

中共云天化集团有限责任公司委员会文件

云天化党发〔2020〕74号



关于印发《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》的通知

集团直属各单位党组织：

现将《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》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共云天化集团有限责任公司委员会

2020年6月30日



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

为认真贯彻落实《中共云南省委 云南省人民政府关于印发〈新时期产业工人队伍建设改革实施方案〉的通知》（云发〔2018〕4号）精神，扎实认真推进云天化集团新时期产业工人队伍建设改革工作，激发广大职工创新创造创优的热情和活力，充分发挥工人阶级主力军作用，当好主人翁、建功新时代，推动云天化集团绿色高质量发展，现就云天化集团推进新时期产业工人队伍建设改革制定以下实施方案。

一、总体要求

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，深入贯彻习近平总书记关于工人阶级的重要论述和考察云南重要讲话精神，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，在新工业革命与中华民族伟大复兴历史性交汇的关键时刻，牢牢把握时代赋予的机遇，牢牢把握工人运动时代主题，紧紧围绕中国“成为世界领先的产业强国”战略目标，紧密结合云南省“主动服务和融入国家发展战

略，积极参与‘一带一路’建设、西部大开发、长江经济带发展等重大部署、面向南亚东南亚辐射中心建设，奋力推动云南高质量跨越式发展”战略目标，按照集团“转型升级化肥及现代农业、做强做优玻纤及复合材料、发展壮大精细化工及新材料，打造具有全球影响力绿色产业集团”战略思路，以“数字化、网络化、智能化、绿色化”为发展主线，加强和改进党对产业工人的领导，坚持全心全意依靠工人阶级的方针，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，改革不适应产业工人队伍建设要求的体制机制，提高产业工人经济、政治、文化、社会地位，调动产业工人的积极性主动性创造性，推动建设一支向先进制造业和集团战略转型提供坚强支撑的高素质产业工人队伍，为实现集团绿色高质量发展充分发挥产业工人主力军作用。

（二）基本原则

坚持党的领导。加强和改进党对产业工人的领导，坚守忠诚党的事业、竭诚服务职工的责任担当，大力提升集团产业工人思想政治素质，努力培养忠于党、忠于国家、忠于企业、听党话、跟党走的新时期产业工人，为实现集团绿色高质量发展提供坚强保障。

坚持服务大局。牢牢把握我国工人运动时代主题，把产

业工人队伍建设作为集团实施人才强企战略、创新驱动发展战略的重要支撑和基础保障，着力提升集团产业工人素质能力，通过辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动，推动集团质量变革、效率变革、动力变革，加快转型升级传统产业和发展壮大新产业，奋力打造具有全球影响力绿色产业集团。

坚持以人为本。认真贯彻以人为本的发展思想，充分认识产业工人是集团生产力要素中最具活力和竞争力的资源，把“发展依靠职工、发展为了职工”作为集团发展的核心，落实产业工人主体地位为着眼点，解决产业工人普遍关心的突出问题入手，提高产业工人的经济、政治、文化、社会地位，实现体面劳动、全面发展。

坚持问题导向。针对集团不同行业、不同规模、不同所有制企业的不同性质和特点，因地制宜、因企施策，抓住重点、突破难点，破除束缚集团产业工人队伍建设的思想观念和体制机制，确保改革落地见效。

（三）改革目标

把集团产业工人队伍建设改革纳入集团创新驱动和人才强企战略，围绕产业工人队伍思想政治建设、技能形成体系、发展制度创新、建功立业载体、互联网建设、权益维护和发展支撑保障等内容，统筹各方面共同履职，制定和完善

符合集团实际的管理制度和措施办法，使集团产业工人队伍不断壮大、综合素质明显提升，保障产业工人地位的制度更加健全，劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚更加浓厚。造就一支适应时代要求、匹配集团战略目标、有理想守信念、听党话跟党走、忠诚热爱企业、懂技术会创新、敢担当讲奉献、门类齐全、梯次合理的高素质产业工人队伍，为推动集团转型升级和绿色高质量发展做好保障。

二、发展面临的形势

“十四五”期间，世界政经格局将加速演变，经济和政治问题相互关联，经济发展形势更加复杂严峻。我国发展由全面建成小康社会向基本实现社会主义现代化迈进，经济发展“三期叠加”影响持续深化，经济发展困难和风险增多，经济下行压力持续加大。未来五年，云南仍将处于追赶和跨越发展的重大历史机遇期，主要任务是服务和融入国家“一带一路”倡议，进一步突出云南优势和特色，优化八大产业结构，深化“三张牌”内涵，着力培育先进制造业、高原特色现代农业、绿色能源、新材料产业等，使云南从市场末梢变成我国面向西南开放的前沿。从制造业发展趋势看，当前全球制造业正经历深刻变革，供应链、价值链、产业链进入深入调整阶段，互联网产业化、工业智能化方兴未艾，出现生

态化、智能化、数字化、平台化、国际化及多业态融合的趋势。从以上宏观形势判断，集团依托高素质产业工人队伍参与竞争，加快推进转型升级趋势发展将面临着挑战，也迎来重大机遇。

三、集团产业工人队伍现状及问题分析

（一）基本情况

截止 2019 年 12 月 31 日，集团在岗职工人数 19980 人。其中管理人员 995 人，业务人员 1587 人（其中营销人员 1131 人），技术研发人员 845 人，生产人员 10869 人，生产辅助人员 3318 人，职能类人员 2022 人。

1. 专业技术人员现状

集团持有专业技术职务任职资格的员工共 4935 人，占在岗员工（19980 人）的 25%，其中持有工程系列专业技术职务任职资格共 4016 人，但并非持证人员都在工程类专业技术岗位。技术人员中 50 岁以上 138 人、45-50 岁 311 人、40-45 岁 216 人、35-40 岁 307 人、35 岁以下 700 人，平均年龄为 38 岁；在岗的 1672 名专业技术人员中，按最高学历统计，有博士 6 人（股份研发中心 1 人、磷化集团 3 人、重庆玻纤 1 人、天耀化工 1 人）、硕士研究生 73 人、本科 849 人、大专 576 人、中技及以下学历 168 人。在岗专业技术人员中，

有正高职 6 人、副高职 105 人、中职 503 人、初职 582 人，暂无职称 476 人。

2.技能工人现状

集团取得国家一级(高级技师)职业资格证书的职工 153 人，平均年龄 45 岁；取得国家二级（技师）职业资格证书的职工 1217 人，平均年龄 45 岁；取得国家三级（高级工）职业资格证书的职工 3429 人，平均年龄 41 岁；中级工 1679 人，平均年龄 39 岁；初级工 594 人，平均年龄 41 岁。

（二）产业工人队伍管理现状

1.职业发展通道建设：集团下属企业大部分都建立了职工发展通道，全面打通了从基层人员到高级专家，甚至到首席专家及中层管理人员的晋升通道。每家单位对各层级专业技术人才的甄选方式不一，有的建立了明确的甄选标准；有的按比例核定名额，由各直接用工单位在限额内进行评选推荐；有的交由下属部门自行管理，再由公司相关会议进行审定。

2.激励机制建设：集团及各企业在岗级设置、考核分配、技术创新、带徒传技、科技成果转化等方面都有不同程度的侧重和激励举措。在专业技术职称聘用方面，都有相应的激励举措和部分待遇体现，但标准不一。

（三）存在的主要问题

经过四十多年发展，集团已由单一的化肥企业，转型成为以“化肥及现代农业、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，由传统制造业向先进制造业转型，成为集团新时期发展的战略目标。随着内外部环境和发展目标的变化，集团产业工人队伍建设也面临着一些新情况新问题，主要表现在以下几个方面：

1.各产业板块管理层重视和认识不足，缺乏科学系统的发展规划。

（1）管理层重视和认识不足。集团部分分、子公司和产业板块的管理层对产业工人队伍建设的前瞻性、重要性、紧迫性认识不足，对先进制造业需要什么样的产业工人缺乏清晰的定位和清醒的认识，对构建一支能支撑集团发展战略的新型产业工人队伍缺乏系统性认识和顶层设计，相应的办法和措施不够。

（2）专业结构不合理。云天化以化肥制造起源，多年来形成了“生产制造端工人占比很大，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很少”的现象，产业工人队伍建设未能及时跟进集团发展战略的变化，总体呈现出“专业结构不合理”的特点。

(3) 技能及年龄结构不合理。集团产业工人队伍中的专业技术人员占比总体偏低，仅占在岗职工比率的9.88%，高技能人才数量少，在具有工人技能等级(1-5级)职工总数中，高级技师占比2.16%，技师以上19.3%。人员老龄化问题突出，部分公司已出现严重的断层断档。

2.适应先进制造业的新型产业工人队伍能力与本领不足，缺乏科学精准的管理体系。

(1) 复合化能力不够。职工跨工种跨业务的能力不足，“专业化+相关多技能化”的复合型人才稀缺，综合素质不足以支撑参与下阶段新型工业化竞争。

(2) 培养机制不科学。产业工人队伍中的工匠、劳模、明星工人等拔尖人才数量少，培养层次仍然停留在本企业层面，没有提高到全行业、全省、全国的层次去进行精准培养。

(3) 激励机制不健全。激发职工创新创造的制度配套不足，对技能人员的激励大多体现在职称工资、技能工资的形式体现，标准不一，各企业在岗级设置、考核分配、技术创新、带徒传技、科技成果转化等方面的侧重和激励举措不够精准有力。

3.部分人员成长不足，缺乏进取向上的事业心。

(1) 思想先进性不足。在企业经营机制转换过程中，由于种种原因，部分产业工人队伍在思想上存在“对政治不关心，对改革不热心，对事业没信心”的问题，政治上自由主义，行为上功利主义，生活上享乐主义，影响产业工人队伍的先进性。

(2) 事业进取心不足。随着内外部环境的变化以及日趋激烈的竞争，集团部分产业工人队伍主动学习的积极性不高，固守舒适区现象普遍存在，快速适应环境的能力不够，市场竞争意识和客户意识不足，主人翁意识下滑明显，自我提升要求不高，被动工作心态突出，体现为对事业的进取心不足。

四、任务措施

(一) 加强和改进云天化产业工人队伍政治建设

1. 强化和创新产业工人队伍党建工作。注重在生产一线、劳模工匠、技术能手、青年专家、创新人才等优秀职工骨干中培养发展党员；加强基层党组织建设，全面增强各级党组织的政治功能和组织力，系统优化班组设置，消除党员空白班组，持续搭建好党员发挥作用的平台，落实好监督管理和保障机制，使党员的先锋模范作用得到充分展现，制定《云天化集团党委关于全面提升基层组织力专项工作方案》，系

统抓实基层党组织政治功能和组织力提升；以习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神为指导，巩固和拓展“不忘初心，牢记使命”主题教育成果，推进“两学一做”学习教育常态化制度化，严格落实“三会一课”、主题党日等党的组织生活制度，加强党员日常教育管理，制定《云天化集团党委 2019-2023 年党员教育培训工作规划》，教育以云天化集团党校为主载体，建立党校师资库和课件库，采取集团党委示范培训、二级党组织重点培训、基层党组织普遍培训、各党支部兜底培训的形式，深化开展领导干部上讲堂、“万名党员进党校”轮训、“党课开讲啦”、党员职工进党校、分级分类辅导培训等大规模轮训党员；组织实施“学云天化榜样 聚奋进者力量”活动，按照“组织动员、发现推荐、宣传推广”等环节，从广大党员中发现和选树一批“立得住、学得来、推得开”的“云天化榜样”来感召、引领、带动广大党员干部职工人人学习榜样、人人尊崇榜样、人人争当榜样。

2.突出产业工人队伍思想政治引领。以社会主义核心价值观为统领，创新思路理念，创新方式方法，做好职工思想政治工作。加强职工法治教育，增强职工的国家意识、大局意识、守法意识、诚信意识，大力提升产业工人职业道德和社会公德，组织引导广大职工做改革的理解者、支持者、参

与者、贡献者；依法理性有序表达利益诉求，自觉维护产业工人队伍团结统一和社会和谐稳定。

3.大力弘扬劳动精神、劳模精神、工匠精神。积极开展“星模”学习活动，各级委在政策制定、资金支持、评审评优等方面，更多向一线工人倾斜，集团各级主流媒体将宣传“工人伟大、劳动光荣”作为政治任务，在重要版面、突出位置、优秀栏目中加大宣传力度。

4.健全保证产业工人主人翁地位的制度安排。适当增加一线职工特别是一线星模、专业技术人员在党的代表大会代表和委员会委员、群团组织代表大会代表和委员会委员中的比例，探索实行一线职工在群团组织挂职、兼职的模式，进一步发挥好群团组织桥梁纽带作用。落实和完善以职代会为基本形式的民主管理制度，注重把民主管理落实在基层，体现在基层，在重大决策上听取职工代表意见，涉及职工切身利益的重大问题必须经过职代会审议，至2021年底，集团现有所属全资、控股企业100%建立职代会（职工大会）制度，新建或新进入集团的全资、控股企业，须于6个月内建立职代会（职工大会）制度。进一步健全完善厂务公开制度和职工董事、职工监事制度，鼓励职工代表有序参与公司治理。积极探索便于职工民主参与的平台载体，不断丰富厂务

公开形式，着力在供给侧结构性改革中发挥厂务公开民主管理的作用。

5.创新和加强企业工会工作。坚持党建带工建，以职工需求为导向，改革工会组织体制、运行机制、活动方式、工作方法，加大人、财、物资源向基层和一线职工倾斜力度，保持和增强工会组织的政治性、先进性、群众性，更好地发挥党联系职工群众的桥梁纽带作用、职工利益的代表者维护者作用；强化工会在提高职工素质的“大学校”作用，实施职工素质提升工程；配合协同党委部门推进企业文化建设，积极主动开展职工文化建设，充分利用工会组织优势，以年度“云天化之星”表彰晚会为载体，创作精品文艺节目，弘扬云天精神，展示改革成就，凝聚奋进力量；各级企业因地制宜开展各类文体活动，积极参加上级单位统一开展的文体活动，让职工在丰富的活动中有更多获得感、幸福感，培育形成朝气蓬勃、昂扬向上的职工文化氛围。

（二）加快构建完善集团产业工人技能形成体系

6.充分继承和发扬制造端产业工人技能培养体系优势。针对不同类型、不同工作领域职工，致力于建立健全适宜人才成长、激发人才活力的培养平台，为集团绿色高质量发展打造良好人才成长环境。一是充分利用集团现在的各类技术

中心、实验室、科研工作站、院士工作站等载体，积极完善技术人才培养平台；二是利用省人社厅、省职业技能鉴定中心等政府机构核准的集团自主考核认定职业技能等级资格等便利条件，进一步健全技能人才培养机制；三是通过校企共建、岗位练兵、技能竞赛等有效的人才培训培养模式，充分发挥集团职工培训中心作用，开展多层次、多样化培训，通过脱产、半脱产培训、岗位练兵、岗位培训、班组长培训、技能比赛等形式，提升企业新录用员工和在岗职工的岗位技能，结合技术创新、技术改造和项目引进，开展新技术、新工艺、新材料等相关知识和技能培训；四是大力弘扬“长周期”文化、“百日红”精神，倡导“精益操作”理念，践行“极致卓越”的工匠精神；五是把各类技术领军人才如劳模、工匠、技能大师、技术状元、明星工人等技术骨干作为主要师资力量，建立技师研修制度和名师带徒制度，大力推广“师带徒”模式，实现师徒签约全覆盖，针对不同技能等级职工推行“订单式”培训，以高带低、以熟带生，充分发挥师徒协议“传帮带”作用，营造浓厚的“比学赶帮超”氛围，将生产制造端产业工人打造成为高素养、通理论、精技能。

7.基于战略目标的产业工人能力提升工程。改变集团产业工人管理模式和思路，人力资源配置由从大而全向关键岗

位倾斜。通过开展职业技能鉴定培训、整合各类教育资源，设置“大工匠讲堂”等方式开展多层次、多类别的职工教育培训，促进产业工人职业素质由劳力型向知识型、技术型、创新型、复合型转变，开展提升工程。一是在研发端，全面整合研发资源，让研发机构成为人才聚集高地，把研发人员作为企业核心竞争力和实现跨越式发展的战略资源加以培养，在科研立项、成果转化、利益共享、价值认同、资金投入等方面给予强有力的政策支持；举办研发分享会等形式多样的活动，分享研发成果；鼓励各类研发工作者立足企业实际，聚焦科技发展，面向未来竞争，全身心投入研发工作，全面提升研发能力；二是在生产制造端，以适应未来机械化、智能化、信息化制造趋势，对标同类先进标杆企业，建设涵盖主要工种的技能实训基地，引入基于互联网应用的虚拟现实技术开展新型技能培训，将传统的模拟培训向仿真实战化培训转变，快速提升现有技术工人技能水平。三是在营销商贸端，国内营销实现传统营销向深度营销模式转变，开展营销竞赛、营销经验分享会，通过传授营销经验，将营销流程、营销技巧等形成教学材料，推广传播，以“云天雄鹰”人才培养项目为平台，对处于不同业务能力等级的营销人员，开展基于业务内容的场景化技能培训，打造具备全程解决方案能

力的营销队伍；联合商务结合集团国际化增长级平台定位，全力服务于集团绿色产业链，以绩效管理优化、人力资源池设置等为抓手，制定更加市场化的薪酬人事制度，充分“赋能、授权、激活”，进一步促进国际化组织能力建设，着力培养建设适应国际化发展、满足国际化市场开拓要求和供应链要求的产业工人；四是在现代农业端，以农业种植管理和农业服务技术输出为主抓手，根据种植面积科学配置工人数量并进行相应培养，根据不同技能层次需求，与国内知名科研院进行合作，进行高端研发人才培养，引进富有行业经验的管理类人才校园招聘及自建“云天化农业大学”，培养大量农化服务和种植实施的对口人才，通过高、中、低三个梯次完善现代农业板块产业工人队伍结构，持续提升从业人员的现代农业技能。五是职能服务端，依托集团“职工培训中心”“云天化商学院”等平台，对各类职能人员进行专业化、职业化培训，中高层管理人员按市场化职业经理人标准进行培养，打造成支撑企业科学发展的“智囊团”，普通职能人员注重专业和通用知识技能的培训提升，使之成为高效解决业务问题的“特种兵”。培训课程向服务内容、工作流程标准化方向提升。举办能力提升讲座、组织开展财务知识普培训、办公软件及计算机应用培训、公文写作能力培训与考核，广泛开展能力提升

类活动，提高队伍综合素质，打造多样化、广覆盖、开放式的教育培训平台。

8.加强职业技能培训制度建设。建立岗位适应型、岗位提升型、转岗培训、职业技能鉴定（职业技能等级认定）培训制度。

9.加快高技能人才队伍建设、培养和引进。大力实施“云岭职工素质建设工程”，加强领军拔尖人才的选拔和培养。一是不断扩大高技能人才规模，逐步优化人才结构，着力提升市场化引才力度，适当引入经营管理团队，推动企业内外部管理明显向好，持续盈利能力逐渐增强。在经济分析、品牌、战略、证券、营销、技术研发等集团急需的高技能专业方面，加大市场化选聘的力度，实行重点项目攻关“揭榜挂帅”，谁能干就让谁干，让高技能高素质人才成为企业发展难点、痛点的“终结者”，2020年计划引进博士4人，硕士63人，充实集团高级、高技能人才队伍；二是出台鼓励高技能人才成长的政策。制定促进高技能人才队伍建设的政策，比如技能提升、薪酬激励等政策；三是逐步完善高技能人才培养体系；四是充分发挥企业行业在培养高技能人才中的主体作用，加大与高级技工学校、技师学院、高职院校的合作力度，加快培养后备高技能人才。五是促进平台育人。注重现有平台机

制的作用发挥，通过各层级的技术研发中心（实验室）、各类别的工作站、项目等平台育人的作用发挥；六是加强高技能人才评价工作。以职业能力为导向、以工作业绩为重点，注重职业道德和职业知识水平的高技能人才评价体系逐步建立，形成社会化鉴定、企业评价、院校资格认证等多元的评价机制。七是逐步健全高技能人才竞赛选拔机制，以建立“首席技师”“首席工人”为代表的高技能人才带头人制度，充分发挥高技能人才在技术攻关、工艺创新和带徒传技等方面的重要作用；八是不断加大对高技能人才的宣传力度。逐步形成崇尚劳动、尊重技能、重视高技能人才的氛围；九是健全完善集团“劳模工作室、技师工作站”制度。2020年集团计划开展24班次中级工培训，预计培训人数340人；40班次高级工培训，预计培训人数430人；37班次技师培训，预计培训人数341人；27班次高级技师培训，预计培训人数118人。

10.创新产业工人技能评价方式。职业技能认定、鉴定方面，基于集团现有的职业技能认定、鉴定体系，积极探索企业自主职业技能等级认定，在做好制造端产业工人技能认定的基础上，大力拓展研发、采购、营销、商贸、物流、现代农业、玻纤及职能人员的技能认定工作。能力素质评价在能

力素质方面，深化构建能力素质模型，并逐步建立人力资源评价信息系统，对公司和员工潜在能力素质的量化和细化，使之变得可观察、可测量、可衡量。

（三）运用互联网促进产业工人队伍建设

11.建立健全产业工人队伍建设网络载体。加快集团层面的网络学习系统建设。构建网络学习资源库，满足职工个性化学习需求，实现网络学习资源共享、网络互动式学习。推动实现培训结果网络化，进一步增强培训的快捷性、科学性、实效性；加强网上思想舆论引领、技术交流、经验交流、创新成果的展示，举办形式多样的网上练兵、云上比武活动。

12.打造网络学习平台。加快集团“智慧党建”系统建设，加强云天化“商学院”平台建设及作用发挥，通过重点工作部署会、现场走访等方式，引导职工经常性使用“学习强国”“云岭先锋”“云岭职工”等 APP 进行学习；依托云天化党校，构建文字、音频、视频等多形式知识、技能学习培训、职工互助提升的网络资源库，满足职工个性化学习需求；积极开展“网聚职工正能量，争做中国好网民”主题活动，培育积极健康，向上向善的网络文化，努力提升职工的网络文化素养。

（四）改革创新产业工人发展制度

13.拓宽产业工人发展空间。把优秀产业工人特别是高技

能人才纳入党管人才总盘子统筹考虑，让专业技术型人才、管理型人才摆在同等重要位置。持续深植“尊重知识、尊重人才”的理念，在集团上下大兴识才爱才用才容才聚才之风。拓宽产业工人职业晋升通道，探索职业技能等级与专业技术职务衔接机制；建成市场化用工机制，针对研发、营销、金融、国际化等高技能稀缺人才，加大内部培养和市场化选聘；破除身份界限和职工职业转换、岗位调整、职位晋升的限制；完善技师、高级技师、首席技师、操作能手、操作状元等高技能人才梯次培养体系。

14.畅通产业工人流动渠道。深化集团三项制度改革，进一步挖掘存量人力资源潜力、优化人力资源结构、提高人力资源质量和使用效率的要求，逐步建立人力资源优化配置动态机制。打破壁垒畅通产业工人流动渠道，使其在最适合自己的岗位上释放个人最大价值，保持现有人员调动的基础上，本着集团内部一盘棋的思路，打破内部封闭；建立流动平台，设立专业不同的人才库（比如：工程类人才库、营销类人才库等），同专业内进行不定期进行岗位交流，相关专业进行轮岗，优化人岗匹配；简化流动手续，以科学的机制实现人员流动。

15.创新技能导向的激励机制。着力构建有效激励、切

实保障、合理流动的高技能人才使用机制。以充分发挥各类人才的积极性、创造性为目标，引导和鼓励集团完善人才培养、考核、使用与待遇相结合的激励机制。一是强调差异化薪酬分配机制。从集团层面开展薪酬咨询项目，并充分利用咨询成果，坚持“分类管理、业绩导向”的原则，增强业绩、薪酬、职位技能的匹配性，让能者、多劳者、创造价值者、高技能者有更多的获得感，从而进一步压实用工单位关心、关注人才的作用发挥。二是推行中长期激励机制。充分利用员工持股、限制性股票、股权分红等多种激励方式，对关键少数、核心人才进行精准激励，打造“共创、共担、共享”的利益共同体、事业共同体。三是建立产业工人表彰奖励机制，对荣誉获得者在培训培养、学习交流、疗休养等方面予以倾斜，进一步激发产业工人干事创业积极性。

（五）广泛搭建产业工人成长成才和建功立业平台

16.提高劳动竞赛和技能竞赛成效。以“当好主人翁、建功新时代”为总主题，加强对各级各类竞赛的统筹和指导。下属企业围绕集团“三绿”工程建设、“三磷”隐患排查、“三零”安全环保、“三新”竞争战略、“降本增效”活动、“六型”班组建设等重大专项重点项目组织开展劳动竞赛；技能竞赛以提升“关键能力”为目标，覆盖研发、生产、营销、商贸、物流、

金融、现代农业、职能管理等各专业，让更多职工通过竞赛获益。在管理上逐步完善竞赛组织、效能评估、激励等机制，切实提高竞赛实效，三年内确保企业开赛率和职工参赛率均达到100%。积极承办省级技能大赛，选拔优秀选手组队参加全国和行业技能比赛，在更高竞技平台为职工技能提升赋能。

17.深入开展创新创效活动。按照“深化思想认识、把握关键内容、统筹资源推进”的要求，开展创新创效活动。抓好典型示范，先从有基础有条件的单位进行试点推进，形成可看、可学、可推广、可复制的典型，进而推动全局工作。抓好氛围营造，强化宣传引导，培育尊重知识、崇尚创造、追求卓越的创新文化，大力营造勇于探索、鼓励创新、宽容失败的创新氛围，让创新活动充分涌现，让创效成果竞相迸发，为集团绿色高质量发展提供动力支撑。适时组织职工合理化建议和职工先进操作法评审、命名、表彰以及总结推广工作，每年举办不少于2个工种的职工技能竞赛，对成绩优异的选手给予相应奖励。

18.面对集团国际化的发展要求，人力资源向“信息化、战略化、平台化、专业化、国际化”的现代人力资源转型，要大力培养具备国际视野和国际业务能力的高素质人才。

充分利用云南地处中国经济圈、东南亚经济圈和南亚经济圈的结合部、我国连接南亚东南亚的国际大通道、面向印度洋周边经济圈的关键枢纽的独特区位优势,主动对接云南省“服务和融入国家发展战略、打造面向南亚东南亚的区域核心竞争力”的要求,积极参与国家“一带一路”建设,开展国际化业务或专项业务技能提升活动,促进集团产业工人国际技能交流。

(六) 强化产业工人队伍建设支撑保障

19.加强法治保障。完善劳动保障和群众监督机制,集团各级企业把职工技能培养、职业等级认定和疗休养权益等内容写入集体合同,定期开展劳动法律知识培训,特别是女职工合法权益保护,依法履行社会责任,保障产业工人平等协商和参与民主管理的权利,促进劳动关系和谐稳定,将劳动法律法规执行情况纳入日常法律监督,检查范围,定期开展检查,并对存在的问题督促整改。

20.完善行政投入机制。认真落实企业培养产业工人的主体责任,加大对职业教育的投入,将高技能人才队伍建设经费纳入人才工作经费预算,严格按照工资总额的1.5%足额提取职工教育培训经费,将经费的60%以上用于一线职工的教育和培训;加强对各项投入和专项经费使用情况的绩效考

评，提高资金使用效益落实职工培训经费和福利制度；职工经单位同意参加脱产半脱产培训，应享受在岗人员同等工资福利待遇；新录用符合职业培训补贴条件的职工，由企业依托所属培训机构或政府认定培训机构开展岗前培训的，按规定给予企业一定的培训费补贴。企业职工在岗技能提升培训所需经费从职工教育经费中列支。

21.完善产业工人劳动经济、安全健康等权益保障机制。根据经济效益和劳动生产率，健全向一线产业工人、技术工人倾斜的分配制度，逐步提高产业工人收入水平。依法依规保障产业工人福利待遇，完善落实相关制度。常态化持续推动困难职工解困脱困工作。加强安全生产和职业健康工作，深化“安康杯”竞赛活动，落实职工带薪休假和疗休养权益，以一线职工和劳模为主要疗休养对象，重点是患慢性病、职业病和工伤等急需康复的职工，从事有毒有害等特殊工种和苦脏累险工种的在职职工，以及各级各类劳模、工匠、职工“双创”带头人等先进工作者和技能人才。

22.加强理论研究，营造良好氛围。及时传达学习和贯彻落实中央和上级有关产业工人政策，紧密结合集团实际，研究符合新时代要求和云天化绿色高质量发展的产业工人政策，充分发挥人才作用，提升人才素质和水平。建立产业工

人常态化宣传工作机制，利用好内外部媒介资源，巩固好传统媒体阵地，运用好新媒体工具，大力开展反映产业工人精神风貌、艰苦奋斗、成长成才的宣传报道。继续深化打造“云天化之星”先进表彰文艺活动的品牌，统筹内外部专业和非专业资源，创作更多展现产业工人风采的优秀文艺作品，激励广大职工弘扬劳动精神、劳模精神、工匠精神，进一步提振产业工人立足本职、岗位奉献的信心和决心，营造尊重人才、崇尚技能的浓厚氛围，培育健康文明、昂扬向上的职工文化。

五、组织实施

（一）加强工作领导，形成改革合力

组 长：张文学 云天化集团党委书记、董事长

副组长：胡 均 云天化集团党委副书记、总经理、
副董事长

 陇贤君 云天化集团党委副书记、工会主席

 刘和兴 云天化集团党委常委、副总经理

成 员：党委工作部、人力资源部、办公室（董事会办公室）、纪委、工会团委的部门负责人、各主要分子公司的党委负责人。

成立云天化集团推进新时期产业工人队伍建设改革领导小组，活动领导小组下设办公室在集团工会，由集团工会

副主席任办公室主任，负责具体组织实施。

（二）认真履行职责，增强改革实效

云天化集团推进产业工人队伍建设改革领导小组统筹推进产业工人队伍建设改革各项工作，形成党委领导、工会推动、各方参与的产业工人队伍建设工作格局。各相关部门要按照推进方案，认真抓好贯彻落实，明确各项任务的责任单位、完成时限、达到的标准，层层传导压力，责任落实到位，确保改革实施方案落地见效。

（三）切实加强对改革实施的督导检查

建立监督检查和信息反馈制度，将产业工人队伍建设改革工作纳入督查范畴，及时对各项改革措施落实情况进行督促检查和绩效评估，既督任务、督进度、督成效，又查认识、查责任、查作风，确保中央、省委、省国资委、省总的相关决策部署落地生根、取得实效。

（四）做好改革宣传工作

各级单位要大力宣传新时期产业工人队伍建设改革的重大意义、目标任务、主要举措，宣传改革实施中的先进典型、经验成效，营造关心、支持、推动改革的良好环境。

附件：云天化集团推进新时期产业工人队伍建设改革任
务分解表

附件

云天化集团推进新时期产业工人队伍建设改革任务分解表

序号	改革任务	目标	措施	牵头单位	参与单位	时间进度
一、加强和改进云天化产业工人队伍思想政治建设						
1	加强企业基层党组织建设，不断增强产业工人先进性。	注重在专业技术人员、生产运营骨干、青年职工中发展党员，把生产运营骨干培养成生产经营骨干，把生产运营骨干培养成单位经营管理人员。	1.年内，注重在生产一线、劳模工匠、技术能手、青年专家、创新型人才等优秀职工中培养发展党员135名；2.发展过程中严格执“行5个阶段25个步骤发展程序，严把党员入口关，防止“带病入党”，促进发展党员工作规范化、系统化；3.系统优化班组设置，消除党员空白班组，持续搭建好党员发挥作用的平台，落实好监督管理和保障机制，使党员的先锋模范作用得到充分展现。	党委工 作部	工会	持续推进
2	把职工队伍思想政治工作建设融入企业党建工作。	全面增强各级党组织的政治功能和组织力。	1.统筹抓好教育培训。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，巩固和拓展“两学一做”学习教育常态化制度化，严格落实“三会一课”、主题党日等党的组织生活制度；加强党员日常教育管理，制定《云天化集团党委2019-2023年党员教育培训工作规划》《云天化集团党委2020年度党校师资库和课件库，采取集团党委支部兜底培训的形式，深化开展领导干部上讲堂、万名党员进党校、二级党校为载体，建立党校教师库和课件库，采取集团党委支部兜底培训的形式，深化开展领导干部上讲堂、“万名党员进党校”轮训、“党课开讲啦”、党员职工进党校暨党务骨干辅导、1期示范范兜底培训、1期“万名党员进党校”暨党务骨干示范培训班，引导党员进一步坚定理想信念，勇于担当作为。(2)深入推进先进典型教育日常化经常化。组织实施“学云天化榜样”等各环节，从广大党员中发现和选树一批“立得住、学得来、推得开”的“云天化榜样”来感召、引领、带动广大党员人人学榜样、人人当榜样、人人争当榜样”。	党委工 作部	工会	持续推进

2	<p>把职工队伍思想政治建设融入企业文化党建工作。</p>	<p>全面增强各级党组织的政治功能和组织力。</p>	<p>2. 系统提升基层党组织组织力。按照“树先进、抓后进、促中间”工作思路，制定《云天化集团党委关于全面提升基层党组织组织力提升专项工作方案》，系统抓基层党组织政治功能和组织力提升。(1) 抓达标创建。在巩固2018、2019年已实现263个党组织达标的基层党组织基础上，严格对标对表，实行动态销号管理，扎实推进2020年须达标的70家党支部达标建设。(2) 抓示范党组织建设。今年，针对已授牌的石化公司生产三支部等6家集团级以上示范党支部进行持续巩固，从创新提质上高标准、严要求，进一步发挥示范引领作用辐射作用。针对年内重点打造的磷化集团研发中心等7家党支部，采取“集团党委挂牌指导、相关单位重点打造、集团项目统筹协调”的模式，编制《2020年度示范党支部提升打造工作方案》，切实提升示范党支部的提升打造工作。(3) 抓后进党支部整改提升。今年，一方面按照3%的比例倒排确定了9家后进党支部进行整改提升，另一方面对2018、2019年未达标的6家支部通过走访调研、面对面答疑解惑等方式进行帮扶整顿，持续聚焦问题，补齐短板，实现晋位升级。</p>	<p>党委工作部 工会</p>	<p>持续推进</p>
3	<p>把职工队伍思想政治建设融入企业文化建设。</p>	<p>引导职工深刻理解和改革转型发展之路。讲好云天化故事，作为企业文化、应量在企业发展中蓬勃生长。结合云天化转型升级特点，做到因势而谋、应势而动、顺势而为，主动作为，做到因势而谋、应势而动、顺势而为，主动作为，做到因势而谋、应势而动、顺势而为，主动作为。</p>	<p>1. 持续学习宣传贯彻社会主义核心价值观，加强企业文化建设，推动企业文化与职工岗位行为深度融合，提高企业的凝聚力和向心力；2. 充分利用好集团各类宣传载体，加强对广大职工的思想和行业信念教育；3. 积极组织参加省总工会、省国资委及行业协会举办的各类文体活动和比赛；4. 加强各级企业文化活动建设，充分发挥协会作用，探索新时期企业职工文体活动发展的新形式和内容，充分体现职工的参与度和广泛性。</p>	<p>党委工作部 工会</p>	<p>持续推进</p>
4	<p>加强法制教育，引导职工依法依理诉求，构建和谐企业。</p>	<p>进一步增加法治教育，创新意识，贴近职工群众，真正做到依法依理诉求，构建和谐企业。</p>	<p>1. 加强宣传思想工作，占领主阵地，唱好主旋律，传递正能量，引导职工支持和参与公司改革；2. 充分借助各类媒介和新媒体等宣传阵地，引导职工依法依理诉求；3. 结合“六型职工班组”建设，深入开展普法教育，进一步增强广大职工法律意识；4. 提高职能部门人员法律素质，合理有效解决职工信访诉求。</p>	<p>党委工作部 风险管理部 工会</p>	<p>持续推进</p>

5	<p>大力弘扬劳模精神、工匠精神，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。</p>	<p>强化职业健康教育和职业安全培训，深入开展“职业健康”主题宣传教育活动，营造精益求精的敬业精神和工匠精神，弘扬劳模精神和工匠精神，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。</p>	<p>深入开展“中国梦·劳动美”主题活动，以“云天化之职工”“双先”评选活动为抓手，深入挖掘企业先进典型，开展“双先”评选活动，树立先进典型，发挥示范引领作用。在重要岗位、关键领域、重要环节，开展“双先”评选活动，树立先进典型，发挥示范引领作用。</p>	<p>工会</p>	<p>党委工作部</p>	<p>持续推进</p>
6	<p>健全保障产业工人主人翁地位的制度和政策措施。</p>	<p>集团党委和二级单位党组织在换届选举中，坚持一线职工在代表中比例不低于60%；在劳模评选中，坚持一线职工在代表中比例不低于60%；在劳模评选中，坚持一线职工在代表中比例不低于60%。</p>	<p>按照《党章》和中组部《党政领导干部选拔任用工作条例》的要求，在分配代表名额时，既要保证一线职工在代表中比例不低于60%；既要保证一线职工在代表中比例不低于60%；既要保证一线职工在代表中比例不低于60%。</p>	<p>工会</p>	<p>党委工作部</p>	<p>持续推进</p>
7	<p>落实和完善以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，注重把管理落在基层。</p>	<p>全面排查各级单位职工代表大会建立和运行情况，指导各单位职工代表大会建立和运行情况，指导各单位职工代表大会建立和运行情况。</p>	<p>按照《工会法》和《企业民主管理规定》的要求，指导各单位职工代表大会建立和运行情况，指导各单位职工代表大会建立和运行情况。</p>	<p>工会</p>	<p>风险管理部</p>	<p>持续推进</p>

8	完善职工董事、职工监事制度，鼓励职工代表有序参与公司治理。	严格执行职工董事、职工监事制度。	1. 全面贯彻落实《中华全国总工会关于进一步推行职工董事、职工监事制度的意见》及《企业民主管理规定》精神，依法行使董事、职工监事职权；2. 加强职工董事、职工监事培训，进一步提高职工董事、职工监事的整体素质，切实履职，发挥作用。	董事室 办公室	工会 纪委	持续推进
9	健全完善厂务公开制度。	完善厂务公开制度，搭建从各级企业到基层班组的民主参与工作载体，充分发挥厂务、部门、班务公开的管理作用。	1. 对原有制度进行梳理，进一步完善制度的合理性及实效性，以制度指导实践；2. 全面开展“公开解难题、民主促发展”主题活动，纳入年度重点工作目标考核，推进厂务公开更加完善健全。	工会	公司办 党委工 作部 纪委	持续推进
10	创新企业工会工作，坚持党建引领，保持政治性、先进性、群众性，把工会组织建设得更充满活力。	改革和改进集团工会工作机制，提高工会干部能力素质，改进工作作风，更好发挥党联系职工群众的桥梁纽带作用。	1. 改进工会机构人员构成，推动集团工会工作队伍年轻化、专业化；2. 充分发挥党组织的领导作用，推动党建与工会工作深度融合；3. 夯实基层工会基础，建立密切联系职工群众长效机制；4. 坚决维护职工队伍和工会组织团结统一；5. 根据集团新的战略定位和改革发展需求，积极配合党委部门推进企业文化建设，以年度“云天之星”表彰为载体，创作精品文艺节目，弘扬云天精神，展示改革成就，凝聚奋进力量。6. 积极开展工会网上工作，持续提高工会工作效率，创新网上工作方法和流程，更好为职工服务，为基层工会服务。	工会	党委工 作部	持续推进
二、加快完善集团产业工人技能形成体系						
11	充分发扬制造产业工人技能培养体系优势。	建立健全适宜人才成长、激发人才活力的培养平台，打造良好人才成长环境。	1. 利用集团现有各类技术中心、院士工作站等载体，完善技术人才培养平台。2. 利用集团自主认定企业等级资格竞赛健全技能人才培训培养模式。3. 通过校企共建、岗位练兵、技能竞赛多层次、多样化培训，充分发挥集团职工培训中心作用，开展多层次、多周期“长周期”文化、“百日红”精神，以生产一线开展“精益操作”理念，践行“工匠精神”的工匠精神和工匠精神，在工艺、机、电、仪、化等车间和服务保障单位为实践基地，在工艺、机、电、仪、化等生产现场建立技师研修制度，实现师徒带徒全覆盖。5. 建立技师研修制度，实现师徒带徒模式，大力推广“师带徒”模式，实现师徒带徒全覆盖。	人力资源部	工会	持续推进

12	<p>按照聚焦“三大主业”的战略思路，创新全产业链工人能力提升工程，促进全产业链工人素质由劳动力型向知识型、技术型、创新型转变。</p>	<p>按照聚焦“三大主业”的战略思路，创新全产业链工人能力提升工程，促进全产业链工人素质由劳动力型向知识型、技术型、创新型转变。</p>	<p>按照聚焦“三大主业”的战略思路，创新全产业链工人能力提升工程，促进全产业链工人素质由劳动力型向知识型、技术型、创新型转变。</p>
13	<p>按照聚焦“三大主业”的战略思路，创新全产业链工人能力提升工程，促进全产业链工人素质由劳动力型向知识型、技术型、创新型转变。</p>	<p>按照聚焦“三大主业”的战略思路，创新全产业链工人能力提升工程，促进全产业链工人素质由劳动力型向知识型、技术型、创新型转变。</p>	<p>按照聚焦“三大主业”的战略思路，创新全产业链工人能力提升工程，促进全产业链工人素质由劳动力型向知识型、技术型、创新型转变。</p>
		<p>按照聚焦“三大主业”的战略思路，创新全产业链工人能力提升工程，促进全产业链工人素质由劳动力型向知识型、技术型、创新型转变。</p>	
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>
	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>	<p>人力资源部</p>

16	<p>创新产业工人技能评价方式。</p>	<p>健全集团工人技能等级评价管理机制，支持职工学习获取职业技能等级资格，鼓励职工实现一专多能。</p>	<p>1. 充分运用政府、行业、集团三级职业技能评价标准，开展集团职业技能鉴定政策，做好职业技能鉴定和职业资格认证工作。2. 制定职业技能鉴定和职业资格认证政策，做好职业技能鉴定和职业资格认证工作。3. 在用好制造端、商贸、物流、现代农业、玻璃、陶瓷、纺织等职业技能鉴定和职业资格认证政策的基础上，大力拓展职业技能鉴定和职业资格认证工作。4. 深化构建岗位能力素质模型，深化构建岗位能力素质模型，优化岗位能力素质模型。5. 逐步建立人力资源信息数据库，从信息库中明确评价标准，二是开发系统化、标准化的评价方案。</p>	人力资源部	工会	持续推进
三、运用互联网促进产业工人队伍建设						
17	<p>健全产业工人队伍网络载体。</p>	<p>建立清晰的数据库，准确把握职工需求。2. 实现学习需求，满足职工个性化学习需求，为“滴灌式”培训提供精准支撑。3. 通过提升培训资源利用率，实现“滴灌式”培训效果。4. 构建精准评价体系，为“滴灌式”培训提供精准支撑。5. 实现精准培训，为“滴灌式”培训提供精准支撑。6. 加强培训效果评估，为“滴灌式”培训提供精准支撑。</p>	<p>1. 加快集团层面网络学习平台建设，基于集团下属云天化网络学院平台，加强网络学习资源库建设，满足职工个性化学习需求，为“滴灌式”培训提供精准支撑。2. 实现学习需求，满足职工个性化学习需求，为“滴灌式”培训提供精准支撑。3. 通过提升培训资源利用率，实现“滴灌式”培训效果。4. 构建精准评价体系，为“滴灌式”培训提供精准支撑。5. 实现精准培训，为“滴灌式”培训提供精准支撑。6. 加强培训效果评估，为“滴灌式”培训提供精准支撑。</p>	人力资源部	工会	持续推进
18	<p>整合内外网络资源，打造职工网络学习平台。</p>	<p>强化“互联网+”培训平台建设，提高职工网络学习能力和网络学习平台使用率。</p>	<p>1. 加快集团“智慧党建”系统建设，加强云天化“商学院”平台建设及作用发挥，通过重点党工支部、“云岭先锋”“云岭职工”等APP组织职工学习；积极参与省国化集团党委“学习强国·学习达人”等平台竞赛活动。2. 依托云天化集团党委“学习强国·学习达人”等平台开展职工网络学习竞赛活动。3. 积极开展“网聚职工正能量，争做中国好网民”主题活动，培育职工网络文化素养。</p>	党委工作部	工会 信息公司	持续推进

四、改革创新产业工人发展制度

19	<p>拓宽产业工人发展空间，建立健全人才成长、晋升的机制和平台。</p> <p>坚持党管人才，把优秀产业工人纳入党管人才大盘子，统筹考虑，与专业技术人员摆在同等重要位置。</p>	<p>1. 深植“尊重知识、尊重人才”理念，大兴识才爱才、育才用才之风，切实提高各级管理人才观，深入解放人才资源，把人才资源转化为人才红利，提升市场化用工机制，加大内部调整、岗位轮换、首席技师、操作能手、“七”人才</p> <p>2. 牢固树立创新发展机制，把人才资源转化为人才红利，提升市场化用工机制，加大内部调整、岗位轮换、首席技师、操作能手、“七”人才</p> <p>3. 发挥市场机制作用，加大内部调整、岗位轮换、首席技师、操作能手、“七”人才</p> <p>4. 破除身份界限和职业壁垒，探索职业转换、岗位调整、首席技师、操作能手、“七”人才</p> <p>5. 通过“云天之星”、营造</p> <p>6. 大力弘扬“以奋斗者为本、以价值创造者为本”的理念，探索“崇尚实干、带功、带岗、带徒”的激励机制。</p> <p>7. 建立有利于激励人才干事创业的激励机制。</p>	<p>人力资源部</p>	<p>工委 组织部 工会</p>	<p>持续推进</p>
20	<p>畅通产业工人流动渠道。</p>	<p>按照“市场化选聘、契约化管理、差异化考核、对标化薪酬、激励退出”的“五化”模式进行管理。2. 加快建立专业化、信息化、产业化的“五化”人力资源管理模式。3. 深化集团三项制度改革，逐步建立人力资源配置体系及岗位测评体系。4. 畅通产业工人流动渠道。5. 根据技术特长和职业兴趣提供人员流动渠道。6. 简化流动手续，以科学的机制实现人员流动。</p>	<p>人力资源部</p>	<p>信息公司</p>	<p>持续推进</p>
21	<p>创新技能导向的激励机制。</p>	<p>按照“以奋斗者为本、以价值创造者为本”的理念，探索“崇尚实干、带功、带岗、带徒”的激励机制。2. 构建有效激励、考核、保障、使用与待遇相结合的激励机制。3. 完善人才岗位责任制和绩效考核制度。4. 完善人才岗位责任制和绩效考核制度。5. 建立有利于激励人才干事创业的激励机制。6. 建立有利于激励人才干事创业的激励机制。</p>	<p>人力资源部</p>	<p>工会</p>	<p>持续推进</p>

22	增加一线职工在各类劳模和先进代表评选中的名额比例。	在生产一线选树榜样，发挥先进性和创造性，以先进榜样带动职工为企业、企业的稳定、建设、发展作贡献。	1. 在进行云天化之星先进评选时，基层一线职工和班组长比例不低于60%。2. 在进行全国、省、市级劳模、先进的推荐评选时，原则上优先从“云天化之星”中的一线职工进行推荐。	工会	党委人力资源部	持续推进
五、广泛抢建立业工人成长成才和建功立业平台						
23	提高劳动竞赛和技能竞赛成效，为企业转型升级培养人才，为职工成长成才赋能。	通过开展劳动竞赛，推动集团各级单效竞赛，提升管理水平、降本增效、安全生产、节能减排等“十四五”期间各项指标、实现全面转型升级发展的贡献。	1. 以“当好主人翁、建功新时代”为主题，围绕集团“三绿”工程建设和“三磷”隐患排查、“三零”班组建设等重大项目开展竞赛，覆盖研发、生产、营销、提升“六型”班组建设等关键环节，提升企业竞争力。2. 围绕集团“三绿”工程建设和“三磷”隐患排查、“三零”班组建设等重大项目开展竞赛，覆盖研发、生产、营销、提升“六型”班组建设等关键环节，提升企业竞争力。3. 围绕集团“三绿”工程建设和“三磷”隐患排查、“三零”班组建设等重大项目开展竞赛，覆盖研发、生产、营销、提升“六型”班组建设等关键环节，提升企业竞争力。4. 围绕集团“三绿”工程建设和“三磷”隐患排查、“三零”班组建设等重大项目开展竞赛，覆盖研发、生产、营销、提升“六型”班组建设等关键环节，提升企业竞争力。5. 围绕集团“三绿”工程建设和“三磷”隐患排查、“三零”班组建设等重大项目开展竞赛，覆盖研发、生产、营销、提升“六型”班组建设等关键环节，提升企业竞争力。6. 围绕集团“三绿”工程建设和“三磷”隐患排查、“三零”班组建设等重大项目开展竞赛，覆盖研发、生产、营销、提升“六型”班组建设等关键环节，提升企业竞争力。	工会	人力资源部	持续推进
24	开展职工“创新创效”活动。	推动群众性技术创新活动在基层蓬勃开展，推动集团由传统制造业向先进制造业、向绿色高质量发展迈进、助推企业发展的“加速器”。	1. 制定集团职工“创新创效”方案，按照“深化思想认识、把握关键内容、统筹资源推进”的要求，进行顶层设计。2. 抓好典型示范、可推广、可复制的典型案例。3. 抓好氛围营造，强化宣传引导，培育尊重知识、崇尚创新、宽容失败的创新氛围，让创新活动充分涌现，让创新成果竞相迸发，为集团绿色高质量发展提供智力支撑。4. 适时总结推广工作。	工会	人力资源部	持续推进
25	加强国际化人才队伍建设。	依托越南、泰国、老挝、缅甸等国家产业合作项目，加强与东南亚国家产业工人技能交流与合作。	1. 人力资源向“信息化、战略化、平台化、专业化、国际化”的现代人力资源转型，培养具备国际视野和国际业务能力的高素质国际化人才。2. 实施走出去战略，参与国家“一带一路”建设，开展国际交流合作。	人力资源部	党委工作部 人力资源部	择机推进

六、强化产业工人队伍建设支撑保障

26	<p>加强产业工人队伍建设的法治保障。</p>	<p>建立健全工会法律援助、劳动法律监督、集体协商、民主管理“四位一体”的维权机制。</p>	<p>1. 完善劳动保障和群众监督机制，督促集团各级企业把职工技能培养、职业等级认定和疗休养权益等内容写入劳动合同。2. 定期开展劳动保障知识培训，特别是女职工合法权益保护的培训。3. 依法履行社会责任，保障产业工人平等协商和参与民主管理的权利。4. 督促各单位外聘常年法律顾问时，必须考虑外聘常年法律顾问纳入日常法律监督、检查范围，定期开展检查，并对存在的问题督促整改。</p>	<p>风险管理部</p>	<p>工会</p>	<p>持续推进</p>
27	<p>健全向一线产业工人、技术工人倾斜的分配制度，依法提高产业工人收入水平，依法保障产业工人福利待遇。</p>	<p>健全向一线产业工人、技术工人倾斜的分配制度，逐步提高产业工人收入水平，依法保障产业工人福利待遇。</p>	<p>1. 完善工资平等协商机制、正常增长机制、支付保障机制，健全向一线职工、技术工人倾斜的分配制度。2. 全面落实高风险行业参加工伤保险的长效机制，建立依法参保的长效机制。3. 依法依规保障产业工人福利待遇，完善落实相关制度。</p>	<p>人力资源部</p>	<p>工会风险管理部</p>	<p>持续推进</p>
28	<p>完善职工教育培训的行政投入机制。</p>	<p>加大对职业教育的投入，建立健全职业技能教育培训投入与经费预算，保障职工教育培训投入，将高技能人才队伍建设经费纳入人才工作经费预算；2. 完善职工教育培训经费使用情况的监督与管理机制，将高技能人才队伍建设经费纳入人才工作经费预算。3. 严格按照工资总额的1.5%足额提取职工教育培训经费，将经费的60%以上用于一线职工的教育和培训。4. 落实职工培训经费和福利制度。</p>	<p>1. 职工教育培训经费根据年度培训计划、培训项目设置、培训组织方式、培训层级实行全面预算管理，充分保障职工教育经费投入，将高技能人才队伍建设经费纳入人才工作经费预算；2. 完善职工教育培训经费使用情况的监督与管理机制，将高技能人才队伍建设经费纳入人才工作经费预算。3. 严格按照工资总额的1.5%足额提取职工教育培训经费，将经费的60%以上用于一线职工的教育和培训。4. 落实职工培训经费和福利制度。</p>	<p>人力资源部</p>	<p>工会财务管理部</p>	<p>持续推进</p>
29	<p>完善产业工人劳动经济、安全健康保障机制。</p>	<p>深化“安康杯”竞赛活动，保障职工在生产劳动过程中的各项合法权益，强化职工带薪休假和体检管理，坚决杜绝发生安全事故。</p>	<p>1. 指导集团各级企业扎实开展“安康杯”竞赛活动，扩大“安康杯”竞赛参与面，夯实企业安全生产基础；2. 推动集团各级企业建设职工书屋等配套设施，为职工提供学习和休息场所，营造良好的职工文化氛</p>	<p>安全管理部</p>	<p>工会人力资源部</p>	<p>持续推进</p>

30	健全困难职工解困脱困工作机制，带领困难职工同步奔小康。	集团内部所有能脱困的困难职工家庭全部实现脱困，推动纳入政府兜底保障，进行常态化帮扶全部实现解困。	1. 结合目标任务和实际情况，坚持高标准严要求，明确时间表、路线图，分解任务、倒排工期，精准到户、精准到人，确保如期完成工作任务；2. 实施好特困帮扶、节日送温暖、金秋助学、医疗互助等服务常态化工作；3. 探索职工服务和基层工作模式，加强职工服务工作的贴近基层的力度和实效，让职工实实在在感受到企业的关怀和温暖。	工会	党委工作部 办公室	持续推进
31	加强对产业工人问题理论研究。	加大职工队伍调查研究力度，准确把握当前职工队伍发展新变化、新趋势、新特征，做好与职工队伍相关的基础性数据分析和研究工作，为职工队伍建设和制定相关政策提供依据。	每年定期开展一次集团产业工人队伍状况调研，紧密结合集团实际，形成一批有价值、高质量的研究报告、专题报告，据此制定符合新时代要求和云天绿色高质量发展的产业工人政策。	工会	人力资源部 信息公司	持续推进
32	建立产业工人常态化宣传工作机制。	开展形式多样的文化活动，创新开展各类宣传活动，大力弘扬劳模精神、工匠精神、奉献精神，讲好“云天化人”故事。	1. 紧密结合集团中心工作，坚持面向基层工会和一线职工，挖掘具有典型意义的事件和人物，充分展示劳动者风采，运用好集团报、集团网站、《班组天地》杂志等外部媒介，加大向《时代风采》、《党建引领》系列学习与加强职工思想展示“身边的榜样”，把引领产业工人读书学习、内容突出、内容丰富、昂扬向上“”，打造特色鲜明、主题突出、内容丰富的“身边之星”先进典型，把引领产业工人读书学习、内容突出、内容丰富的“身边的榜样”，打造特色鲜明、主题突出、内容丰富的“身边之星”先进典型，把引领产业工人读书学习、内容突出、内容丰富的“身边的榜样”，打造特色鲜明、主题突出、内容丰富的“身边之星”先进典型。	党委工作部	工会	持续推进

