扎实推进产业工人队伍建设改革 为高质量发展提供强大人力支撑

——全国推进产业工人队伍建设改革工作经验交流会上的发言

扛起“全面试点”使命担当 打造全国产改“江苏样板”

江苏省委副书记
新时代江苏产业工人队伍建设改革联席会议召集人 张敬华

江苏是实体经济大省，也是产业工人集聚大省，现有产业工人2300多万。党的十九届五中全会后，习近平总书记首次视察地方就来到江苏，赋予我们“在改革创新、推动高质量发展上争当表率，在服务全国构建新发展格局上争做示范，在率先实现社会主义现代化上走在前列”的重大使命，为江苏在现代化新征程上谋划推进各项工作提供了根本遵循和战略指引。作为产改全面试点省份，我们坚决用总书记重要指示精神引领改革实践，以“为全国探路”为己任，立足江苏实际，积极探索实践、争创特色品牌，努力为全国产改贡献江苏力量。

一、把“党的领导”主线贯穿始终，系统展开产改整体布局。坚持“党建带工建、促产改”，把党的领导体现到改革全过程各环节。一是以上率下汇聚工作“一盘棋”。省委连续三年将产改纳入常委会工作要点，省委书记娄勤俭同志多次作出批示、提出要求，2020年纳入全省高质量发展综合考核。省市县均成立产改联席会议，形成了党委统一领导、工会牵头抓总、部门各司其职的工作格局。二是因地制宜绘好改革“一张图”。科学制定全省产改总体方案，并明确政治建设、赋能成长、维权服务、支撑保障、聚力共建“五大工程”。出台40项配套文件、明确400多个主要政策点，指导市县全部出台产改方案，构建起较为完善的改革“四梁八柱”。三是延伸触角打通最后“一公里”。省级层面选取5个设区市、110家企业先行试点，带动市县785家企业参与，在重点企业开通产改直通车，派出589名产改联络员、观察员精准指导。结合非公企业“三创争两提升”、劳模支部“双创双提升”活动，持续加强改革政策宣传，全社会关注、支持和参与产改的氛围日益浓厚。

二、把“服务大局”原则贯穿始终，唱响建功奋斗时代强音。紧扣“立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局”，与时俱进推动产改贴近中心、融入大局，激励广大职工为推动高质量发展建功奋斗。一是主动融入国家重大战略实施。围绕“一带一路”交汇点建设、长三角一体化、苏南自主创新示范区建设、江苏自贸区发展，在苏州、无锡、连云港等地，选取10个地区、18家企业展开改革探索，引导产业工人在国家战略大局中提素质、强本领、作贡献。近期，还将重点围绕服务构建“双循环”新发展格局，与时俱进谋划一批改革试点任务、重点项目清单，更好发挥产改在重大战略实施中的基础性作用。二是全力服务自主可控现代产业体系建设。重点围绕全省“531”产业链发展需要，深化落实“英才名匠”、“青苗”育人、“匠人匠心”三项计划，年均新增高技能人才15万以上。着眼产业链、创新链、教育链深度融合，积极推进国家产教融合试点，集中力量建设10所应用型本科院校、20所高水平高职院校，建成产教融合实训平台100家、省级产教融合型企业300家。三是持续掀起创新创造热潮。连续16年开展十大重点工程劳动竞赛，广泛组织百万技能人才岗位练兵，近三年参赛职工2600万人次。探索成立跨区域、跨行业的劳模创新工作室联盟，在省科学技术奖中专列工人创新项目，鼓励高技能人才在关键核心技术攻关、重大工艺革新等方面奋发作为，涌现出何光华、田明等一批“大国工匠”，一线技术工人荣获国家科技进步奖数量居于全国首位。

三、把“工人至上”理念贯穿始终，助力产业工人赋能成长。将改革重心向“提高职工素质、维护职工权益”聚焦，围绕工人急难愁盼，精准施策、全面发力。一是加强政治引领提高职工认同感。出台加强产业工人思想政治工作的《实施意见》，深入开展劳模工匠进校园、思政教师进企业“双进”活动。建立高技能人才和高素质党员“双培养”制度，在“两代表一委员”推选、劳模表彰等方面向一线职工倾斜，目前产业工人在全省新发展党员中占14%、在省级“两代表一委员”中占10%左右、在今年候选省劳模中占45%。二是畅通发展通道提高职工成就感。突出“技高多得、多劳多得”，在全国率先开展集体协商健全产业工人薪酬激励机制，大力推广技术创新、能级工资等专项合同，推动工人技能水平与薪酬等级挂钩，受益职工66万多人。强化一线工人、技术工人和管理人员“同等评价、同等待遇”，建立技能人才和技术人才的“互转”渠道，试点技师、高级技师直接认定，去年5709名技能人才获工程类职称。三是注重关爱帮扶提高职工获得感。出台高技能人才服务《实施办法》，在人才公寓、就医、子女入学等方面提供高层次人才同等待遇。完善职工教育培训机制，创新“终身教育积分银行”“农民工求学圆梦”等载体，去年省级投入专项经费40亿元，帮助659万人次工人提升学历技能。坚决打好职工脱贫攻坚战，2.3万建档立卡职工家庭提前脱贫解困。

四、把“试点先行”导向贯穿始终，推动江苏产改春色满园。产改直接面向企业、面向职工，企业情况有别、职工需求各异，必须通过科学试点不断积累经验、积极稳妥推进。一是聚焦重点行业，强化示范带动。突出国有企业、非公企业、纺织行业，鼓励支持110家省级试点企业大胆探索实践，中车戚墅堰所为技术工人定制10级晋升阶梯，南瑞集团对在编与编外职工实行“十同”待遇，徐矿集团聚焦“十个突破”让职工共享发展成果，均取得良好效果。二是注重简政放权，鼓励基层创新。放宽职称评审权限，选取3家企业试点自主评审，亨通集团成为全省首家获得正高级职称评审权的民营企业。扩大技术人才享受同等待遇路径，徐工集团建立技能等级“双认证”体系、SK海力士实行“操作工、技术员、工程师”职位转换，深受职工好评。鼓励企业自主培训职工，全省建成红豆大学、海澜商学院等44所示范性企业大学。三是及时总结经验，放大试点成效。比如，泰州在全国率先实行的“能级工资”协商、常州推行的技术创新专项集体合同，我们都在全省总结推广，已经成为江苏产改的“靓丽名片”。

随着改革不断深入，我们越发感到：产改是事关党的执政根基的重大政治任务，必须坚定不移抓；是事关高质量发展和现代化建设的重大发展任务，必须久久为功抓；是事关广大职工福祉的重大民生任务，必须秉持初心抓。我们将以这次会议为契机，更加深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，把产改工作持续推向纵深，以“全面试点”新的过硬成果，为全国产改大局作出江苏贡献！

聚焦技能素质提升 服务龙江产业振兴 深入推进新时代产业工人队伍建设改革

黑龙江省人大常委会副主任、省总工会主席
黑龙江省推进产业工人队伍建设改革领导小组副组长 宋希斌

黑龙江是东北老工业基地。为深入贯彻党中央关于“十四五”时期推动东北振兴取得新突破的战略部署，省委将“知识型、技能型、创新型新时代产业工人大军建设”纳入“十四五”规划。省总工会确立“造就一支宏大的新型产业工人大军，当好主人翁、建功新龙江”工作主线，协调成员单位，聚合资源力量，为龙江振兴注入强劲动力。

一、举旗帜、筑信念，全面加强产业工人大军思想政治引领

黑龙江是马克思主义传播最早的地区之一，“东北抗联精神”“北大荒精神”“大庆精神”“铁人精神”，已经成为时代赋予龙江最鲜明的思想政治标识。我们用习近平新时代中国特色社会主义思想教育职工，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，有机融合龙江精神传承，凝聚振兴发展力量。一是思想政治引领，立根塑魂。省委出台加强和改进产业工人队伍思想政治工作的具体措施，建立省直13个部门联席会议制度；将产业工人思想政治建设纳入省委思想教育道德计划。陆续制作开播电影《开国工匠》、纪录片《丰碑》，为弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神营造良好社会氛围。省总工会投入1600万元，启动“产业工人思想政治骨干引领工程”，培训1.5万名骨干，以工作岗位为核心，以基层单位及周边为辐射半径，基层工会助力搭台，广泛开展宣讲活动，充分释放骨干队伍“播种机”效能。二是劳模工匠引领，示范带动。省委常委会专题研究弘扬“三个精神”。在2020年评选的102名全国劳模中，产业工人占比达41.2%。省总工会选树100名“龙江工匠”，首次给予每人一次性奖励5000元，以刘伯鸣、裴永斌、刘丽为代表的一批“大国工匠”脱颖而出。选树300对“好师傅好徒弟”、评选33项职工创新项目、1000项“五小”创新成果等，奖励资金695万元。三是推动思想教育有形化具象化，持续提升教育传播效能。挖掘利用哈尔滨市全国第六次劳动大会旧址，启动“黑龙江省工人运动史纪念馆”建设。大庆“新时代产业工人思想教育基地”已接待496场次、5.8万名省内外产业工人参观学习。打造铁人王进喜纪念馆、1205钻井队等省内15家思想教育基地，建设100家企业职工思想政治教育实践点，做实载体，优化体验，增强教育效果。

二、搭平台、筑赛道，打造适配龙江产业转型升级要求的技能人才队伍

推动龙江产业升级，让共和国“工业摇篮”迸发出新的时代活力，是龙江振兴面临的首要任务。我们将提升职工技能素质作为产改核心任务，努力为龙江振兴发展蓄势贮能。一是盯牢契合点，开展“五个百万”职工劳动和技能竞赛。省政府出台竞赛实施意见，成立竞赛委员会，在全省开展劳动、技能、创新、节能、安全“五个百万”职工劳动和技能竞赛。聚焦省委确定的128户重点企业，支持一重集团等大型国企开展示范性竞赛；聚焦500个省级“百大项目”，开展劳动竞赛；聚焦高端装备制造等重点产业，开展技能竞赛。推动3531家规上工业企业、4134家国有企业率先发力，带动竞赛向非公企业和新兴产业拓展。各级工会举办竞赛10758场，参赛企业2.6万家，占已建工会企业的73%，参赛职工579.6万人次，转化经济效益12.6亿元。初步建立培训、练兵、竞赛、晋级、奖励“五位一体”技能人才培养长效机制，实现了企业增效益、职工提技能、全社会尊重的良好效果。二是找准突破点，构建省、市、县、企业系统化竞赛格局。激励引导产业工人练本领、提技能，建设技能人才发展梯队。一年来，提升技能等级1.34万人。黑龙江技师学院等3所院校被评为世界技能大赛国家集训基地，实现历史性突破。三是抓住着力点，推进职业技能提升行动。省级下达就业补助和职业技能提升行动资金39.7亿元，开展补贴性职业技能培训65.9万人次。目前，全省技能人才已达208万人，占产业工人总数的48.5%。

三、抓融合、解难题，创新技能人才开发培养模式

留住适龄劳动力资源，破解企业用工难和技能人才老化问题，是我省目前着力解决的突出问题。我们以齐齐哈尔市为试点，由市总工会牵头推广“人教岗”模式，推动职业教育与企业需求精准对接，为壮大产业工人队伍提供保障。一是组建一套工作专班。工会牵头，抽调工作人员，引入22家大中型企业，构建起区域联合体。二是建立一套数据系统。大范围开展人力调查，据实建立“城乡青年劳动力资源信息库”和“规上工业职工培训需求库、企业用工需求库”，收录35周岁以下、未继续升学和未稳定就业人员29.33万人，岗位1.43万个，拟培训职工4.98万人。三是打造一套工作模式。按照“调查+培训+服务+就业”模式，以技师学院为核心，源头输入培养4634人，订单就业2498人，开展补贴性技能培训8.39万人次。实践证明，“人教岗”模式实现了技能人才开发、培养与就业之间的精准对接，符合龙江省情。为助推就业，省总工会成立“工桥通业”职工就业再就业实体服务中心，运行6个月，录入求职人数48545人，实现就业6515人，发挥了工会组织的桥梁纽带作用。

下一步，我们将认真贯彻习近平总书记关于产业工人队伍建设改革工作的重要指示精神，按照东明同志的要求和本次会议的部署，推动产改全面试点工作不断取得新突破。

明定位 拓通道 搭平台 优机制 全力推进“双师型”人才队伍建设

中国中车集团党委书记、董事长、总经理
中车产业工人队伍建设改革领导小组组长 孙永才

中国中车集团有限公司（以下简称中车）由原中国南车集团公司和中国北车集团公司重组而成，历史可以追溯到1881年，今年是创建140周年。中车目前已成为全球规模领先、品种齐全、技术先进的轨道交通装备供应商，连续多年销售收入居全球行业第一。

中车成立以来，习近平总书记三次莅临视察，希望中车持续领先领跑，带动整个装备制造业比学赶帮超。我们牢记总书记嘱托，把推进产业工人队伍建设改革作为实现高质量发展的基础保障，制定了《中车新时代产业工人队伍建设改革实施意见》，把技术工人作为世界一流人才队伍的有机组成部分，全面提高产业工人素质，在“双师型”（技师和工程师）人才队伍建设方面取得了显著成效。在实践中，我们采取了“1244”工作方法，即：明确一个目标、拓宽两个通道、搭建四个平台、完善四项机制。

一、明确一个定位目标

推进全球一体化人力资本管理体系建设，明确“双师型”人才培养“两具备、四作用”定位目标。“两具备”：一要具备精湛技能、丰富经验，能够独立解决关键难题；二要具备理论基础、创新能力和传授能力，能够实现成果转化和技艺传承。“四作用”：一是解决现场问题、攻坚克难；二是名师带徒、技艺传承；三是产品交付、售后服务支撑；四是培养高技能领军人才。

二、拓宽两个发展通道

创新产业工人全职业生涯培训培养机制，突出“高精尖缺”导向，制定《核心人才管理办法》《青年人才成长实施意见》《技师管理办法》等制度，构建“双师型”人才成长的“两个发展通道”：一是职业发展通道。在国家确定的5个等级基础上，增设了“子公司技能专家→集团技能专家→集团资深技能专家→集团首席技能专家→中华技能大奖”5个发展层级，引导广大技术工人争当高技能领军人才。二是职称发展通道。在专业技术职称评聘中，设立了技艺传承、职业标准、教材开发、独有操作法、专利发明和岗位业绩贡献等量化条件。授权制造类企业开展技能人才工程系列初级职称评审。截至2020年末，中车拥有正高级职称1人、副高级职称73人、中初级职称1113人。

三、搭建四个提升平台

坚持“高端引领、整体开发”的人才发展原则，搭建了“四个提升平台”：一是国际化高端技能人才培训平台。每年至少举办境外高技能人才培训班1期、集团级技能人才培训60期，学习国际先进经验，强化生产与课堂零距离链接，拓展“高端视野”，提升“高超技能”。二是金蓝领和劳模创新工作室平台。制订了《金蓝领和劳模创新工作室建设指导意见》，每两年组织一次集团级工作室评审、命名，并给予5万元经费支持。目前中车拥有“双师型”人才领衔的全国示范性劳模和工匠人才创新工作室11个、国家技能大师工作室32个、省市级劳模和技能大师工作室287个。三是技术比武技术练兵平台。集团每两年组织一次职业技能竞赛（人社部批准的国家二类竞赛），制造类子公司每年都开展全员岗位练兵活动和不同工种技能比武活动，以赛带训、以赛促训引导产业工人提升技能水平。四是中车“高铁工匠学院”平台。按照发改委、工信部产教融合要求，在全国总工会、铁路总工会大力支持下，依托人力资源中心、中车大学资源和设备，五年内按每年不低于100万元的集中投入，把中车“高铁工匠学院”建成劳模大师创新高地、技能培训示范基地、综合素质提升基地、工匠精神教育基地。

四、优化四项激励机制

按照“体面劳动、全面发展”要求，构建了“四项激励机制”：一是政治激励机制。强化和创新党建工作，产业工人中党员发展比例超过40%，其中党的十九大代表3人、十三届全国人大代表3人、省市兼职工会副主席10人。二是薪酬激励机制。落实《核心人才管理办法》，部分首席技能专家薪酬达所在企业副总师水平，部分资深技能专家达所在企业中层水平。9位中华技能大奖获得者中，最高年收入达到67万元，是所在企业职工平均收入的5倍。三是成果激励机制。落实科技部要求，在公司各级科技奖项中设置了“技能人才组”。2020年，有11项产业工人创新项目获得中车科学技术奖。加强对先进操作法的总结、提炼、推广，使先进操作法可以更好传承。四是荣誉激励机制。2020年，中车有10名产业工人被评为全国劳模，有17位高技能人才获得国务院特殊津贴。对作出突出贡献的技能人才，集团公司主要领导亲自接见、慰问，党政工团联合表彰，让高技能人才更受尊重、更有尊严、更显价值。

下一步，中车将全面贯彻落实本次会议精神，勇担国资委确定的“原创技术策源地和现代产业链链长”重任，探索发挥“链长”作用，切实履行企业主体责任，持续推进产业工人队伍建设改革，为打造“国之重器”、擦亮“国家名片”、实现我国轨道交通装备制造业高质量发展提供强大人才支撑。

加快打造一支高素质产业工人队伍 服务国家战略 助力城市发展

四川省委常委、成都市委书记 范锐平

推动产业工人队伍建设改革是以习近平同志为核心的党中央作出的重大决策部署。成都作为首批全面试点城市，认真贯彻党中央“政治上保证、制度上落实、素质上提升、权益上维护”总体思路和新时期产业工人队伍建设改革方案要求，在全国总工会的关心指导下，着力在思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大等领域创新探索，初步形成与现代产业体系相适应的改革政策体系，为建设践行新发展理念的公园城市示范区提供了强大的技能人才支撑。

一是坚持思想政治引领，引导产业工人永远听党话跟党走。坚定贯彻习近平总书记关于“引导职工群众听党话跟党走，巩固党执政的阶级基础和群众基础”的重大要求，按照加强和改进产业工人队伍思想政治建设的改革任务，把新思想新理念引领摆在产业工人队伍建设的首要位置，深入开展党的创新理论、大政方针等宣传宣讲，广大产业工人笃信新思想践行新理念、拥戴核心维护核心的思想自觉、行动自觉更加坚定。坚持工人阶级地位不动摇，增加产业工人在各级党代会代表、人大代表、政协委员和群团组织代表委员中的比例，实现产业工人在工青妇等群团组织挂职兼职全覆盖。坚持以社会主义核心价值观培育新时代产业工人，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，引导产业工人心系“国之大者”、厚植“家国情怀”，与党和国家事业、城市改革发展同呼吸共命运，争当有理想守信念的最美奋斗者。

二是坚持人力资源协同，着力构建产业工人技能形成体系。全面落实提高职工队伍整体素质的战略要求，深化技能成都建设，促进教育链、人才链与产业链、创新链有效衔接，在全国率先推出技能人才优先落户等人才新政，吸引新落户青年人才47万余人，高技能人才占技能人才比重超过32%。首推全民技能免费培训计划，市场化运营蓉漂人才发展学院、成都工匠学院，每年免费培训超过50万人次。坚持产教训融合、政企社协同，把专业办到企业、将学院建在产业功能区，规划建设成都国际职教城、国际合作教育园区。倡导技能宝贵、创造伟大的价值导向，持续举办百万职工技能大赛，实施“成都工匠”培育五年计划，培育有技术会创新的“成都工匠”1812人。

三是坚持以产兴城聚人，全面搭建产业工人建功立业舞台。习近平总书记指出，“人要在城市落得住，关键是要根据城市资源禀赋，培育发展各具特色的城市产业体系”。成都深入落实创新产业工人发展制度的改革任务，规划建设15个产业生态圈、66个产业功能区，大力发展新经济培育新动能，加快打造“成都制造”“成都服务”品牌，实施“产业生态圈人才计划”，打破产业工人职业转换、岗位调整、职位晋级限制，在全国率先推出新职业人才支持政策和职称评价办法，引导产业工人在建设产业生态圈和功能区、构建现代产业体系中建功立业，锤炼敢担当讲奉献的精神品格，6155名优秀劳动者被评为国家省市劳动模范。

四是坚持产城融合职住平衡，加快打造产业工人高品质生活服务圈。坚定落实习近平总书记关于统筹生产生活生态空间布局的重大要求，秉持“人城产”逻辑，坚持“一个产业功能区就是若干新型城市社区”理念，以轨道交通引领产业功能区“独立成市”，变职住分离的工业园区为功能复合的高品质生活社区，建成首批40个示范性产业社区，产业工人实现基本生活需求在产业社区解决。实施幸福美好生活十大工程，完善产业工人收入增长与经济增长同步机制，建立劳动关系纠纷一站式多元化解联动处置机制，以远期产业人口编制公共服务规划，开工建设人才公寓和公共租赁住房8.8万套，依托4627公里天府绿道打造产业工人上班的路（回家的路）1127条，构建形成产业工人普惠服务体系。

成都产业工人队伍建设改革的创新实践，凸显了夯实党执政根基的政治导向、落实制造强国战略的目标导向、以人民为中心的价值导向，产业工人队伍的思想观念、技能素养、敬业精神、城市认同为之一新，有力推动了城市发展全方位深层次进步。发展活力持续迸发，全市产业工人规模超过600万人，技能人才总量达234.5万人，新职业人群规模达63.7万人、居全国第3，成都经济总量跃居全国城市第7位，GaWC全球城市排名从2016年第100位跃升至2020年第59位。产业实力持续提升，去年成都工业在全国万亿级城市中率先全面复工、率先增速转正，“十三五”时期工业增加值年均增速居副省级城市第一方阵，新经济总量指数全国第2，高新技术产业产值突破万亿，产业结构高级化指数高于全国6个百分点，开放型现代产业体系初步形成。基层基础持续巩固，党建引领、党群共建作用充分发挥，产业工人中党员队伍不断壮大，基层群团组织达7.7万个、其中工会组织3.2万个，基层党群组织对产业工人的组织动员力显著增强，汇聚起走好新征程建设现代化的磅礴之力。

成都将坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻全国推进产业工人队伍建设改革工作经验交流会议精神，学习借鉴先进经验做法，继续在深化改革试点中当先锋闯新路，精心筹备第七届全国职工职业技能大赛，加快打造一支知识型技能型创新型的产业工人大军，为建设制造强国贡献成都力量。

提升产业工人队伍地位 汇聚企业高质量发展力量

金川集团股份有限公司党委书记、董事长
金川公司产业工人队伍建设改革领导小组组长 王永前

金川集团股份有限公司是甘肃省政府控股的特大型采、选、冶、化、深加工联合企业，主要生产镍、铜、钴、铂族贵金属及有色金属压延加工产品等，是中国最大的镍钴生产基地和铂族金属提炼中心。2020年位居“世界500强”榜单第369位，位列“中国企业500强”榜单第93位。公司现有员工32190人，其中一线产业工人20793人，高级工以上的高技能人才11081人，占产业工人总数的42.3%；拥有大专以上学历的产业工人有10207人，占产业工人总数的38.97%。

自开展试点工作以来，公司认真学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述，把推进产业工人队伍建设改革作为公司改革发展的重中之重，从解决产业工人普遍关心的突出问题入手，破除制度机制障碍，建立健全和落实各项制度，努力让产业工人有地位、有前途、有获得感，推动产业工人队伍建设改革取得明显成效。企业也因此获得更好发展，2020年，在受疫情影响的情况下，公司利税比2019年增长8%，今年一季度利税比去年同期增长41.3%。

一、完善主人翁制度安排，让产业工人有地位

一是为产业工人参政议政和参与企业管理创造条件。在推选人大和政协任职人选时，注重推荐产业工人，公司在省、市、区人大和政协的任职人选中，产业工人占比由2020年前的26%提高到30%。建立完善产业工人参与基层党建、群团工作和公司治理，职工监事职工董事，一线工人职工代表参加公司党委全委会、总经理办公会和安委会制度。产业工人在一线党支部支委的任职比例从2020年前的15%提高到22%，在公司工会的任职比例从6%提高到18%、在公司职工代表中的占比从40%提高到60%。二是加大吸收优秀一线工人加入党组织的力度。2020年发展党员128名，实现了班班有党员、党员是骨干的目标。三是提高产业工人评模评先比例。将一线工人在公司劳模评选中占比从2020年前的50%提高到60%、“金川工匠”与先进生产者全部从产业工人中产生。四是广泛宣传产业工人劳模。开展“云课堂”劳模宣讲活动5期、组织订单式劳模宣讲32场次，在媒体刊发产业工人的先进事迹223篇，建立以创新者名字命名技术创新成果和先进操作法制度，让产业工人有地位、受尊重。

二、创新职业发展机制，让产业工人有前途

一是拓展产业工人发展通道。为产业工人设计了担任基层车间内设机构负责人，担任首席工程师、首席技师，“阶梯型”晋升技术等级，通过技能竞赛破格晋升技术等级，获得省劳模及享受省级政府特殊津贴以上荣誉破格晋升技术等级等5条职业发展通路。2020年，1347名产业工人晋升技能等级；3名业绩突出、现场管理能力强的一线产业工人提拔为基层车间内设机构负责人；23名一线工人分别担任主管工程师、首席工程师和高级工程师。二是鼓励产业工人创新创效。推行科技创新成果和专利利润分成办法，提取专利对外营销净利润的20%奖励发明人员。将职工创新成果对外交易获得的265万元利润，全部用于奖励成果创造人。推出“揭榜挂帅”选聘科研课题负责人制度，不设门槛、不问身份。截至目前，1081名一线工人参与科研攻关项目235个，全部享受项目津贴。探索建立高技能人才科技成果入股机制，筹备以产业工人科技成果入股的方式成立合资公司。三是树立技能导向激励机制。给予获得“中华技能大奖”“陇原工匠”和“甘肃省技术能手”的产业工人每人2~10万元的一次性奖励。

三、强化收入待遇保障，让产业工人有获得感

一是持续提升一线产业工人薪酬与高技能人才待遇。设置井下津贴、高温津贴，绩效和岗位工资向一线产业工人岗位倾斜、向艰苦岗位倾斜、向技能等级高的职位倾斜，产业工人薪酬增长率连续3年超过13%，增资幅度超过全员平均数。对技师及以上技能等级的产业工人每月分别给予500、1000至2000元的高技能人才津贴。二是强化产业工人安全和健康保障。做好安全生产和职业健康工作，全年支付人身保险费用921.13万元。全面提高产业工人福利待遇，全年使用福利费用1.86亿元。深入实施职工健康工程，全年开展体检20749人次，举办健康讲座230场次。为在岗职工购买了“百万保障”补充医疗保险，将职工大病帮扶金额最高提升至100万元。三是畅通产业工人表达诉求通道。充分运用“金川云社区”等新媒体平台，方便产业工人反映问题、提出意见建议。截至目前，“云社区”累计访问量达452万次，使用2.43万人（次）。

金川集团公司将认真贯彻习近平总书记对国有企业重要指示精神，全面落实此次会议精神，持续推进产业工人队伍建设改革，以优异成绩庆祝中国共产党成立100周年！

以人为本 共建共享 实现员工与企业发展互促共赢

山东豪迈机械科技股份有限公司党委书记、董事长
豪迈产业工人队伍建设改革推进领导小组组长 张恭运

豪迈公司创建于1995年，位于山东高密，是一家民营股份制企业。26年来，从一个只有34名员工、100万元资产、负债率高达96%的乡镇企业维修车间，发展成为员工近2万、总资产超百亿的集团公司，是全球最大的轮胎模具制造商，成为美国通用电气、德国西门子、法国米其林和日本普利司通等20多家世界500强的合作伙伴。公司去年完成产值101亿元，上缴税金8.5亿元。在山东省、潍坊市改革领导机构和高密市委大力指导下，我们在去年初建立了由党委书记、董事长任组长的组织机构和推进机制，出台《新时期员工队伍建设改革试点方案》，围绕建设享自尊、得关爱、崇公平、敬创新、爱团队、重效率的豪迈员工队伍，聚焦五个方面14项试点任务，坚持党建引领，持续优化诚信体系、培训体系、创新体系、薪酬体系、荣誉体系建设，改革初见成效。我们的主要做法是：

一是坚持党建引领，坚定员工听党话、跟党走的信念。公司党委牢固树立“抓党建就是抓发展”的核心理念，明确了“一心一意抓发展、一条主线穿到底、一套班子担双责、一个目标共同体”的工作思路，探索出了“一个平台聚人气，六项制度抓落地，八大机制增活力”的非公企业党建新模式。投资1000万元建成党员教育中心，创新实践“党员与骨干双培养模式”，完善党企负责人交叉任职、党员奉献积分、“1+3”党员联系职工等制度。利用20个党支部、80个党小组、200余个车间“党旗飘飘”活动阵地，发挥690个工位上的“党员先锋岗”作用，凝聚打造民族品牌、推动制造业高质量发展的思想共识、行动自觉，把1.9万名员工紧紧团结在党的周围。

二是实施全员培训，推动员工职业素养和职业能力全面提升。秉承“有用就是人才，人人皆可成才，人人尽显其才”的人才理念，建立以培训为主体的多样化人才成长机制，在各个领域打造了一大批领军人才。采用集中培训、定岗培训、车间班组培训、师带徒等方式，对新入职员工、骨干、班组长、主管等持续不断地进行分类培训，每名员工年均培训5次以上。建立校企联合实训基地，投资3亿元建成豪迈职校，针对非机械类高校毕业生入职后自愿“回炉再造”的愿望，量身定制设立高级技师班，针对提升专业素养设立“夜大班”，累计培养5400余人。完善《关于技术比武的管理规定》，广泛开展“谁英雄，谁好汉，生产突击比比看”等各类劳动竞赛活动，公司产能屡创新高。

三是鼓励全员创新，激发员工创造活力。公司倡导“改善即是创新，人人皆可创新”的创新理念，营造“鼓励创新、宽容失败”的创新氛围，建立从创新提案收集、评价、推广、实施到激励的闭环流程，形成一线员工提建议、专业团队论证实施的高效运行机制。2020年共征集创新改善提案29.16万条，员工参与率达93%，创新成功率89%以上，创造效益1.1亿元。通过集成系统创新，自主研发的连续流微通道反应器、碳化硅换热器、往复式压缩机等高精尖产品，打破发达国家垄断。

四是坚持以员工为中心，发展成果与员工共享。持续完善“合伙合作”为核心的公司治理结构和治理机制，推行“人合资合”的股权激励机制和薪酬分配体系，与员工共同打造事业共同体。按照高于当地同行业工资20%确定员工工资水平，建立每季度调整的工资增长机制，坚持薪酬分配向生产、研发等关键岗位倾斜。逐年降低大股东认股权，持续吸纳优秀员工入股，员工股东达3460人，约占员工总数的20%。公司每两年组织一次全员参与的股东资格及认股评议活动，员工有权将“不合格股东”弹劾出股东队伍；员工的任职、转岗、提升、去留，都由员工通过民主评议做出抉择。董事长是一号员工，所有大股东、高管都没有特殊福利。设立管理、技术、技师三条成长成才通道，300多名一线员工晋升为中层管理人员，高技能人才达4237人，员工满意率83%以上。

作为全国首批产业工人队伍建设改革全面试点单位，我们一定落实好会议精神，勇立潮头、先行示范，持续扎实推进改革，把豪迈建成世界一流公司，为制造强国建设作出新贡献。