

# 云南省新时期产业工人队伍建设改革 工作协调领导小组办公室 改革快报

2021 年第 11 期（总第 37 期）

云南省新时期产业工人队伍建设  
改革工作协调领导小组办公室

2021 年 6 月 19 日

---

## 主动服务大局 践行央企使命 争当云南省产业工人队伍建设改革“排头兵”

云南电网有限责任公司

云南电网公司是从事电力基础保障工作的驻滇央企，是我省实施“西电东送”“云电外送”和培育电力支柱产业的重要骨干企业。公司共有主业员工总数 6.1 万人，拥有 110 千伏及以上电压等级变电站 707 座、输电线路 5.7 万千米，是世界上技术最先进、特性最复杂、电力最绿色的省级送端大电网。

近年来，云南电网公司主动践行央企责任，坚决贯彻国家电

力体制改革各项部署，为全省稳住经济基本盘发挥了重要作用。自云南省委、省政府及南方电网公司先后印发《新时期产业工人队伍建设改革实施方案》以来，云南电网公司党委高度重视改革措施落实落地，在南网范围内率先对“实施方案”做出响应，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，强调“三个突出”，实施“三条通道”，健全“三项机制”，搭建“三个平台”，形成具有云南电网特色的“四个三”工作模型，保障产业工人队伍建设改革的稳步推进。

### **一、强调“三个突出”，为强化职工思想引领添动力**

**突出党的领导，坚定政治方向。**把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务，教育引导职工听党话跟党走。推动党建工作与改革发展生产经营深度融合，分6个层级布置251项融合任务，在数量上逐级做减法，在质量上做加法，分众化、菜单式压实责任。实施党支部建设“两登高双提升”行动，推动党支部登高，提升党支部建设质量，推动党员登高，提升党员政治素质和业务能力。按照“四带头”原则组织1654个生产一线党支部划分“党员责任区”，涉及党员1.3万名，覆盖员工2.9万名。启动“情系一线 温情满心”职工文艺小分队到站所慰问演出暨“理论面对面一千堂报告进基层”宣讲活动，通过基层点课、工会搭台、文艺宣传的新模式，走进偏远基层站所，推动中央精神落地基层一线、走进职工心里。

**突出文化建设，塑造价值导向。**更加注重推动南网文化落地，固化“知信行扬、四度可见”特色文化品牌落地路径，创新文化

落地成效评价机制，对 123 家县区级供电单位的 19275 名干部员工开展文化评价。更加注重精神文明建设，多形式组织道德讲堂，大力弘扬社会主义核心价值观，持续开展职业仪式活动，塑造员工职业重要时刻的美好记忆。更加注重传播品牌形象，按照组织一场体验之旅、一场展示之旅、一场爱心之旅、一场理解之旅、一场暖心之旅的菜单方式策划国企开放日（社会责任日）活动，持续扩大企业品牌影响力。

**突出榜样引领，发挥示范效应。**弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，培育选树各级各类劳模 97 人，其中全国劳模 4 人。发挥劳模先进这一“闪光群体”品牌效应，鼓励和支持劳模和先进工作者与新员工开展面对面、师徒结对等传帮带活动，推动公司 31 名劳模成为企业内训师，助力大批一线职工快速成长成才。落实劳模先进关爱行动，对困难劳模进行重点帮扶，组织开展慰问和学习疗养活动，让劳动光荣、技能宝贵、创造伟大成为广大职工的价值风向标。强化先进典型宣传，在公司官方微信公众号开设工会专栏“云网故事”“云网达人”，多渠道多形式宣传劳模精神，不断激励公司广大职工甘于奉献、爱岗敬业，集聚起推动公司改革发展的磅礴力量。

## **二、实施“三条通道”，为加速职工成长成才聚合力**

**拓宽职工晋升通道，完善成长成才机制。**建立管理类、技术类、技能类三条职业发展通道，职工可选择三条通道发展。管理类通道逐级递进，从四级副到一级正 8 个层级，从六级职员到一级职员 6 个非领导职务层级。技术类通道共 9 个层级，分别为一

至四级助理技术专家、一至三级技术专家、高级技术专家及首席技术专家。技能类通道共 9 个层级，分别为一至四级助理级、一至三级技能级、高级技能级、特级技能级。通过三条职业发展通道，云南电网公司技术技能专家数量大幅提升。以技能专家为例，技能专家由 2015 年的 122 人增加到 2020 年的 2054 人，增幅达 16.8 倍，技能专家实现了地市级单位 100%覆盖，县级单位 97.32%覆盖率。共培养了 3 名云岭工匠、5 名南网工匠、30 名云南省高层次人才培养支持计划“首席技师”，高级及以上专业技术资格人数达 1842 人、技能专家达 2054 人、技术专家达 890 人，省级人才数量居全省各行业、企业首位。

**畅通职工流通通道,拓展成长成才路径。** 在管理类、技术类、技能类三条职业通道中，对于具备管理才能的技术类和技能类职工可畅通流动到管理岗位，并保留其技术和技能资格，按照“就高不就低”的原则选择岗位工资。在安全生产和员工队伍稳定的前提下，积极依托公开竞聘方式构建内部人力资源市场，打破人力资源流动壁垒，促进人员合理流动，实现单位间的人力资源优化配置。制定公司三项制度改革三年行动计划，促进干部能上能下、人员能进能出、收入能增能减。建立“人力资源部门+专业部门”“人力资源部门+直线经理”管理机制，推进培训、评价、持证、上岗体系建设，将职工能力素质与岗位聘用、薪酬待遇、职业发展紧密关联。构建技能培训、岗位练兵、比武竞赛“三位一体”竞赛机制，造就了一批高技能人才，2 名职工荣获全国职工职业技能大赛网络安全竞赛个人第二、三名，9 名职工荣获“全

国电力行业技术能手”，7名职工荣获“中央企业技术能手”，19名职工荣获“云南省技术状元”，173名职工荣获“云南省技术能手”，33名职工荣获“南网技术能手”。

**激活职工调薪通道，营造良好价值导向。**出台《关于加强从优秀班站所长中选拔干部的意见》，从2021年起新提拔的四级副干部中具有班站所长工作经历的占比要达到70%以上，其中从现任班站所长提拔的比例不低于30%，进一步体现公司把班站所长工作经历作为干部成长路径关键节点的决心。编制了《工作积分制绩效评价方案》，将推行“班站所工分计酬”绩效考核模式，全面落实直线经理绩效工资分配自主权，加大绩效工资激励力度、拉开分配差距，实现员工薪酬与岗位职级相匹配。对取得高级工及以上职业资格或技能等级的职工，按照高级工2000元、技师2500元、高级技师3000元的标准给予一次性绩效激励，获评“南网工匠”的职工给予一次性5万元奖励。

### **三、健全“三个机制”，为构建和谐劳动关系强内力**

**健全民主监督机制。**深入推进以职代会为基本形式的企业民主管理机制，让职代会成为公司聚智慧、议大事、谋发展的重要平台。抓实职工提案办理，定期组织职工代表专题巡视。创新开展厂务公开贯标认证，实现地市、县区两级贯标认证达标率100%。认真开展平等协商，按期签订公司《集体合同》《工资集体协商协议》，着力保障职工合法权益。

**健全职工服务机制。**以职工生活所需为导向，聚焦提升员工获得感、幸福感、安全感，激发内生动力，制定《“关爱员工身

心理健康”实施方案》，推动“员工关爱提升工程”，2020年开展应急抢险、重点工作等慰问37.88万人次，慰问金额9122.55万元。完成云南省职工医疗互助7.38万人参互工作，1.48万人报销金额818.64万元。公司下拨152万元、各级工会投入208.87万元开展疫情防控专项慰问2.47万人次。推广利用“云后勤”智能服务平台，实现“医食住行”后勤服务集约化、便捷化，持续提升服务能力和水平。

**健全创新激励机制。**公司坚持以劳模工作室、职工创新工作室为平台，吸纳更多职工投入到创新工作中。累计投入1094.5万元，建成1个全国示范性劳模创新工作室、3个国家级技能大师工作站，3个云南省劳模创新工作室、4个云南省职工创新工作室、3个云岭工匠创新工作室、3个云南省技师工作站、26个省级技能大师工作站，45个南方电网公司劳模（技术能手）工作室、131个公司级劳模（职工）创新工作室。近3年来，共取得职创成果979个，126个成果获省部级奖项，累计实施成果转化45项（专利许可5项），其中35项转化成果实现收益，转化产品销售额5000万元，累计兑现分红激励628万元，个人单项奖励最高25万元。李辉工作室职创转化成果“电气量同步测量及智能分析仪”获得国务院国资委主办的2018年中央企业熠星创新创业大赛优秀奖。

#### **四、搭建“三个平台”，为打造幸福职工之家增活力**

**搭建交流共享平台，构建“学习之家”。**贯彻落实学习型企业文化建设相关要求，大力推进职工书屋建设，建成“云乐读”手机

职工书屋，满足 7 万员工在线学习阅读需求。积极融入国家“一带一路”建设倡议，围绕电网互联互通规划建设、新技术应用等专题实施了多期专业技术研讨与培训，进一步深化澜湄国家电力合作，提升公司对外品牌形象和行业影响力。积极加强与国际一流电力企业合作，拓展公司员工国际化视野。2017—2018 年与法国电力国际电网公司围绕带电作业与配网供电可靠性技术提升开展深度合作，通过“走出去”与“引进来”相结合的方式，培养了一批优秀配网人才。选派人员赴日本参加全国总工会组织的高技能领军人才“精益制造”培训，为公司创建国际一流电网企业奠定良好基础。

**搭建精神文化平台，构建“快乐之家”。**多维度、多渠道构建职工精神文化载体。创造性地开展了职工文化工作室建设，建成职工文化工作室 54 个，6 家被评为南网示范工作室，累计挖掘培养文艺骨干 400 多人，创作优秀成果 100 多个，带动职工文化焕发蓬勃生机，原创歌曲《我爱你，陌生人》获国务院国资委官网、学习强国等各级平台刊载，职工自主创作 4 部作品在亚洲微电影艺术节获奖。创立云南电网特色期刊《云电文苑》《云电摄影》，发放覆盖全部基层站所。以“七色花”为主线，构建女工工作新体系，打造女工工作新品牌。联合云南省总工会女工委举办女工干部线上培训班，开展女职工论坛暨“一企一特色 一局一品牌”发布活动。建成“爱心妈咪小屋”20 个，总数已达 92 个，基本实现基层单位全覆盖。

搭建职工关爱平台，构建“温暖之家”。进一步完善“一个机构、两个强化、三措并举”帮扶体系，加大对困难职工帮扶力度，2020年共投入726.8万元，累计帮扶困难职工1799人次。开展“金秋助学”活动，共投入35.8万元帮扶困难职工子女104人。通过爱心基金帮扶困难职工家庭88个，帮扶金额达129.78万元，实现全国级困难职工全部脱困，省级困难职工由22人降至2人。推动建家立室工作提质升级，创新开展公司“十送两帮三服务”系列活动，把服务工作做到基层一线，扎实为基层“破难减负”。定期组织经验交流会，总结推广各基层单位先进经验。

---

报：李小三同志，王树芬同志，崔茂虎同志，全国推进产业工人队伍建设改革协调小组办公室，全国总工会办公厅，省委



改革办。

送：各州市、省级产业系统公司，各成员单位。

---