



滨湖 创特色、树品牌,把“先行”变成“先成” 打造新时代产业改革新“示范”

2021年是“产改提升年”。对于这项具有全局性战略意义的重要工作,无锡市滨湖区高度重视,认真贯彻落实中央和省、市关于产改工作的部署要求,全区产改结合实际,坚持问题导向,对标找差,注重抓质量、促提升,注重办实事、解难题,注重创特色、树品牌,力争以过硬成果,把“先行”变成“先成”、让“试点”成为“示范”。

无锡2019年就是产改试点城市,作为城市产改工作重要体现的节点区域,滨湖区产改工作一直走在全市前列,其经验和先进做法一直得到各界充分肯定。今年,山水城产业园、马山外包区、方盛股份、无锡恒业、蓝深远望等一大批单位因为在产改上所取得的突出成绩,又成为新时代产业工人队伍建设改革优秀试点单位。

产改办把握方向盘,夯实工作基础

全面落实《新时代滨湖产业工人队伍建设改革实施方案》,推动“产改”纳入全区高质量发展考核内容,制定《2021年滨湖产业工人队伍建设改革工作要点及责任分工方案》和《2021年滨湖产业工人队伍建设改革重点实施项目清单》,推动产改联席会议成员单位落实更多“产改”举措;召开滨湖区产业工人队伍建设改革联席会议暨工作推进

会,区委主要领导对产改工作作出重要批示,要求全区各级要继续把产业工人队伍建设改革作为一项极为重要的基础工作;发挥区产改联席会议成员单位分管领导和联络员作用,按照产改工作要点及责任分工方案、产改重点实施项目清单的部署,扎实有序推进。

巩固产改试点成果,扩大示范效应

加大产改推进力度,进一步扩大试点范围,在巩固原产改试点成效的基础

上,全区又新增21家产改试点单位,指导企业制定翔实的产改方案,抓好每一项产改措施的落实推进。目前共有试点企业42家,试点园区4家;进一步加大产改宣传力度,通过《滨湖职工之家》等微信公众号不断推送试点单位有益的经验做法,以示范典型带动更多企业关注和投入产改行列。

落实“点线面”大部署,推动区域覆盖

着力加强产改点线面推进步骤,在

点的层面,着力加强镇、街道抓好产改试点单位的培育;在线的层面,依托胡埭镇汽车销售和维修行业,建立产改的“产业链”;在面的层面,依托山水城产业园,建立产改工作指导站,聘用第一书记为产改指导员,以“党建+技能”为双引领目标,推动特色园区产改工作。抓实马山生物医药小微企业产改试点工作,建立生物医药小微企业职工技能拓展实训基地,开展生物医药基础实验技能竞赛。

马山外包区

以“四新模式” 推进产业工人队伍建设

无锡生物医药研发服务外包区工会联合会于2011年成立。目前,覆盖马山生物企业189家,其中百人以上企业132家,现有产业职工8000多人,大学本科占有率达80%以上,呈现出年轻、学历高、专业精等鲜明特色。

近年来,外包区工会工作采取分片区管理的方式,形成了全方位、多层次、广覆盖的工会组织网络,共建立18家独立企业工会,对大量分散、小微企业统一纳入外包区工会联合会管理。

为发挥好马山生物医药产业工人在推进创新驱动、产业转型和高质量发展中的主力军作用,团结服务好产业职工,外包区探索建立“新思想、新精神、新机制、新关爱”的四新模式,推进马山生物医药产业小微企业工人队伍建设。

用“新思想”武装职工。通过党委书记讲党课、专家授课、班组学习等方式,让职工更好地了解党的光辉历史、感悟党的初心使命、领会党的创新理论、传承党的红色基因,更加自觉地以习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导实践,为外包区高质量发展注入澎湃动力。

用“新精神”鼓舞职工。通过围绕弘扬创新精神、工匠精神、劳模精神这三种新精神,进一步营造产业工人脚踏实地、奋发进取、勇创一流的创新氛围。目前,成效显著,园区发明专利141个,国家级、省级、市级科技项目共百余项,园区拥有省市劳模、工匠共20余名。

用“新机制”激励职工。健全激励机制,引导企业健全完善培养、考核、使用、待遇相统一的激励机制,如傲锐东源建立了健全的绩效考核体系,涵盖了企业研发、生产、支持等部门,建立了细分岗位绩效考核制度和人才管理机制,阶梯形的奖惩标准,有效地鼓励优质员工提高产出获得更高收益。

用“新关爱”服务职工。倡导“和、家、品、暖”四大新关爱,举办乒乓球赛、读书会、“沙龙座谈”等活动,营造以企业、园区为家的家园文化,丰富职工园区生活,同时提升职工文化品位,满足产业工人精神文化需求。在“送政策、送法律、解难题”“高温三送”等活动,将工会组织的温暖送到产业工人的心坎上。

山水城产业园

坚持“党建+技能”双引领 推动产改走深走实

自山水城产业园被确定为市产改特色园区以来,园区党委高度重视,立即行动,召开了产改专题研讨会,结合街道党工委研究制定的园区产改方案,进一步细化了产改措施,成立了领导小组,确定了产改指导员队伍和联络员队伍。由区、街道两级指导建立了园区指导站,明确责任分工,按时开展改革情况的监督检查和信息反馈,促进产改工作责任到位、改革到位。结合园区产改实际,近阶段围绕“党建+技能”双引领目标,进一步推动产改工作走深走实。

强化组织,确立“第一书记”双责岗位。产业园党委首次开创性地提出了“第一书记”概念,选出一批政治素质高、组织能力强、熟悉党务工作、善于做群众工作的党员推上“第一书记”岗位,提供下沉式服务,强化园区基层党组织建设。在推进产改工作中,园区“第一书记”被任命为产改指导员,通过下沉服务,精准掌握企业经营运行、产改试点推进等基本情况,同时定期走访,以“一对一”或“一对多”方式全覆盖落实指导责任。

党建引领,打造高质量发展“红色引擎”。为全面发挥党的领导核心和政治核心作用,用习近平新时代中国特色社会主义思想武装产业工人,近两个月来,通过设立班企微党课,组织一批爱岗敬业、争创一流、执着专注、勇于创新的党员先锋,到企业班组一线,讲述身边先进劳模、工匠的感人事迹,讲解党的百年奋斗史,用自身经历和行动,诠释“劳动精神、劳模精神”,以党的建设引领推动产业工人队伍建设。

加深合作,促进产改工作有序推进。探索与无锡职业技术学院(继续教育学院)结成职工培养教育联盟,促成学院与行业企业、科研院所等的深度合作,搭建人才引育、技能培养、项目对接新平台,推动人才链、技术链、项目链充分融合。通过不断完善体系建设,创新技能人才培养模式和教育教学模式,多层次、多规格、多形式开展学习培训,满足多样化需求,培养园区一支宏大的知识型、技能型、创新型劳动者大军。

方盛股份

搭建校企“连心桥” 推动产改工作再上新台阶

无锡方盛换热器股份有限公司是铝制板式换热器行业的优势供应商。目前,公司硕士及以上5人,本科35人,其中高级职称3人、中级职称4人等,技术工人占工人总数的50%左右。

今年4月以来,方盛股份一直积极筹备“推行新型学徒,弘扬工匠精神,传承高超技艺”的新型学徒制培训,在和职业技术学院多方探讨下,在11月份终于迎来了装配班级的开班。据悉,此次新型学徒制项目方盛开设了装配和焊接两个班,旨在进一步整合社会、学校和企业三方的优势资源,提升员工理论和技能水平,助力公司培养知识型、技能型、创新型人才战略的落地和发展,促使更多优秀的高技能人才脱颖而出,成为方盛股份持续发展的不竭动力。

此外,还在人才培养、员工福利、绩效考核这三方面打出产改“组合拳”,进一步落实产改成效。

加大人才培养,全面落实《培训管理制度》制度的要求,根据实际需求以及企业发展对人才战略规划,有计划有目标地推进年度产业工人的培训工作。同时,针对工人队伍结构优化,要重点关注公司专业技术人员不足、管理队伍结构年龄偏大等现实问题,通过加大重点工种人员的招聘和培养,组织年轻干部参与企业管理,建立一支专业定向的人才队伍。

优化员工福利,建立健全职工代表大会制度,确保公司年度经营情况、薪资和福利发放情况以及相关重大决策能够有效传达到一线工人。健全劳动关系协调机制,推进厂务公开、班务公开,依法保障员工的知情权、参与权、表达权、监督权。重视职工的文体活动,通过各种有效的文体活动载体,着力增强职工的自觉参与意识和团队凝聚力。

加强绩效考核,大力推行自上而下的全面绩效考核方案,以价值创造、业绩贡献为导向,突出岗位价值贡献。加大对重点岗位、对关键岗位和有突出贡献技能人才的薪酬激励力度,落实岗位技能津贴。设立包含优秀员工、优秀班组等多项内容的评比奖励制度,对在各项技能比赛中获得突出成绩的员工进行奖励和晋升机会。

蓝深远望

以品质与创新 引领新型智慧城市发展

蓝深远望科技股份有限公司成立于2000年11月,是一家集数字政府应用、信息系统建设及服务、物联网数字生态应用、网络安全和信息技术应用创新于一体的智慧城市解决方案和服务商。

公司技术骨干来自于各研究所和专业院校,公司人员规模超300人。随着产改推进,公司拥有近50%专业技术和经营管理职称的技术人员,10%的“阿米巴经营管理”人才,20%的业务导师以及HRBP;打造出数字政府产业应用、物联网数字生态应用、网络安全与信息技术应用创新四大技术升级,以品质与创新,引领新型智慧城市发展。

蓝深远望持续深化产业工人队伍建设改革,畅通发展通道,依法保障权益,不断践行“匠心铸造品质,创新引领发展,科技服务社会”的企业使命,2021年荣获无锡市五一劳动奖状(企事业单位)、无锡市五一创新能手奖项。

党建引领,让员工有思想。蓝深远望始终坚持党建引领,将党组织建设直接延伸到公司各个层面,在党支部的号召下,全体员工齐心协力为无锡防控疫情、河南防汛救灾注入力量,多名同事在河南防汛救灾发生的第一时间线上转账、慷慨解囊,体现了蓝深远望奋斗者在关键时刻奉献爱心、贡献力量的优秀品质。

完善管理,让员工有发展。通过进行组织架构调整,设置多个事业部,让团队负责人成为“小创业者”,由此激发核心员工的工作激情。同时,创新工资机制,建立薪酬委员会,聘请专业的咨询公司进行薪酬机制改革,围绕公平、竞争、激励的三大原则进一步帮助企业吸引人才、发展人才、激励人才,从而最终实现企业的发展目标。

增强能力获取,让员工有成长。通过创建企业大学“远望大学”,优化职业技能培训体系,以学习得积分、考试得名次形式,提升职工学习的积极性和时效性。同时以设立学习型企业目标,以“远望大学”为基础,建立导师制度,加大内部培养。通过导师对指导对象的定期辅导,推动岗位知识、技能和经验的沉淀,加快人才成长,建立人才培养梯队。

无锡恒业

打造一支“德才兼备”的 高素质人才队伍

无锡恒业电热电器有限公司成立于1996年,是“江苏省高新技术企业”,具有多年丰富的防爆电加热器、管道电伴热器的设计和生产经验。目前企业职工140人,其中中高级科技人员40多人。

“人才的培养要在德与才两方面同时并举。”企业相关负责人表示,在“德”方面,要教育培养人才忠于公司、无私奉献的精神和艰苦创业的斗志;在“才”方面,要丰富人才的智慧,并在实践中锻炼人的才干,增加人才处理各种纷繁复杂事务的能力和经历。

新时代产业工人建设改革的目标任务是造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的高素质产业工人队伍。为了加快推进产业工人队伍建设改革,提升产业工人队伍整体素质,为此,无锡恒业紧紧围绕提高产业工人建设的“才”“德”能力,靠实工作责任,明确工作目标,扎实开展工作,推动产业工人队伍建设改革工作深入发展。

强化思想整治建设,以党的政治建设为统领,加强理想信念教育,通过公司电子屏、宣传栏、党员活动室对产业工人进行了关于党知识的广泛宣传,引导产业工人爱岗敬业、甘于奉献、勇于创新,培育健康文明、昂扬向上的职工文化。加强法治教育,进一步提升产业工人法律素养和诚信意识,引导产业工人依法理性有序表达利益诉求,依法行使权利履行义务,坚决维护产业工人队伍团结统一和社会和谐稳定。

加大人才队伍培训,为提高产业工人队伍的综合专业素质,开展全员培训,对职工进行职业道德教育,增强职工爱岗敬业、无私奉献的主人翁意识。通过举办专业技能培训,提升职工的专业技能水平。为技术人员开展研发研讨、技术创新、技术协作、交流互动提供有效平台,为企业提质增效、升级发展发挥有利空间,为打造出技术优良、实力雄厚的研发队伍做强有力的准备。目前,单位拥有劳模创新工作室1个。

改革工作激励机制,通过建立完善产业工人成长的激励机制,鼓励他们提升职业技能水平,提高学历层次。同时以优化奖励方式,激发产业工人参与经济建设的工作热情,如视情采取工资升档晋级、增加岗位津贴、实施专项奖励、进行股权激励、报销或补贴相关费用、组织参观考察等奖励措施,激发产业工人的创造性。