”“五小创新大赛”等活动,组织员工将生产工作实际过程中以及科研、技术改造形成的创新成果集中路演,营造争先创优的良好氛围,累计形成7项国家级、15项省级科技创新成果、21项专利,完成205项QC课题研究和400余项“五小”成果。

暖匠心,贴心关怀有温度

突出人文关怀,用贴心的关怀、暖心的行动诠释无锡地铁“我爱我家、我家爱我,家在责在、责在家兴”的“家”文化理念。建立职工住房保障机制,打造1024套人才公寓,让员工先安居再乐业,惠及1700余名产业工人;创建集体婚礼品牌,策划新颖独特主题婚礼,累计服务产业工人中的青年群体400余人;打造职工书屋和职工之家,成立运动类、艺术类等多个俱乐部,通过多样化的载体建设丰富产业工人文化阵地;推进EAP职工关怀计划,设立爱心基金,关爱产业工人身心健康,切实提升“幸福指数”。

入职前要避免哪些劳动合同陷阱?

教授答疑

问:作为一个即将踏上社会、步入职场的新人,如何避免掉入不良用人单位设置的劳动合同陷阱呢?

答:签订劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系的重要环节,对求职者具有非常重要的法律意义。实践中不少人由于缺乏经验或未仔细阅读劳动合同,可能会掉入劳动合同中的陷阱。常见的劳动合同陷阱有以下几种类型,求职者需要特别防范。

一是“霸王”合同。所谓“霸王”合同,是指用人单位在劳动合同中单方面制定的逃避法定义务、减免自身责任的不平等条款,比如单方面约定劳动者伤病残亡一切自理、未经用人单位同意一律不得离职、无条件服从加班要求、对女职工结婚生育提出限制条件等等。这些条款有的违反了法律法规,有的侵害了劳动者的权益。求职者在签订劳动合同时,要仔细审查,对于“霸王”条款可以提出异议予以修改。在合法权益受到侵害时,也可以通过举报投诉、申请仲裁等方式主张约定无效。

二是“抵押”合同。一些用人单位利用劳动者求职心切的心理,要求提供担保,抵押身份证件或学历资质证书、支付服务费或培训费、抵押个人财产或财务权益等,限制劳动者跳槽,并按照用人单位的要求履行劳动合同。根据《劳动合同法》第九条的规定,“用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证件和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”因此,这种约定属于违法条款,如果劳动者的身份证件或个人财产已被公司扣押,有权随时要求予以返还,也可以向劳动行政部门投诉。

三是“阴阳”合同。所谓“阴阳”合同,是指用人单位在正式的劳动合同和非正式的口头约定之间,存在矛盾或差异。个别信用不良的用人单位可能会口头承诺一些福利和权益,但没有在劳动合同中进行明确和约定,就容易出现实际操作中不予执行或通过口头方式随时修改合同内容的情况。求职者要确保正式合同与口头协议一致,避免“阴阳”手法。对用人单位口头承诺的待遇和工作条件可以通过录音、录像等方式予以固定,为将来寻求法律救济做好准备。

四是“空白”合同。“空白”合同是指用人单位对劳动合同中的一些重要条款,比如合同期限、劳动报酬、工作岗位、工作地点、工作时间等,不做明确规定,以便随时更改或根据自身需求填写,这可能导致劳动者在未来面临不确定性和利益受损的风险。求职者在签订劳动合同时,要确保所有条款都明确规定,不留空白。要注意仔细阅读每一项条款,有疑义及时提出,有问题咨询专业人员。《劳动合同法》第十六条规定,“劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”劳动者依法享有留存一份完整劳动合同的权利,用人单位不得拒绝。

五是“竞限”合同。“竞限”合同是指用人单位与劳动者约定在劳动者离职后的一定期限内,不能加入竞争对手或自己企业的公司从事同类业务。这种劳动合同通常适用于重要岗位或涉密岗位,劳动者签订时一定要特别慎重,以免影响自身的职业自由和未来发展。遇到此类合同,劳动者需要仔细考虑竞业限制的期限和范围,履行竞业限制义务时可以拿到的经济补偿,以及违反竞业限制义务时需要承担的违约责任。

新劳动者要了解并避免以上劳动合同陷阱,以维护自身合法权益,确保职场生涯顺利发展。

江苏省总工会干部学校 刘瑛



评论区

劳模工匠跨界多多益善

范带动和成果转化。

任何企业都不可能拥有所有所需的所有资源,想要实现企业高质量发展,加强劳模工匠跨界交流与合作是创新发展的必然要求。这样可以使劳模工匠由原先单一企业里的“单打独斗”变成“强强联合”,突破原有的界限壁垒,充分激活劳模工匠的创新活力,为企业生产中遇到的难题提供更加专业、更具创新力的解决方案。对于被帮助企业而言,不仅解了燃眉之急,还可以从中学习到新技术、新经验,从而真正提升企业的自主创新能力。同时,劳模工匠在跨界合作时,也带来了不同行业、领域内的技术交流,他们在互学“取经”的过程中发现自身不足,在交流中相互切磋、共同学习、共同提高,从而达到企业获得新发展机遇、劳模工匠个人技能获得新提升与突破的双赢模式。

跨界为劳模工匠提供了施展才华的广阔舞台,使得他们的创新力和智慧在全社会得到共享,产生更多的经济效益和社会效益。同时,他们所展现出的劳模精神、劳动精神、工匠精神也会感染广大职工,带动更多职工专注于技术钻研、攻坚创新,为他们成为未来的劳模工匠埋下了种子、奠定了基础、指明了方向。

创新永无止境。劳模工匠跨界交流点燃创新引擎,将带动更多职工参与创新创业,培养更多创新型技能人才,为经济社会发展和企业高质量发展提供强有力的支撑,这样的好做法值得进一步探索和推广。

张万涛



近日,扬州市总工会和市委社会工作部在高邮“饿了么”站点举办“蓝骑士”暖心季主题活动,为16名“蓝骑士”集体过生日。活动还特地邀请志愿者为“蓝骑士”们讲解心肺复苏急救知识及操作步骤,让他们提升急救技能。胡菜 唐佩 维祥

职工关注

高温下作业,劳动者的这些权益有保障

案例

晓勤在服装公司成衣车间工作,平时车间温度就高,到了夏天就更热了。今年,公司在车间安装两台空调,可车间很大,远离空调的地方温度仍然很高,且达到34℃左右。近日,晓勤等人要求发高温津贴时,公司却说已采取了降温措施,大家又不是露天在太阳底下干活,就别再惦记这笔钱了?

02 不管是否采用降温举措,只要室温超标就应发放高温津贴

根据《防暑降温措施管理办法》第17条规定,用人单位不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的,应当向劳动者发放高温津贴。33℃以下是个硬指标,不管企业是否采用降温举措,只要室温超标就应发放高温津贴。否则,就要承担不利的法律后果。

企业民主管理典型案例
江苏太平洋精锻科技股份有限公司:

下好提案工作“三步棋”助推企业高质量发展

一、案例背景

江苏太平洋精锻科技股份有限公司是制造业单项冠军、锻造行业首家上市公司。近年来,公司始终坚持人民至上,团结和依靠职工办企业,积极下好职工提案工作建章立制、激励考核、触角延伸“三步棋”,推动企业高质量发展。

二、主要做法

(一)健全管控机制,力保提案工作“时时转”。成立提案推行委员会,出台《提案管理制度》,明确提案范围、申报和评审等流程。评审委员根据提案审查评分表打分,每个月对各部门提案的人均参与率和人均提案数进行考核。截至目前,“职工提案”办理率98%以上,人均参与率70%以上。

(二)用活激励杠杆,力促提案质量“件件优”。根据提案内容,将职工提案分为“建议型提案”“实施型提案”两大类别,性质上按黄色单“我的创意”、红色单“我的改善”区分。提案成果定期评审发布,奖金100元至500元不等;每月评选“改善提案龙虎榜”“最佳发表奖”,奖金100~1000元不等;每年半年评选“提案大王”,奖金500元;不定期评选“最佳改善新人奖”“最佳创意奖”“环境保护奖”,奖金200元;每年年底评选提案办理先进部门、提案标兵、优秀提案奖,每个单项奖金均在6000元以上。

(三)延伸民主触角,力推提案办理

“处处实”。开通“职工诉求、职工意愿”民主管理绿色通道,切实把提案办理工作延伸和拓展到公司发展的方方面面。2019年以来,共办理职工提案16万余件,促成设备改造、现场改进、工艺改进、食堂伙食改善、停车场改进等职工较为关切的急事、难事得到办理落实。

三、工作成效

(一)办理职工提案的“金点子”,开启了公司科技创新的“金钥匙”。“职工提案”制度实施以来,广大职工“俯身”接地气、“抬头”谋长远,积极向公司提交了一大批科技创新、技术革新的“金点子”。通过办理落实,这些“金点子”已成为公司快速发展“金钥匙”。

职工陈兆根解决进口空压机自动排水阀故障并进行改良,让每只6000多元的排水阀成本降至300多元,且寿命延长5年以上,每年为企业节本增效10多万元,成功入选为江苏省首席技师,并成立“陈兆根大师工作室”。每年征集的“职工提案”为企业节本增效超过千万元,有效加强成果转化,助推企业发展“加速度”。

在“职工提案”机制促进下,企业“多工位精锻净成形关键技术与装备”获得2016年度国家技术发明二等奖,并主持起草国家标准5项、行业标准4项,拥有授权专利237件,创成省工业互联网研发示范企业(标杆工厂类),江苏省智能制造示范工厂。2022年,精锻科技实现营业收入18亿元,同比增长27%。

(二)落实职工提案的“妙良方”,开辟了公司融合发展的“新渠道”。认真办理落实关于“加强产教融合、校企合作”的职工提案。通过建立健全公司人才培养体系,建立完善员工职业发展通道,形成人才梯队,先后与江南大学、常州大学、泰州职业技术学院等高校联办专升本和大专班,为公司培养本科学历人才176名,大专学历人才486名。通过与高校联合培养和招聘,使大专学历以上人数占总人数的比例超过58%。2019年成功获批江苏省首批“产教融合型试点企业”。

(三)办理职工提案的“急难事”,谱写了人才强企的“新篇章”。

针对公司发展和自身岗位能力提升实际,职工提出了“开展岗位练兵,提升员工工作能力和公司发展实力”的提案。这一提案,职工提到了公司高质量发展的“点子上”,公司在办理过程中也办出了“真实效”。第一方面,积极推动实验室能力建设,解决卡脖子技术难题;第二方

