



产改样板间

筑梦航天 聚才强企 ——南京晨光集团公司深化产业工人队伍建设改革纪实

今年4月,南京晨光集团公司隆重召开表彰大会,为16个荣获“星级班组”称号的集体颁奖,并颁发奖金近四十万元。这一举措,是公司深入推进产业工人队伍建设改革、加速迈向“世界一流航天装备创新型智慧企业”战略目标的生动实践。近年来,公司紧紧围绕“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的产业工人队伍建设改革工作要求,积极构建具有航天特色的“四维发力”产改工作新格局,全面提升产业工人队伍整体素质。

聚焦党建引领,强化政治保证

公司坚持以党的建设引领推动产业工人队伍建设,推动党的创新理论在产业工人中落地生根,为落实产改工作提供坚强的思想和组织保证。

深化党对产改工作的领导。公司党委高度重视产改工作,成立专项组织机构,打破部门壁垒,整合资源,强化顶层设计,定期听取汇报并研究指导相关工作,以高效能产改助推企业高质量发展。

深化航天优秀文化传承。公司深入弘扬载人航天精神,挖掘并宣传“爬高精神”和“五千万精神”等晨光优良传统,积极开展“4.24中国航天日”等丰富文化活动,举办航天科工“新时代弘扬航天精神宣讲团”走进华东地区巡回宣讲活动,开展“产改在晨光”主题道德讲堂等活动,持续增强广大职工航天报国使命感和荣誉感,激发了产改工作动力。

深化产业工人队伍建设。公司加强在产业工人中发展党员和选树先进典型,深入开展“双带双创”党建实践,近5年来发展党员93人,均为各岗位骨干。公司涌现了以全国优秀共产党员、特级技师王南石,全国五一劳动奖章、全国技术能手徐斌等为代表的一批产业工人优秀

共产党员。

聚焦成长激励,强化制度落实

公司积极落实保障产业工人主人翁地位的制度安排,结合实际,发挥优势,通过建立机制、完善制度,大力营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的浓厚氛围。

深化人才激励机制建设。公司在江苏省率先将《能级工资集体合同》纳入集体合同,以合同的形式确定了各类激励、奖励措施,健全产业工人薪酬激励机制。在关键技术攻关领域推行“揭榜挂帅”机制,设立人才激励基金、科技进步奖及多项专项奖项。

深化产业工人职业发展通道建设。公司建立“职务+专家人才”双通道发展模式,设置专业副总师、专业总师、高级主任等技术管理职务,以及初级工至首席技师等多层级的技能职务,打破人才晋升“天花板”,实现职业路径的纵向贯通与横向拓展。

深化人才发展平台建设。完善在职学历提升机制与校企合作交流机制,实施领军人才培养计划,开设工程硕士班、“领航班”,举办经管大赛,加速复合型经营管理和专家型技术人才的培养。延续“导师带徒”传统,加强“雏雁”培育,形成“头雁领航、强雁伴飞、雁雁跟飞、群雁齐飞”的“雁阵格局”。

聚焦赋能成长,强化素质提高

公司加大对产业工人的培养力度,激发广大职工创新潜力和创造活力,为发展新质生产力、推动高质量发展培育急需人才。

深化公司培训工作。构建“三层级四阶段”培训模式,实现领导、技术、管理及全体职工全覆盖。加强内训师队伍建设,按技能人才成长阶段开展新型学徒制、岗



前技能提升、在岗能力进阶等系统性培训,推动技艺传承。

深化班组建设。全面开展“星级班组”创建,制定详细的创建维度、评定流程与激励机制。经过一年实践,3个班组荣获全国安全管理标准化一级班组、江苏省工人先锋号、科工集团十佳班组等省级以上荣誉。

深化群众性技术创新工作。公司着力构建长效创新机制,常态化开展多层次创新竞赛、技术革新评比等激发职工创新热情;设立专项创新奖励,对群众性创新中贡献突出的团队及个人给予表彰奖励,强化创新导向。

聚焦以人为本,强化权益维护

公司坚持以人民为中心的发展思想,着力提升产业工人获得感幸福感安全感,让产业工人越来越受尊重,实现体面劳动、舒心工作、全面发展。

深化职工利益诉求渠道建设。公司严格落实以职工代表大会为基本形式的民主管理制度,推进厂务公开,涉及职工切身利益的重大问题均经过职代会或职代会联席(扩大)会议审议通过。实行民主接待日制度,通过信箱、微信、电话等多种方式了解职工意见建议,开展全员满

意度调查,线上线下拓展职工利益诉求渠道。

深化公司职工权益保障工作。公司形成了完善的“救助、维权、服务——三位一体”的工会帮扶体系,公司工会全面履行监督维护职责,督促公司及相关部门严格规范劳动关系管理和履行职工专项权益保护职责。每年统筹安排职工带薪年休假,同时各单位在具体执行中充分考虑员工实际情况并允许分段休假,确保员工带薪年休假执行率100%。

深化职工生活品质提升工作。公司作为全总首批提升职工生活品质试点单位,构建并落实“192256”幸福晨光工作体系,每年组织职工免费健康体检,设立康乃馨驿站、阳光小屋,改善职工午休环境。为职工配备体育公园、足球场、健身房等良好的文体设施并定期维护,立足“月月有活动”每月开展各类覆盖不同职工需求的文体活动。

通过一系列扎实举措,南京晨光集团实现了职工与企业共同成长,2024年荣获江苏省机石化化工产改示范引领单位荣誉称号。未来,公司将秉承“科技强军、航天报国”使命,深入贯彻落实中央产改精神和航天梦重要论述,为航天强国建设提供坚实人才支撑。



8月24日晚,2025“国缘杯”靖江市城市足球赛圆满落幕。本次赛事,由靖江市文体旅游局、市总工会、市教育局联合主办,吸引了16支实力强劲的球队参与角逐,为观众呈现了32场高质量、高水平的精彩对决。最终,靖江市华旺新青年队凭借点球大战的出色表现夺得冠军,张氏纺织靖江88星队、北辰牧马队分获亚军、季军。朱其盛 摄

基层声音

阜宁：“3+4+N”工作法助力工会组建“加速度”

近年来,阜宁县总工会以基层工会规范化建设为抓手,创新“3+4+N”工作法,以“三张清单”为工作目标,以“四先四后”为服务指南,以“N个一”为推进举措,多点发力,齐抓共推,实现了工会组建“加速度”呈现出数量质量“双提升”的喜人局面。

“三张清单”明确任务。县总工会适时与县工信局等相关部门沟通对接,按照最新数据排出所有应建企业,经分类归档后形成“任务清单”,下发各镇区、街道作为建会目标。县总工会通过印发《基层工会组建实务操作手册》,组织县、镇、企三级工会干部和拟建工会企业的筹建负责人业务培训,提高实操能力和业务水平。“服务清单”则指县总工会和各镇区工会干部全力以赴帮助拟建企业做好各项准备工作,包括工会组织架构的搭建、工会委员会成员及“六委”人选的选配、工会成立大会各种材料的准备、会议流程的安排及选举结果报批备案等,确保组建依法依规,成功率100%。

“四先四后”优化服务。通过“先宣传后建会、先帮助后建会、先赋惠后建会、先服务后建会”的工作模式,把服务

融入工会组建全过程。比如,在宣传上,借助“组建工会我来讲”平台,在重点镇区和企业广泛开展宣讲会法律依据、建会意义和作用、建会操作流程、会员权利和义务等,提高基层干部和业主建会的主动性和自觉性。同时,县总采取机关人员“一人一企”“一周一企”等措施,深入拟建企业开展相关服务活动,帮助企业解决急难愁盼问题,用真情影响业主,用事实感动职工,形成“我要建会、我要入会”的行动自觉。在集中建会上做到“一企一策”,灵活运用“单独建”“联合建”“挂靠建”等形式,确保企业建会、员工入会全覆盖。

“N个一”举措推进建会走深走实。县总采取机关人员“一人一企”“一周一企”等措施,随时掌握建会动态,及时帮助建会企业破解难题;按照“一企一策”的要求,指导企业运用“单独建”“联合建”“挂靠建”等形式,确保企业建会、员工入会有序推进。同时,县总工会将各镇区、街道建会情况一周一统计,对机关挂钩联系人工作实绩“一周一晒”,每季召开一次建会工作推进会,以此促进建会工作持续走深走实。

周永祥

集体协商典型案例

技高者多得! 南京快易洁以“能级工资”激活家政服务新动能

【单位概况】

南京快易洁家政服务有限公司成立于2010年10月,是全国家庭服务业百强企业。2012年2月成立工会组织,员工人数近2000人。公司深耕人才培养领域,与南京师范大学金陵女子学院携手开展产教融合,设立江苏省首个家政学硕士研究生工作站,为行业人才培养立下标杆。在公司发展历程中,涌现出全国五一劳动奖章、江苏家政服务业首位全国人大代表、省劳动模范等先进典型。公司先后获得全国模范职工之家、全国总工会家政劳务品牌等60余项荣誉。

【协商背景】

当前,随着城镇化进程加快和人口老龄化程度加深,家庭服务需求持续增长,家政服务业迎来快速发展期。然而,家政服务员作为新就业群体“八大员”之一,却深陷发展困境。年龄结构偏大、文化程度普遍偏低、专业技能良莠不齐、人员流动性强等问题突出,致使中高端家政服务需求难以得到有效满足。企业也因此面临严峻的招人、留人难题,家政服务员薪酬与职业技能等级脱节,员工提升专业技能的积极性受挫,整个行业发展遭遇瓶颈。面对行业困境,南京快易洁家政服务有限公司于2024年11月启动“能级工资”集体协商,力求主动打破僵局,重塑行业发展新动能。

【协商过程】

公司成立专项领导小组,深入剖析企业经营现状,广泛调研行业内其他企业的薪酬模式,全

方位论证实施“能级工资”的可行性。工会积极行动,组织职工座谈会,广泛搜集职工意见建议,并精心整理归纳,明确协商诉求。为提升协商代表的协商水平,公司特邀上级工会集体协商指导员开展培训,深入解读省、市关于集体协商、健全薪酬激励机制的相关政策,消除代表们对“能级工资”集体协商的种种顾虑。11月协商会议正式召开,双方代表基于对家政行业现状、劳动用工特点的精准把握,从维护企业与职工共同利益出发,各抒己见、坦诚交流。经过多轮反复磋商,最终达成共识。

【协商成效】

1. 设置岗位技能工资:家政服务员、养老护理员、育婴师、收纳整理师:二级/技师职称:每月补贴500元;三级/高级职称:每月补贴300元。

2. 设置竞赛奖励:对荣获政府或家政行业举办的全国、省级、市级家政服务职业技能大赛前三名的选手,一次性给予300元~2000元不等的奖励。

3. 设立荣誉奖励:对荣获国家级及省级、市级劳动模范(工匠)、五一劳动奖章、道德模范、最美职工(文明职工)、见义勇为先进个人等荣誉,具有美德善行的先进职工,一次性给予300元~2000元不等的奖励。

【职工评价】南京市五一劳动奖章获得者、南京市技术能手,同时身为工会主席的徐慧有感而发:“公司开

展‘能级工资’集体协商,积极引导技高者多得,引导家政员多学技能,不断提高综合素质,努力成为技能人才、创新能手。现在,大家都知道技高就能多得,这就像一把火,点燃了我們学习技能的热情。我发现身边的同事,以前工作按部就班,现在为了提升能级,主动参加各种培训,学习收纳技巧、育儿新方法,综合素质提升特别明显。公司的这一举措,体现了对职工的关爱、对人才的重视,增强了职工对企业的归属感和认同感。”

【案例启示】

通过开展“能级工资”集体协商,企业逐步建立按技能、贡献等要素参与薪酬分配的机制,将家政服务员薪酬待遇与技能提升、荣誉获得紧密挂钩。通过回应职工最关心、最直接、最现实的利益诉求,在协商中充分倾听意见、求同存异,形成企业和职工共谋发展、和谐共赢的命运共同体。

【专家点评】

家政服务业是一项与家庭生活息息相关、与社会就业紧密相连的新业态,对促就业、保民生、扩消费具有重要意义。该企业自成立工会以来,持续深化工资专项集体协商,通过优化工资结构与分配方式,逐步构建起“技高者多得、多创者多得”的薪酬激励机制。引导职工不断提高综合素质,激发创新潜能。对获得技能比赛等级、劳模等荣誉称号的职工给予奖励,进一步提高家政服务人员劳动经济权益保障水平,实现职工成长与企业发展的同频共振。

徐慧 杨江凯 韩晓晖

怎样提高职业技能培训质效?

问:未来3年,我国将聚焦先进制造、数字经济、低空经济、交通运输、农业农村、生活服务六大领域,开展分行业领域职业技能提升培训,如何提高职业技能培训质效?

答:根据《国务院就业促进和劳动保障工作领导小组关于开展大规模职业技能提升培训行动的指导意见》(国就劳发〔2025〕4号),在国务院就业促进和劳动保障工作领导小组框架下,健全人力资源和社会保障部牵头,各行业主管部门积极参与、省级统筹实施的职业技能提升培训工作机制。行业主管部门要积极开展分行业领域职业技能提升培训,加强行业领域技能人才供给。可以通过以下举措提高职业技能培训质效:

一是激发企业培训主体作用。鼓励支持各类企业健全职工培训制度,自主开展企业职工技能培训。培训规模大、效果好的企业,可按规定申报建设企业实训基地,高能人才培训基地、技能大师工作室等。支持龙头企业、链主企业、头部企业等牵头打造产教评技能生态链,为本企业、产业链上下游企业开展职业技能培训。支持大型企业发挥技术、知识、设施、设备等培训资源优势,通过校企合作、产教融合,提供实习实训机会等方式,面向社会开放职业技能培训资源,对内部课程进行普适性改造,建立企业培训资源公共平台,促进供需对接。探索建立企业公益性普惠培训和市场化收费培训相结合的发展方式,反哺企业培训成本。

二是充分发挥职业技能培训机构作用。完善职业院校绩效工资分配、培训教师职称评审等激励政策,鼓励职业院校面向社会开展职业技能培训并扩大规模。聚焦就业市场急需知识和技能,推动在职业院校开设微专业和职业能力培训课程。强化技工院校多元办学功能,充分发挥其开展职业技能培训的主力军作用。支持民办培训机构开展市场化的高质量职业技能培训项目和短期实现就业的“短平快”式职业技能培训项目。鼓励各地根据培训规模质量、针对性有效性、促就业效果等对职业技能培训机构进行分类分级管理。共建共享一批公共实训基地,提升职业技能培训资源开放共享和服务保障能力。

三是推行项目化培训模式。各地人力资源社会保障部门会同行业主管部门,围绕重点领域市场需求和职业技能要求,加快研究确定分行业领域的职业技能培训需求指导目录,定期发布并动态调整。针对制造业、服务业需求,推出示范性、显性化职业技能培训项目,大力推行“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”的项目化培训模式。引导职业院校、企业和职业技能培训机构开展订单、定向、定岗培训。支持在劳动力输出输入地区之间,采取委托培训、职业技能培训和评价机构共用、成本分担等跨区域合作模式。

四是规范培训内容加强质量评估。推动职业技能培训课程模块化和微型化,提高培训的针对性和灵活性。职业技能培训机构要参考国家职业标准、行业企业评价规范、专项职业能力考核规范、职业培训包、岗位技能要求等,科学设定培训内容和课程体系,推行理论课程与实践操作相结合、线上线下相结合的培训模式。建立完善以培训合格、技能提升、实现就业等因素为重要参考的职业技能培训项目质效评估体系,灵活采取机构自评、第三方评价、政府抽评等形式进行质效评估。

江苏省劳动关系研究院 刘瑛