

以党建带工建 探索产业工人成长路径 看省级产改试点的 三锋样本

近年来,随着民营企业产业工人队伍建设改革(简称“产改”)的不断深入推进,产业工人队伍建设已经成为我市经济社会持续健康发展的重要支撑和基础保障。在经济开发区,探索产业工人成长路径已成为不少企业推动高质量发展的必选之一,浙江三锋实业股份有限公司从中取得了亮眼的成绩。

作为目前我市唯一入选省级产改试点的非公企业,三锋公司坚持以党建带工建,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,凝聚共识、搭建平台、健全机制,着力打通产业工人成长成才、作用发挥的渠道,不断探索实践,走出了新时期产业工人队伍建设的“三锋路径”,奏响了“咱们工人有力量”的时代最强音。

·思想引领凝聚共识· 确保产业工人 政治有方向

企业的创新发展既离不开红色引擎的给力驱动,也需要一支强大产业工人队伍。企业要实现转型升级,关键在人,既需要一批掌握核心技术、善于创新创造的高技术人才,也需要一批能把蓝图变成现实的能工巧匠。从这个层面上讲,企业的高质量发展离不开产业工人队伍建设改革。谈及最近一年来的产改推进工作,三锋公司党支部书记、总经理黄明丰深有体会。

在黄明丰看来,目前三锋公司正进入一个生产新旧动能转换提速、市场开拓能力不断增强的阶段,这就意味着对人才建设与人才储备提出更高的要求。打造一支高素质的产业工人队伍,将有效推动企业的技术创新,实现科技成果的转化,这将支撑企业实现制造业的高端化,推动企业高质量发展。

自成为省级产改试点以来,三锋公司党组织高度重视,立足产业工人队伍实际,坚持思想引领、凝聚共识,以党建带工建,研究制定一套既有针对性、又有可操作性的《浙江三锋实业股份有限公司新时代产业工人队伍建设改革实施方案》;成立推进三锋产业工人队伍建设改革工作小组,明确“清单式”的工作重点,“倒排”工作时间,分解落实责任;建立产业工人队伍建设目标责任制,将产业工人队伍建设改革纳入年度重点考核内容,“搭平台、强机制、优环境”,由公司工会牵头推动产改工作全面开展。

为发挥工人先锋队和“红色车间”的示范引领作用,该公司实行“带头先锋承诺、带头爱岗敬业、带头技改创新”等八个“带头”机制,开展“工人先锋号”“挂牌亮岗”活动,进一步动员组织广大员工,站在实现科学发展的前列,争当生产建设、技术创新、节能减排和建设和谐文化的先锋;开展“党员三亮化”(亮身份、亮承诺、亮实绩)活动,设置党员示范岗、党员责任区,在车间设立100个“红领青工”示范岗、责任区,亮出一句话承诺,“红领青工”佩戴证件上岗,把高标准、严要求完成工作任务的模范形象体现出来。

记者 徐敏



·搭建平台提升素质· 确保产业工人队伍有壮大

记者了解到,三锋公司现有产业工人1370余人,针对一线产业工人思想政治素质和技能水平整体偏弱的问题,该公司探索推行“红色车间”党小组,通过“比一比、晒一晒、竞一竞”系列活动及日常表现考核,挖掘优秀产业工人,积极引导其向党组织靠拢;通过“一线推优、定向培养”,锻造思想政治好、技术过硬的“红领青工”,把“红领青工”与正式党员同等看待、同样管理、同步考核。对表现特别优秀的“红领青工”,政治上优先发展为党员,物质上给予一定奖励。着力破解一线产业工人入党难题,发展壮大一线产业工人党员队伍。

三锋公司依托“双培养”机制,专门建立“红领青工”人才成长档案,按照“党务人才、行政管理人才、技术骨干人才”三类明确培养方向,

事实上,为进一步激发广大员工的工作热情,释放创造潜能,激励更多人才脱颖而出,三锋公司不断健全机制,提供精准服务,大力推行“理论+实践”培训模式,对一线员工进行常态化分类培训,坚持每季度开展一次技术比武和岗位练兵活动,高质量推进产业工人队伍建设改革。

同时,该公司把建立企业技能人才自主评价体系作为员工素质提升的第一导向,不断优化技能人才薪酬结构,将管理职系的薪酬体系与技术职称、技工职系打通。目前,该公司已对多个岗位编制了技能人才评价体系,每个岗位分别设置初级员工、中级员工、高级员工、技师和高级技师5个等级;鼓励员工参加自学考试、成人高考等继续教育,定期邀请专家到公司举办专业知识讲座,为各类专业人才拓宽思维、提升技能提供平台;成立“工匠工作室”,不设学员门槛,定期组织技术研讨,

注重在承担和参与重点任务的过程中发现、考验、考察青年员工,推行“重点工作”“挂帅”制度,发现一批埋头苦干的一线优秀人才,培育成“红领青工”,把条件成熟的党员人才择优推荐到企业管理层,推动实现企业人才多元成长。目前该公司已培育“红领青工”103名,在“红领青工”中发展党员6名,为企业发展不断注入新的活力。

曾德国是该公司“红领青工”人才成长档案中的一员,他从一线普工成长为电机车间副主任,并成为了一名入党积极分子。非常感谢公司的栽培,让我有机会不断充电,也更有冲劲在公司加油干。曾德国说。

值得一提的是,根据工作需要和个人特点,该公司党支部班子成员还以“师徒帮带”形式,每人结对

8名“红领青工”,通过量身定制学习计划、线上线下互动交流等方式,开展政治引领、经验传授、技术讲解。

围绕产品质量提升和企业转型升级,该公司组建了党员攻坚队,每队1名工匠指导员和8名“红领青工”,深化“劳模工匠创新工作室”“我为企业献一计”“车间讲堂”做法,真正做到重要岗位有党员、有“红领青工”,难题攻坚看党员、看“红领青工”,取得了不错成效,已累计提出合理化建议100多条,推动实施技改项目13个,为企业节约资金1000多万元。其中,黄明丰带领车间党员、“红领青工”共计8人,历时两年成功研发自制出采胶机,有利于降低产业工人劳动强度,进一步提高割胶工的劳动生产效率,增加了胶工收入。

·健全机制精准服务· 确保产业工人事业有前景

将联系车间的技术课题、推进项目进行“头脑风暴”,设立“专业人才创新基金”,对有突出贡献的人员给予重奖,并实施了“学技能、学标准、提素质”两学一提高“素质提升工程”,确保产业工人事业有前景。

小吴,到公司工作快了一年了,工作生活还有什么不适应吗?有什么困难可以直接跟我们说。近日,三锋公司党群办主任许海兵化身“红色政委”,来到金工车间,了解一线员工的工作生活情况,并鼓励其工作满一年后积极参加岗位职称评级。

这是三锋公司聚焦员工关心关注的“关键小事”,重点构筑民主权利、职业发展、精神家园“三重守护”而开展的创新服务活动之一。公司选派党支部班子成员、工会委员到车间一线担任“红色政委”,设立员工谈心坊,及时收集车间一线员工的意见建议并精准解决其实际困难,参与员工薪资调整决策,主动为

员工代言,防范化解劳动用工领域纠纷风险隐患,矛盾纠纷不出车间,构建和谐劳资关系。许海兵说。

许海兵介绍,在推动产改过程中,该公司紧紧抓住企业文化建设重要一环,多层次维护员工权益,多方面丰富员工生活。从举办暑期小候鸟夏令营,到定期举办单身男女联谊活动,帮助员工解决子女教育、婚姻等问题,该公司一直致力为员工植入“家文化”,努力营造“家”氛围,实现“企业关爱员工,员工厚爱企业”,构建企业与产业工人的命运共同体、事业共同体、利益共同体,从而形成强大的向心力和凝聚力。

黄明丰表示,三锋公司将继续按照省市产改部署要求,认真贯彻落实产改精神,深入推进产业工人队伍建设改革,全力以赴助力产业工人队伍素质、结构、规模提档升级,打造省级非公企业产改试点的“三锋样本”。