

云天化集团有限责任公司工会委员会文件

云天化集工发〔2020〕35号

关于印发胡均同志在云天化集团推进 新时期产业工人队伍建设改革工作 实施方案宣贯会上的讲话的通知

集团所属各单位工会：

现将集团党委副书记、总经理、副董事长胡均同志在云天化集团推进新时期产业工人队伍建设改革工作实施方案宣贯会上所作的《大力深化新时期产业工人队伍改革 推动人才兴企战略落地见效 为集团向先进制造型企业转型做好人才保障》的讲话印发给你们，请认真传达学习，结合实际抓好贯彻落实。

附件：大力深化新时期产业工人队伍改革 推动人才兴企战略落地见效 为集团向先进制造型企业转型做好人才保障

云天化集团有限责任公司工会

2020年8月4日



附件

大力深化新时期产业工人队伍改革 推动人才兴企战略落地见效 为集团向先进制造型企业转型做好人才保障

——在云天化集团推进新时期产业工人队伍建设改革

实施方案宣贯会上的讲话

集团党委副书记、总经理、副董事长 胡 均

(2020年7月30日)

大家好:

刚才建刚同志对《云天化集团推进新时期产业工人队伍建设改革实施方案》作了详细的宣贯，接下来我想结合这个方案，对集团产业工人队伍建设改革工作谈一些自己的理解和认识。今天的会议有两个目的：一是认真研究如何深入贯彻党中央、国务院、以及全总对产业工人队伍建设改革的要求，体现我们党在新时期如何全心全意依靠工人阶级，充分发挥工人阶级主力军作用，以贯彻落实“当好主人翁、建功新时代”的要求。二是在集团“十三五”收官、“十四五”开局的新时期，研究如何通过三支队伍建设和人力资源职能规划，去支撑集团转型升级和结构调整、完成“十四五”战略目标的一些想法和思路，进一步凸显人才强企战略的重要性。这对下步制定人力资源“十四五”规划和三支队伍建设工作有非常重要的帮助，希望大家全力推动这项工作。

《方案》已经经过了集团党委几位主要领导的审核，6个方

面共 22 条改革举措，内容很全，也比较详细，归纳起来有两个特点：一是把上级要求的精神融入进了方案；二是结合集团产业工人队伍比较庞大的现状，对面临的挑战和机遇、共性和个性问题进行了分析，总体上是一个指导性的方案。就集团层面而言，方案主要是树立了鲜明的导向，指出了总体存在的突出问题，提出了一些具有针对性、系统性的措施，大家在学习中要吃透消化。我更想强调的是，各单位在制定自己的方案时，要认认真真地深入分析本单位在人才队伍建设方面存在的突出矛盾和问题，针对性地提出解决措施和办法，拿出具有本单位鲜明特色和特点的方案来。

下面，重点谈一下三个方面的意见。

一、云天化今天的竞争优势和行业地位凝聚了一代代云天化产业工人的心血和汗水

经过多年发展，集团形成了具有较强影响力的行业品牌，2019 年，集团名列中国企业 500 强第 283 位、制造业 500 强第 126 位、中国化肥企业 500 强第 1 位，云南省外贸发展综合贡献百强第 1 位。这一连串成绩的背后，是一代又一代云天化人传承和发扬铁人精神、劳模精神、工匠精神，敢为人先、开拓创新、团结协作、脚踏实地，一点一滴干出来的，一锤一铆拼出来的。我们今天的行业地位和制造优势，离不开逢山开路的矿山人的坚持，离不开精益求精化工工人的执着，离不开我们每一个产业工人的执着坚持和辛勤付出。在这个过程中涌现出了一批批为集团发展作出杰出贡献的先进模范和先进标兵，有成为挖掘机和装载机操作能手的全国劳动模范李文洪、省级劳动模范肖永湖，

有攻克世界磷矿浮选难题的最美云岭国企人刘丽芬，有自动化控制领域专家、全国五一劳动奖章获得者赵宁，有诠释工匠精神将拉丝工作做到极致的刘厚江，还有许许多多各个板块作出突出贡献的工匠、能手和先进班组。在此，我代表集团向所有为云天化的行业地位付出辛勤汗水、作出巨大贡献的产业工人队伍，表示由衷的感谢！

近年来，集团一直大力倡导和弘扬“以奋斗者为本、以价值创造者为本”的文化，出台了《云天化之星评选表彰管理办法》，开展了“云天化之星”十大工匠、十佳岗位能手、十佳营销能手、十佳创新能手、十佳班组的评选表彰，鼓励大家创新创效创价值，不断搭建各种平台，制定了《云天化集团技师工作站、劳模工作室管理办法》，持续推动“室站”建设，为拔尖人才创造了更多展示能力、创造价值的机会，取得了很好的成效，希望大家继往开来，继续努力。

二、赋予新内涵、直面新挑战，明确新时期产业工人队伍建设改革的主要目标

（一）新时期要赋予产业工人新的内涵

改革开放 40 多年，制造业一直是经济增长的引擎，目前，制造业仍然占 GDP 总量的三分之一，未来几十年制造业仍旧将是我国经济的支柱产业。7 月 21 日，习近平总书记与企业家座谈时提出“保市场经济就是保社会生产力”，突出体现了制造业和实体经济在“六稳六保”中的重要作用。但我们也要看到，目前我国制造业正在向智能制造、智能设备和《中国制造 2025》先进制造进行转型，核心要义就是制造业越来越向着机械化、信息

化、智能化转变。

我认为新时期产业工人队伍要有四点比较明显的特征：一是政治坚定。就是要加强和改进党对产业工人队伍的领导、教育、培养，引导产业工人队伍听党话、跟党走，忠诚于社会主义的事业，忠诚于云天化集团的事业。二是思想先进。产业工人队伍要成为贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想的一线 and 基层代表人物，要把产业工人队伍中的先进人物，培养成为党内的先进人物，同时还要有带好团队、班组的本领。三是本领高强、专业精湛。在传统制造业向先进制造业转型升级的过程中，首先要培养在自身细分专业领域做精做细的能力，做到“专精尖”，同时也要培养面向先进制造的知识型、复合型的高端人才队伍，不但要掌握实践知识，还要涉猎掌握基本的理论知识，跨界融合一些专业知识。四是建功立业。企业要发展，最终要创造价值，新时期产业工人队伍必须在研发、操作、检修、营销、技术改造中有突出业绩。

（二）集团产业工人队伍在新形势下面临的新挑战

经过四十多年发展，集团已由单一的化肥企业，转型成为以“肥料及现代农业、玻纤及复合材料、精细化工及新材料”为主业的综合性产业集团，产业工人队伍是支撑集团实现战略目标和转型升级最依靠、最信赖、最重要的力量。方案通过集团“十四五”战略规划的目标，来审视了当前产业工人队伍建设存在的几个主要矛盾：一是虽然产业工人数量多，但“专精尖”“把子式”人物越来越少，甚至出现了断代。二是结构不合理，大部分工人仍然集中在专业制造端，且以

初级工为主，年龄结构也日趋老化，而先进制造业需要的营销、商贸、物流、现代农业、金融等新型产业工人数量少。三是“专业化+相关多技能化”的复合型人才比较短缺。四是产业工人存在自身思想性成长性不足、固守舒适区、对事业的进取心不够等现象。希望各单位立足于本企业，结合“十四五”战略目标和转型升级工作要求，认真思考我们的人才队伍结构要如何调整、组织能力建设有什么短板、专业如何调整、薪酬政策如何去支撑等问题，这是加快建设一支知识型、技能型、创新型、复合型产业工人大军的迫切需要，也是大家开展改革工作的一个思路。

三、建机制、重培养、树典范，抓住推动集团产业工人队伍建设改革的着力点

（一）要加强和改善党对产业工人队伍的思想引领，不断提升产业工人的获得感、参与感、自豪感和荣誉感

一是关于思想工作。举两个例子给大家交流一下，在刚刚结束的高考中，我发现许多高考生报考志愿时多数是往金融、财务类专业走，报理工科如化工类的人越来越少，年轻人脱实向虚的趋势明显，当前社会风气和价值导向正在出现新变化。另外是前段时间去杜邦学习交流，该公司一个获评年度先进的班组，总共只奖励了一千元，这完全出乎我们认为合资企业一定是重物质奖励、轻精神激励的预想。在物质奖励不高的情况下，他们在配套的精神激励上却下足了功夫，比如设计精美的奖状奖牌、安排先进班组长与总裁共进晚餐、工厂里的宣传标语都是向基层员工征集而来等等。杜邦这类合资公司已经把我们的基层组织建设、

群众动员的优良传统学到家了。反观我们自身，这方面的能力有一定的弱化，基层班组建设和支部建设存在形式化和教条化现象，思想工作深入职工群众不够，缺乏对产业工人队伍思想的研究，贴近产业工人立场的工作措施和办法不多，文章八股化、讲话机关化，像“宁可少活二十年，拼命也要拿下大油田”这样朴素、鲜活、生动的工人语言在我们的文件、文章里太少，支部建在连上、班组“诸葛亮会”等传统的好做法没有得到传承和发扬。各级组织和各级领导要多思考，除了物质激励外，如何发自内心地去尊重、关心和包容每一个产业工人，从思想上进行引导，从精神上进行激励，这也是支部工作、班组工作非常重要的内容。

二是关于获得感。所谓改革，从资本市场的层面就是重新配置资源，从集团深化改革的层面就是调整分配方式。举个例子，60年代聂荣臻元帅带领一帮科学家搞“两弹一星”工程，生活困难时期科学家每周有两斤肉，聂帅并没有因为职位高有特殊待遇，甚至连二斤肉都没有。这个例子告诉我们，改革就是要精准调节，解决有什么、要什么、缺什么、如何精准激励的问题。除了薪酬以外，还要从精神激励、能力培养等方面进行多维度的激励，要让“技术能手”“技术状元”“工匠”的名头“亮”起来、称号“响”起来，腰包“鼓”起来，让产业工人充分感受到重视和成就感。

三是关于参与感。杜邦公司给我们的启发，就是各级机构、党组织在出台政策或进行薪酬分配时，要避免任何政策都是自上而下的单向决策，而是要让产业工人参与进来，吸收他们在基层班组、车间管理、技术创新方面的经验与智慧。

四是关于自豪感，在各级评选表彰中，一定要让产业工人、先进代表参与

进来，让他们切实感受到自豪和荣耀。五是关于荣誉感。云天化之星、劳模、工匠的评选，都是非常好的方式，除此以外，还要更加注重职工群众的认可，比如在职工中流传的“李一刀”“张一枪”“刘一锉”等绰号，充分反映了一个工人在行业中的专业地位，反映了职工群众对他们能力本领的认可。党对产业工人的领导，就体现在这些细节小事、点点滴滴和日常的工作中，思想工作就是要接地气，要让职工喜闻乐见，让思想教育鲜活起来、生动起来。

（二）量身建设一批品牌示范点，打造一批明星领头雁

一是要打造本单位的品牌特色。集团方案是一个指导性的方案，各单位在制定自己的方案时要注重打造自己的品牌特色，重点结合本单位的工艺技术特点、装备和装置特点，以及历史底蕴形成的知识曲线优势来打造自己的品牌。如磷化集团的装载机 and 挖掘机技工、水富云天化的高级不锈钢焊工、金新化工的压缩机钳工、天安化工的分析工等等。在这个过程中，要注重培育面向先进制造业如三化提效、数字化工厂、现代农业、国际化人才、深度营销团队的高精尖人才，这是我们要新推的内容，希望这些单位集中力量打造富有本单位鲜明特色的产业工人队伍品牌。二是要量身打造一批不但在集团叫得响，在全省和全国也能入围入选的明星工人。近几年云南省组织的“云岭工匠”评选，前三届每年有20人共60名工人获评，云天化无一人入选，前段时间在申报第四届“云岭工匠”时，集团仍然没有一个工人符合硬条件。无论是从集团几十年的专业队伍建设工作的角度，还是从我们向先进制造业转型的要求来看，这都是一个令人汗颜的数据。这项

工作刻不容缓，各单位下来后要立即着手推进，一是要尽快筛选出一批符合全省全国标准的高技能人才，二是要细化分解相关评选指标进行量身打造，三是相关单位领导要组织专门力量来推动。先进制造业越来越强调产业工人的“专精”能力和“复合化”能力，今后在开展专利申请、技术革新、技术改造方面的工作时，要把产业工人拉进来培养，一批一批地进行量身打造，快速提升产业工人的理论和实践能力。需要强调的是，对这些品牌单位、明星代表，一定要有特别的关注、特殊的政策、精准的激励，甚至专门给这些人才制定专门的激励政策都可以。

（三）加强协调联动，为做好产业工人队伍建设改革提供坚实保障

集团产改方案由党委书记亲自任组长，分管党务、行政、人力资源的几位主要领导任副组长，集团对产业工人队伍建设改革工作的重视程度可见一斑。各级领导干部要提高政治站位，把握大局、审时度势，站在集团改革发展的大局上认真谋划产业工人队伍建设改革工作。《方案》内容涉及面广，业务交叉多，做好各项工作的沟通协调尤为重要，这项工作虽然是工会系统在牵头，但落到实处时更多工作是在人力资源部、党委工作部等部门，希望各级部门和单位做好沟通协同、前搭后接，为深化改革提供有力支撑。

基础牢才能脚步稳，人才兴才能企业旺。推动建设一支向先进制造业和支撑集团战略转型的高素质产业工人队伍，是一项关乎集团长远健康发展和产业工人幸福生活的系统工程，希望大家进一步细化方案，针对性地提出突出的措施和目标，扎实推进产

业工人队伍建设改革，团结动员广大产业工人队伍，为实现集团绿色高质量发展目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦作出更大的贡献。

