

“新八级工”在企业⑤

宗申集团为一线工人搭建“成长阶梯”,破解企业高技能人才留不住的烦恼——

创效热情这样被激发

本报记者 李国

为推动产业工人实现由“工”到“匠”的转变,重庆人社部门在企业试点推行“新八级工”职业技能等级制度。目前,已认定82名“巴渝特级技师”。

摩托车产业是重庆的支柱产业之一,现有摩托车整车制造企业39家,规模以上零部件制造企业371家,从业人员近10万人。其中,大部分都是非公企业。作为重庆老牌摩托车制造企业和非公企业代表,宗申产业集团(以下简称宗申集团)也被列入新一批“新八级工”职业技能等级制度试点企业。

宗申集团工会主席梁华介绍说,集团此前已经出台了企业版的“八级工”技能人才评价制度,与“新八级工”职业技能等级制度的核心都是打破技术工人的成长“天花板”。

目前,该集团正乘着“新八级工”制度试点的东风,建立健全技能人才评聘使用体系,让一线技能人才成长有通道、待遇得实惠、人前有面子,也让企业发展更有劲头。

从技改设动力到创新有热情

对于薪酬分配方式改革带给职工和企业的变化,宗申集团子公司——重庆宗申航空发动机制造有限公司的样件工程师刘勇深有体会。

2007年,刘勇加入公司成为一名模具维修工,当时,生产一线的工人计件拿工资,维修工则是拿固定工资。

“那时,一线工人只要提升操作熟练程度,每天多组装几套,就能提高收入。”10月24日,刘勇接受记者采访时说,当时,生产线上的不少工人都对生产模具改进有想法,但没有动力去实施,维修工更是如此。

随着时间的推移,计件工资制度的弊端愈发明显——提高了工人的操作熟练程度,却难以提升他们的技能水平和创新意识,工人频繁跳槽,产品研发滞后,企业发展受到

阅读提示

宗申集团正乘着“新八级工”职业技能等级制度试点的东风,探索建立符合企业生产经营实际的高技能人才与专业技术人才职业发展贯通机制,让一线技能人才能成长、得实惠、有面子,也让企业发展更有劲头。

影响。

这一背景之下,2008年开始,宗申集团将工人的技能水平与工资待遇挂钩,让技高者多得。

“以前,一线装配工人的工资在3300元左右,最高也超不过4000元。”刘勇说,“分蛋糕”的方式改变后,一大批职工开始主动学习其他岗位技能,纷纷利用业余时间改进装配工具、生产模具。

一旦技改建议被采纳,公司还会给予200元~1000元不等的奖励。有的工人月薪能达到近万元。”刘勇说。

2015年前后,宗申集团开始对生产线进行智能化改造,瞄准航空发动机等新兴制造产业,加大产业升级力度。设备升级后,提升技能人才队伍素质的需求愈加迫切,宗申版“八级工”技能人才评价制度应运而生。

宗申集团将一线工人的成长台阶分为学徒工、普工、多能工、全能工、技师、高级技师、研发主管和首席专家8个等级,并建立了与之相匹配的岗位绩效工资制度。其中,技师及以下的工人工资由绩效工资基数和绩效系数决定,高级技师及以上的工人工资,由年薪、技能补贴、创效津贴组成。

“这一制度出台后调动了工人的积极性、创造性,让个人成长与企业发展实现了同频共振。”梁华说。

“划得来”的企业育才账本

2012年,曾锐大学毕业后进入宗申集团工作。不到10年时间,从一名普通工人成长为集团摩托车动力板块设计研发的核心成员之一。

心成员之一。

入职后,曾锐从生产一线岗位干起,先后拜了4位师傅。“这是公司传统,技术岗的新员工也要从学徒干起。”他说。

曾锐介绍说,宗申版“八级工”制度,同时拓宽了技能人员和技工的成长通道,鼓励技能人员和技工融合发展。

“公司会挑选优秀技师竞聘高级技师及以上岗位,待遇相当于研发部门副主管。”曾锐表示。

集团对技能人才评聘使用的重视,让曾锐主动从技工的职称序列转换到了工人的技能等级序列,在2015年从技师晋升到了高级技师,并在后来主导了该公司“欧四标准中大排量摩托车共性技术研究”“重庆宗申技术开发有限公司摩托车电喷技术工程验证中心”等科研项目。

费时费力培养的人才被“挖”走怎么办?这是民营企业对于育才的普遍担心。也正因为如此,不少企业更倾向于从别的企业“挖墙脚”“搞桃子”,不愿在培养技能人才上投入成本。

“从长远算账,企业的投入是划得来的。”梁华给记者算了这样一笔育才账,把一名普工培养成全能工,需要在各条生产线建立培训基地,定期开展岗位、技术交流,在购置桌椅板凳、电脑、显示屏等方面都要投入资金,但带来的效果是所有工人都能轮岗、顶岗,生产效率大大提升。公司会挑选优秀技工去高校进修、聘请专家来企业授课,而高技能人才能给企业带来发明创新,技术攻关等收益。

在梁华看来,“越来越多的一线职工快速成长,为公司发展储备了人才,同时在高技能人才发展前景看好的情况下,很少有人

被‘挖’走。”

在“智慧工厂”当新工人

宗申动力机械股份有限公司设备维修高级技师曾伟2003年入职企业,亲历了企业版“八级工”技能人才评价制度带来的变化。

他表示,当技工成长路上的障碍被清除后,工人干事创业的积极性,企业发展势头都越来越足。在技术、技能人员的共同努力下,公司自动化生产线换产技术难题被成功突破,并打造出一个由公司自主设计、研发、生产的“智慧工厂”。

2016年,该集团公司“刘勇劳模创新工作室”成立,刘勇带头研发完成C115型航空活塞发动机项目、螺旋桨项目等10余个项目的零部件样件试制工作,让国产飞行器用上了“中国心”。而曾锐等一批高技能人才也依托该工作室,共同解决了集团内各公司的技术难题、新技术开发100余项,为企业创造经济价值1000余万元。

目前,宗申集团有10000余名一线工人,其中,一半以上的工人是多能工,高技能人才超500名,以技工个人名义申报的专利达5000余项。集团建立了100余个培训基地,近5年来,高技能人才流失率低于5%。

宗申集团相关负责人表示,成为重庆市“新八级工”职业技能等级制度试点企业后,集团打算结合“新八级工”职业技能等级制度,进一步完善人才梯队管理,探索建立符合企业生产经营实际的高技能人才与专业技术人员职业发展贯通机制,并将其以文件形式固定下来。

该集团相关负责人坦言,虽然集团各分公司此前已经在推行企业版的“八级工”制度,但却没有形成统一文件,同时,企业尽管获得了自主评定职业技能等级的资格,但这项工作的进展仍较为缓慢。在“新八级工”制度试点工作全面展开后,企业将评出特级技师和首席技师。



升级“一老一小”服务 构建幸福生活圈

10月25日,在浙江省杭州市临安区昌化镇后营村邻里中心的婴幼儿成长驿站,大人带着孩子在玩耍。

今年以来,昌化镇整合医疗、教育等资源,推进乡村居家养老服务中心和婴幼儿成长驿站升级改造,精心打造“一老一小”服务场景,构建乡村幸福生活圈,让乡村百姓在家门口就能享受到便捷的养老和幼托服务。

新华社记者 徐呈摄

我国社保卡持卡人数达13.65亿人

电子社保卡领用超6.4亿人,应用范围持续拓展

本报讯(记者王雅琦)近日,人社部发布2022年三季度人力资源和社会保障工作主要进展情况。数据显示,截至9月底,社会保障持卡人数13.65亿人,电子社保卡领用超过6.4亿人,应用范围持续拓展。

截至9月底,全国基本养老保险、失业、工伤保险参保人数分别为10.47亿人、2.35亿人、2.89亿人。1~9月,3项社会保险基金总收入5.25万亿元,总支出4.89万亿元,9月底累计结余7.24万亿元,基金运行总体平稳。

企业职工基本养老保险全国统筹工作加快推进,前三季度调拨全国统筹调剂资金2104亿元,支持基金困难省份养老金发放。目前,各地已将增加的基本养老金发放到退休人员手中。截至9月底,共为2111万困难人员代缴今年的城乡居民养老保险费。截至9月底,基本养老保险基金委托合同规模1.6万亿元。

国家社会保险公共服务平台建设持续推进,灵活就业人员企业职工基本养老保险参保登记申请等“跨省通办”服务地区覆盖范围进一步扩大,目前,平台可提供77项全国统一服务。全国人力资源和社会保障政务服务平台已开通93项全国性服务。

新疆健全完善职业技能竞赛体系

本报讯(记者吴锋思)日前,新疆出台《关于大力开展职业技能竞赛的指导意见》,健全以世界技能大赛和国家级职业技能大赛为引领,以自治区级竞赛为龙头,以行业职业技能竞赛和各地职业技能竞赛为主体,以企业院校竞赛为基础的职业技能竞赛体系。

《意见》对提升职业技能竞赛工作科学化、规范化、专业化水平作出具体安排。明确自治区范围内的职业技能竞赛,按层次分为自治区级、地(州、市)级和企业院校比赛三级。按类别分为两类:跨行业(系统)、跨地区的综合类竞赛为一类竞赛,单一行业(系统)举办的竞赛为二类竞赛。

《意见》还对赛前培训补贴等事宜进行明确。参加本企业组织的岗位练兵、技能竞赛等综合性培训的,按照每人不超过500元标准给予培训补贴。选手参加国家级、自治区级和地(州、市)级一类、二类职业技能竞赛,赛前培训实训的,按照每人每天不超过300元、最高不超过6000元的标准给予培训补贴。补贴资金可从职业技能提升行动专项资金、同级财政部门预算安排的职业技能竞赛专项资金中列支。

长春开展专项行动保障重点群体就业

本报讯(记者柳姗姗 通讯员唐继超)日前,长春市依托“安心就业十大行动”,聚焦保市场主体、保就业、保民生目标,全领域开辟就业渠道,全维度提升服务标准,积极推进“重点群体就业保障专项行动”,帮助重点群体就业。

该市依托“96885吉人在线”、长春就业创业网、各级人力资源市场等线上线下平台,组织开展公益性网络招聘服务月、就业援助暖心活动送岗进社区、金秋招聘月等公共就业服务。截至9月末,共举办线上线下各类主题招聘会584场,开发岗位110614个,走访服务对象3517户,完成规模以上企业用工调查1286家。

同时,开展针对性就业帮扶活动。长春市人社局与市残联共同举办“‘就’在民企‘职’向未来——残疾人大中专毕业生专场网络招聘会”,邀请吉林大药房等10家省内知名企业,推出财务助理、办公文员等170个岗位在线揽才,签订就业意向80人。针对退役军人,年初以来共组织线上专场招聘活动48场,线下招聘活动11场,发布就业岗位10314个。

沈阳“工伤一件事”窗口提升办事效率

本报讯(记者刘旭)“以前,工伤申报是个系统工程,现在简便多了。”日前,沈阳飞机工业(集团)有限公司人事专员马文博对记者说。今年,沈阳市人社局大力推进“工伤一件事”改革,围绕业务协同、数据共享、细化办事流程,促进数据赋能,在沈阳所有政务服务大厅开设“工伤一件事”窗口,办事效率提升近50%。

长期以来,工伤领域存在认定申请烦琐、报损时间长、需要到多个部门提交材料等问题,用人单位或个人办理工伤认定、劳动能力鉴定、工伤待遇支付至少需要提供12份材料,并且这3项业务分别由3个部门受理,至少需要跑3趟。“我们经过对工伤认定、劳动能力鉴定、工伤待遇支付3个事项认真梳理,最终建立一体化办理机制。”沈阳市人社局工伤保险处工作人员说。

“工伤一件事”窗口将工伤认定、劳动能力鉴定、工伤待遇支付集成为一件事,将原来所需的12份材料融合简化为5份材料。同时各部门之间加强了数据共享、协同审批,办事效率明显提升,部分事实清楚、权利义务明确的工伤案件7日内可完成工伤认定,对比国家法定时限60天,缩减了89%,极大地提高了工伤认定工作效率。



10月27日,北京地铁企业职工创新工作室暨联盟工作推进会场,两家劳模创新工作室的领军者孟艺兵(右图)和李悦(图中)在展台前一起交流技术创新成果应用情况。

近年来,北京地铁公司通过实施创新驱动发展战略,激发了广大职工创新创效的潜能和活力。在当天的推进会上,北京地铁公司职工创新工作室及工作室联盟发布了4项职工创新成果和4个创新项目。

本报记者 王伟伟 摄

创新交流促发展

目复工复产准备情况。

各村(社区)党组织牵头,合理设置企业职工核酸检测采样点,深入企业宣讲复工流程,引导企业按照防控机制建立到位、人员摸排到位、安全隐患排查到位、现场消毒到位、防疫物资到位的“五到位”要求,做好复工前准备;常态化封闭管理、常态化严控人员聚集、常态化开展预防性消杀、常态化落实疫情防控和安全生产交底、常态化开展防疫知识宣传的“五常志”,做好复工后管控。

此外,双龙航空港经济区还建立企业诉求反映解决机制,畅通服务企业“最后一公里”。通过召开政企联席会议,共帮助企业解决了物资、用工、运输等问题80余个,切实为企业、项目建设保驾护航。(郑兴艳)

“三联一通”工程为企业复工复产保驾护航

连日来,贵州双龙航空港经济区扎实开展以“部门、党员干部、村(社区)联企,企业服务直通车”为主要内容的“三联一通”工程,为企业复工复产保驾护航。截至目前,经济区20户规模以上工业企业均已正常生产,到岗人数2064人,复工复产率100%。

双龙航空港经济区整合各机关企事业单位“1+N+1”联动包保、党建指导员、人才服务专员等力量,采取“一对一”“1对N”等方式建立联系点,推动经济区22家部门(单位)150余名党员干部,联系20家工业企业、38家服务业企业、67家商贸重点企业、44个在建项目,深入联系企业和项目宣传复工复产方案,实地审查重点项

凝聚党员力量守住疫情防控“空中通道”

10月26日,在贵阳龙洞堡国际机场T1、T3航站楼,工作人员正在通过疫情防控智能识别系统精准识别旅客个人健康状况、动态行程情况、有无进行核酸检测等信息,最快15秒钟即可完成。

这套疫情防控智能识别系统就是在贵州双龙航空港经济区派驻机场疫情防控工作专班临时党支部的组织下研发的。目前,贵阳已运用该系统共管控风险地区入筑航班998班次,甄别旅客97605人,管控风险地区入筑列车410车次,甄别旅客8323人。

为牢牢守住机场疫情防控“外防输入”主阵地,贵州双龙航空港经济区派驻机场疫情防控工作专班成立临时党支部,统筹做好龙洞堡国际机场、高铁站入境旅客、高风险