

云天化集团新时期产业工人队伍建设改革 工作协调领导小组办公室 产改季报

2022 年第 1 期 （总第 5 期）

【集团要闻】

集团“六型”班组建设助推产改成效显著

集团产改办到磷化集团调研指导

集团验收磷化劳模工作室技师工作站

【示范动态】

激活一池春水 红磷化工推进产业工人队伍建设改革工作纪实

磷化集团高层调研金荣革技能大师工作室

【基层简讯】

国际复材完成 2021 年度“五小”创新活动评选工作

石化公司石化分析班获评云南省“安康杯”竞赛优胜班组

磷化集团聚焦产改完成年度高层次专业人才考评

天安化工拉开 2022 年技能竞赛工作大幕

农资连锁山东大区创新营销产业工人队伍培训开展“111”
赋能行动

水富云天化张成魁技能大师工作室举行师带徒签订仪式

天聚新材召开技师工作站建设工作推进会

东明矿业自治区级职工创新工作室正式授牌

【专题学习】

国际复材工会组织学习《云南省推进作风革命加强机关效能建设的若干规定（试行）》

水富云天化“工会干部大讲堂”专题学习党的十九届六中全会精神

瀚恩新材工会组织学习宣贯云南省第十一次党代会精神

【参考信息】

构建产业工人技能形成体系 造就一支高素质的产业工人队伍——《新时期产业工人队伍建设改革方案》系列解读（三）

【劳动者风采】

弘扬劳模精神 为一流企业建功——记重庆市第六届劳动模范孔令波

十年磨一剑 只为金榜题名——记全国仪器仪表制造工大赛二等奖获得者曾毅

踔厉奋发 笃行不怠——记2021年度“云天化之星”十佳岗位能手周光军

“十个一”的故事——记2021年度“云天化之星”十佳岗位能手李刚

【集团动态】

提升技能素质 夯实管理基础 云天化集团“六型”班组建设助推产改成效显著

“六型”班组创建活动既是云天化集团产业工人队伍建设的重要抓手，也是集团工会在各级企业推动开展劳动竞赛的主载体。2015年，云天化集团工会顺应新形势新要求，积极创新思变，在全集团范围内大力开展“六型”班组创建活动，并不断向纵深推进，为提升集团产业工人技能素质、提高职工劳动生产率、夯实基础管理水平提供了坚实保障，取得了显著成效。

一、建立“六型六星六步”创建体系

云天化集团拥有在岗职工 21800 人，集团工会下设 15 个二级工会，40 余个三、四级工会，基层班组 800 多个。

（一）“六型”的内涵和基本定位

“六型”班组创建活动，是将涉及到班组工作及与工作相关的活动，整理归纳为（学习、创新、环保、安康、效益、和谐）六个部分，以班组（或团队）为单元，开展的一项综合性的创先争优竞赛活动，是把基层班组日常工作通过“六型”分类进行规范管理、对标竞赛、持续提升的系统方法和科学工具。

云天化集团“六型”班组是指：学习型、创新型、环保型、安康型、效益型、和谐型。“六型”是一个有机整体，学习是基础，创新是动力，环保是前提，安康是保障，效益是核心，和谐是目的。

（二）“六星”晋级机制

云天化集团工会将“六型”班组分为六星等级，逐级晋升。开始创建的班组为一星，最高级别为六星。1-3星由各基层单位自行选树、考评、管理，各基层单位根据每年年底集团分配的示范班组名额，依据考评标准对本单位的3星级班组进行考核评价，推荐上报集团级示范班组，经审核通过后，云天化集团工会授予示范班组称号和四星级牌匾；每年，在各基层单位自查验收的基础上，由云天化工会牵头组成考评组，对所有示范班组进行检（抽）查，综合评定后评出当年的先进示范班组（五星）并授牌。连续三年获得五星的班组自动晋升为六星，六星班组可参加集团二至三年一次的金牌班组晋级赛（擂台赛），最后决出金、银、铜牌班组。

（三）“六步”创建法

云天化集团“六型”班组实施“六步”创建法。

第一步——统一思想。班组长组织班组成员学习“六型”班组创建的相关文件和要求，理解“六型”班组创建的目的和意义，掌握“六型”的内涵及创建目标和内容，统一思想，达成共识。

第二步——梳理分类。形成“工作任务清单”，内容涵盖班组工作、生活、学习等。班组将“工作任务清单”中的每一项工作按照“六型”进行分类整理，形成每一型的工作内容。

第三步——明确目标。班组对分类整理后的工作任务逐项进行分析讨论，内容包括班组现状、达成目标和路径、控制措施和要求、是否形成记录，最终形成班组“六型”创建的工作目标、工作内容、记录清单。

第四步——落地实施。班组依据分析讨论形成的工作目

标、工作内容，识别企业各项规章制度及要求，制定班组的班规班纪、班组成员行为规范及创建工作相关要求。

第五步——考核评价。班组定期开展创建情况的自我评价，班组所在单位的考核评价和集团工会的考核评价。班组评价员对全过程进行跟踪监督，做到自我发现偏差、自我进行纠偏，达到自我完善。

第六步——总结提升。在检查考评的基础上，关注班组创建机制是否保持正常运行，及时总结好做法、好经验，形成班组特色和亮点。同时发现不足，加以改进，促使班组成员综合素质和班组管理水平持续提升。

二、四台同步联动，打造六星班组

云天化集团始终把“六型”班组创建的着力点放在培养职工自主提升能力上，通过完整的创建体系、考评标准等督促激励职工从六个方面自觉对标，持续提升，使企业所倡导的文化理念切实转变为职工的自觉行动，把被动管理变为主动践行，把“要我做”变为“我要做”，从而向文化管理的目标迈进。

（一）建平台，促提升

“六型”班组创建活动的开展，为班组搭建了交流学习的平台，促使班组不断创新管理思路、方法和途径，主动改进，持续提升。如有的班组提倡“人人都是安全员”，大力推行“五想五不”、“反三违”、“沉三秒”等活动，对安全工作实施“全员、全方位、全过程、全天候”的跟踪管理；有的班组大力推进精细化管理，建立了仪器设备“健康档案”等等，一系列管理措施的推行，使班组管理机制更加完善，做到了内容指标化、要求标准化、步骤程序化、考核数据化、管理系统化，也使班组在这个平台上不断成

长。与此同时，“六型”班组创建活动注重培养基层班组自我管理、持续提升的能力，注重正向激励、文化氛围营造和人文关怀，这一新的班组管理模式将行政的“刚性管理”与工会的“柔性激励”有机融合，是对“刚性管理”的完美补充，使班组管理机制在持续优化中得以完善。

（二）搭舞台，展风采

“六型”班组创建活动的开展，为职工和班组提供了更多展示自我的机会和平台，自我管理能力明显提升。如有的班组建立了“六型员工积分制度”，鼓励班组成员主动思考自己的工作，通过“我为环保献一策”、“肖文涛装车法”等，形成了“人人喜欢创新、人人主动创新、人人能够创新”的良好氛围，激发全员主动提升绩效管理，切实把“六型”创建融入到班组生产管理的各项工作中，促进班组基础工作规范化，常规工作标准化，特色工作个性化。同时，“六型”班组创建让每个职工由传统工会活动中的“看客和观众”转变为班组建设管理中的“演员和主角”，激励职工发挥自身能量，演好自身角色，展示自身价值。比如在云天化最高规格的“云天化之星”评选活动中受到表彰的十大工匠、十佳营销能手、十佳班组，他们中的绝大部分来自六型示范班组。持续不断的创建活动，充分调动了基层职工的积极性、主动性和创造性，在参与的过程中成就了自我。

（三）设讲台，强素质

在“六型”班组创建活动中，集团积极为职工设讲台，让职工轮流当讲师，锻炼自我，主动提升。如与上海复旦大学进修学院联合开发了“六型”班组专题培训课程，5年来共有2000多人次的班组长和工会干部参与培训；通过到著名中外企业交流学习、内部企业互访互学等，着力培

养广大职工学习创新的能力、解决问题的能力、展示自我的能力和沟通协作的能力，职工综合素质明显提升。在这样的环境氛围下，有的班组独创了“六必做”、“三位一体”等培训管理模式，并通过“每班一问”、“每月一练”、“单点课程”、“师带徒”等方式，建立健全考核激励机制，促进和激发职工持久的学习热情，做到有制度、有计划、有方法、有跟踪、有改进，大大提升了培训实效，形成了个人学习、小组学习、全员学习、自主学习的良好氛围。几年来，通过“六型”班组的持续深化，培养了一支整体素质高、战斗能力强的基层职工队伍。

（四）摆擂台，赛成效

经过几年的努力，“六型”班组创建活动已经形成了纵深推进、持续提升的良好格局，也为全面提高班组管理水平开辟了更为广阔的空间。云天化集团工会通过六星晋级制度、班组自检自评、单位内部检查评比和集团年度综合考评，将班组降本降耗、安全环保、清洁生产、劳动纪律等管理指标量化考核，人人参与竞赛，个个创新创效，极大地激发了职工的热情和智慧；班组间、企业间交流体会、分享心得，把创建活动取得的成效转化为对工作的无限激情和热爱，有效提升职工的工作质量，使他们在不同的岗位上都有粘着力，让他们把企业的经营目标视为自己的目标，变为日常的每一项工作，从而实现企业的整体经营目标，有效提升企业总体绩效。如云天化下属企业红磷化工的金工班，以其精湛的技艺、严格的管理赢得了“西南地区化工装置转动设备检修精锐铁军”之名。在此基础上，云天化集团还通过金牌班组晋级（擂台）赛的形式集中展示创建成果，交流创建经验，使创建活动迈向更高层次，发挥

更大效力。

三、突出创建成效，服务中心工作

六年来，云天化集团“六型”班组建设始终坚持把企业需求、团队需求和个人需求相统一，注重在内部改革、转型升级的新形势下不断赋予其新的内涵，将创建活动落脚于服务企业中心工作，为企业可持续发展奠定了坚实基础。

（一）以创建机制激发职工劳动热情

“六型”班组创建，其本质就是一项综合性的劳动竞赛，通过完整的创建体系、考评机制等督促激励职工从六个方面自觉对标、不断提升。几年来，“六型”创建活动如同火种一般，点燃了基层班组自我竞争、主动提升的热情。班组在严格按照“六型”要求梳理工作的同时，及时查缺补漏，在此基础上不断对标，相互赶超，形成了“人无我有、人有我优、人优我精、人精我新”的良好竞争氛围，广大职工迸发出前所未有的工作热情，“3+X 工作法”、“目标成本管理”等如雨后春笋般不断涌现。班组与班组之间完善的竞赛机制有力促进了班组竞争文化的形成，使创建活动突破班组建设，延展至企业基础管理的方方面面，极大地激发了广大职工立足岗位、建功立业的劳动热情。

（二）以创建目标促进班组自我管理

“六型”班组创建，其目标就是要系统规范职工日常行为，使企业倡导的文化理念变为职工的自觉行动。创建活动中，基层班组主动梳理问题，查找短板，建立制度，规范管理，有的班组还建立了“大修工作法、物品‘快速查询指南’等，每个职工都能做到“首问负责”，班组管理由原来的被动变为现在的主动，班组人力资源效率大幅提升。如水富云天化分析二班在创建活动中提出“用分析数据说话，

尽质量卫士之责”的理念并认真践行，效果明显。班组自主管理氛围的形成，使繁冗低效的管理工作简化，重点必要的管理工作细化，核心关键的管理工作深化，工作效率明显提高，职工思想意识也由最初的“要我做”转变为“我要做”，班组成员自我管理能力和提升。

（三）以技能提升成就职工成长成才

在大力加强产业工人队伍建设改革的进程中，为企业造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍，是当下最紧迫最现实的需要。“六型”班组创建活动中，班组成员结合各自的岗位职责和实际工作，提炼出班组理念、愿景目标，明确自身努力方向，积极参与形式多样的技能培训、岗位练兵活动，如通过“人人争当多岗位能手和培训师”、“骨干成长基金”等活动的开展，职工自我提升的意识和行动明显增强，整体技能水平和综合素质持续提升，有的企业还将六型班组拓展为六型车间、六型部门等。无论是个人还是团队，自我提升意识不断增强，自我成长文化的渗透作用日益凸显。

（四）以氛围营造创建和谐职工之家

班组就是一个家，班组建设需要每个成员的付出与努力。创建活动中，基层班组把“六型”创建的过程看作是建家的过程，而不是为了完成任务。通过开展“‘家’文化培育”、“沉淀班组文化故事”等，让班组每个成员都参与进来，发挥所长，贡献智慧。在富有活力而充满和谐的“家”文化中，班组成员间的理解多了、埋怨少了，包容多了、推诿少了，关心多了、冷漠少了，协作多了、抵触少了，每个成员都能在过程中受到教育和启迪，获得被尊重的感觉，感受来自集体的温暖和鼓励，从而增强了对班组的认同感和归

属感，形成了“命运共同体”，真正建成了“困难同担，荣辱共存，互帮互助，共同发展”的和谐班组。

通过几年的精心谋划和潜心探索，云天化集团“六型”班组创建活动开展得如火如荼、有声有色，首创的“六型六星六步法”创建模式日臻成熟，有效运行，基层班组自我管理、自我提升的能力明显增强，创建工作“融入中心、服务大局”的作用更加显著。六年来，共有1500多人次的班组长参与班组管理专题培训，培养了一批职业道德好、岗位技能精、在职工中具有一定影响力的班组骨干；建立培养了一支内部辅导评价员队伍。目前，集团有4个创建示范基地，239个示范班组。2个班组获“中国企业文化建设与管理标杆班组”称号、1个班组获“中国企业文化建设与管理先进班组”、3名班组长分获“中国企业文化建设与管理标兵班组长”和“中国企业文化建设与管理优秀班组长”、1个班组获“新中国70年最具影响力班组”之“新时代特色品牌”班组，2个班组获“中国班组建设卓越实践奖”。

“不积跬步，无以至千里，不积细流，无以成江海”。

“六型”班组创建工作永无止境，云天化集团工会将朝着既定目标，驰而不息，久久为功，为打造一支高素质的产业工人队伍不懈努力！

（集团工会 陈海莉）

集团产改办到磷化集团调研指导工作

3月22日下午，集团产改办主任王建刚带队检查指导磷化产改工作，听取整体工作推进情况，对示范项目开展进行指导。

会上，磷化集团产改办主任孟楠对公司2021年产改工作完成情况，存在的不足以及2022年产改工作安排进行汇报。集团产改办对磷化产改工作的成效给予了肯定，并结合《云南省新时代产业工人队伍建设改革“十四五”规划》提出的新要求，对还不完善的地方进行了指导，对下步更好推进改革工作提出了建议。

集团产改办主任王建刚表示，磷化集团产业工人种类多，要聚焦自身薄弱板块的人才需求进行思考，进一步落实和做实产改措施，工会要将职工参与民主管理的工作持续下去，强化维权帮扶措施，提升产业工人队伍幸福感，凝聚合力，为产业工人队伍做好服务，要加大产改及新时期产业工人队伍思想政治工作的宣传力度，把产改工作不断引向深入。

（磷化集团 艾婷婷）

集团验收磷化劳模工作室技师工作站

3月22日，集团工会副主席王建刚带队，会同云天化股份工会相关人员到磷化集团昆阳磷矿对肖永湖劳模创新工作室暨裴贵虎技师工作站进行验收考评。公司工会副主席孟楠、昆阳磷矿党委书记李德祥及相关工作人员陪同验收。

验收会上，工作室领军人裴贵虎针对创新工作、人才培养、存在短板及改进方向、下一步工作思路进行了汇报。磷化集团工会副主席孟楠对2021年“三室一站”建设情况进行了汇报，重点对2022年度“三室一站”建设规划及方案进行了讲解。

考评组与室站建设带头人进行了充分沟通交流，对磷化集团“三室一站”建设工作给予了肯定，认为磷化集团“三室一站”建设工作有思路、有想法、有规划、有成效，对下步创建工作提出，“三室一站”要明确定位，结合自身特点，深挖推进措施，重点展示成果，聚焦中心，宣传打造。同时，作为领军人的劳模、技能大师、工匠要提级协同，结合云天化商学院，固化知识传承，打造跨企业人才联盟。

王建刚指出，今年要重点针对装载机、挖掘机等矿山机械，打通技能等级晋升通道。同时，在矿山机械操作技能类“三室一站”的基础上加大磷化工专业“三室一站”建设力度，使磷化集团“三室一站”建设多元化发展。

磷化集团表示，将继续努力，切实发挥“三室一站”建设在示范引领、协同攻关、技术进步、传承技能、培育精神等功能和在提升职工技能素质、促进企业技术进步及推进新时期产业工人队伍建设方面的积极作用，组织动员广大职工为集团转型发展创造更大价值。

（磷化集团 李军）

【示范动态】

激活一池春水 ——红磷化工推进产业工人队伍建设改革工作纪实

“师带徒一对一”到“大师微课堂”，广泛开展劳动和技能竞赛，到推进产业工人队伍建设改革，围绕中心工作实施人才培养战略，再到融入企业绿色高质量发展，这一笔笔浓墨重彩构成的画面，记录着红磷产业工人队伍建设改革的生动实践，灼灼其华，熠熠生辉。

思想铸魂 培育精神 提升向心力

近年来，红磷化工深入学习贯彻习近平总书记关于产业工人队伍建设改革的重要指示精神和党中央、省委重大决策部署，按照云南省第二批项目示范点要求，聚焦人才建设，把劳模精神、劳动精神、工匠精神融入发展，以“调结构、强激励、增效能”为总体思路；以“培养造就适应公司发展战略的知识型、技能型、创新型、务实型技术技能人才队伍”为改革目标；以“五关五强化”为抓手，深入推进产业工人队伍建设改革工作百花争艳，形成了思想政治引领更加有力、建功立业更加有为、培训提升更加有效、自身建设更加严实的生动局面。

在继承中创新，在探索中前进，主动担当作为、全面履行职责。近年来，红磷化工积极落实《新时期产业工人队伍建设改革方案》要求，在“十四五”期间，承接云天化集团“三大主业”发展战略和“四个定位”发展方向，围绕公司“十四五”规划目标，建设好公司相对完善的产业链和供应链，布局好国内国际两个市场，进一步提升产

业工人技能素质，锻造一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍，人力资源效率得到明显提升，建机制、搭平台，以事业和利益凝聚员工队伍，不断提升人力资源价值，确保产改目标落地和实现，推动企业实现绿色高质量发展。

公司先后入选开远市、红河州新时期产业工人队伍建设改革工作第二批示范点、云南省第二批示范项目。

搭建平台 提升素质 增强战斗力

2020年以来，红磷化工根据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文件《关于创建产业工人队伍建设改革第二批省级示范点的通知》的要求，按照云天化集团和股份公司的总体部署，结合企业实际情况，齐心协力推进新时期产业工人队伍建设改革工作，制定《新时期产业工人队伍建设改革方案》，组成由公司党委书记、总经理为组长，分管工会、人力资源领导为副组长的改革领导小组，建立产改推进会议制度，形成党委领导、行政主抓、工会牵头、相关部门各司其职的工作格局。

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，从关心职工思想政治、关注职工职业发展、关切职工薪酬福利、关怀职工成长成才、关爱职工工作生活五个方面（简称“五关”）提出具体措施，通过构建多通道产业工人职业发展体系，丰富产业工人培养平台，建立完善创新创效激励机制，有效推动新时期产业工人队伍建设改革工作落地并取得阶段性成效。

红磷化工在建设“有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍”实践中，着力塑造技术技能人才培养工作品牌，聚焦人才“选、育、用、留”全

链条管理，形成了独具红磷特色的培训 - 练兵 - 竞赛 - 选拔 - 培养 - 激励 - 分享“七位一体”。通过积极开展“校企合作、产教相容和赛训共进”的模式，不断深化企业和学校双向合作机制，实现了学校、企业共建共育的协同效率提升。实行师资选聘、课程开发、培训实施和培训收益等方面合作，形成“课程共建、教师互用、过程共管、成果共享、责任共担”的共赢模式。公司与地方院校共建教学方案 6 个，理论课 12 个，实践课 9 个，教学成果 1 个，开展学年合作绩效评价，分享培训成果，两年获得培训补贴费用 153 万元。同时，开展新型学徒制 2 期 105 人、技能提升 1881 人次、赛训 134 人次。呈现出培训形式特色鲜明，培训内容重点突出、培训结果富有成效。

《降低磷酸二铵产品包装温度》技术创新项目获 2021 年中国创新方法大赛云南赛区第一名，全国总决赛第二名。5 个项目获 2021 年中国创新方法大赛云南赛区第三名。《中微量元素型含钾二铵产品研发》获云南省职工技术创新优秀奖。2021 年，获国家新型实用专利 35 个项，计算机软件著作权 4 个。

两名员工在参加云南省智能制造应用技术技能大赛中获得第一名，1 个项目 3 人包揽“集团中控工”技能竞赛前三名，6 个项目先后获得技能竞赛奖励。

鼓励创新 人人出彩 激发创造力

红磷化工先后被开远市、红河州列为新时期产业工人队伍建设改革工作试点单位，《强化技术技能人才培养》入选云南省第二批产改示范项目，人才培养取得了显著成效。目前红磷化工在岗员工 922 人中，具有专业技术资格 227 人，职业技能等级 233 人，职工学历均达到高中以上。

创建“站室”14个，其中云南省级“站室”5个。2021年公司“云岭工匠”1人，云南省“云岭技能大师”1人，“云岭技能工匠”2人；云南省“万人计划”首席技师3人；“云南电工新技术应用技术能手”1人。29人获国家注册安全工程师资格，8人持有美国注册管理会计师证书（CMA）。2人获2021年云南省智能制造应用技术大赛一等奖。

在红磷人引以为傲的“浮选柱新型气动气封喷枪”创新研发中，工人师傅们在新引进的一套新的磨矿装置运行过程中，发现该装置的浮选柱喷枪，使用寿命只有7天左右，维修和更换喷枪，不仅影响设备运行率，还增加了企业的运行成本。从节约成本的实际出发，红磷化工生产维保中心技术人员对喷枪进行改造，在反复多次的讨论方案、修改图纸、调试安装后，36支喷枪在1台浮选柱上实现了稳定运行。因此，浮选柱喷枪创新改造技术也获得了国家专利，创效2000多万。

生产维保中心是红磷化工厂改工作的一面旗帜，员工技术创新的精神头很足，通过劳动竞赛、师带徒、技能大师工作室带动等方式，培养和造就一支高技能人才队伍，带动了红磷更多的产业工人向技能人才转型。目前该中心国家级、省级技术能手6人，学历、技术等级晋升19人，涌现出云南省首席技师杨青松、张超等一批高技能人才，荣获了“全国工人先锋号”、“全国质量信得过班组”、“云南省五一劳动奖状”等荣誉称号。

积力之所举，则无不胜，众智之所为，则无不成。站在改革的新起点上，红磷化工将按坚定不移推进改革步伐，不断激活产业工人队伍建设改革的一池春水，锻造一

支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的生力军，
奏响红磷绿色高质量发展的新时代强音。

（红磷化工 黄维）

磷化集团高层调研金荣革技能大师工作室

1月27日，磷化集团副总经理张儒学带队到尖山磷矿金荣革技能大师工作室进行工作检查和调研，重点对特级技师薪酬待遇方案征求意见。

在金荣革技能大师工作室活动室，张儒学听取了尖山磷矿党总支书记张在忠、产品加工运输中心党支部书记陈政从不同层面就工作室建设、工作开展情况作的汇报。

张儒学对工作室技术创新创效工作给予肯定，询问了工作开展过程中遇到的困难，要求分公司除了对工作室成员进行思想教育引导外，还要出台一些内部激励措施，激励青年员工在岗位上积极开展创新创效活动，在学习与实践中快速成才。在特级技师薪酬待遇的问题上，张儒学指出，特级技师是工人层次中最高的职称，金荣革同志获得集团特级技师职称，要充分发挥好技术带头人的作用，将特级技师融入到站室建设中去，要担责任、要向前发展、要参与单位的重大工程和重大项目实施工作。

张儒学强调，下一步公司将以价值创造为导向，尊重人才，关心人才，对标先进企业，制定出合理的特级技师薪酬待遇方案，以此激励广大员工提升技能、创造价值，为磷化集团发展做贡献。

金荣革在发言中表示，近年来，磷化在人才培养、激励方面力度很大，培养造就了一大批技术能手，自己作为其中一员获益良多，由衷感谢企业的培养，今后会更加努力学习工作，不辜负组织的希望。

磷化集团人力资源部、工会等相关部门陪同调研。

（磷化集团 金荣革）

【基层简讯】

国际复材工会完成 2021 年度“五小”创新活动评选工作 2021 年，国内疫情防控工作进入常态化阶段，以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局正在逐步形成。在云南省及云天化集团的正确指导下，在重庆市各级人民政府的大力支持下，公司党政班子坚持党建引领，强化责任担当，聚焦核心主业，带领全体干部职工坚守岗位、抗击疫情，全面完成了集团下达的年度经营目标。

国际复材工会以增强职工创新意识，提高职工创新能力为目标，主动作为，深嵌融入中心服务，推出“五小”创新活动实施办法，引导组织职工开展小发明、小创造、小革新、小设计、小建议等群众性创新活动，加强智慧众筹，保护和激发职工的首创精神，服务生产。

1 月 20 日，由运营改善部部长侯庆丰、设备工程部部长邓奕和公司工会副主席荣松组成“五小”活动评审小组，根据《工会“五小”创新活动实施办法》对各级工会推荐的 10 项优秀“五小”项目进行评审，经过评委认真、公平公正的评选，最终小发明获评二等奖 2 个，三等奖 1 个；小改革获评一等奖 1 个，三等奖 1 个；小改造一等奖 1 个，三等奖 1 个；小设计二等奖 1 个，三等奖 1 个；小建议三等奖 1 个。

“五小”创新活动的开展，为职工施展聪明才智提升工作能力提供了舞台，为公司生产提高了效率和效益，是公司工会聚焦建功立业，融入中心服务大局的具体工作内容。2022 年公司工会将总结“五小”创新活动经验，力争

让更多“五小”活动项目成为公司的财富，更好的服务公司生产经营工作。

(国际复材 张茂霞)

石化公司石化分析班获评云南省“安康杯”竞赛优胜班组 石化公司监测检验事业部石化分析班紧紧围绕“强意识、查隐患、促发展、保安康”竞赛主题，广泛宣传，深入动员。以全面提升班组员工安全意识，提高员工安全技能为目标，连续五年 HSE “三个零”，班组先后荣获“云天化集团青年安全生产示范岗”、“昆明市青年安全生产示范岗”、“云南省安康杯竞赛优胜班组”。

推行安全四化建设，加强宣传教育，营造浓厚活动氛围。一是管理信息化：首创安全微信公众号，定期推送岗位安全知识、发布青安岗月度安全考试、公布员工安全积分等；二是安全监管动态化：积极开展风险源识别活动，共计整改室内隐患 18 项，识别危险源 150 余条，识别公司级安全隐患 11 条；三是安全规范可视化：班组要求员工眼手所及之处皆知风险点所在，一穿一戴皆符合规范；四是学习常态化：开展专项培训、月度练兵等活动提升专业技能，开展安全演练、隐患排查等活动提升安全技能。

以赛促学、以学促行，提升员工安全技能和防范意识。班组鼓励员工积极报名参加各级安康杯知识竞赛，先后组织参加草埔镇工业园区安康杯知识竞赛连续两年获得第一名，2021 年代表草埔镇参加安宁市安康杯知识竞赛获得第二名。组织员工“化危为安”安全答题积分在公司名列前茅。

以安康杯竞赛活动为载体，广泛开展安全活动，筑牢

安全生产防线。一是开展员工安全积分活动，建立员工安全积分制，作为月度安全之星及年度评优的重要依据。二是结合安全活动月开展各项安全活动，如安全生产大讲堂、开展“大练兵、大比武”安全技能提升培训等。

通过开展“安康杯”竞赛活动，班组员工安全技能、安全意识均都得到了显著提高。获得荣誉的同时班组也更加明确了“零事故、零伤害、零违章”的安全目标，助推公司绿色高质量发展，助力打造一级安标企业。

（云天化石化 曾珠）

磷化完成年度高层次专业人才考评 1月14日，磷化集团组织召开2021年度高层次专业人才年度综合考核评级会。磷化集团副总经理刘朝竹、张儒学，相关职能部门及高层次专业人才所在单位负责人，18名公司高层次专业人才参加会议，会议由人力资源部部长虎敏主持。

本次考评分为业绩汇报及考评组评分两个环节。会上，各部门主要汇报了2021年个人重点工作开展情况、取得的成绩以及下一步工作规划等。考评组听取汇报后，认真细致对高层次专业人才进行评分及提出建议，为高层次人才开展工作进一步查找不足，明晰工作方向。会议还通报了高层次专业人才培养情况。

考评会后，张儒学作了总结讲话，充分肯定了18名高层次专业人才在各自岗位上取得的成绩，希望各高层次人才及时消化吸收考评组考评意见，切实贯穿到今后的实践工作中。针对下一步高层次人才工作规划，张儒学指出，推进高层次专业人才要从技术、实际应用等方面发挥好示范引领作用，公司相关职能部室要发挥职能部门作用，切

实加强业务指导；持续优化管理制度运行效能，强化考核机制完善考核制度，认真落实高层次专业人才推荐与培养，以人才引领和高层人才队伍建设助推公司绿色高质量发展。并对高层次专业人才今后工作提出要求，要立足本职工作，不断提升专业素养能力，在实际工作中体现敬业精神，发挥师带徒“传帮带”新作用，凝聚合力，壮大企业高层次人才队伍，为企业生产经营做出更大的贡献；高标准严格要求自己，保持严谨的工作态度和认真的工作作风，扎实工作，履职尽责，努力收获更加丰硕的成果。

（磷化集团 周雯）

天安化工拉开 2022 年技能竞赛工作大幕 2022 年 2 月 21 日，天安化工以“匠心智造”为主题的岗位练兵及技能竞赛活动启动大会在装备管理中心二楼会议室召开。公司副总经理、工会主席齐艳宏主持技能竞赛工作部署会，基层单位负责人、工会主席及技能竞赛项目裁判、职工代表等 40 余人参加。

为落实产业工人队伍建设工作规划，贯彻天安化工党建品牌中关于培养一支“心中有梦、眼里有光、手中有活”的新型产业工人队伍的工作要求，公司工会结合新项目建成投产、提高现有装置驾驭能力，确定了以普遍提升技能与高技能人才培养相结合的竞赛思路。竞赛工作部署会上，现场启动了电气仪表专业技能竞赛。

会上，工会办公室从公司发展、个人成长讲述了技能竞赛的目的和意义，介绍了 2022 年公司技能竞赛工作的主要项目及目标任务，重点讲解了今年技能竞赛的工作重点、难点及注意事项。本年度技能竞赛，囊括了化工总控

工、分析检验、精制酸操作、应急救援等专业，计划从2月份开始启动，分为单位练兵、月度检验、季度集中竞赛、优秀选手“定制化”培训等多个环节。电气仪表专业技能竞赛的启动环节由装备管理中心主任徐丁主持，对承接的竞赛工作进行宣贯和安排。

齐艳宏在部署会上，从“技能中国”到云南省组织的“技能云南”，从集团三年改革行动到公司新时期产业工人队伍建设，强调了产业工人队伍建设支持企业高质量转型发展的重要性，指出要以“今天再晚也不晚、明天再早也不早”时不待我的紧迫感，以学促行、以赛促用，持续提升公司高技能人才综合实力。针对本年度技能竞赛工作，她提出四点要求：一是广大职工要高度关注要正确认识提升技能是个人谋求更好发展的基础，公司提倡以价值创造者为本，想要创造更多价值必须有技能作为支撑，只有解决了认知问题才能激发内生动力；二是各单位行政领导要树立“百年树人”久久为功的人才培养理念，切实落实人才培养、技能提升三年任期目标，做好员工成长和队伍建设的指导者、引路人、服务员；三是负责产业工人队伍建设的职能部门要转变人才培养的思路，以结果为导向审视技能提升的方式和路径，要善于借助外部资源、运用新技术提高竞赛成效；四是检验竞赛工作成效不仅要看“竞赛的成绩是不是比去年好”，还必须通过技能提升后“装置是不是更加稳定”“各项消耗指标是不是更低”来衡量。

截止目前，天安化工电气仪表、分析检验、应急救援三个专业的技能竞赛已陆续启动实施。

（天安化工 孙霞）

农资连锁山东大区创新营销产业工人队伍培训开展

“111”赋能行动 农资连锁山东大区强执行，积极宣传贯彻公司“一观四念”和打造“创新型”营销产业工人队伍，开启“111”赋能行动。

随着春耕的启动，为深化产品认识，强化农化技能，规范营销动作，及时传达上级精神和公司要求，山东大区发起了“一周一讲一宣”的“111”赋能行动。

“111”行动是由山东大区三所科技小院组织，山东大区全员参与的一次集产品培训、农化培训、过程指标监督、公司文件宣贯、党的精神学习等工作为一体的综合性行动。每周由科技小院发起，邀请大区优秀业务员讲解主销产品，并在会后统一制作微信群、朋友圈、抖音等社交媒体文案，统一集中宣传本周讲解的主销产品，以达到积极宣传的效果，提高产品知名度和美誉度。

3月7日晚8点，山东大区通过腾讯会议开展“111”行动启动会。山东大区副总经理刘辉辉做动员讲话，强调“111”行动的目的及重要性，要求大家高度重视，认真参与学习，强化自身销售及农化技能，高质量完成公司及大区安排的工作。会上，山东苹果科技小院昌乐分院院长何满朝首次围绕产品特点、缺素症状以及施用方法等方面对叶脉通系列产品进行了深度讲解，并组织大区全员对该产品进行了统一宣传。

山东大区将持续完善“111”赋能行动，开展深度营销专业能力提升活动，打造一支敢拼搏、懂营销、有方法、创佳绩的“创新型”营销产业工人队伍。

（农资连锁 何满朝）

水富云天化张成魁技能大师工作室举行 2022 师带徒签订仪式 为培养更多高技能人才，完善公司分析工种技术梯队，1 月 28 日水富云天化张成魁技能大师工作室举行 2022 年度师带徒培训协议签约仪式。

张成魁技能大师工作室自 2020 年正式成立，以培养高技能分析人才为宗旨，主要负责人才培养、技术攻关、开发新项目、新技术、解决分析难题，对公司新项目及现有装置生产过程中存在的分析重点、难点、关键点进行立项，由云南省首席技师张成魁为负责人。

2021 年，工作室在基础理论培训方面取得了一定成效，为充分发挥大师工作室“火车头”的作用，2022 年，工作室制定了比较详细的分析技能综合提升培训协议，分析专业 8 名技术骨干参与本年度师徒协议签约，协议明确了徒弟职责和师傅职责以及学习成果及跟踪要求，期限为一年。

据了解，张成魁工作室自成立以来，全面落实集团新时代产业工人队伍建设改革工作要求，在人才培养、项目攻关等方面寻求突破，致力于打造一支高技术的分析专业能工巧匠队伍，为公司高质量发展贡献更多的智慧。

（水富云天化 周海超）

天聚新材召开技师工作站建设工作推进会 为大力弘扬工匠精神，充分发挥工匠精神在创新创效方面的示范引领作用，充分发挥“一站一室”在促进企业技术进步，持续推进新时期产业工人队伍建设方面的积极作用，2 月 21 日，天聚新材召开技师工作站建设工作推进会，公司副总经理贾旭东参加会议并讲话，要求传承好云天化“两本”

核心理念，继续发扬“精益求精”企业文化精神，守正创新，建好平台，提升产业工人队伍职业素养。

会上，聚力技师工作站发布了 2022 年度的工作计划，对技术创新、课题攻关、人员培训、师带徒等工作做具体安排。长寿区技术服务专家、高级机械技师刘国静作为工作站带头人表示，将抓住新时期产业工人队伍建设改革推进的专业技能提升新机遇，用好平台，提升专业技术水平，为聚甲醛产业贡献智慧和力量。

公司副总经理贾旭东听取了技师工作站 2021 年工作汇报及 2022 年工作计划后指出，公司各部门要认真落实《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》的相关要求，充分发挥高级技师、技师等高技能人才多、专业丰富的优势，建好、利用好专业技能的平台，推动产业工人队伍素质提升工作。针对 2022 年的工作，贾旭东提出四点要求：一是融入生产中心，务实创新。紧密围绕公司生产装置技术改造与创新工作，精准定位，做好“五新”应用，进行技术改造与创新、课题攻关、技术研讨等活动，紧盯“智能制造+”建设，致力于公司生产维护自动化水平的提升；二是用好工作平台，增效提质。持续引入智能化、数字化技术管理理念，学习提升新科技、新技术的应用能力，通过“走出去、请进来”“传帮带”等方式，加大关键技能人才培养，逐步打造一支具备智能制造的复合型专业技术人才；三是完善站内管理，当好示范。持续完善技师工作站人才激励等制度，总结技术创新经验，不断积累技师工作站管理经验，带动公司生产领域、技术管理领域的技师队伍培养工作；四是做好文化传承，砥砺品格。站室成员要发扬“以奋斗者为本，以价值创造

者为本”的核心理念，要甘于奉献、淡泊名利，弘扬“百日红”精神，践行“精益求精”理念，主动承担起企业文化的践行者、传承者。

会上，聚力技师工作站师徒代表还签订了“师带徒”责任书。会上，公司综合管理部经理冉建国、保障运行部经理骆超、保运党支部书记向维清，以及技师工作站成员、公司新员工代表参加了会议。

链接：聚力技师工作站是由天聚新材维保领域的技师队伍构成，现有高级技师3名，技师7名，覆盖电工、钳工、仪表、合成工艺等专业技能领域，是天聚新材2021年授牌的首个技师工作站。

聚力技师工作站坚持弘扬工匠精神，秉承“敬业修己、精益求精、执着专注、创新致远”的工作理念，突出新技术、新材料、新设备、新工艺、新理念的应用与推广，围绕公司生产装置技术难点、增效提质等开展课题攻关、技术创新工作，努力建成一支知识性、技能型、创新型、复合型的高理论、通理论、精技能的产业工人队伍，为公司高质量发展提供专业技能人才保障和维保技术支持。

技师工作站的建设工作，公司工会牵头、行政支持、支部推动、部门落实为建站、管理原则。技师工作站结合生产实际开展职业技能培训，利用练兵场、机电仪厂房，进行操作实训、试验测试，以赛代训、以赛代培，提升员工操作水平，同时发挥高技能人才在技术攻关、岗位创新和带徒传技方面的引领带头作用，打造集企业文化宣传站、专业人才培养室、专业技术研究室、专业队伍实训室“一站三室”的职工岗位创新平台。

技师工作站现已完善“4422”站室管理模式，即以技

术交流会、专题研讨会、带教交流会、项目总结会等内容的4项会议制度，以“每周一学、每月一讲、每季一测、每年一评”的4项学习制度，以“一对一结师徒、一带一做项目”的2项人才培养制度，以“行政考核、工会考核”的2项考核制度，推动技师工作站日常管理工作，持续提升机械、电仪维护等专业技术人员能力水平。

（天聚新材 吴茜 黄明）

东明矿业自治区级职工创新工作室正式授牌 为进一步弘扬“工匠精神”，充分发挥“职工创新工作室”的阵地作用，展示、交流、推广东明矿业的职工创新成果，激发广大职工的创新潜能和创造活力，1月21日，陈巴尔虎旗总工会领导一行到东明矿业举行“内蒙古自治区职工创新工作室”授牌仪式，为公司“尉洪山职工创新工作室”授牌。公司工会副主席赵海燕、机电副矿长张晓广、露天矿基层工会主席刘颖及工作室带头人陪同。

授牌仪式上，首先由工作室带头人详细介绍了职工创新工作室建设、工作室近年取得荣誉、工作室管理以及工作室今后的工作重点。陈巴尔虎旗总工会领导在听取介绍后，对公司职工创新工作室建设管理工作给予充分认可和高度评价，同时就工作室今后的创建工作提出了宝贵意见，鼓励工作室再创佳绩。

近年来，东明矿业秉承“立根呼伦，守望云天”的拼搏精神，坚持党建引领高质量发展，创新推进产业工人队伍建设改革，重点围绕产业工人队伍思想政治引领、技能提升和队伍壮大等方面进行探索，充分发挥创新工作室的示范引领作用。陆续培养出旗市级“劳动模范”“金牌工

人” “巾帼标兵”，陆续获得陈巴尔虎旗、呼伦贝尔市、自治区级职工创新工作室表彰命名和内蒙古自治区“青年安全监督岗”等多项荣誉。

未来东明矿业职工创新工作室的建设发展之路任重而道远，在积极探索管理创新的同时，为促进东明矿业健康发展营造良好安全生产氛围，贡献青春智慧和力量。下一步职工创新工作室将向更高的目标发起挑战，以“时不我待、只争朝夕”的精神投入工作，以实际行动践行初心担当使命。

(东明矿业 谢阳)

山立工会组织进行新安全生产法培训暨考试 3月29日，山立公司工会组织进行新《安全生产法》培训班，公司全体职工及部分物业安全管理人员共计四十余人参加培训，为做好新《安全生产法》的学习宣传和贯彻执行工作奠定基础。

此次培训特邀请长期从事安全生产培训工作的张琨老师授课讲解，对新《安全生产法》的修改内容及重点条款进行了详细解读，该法从理念强化、责任健全、机制创新等方面对安全生产工作做了明确规定，使安全生产工作目标更明确、任务更具体、措施更可行。在授课过程中，张琨老师还针对近期云南省内国有企业发生的安全生产事故进行案例说明，告诫各现场工作人员力诫经验主义和侥幸心理，按章操作，加强学习，不断加强安全生产工作。

参训职工表示，通过安全法的培训，大家进一步认识到安全工作的重要性，安全责任重于泰山，牢固树立了“安全第一、预防为主”的思想，深刻理解了安全与效益，安

全与发展的关系，营造了人人讲安全，人人重安全，人人保安全的和谐氛围，为公司生产提供了坚实的安全保障。

公司总经理杨仕新要求，对 2021 年 6 月 10 日修订、9 月 1 日起施行的《中华人民共和国安全生产法》，公司所有职工要全面、认真学习，详细了解了新修订的关于贯彻新思想新理念、落实中央决策部署、健全安全生产责任体系、强化新问题新风险的防范应对以及加大对违法行为惩处力度等五大方面的具体内容。各部门负责人要自觉履行企业安全生产第一责任人职责，在公司内部深入开展新安全法的宣传教育，进一步提升企业安全生产责任意识，提高安全管理水平。

培训结束后，职工全员参与了安全知识培训考试。

（山立实业 王思龙）

【专题学习】

国际复材工会组织学习《云南省推进作风革命加强机关效能建设的若干规定(试行)》 2022年3月3日下午,国际复材工会召开工会委员会议,集中学习《云南省推进作风革命加强机关效能建设的若干规定(试行)》,20余名工会干部参加学习。

结合集团工会四届八次全委(扩大)会议精神,集团党委副书记、工会主席陇贤君同志《共建共享共奋斗 汇聚干事创业强大活力》主题讲话,集团工会常委、副主席王建刚《服务中心大局 忠诚履职尽责 为集团绿色高质量发展提供坚强保障》工作报告等相关工作部署。国际复材工会主席刘丽娜提出总体工作思路,各级工会要按照集团“十四五”发展战略和“三大主业”“四个定位”要求,紧紧围绕公司年度生产经营任务和IPO上市这一重要工作目标,团结带领公司广大干部职工凝心聚力、勇毅前行,为公司“十四五”奋进新征程建功立业。

会议要求各级工会干部忠诚履职尽责,一要在工作中牢固树立“今天再晚也是早、明天再早也是晚”的效率意识,主动想事、谋事、干事,大力弘扬“马上就办、真抓实干”的作风,做到任务一布置、马上抓落实,工作一部署、马上去推动。二要对照开展自检自查,坚决克服,以身作则,以好的作风振奋精神、激发斗志、释放活力、树立形象,推进作风革命、效能革命。要强化责任意识,增强工作主动性和积极性,不断推动公司工运事业的向前发展。

会后大家纷纷表示,作风建设永远在路上,我们要自

党抓好作风建设，努力提升工作效能，坚定理想信念，踏实工作，履职尽责，勇担使命，做新时代合格的“娘家人”。

（国际复材 张茂霞）

水富云天化“工会干部大讲堂”专题学习党的十九届六中全会精神 3月5日，水富云天化“工会干部大讲堂”再次开讲，工会干部们利用周末休息时间，持续“充电”。公司党委书记、执行董事、工会主席梁洪主讲，主要内容是组织对党的十九届六中全会精神、云南省第十一次党代会精神、集团工会和股份工会全委会工作报告进行学习，推动会议精神入脑入心、走深走实。

梁洪指出，党的十九届六中全会是在我们党成立一百年之际，党领导人民实现第一个百年奋斗目标、向着实现第二个百年奋斗目标迈进的重大历史关头召开的一次十分重要的会议。全会审议通过的《中共中央关于党的百年奋斗重大成就和历史经验的决议》全面总结党的百年奋斗重大成就和历史经验，为我们以史为鉴、开创未来，实现中华民族伟大复兴提供了行动指南。要深刻领会全会精神实质和丰富内涵，在百年党史中汲取奋进力量，感悟初心使命，坚定前进方向，接续奋斗。

梁洪强调，要把深入学习贯彻省第十一次党代会精神与宣传贯彻党的十九届六中全会精神结合起来，不忘初心，牢记使命，在加强职工思想政治引领、推进产业工人队伍建设改革、提升职工生活品质、深化工会改革等方面继续努力探索、积极实践，以更加昂扬的姿态奋斗新时代、奋进新征程、担当新使命。

会议还组织学习了集团工会四届八次全委工作报告

和集团党委副书记、工会主席陇贤君在大会上所作的主题讲话，以及云天化股份工会四届十四次全委会工作报告和股份党委副书记、工会主席李发光在会上所作的讲话。

会议号召，工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带，从事为党通民情、暖民心、聚民力、汇民智的政治工作，要进一步统一思想，切实增强责任担当，站在讲政治的高度抓好各项精神的贯彻落实。要找准工作的切入点和着力点，凝心聚力，激发广大干部职工干事创业、奋勇争先的昂扬斗志，为助推公司绿色高质量发展而努力奋斗，以优异成绩迎接党的二十大胜利召开。

据悉，作为工会干部团队建设的品牌活动，公司“工会干部大讲堂”自2018年起已连续举办5期，旨在强化工会干部学习培训工作，提高工会干部的政治能力、学习能力、业务能力、服务能力，推动工会工作再上新台阶。

（水富云天化 赵晓梅）

瀚恩新材工会组织学习宣传贯彻云南省第十一次党代会精神 近日，瀚恩新材工会组织公司全体员工学习宣传贯彻云南省第十一次党代会精神，同时传达云天化集团2022年度工作会会议精神和重庆市长寿区十九届人代会会议精神。

会上，瀚恩新材工会副主席陈凯同志介绍了云南省第十一次党代会的基本情况和此次会议的重要意义；并就此次党代会的主题，过去五年取得的重大成就，今后五年工作的总体思路、基本原则和奋斗目标，今后五年全省经济社会发展和全面从严治党的重大部署等五个方面进行了全面的宣传贯彻。

党支部书记、总经理胡明源同志结合习近平新时代中国特色社会主义思想、党的十九届六中全会精神、党史学习教育阶段性成果总结，结合集团 2022 年度工作会报告和集团党委书记、董事长张文学同志在工作会上的讲话精神，结合集团生产经营和改革发展工作任务等进行详实的解读。要求公司全体员工要充分认识省第十一次党代会召开的重要意义，把学习宣传贯彻省第十一次党代会精神作为当前和今后一个时期的一项重要政治任务，切实将思想和行动统一到省党代会精神上来，不断强化学习效果，勇于担当作为，找准工作的切入点和着力点，主动融入、积极作为，努力在新时代新征程上展现新气象、新作为。同时要求公司工会要切实发挥好工人阶级力量，着力解决好职工群众的“急难愁盼”问题，用改革创新的精神谋事干事、统筹安排，确保省党代会精神在基层落地见效。

最后，胡明源同志还传达了重庆市长寿区十九届人代会会议精神。

（瀚恩新村 任大磊）

【参考信息】

构建产业工人技能形成体系 造就一支高素质的产业工人队伍——《新时期产业工人队伍建设改革方案》系列解读（三）

素质是立身之基，技能是立业之本。《新时期产业工人队伍建设改革方案》（以下简称《改革方案》）提出“构建产业工人技能形成体系”，着力提升产业工人的技能素质。中央文件第一次使用“技能形成体系”概念，用来改革完善职业教育和职业培训等相关制度体系，重新建构有利于产业工人技能素质提升的体制环境，是《改革方案》的一个理论创新和制度创新，体现了党和国家对推进产业工人队伍建设改革的重视和决心。

一、“技能形成体系”内涵丰富

技能形成体系是源自演化经济学的学术概念，是指国家协调社会各部门、各相关主体的利益关系，以达成社会合作的方式，培育社会经济发展所需技能的系统性制度安排，包括责任分担的技能投资制度、标准化与可转移的技能供应制度、科学公正的技能评价和资格认证制度、公平可信的技能使用制度（包含薪酬体系、集体协商、学徒制等）及多方支持的社会合作制度等。

单个劳动者获得技能、提高技能和使用技能或许是单纯的个体行为，一大批劳动者获得技能、提高技能和使用技能则是集体意义上的社会行为，需要协调和平衡政府部门、教育与培训系统、企业（资本）以及劳动力等利益主体之间的博弈，生成一种有利于技能传递和形成的体制环境。

德国技能形成体系被公认为是工业化国家的成功范式，具有两个关键特征：工业技能资格由国家统一认证和企业培训由工会全程监管。作为德国技能供应制度的标志，“双元制”学徒制培养模式卓有成效：一是企业是职业教育和培训的主体，通过厂办技校、设立学徒工实训车间的培养方式，产教融合、工学一体；二是培养成本由企业和学徒工双方分担，政府通过设立公立技校和促进义务职业教育方式补贴部分成本，行业协会和工会通过集体协商签订合同保障学徒工收入待遇；三是联邦职业教育委员会、企业联合会、工会、政府联合进行技能考核评价和技能资格认证；四是通过立法由工会监督学徒工的培训质量。德国通过企业雇主、工会和政府等多方协商的合作方式，化解了企业不愿提供培训只想挖人搭便车的市场失灵问题，解决了高速工业化过程中的技工荒难题。

构建产业工人技能形成体系，就是要通过改革和完善相关制度，有效干预技能形成过程，形成有利于提高产业工人队伍技能水平的体制环境，为实施制造强国战略提供强大的技能支撑和人才保障。主要举措包括：完善现代职业教育制度、改革职业技能培训制度、统筹发展职业学校教育和职业培训、改进产业工人技能评价方式、打造更多高技能人才、促进农民工融入城市稳定就业等。

二、统筹发展职业学校教育和职业培训

在《改革方案》中，职业教育是指入职前的各层次各类型职业院校（含技工院校）提供的技能教育，或是指未来产业工人的培养；职业培训是指产业工人岗位技能培训，主要包括就业技能培训、岗位技能提升培训、转岗就业技能培训和创业培训，辅以岗位练兵、技能竞赛等手段，也称职业能

力建设、职业技能开发。改革的主要思路是两者统筹发展，构建社会协同的技能供给体系。

我国已经建成了世界上规模最大的职业教育和职业培训体系。目前全国有 1.25 万所职业学校，年招生总规模近 950 万人，在校生 2700 多万人，非学历教育注册学生 5287 万人。2014 年底，有技工院校 2818 所，技工院校在校生 339 万人，全国享受政府补贴性职业培训 1935 万人次。但从客观现实来看，产业工人队伍整体技能水平还不高，技术工人尤其是高技能人才严重短缺，农民工受教育和培训程度不高，职业教育和职业培训制度亟待改革完善、统筹发展。

发展现代职业教育，涉及理念转变、制度创新、体系构建、政策配套等方面。《改革方案》提出的改革重点在于，一是坚持面向市场、服务发展、促进就业的办学方向，以纠正一些地方和学校一度偏离就业导向，过度追求职业学校升格的倾向，一些用人单位一味以学历为门槛歧视职业学校毕业生的行为；二是加强职业教育、继续教育、普通教育的有机衔接，形成定位清晰、科学合理的职业教育层次结构，改变职业教育仍是教育领域的短板局面，解决普通高等教育扩招挤压职业院校生源问题；三是着力解决教育模式问题，坚持产教融合、校企合作、工学结合、知行合一，创新各层次各类型职业教育模式，紧跟产业变革和市场需求，优化专业设置、健全教学标准、更新课程内容，深化教育链和产业链的有机融合，提升面向先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业等领域的人才培养能力；四是引导社会特别是行业企业积极支持和直接参与职业教育，提高职业教育的针对性和实效性，通过制定校企合作促进办法，健全企业参与校企合作成本补偿等政策，解决企业参与办学内生动力不足问题。

就业是民生之本，培训是就业之基。改革职业技能培训制度的重点，一是推进职业技能培训市场化、社会化、多元化改革，建立各类培训主体平等竞争、产业工人自主参加、政府购买服务的技能培训机制；二是强化和落实企业培养产业工人的主体责任，引导企业结合生产经营和技术创新需要，制定本单位技术工人培养规划和培训制度；三是加强技能培训基础能力建设，依托企业、职业院校（含技工院校）、职业培训机构，建立现代化产业人才培养培训基地（中心），改进技能提升培训方式；四是推行国家基本职业培训包制度，构建助力产业工人学习的公共服务机制。

当前，职业教育和职业培训的统筹管理不够问题仍然突出。《改革方案》提出统筹协调发展的改革思路，一是建立覆盖广泛、形式多样、运作规范，行业、企业、院校、社会力量共同参与的职业教育培训体系；二是促进学历与非学历教育纵向衔接连通、横向互通互认，搭建产业工人教育培训“立交桥”，构建贯穿产业工人职业生涯全过程的终身职业培训体系；三是鼓励名师带高徒，推行学徒制培训。

三、改进产业工人技能评价方式

技能评价方式和资格认证制度是技能形成体系的核心，包括职业技能等级设置、评价方式、资格认证、薪酬体系和集体协商等技能使用制度。这些制度直接影响工人自我学习提高技能的意愿、企业提供技能培训的积极性，甚至影响整个技能形成体系的效能。

《改革方案》提出了技能评价方式和资格认证制度改革思路，一是优化职业技能等级标准，在政府指导下，由行业协会、龙头企业牵头开发职业标准和评价规范，完善职业技能等级认定政策；二是健全职业技能多元化评价方式，引导

和支持企业、行业组织和社会组织自主开展技能评价，有关部门正在制定《行业协会学会有序承接水平评价类职业资格具体认定工作实施办法》；三是推进技能人才评价制度改革，加大对技术工人创新能力、现场解决问题能力和业绩贡献的评价比重，加强面向非公有制企业、小微企业的职业技能鉴定；四是推进全国职业技能鉴定服务与监管平台建设，强化对技能鉴定机构的监督管理，提高服务水平。

四、两大重点人群的职业培训

《改革方案》提出，打造更多高技能人才和促进农民工融入城市、稳定就业，就是要求做好这两大重点人群的职业培训，体现技能形成体系的针对性和广泛性。

近年来，技能劳动者的求人倍率一直在 1.5 以上，高级技工的求人倍率甚至达到 2 以上。有关部委已经下发了《高技能人才队伍建设中长期规划（2010-2020 年）》《国家高技能人才振兴计划实施方案》。《改革方案》要求继续实施国家高技能人才振兴计划，加快高技能人才专业市场建设，孵化拔尖技能人才，培育更多“大国工匠”。

改革开放以来，我国城镇人口从 1.7 亿增加到 7.3 亿，常住人口城镇化率从 17.9% 提升到 55%，但户籍人口城镇化率仅为 36% 左右，约有 2.4 亿农民工及其随迁家属被纳入到城镇常住人口的统计范畴，但未能在教育、就业、医疗、养老、保障性住房等方面平等享受城镇基本公共服务。为促进农民工融入城市、稳定就业，《改革方案》强调，深入实施农民工学历与能力提升行动计划、农民工职业技能提升计划，公平保障其作为用人单位职工、作为城镇常住人口的权益，平等享受城镇基本公共服务。

（中工网：龚惠文）

【劳动者风采】

弘扬劳模精神 为一流企业建功 ——记重庆市第六届劳动模范孔令波

2021年10月，重庆市对第六届劳动模范和先进工作者进行表彰，重庆天泽新材料有限公司孔令波工程师喜获荣誉。

孔令波2005年8月加入CPIC大家庭，从一名电工干起，先后担任电气技术员、电气工程师、副主任工程师。17年来，在工作中他“勤”字当头、“实”字为要、“责”字在心，长期坚持在生产一线，用他过硬的自动控制技术，为CPIC提供技术服务，在平凡的岗位上创造了极不平凡的业绩，展示了二十一世纪青年技术工作者的靓丽风采，谱写了一曲新时代的劳动赞歌。

孜孜以求，开拓进取，勇攀技术创新高峰。2006年，才进入公司不久的孔令波在刚完成岗位实习之后，就接到了他职业生涯的第一个挑战。公司从德国引进了一条玻璃纤维制毡生产线的电气安装调试。这是公司首次引进这种类型的设备。为了完成好这条生产线的安装调试工作，孔令波每天白天在车间不停奔忙，设备安装、线路敷设、单调联调，事事亲力亲为。晚上工作结束以后，就赶紧查资料，规划第二天的工作。孔令波经历了一次次安装、调试的艰难过程，度过了无数个不眠之夜。那段时间，孔令波脑袋里装的是毡机、心里想的是毡机、眼前看的是毡机、连梦里都在安装毡机，时间一长，同事们戏称他都快变成一个“机器人”了。2006年底，制毡机终于安装调试成功

并投入使用，新的产品为公司提升了市场竞争力。

坚定信念，迎难而上，勇挑项目重任。经历了长期的专业能力锤炼，孔令波成为了 CPIC 自动化控制领域技术骨干。在 2006 年到 2019 年 CPIC 各种新项目建设中，他一马当先，多次承担重任并圆满完成任务。2008 年，公司新建 F08 线原料系统，他全程组织参与完成了安装调试。2010 年，公司新建玻璃纤维生产 F10 线，他毅然挑起了 DCS 项目负责人的重担；2012 年，公司在巴西收购的玻纤公司，他远赴巴西一呆就是 4 个月，帮助当地团队完成了 DCS 安装调试；2016 年，参与天泽公司 F07 线冷修项目；2017 年，他主持了巴西分公司二期工厂电气安装；2017 年，参与天泽公司 F04 线池窑 DCS 冷修项目。

他始终默默为公司的发展贡献着自己的一份力量。每当公司需要他时，他总是当仁不让接下重担。几乎公司每一条新建生产线都有他流下的汗水。无论工作多么辛苦，过程多么艰辛，每当新建的窑炉成功点火，那炽热的火焰，就是对他最大的奖励。

学无止境，刻苦钻研，消化吸收前沿技术。参加工作仅有大专学历的孔令波，能在平凡的岗位上创造出不平凡的业绩，得益于时刻把学习作为“第一需要”。在十多年的工作生涯里，他坚持利用业余时间加强业务理论学习，为自己“充电”，先后发表了《Honywell PKS 在玻璃纤维生产中的应用》等论文。

为了方便对公司的所有设备的软件进行改进升级，孔令波在深入学习 DCS 知识的同时努力钻研了 simens、omron、三菱等主流 PLC 相关知识。同时为了能真正读懂原汁原味的国外先进技术资料，他努力学习英语知识。同

事们经常看见他上下班的乘车时随时都带着耳机，但知晓内情的人知道，里面放的不是流行歌曲，而是英语口语节目。艰苦的努力换来了丰厚的回报，他在海外工作中能自如地运用英语与外籍同事交流，甚至当起了临时翻译，深受同事们的爱戴。

公司节能增效策略颁布以来，为了保证公司降低成本，提升效率。孔令波带领团队修旧利废。把生产线上淘汰下来的 DCS 控制柜，重新进行设计、安装、编程、组态。通过高效的网络把所有的公用系统车间监控集中到一个控制室，为公司监控系统升级换代节约了近 70 万元的硬件费用，提高了公司的劳动生产率。

谦和勤勉，以身作则，打造一流高效团队。通过自身实践，孔令波深刻感受到，班组要成为一个敢于创造一流业绩的班组，首先要成为学习型团队。他深深爱着自己的岗位、自己的班组，把班组当成自己的家，把同事当作自己的兄弟。作为技术骨干，他主动带领班组全体人员学习设备知识，用创新的实践方式，使班组整体业务技能和维修水平大大提高。在他的带动下，班组学习风气浓郁，知识的丰富让班组的技术水平迈上了一个新的台阶。

“干一行、爱一行、专一行”，这是孔令波给出的最好答案，他用务实的作风，过硬的技术、严谨的精神，在企业里传递着“敬业奉献”的正能量。他热爱工作，听从指挥。俗话说一块平凡的砖，公司需要他在哪里，他就往哪里搬。但不论他在哪里，都会发出他最大的光和热。

（重庆玻纤 高攀）

十年磨一剑 只为金榜题名 ——记全国仪器仪表制造工大赛二等奖获得者曾毅

他是云天化股份第一季“MAP”获得者，是2021年“中控杯”全国仪器仪表制造工技能竞赛三等奖获得者，是第四届全国智能制造应用技术技能大赛仪器仪表制造工赛项职工组二等奖获得者。参加工作以来，在公司先后获得优秀团员、优秀青年创新标兵、优秀青年岗位能手等各类奖项。在迎来自己工作的第一个十年之际，他用自己的实际行动向公司交上了一份荣誉满满的答卷，他就是曾毅。

十年磨剑，静待花开。曾毅就职于云南磷化集团有限公司检维修中心二街片区仪表技术管理岗位。自2012年参加工作以来，就一直与化工仪表岗位打交道，他的成长都被大家看在眼里。初入公司，就从事现场仪表维护，喜欢钻研的他面对许多处理不了的仪表故障时，他总是能够静下心来向老师傅请教，查资料，研究说明书，了解其原理、参数、特性，并且不厌其烦的调试进行故障排查。经过无数次的测试，他逐渐对磷化工事业部装置上的仪表了然于心，对自动控制的技术能力也不断提升。2018年，曾毅作为技术负责人完成磷化工事业部磷石膏渣场回水泵房自动化控制系统的编程、组态、调试。2020年，他参与到研发中心磷矿浮选试剂生产过程自动化改造项目，负责系统的编程、组态、调试。

梅花飘香，金榜题名。在收到将代表云南省参加第四届全国智能制造应用技术技能大赛仪器仪表制造工赛项的通知后，曾毅更加不敢松懈，利用不多的时间制定详细的训练计划，反复锤炼比赛细节，2021年12月19日，历时

一周的比赛终于落下帷幕，当得知自己荣获全国二等奖时，他长舒一口气，并默默的给自己说了一句“加油”。因为比赛前的准备与压力，从赛场下来后的一段时间，他整只右眼都还处于发炎充血的状态。

“曾毅从工作到现在一直扎根在一线，舍得花功夫去钻研技术，是个勤勤恳恳的人，也是片区青年职工学习的榜样。”片区领导这样评价到。曾毅表示，“比赛压力确实大，但是也非常庆幸自己多年前选择了仪表技术岗位，能够快速成长起来离不开公司和身边同事的关心与支持。年轻人的机会很多，在做好本职工作的同时，要把握住每一次锻炼提升的机会，在自己的岗位上发光发热”。岗位技能不断提升的同时，曾毅也十分注重个人的思想觉悟的提升，2021年，曾毅向党组织递交了入党申请书，成为一名共产党员也成为了他努力的方向和追求。

就是这样一个人，用自己的努力与生活斗争，不甘于现状，不屈于平庸，一步一步走出属于自己的人生。那个大家口中的“小曾”也逐渐变为了“曾工”。他还是那个诙谐幽默，讲着一口“川普”的热血青年，继续为公司生产经营贡献着自己的力量。

（磷化集团 杨紫林）

踔厉奋发 笃行不怠

——记 2021 年度“云天化之星”十佳岗位能手周光军

他没有豪言壮语，也没有丰功伟绩，但他用他的一言一行在工作中做着表率；他用辛勤的付出和努力，解决了一个个难题，困难再多，也从未停止追逐目标脚步。十年风雨历程，他是从基层中、从实践中一步步成长起来的优秀青年骨干，他就是维保中心电气技术专管周光军。

锐意进取 学以致用。2010年，怀揣着青涩与梦想，他踏入了云南大为制氮有限公司这个大家庭，新环境的陌生感和不适感，也曾让他有过迷茫，也曾让他一度陷入困惑之中，是奋起拼搏还是止步不前？

显然他选择了前者，他做好了吃苦的准备，置身设备轰鸣的塔林时，他更加坚定了在生产一线“受教育、长才干、做事业”的决心。平日里，他跟着师傅勤学苦练，不懂就问，凭借扎实的理论功底和不断积累的实践经验，快速完成学生到工人身份的转变：熟练掌握电气运行岗位工作，努力学习业务技术，在供配电系统、综合保护器、高压变频器、PLC、火灾报警系统、程控电话系统及现场各类电气设备的维护管理等方面积累了丰富的知识和经验，成为了电气运行岗位上名副其实的“内行人”，多次被评为公司“优秀员工”及中心“金牌操作能手”。

苦干实干 岗位成才。熟悉周光军的人都知道，表面上他是个言语不多甚至有些腼腆的人，但在工作中却有着勤于思考、勤于实践的“钻”劲。经过几年的基层锻炼，他顺利走上电气运行班长岗位。他更清楚地认识到，想把“电工”这个职业做好，不能单依靠“苦练”，而是需要

花费更多的时间和精力去琢磨如何“精练巧练”。为提高自身专业技术能力及降低重要设备的故障，他先后参与了《降低锅炉冷渣机电气设备故障率》、《降低锅炉称重给煤机电气设备故障率》、《降低 6KV 高压变频器设备故障率》QC 课题技术攻关。

经历生产一线“洗礼”的周光军，经过严格的选拔考试，成功走上了中心电气技术管理岗位，完成了业务技能的“升华”，实现了思想的“蜕变”，很快，他做到了对公司电气运行系统要点环节的精准把控。

立足岗位 淬筋炼骨。迎难而上，方显本色。他怀揣着那份执着，勇敢地迈步在企业发展新征程上，随着公司的不断发展，电气项目改造也接踵而至，很长一段时间，周光军放弃了有限的休息日与节假日，在电气图纸上圈圈画画，在装置现场摸爬滚打，常为掌握新技术、优化设计方案而挑灯夜战。他先后主导完成了总降直流系统升级改造、总降 110KV 电气综合自动化系统及主变、进线、母联开关微机综合保护及测控装置更新改造、总降至老 307 6KV 开闭所进线柜联络高压电缆中间头消缺处理、公司合成片区火灾报警系统改造等公司重点项目改造工作，在 2020 云天化股份寻找“MAP”行动中，被授予“第一季“MAP”荣誉称号。

十年的工作磨砺已让他褪去了最初的青涩与稚嫩，每一件与电气工作相关的大事小事，他从未“缺席”。他也时常牵挂家中幼小的孩子，工作稍得片刻闲暇，我们总能听到他在电话中悄悄安慰妻子：“你再等等，我做完手头的工作就回来……”话音未落，转身又戴上安全帽，匆匆奔赴到工作的“战场”。

2021年，由于“晃电”原因，先后导致了合成氨压缩机、煤气化装置停车，给公司的安全稳定运行造成了不利影响。周光军主动担负起了合成氨装置防晃电治理改造的重任，全面负责项目的立项工作，参与讨论通过试验确定晃电治理方案，编制技术规格书，参与设备采购的招投标评标、设备选型及设备到货验收工作。由于疫情防控要求，通过视频指导的方式进行防晃电装置安装、调试后，实现了一次性试车成功并且通过2021年9月15日6KV系统电压瞬时跌落，持续时间140ms时验证了防晃电装置的效果。

行胜于言，对年轻的周光军而言，未来的路还很长，他正一如既往、兢兢业业地扎根在这个平凡的岗位上，在工作中学习，在学习中不断提升自己，用自己的实际行动诠释对事业的热爱，为公司的持续稳定发展贡献力量。

（大为制氨 许宁静）

“十个一”故事 ——记 2021 年度“云天化之星”十佳岗位能手李刚

勤劳有力的双手托起维护的责任，奇妙独到的思维融入技改的前沿，一次次攻坚克难、创新突破，解决一个个仪表故障的“疑难杂症”，他完成了从基层员工到技术骨干的华丽蜕变，用实际行动践行了干一行、精一行的“工匠精神”，这就是三环中化生产维保部电仪维修班长李刚的工作历程。2021年12月，因工作勤勉、业绩突出，李刚被评为2021年度“云天化之星”十佳岗位能手称号，他的故事在以下这“十个一”中娓娓道来。

一个岗位，一份责任。李刚作为维修班长，认真履行岗位职责，一直兢兢业业地钻研技术，苦练“内功”。因磷铵包装散装控制系统和设备运行的不稳定，导致经常出现装箱重量超重或超轻的问题。为提高设备的运行率，他深入现场全面探查各个设备的运行状况，从故障的表象入手归于源头，从操作、设备、检修等角度着手分析问题，注重专业技术上的可行性研究，最终把罐装速度、重量偏差等直接影响集装箱灌装的问题彻底解决。最终散装系统故障率比上年度降低近50%，提高了集装箱散料的发运时效性和作业效率，保障了全年共计40余万吨散料顺利发运。

一次革新，一次节能降耗。2021年，公司生产经营形势稳中向好，在公司整体经营谋划中，各装置马力全开。为弘扬长周期文化，解决包装喷码机技术层级的油墨、溶剂“高能耗”问题，提升仪表设备的运行率迫在眉睫。他发扬肯干事、敢干事、要结果的作风，2021年通过数据对

比分析后，实施喷码设备的重新选型，多方协调后，完成喷码机的更换。技改实施后，喷码设备的故障率明显降低，提高了缝包效率的同时，还降低了喷码机墨水、溶剂等耗材的用量，同比上年度耗材费用降低超过 42%。

一次技改，一次保障升级。2021 年 7 月他负责汽车卸氨鹤管新增 8 只紧急切断阀的安装调试工作，毫不畏惧繁琐的工作，圆满完成 FCS 控制系统的容量分析、新设备的兼容性测试、新设备的安装调试、操作工的培训、项目投用初期的故障排除等各个细项任务，为汽车卸氨工作筑牢了一道“安全屏障”。2021 年 10 月，大检修中要对磷铵 FCS 控制系统升级改造，时间紧任务重，为高效完成此次任务，他发扬能吃苦、能战斗的工作作风，在施工组织上注重电仪维修人员和外部技术人员的协同，最终提前完成项目，为生产赢得了宝贵时间。他对每一项改造的实施都兢兢业业，在高质高效完成项目的同时，锻炼了自己的能力，也带出了能干事、可以独当一面的“电仪人”。

一个班组，一个团队。他在工作中不断总结经验、加强学习培训、参加取证考试，为实现公司电仪岗位的融合、满足公司未来的发展提供有力的保障。他还带头每月按照学习计划组织班员进开展学习培训，实施现场教学，指导班组成员对故障进行处理，引导他们从“要我学习”到“我要学习”的转变。所在班组于 2021 年收获云天化集团授牌的四星级“六型示范班组”。创建“六型班组”后，班组成员荣誉感、责任感日益增强，技能也在不断提高，处理现场故障的时间也在不断的缩短，为设备的连续性生产提供高效可靠的保障。

一次竞赛，一份收获。在全国机械行业职业技能竞赛

——“中控杯”全国仪器仪表制造工赛项决赛气动调节阀装配与校验项目中，他曾带领电仪参赛团队获得团体二等奖，个人获二等奖，在云南省仪表工竞赛中多次获奖。每一次竞赛不论成绩如何，实质上都是对团队和个人进步成果的检验，收获不了掌声可以收获经验，收获不了荣耀可以收获视野，看到差距，也就笃定今后发展的方向。

“技精业纯·纪明行正”是三环中化维保党支部的党建品牌主张，李刚作为一名党员，正是党建品牌的践行者。他还两次被公司评为“三环中化之星”，多个先进个人称号，并在2021年获得云天化股份第一季“MAP”荣誉称号。成绩是一种荣誉，更是一种鞭策。他表示在今后的工作生活中，将继续践行“工匠精神”，迎难而上，争当解决电仪技术难题的“狙击手”；示范带动，培养一批又一批的优秀电仪“接班人”；凝心聚力，扮演好公司生产经营和改革发展的“护航者”。

（三环中化 柳成立）