

“硬核”举措锻造“硬核”力量

浙江省海港集团、宁波舟山港集团打造港口行业“产改”样板

2017年,浙江省海港集团、宁波舟山港集团在省内先行先试,印发《新时代浙江省海港集团产业工人队伍建设改革实施方案》,在集团范围内激起了创新创造的巨大热情,发出了深化产业工人队伍建设改革的“动员令”。2020年,集团被全总列为全国首批7个项目试点单位之一。2020年,集团“产改”工作获评长三角地区产业工人队伍建设改革优秀案例。2022年,集团获评新时代浙江产业工人队伍建设改革成绩突出集体,入选全总深化产业工人队伍建设改革专项行动十大产业百家企业名单。

5年来,1800多个日夜,浙江省海港集团、宁波舟山港集团从加强产业工人队伍思想政治建设到着力提升产业工人队伍素质和政治地位,不断推动“产改”工作走深走实,力争培养一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍,全力助推宁波舟山港年货物吞吐量连续13年位居全球第一,集装箱吞吐量连续3年保持全球第三,形成了具有港口特色、行业特点的“产改”样板。

开局谋篇:打造“样板”争当“产改模范生”



模范生”。

实践中,浙江省海港集团、宁波舟山港集团坚持问题导向和群众路线,从调研摸底入手,相继开展了港口产业工人队伍状况问卷调查、基层单位工会主席及劳模工匠座谈交流、基层职工职业发展需求征集等活动。结合1.5万人次的调研情况分析,梳理出产业工人队伍建设中存在的共性问题:

——产业工人的技能素质有待提升。集团高技能人才(高级工及以上职业技能等级资格)占比远低于《“技能中国行动”实施方案》中指出的30%。

——产业工人的职业发展通道有待畅通。集团职业技能等级制度还未与“新八级”完全接轨,技术技能认定与职位晋升还不能完全挂钩,产业工人向上晋升空间不够顺畅。

——产业工人的培养体系有待完善。集团的培训和技能评价主要在属地进行,分属各地市、各省的不同基层单位之间存在在技能人才培养评价政策、技能人员待遇标准不统一的问题。

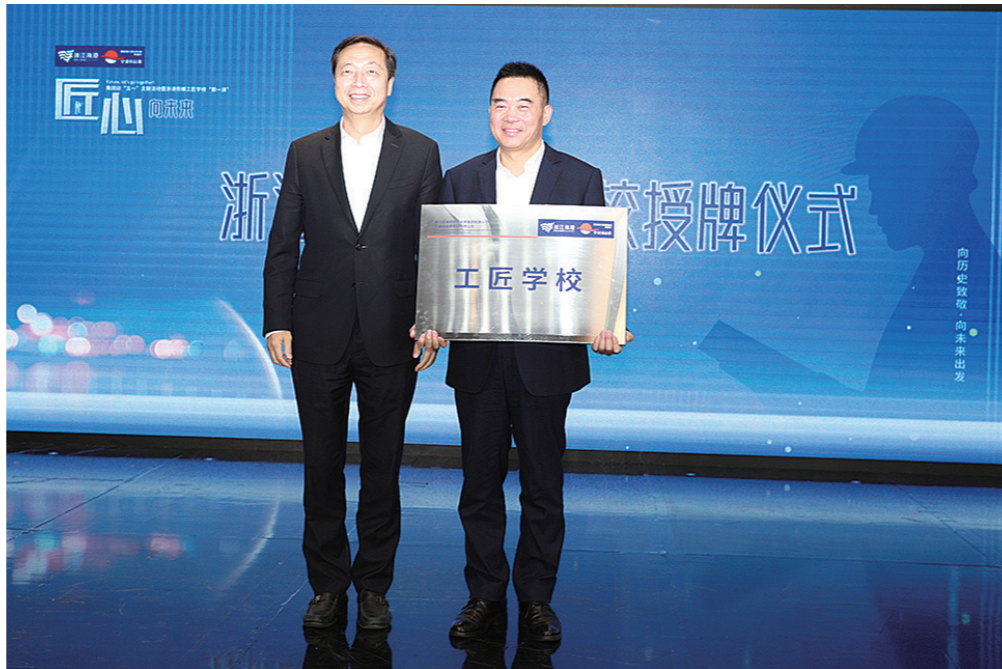
——产业工人队伍建设改革的协调推进力度有待加强。个别部门、基层单位对改革的重要性和紧迫性认识不到位,存在“只扫自家门前雪”的现象,部门之间的政策合力有待加强。

浙江省海港集团、宁波舟山港集团是国内第一家集约化运营管理全省港口资产的省属国有企业,是浙江省海洋经济和港口资源开发建设的主抓手、主平台、主力军。集团旗下拥有各类企业300多家,截至2021年底,集团资产总额达1476亿元,净资产866亿元,主要经济指标均位居浙江省属国企前列。集团拥有各类用工3万余人,劳动合同制用工2万余人,拥有专业技术人员6000余人,高级工及以上职业技能等级的高技能人才2000余人。

产业工人队伍建设改革是一项具有战略性、全局性的重大决策部署。为什么改?怎么改?通过什么途径?达到什么目标?在这样一家规模庞大的国企中,如何才能抓住“牛鼻子”,让“产改”各项政策有的放矢,切实有效?

2017年,浙江省海港集团、宁波舟山港集团从顶层高度谋篇布局,由集团党委书记、董事长担任“产改”工作领导小组组长,集团各部门齐抓共推。2018年12月,集团印发《新时代浙江省海港集团产业工人队伍建设改革实施方案》;2019年编制下发《8项重点工作任务清单》;2022年下发《关于进一步深化集团产业工人队伍建设改革工作的通知》,对港口产业工人队伍建设改革的基本原则、总体目标和主要任务进行了细化和明确。

为保证实施方案落地见效,集团工会细化工作举措,明确责任分工,以项目清单形式,重点推进8项工作,努力建设“9高地”,打造“1样板”,争当省属企业、港口行业“产改”样板。



路径探究:“四维”推进 筑造“产改”高地



针对上述问题,浙江省海港集团、宁波舟山港集团因势而谋、应势而动、顺势而为、乘势而上,围绕新发展阶段港口产业工人职业发展、技能提升、劳动报酬、权益保障等迫切需要解决的问题,系统化落实产业工人思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大等改革措施,通过“四维”路径推进,打造“产改”新高地,形成了具有港口特色、行业特点的“产改”样板。

“最优化”人才生态、“立体式”职业培训、“全方位”竞赛平台、“自主性”创新平台,确保产业工人素质上有提高。5年来,集团4项职工操作法被命名为省级职工先进操作法,3家国家级劳模工匠、技能大师工作室,7家省级技能大师、高技能人才工作室领衔的50余家职工创新工作室已累计完成各类攻关课题1550项,获得各类专利、科技进步奖96项,创造直接经济效益超6亿元,解决了一大批港口重要领域、关键环节的“卡脖子”技术问题。

从“为”的维度,不断完善岗位管理体系、职业发展体系、创新激励体系、评先评优制度,捅破技能技术人才职业发展的“天花板”,确保产业工人职业上有空间。成立浙江海港工匠学校,成为省内第一家利用企业自身教育培训资源开办特色工匠学校的省属企业,截至目前,工匠学校“工匠特训营”“工匠成长营”“工匠提高营”

等已开展培训12期,培训学员435人次。5年间,集团近300名职工通过竞赛实现了技能等级晋升,10人获评“全国技术能手”,20人获评“全国交通技术能手”,19人获评浙江省技术能手,29人获评“浙江金蓝领”,55人获评市级“首席工人”“技术能手”等荣誉称号。

从“惠”的维度,实施“平台+服务”“个性+普惠”“人文+关怀”三大模式,确保产业工人权益上有保障。通过组建集团“浙港技师服务队”服务平台,深入中小微企业提供技术帮扶;推出职工普惠服务平台,自

平台上线以来,已受理订单108单;疗休养工作惠及全体职工。5年来,集团已累计慰问因病职工2369人次,送上慰问金及慰问品达407.45万元,累计向330名特殊疾病职工发放帮扶补助198万元。

这些数字背后,是一位位产业工人的成长,是一支支产业工人队伍的壮大。浙江省海港集团、宁波舟山港集团通过“四维”路径推进,让越来越多的产业工人在平凡岗位上找到属于自己的舞台,在劳动中体现价值、展现风采、创造幸福。



“双轮”驱动:内外求索 澎湃“产改”新动能



“从视觉到操作手感和桥吊远控几乎一模一样,能让司机更加安全、快速、直观地熟悉岸桥远控操作步骤和规范流程,极大地满足了岸桥远控模拟培训需求。”今年5月,宁波舟山港首套“岸桥远控模拟系统”在穿山港区集装箱码头上线,全国劳模、宁波舟山港北仑第三集装箱码头有限公司桥吊班大班班长竺士杰兴奋地说。

该套“岸桥远控模拟系统”是“浙港ZM创客联盟”的第一项创新成果,从2021年11月18日“浙港ZM创客联盟”揭牌成立,到2022年3月15日联盟实训室正式开放,再到联盟第一项创新成果有效落地,仅仅相隔152天,这

ZM-C集装箱工作组、ZM-B杂货工作组和ZM-V船舶工作组,覆盖15家单位的18家创新工作室。目前,除了“岸桥远控模拟系统”,另一项创新成果“起飞工作法”也成功上线,联盟的成立,在助推企业实现关键技术重大突破、培养复合型创新人才、促进资源高效协同的作用日益凸显。

不仅在企业内部,浙江省海港集团、宁波舟山港集团向外扩大“朋友圈”,以“推动攻克港口领域‘卡脖子’关键技术,加强港口新技术、新设备、新工艺的推广,当好港口行业的‘产改’‘探路先锋’”为目标,集团与曹妃甸港集团共同发起成立国内港口圈首个



是浙江省海港集团、宁波舟山港集团深化推进产业工人队伍建设改革,建设“产改”“9高地、1个样板”的生动实践,为推进世界一流强港建设增添生动注脚。

推进“产改”工作,最终是为推进企业高质量发展。为发挥好产业工人智慧力量,浙江省海港集团、宁波舟山港集团对内画好“同心圆”,以建设世界一流强港为圆心,成立“浙港ZM创客联盟”,擦亮职工创新工作室“金字招牌”。建立了一支由“技术人才极点带动,创新工作室轴带支撑”的、富有海港特色的高素质人才创新队伍,以“一个人”带动“一群人”,形成集团内部的创新合力。

“浙港ZM创客联盟”下设

“跨区域、跨企业”的“港口工匠创新联盟”,成为全国首批7个“产改”项目试点单位之一。

联盟积极对接国家战略,拆除专业围墙,共建智慧交流平台,围绕港口行业发展共同面临的安全、效率、效益等关键共性技术开展互联互通交流。2021年6月,联盟成员单位拓展到全国主要港口企业、装备制造企业、科研机构及高等院校等17家相关单位。目前,26项优秀创新成果已纳入联盟共享共创成果库,创新联动新合力初步形成。

2022年,《“港口工匠创新联盟”打造新时代产业工人队伍建设改革的“重要窗口”》获评“浙江省第二届工会改革创新十佳成果”。