

江苏钢锐:打造由“工”变“匠”强磁场

(徐怡/文摄) 江苏钢锐精密机械有限公司隶属于台湾永冠能源科技集团,是溧阳新型工业化道路上的排头兵和全球精密铸造业的新亮点,主要进行大型再生能源类、注塑机类、医疗器械类等关键零部件的研发、生产、加工和销售。

近年来,企业按照“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的总体思路,紧紧围绕加强和改进产业工人队伍思想政治建设、着力提升产业工人队伍素质等方面积极谋划、扎实推进,形成了一批具有鲜明辨识度的产业工人队伍建设改革成果,打造了由“工”变“匠”强磁场。

思想引领下好“一盘棋”

补精神之钙,铸思想之魂。回望江苏钢锐产改之路,企业始终把凝聚产业工人爱党爱国、团结奋进的强大精神力量,作为推进产改的重要政治任务,从加强教育引导和政治吸纳着手,持续增强党在产业工人队伍中的影响力、号召力和凝聚力。

企业充分发挥党员的先锋模范作用,建立了党员先锋队、党员示范岗。其中,宣讲队作为党建文化、思政文化、企业文化的宣传主体,勇担使命,创新使用了微党课、党员故事会等多种形式,让理论知识乘着寓教于乐的载体,飞到职工队伍里。

“我们正积极创建红色车间,将组织优势、政治优势转化为推动企业发展的‘红色动能’,以党建‘软实力’助推企业‘硬实力’提升,推动党建工作与工会工作、企业发展同频共振、同向共赢。”企业工会主席薛金奇这样说。

以组织领导强化“改”的保障。企业发挥工会的组织优势、群众优势,用产业工人喜闻乐见的方式,深入开展各类主题宣传教育活动,并通过职工大讲堂、劳模工匠宣讲团等多种有效形式和途径,讲好职工故事、劳模故事、工会故事,汇聚起产业工人队伍永远跟党走、奋进新征程的共同意志。

在统筹协同中培育“匠”的精神。通过抓实党建带工建、工建促党建,下好产改工作“一盘棋”,激励广大职工在平凡的岗位上续写不平凡的故事,在奋斗方向上始终与党同心同向同行。注重把优秀工人发展成党员,把党员培养成业务骨干,引导高技术人才、劳模先进积极向组织靠拢,做到关键岗位、艰苦岗位有党员,实现党员在生产班组的全覆盖,进一步增强了党组织的“造血”功能。

在团结奋进中凝聚“人”的力量。企业践行“和谐共生”的家文化,充分调动产业工人积极性、主动性、创造性,打造了一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的高素质产业工人队伍。得益于此,企业实现精神文明和经济建设双丰收,接连斩获“江苏省优秀和谐劳动关系企业”“江苏省集中协商示范单位”“江苏省厂务公开民主管理先进单位”等荣誉。

为让文化找到沉甸甸的行为载体,

企业多种形式构建职工的情感链接,常态化开展企业文化培训、班组文化圈建设、形式多样的读书活动,让职工更好地认知和践行企业文化。

技能成才建强“主力军”

改革的火花在车间一线迸发,产业工人加速蜕变成长。

自去年获评“高级技师”以来,企业技术骨干张宇便享受到了与企业高管同等待遇。“技能‘含金量’直接体现在工资单上,大伙儿钻研技术的劲头更足了!我们都是‘产改’政策的直接受益者。”张宇深有感触地说。

不仅如此,现如今,劳模工匠成了企业“智囊团”。“在现场我们能真切感受到,劳模工匠的一句点拨,就成为企业排忧解难的‘金钥匙’;劳模工匠的一次指导,就成为企业发展的‘助推器’。”薛金奇这样说道。

江苏钢锐将职工技能等级与薪酬挂钩,营造“优劳优得”“高技高酬”良好氛围。为了更好地激励技术拔尖、贡献突出的产业工人、技术带头人和工作团队,企业设立了包括技术创新奖、质量奖、专利奖、安全隐患提报奖等在内的20余种公司级奖项,旨在让劳动光荣、技能宝贵、创造伟大成为产业工人的自觉价值追求,最终实现企业与员工双赢。

近年来,企业将小发明、小创造、小革新、小设计、小建议的“五小”活动和绝技、绝活、绝招的“三绝”创新行动,作为推动产业工人队伍建设改革、提高职工技能素质、培养大国工匠的重要抓手,并将“五小”活动与开展劳动和技能竞赛、合理化建议、劳模和工匠人才创新工作室建设工作三结合,做到创新成果保护、推广、转化、宣传四应用,激活了职工的创新潜能。

精准施教,让技能人才有奔头。高质量的培训和竞赛,为产业工人铺设一条从“工”到“匠”的成长快车道,助力他们“以技傍身”“破土冒尖”“增技增收”。

江苏钢锐打造有特色的学习型组织,大力支持职工进行在职学历提升,在全程跟踪管理技术工人技能等级情况以及全面掌握员工技能学习培训需求的基础上,为员工量身定制通用知识和专业技能课程等培养方案。

去年新入职的大学生夏瑞宏,已经成长为企业的一名业务骨干。说起“师带徒”经历,他深有感触:“刚从大学毕业,工作经验丰富的师傅,从基础业务知识一点一滴教起,让我能迅速地熟悉岗位。由于我们按时按质完成《师徒结对协议》规定内容,都获得了丰厚奖励,我还被公司评为2024年优秀新人。”

此外,公司与四川工程职业技术学院、江苏安全职业技术学院、江苏省常州技师学院等院校合作组建“钢锐订单班”,培养专业技能人才;与江苏省常州技师学院开展“新型学徒制”工作,联合培养技工人才;与四川工程职业技术学院、河海大学、常州大学等高校开展大学生实习实训工作,借力高校资源,培



养和储备技术研发人才。

“我们希望通过搭建多元化的培养体系和激励机制,铺就产业工人成才‘星光大道’,让广大职工一起站在时代舞台中央绽放光芒,为企业高质量发展提供坚实支撑。”薛金奇表示,产业工人队伍建设改革,不仅让企业尝到了甜头,更让产业工人感受到了实实在在的获得感。

公司2024年累计开展“五小”活动6场次,共覆盖职工500余人次,完成“五小”落地项目60余个,节约价值200余万元,让创新的“点子”变成增产增效的“金子”,越来越多的产业工人从生产线“螺丝钉”蜕变为创新链“驱动者”。

激励保障凝聚“工力量”

“总经理信箱”承载着江苏钢锐对全体职工的关心关爱,成为企业健全民主制度,推动“产改”走深走实的真实写照。

“感觉自己的小建议受到了充分重视。”“‘总经理信箱’办到了我们的心坎上。”“希望能坚持下去。”……在“总经理信箱”的办结评价里,这样的评价比比皆是。

近日,江苏钢锐企业微信公众号公示了月度总经理信箱处理情况。其中,有员工提出的“三厂区外围卫生间冬天洗手太冷了,希望通热水,也有助于去油污。”留言第一时间就吸引了企业高层的关注。随后,企业以最快速度完成了热水系统的安装,让职工用上了热水。

职工事,无小事。过去一年,“总经理信箱”累计收到员工留言200余条,众多急难愁盼问题得以快速解决,架起了企业联系职工的“连心桥”。

不仅如此,公司工会每年召开职代会,宣讲、讨论、决定与员工切身利益相关的管理制度、薪酬方案、员工福利等,引导员工积极参与公司民主决策。为了鼓励职工有序参与公司治理,公司每季度组织民主关爱生活会等,让职工有困难或诉求可以直接对话工会或总经理及全体领导干部。工会干部还会不定期到基层班组走访了解员工思想动态,解决职工提出的合

理诉求,确保企业与职工沟通顺畅、互动有效。

值得一提的是,企业工会把集体协商作为维护职工合法权益的根本着力点。2024年,女职工代表提出希望公司加大关爱力度,为哺乳期女职工提供营养餐的建议。为此,企业开展专项集体协商,明确为哺乳期女职工和孕期女职工提供营养餐。这一协商案例入选省女职工权益保护专项集体协商典型案例。

从开设母婴室及准妈妈营养餐,让每一位孕妈妈及哺乳期妈妈在钢锐享受特殊的关爱,到开展家庭日亲子趣味运动会活动,让职工子女“吃好、学好、玩好”,再到对住院、特困的职工家庭给予慰问,将人文关怀落到实处……企业精准洞察职工需求,全方位、深层次发力,为职工精心打造专属的暖心服务,以实际行动生动诠释责任担当。

“职工是公司最宝贵的财富,我们始终将职工的职业健康和安全作为企业的第一管理、第一责任、第一效益来对待。”薛金奇介绍,企业在经营和生产过程中,始终认真落实安全生产责任制,不断加强安全投入、持续关注风险管控,强化职业病危害防护、营造安全文化氛围,全面保障职工安全。

未来,企业何以进一步筑牢由“工”变“匠”强磁场,为新质生产力赋能?江苏钢锐给出了答案——企业将在之前产改工作的基础上,探索更加务实的举措来构建企业发展和产业工人成长命运共同体,切实将产改改出效益,让产业工人与企业共同成长、共享红利。

“产改”进行时