

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

2023 年第 9 期（总第 88 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

2023 年 5 月 24 日

云南电网有限责任公司 打造人才“新高地” 取得产改“新成效”

云南电网有限责任公司以《云南省新时代产业工人队伍建设改革“十四五”规划》为指引，以打造知识型、技能型、创新型职工队伍为核心，积极构建产业工人技能形成体系，深化产业工人队伍建设改革取得阶段性成效。

一、建立职业发展通道，拓宽产业工人发展空间

目前，公司对职工实行分类管理，以岗位分类和岗位层级划分为基础，建立了“九级三通道”（经营管理人才、专业技术人才、技能人才等三个通道，拔尖、领军、战略每个层次 3 个等级）的人才发展体系，各条通道实现了纵向贯通、横向互通，产业工

人在三条职业发展通道间可以畅通流动，并将终身学习贯穿产业工人职业生涯全过程。探索实施了学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师构成的“新八级工”职业技能等级认定，在省内首批试点评聘特级技师 20 名。

二、完善人才队伍建设体系，打造更多高技能人才

成立了以党委书记、董事长为组长的人才工作领导小组，负责公司技术技能人才队伍建设顶层设计，推行“人资+专业部门”协同机制、“人资+直线经理”管理模式、“人资+党支部书记”人才培养协同机制，有力的促进了以高技能人才为核心的产业工人队伍发展。2015 年以来，连续编制 3 个 3 年高技能人才培养工作计划，定目标、定指标、定任务措施，高技能人才占比由 2014 年的 34.4%提高到 72.8%。连续 11 年开展技能专家选聘工作，当前在聘技能专家达 2758 人。公司高层次技能人才居南方电网各分子公司、云南省各行业企业前列，基本形成了高端引领、整体推动的高技能人才梯次发展格局。国家级层面，培育出 1 名全国能化工会“大国工匠”、中华技能大奖获得者，3 名国家级技能大师工作室带头人，4 名全国技术能手，2 人获全国电力行业技能培育突出贡献奖。云南省层面，培育出云岭工匠 5 人、云南省“兴滇英才支持计划”首席技师专项 33 人、云南省技能大奖 2 人、云南省技术能手 12 人。享受国务院特殊津贴专家 6 人（其中技能人才 5 人）、云南省政府特殊津贴 13 人（其中技能人才 3 人）。大力宣传，着力叫响做实“大国工匠”品牌，实现高层次

技能人才培养重大突破。2021 年李辉获得了由全国能源化学地质工会授予的“大国工匠”称号，2022 年获得了“中华技能大奖”称号，他是南方电网第 2 位、云南省第 4 位获该项表彰人员。2023 年 4 月 28 日，李辉作为全国电力行业唯一一名受邀者，参加在国务院新闻办新闻发布厅举行的技能成才技能报国媒体见面会。在全国舞台上分享自己的成长成才经历，展示了在人才强国战略引领下，地方政府和企业实施的人才培养举措以及取得的成效。云南电网公司涌现出一批以李辉为代表的产业工人先进典型，极大的激发了公司广大产业工人的荣誉感、自豪感、成就感，信心和动力。

三、完善现代职业教育制度，大力开展职业培训

构建职业教育、就业培训、技能提升相统一的产业工人终身素养技能形成体系，强化和落实企业培养产业工人的主体责任，坚持产教融合、校企合作、工学结合、知行合一，结合公司实际，制定技术工人培养规划，分年度编制职工年度技能培训计划，大力实施职业培训。坚持以现场实操培训为主、集中培训为次、网络培训为辅，分层分类分专业的岗位培训。以一线职工为重点，突出安全教育培训，强化技能实操培训，有效提升职工的安全生产意识和实操技能水平。鼓励采取师带徒、“人人上讲台”、事故预想、反事故演习、厂家送培、参与施工项目等多种培训方式，强化岗位培训效果。加大校企合作力度，探索建立共建共享职业技能培训体系，促成与武汉大学、昆明理工大学签订新时代全面

深化合作协议，深化与华北电力大学、昆明理工大学合作开展研究生、本科后续学历教育，实施校企团队联合研发课程。在公司培评中心挂牌云南工匠学院电网校区，加快培养高质量发展急需的人才。

四、改进产业工人技能评价方式，着力提升职工岗位胜任能力

在各级政府的关心指导和帮助下，先行先试，实施企业自主评价，公司于 2019 年 12 月取得云南省首批企业职业技能等级认定试点资格。公司结合企业特点和实际优化职业技能等级标准，开发职业技能等级标准和评价规范，健全多元化评价方式。深化“业务需求－培训评价－持证上岗－待遇发展”一体化人才培养使用激励机制，实施专业技术技能人员持证上岗，逐步建立健全由准入资格证、岗位胜任能力资格证和专项资格证组成的岗位认证体系。对技术技能工人加大创新能力、现场解决问题能力和业绩贡献的评价比重。基于电网企业安全生产和对技能人员素质高要求的实际需要，将技能人员岗位胜任能力评价与职业技能等级认定有机结合，探索“一评双证”，特别是在理论考试、实操考核评价合格之后，增加了作业授权和业绩积累环节（即评价合格人员，必须经直线经理授权并在确保安全的前提下完成一定工作业绩积累），才能申领职业技能等级证书。3 年来，累计场景化岗评 4.3 万余人次，技能人员持证上岗率达 100%。

五、优化整合培训资源，保障产业工人培养质量

依法依规足额提取教育培训经费，确保每年 70%以上的培训

经费用于一线职工。实训场建设方面，投资 1.03 亿元用于公司培训场地建设，建成南网系统规模最大的配电自动化仿真实训室、公司首个 500 千伏变电实训场，“一局一基地、一县一场、一所一点、一班一师”实现全覆盖。师资建设方面，师资总量达 9100 人，连续 3 年举办 9·10 人才及内训师表彰活动，增强内训师荣誉感。标准及课程开发方面，基于岗位职责和日常业务，统一开发“课程+标准”资源包，整合开发课程 1632 门，典型班组课程资源覆盖率由 78%提升至 100%。积极推进移动平台建设，充分利用网络学习平台丰富职工学习内容，开设技能人员网络培训学习专题，点击量达 29.5 万余次。

六、加强产业工人的权益维护保障，提高职业吸引力

坚持依法用工，加强劳动合同管理，严格做到用工主体明确、劳动关系清晰。支持工会代表职工依法与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等涉及职工合法权益等事项进行平等协商，签订集体合同，依法保障职工民主参与、民主监督和接受教育培训、保障职业健康等合法权益，构建和谐劳动关系。切实提高产业工人的待遇，提高劳动者、特别是一线劳动者的劳动报酬在初次分配中的占比，实现多劳者多得、技高者多得。公司薪酬实现向一线倾斜政策，提高社会保险参保率，劳动合同制职工应保尽保、缴费应缴，参保率、缴费率达 100%。强化正向激励引导，提高师资授课费用，对“师带徒”、取得高级工及以上技能等级的员工给予 2000~3000 元不等的一次性激

励；累计组织一线员工申领政府技能提升补贴 960 余万元，落实新型学徒制要求，兑现“师带徒”激励金额 177 余万元。提升员工“三感一力”，改善职工生产生活条件，围绕衣、食、住、行，关心职工安全生产、身心健康，提升安全感、幸福感、获得感，减轻基层班组负担，努力实现员工“干得安全，住得舒适，吃得健康，穿得体面”。

报：王树芬同志，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、省级产业系统公司产改领导小组，各成员单位。
