

全省率先,无锡新政推动产业工人队伍建设改革

到2020年,每年新增高技能人才2万人

户籍、住房、就医、子女上学有政策支持

产业强市 需更多优秀产业工人

智能制造,产业强市,是无锡发展当下的主题。产业工人队伍不仅直接关系着政治的先进性、经济的持续发展及社会的和谐,更关系着无锡制造业持久发展的动力。近日,无锡市委、市政府在全省率先出台《新时代无锡产业工人队伍建设改革实施方案》,全面启动改革,着力完善素质技能发展体系,畅通职业发展通道,赋能成长,推动广大产业工人本领硬起来、素质强起来,迸发出创新创造的巨大能量,为无锡当好全省高质量发展领跑者提供有力支撑。

数据

一季度制造业用人需求居首位

无锡戴卡轮毂制造有限公司是国内首家智能化车轮制造工厂。曾几何时,一只轮毂,从铝锭到滚烫的铝水,再经过压铸、机加工等十几道工序,到最后成品出炉,需要大量人工操作,许多工序环境较差,劳动强度还不小。几年前,随着“无锡戴卡数字制造系统”正式上线,用智能生产线串联起轮毂生产人员与十几道工序,不仅减少了人力,还提高了产品精密度。但具备操作智能装备技能的高级技工依然是该企业急需的人才。无锡微研中佳是一家航空航天超精密加工企业。据了解,在去年的招工计划中,对于“智慧工人”的需求量占到总用工量的80%。

“一线应用型技术人才短缺,是无锡智能制造升级的瓶颈”。无锡市经济协会

秘书长冯冬泉表示,早在2016年,无锡产业强市的征途上就竖立起了“无锡智造”的界碑。在工业机器人规模化应用下,工人所做的工作不是单纯的手工劳动,而是人机交互,通过后台操控机器人完成产品制作。同时,也需要工人对机器人进行自动化编程以及人工定期维护机器人设备。相关数据显示,目前中国高级技工保有量仅占产业工人的5%,而素以制造业著称的德国,该比例已达到50%,差距十分明显。来自无锡市人力资源市场以及江阴、宜兴和各区公共就业服务机构的数据显示,今年一季度各行业中,制造业行业用人需求居首位,需求比重为44.73%。据悉,与机器人相关的技术人员,机器人技师、机器人工程师等高级技术工人“一将难求”。

破局

政企联动订单式培养“智慧工人”

“每年都会来一批大学生,但是来了又走,真正留下来的比例非常的少。”无锡机床股份有限公司是位于滨湖区的老牌机械企业。现年56岁的王荣兴是该企业的一名普通工匠。由于没有什么年轻人愿意接受“磨工”这一技术活,他这个“无锡金牌工人”在同一个工作岗位上一干就是30多年。如今和他在一一线操作的100多个工人,年龄在40岁以上的占了绝大多数。在他看来,企业只有不断引入技术型人才,才能焕发生机,才有发展后劲和储备力量。

先进制造业招工难、人才荒是普遍问题。据悉,滨湖区人为全面细致地掌握企业的人才需求,建立了400多家规模骨干企业定期联系制度,利用互联网平台随时了解企业需求。同

时,每季组织一次HR沙龙活动,将企业的问题和需求带上来,以此作为人社部门服务企业的一个有效载体。

惠山区是无锡制造业的“硬核”版块。早几年,该区就已经感受到技工缺乏之痛。为了破解企业用工荒,近年来,惠山实行“智慧工人”培训计划,在全市率先建立成人教育中心系统,每个乡镇均建设分中心,及时了解企业动态与用人需求,形成个性化订单式培训,已为四达动力、戴卡轮毂、华光汽车等多家企业量身订制培训班,培训技工超过300人次,并兑现智能制造专项培训补贴。惠山区还与无锡戴卡等企业合建了“工匠学堂”,为智能制造生产单位有针对性地培训技术工人,深受广大企业的欢迎。



(资料图)

双赢

两方面结合才会越走越远

“引进来”只是第一步,如何让“智慧工人”留下来生根才是更为重要的关键。在红豆集团流行这样一句话:培训是企业送给职工的最好福利。不少企业不愿投资培训职工,生怕他们掌握技术后跳槽。红豆却每年投入大量资金,对员工进行培训,使每一个职工都能受益。除了让职工有一份稳定的工资收入,红豆还对职工的创新成果给予相应奖励。截至8月初,已有一大批职工获得高校学习机会。几乎每周,红豆都会推出竞争上岗的职位,

岗位从科长、车间主任、销售经理到厂长、公司总经理等,先后600多名职工通过竞争走上管理岗位。

目前,在全国各地,一线地铁技术和运营人才较为紧缺。为了吸引人才,去年无锡地铁集团与市住房保障部门签订了租赁1000套公租房的协议,成为无锡首个实施公租房整租的企业,目的就是为一线员工尤其是新入职的外地职工解决住房难题。今年,机场集团也签订了600套房源,首批198套公租房整租项目

预计在9月交付。明年,交通产业集团的200套公租房也将实施交付。

“一方面,蓝领阶层要有干一行爱一行的热情和态度,扎扎实实、任劳任怨,每个岗位都能够发光发热、创造价值。另外,企业也要有激励机制和职场晋升空间,最终实现双赢。”冯冬泉认为,企业应该通过岗位工资、绩效工资、项目奖等多种形式的奖励方式,鼓励产业工人技能提升。两方面结合才会越走越远。

助力

全省率先出台政策

一线产业工人倾斜的分配制度。一线职工的工资增幅不得低于本企业职工平均工资增幅。鼓励有条件的企业为产业工人建立企业年金制度,发展商业养老保险。在畅通职业发展通道上,鼓励企业在培训、带薪学习、国内外研修等方面,让高级工、技师、高级技师与本单位助理工程师、工程师、高级工程师享受同等待遇。引导企业建立技能水平与薪酬等级挂钩制度,实施协议工资、项目工资、股权制、年薪制、技能津贴等分配方式。建立优秀技术工人和高技能领军人才以及一线职工疗养制度。

方案还要求,实施“太湖人才计划”大学生“锡引”工程,集聚获得技师以上职业资格的职业院校(含技工院校)毕业生来锡发展。到2020年,全市每万名劳动者中高技能人才数达

900人。每年新增高技能人才2万人。完善高技能人才奖励制度,及时落实对高技能人才特别是高技能领军人才的户籍、住房、就医、子女上学等支持政策。加大对困难产业工人的帮扶力度,将困难产业工人帮扶工作纳入政府为民办实事项目。在构建职业发展体系方面,推进“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点,鼓励企业在高技能人才和工程技术人员培训等方面同等待遇,建立技能水平与薪酬等级挂钩制度,实施劳模创新工作室、技能大师工作室科技成果经济收益共享共赢措施。保障体系方面,从劳动法治保障、财政保障、多元投入、政策研究等多个维度,落实各项保障措施。强化职工医疗、交通、文体活动等政府公共服务。

(晚报记者 练维维)

根据方案要求,将健全向