

浙江电力工会借力“数字化”发展 培养高技能人才队伍 更直观有“数”

记者李凡报道 如何进一步弘扬“劳模精神、劳动精神、工匠精神”，建设以劳模工匠为引领的新时代高技能人才队伍，为企业高质量发展提供智力支持，是国网浙江省电力有限公司工会一直关注的课题。

近年来，浙江电力系统劳模工匠队伍建设面临着素质不全面、梯队不明确、路径不清晰等实际问题，如何进行更为科学化地评价、选树和培育，成为破题的关键所在。浙江电力工会通过建立可量化人才评价体系，塑造系统化人才培养工程，对劳模工匠队伍进行“数字化”建设的思路应运而生。

勾勒产业工人“成长雷达图”

一套科学的、具有公信力的评价指标是建立劳模工匠评价体系的核心。为此，浙江电力工会通过深度访谈、专家研讨、点面结合，探索建立了一个基于劳模工匠成长客观规律的多维度评价标准。史迪锋的雷达图显示他

“现有评价指标体系包含6大维度，包括重要贡献、荣誉称号、技术技能、创新创效、示范引领和社会影响力。”参与建立该劳模工匠评价指标的全国劳模潘建乔告诉记者，引进“社会影响力”维度，旨在进一步引导劳模工匠服务地方发展。“维度下设模块，模块下设评价因子，最终构建了由6大维度、19个模块、141个评价因子组成的评价指标体系，形成劳模工匠评价的量化标尺。”潘建乔表示，系统将根据各级劳模工匠的评价材料自动计算并形象化呈现结果，生成一张全方位展现劳模工匠综合素质的“成长雷达图”。

“这张雷达图可以让劳模工匠看到自己在各个维度上的优势与差距，同时明确下一步的成长方向，促使人才成长效率得到大幅提升。”浙江电力工会项目负责人屈弋介绍，青年技能人才史迪锋的成长故事就是得益于这套数字化评价体系的典型案例。史迪锋的雷达图显示他

在技能和荣誉方面很突出，但在创新创效、社会影响力方面有短板，国网嘉兴供电公司工会为他制订了专项培养方案，经过一年多时间努力，史迪锋在短板上取得了长足进步，相继获评“省公司劳模”嘉兴市五一劳动奖章等荣誉。“量化的评价体系具有很强的可视性，雷达图为我指明了未来努力的方向，现在我各方面工作能力都在不断增强，对劳模精神的领会也更加深刻了。”史迪锋说。

搭建产业工人“人才金字塔”

人才是高质量发展的第一资源，劳模工匠是企业人才的重要组成部分，是高技能人才队伍的核心骨干。为了加强高质量人才队伍建设，浙江电力工会进一步运用数字化技术赋能人才管理，建立了一套基于全方位数据分析的劳模工匠新苗培育机制。

“这是我们以数字化建设为基础，应用一体化管理思想落实

人才发展体制机制改革的重要举措。”浙江电力工会生产生活部张辉介绍，“数字化建设”首先是在个体层面输出“人才画像”，针对性编制“一人一策”成长行动计划；其次是在队伍层面输出“人才梯队”，在人才储备、培育、推优等工作上做到前瞻布局；最后是在组织层面输出“人才图谱”，为数字化分析决策提供参考。“一体化管理”体现在协同机制上加强“纵向联动、横向合作”，促进内外资源一体化协同，提高管理质效、减少资源浪费；在培育机制上完善“选-育-培-评-用”一体化机制，激发劳模工匠队伍的最大价值。

以数字化培育机制为抓手，浙江电力工会为优秀的电力产业工人搭建了一座“人才金字塔”，构建了以卓越层（省部级以上劳模）、骨干层（地市级以上劳模）、基础层（劳模工匠新苗）三个层级为主体的劳模工匠集群。这套机制将评价和培育进行了双向联动，为选树劳模工匠

提供了依据，大大提升了人才培养的科学性和针对性。国网嘉兴供电公司作为全省电力系统首批应用试点单位，运用该机制成功选树国网公司劳模1人、省公司劳模3人、浙电工匠1人、嘉兴市五一劳动奖章1人，成效显著。

国网公司劳模、嘉兴电力周刚劳模创新工作室负责人周刚对此深有体会，他在工作室创办的“人才孵化工厂”已经成为电力产业工人由“工”变“匠”的重要载体。“通过这套机制，可以最大限度发挥劳模创新工作室以点带面的示范引领作用，从而助推电力产业工人队伍建设改革。”在卓越层劳模的带领下，工作室累计获授权专利证书300余份，发表SCI、EI、核心论文100余篇，获省部级科技创新奖励30余项，并带领基础层劳模工匠新苗在各级比武竞赛取得了优异成绩，打造出一支配置优良的高技能人才战队。

“扣”出如虹气势

为贯彻落实党的二十大报告里提出的“广泛开展全民健身活动，促进群众体育和竞技体育全面发展，加快建设体育强国”，日前，2022年杭州市“迎亚运展风采”职工气排球比赛在杭州市职工文化中心举行。

比赛由杭州市工人文化宫（杭州市职工文化中心）主办，杭州市排球协会协办。来自各行业机关企事业单位的32支队伍参加比赛。

通讯员田韶东、王莺颖 摄



为职工成长添“金” 为企业的发展聚“火”

“产改”这一年，“金火科技”业绩又有新突破

“产改”进行时

记者曾晨路报道 今年是我省深化非公企业产业工人队伍建设改革试点1周年，浙江金火科技实业有限公司经过探索实践，让员工们感受到了“产改”带来的变化：地位提高了，收入增加了，权益更有保障了。”

这是一场双向奔赴的改革，通过“产改”，激发出工人蓬勃的创新力、凝聚力，虽然疫情等外部形势依然严峻，但“金火科技”中端加工系列产品的销售业绩仍实现了新突破。

推优入党 培育有信仰的产业工人

敢想、敢拼，这是公司同事对周松鑫的评价。周松鑫是一线工艺员，因为表现优异，在工会的推荐下，今年被党组织吸纳为入党积极分子。

“今年，我们把唯一的党员发展指标给了一线产业工人。”

“金火科技”工会负责人介绍，为做好推优入党工作，企业成立了由党支部书记牵头负责，各部门负责人为成员的思想政治引领工作领导小组，并在区总工会的指导下，明确推优入党的相关步骤和程序，“吸收技术能手、优秀工人入党，既能激发他们的积极性，也能带动团队，影响车间，不断激发‘红色生产力’。”

以技提薪 让员工明白技术的价值

“金火科技”创建于1991年，是一家集研发、生产、销售、服务金属切削机床为一体的国家重点扶持高新技术企业。作为一家高新技术企业在转型升级过程中，离不开中高技能型人才的支撑。经过多年培育，截至目前，公司400余名员工中，获得技能等级证书人员有279人，占总人数的67.2%，高技能人才占整体技能人才的45%。

这得益于2018年组织开展的“金火工匠”与“金火准工匠”高技能评定工作，以及每年面向员工推出的三、四十场公共及技能培训课程。“通过培训，帮助员工补上短板，通过评定，让员工直观了解技术的价值。”工会负责人相告，入选“金火工匠”与“金火准工匠”的申报条件，也更明晰了自己的奋斗目标。

关心关爱 为员工安居乐业加码

“孩子现在还常跟我说起今年参加的暑期班，说这是她最开心的一个暑假了。”孩子的这份

开心来自“金火科技”开办的小候鸟爱心暑托班，徐鹏是企业员工，以往，暑期是她最期盼也是最担忧的。期盼，是放暑假了，孩子有时间从老家来富阳和她团聚；担忧，是自己要上班，孩子来了没时间管，白天只能自己待在屋子里。今年，公司开办了“小候鸟”爱心暑托班，孩子有了玩伴，还学了新本领。

“要让员工在企业有‘家’的感觉，不仅要为他们在工作上看到未来，也要为他们解决生活的后顾之忧加码。”企业工会负责人介绍，开办“小候鸟”爱心暑托班便是举措之一。今年在场口工会的协助下，暑期班开班了，一共28位孩子报名参加，不仅丰富了孩子的暑期生活，也让员工不再为孩子无人看管而烦恼。除此之外，企业还推出为外地员工提供购房无息贷款，帮助他们在富阳安家。并自2008年起每年发放员工子女上大学奖学金、入伍当兵奖金。

“金火科技”工会负责人说：“得得益于2018年组织开展的“金火工匠”与“金火准工匠”高技能评定工作，以及每年面向员工推出的三、四十场公共及技能培训课程。“通过培训，帮助员工补上短板，通过评定，让员工直观了解技术的价值。”工会负责人相告，入选“金火工匠”与“金火准工匠”的申报条件，也更明晰了自己的奋斗目标。”“金火科技”工会负责人说。

关心关爱 为员工安居乐业加码

“孩子现在还常跟我说起今年参加的暑期班，说这是她最开心的一个暑假了。”孩子的这份

开心来自“金火科技”开办的小候鸟爱心暑托班，徐鹏是企业员工，以往，暑期是她最期盼也是最担忧的。期盼，是放暑假了，孩子有时间从老家来富阳和她团聚；担忧，是自己要上班，孩子来了没时间管，白天只能自己待在屋子里。今年，公司开办了“小候鸟”爱心暑托班，孩子有了玩伴，还学了新本领。

“要让员工在企业有‘家’的

感觉，不仅要为他们在工作上看到未来，也要为他们解决生活的后顾之忧加码。”企业工会负责人介绍，开办“小候鸟”爱心暑托班便是举措之一。今年在场口工会的协助下，暑期班开班了，一共28位孩子报名参加，不仅丰富了孩子的暑期生活，也让员工不再为孩子无人看管而烦恼。除此之外，企业还推出为外地员工提供购房无息贷款，帮助他们在富阳安家。并自2008年起每年发放员工子女上大学奖学金、入伍当兵奖金。

“金火科技”工会负责人说：

“得得益于2018年组织开展的“金火工匠”与“金火准工匠”高技能评定工作，以及每年面向员工推出的三、四十场公共及技能培训课程。“通过培训，帮助员工补上短板，通过评定，让员工直观了解技术的价值。”工会负责人相告，入选“金火工匠”与“金火准工匠”的申报条件，也更明晰了自己的奋斗目标。”“金火科技”工会负责人说。

“金火科技”工会负责人说：

</