

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

2023 年第 3 期（总第 11 期）

【集团要闻】

云天化第三届金牌班组擂台赛决赛激情开战

云天化集团举办首届营销员职业技能竞赛

云天化集团举办 2023 年职工叉车技能竞赛

云天化集团举办 2023 年选矿专业技术技能竞赛

云天化集团产改办启动基层产改业务专题培训

【改革经验】

厚植新时代选矿技能人才成长沃土 磷化集团产改工作出实招见实效

红磷化工“1234”模式助力技术技能人才茁壮成长

水富云天化“二四四”工作法助推产改落地见效

【示范动态】

磷化集团入选云南省第三批产改全面试点单位

天安化工以赛练技 助力技能人才培养

金新化工与大为制氮开展室（站）班组建设交流会

【基层简讯】

集团优秀班组长到农资连锁新疆班组进行座谈交流

石化公司获安宁产业园区“安康杯”知识竞赛冠军

天宁矿业多措并举全力推动产改工作走深走实

由“工”成“匠” 海口磷业激发技能人才“引擎”
青海云天化成功举办首届“六型”班组擂台赛

【专题学习】

深切关怀巨大鼓舞 《习近平关于工人阶级和工会工作论述摘编》在装备中心引起强烈反响

【标题新闻】

【参考信息】

工人日报：让更多高技能人才在新时代绽放光彩

【劳动者风采】

从技术骨干到“营销大拿”——记云天化集团营销技能竞赛技术状元天聚新材李欣

岁月不负耕耘 创新必有回响——记云天化股份技术创新先进获得者王志栋

【集团要闻】

“型”云流水 巅峰对决 云天化第三届金牌班组擂台赛决赛激情开战

为进一步总结“六型”班组创建经验，全面助推集团产业工人队伍建设改革，9月1日，云天化集团第三届金牌班组擂台赛决赛激情开战！经过前期水富、重庆两个赛区的初赛，最终1支守擂队伍和10支攻擂队伍晋级决赛进行巅峰对决。

决赛过程中，11个班组紧紧围绕学习型、创新型、环保型、安康型、效益型、和谐型六个方面对创建情况作了全面展示，分享了创建工作取得的经验和成效，并将班组建设与产业工人队伍建设改革相结合，与企业需求、个人成长成才相结合，既有“六型”创建的共性内容，又有独具特色的个性特点，呈现了基层班组在各个领域的不凡业绩，特色突出，亮点频现。

本次比赛，集团特邀云南大学工商管理与旅游管理学院教授、副院长王克岭，云南省总工会劳动和经济工作部部长陈欣韬，云南省工会共青团妇联干部学校副校长朱逢平作为专家评委，与集团内部相关领导共同组成评委组对比赛各环节打分评审。

集团党委副书记、总经理、副董事长刘和兴，党委副书记、工会主席江萍全程观看了决赛，并对参赛班组的现场表现和“六型”班组创建工作给予了高度评价，认为他们在团队协作、业务技能和管理知识方面都取得了显著进步，并表示金牌班组擂台赛的成功举办，对于提升基层班组的业务能

力、合作精神和加速人才培养具有十分重要意义，要求工会系统要多开展类似的活动，以促进各班组团队的交流和学习，为员工提供更好的职业发展机会。

经过激烈角逐，金新化工生产运营中心工艺四班勇夺金牌；水富云天化装备运维中心智控中心和水富云天化生产运营中心分析二班荣获银牌；云天化石化监测检验事业部动力站分析班、磷化集团晋宁选矿分公司产品加工中心磨浮班、金新化工东明矿业运维综合班荣获铜牌。

“六型”班组创建活动是云天化集团产业工人队伍建设的重要抓手，也是集团各级企业推动开展劳动竞赛的主载体。八年来，集团通过建平台、促提升，搭舞台、展风采，设讲台、强素质，摆擂台、赛成效等措施，持续深入推进创建活动，“六型六星六步”创建体系、“四台同步联动”等特色做法，将提升职工技能素质与促进企业基础管理功能有机融合，充分体现“小班组大能量”的作用，服务中心工作成效显著，已成为了企业与职工共同进步、推动发展的一项品牌活动，受到了各级单位和广大职工的热烈欢迎。

截止目前，集团有基层班组 935 个，参与“六型”创建班组 589 个，设有 4 个创建示范基地，272 个示范班组。近五年有 18 个班组获省级、国家级荣誉。

（黄天华 宋伟）

产改强技再拓展 云天化集团举办首届营销员职业技能竞赛

8月4日，云天化集团首届营销员职业技能竞赛在集团总部举行，集团所属9个单位12只代表队36名选手展开了巅峰对决。

云天化股份党委副书记、工会主席李发光代表承办方致辞。他指出，优秀的产品和优秀的营销队伍是企业核心竞争力的重要组成部分，市场营销人才的培养和营销技能提升对于企业发展至关重要。作为市场营销人员，要不断学习和提升技能，努力适应每一次营销变革，敏锐地抓住机遇，为企业创造更多更大的价值。

在自选产品营销策划方案路演及答辩现场，通过对6种非路演单位产品的两两PK，参赛选手充分展示了新颖的营销理念、高超的销售技巧和卓越的团队合作能力。根据自选产品营销策划案、理论考试、指定产品营销策划案分别占30%、30%、40%的竞赛规则，来自天聚新材的李欣以86.6分的个人总积分获得本次竞赛“技术状元”称号；来自农资连锁的余学富、郑敏辉、万志勇，云天化石化的杨军，国际复材庾秋睿、任丰，磷化集团李清清、天聚新材鄢凌焯、联合商务杨蕾等9人获得“技术能手”称号。

集团党委副书记、工会主席江萍出席闭幕式并为参赛选手颁奖。江萍指出，营销作为企业与市场之间的桥梁，是企业取得市场竞争优势的重要手段。集团工会在前期调研和充分征求员工需求的基础上，拓展竞赛类别，首次开展营销员技能竞赛，就是要培养造就一批技能精湛、素质过硬的高技能营销人才队伍。她要求，各基层单位要以此

次竞赛为契机，不断增强主动营销意识，不断拓展营销培训内容，充分挖掘营销人员的个人潜能和价值，持续提高营销人员的专业技能和水平，积极营造学技能、练本领、强素质的学习环境，形成比、学、赶、帮、超的浓厚氛围，鼓励营销人员在学习中成才、在实践中锤炼、在思考中成长，努力提升销售业绩。

本次竞赛深入贯彻落实习近平总书记对技能人才工作的重要指示精神，提升了集团营销人员的理论知识水平、营销策划能力、创新创效能力，激发了营销人员学知识、比技能、创效益的热情，为集团绿色高质量发展提供强了有力的人才保障和技能支撑。

（云天化股份 黄天华）

产改提素质 竞赛展风采 云天化集团举办 2023 年职工叉车技能竞赛

为充分发挥职工职业技能竞赛作用，弘扬工匠精神，强化岗位练兵，在全集团范围内全面提升叉车司机业务技术和综合技能水平，7月29—30日，由云天化集团工会主办，国际复材工会承办的云天化集团2023年职工叉车技能竞赛在重庆圆满举办，来自集团各分子公司的35名叉车司机参加这场技艺比拼。

国际复材党委副书记、工会主席刘丽娜为本次技能竞赛致辞，希望大家崇尚劳动技能，弘扬劳动精神、工匠精神、劳模精神，勤于钻研技术、练就过硬本领，积极投身于集团绿色高质量发展的火热实践。希望大家努力拼搏、奋勇争先；切磋技艺、增进友谊；赛出风格、赛出水平，全面展示云天化人一往无前的奋斗姿态，展现新时代技能人才的风采。希望各单位要以此为契机，推动广大职工传承匠心、精进技能，精益求精、追求卓越，共同树立新时代产业工人及新时代国有企业在人民群众心中的美好形象，为推动集团绿色高质量发展贡献智慧和力量。

本次竞赛以叉车工《国家职业标准》为实施依据，分为理论竞赛和实操竞赛两部分。理论竞赛主要围绕叉车司机行业相关法律法规、安全规程、检查维护、应急处置、故障识别、道路规则等内容进行比拼；实操竞赛要求参赛选手在10分钟内依次完成“8”字叉车路线行驶、托盘堆垛、技巧操作（钓鱼）三个竞赛项目的角逐。

在36度高温下的实操竞赛现场，选手们屏气凝神、操作稳准、动作敏捷，按照规定路线准确谨慎、游刃有余地完

成一个个动作，熟练地倒车、转弯，快速、准确、平稳地操作，行云流水地展示了叉车驾驶技能，全场喝彩声不断。最终，经过激烈角逐，国际复材宋维康摘得“技术状元”桂冠。

本次技能竞赛是叉车司机技能水平的一次展示，也是对各参赛企业重视提高职工素质、选拔培养人才的一次检验，进一步推进了集团产业工人队伍整体综合素质的提升，同时也给为职工提供了展示自身技能水平和职业素养的舞台，激发了大家的劳动热情，形成“比、学、赶、超”良好的工作氛围。

（国际复材 张茂霞）

“竞”显身手 “技”彩无限

云天化集团举办首届选矿专业技术技能竞赛

为深入贯彻落实习近平总书记对技能人才工作的重要指示精神，进一步推动产业工人队伍建设改革，促进产业工人创新创效。8月22日至25日，云天化集团在昆明冶金高等专科学校举行首届选矿专业技术技能竞赛，共有来自6家基层单位的16个团队、80名选手参加技艺比拼。

昆明冶金高等专科学校副校长余宇楠、继续教育学院院长李柏村，云天化集团党委副书记、工会主席江萍，云天化股份党委副书记、工会主席李发光，党委工作部副部长、工会副主席韩家鑫，磷化集团党委书记、工会主席张汝林参加开幕式。

余宇楠在致辞中表示，学校对此次承担的竞赛任务高度重视，矿业学院和继续教育学院联合开展研讨，以理论扎实、实践经验丰富的专业教职人员与企业专家共同组织团队，编撰技术方案并反复验证定稿，相信在云天化集团和相关单位的密切配合下，定能圆满完成竞赛任务。

张汝林在致辞中表示，技能人才是人才队伍的重要组成部分，是加快推动云天化集团技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量。劳动和技能竞赛是工会的传统优势、工作品牌，也是激发广大职工创新创造热情、发挥工人阶级主力军作用的重要载体，希望各参赛选手珍惜竞赛机会，争取在竞赛中取得好成绩。

江萍在讲话中指出，近年来，云天化集团贯彻落实推进产业工人队伍建设改革取得了初步成效，集团以技能竞赛为抓手，大力推动集团产业工人队伍技能提升，通过以赛促技、

技能大比拼等形式培养出一大批技术过硬、技能精湛的人才队伍，为集团转型升级积累了后备力量。此次参加首届选矿工技能竞赛决赛的各位选手都是各单位选矿专业领域中的佼佼者，希望各位选手在比赛中彼此交流、切磋技艺、赛出风格、赛出水平、赛出成绩，充分展示云天化职工的高超技艺和良好精神风貌，为促进云天化绿色高质量发展做出更大贡献。

本次竞赛分为个人赛和团体赛。个人赛主要考核选手开机、浮选工艺参数计算、浮选现象判断、生产现象判断、问题解决、矿浆浓、细度判断、安全防护和现场应急等内容。团体赛每队由5名选手组成，协同进行现场矿样试验，根据浮选工艺和药剂制度，从浮选试验、烘干、称重、制样全流程试验，裁判根据产率、品位和回收率对各组进行评分。经过4天的激烈比拼，磷化集团安宁矿业选手邓桂菊以92.66分获得个人赛第一名，邓桂菊、马斌、余忠春、陈阳、陈昆5人以92.50分获得团体第一名。

比赛现场，选手们纷纷表示，此次竞赛机会非常难得，为集团选矿专业技术人员及一线岗位职工提供了学习交流和展示自身技能水平的舞台，开辟了一条高技能人才成长的“快速通道”。

下一步，集团工会将持续推进产业工人队伍建设改革，继续做好技能培训和技能竞赛工作，促进职工技能提升，为集团绿色高质量发展提供技能人才支撑。

（磷化集团 李军）

云天化集团产改办启动基层产改业务专题培训

从8月15日开始，云天化集团产改办相继在集团重庆片区、晋宁片区、安宁片区各企业组织开展新时期产业工人队伍建设改革业务专题培训，各片区企业的党委工作部、人力资源管理部门和工会口负责人，以及产改办、室站和班组代表接受了培训。

为推动集团及所属企业产改工作走深走实，加强产改示范体系建设，提升基层单位产改工作业务能力，集团产改办实施定制化“上门服务”，指导基层单位进一步提高思想认识、提升业务水平。

培训过程中，集团产改专员宋伟以全国、全省、云天化集团实施产业工人队伍建设改革的时间线为切入点，全面分析讲解了产改的重要背景、重要意义和重要作用，深刻阐述为什么要改革、改什么、怎么改，带领产业工人从源头解析产改的必要性和重要性，解决基层单位认知不足、站位不高的问题。同时从业务实操层面出发，就各部门在产改工作中的角色、职责定位、具体工作内容以及部门之间的联动效应进行深入剖析，传授产改业务工作技巧，解决基层单位定位不准、职责不清的问题。

宋伟还分析了目前基层单位在产改推进工作中存在的一些典型问题，诸如目标职责不清、联动机制不足、宣传力度不够等方面，鼓励各单位首先要理清思路、提高站位，以省级第三批、集团第二批产改全面示范点、项目示范创建工作为契机，用竞赛的思维与务实的举措，争当产改探路先锋，以强烈的国企担当推动产改工作出特色、出成效，以产业工人自我素质升级迭代为己任，用高质量的人才推动企业高质

量发展。

参培人员表示，此轮产改业务专题培训是一场“及时雨”，为基层单位推进产改工作理清了思路，同时也认识到了到短板与差距。各单位纷纷表态，将从产改机制建设与强化协同联动上入手，紧盯五大改革任务，以全新的姿态和国企的责任担当把产改工作落到实处，力争各项工作再上台阶。

据悉，集团产改办下步还将结合省产改办在江苏常州举办的产改培训内容，对集团在内蒙、青海、宣威、开远、海口等片区的企业继续开展产改业务专题培训，确保集团所属企业全部培训全覆盖，全面提高集团产改工作质量和成效。

（天安化工 孙霞）

【改革经验】

厚植新时代选矿技能人才成长沃土 磷化集团产改工作出实招见实效

近日，在云天化集团举办的 2023 年选矿专业技术技能竞赛中，云南磷化集团基本包揽了前十名，新时代产业工人队伍建设改革成效凸显。作为省级产业工人队伍建设改革第三批全面试点单位中唯一一家示范型省属企业，云南磷化集团始终坚持以习近平总书记重要指示精神引领改革实践，立足学习贯彻党中央产业工人队伍建设改革精神、企业现状和高质量发展要求，瞄准胶磷矿浮选应用世界性难题，充分发挥改革试点示范引领作用，厚植新时代选矿技能人才成长沃土，不断释放产改效能激活工业产能，培育出一支可堪大任的新时代选矿尖兵队伍。

优化“顶层设计”，激发产业工人队伍建设改革新动能。磷化集团以“共铸磷都·绿色前行”党建品牌为统揽，把产改工作纳入党建工作规划和考核体系，持续提升党建与生产经营及产业工人队伍建设的融合度。畅通职业发展通道，编制浮选工（一至五级）等级认定评价标准，同时在《高层次专业人才动态薪酬管理办法》基础上转化“三型”人才，在胶磷矿浮选应用领域评选出云天化领军型人才 3 人，云天化股份精英型人才 3 人，磷化集团骨干型人才 18 人。深化薪酬体系改革，探索劳动合同、岗位合同“双合同”管理机制，逐步打通拓展各职族间发展通道。发挥刘丽芬劳模创新工作室引领作用，通过“劳模领跑+技能提升+团队创新”的工作模式，深化劳模师带徒培养机制，有效扩大产改人才储备。

强化“六型”班组创建活动（即：学习型、创新型、环保型、安康型、效益型、和谐型），分星级逐级打造“六边形”全能班组，以班组建设赋能企业高质量发展。

突出岗位练兵，让产业工人由“工”变“匠”。按照“缺什么补什么、用什么培训什么、需要什么学什么”的原则，围绕选矿工艺标准、重点设备操作、岗位应知应会、安全技能规范等，深入开展“每班一练、每周一学、每月一考”练兵活动。针对中低品位胶磷矿浮选难题，模块化组建以班组长为工艺骨干、选矿技术员为技术支撑、班组全员参与的现场工艺处置单元。根据入选碳酸盐型、硅酸盐型磷矿性质和配比，设置21个关键工艺指标，借助超限显红设置和信息化管理平台等工具，灵活调整给矿量、药剂和浮选充气液位等工艺参数，实现每班次工艺指标可视化分析，做到班组层面自主完成全过程生产的监控和纠偏，逐步将尾矿品位降至6%以下，开启云南省浮选磷尾矿排放最低的新纪元。培植磨浮装置“小周期”运行生产文化，由工艺技术骨干担纲，将原料进行分区量化管理，缩小堆存矿石质量管理单元，从源头保证入选原矿均衡稳定，各生产班组灵活调配低磷高硅矿配入量，有效将入选品位从24%降到18%。累计可盘活云天化集团中低品位磷矿4.23亿吨，带动盘活云南省中低品位磷矿17.16亿吨，大幅提高资源利用价值。

搭建科创平台，点燃职工创新创效激情活力。依托国家磷资源开发利用工程技术研究中心，成立云南省沈政昌院士工作站，持续举办多期“磷资源全量化综合利用知识论坛”，邀请国内外产业知名领军人物开办讲座，满足基层职工对技能素质提升的迫切需求。联合主办第四届浮选理论工艺与装备技术交流会，聚焦磷矿智能采矿与绿色分选、反浮选脱硅

产业化工艺研发、浮选尾矿利用等重点项目，为产业工人输送行业科技研发前沿信息。紧盯制约现场生产的重难点问题，自下而上组织科技项目攻关、工艺技术研讨，持续推进数字化矿山、数字化工厂建设，并作为主要参编单位完成编写国家矿山安全监察局《智能化矿山数据融合共享规范》。发挥产业集群优势，动员基层职工深挖全工序联动配套节点，自主整合开发全套产业化应用工艺包，使得精矿产率提高4%，回收率提高5%，每年可多回收精矿超20万吨，其中《浮选胶磷尾矿二次提取源头减排集成技术》入选《国家工业资源综合利用先进适用工艺技术设备目录（2023年版）》。鼓励产业工人投身科技研发，推动技术工人逐步成为创新创效活动操刀手，两年来，在胶磷矿浮选应用领域共孵化出“五小”项目92项，获得国家发明专利8项，实用新型专利10项。

（磷化集团 李志建 刘淑江）

红磷化工“1234”工作模式助力技术技能人才茁壮成长

近年来，红磷化工围绕省级示范项目“强化技术技能人才培养”，初步形成了“强化思想政治引领、拓宽二个发展通道、搭建三个建功立业平台、创建四项人才培养激励机制”的“1234”产改工作模式，为企业培育了一大批高素质技术技能人才，成为了推动公司产改工作高效开展的优质项目。

一、强化思想政治引领

一是强化理想信念教育。结合党史学习教育、学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育，公司党委注重在劳模、工匠、专家、技术能手等技术技能人才队伍中开展诵读红色经典、党的创新理论我来讲、“喜迎二十大、建功新时代”等系列活动，邀请云南省委党校、红河州委党校教授宣讲党的二十大以及习近平新时代中国特色社会主义思想，教育引导职工听党话、跟党走。

二是强化党员发展与培养。注重在一线技术技能人才队伍中发展、培养党员，及时将政治觉悟高、业务素质强的优秀技术技能人才吸纳到党组织中，技术技能类党员数量逐年提升。自2021年以来，发展了10名业务骨干为正式党员，发展对象4人，入党积极分子10人，技术技能类党员在公司党员中的比例达到80%以上。

三是强化榜样示范带动。每年在技术技能人才队伍中选树“技术标兵”、“专家”、“首席专家”，每三年选树一批“红磷工匠”，并逐级推荐为市级、州级、云岭工匠及技能大师。自2021年以来，累计选树红磷工匠6人，云岭工匠1人，云南省技能大师3人。

二、拓宽两个发展通道

一是拓宽专业技能发展通道。建立《专业技术职务、工人技能等级聘任管理办法》，大力倡导技术人员晋升职称，技能员工晋升技能等级。自 2021 年以来，高级职称已达 32 人，其中 9 人取得美国注册管理会计师（CMA）职称，技能等级为技师以上的已达 233 人。

二是拓宽职业生涯发展通道。制定出台《职位任职资格标准》《职位管理办法》《职位胜任力测评管理办法》等制度，设置操作类、专业类和技术类三条通道五个层级，为技术技能人员拓宽纵向晋升、横向发展的职业生涯发展通道，技术技能人员的待遇在各条工作战线均能得到有效提升。自 2021 年以来，有 15 名技术技能人员晋升为公司中层管理人员，1 名晋升为公司高管，48 名被聘为操作专家，12 名被聘为首席专家。

三、搭建三个建功立业平台

一是搭建室站建设创新平台。以劳模、工匠、技能大师、首家专家为“领头雁”，大力打造“室站”平台，在各个领域集聚技术技能人才，广泛开展“工匠”带徒、“大师”带徒、“专家”带徒行动，促进技术技能人才队伍梯级提升、队伍壮大。近年来，投入室站建设资金 400 多万元，建成 4 个技师工作站、12 个创新工作室，其中省级授牌 5 个，累计获云南省科技进步三等奖 2 项，实用新型专利 70 多项、发明专利 4 项、软件著作权 9 个。培养出云南省劳模、“云岭工匠”1 人，“云岭技能大师”1 人，云南省“万人计划”首席技师 3 人。矿-酸-肥一体化创新实践，探索出一条低品位磷矿生产高浓度磷肥的新路径，每年创造效益 2000 万元以上。浮选柱喷枪攻关创新应用，喷枪使用寿命由 10 天左右延长到 1 年以上，每年可创造效益 590 万元，相关单位推

广运用后每年节约生产成本约 2000 万元。

二是搭建精益成本管控平台。组织技术技能人员参与精益成本管控工作，充分发挥技术技能人才在班组成本管理、目标成本管控、全员创新创效等方面的优势，形成具有红磷特色的精益成本管理文化。近年来，技术技能人才在深挖潜、降成本等方面取得较大成效，共计开展精益成本管控专案 900 多项，创造效益 5 亿多元；技术人员编写的《减亏增效：目标成本管理在红磷》《价值工程在能效管理中的应用实施》案例成功入选云天化集团管理会计优秀案例库。

三是搭建劳动与技能竞赛平台。在劳动竞赛中，充分发挥技术技能人才攻克技术难关、推行先进操作法的关键作用，有效提升了装置运行质量。在职业技能大赛中，借助“工匠”、“大师”、“专家”传授技艺，赛前练兵比武等方式提升参赛人员技能水平。自 2021 年以来，硫酸装置长周期稳定运行突破 350 天，磷酸装置半年产量突破 26 万吨，化肥生产装置最长运行周期突破 40 天，累计兑现劳动竞赛奖励 600 多万元。通过参与职业技能大赛，1 人获云南省技术状元，6 人获云南省技术能手，3 人获中国创新方法大赛总决赛二等奖，7 人获国赛奖励。

四、建立四项人才培养激励机制

一是建立分层级激励机制。建立《专业技术职务、工人技能等级聘任管理办法》，专业技术分为正高、副高、中级、助级、员级五层级，月度激励为 100 元至 2000 元不等；工人技能等级分为高级技师、技师、高级工、中级工、初级工五层级，月度激励为 200 元至 600 元不等。2021 年以来，对 1.26 万人次兑现激励 468.48 万元。

二是建立传帮带激励机制。建立《员工培训管理办法》，

持续开展操作+、维修+、技术+复合型技术技能人才培养，对岗位交叉培训的员工，实行不超过6个月的师傅激励，对新入厂员工培训的，实行不超过12个月的师傅激励。对取得专科、本科文凭及国家注册职业资格的员工，激励3000元至5000元不等。2021年以来，对243人兑现激励28.44万元。

三是建立定目标激励机制。建立《骨干型人才管理办法》《专家治厂专业治厂工作方案》，在技术技能人才队伍中进一步开展专家治厂、专业治厂，每年签订目标责任书，动态评聘首席专家、专家（一二三级）、骨干、带头人，月度激励1000元至2000元不等。2021年以来，对61人兑现激励164.83万元。

四是建立树标杆激励机制。建立《专项激励工资管理规定》，从业绩激励、荣誉激励、特殊激励及长期激励四个方面激励引导技术技能人才及广大员工为公司建功立业、树立标杆。劳模月度激励最高可到2500元，单项激励（如红磷工匠）可达3万元。2021年以来，对1785人兑现激励269.55万元。

（红磷化工 肖小勇）

水富云天化“二四四”工作法助力“产改”落地见效

8月21日，水富云天化首届化工总控工职业技能大赛圆满落幕，来自生产一线的227名产业工人参加本次技能比武的盛会，掀起了产业工人切磋技艺、交流技术、提升技能、展示风采的热潮。

在深入推进产业工人队伍建设改革中，水富云天化以“氛围营造凝聚人、技术成才培育人、多管齐下激励人、技能引领成就人”为核心，把职工发展与企业发展相结合，通过拓宽“发展通道”、搭建“提升平台”等一系列举措助力绿色工厂打造“技能人才高地”。

拓宽两个“发展通道”

通过规定准入标准、加大激励力度等措施，支持技能人才参加专业职称评审。截至目前，已有63人申报高、中、初级职称，同时设置不同的职业化发展通道，鼓励专业技能人才参加职业技能评价，两年来，近200余名员工报名参加，涉及仪表维修工、管工、铆工、车工、起重工等，申报高级技师27人、技师108人。

搭建四个“提升平台”

技能人才培训平台。结合人才短板确定了“化工总控工操作技能提升”“营销人员营销技能提升”等30余个专题培训，通过项目方式，推动人才培养工作落地。针对各单位核心骨干，继续实践“办班”培训模式，充分运用“互联网+”，组织开发课件。

室站创新工作平台。室站以导师制为传帮带的主要形式，通过一对多、多对一等模式，采取“理论+实践+检验+分享+创新”的学习“组合拳”，为职工提供技能培训、技

术支持。“陈平技能大师工作室”5项实用新型专利获得国家知识产权局授权，“赵宁劳模创新工作室”，针对公司核心的合成氨装置开停车程序和步骤，开发一键开停车控制软件，目前已完成部分功能块的开发和实验室模拟测试。

劳动技能竞赛平台。两年来，参与产业工人1.8万余人次，产业工人的力量和智慧得以充分发挥。在劳动竞赛内容上做到“四个结合”：与装置长周期运行相结合，2022年甲醇装置煤气化连续安稳运行263天，追平壳牌同类装置世界纪录；与降本控费工作相结合，化肥装置2022年全年降低了甲醇生产成本1000余万元；与安全环保工作相结合，四是与创新创效活动相结合，两年来组织技能竞赛50余场，参与1600余人次，涉及焊工、钳工等10余个工种。2022年，黄钟、姚巧斩获云南省职业技能大赛焊接项目金牌、银牌，实现了在该赛项上的历史性突破，2023年，姚巧、邓安全分别获得云南省第十九届职工职业技能焊工第三名、钳工第四名，二人分别获得“云南省技能大赛技术能手”称号。

六型班组创建平台。按照“334”班组建设工作法，持续推动“六型”班组创建工作提质增效，“全国石油和化学工业先进集体”“全国安康杯竞赛优胜班组”相继涌现，云南省技术状元、集团特级技师等高技能人才层出不穷，班组已成为推动产业工人成长、成才的沃土。

优化四项“激励机制”

政治激励机制。通过党代会、职代会、工代会等形式畅通产业工人参事议事渠道；引导更多优秀产业工人向党组织靠拢，目前党员占职工总人数的37.7%；连续两年举办“新时期产业工人故事分享会”，扎根一线的产业工人代表走上舞台，畅谈奋斗人生，分享成长经历，接受鲜花和掌声。

薪酬激励机制。逐步建立基于技能导向的薪酬激励机制，完善员工年度绩效考核模式，促进员工绩效改进及能力提升；加大对关键岗位和核心骨干人员的分配倾斜；制定《领军技能（业务）人才管理办法》，让领军人才的发展、薪酬与业绩挂钩，从而加大对“高精尖”人才的培养和激励力度。

成果激励机制。2023年“创新周”评选表彰了8项技术创新奖、8项专利授权奖、5项管理创新成果奖，其中《提高原料天然气供气压力，降低合成氨蒸汽消耗可行性方案研究》成果获得20万元的奖励。

荣誉激励机制。修订《优秀员工（团队）评比及奖励办法》，将两年1次的优秀评选调整为一年1次；积极推荐申报全国技术能手、云南省五一劳动奖章、云天化之星，让产业工人更有获得感；开展“产改宣传月”活动，通过表彰杰出人物、宣传模范事迹、讲述工匠故事、展示绝技绝活等形式，让产业工人更受尊重、更有尊严、更显价值。

（水富云天化 栾德强）

【示范动态】

磷化集团入选云南省第三批产改全面试点单位

近日，云南省新时期产业工人队伍建设改革工作协调领导小组开展产改第三批省级试点选树工作，选树全面试点单位 5 个，项目试点单位 25 个。磷化集团成为唯一一家示范型省属企业入选省级全面试点单位。

一直以来，磷化集团坚定不移实施人才强企战略，紧密结合自身实际，积极落实产业工人思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大 5 项重点任务，多项举措扎实推进新时期产业工人队伍建设。聚焦效率效益，明确了“统一思想、把稳产业工人队伍发展‘主旋律’；拓宽职业发展、技能等级晋升两个通道，体现产业工人队伍价值；搭建学习培训、创新创效、技术比武三个平台，助力产业工人素质提升；优化政治激励、薪酬激励、成果激励、荣誉激励四项机制，激发产业工人队伍活力”等 4 项改革举措，细化 20 余条具体内容，不断拓展职工成长成才空间，培育符合企业高质量发展要求的产业工人队伍。

产业工人队伍建设改革工作是国家的一项重要战略任务，也是企业可持续发展的重要保障。下一步，磷化集团将以此次试点为契机，加强与政府和职业院校沟通合作，积极探索提升产业工人队伍素质的有效途径。同时借鉴前两批试点单位经验，制定试点工作方案，细化工作举措、确定时间表和路线图，推动产改工作更深入开展，为打造云南省和全国绿色矿业标杆贡献力量。

（磷化集团 艾婷婷）

天安化工：以赛练技 助力产业工人队伍技能人才培养

近日，由天安化工工会主办、生产技术部“段立荣创新工作室”承办的2023年“巾帼杯”分析检验员技能竞赛，历时八个多月、经过两轮全员理论考试和一轮实作拟考，圆满完成竞赛工作。107名参赛人员按综合成绩排名，有10名选手分别获得竞赛一、二、三等奖，为该专业历年来参赛人数最多、竞赛标准最高的一次竞赛。

以赛练技，搭建职工成长平台

“素质是立身之基，技能是立业之本。”为扎实推进产业工人队伍建设，2023年，天安化工工会系统谋划，组织开展以“匠心智造 精益操作”为主题的化工总控工、分析检验员等专业技能竞赛，聚焦技术技能人才培养，搭建了员工常态化学习比拼、切磋技艺、成长进步的平台。

此次分析检验员技能竞赛，通过理论+实作的竞赛形式，以月度岗位练兵、季度技能比武和专项挑战赛等方式，在内部形成每天一练习、每月一小考、每半年一大考的模式，通过竞赛建立“分析人才技能库”进行动态管理，不断有优秀人员进入人才库接受重点培养，不仅为参加外部技能竞赛储备了人才，也培养了分析人员学专业、钻业务、精技能的良好学习习惯和氛围，达到以赛促学、以赛练技，培养专业技能人才的目的。

室站搭台，促进竞赛全面提标

按照天安化工对室站“建机制 搭平台 抓落实 做服务”的定位及管理要求，室站不仅要为技能竞赛提供练兵平台，更要能在专业上做好技术服务与支撑，发挥室站人

才“孵化器”的作用。

为使竞赛发挥培养人才、提升技能的作用，段立荣创新工作室依据《国家职业技能鉴定化工行业题库试题选编化学检验工（高级工、技师高级技师）》《云南省化学检验工理论题库》《全国化学检验工职业技能大赛题库》《化验员读本》等内容精心编制理论题库，实施全员笔试、闭卷考试。实作考试则是与日常分析工作结合，制定了比赛操作规程、比赛原始记录表格、评分规则等，重点考核分析人员过硬的专业基础技术水平，同时赛前不仅不开放考试场所，不组织操作练习，赛时还增加了考试难度，让竞赛更加贴近国赛的标准和要求，更好的拓宽参赛人员的专业知识面以及实战技术水平，锻炼分析人员队伍，全面提升技能水平。

定制培训，撬动人才培养新引擎

竞赛前，室站指定具有一定工作经验、业务能力强的老师傅带领新员工，开展新员工业务专项培训，打破传统培养模式，从源头培训到末尾，做到精准式培养，确保新员工快速掌握技能，作为“新鲜血液”补充现有人才队伍。开展岗位练兵及多岗位培训，在班组内部、岗位之间进行滚动轮换，让员工具备一岗多能的能力，为竞赛全面开展创造了条件。

段立荣创新工作室成立三年来，始终以技术攻关、技艺传承，做好分析专业技术支撑为己任，先后完成了内部培训 226 课时，参培 611 人次；组织开展多岗位培训，已累计完成 315 个岗位学习，具备 3 岗及以上分析能力（最高）占 74%；提升技能等级 21 人，其中晋升分析工程师、分析检验技师、分析检验高级技师 18 人。先后培养云天

化集团分析技术状元陈秀娟和公司分析技术能手艾芳、吕静等成绩突出的技能人才，以强烈的时代感和工匠精神，为公司产业工人队伍建设培养技能人才做出了卓越贡献。

天安化工将乘产业工人队伍建设改革之船，秉承以“奋斗者为本、以价值创造者为本”的价值理念，发扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，把产业工人队伍建设改革的各项举措落到实处，致力于打造能够激发产业工人热情并创造价值的劳动竞赛、技能竞赛、班组竞赛、室站等平台，为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而不懈努力。

（天安化工 孙霞）

交流促提升 携手共成长

金新化工、大为制氨开展室（站）班组建设交流会

8月7-8日，大为制氨财务总监、工会主席李晓丹一行5人到金新化工开展室（站）班组建设交流工作。交流过程中，公司工会副主席苗中艳从金新化工简介、工会概况、室（站）班组建设、创新管理等方面进行了详细介绍。

在交流环节中，参会人员对金新化工现场管理的特色做法以及思想政治建设、文化建设、创新体系建设等方面的好经验、好思路，进行相互学习和交流，共同探讨推动室（站）班组高质量完成任务的方式方法。

在现场参观学习过程中，各室（站）负责人就工作室、班组整体概况、制度构建、课题研究、成果转化等方面进行了详细介绍，就室（站）班共建方式方法、创新创效活动开展等进行了分享。

此次交流学习，为室（站）班组建设“走出去”搭建了交流平台，进一步拓宽了工作思路，既促进了技术交流，也增进了兄弟单位的沟通了解，为推动公司室（站）班创新创效工作再上一个新台阶。

作为“六型”班组创建示范基地之一，金新化工将全面夯实室（站）班组基础管理，实现互学，相互学习借鉴，取长补短；实现互促，依托各自优势推动技术创新和管理创新；实现互融，开展经验学习交流，同向发力实现共赢。推进公司室（站）班组建设工作迈向新高度，推动矿化一体创新工作室联盟建设，打造公司高质量发展新引擎，助推公司创新创效高质量发展。

（金新化工 丁杨）

【基层简讯】

集团优秀班组长到农资连锁新疆班组进行座谈交流

9月7日，集团工会组织第三届金牌班组擂台赛优胜班组长一行到农资连锁新疆大区交流座谈，同时慰问奋战西北边疆一线的营销将士。

会上，农资连锁新疆工会围绕“六型”班组创建情况，详细汇报了“天山雄鹰”班组打造专业化营销队伍，促进大区营销高质量发展的情况。来自生产系统的班组长代表们在了解了营销班组“六型”创新情况后，也纷纷表示这是一次生产端和营销端班组心连心的一次交流，今后要以更加扎实的工作，共同为集团高质量发展服务。

农资连锁新疆党支部书记、大区总经理毕波表示，通过此次与优秀班组长的交流，切实感受生产管理工作的精细化、标准化，更加了解优质产品背后的生产故事。

集团工会对农资连锁新疆工会工作和“六型”班组创建情况给予了充分的认可，指出生产和营销班组间要加强沟通交流、相互借鉴学习，不断碰撞出新的工作思路和方法，同时表示在以后的班组擂台赛中将为营销班组拓展新的赛道，给大家更多展示和学习的平台。

此次座谈促进了集团不同类型班组之间的沟通交流，产生了共鸣、拓展了眼界，在云天化这个大家庭中，要以实际行动为集团绿色高质量发展做出更多贡献。

（农资连锁 夏旭东）

石化公司获 2023 年安宁产业园区“安康杯”知识竞赛冠军 6月29日，石化公司代表队在安宁市总工会、安

宁市产业园区安全生产和生态环境保护局主办的 2023 年安宁产业园区“安康杯”知识竞赛中勇摘桂冠。

本次竞赛共有不同行业、不同所有制 40 家单位代表队参加竞赛。石化公司代表队成员由来自监测检验事业部的王建平、李玉颖和李杏平组成，代表队认真领会通知精神，真实模拟竞赛规则及评分标准，制定竞赛方案和竞赛策略，推动备战工作落实落地；竞赛过程中，参赛选手沉着冷静、分秒必争、不屈不挠的精神为竞赛取得佳绩打下了坚实的基础；在必答题环节里，各个参赛队得分你追我赶，不相上下，在第二个抢答题环节中，经过两次的实战后，成功抢下 6 道题目，快速准确说出了正确选项，成功让分数 190 分成为本组最高；因前 3 组已有 2 个 190 分，在风险题环节，3 位队员经过深思熟虑，挑战了 40 分的风险题，在李玉颖同志和王建平同志的配合下，成功答对 80%，获得 30 分的加分，成为全场最高分。

据悉，石化公司代表队还将代表安宁产业园区参加安宁市总工会举办的同类赛事。

（云天化石化 王建平）

天宁矿业多措并举全力推动产改工作走深走实 天宁矿业紧紧围绕“一年出成果，两年大变样”改革目标，分类分步多维发力，全面推动形成“全面贯通、集成突破”的产改工作局面，助推公司绿色高质量发展。

强谋划促协同，高位推动有成效。坚持统筹谋划、试点先行、提质扩面、保质增效的改革路径，注重产改工作与职工成长、企业发展同频共振，强化组织领导，注重高位推动，通过成立产改工作领导小组、专题传达文件精神、制定产改方案、召开动员部署会，成立工作专班、细化改

革目标任务等方式，定期调度分析和研究产改工作推进进程，同时，建立党政领导主导、部门协同、工会牵头、企业参与的产改工作联动格局，全程提供产改服务工作，确保产改工作“零干扰、无障碍”，并结合公司实际，找准产改的方向和着力点，认真总结产改工作成效，全力以赴推动产改工作提速增效。

建体系促提升，转型发展有支撑。天宁矿业以推动云天化集团产改项目试点建设为契机，结合公司“十四五”发展人才需求缺口，聚焦“青年技师”“青年工匠”“多面手”技能人才“特、精、高、专、优”培养目标，通过开展“产教融合、企校合作、企校双制、工学一体”的培养模式，召开新型学徒宣贯会，邀请昆明冶金高校讲师入企政策宣讲、现场答疑等方式，完成83名青年新型学徒报名工作，并建立健全产业工人队伍建设晋升体系，切实为公司绿色发展提供了有力人才支撑和技术保障。

解难题促稳定，维权服务有行动。天宁矿业着力在“人才培养、技能培训”上下功夫，通过搭建教育培训、技能竞赛、创新创造“三大平台”，提高职工政治、薪酬、岗位“三大待遇”，抓好职工讲堂、职工书屋、宣传栏“三大阵地”建设，打造服务职工阵地建设，改善职工工作环境；并携手四所签约院校深化校企合作、开展技能竞赛，持续加强技师工作站“师徒结对”“传帮带”力度，在持续加强产改工作的联动融合的同时维护好职工合法权益，切实增强产业工人的获得感、幸福感、满意感。

经过系列举措的有序推动，在广大干部职工的共同努力下，天宁矿业产业工人队伍建设改革工作取得良好成效，得到了相关领导的充分肯定和高度赞扬，上半年来，

公司新增技师 4 人、完成产改工作阵地建设，先后荣获“职业健康达人” Show 短视频中华全国总工会三等奖、安宁市“高质量发展贡献奖先进集体”、安宁市“安康杯”安全与应急知识竞赛团体和个人“一等奖”两项荣誉，公司重型机械班组获安宁市“工人先锋号”，三个项目分别获安宁市年度“五小”岗位创新竞赛活动一等奖和三等奖等。

（天宁矿业 钱艳）

由“工”成“匠” 海口磷业产改激发技能人才“引擎” 为企业发展赋能 今年以来，海口磷业工会启动“星火计划”，通过核心技能提升行动、技能实训基地行动、素能提升集中行动、工会干部成长中心行动，努力打造“进取型、创新型、专业型、精益型”四型产业工人队伍。

助力产改，启动竞赛。今年上半年，海口磷业工会持续推进“产改”走深走实，以“星火计划”为依托，在拓宽创建“六型班组”、室站建设的同时，重点实施产业工人岗位技能提升行动，组织基层工会开展了第一届分析化验、电气、仪表维修、装载机、挖掘机技能竞赛，竞赛得到了广大职工的积极响应，共有 158 名职工报名参加。通过竞赛为广大职工搭建展示技能、提升素质、构建成长成才的重要平台，积极营造爱岗敬业、比学赶超的浓厚氛围。

总结分享，互促共进。8 月 24 日，海口磷业召开技能竞赛分享交流总结会，会上，磨矿水处理、技术服务、采矿、维修四个基层工会代表，总结了技能竞赛所取得的成绩，分析了存在的不足和今后的努力方向，分享了获得此次竞赛的技术状元、技术能手们由“工”到“匠”的蜕变过程。通过交流分享，各基层工会希望在海口磷业工会的

带领下，持续加强职工技能提升培训，不断提高员工队伍整体技术水平，努力为海口磷业多做贡献。

表彰先进，选树标杆。为表彰在 2023 年技能竞赛中成绩优异的先进个人，海口磷业工会举行表彰仪式。海口磷业党委书记、行政副总经理蔡彬亭，工会主席、纪委书记吴永祥两位领导，分别为 5 名获得“技术状元”称号和 10 名获得“技术能手”称号的职工颁发了荣誉证书和奖杯，希望他们再接再厉，把强硬的本领带到各自的工作岗位中，更好地发挥榜样的示范带头作用，为海口磷业发展贡献新的力量。大会号召广大职工向他们学习，营造“比、学、赶、帮、超”学好技能、争当状元的良好氛围，积极投身公司生产经营的主战场，以强烈的主人翁意识，在岗位上干出成效、拼出精彩，彰显新时代产业工人队伍崭新的精神面貌。

（海口磷业 袁凯）

青海云天化举办首届“六型”班组擂台赛 8 月 18 日，随着青海云天化“六型”班组擂台赛决赛的收官，首届青海云天化“六型”班组擂台赛圆满落下帷幕，共有来自四个部门的 17 个班组参加，涵盖工艺操作、包装维护、分析检验、电仪维护等专业。

初赛上，17 个参赛班组经过充分准备，讲解人员围绕班组“六型”创建成果，分类进行亮点展示，结合各自班组的专业特点阐述举措和成效。经过激烈角逐，最终生产管理分析组等 6 个班组进入决赛。决赛在厂区多功能活动室举行，青海云天化党委副书记、总经理宋立强，青海云天化副总经理、工会主席崔庆爱及各部门相关领导、职

工、参赛班组代表共 50 余人参加了活动，还特别邀请西宁市甘河工业园区管委会工会委员会主任关强参加。

决赛中，参赛的 6 个班组“八仙过海各显神通”，视频展示各有千秋、风格迥异，PPT 讲解紧扣六个主题，用简洁干练的话语晒成绩、亮特色，比思路、比措施，从不同层次、不同角度，用生动的语言、鲜活的事例和真挚的情感展现班组昂扬向上、实干笃行的团队风采，讲出满满“干货”，分享了班组建设成果。知识问答和答辩环节选手沉着冷静，思维敏捷，围绕问题焦点根据班组建设情况实际进行回答，比赛现场气氛热烈，高潮迭起。

赛后点评中，关强对青海云天化“六型”班组擂台赛给予高度评价，表示从竞赛中看到了青海云天化班组建设的丰硕成果，并希望甘河园区各企业之间加强产改交流，让园区各企业为社会培养“技能型”及“工匠型”人才做出贡献。

宋立充分肯定本次活动，提出要根据“六型”来实现班组管理标准化，班组创建与部门的日常管理要融合，要充分利用“六型”班组建设的平台实现自我提升，通过“六型”班组建设激发班组活力，推动公司健康、持续、和谐发展。

经过初赛和预赛两个赛程的比赛，最终生产管理部分析组荣获一等奖、氮肥产品部工艺三班和复合肥产品部高塔二班荣获二等奖，氮肥产品部工艺二班、复合肥产品部高塔一班和设备管理中心合成氨运行维护班荣获三等奖。

（青海云天化 李淑娥）

【专题学习】

深切关怀巨大鼓舞 《习近平关于工人阶级和工会工作论述摘编》在装备中心引起强烈反响 9月10日,《习近平关于工人阶级和工会工作论述摘编》(简称论述摘编)在全国出版发行,在云天化股份装备技术中心广大职工和工会干部中引起强烈反响。

“我昨天在电视新闻里听到《习近平关于工人阶级和工会工作论述摘编》公开发布的消息,次日便到新华书店购买,及时学习了论述摘编的内容。论述摘编让我们深切感受到习总书记对工人阶级、广大职工群众的殷殷关切以及对工会工作的高度重视,让人倍感温暖,深受鼓舞。”云天化股份装备技术中心安装检修部工会主席曹黎明表示,作为一名企业基层工会干部,将以竭诚服务职工群众为己任,按照习总书记对工会工作的相关要求,在建机制、强功能、增实效上下功夫,认真倾听职工群众呼声,用情用力解决职工群众的“急难愁盼”问题,做职工最可信赖的娘家人、贴心人,把安检工会建设成温暖的职工之家。

云天化集团领军型人才、云天化股份装备技术中心“雷长青动设备创新工作室”负责人雷长青谈到,习总书记对技术工人的高度认可,对产业工人队伍建设改革工作的方向指引,让我们企业技术工人深感信心倍增,振奋人心。作为一名企业技术工人,我将立足岗位,带领工作室成员,深入开展岗位创新创效,在中心“智创匠心·红色装备”党建品牌引领下,深入技术研究和课题攻关,持续为公司解决大型装置转动设备的各种疑难杂症,提高转动设备管理水平,为云天化股份各装置核心转动设备更新、

改造工作提供技术支持；充分用好“装备大讲堂”等技术培训平台，持续开展技术人才培养，切实为云天化集团打造具有全球影响力的绿色产业集团发挥主力军作用。

云天化股份装备技术中心安装检修部一线职工余贵荣在学习了后充满感激地说道：十几年前，我还是一名普通的农民工，有幸在云天化的发展中成为企业的一名正式职工。在云天化，我深切感受到了组织的关怀和温暖，在一任任师傅的帮助下，我从一个什么也不会的“小白”，成长为一线“多面手”。现在的我，管、铆、钳、焊、开叉车，哪里需要我都能顶上。我十分庆幸自己遇到了这最好的时代，成为一名光荣的产业工人。我会珍惜所拥有的一切，立足岗位讲奉献，不断提升自己的技能水平，为企业创造更大的价值。我还将一如既往践行社会主义核心价值观，主动服务社区、帮助群众，传播正能量，为社会贡献更多的工人力量。

（装备中心 旃桂华）

【标题新闻】

水富云天化 QC 成果荣获全国石油和化工行业
优秀质量管理成果

磷化集团《浮选胶磷尾矿二次提取源头减排集
成技术》技术成果成功入选国家先进工艺技术目录

天聚新材“五小”活动在重庆市 2023 年网上劳
动和技能竞赛中获得“小创造活动展示奖”

晋宁区 2023 年职工焊工和钳工技能竞赛在磷
化成功举办

“销”勇善战 创势争先 农资连锁举办首届营
销技能竞赛

强技能 促提升 云峰化工举办 2023 年职工技
能竞赛

大为制氨电工、仪表工职工职业技能竞赛圆满
落幕

以赛赋能 装备技术中心举行焊工职工职业技
能竞赛

海口磷业组织参加海口产业园区“72 行大练
兵·360 行出状元”技能竞赛

以赛促学 天聚新材参加长寿区首届电工职业
技能大赛

石化公司开展职工职业技能竞赛 铺产业工人
成长快通道

中轻依兰工会开展员工机电仪综合技能培训

【参考信息】

工人日报：让更多高技能人才在新时代绽放光彩

到“十四五”时期末，技能人才占就业人员的比例达到30%以上，高技能人才占技能人才的比例达到1/3——这是中共中央办公厅、国务院办公厅近日印发的《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》提出的目标任务。《意见》明确，要打造一支爱党报国、敬业奉献、技艺精湛、素质优良、规模宏大、结构合理的高技能人才队伍。

此次印发的《意见》是在党的十八大以来高技能人才队伍建设实践的基础上，从国家层面对加强新时代高技能人才队伍建设做了体系性、纲领性的强化。不少专家认为，这标志着我国对于技术工人的培养、使用、奖励等的基本制度框架和政策框架已经形成。

高技能人才是我国人才队伍的重要组成部分，是支撑中国制造、中国创造的重要力量。党的十八大以来，国家和社会为广大技术工人提供了广阔自我提升空间、技能展示舞台和交流切磋平台。目前我国技能劳动者超过2亿人，高技能人才超过6000万人。

但是，从推动高质量发展、构建新发展格局的需求看，我国技能人才总量仍然不足。面对技术变革和产业转型的发展新形势，我国高技能人才还存在结构性短缺。因此，《意见》开宗明义提出，加强高级工以上的高技能人才队伍建设，对巩固和发展工人阶级先进性，增强国家核心竞争力和科技创新能力，缓解就业结构性矛盾，推动高质量发展具有重要意义。

造就高技能人才队伍，加强人才培养是基础。《意见》从创新高技能人才培养模式、加大急需紧缺高技能人才培养力度、发挥职业学校培养高技能人才的基础性作用等方面，进行了全方位部署。人才使用在企业，《意见》还强化了企业在高技能人才培养中的主体作用。对此，各地既要依托企业培训中心、产教融合实训基地、高技能人才培训基地等平台大力培养高技能人才，又要不断深化产教融合、校企合作，开展“订单式”培养、“套餐制”培训，不断激活人才培养的一池春水。

造就高技能人才队伍，要健全高技能人才评价体系。人才评价是人才工作的“指挥棒”。针对不少地方技能人才成长受学历、资历、论文、行政级别等限制的问题，《意见》首次从国家层面提出，要建立技能人才职业技能等级制度和多元化评价机制，包含“八级工”职业技能等级（岗位）序列，以及健全职业标准体系和评价制度、支持符合条件的企业自主开展技能人才职业技能等级评价、完善职业技能竞赛体系等。事实上，伴随着产改的推进、“新八级工”制度在企业的落地等，高技能人才发展的舞台正在变得越来越宽阔。

造就高技能人才队伍，要不断完善技能导向的使用机制。用好人才是发挥人才效能的关键。此次《意见》提出，要以技能为导向使用人才，通过健全高技能人才岗位使用机制、完善技能要素参与分配制度、完善技能人才稳才留才引才机制等一揽子措施和办法，发挥高技能人才在技术革新、技术攻关、技能人才培养等方面的示范引领作用，彰显社会对技能人才的尊重、重视，切实激发技术工人的积极性、主动性和创造性，激励更多劳动者特别是广大青年走技能成

才、技能报国之路。

造就高技能人才队伍，要建立人才表彰激励机制。《意见》提出，建立以国家表彰为引领、行业企业奖励为主体、社会奖励为补充的高技能人才表彰奖励体系，提高高技能人才在各级各类表彰和荣誉评选中的名额比例等，让高技能人才拥有更多获得感、自豪感。近期，王树军、毛胜利、艾爱国、潘从明等大国工匠当选党的二十大代表，体现了党对产业工人的高度重视，进一步营造了重视、关心、尊重高技能人才的社会氛围。

新时代是奋斗者的黄金时代，也是技能人才成长的黄金时代。让高技能人才队伍不断壮大，让人才创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流，高质量发展未来可期。

（工人日报）

【劳动者风采】

从技术骨干到“营销大拿” ——记云天化集团营销技能竞赛技术状元 天聚新材李欣

他辗转从事生产、研发、技术服务等不同岗位，到成为一名技术营销员，他找到了实现自己梦想的岗位。每天面对不同的挑战，他不等不靠、亲力亲为，牵头制定了科学合理的营销规划，积极对接全国各地大客户，主动掌握市场变化、先后走访了 200 余家客户商企，建立了真实可靠的信息库。他用奋斗书写初心，用创新成就理想。他就是云天化集团 2023 年营销员职业技能竞赛第一名，“云天化集团技术状元荣誉称号”获得者——李欣。

技术专业能力过硬，对工作爱琢磨，性格温和且热心阳光是营销团队成员对李欣的评价。自 2017 年 5 月开始，从事聚甲醛技术营销服务工作以来，多年来，他凭借个人对材料学专业理解和高效沟通能力，不但赢得了客户的认可，也获得了公司同事们的高度赞誉，打造了云天化聚甲醛“优质名片”，也是被团队和客户认可的“金牌技术服务工程师”。

以企为家，以业立身。人总是要有一种奋斗精神，有了这种精神才有干事创业的精、气、神，有了这种精神才有了前进的动力，而天聚新材营销团队就是这样一个能够凝聚“家”文化精神的团队，大家为一个共同的梦想，共同的事业，携手并肩，风雨同行。

每年的新年后，产品销售慢慢进入旺季，客户需求一

时倍增。为了能够及时地响应客户的需求，李欣会主动腾出更多的时间走访市场，舍小“家”为大“家”。最多时，一年近一半的时间里，乘坐飞机、火车、汽车、三轮车，甚至摩托车，不分白天黑夜地跑遍了大半个中国，行程达几万公里，给很多客户解了燃眉之急。当他自豪地讲述如何快速给客户解决问题，以及给客户挽回损失的时候，言语间充满着无限的成就感。他恪守服务当先，以为客户提供有效服务和创造价值为宗旨，致力于成为让客户信赖的王牌销售服务。

以客为先，创造价值。为客户打造优质产品、提供便捷服务，是企业生存发展之本，能够在潜移默化中提升客户对品牌的忠诚度，保证企业基业长青。天聚新材准确把握，创新性地在公司销售体系引入技术营销人员。李欣所负责的技术营销工作，正是从外到内连接了客户、销售、生产和研发等各个环节，在技术支持、产品开发和改性营销管理等业务交流上，减少沟通成本，提高工作效率。

“只有重构客户视角，站在客户的角度看待问题，做到将心比心，才能抓住客户需求，更好地为客户提供有效服务，建立起长久合作关系。”尤其在 POM 新产品开发中，他根据客户现状，并利用之前产品开发经验，为客户提供更佳的产品解决方案，缩短决策周期。而像这样的实际案例有很多，比如，今年重庆一家汽配客户使用国外聚甲醛期间，出现某车型的产品断裂失效，并且传统的改性产品无法达到要求。当李欣获取到客户的信息和反馈后，立即前往现场进行应用及失效调查，通过成品的注塑流动分析及应用特性，当场为客户提供了可能改善的产品解决方案。在研发部门及市场部的密切配合下，一周内，公司完

成改性新品的研发、量产及配送，这也使得公司第一时间配合客户实现了主机厂不良品应对。后续，客户持续采购该产品，成功解决不良问题。

心之所向，素履以往；生如逆旅，一苇以航。从 2017 年至今，李欣共计为客户提供超 300 次技术支持。而在 2023 年度，他根据市场及客户需求，共导入了四项新品研发，其中两种实现了批量销售。服务创造价值，以客为先，他的这种责任心和服务意识，赢得了同事和客户的一致好评。

以人为本，相倚为强。在面对市场需求及客诉时，李欣的技术支持工作经常“分身乏术”，有时更像“救火队长”。为此，他围绕“产品特性”“注塑工艺”和“典型案例”三方面编写了相关培训课件。在结合销售工作特点和区域走访客户时，他以课件为一线销售同事进行细致剖析，进一步强化团队成员对产品及应用的理解，为提升客户服务和满意度打下坚实基础。

他以自己的行动，践行公司“以奋斗者为本，以价值创造者为本”的核心价值观，积极融入部门学习氛围。在公司大力创建学习型组织活动下，近两年来，一线销售团队的聚甲醛相关技术知识显著提升，技术服务工作效能极大提高。在为同事开展培训的同时，李欣还不忘加强自身的学习和能力锻炼，积极参加公司培训。通过两期内培训师专项培训及考核，极大提升了他课件制作能力及授课技巧，评为公司商学院初级内训师。

心中有光，不惧路长。当前，创新驱动发展已是国家发展战略路径，而对于企业来说，创新亦是未来丛林中的生存之道。作为技术营销人员的李欣，已从研发转向销售，

并顺利完成角色转变，在练就市场化的思维同时，面对新市场及新技术的迭代更新，保持高度敏感度。随着国内产业链逐步走向中高端，通用的标准化产品很难满足企业的个性化需求，如何识别客户需求、满足客户需求、保障客户业务是公司的核心竞争力之一。

2023年，公司开展POM新产品的市场推广，李欣积极调研国内外相关专利及市场资讯，寻找国内目标客户，并与国内两家龙头企业及研究院建立联系。在与客户充分技术交流获得信任和认可后，顺利实现某型产品销售及某尖端领域的客户中试，获取了第一手应用数据及资料。同时，针对客户反馈的信息，他详细向研发人员分析了各环节可能存在的技术要点，为后期研发提供了可参考建议。面对客户的个性化需求，精准营销，李欣和销售团队的紧密协作，在生产、研发各部门的通力配合下，2023年上半年聚甲醛改性产品销量同比增加超60%。

“功成不必在我，功成必定有我。”李欣，朴实无华，把自己为客户的点点滴滴服务工作贯穿于整个营销过程中，用探索、创新的态度不断挖掘自己的潜力，打造属于自己的名片——“金牌技术服务工程师”，也收获了“云天化集团技术状元”的荣誉称号，他锲而不舍、求真务实、勇于创新，用自己的平凡工作，不负辛勤付出，不负平台赋予自身的使命，不负韶华，砥砺前行。

(天聚新材 鄢凌烨)

岁月不负耕耘 创新必有回响

记云天化股份技术创新先进获得者王志栋

王志栋，聚甲醛事业部水富分部季戊四醇装置技术员，2006年7月参加工作以来，善于专研、敢于尝试，努力从一名操作工成长为优秀的技术人才，兢兢业业、恪尽职守，积极投身于技术创新工作，为装置解决了一个又一个难题，全力保障装置安、稳、长满、优运行。

任重道远 砥砺前行

2016年，公司大力提倡改革、发展、创新之路，聚甲醛事业部水富分部积极响应号召，积极探寻突破口，时任季戊四醇装置班长的王志栋被聘至季戊四醇研发岗位，负责二季戊四醇的研发以及装置降本增效工作。

王志栋深知季戊四醇装置创新之路上的艰难与不易，但是他毫不退缩与怠慢，始终坚持“勤能补拙”。从实际出发，理论研究到实验过程，虚心求教，披荆斩棘、奋勇向前，挑起了季戊四醇装置的改革创新大梁。

敢为人先 创新创效

经过市场调研和国内同行业走访，王志栋深入专研行内厂家分离双季戊四醇的工艺，调研产品市场需求，2016年向公司提出联产双季的研发课题，经过前期大量的实验数据和工艺流程的优化改进，2020年4月通过安全评价合格验收并开始了双季戊四醇的试生产工作。

实验室的生产与工艺装置现实的运行存在很大差异，一个装置的投入使用、新产品的生产，在开车初期都将遇到诸多困难与挑战。在双季装置试运行阶段，先后出现了各种无法预期的问题，造成劳动强度大、双季产品产量少、

产品质量不合格以及频繁断料使得原本的季戊四醇装置系统无法控制等。王志栋也再一次的投身于装置现场，深入现场与班组人员共担当、共奋进，反复研究、反复观察问题的所在，一次又一次的去调整与摸索。最终选定了分离位置、分离方法以及适合本装置的分离设备。二季戊四醇的成功分离与生产后，季戊四醇装置的收率提升以及二季戊四醇的提产课题也随之而来。

王志栋走访国内同行装置，其收率高达 90%以上，由此可见，公司季戊四醇装置收率还有很大的提升空间，王志栋提出优化反应器的技改建议，并得到批准。季戊四醇装置并于 2020 年顺利投用新式反应器，同时王志栋根据装置运行情况，多次对投料方式及配比进行了调整，并找到适合新式反应器反应的最佳方式，产品收率也得到了明显的提升。同时，技改实施后，还可以实现灵活调整配比，顺利达到了多产季戊四醇和二季戊四醇的目的。

艰难勇毅 终得玉成

面对市场环境的不断变化，生产压力的不断提高，环保、安全、效益的问题也随之而来。在做好自己本职工作的同时，王志栋对于装置的技改、创新、创效的探索从未停止。积极主动的作为、想公司所想、急公司所急，不等不靠、积极献言献策，为优化装置运行、打造装置长周期运行，他不懈努力，助推公司的转型升级、发展改革贡献了自己的力量。

他不安于现状，技术创新工作从未停止。他在工作之余，也就装置的热点难点问题查阅资料并进一步加强理论的学习，共计撰写技术论文 8 篇、管理论文 3 篇和多篇技术总结，其中 4 篇论文被评为公司级优秀论文。

默默努力后，硕果终将会来到。现新研发产品各项指标都优于国标 95 级双季戊四醇标准，并得到市场及客户的一致认可，并获得聚甲醛产品事业部 2022 年度技术创新重大技术成果一等奖。季戊四醇装置技术改造后，产品收率有明显提高，获得聚甲醛产品事业部 2022 年度技术创新重大技术成果三等奖。

成功属于奋斗者。成绩的取得，王志栋这一路走来，风雨兼程、历经千辛万苦。他从未放弃与停止，而是一直默默努力、持续创新，凭着一股敢想敢做、敢闯吃苦的耐劲，不断向前、全力以赴。春去秋来、寒来暑往，就这样日复一日、年复一年，脚踏实地扎根于云天化这块沃土。

（天聚新材 范雪红）

报：云南省推进产业工人队伍建设改革协调小组办公室、云南省总工会研究室。

送：集团产改领导小组成员、集团产改办各成员部门、各基层产改单位。
