

深化产业工人队伍建设改革的实践与研究

罗明超

华电新疆五彩湾北一发电有限公司

DOI:10.32629/pe.v4i3.21083

[摘要] 产业工人是实体经济发展的主要力量、科技创新的主要力量、产业升级的主要力量,推进产业工人队伍建设改革是落实高质量发展国家战略的重要举措。华电五彩湾北一发电有限公司属于准东能源基地的重要发电企业,处在偏远的戈壁地带,存在能源行业普遍存在的产业工人流失率高、职业发展通道窄、生活服务设施不健全等共性问题。本文以该公司2024年开展的职工队伍稳定专项措施为研究对象,从薪酬福利保障、职业发展通道创建、工作生活环境改善、企业文化培育和人文关怀等几个方面对该公司改革措施进行梳理,分析改革实施后取得的阶段性成果及存在的不足。在此基础上提出多层次激励体系、精细化职业发展路径、产城融合配套建设、能源转型专项技能培训等优化对策,给偏远地区能源企业深化产业工人队伍建设改革、稳定职工队伍、助力企业高质量发展提供可以借鉴、可以参考的实践范式。

[关键词] 深化产业; 工人队伍; 建设改革

中图分类号: D262 文献标识码: A

Practice and Research on Deepening the Reform of Industrial Workforce Development

Mingchao Luo

Huadian Xinjiang Wucaiwan North Power Generation Co., Ltd.

[Abstract] Industrial workers are the main force in the development of the real economy, the main force in technological innovation, and the main force in industrial upgrading. Promoting the reform of the industrial workforce is an important measure to implement the national strategy of high-quality development. Huadian Wucaiwan Beiyi Power Generation Co., Ltd., a key power generation enterprise in the Zhundong Energy Base, is located in a remote Gobi Desert area and faces common problems in the energy industry, such as high worker turnover, narrow career development channels, and inadequate living facilities. This paper takes the company's special measures for stabilizing its workforce implemented in 2024 as the research object, and reviews the company's reform measures from several aspects, including salary and welfare guarantees, career development channel creation, improvement of working and living environment, corporate culture cultivation, and humanistic care. It analyzes the phased achievements and shortcomings after the reform implementation. Based on this, it proposes optimization strategies such as a multi-level incentive system, refined career development paths, integrated urban-industrial development, and special skills training for energy transformation, providing a practical paradigm that can be learned from and referenced for energy enterprises in remote areas to deepen the reform of the industrial workforce, stabilize the workforce, and promote high-quality development.

[Key words] Deepening industrial development; workforce; construction and reform

引言

2017年中共中央、国务院印发了新时期产业工人队伍建设改革方案,对新时期产业工人队伍建设的指导思想、目标任务和政策措施作出了规定,为新时期产业工人队伍建设指明了方向。电力行业属于国民经济的基础性产业,同时也是能源转型的主要战场,电力行业的产业工人队伍素质、稳定性以及创造力的好坏,直接影响到国家能源安全和“双碳”目标的达成。华电新疆

五彩湾北一发电有限公司位于新疆昌吉州准东经济技术开发区,是华电集团在新疆重要的煤电一体化项目。由于地处偏远的戈壁,自然环境恶劣,生活配套设施滞后,公司一直存在着年轻职工流失率高、技能人才缺乏的问题。为此,华电集团采取“创新奋进、奋勇争先”的企业文化为主线,以解决职工“急、难、愁、盼”问题为目标,出台了系列性的职工队伍稳定措施,在深入推进产业工人队伍建设改革上做了大量的工作。本文通过对自身

实践的剖析,总结出经验,并找出存在的问题,为其它同类型企业提供产业工人队伍建设改革方面的借鉴。

1 深化产业工人队伍建设改革的初步成效

1.1职工队伍稳定性显著提升。经过对薪酬福利体系的系统改进、职工住宿餐饮条件的全面改善以及困难帮扶、心理疏导机制的建立健全,使职工的获得感、幸福感、归属感明显提高^[1]。根据统计数据显示,近一年来,35岁以下青年职工主动辞职的比例比以前降低了约40%,一线部门的招聘时间变短了,技术类岗位的人才流失率为0,职工队伍总体上变得比较稳定。公司将所有职工养老、医疗保险和公积金全部纳入自治区和乌鲁木齐账户统一管理并按政策上限足额缴纳,加大健康体检、职工探亲路费以及节日福利等支出额度和报销范围,切实保障了职工的核心权益,有效增强了职工的归属感和忠诚度。

1.2职工综合素质持续提高。以线上和线下相结合的培训体系以及管理、技术、技能三个通道的职业发展路径的共同推进为依托,职工的学习积极性明显提高,年均参加培训的人次比以前增长了50%以上。技能等级晋升人数比上年增长30%以上,新增高级工及以上技能人才超过100人,一批技术能手、岗位标兵不断涌现,高素质技术技能人才储备得到实质性提高。公司持续推行技能竞赛、挂职轮训、学历提升等工作,开展管理人员集中脱产培训班,不定期按需邀请行业内专家讲课,在职工业务水平、对新时代的认知以及职业健康发展等方面下大功夫,确保职工软硬件条件在系统内、行业内有竞争优势。

1.3企业生产经营效能稳步增长。稳定而有战斗力的职工队伍和高素质的人才梯队为企业生产经营打下了良好的基础。关键设备综合故障率比上年增长降低了25%,安全生产达到了零事故的目标,多项生产技术指标都达到了历史最好水平。全员劳动生产率持续提高,企业营业收入和利润总额都实现了双增长,改革红利加快了向实质性发展动能的转化。

1.4企业文化认同感不断增强。“五彩明珠”企业文化品牌依靠系统的主题活动、文化阵地创建和典型表彰等手段深入到职工的意识当中,职工的集体荣誉感以及团队凝聚力明显增强^[2]。职工参与技术创新和志愿服务的积极性不断提高,创新奋进、奋勇争先的良好氛围逐渐形成,企业文化成了凝聚人心、激发活力的精神纽带。华电集团采取“创新奋进、奋勇争先”的企业文化为引领,企业文化品牌依靠系统的主题活动、文化阵地创建和典型表彰等手段深入到职工的意识当中,职工的集体荣誉感以及团队凝聚力明显增强。职工参与技术创新和志愿服务的积极性不断提高,创新奋进、奋勇争先的良好氛围逐渐形成,企业文化成了凝聚人心、激发活力的精神纽带^[2]。公司围绕集团公司工委“践行创先文化·弘扬奋斗精神·献礼75华诞”职工思想文化活动部署,分解月度团建活动安排,除开展传统球类、游泳比赛、拔河比赛以外,积极谋划趣味田径类以及其他职工参与度高的群体类文体活动,有效增强了团队凝聚力和向心力。

2 深化产业工人队伍建设改革的问题分析

2.1长期激励机制尚待完善。目前企业的激励机制仍然是以

短期薪酬激励为主,绩效奖金、月度奖等短期激励手段居多,股权激励、企业年金、利润分享等中长期激励方式很少使用。长期激励计划还处在调研、对接之中,由于企业体制结构及上级政策的约束,尚未形成成熟的、可行的制度。重短期、轻长期的激励结构使一些核心骨干和技术人才产生了短期从业的心态,不能很好地激发职工扎根企业、不断奋斗的内在动力,人才引进容易留不住,留住人才更难的问题仍然存在。

2.2职业发展通道精细化水平有待提升。虽然企业已经建立起了管理、技术、技能这三个职业发展通道,但是各个职业发展通道之间横向流动的机制还比较薄弱,没有形成统一的转岗标准和评定程序,职工跨序列发展的路径也不够清楚。尤其是技能序列,高级技师及以上层次的岗位设置较少,晋升渠道狭窄,技术高超的技能人才在中级工或者高级工阶段就遇到了职业发展的天花板^[3]。除此之外,各个序列之间薪酬对应的差距还没有拉开,技高者多得的导向作用没有充分发挥出来,影响了职工选择技能成才路径的信心和动力。

2.3偏远地区生活配套设施仍存不足。尽管企业不断加大内部生活设施的投入,职工宿舍、食堂、文体活动中心等条件得到了明显的改善,但是五彩社区整体搬迁工作还没有完成,职工的居住环境与城区还存在着较大的差距。更明显的是,厂区周边商业网点分布较少,托幼机构数量少,医疗资源匮乏,最近的三级甲等医院离得比较远,职工子女入园入学、家属就医等现实问题还没有得到根本解决。由于缺少了这些生活设施,造成职工特别是双职工、年轻人的生活更加不便,也成了队伍稳定的一个潜在的风险。

2.4能源转型技能培训适配性亟待加强。伴随着“双碳”战略目标的推进,电力行业从以前以火力发电为主,转变为现在的风电、光伏、储能、智慧能源等多元化方向发展,企业业务结构也随之发生变化。但是目前的培训体系中的课程设置仍然以传统的煤电业务为主,新能源发电运维、储能系统管理、智能电网技术、碳资产管理等新兴领域中的培训课程所占比例不到15%,培训内容和产业发展趋势存在明显的脱节。部分一线职工认为自己的学习与所学不一致,所学与所用不匹配,所用与所学又不符,造成职工技能更新跟不上行业发展变化的速度,急需建立面向未来的职业技能培训体系来提高职工的知识技能水平。

3 深化产业工人队伍建设改革的优化路径

3.1完善多层次激励体系,实现物质与精神激励协同。在现有的薪酬福利体系的基础上,建立以短期、中期、长期三个层次相融合的多层次激励制度。积极同上级公司、地方政府有关部门联系有关政策措施,用项目跟投、超额利润分享、核心人才股权激励、专项技能津贴等方式,使企业核心骨干和技术人员分享企业发展成果。对技能等级薪酬制度进行进一步的优化,提高高级技师、首席技师等高技能人才的薪酬待遇,真正落实技高者多得的分配原则。同步加强精神激励手段,规范劳动模范、技术能手、岗位标兵等各种评优评先表彰活动的开展,利用公司公众号、《五彩论坛》期刊、办公区宣传平台等各类媒体形式,大力宣传优秀职工先进事迹,挖掘和宣传一线职工的奋斗典型。定期

召开表彰大会和事迹报告会,用身边的职工、身边的事件感染、带动广大职工,增强职工的职业荣誉感、企业归属感、奋斗使命感,形成物质激励和精神激励共同推进的良好局面。

3.2构建精细化职业发展体系,畅通不同序列成长通道。对管理、技术、技能这三个职业的发展序列进行更细化的晋升标准细化,确定各个层次的任职资格、能力要求和考核指标,建立明确透明的薪酬挂钩机制,保证每一个级别的晋升都有章可循、有据可依^[4]。重点打通序列之间的横向转换通道,制定技能人才向技术序列、管理序列转换的具体实施办法,允许生产一线表现优异、有管理潜质的优秀技能人才跨序列发展,有效破解职业发展的瓶颈。实行名师带高徒制度,从公司级技术专家、首席技师中挑选一批有培养前途的青年员工,与其签订带徒协议,明确带徒目标和考核时间,充分发挥高技能人才的传帮带作用。同时建立职业发展导师制,对每一个职工进行量身定做的发展计划,定期对发展进程进行评价,引导职工明确发展方向和成长路径,保证每个职工都有清晰的职业发展前景。进一步完善生产人员至机关科室轮训学习机制,根据各部门人员配置情况开展不同专业借调、抽调进行学习,推荐优秀职工参与上级公司和政府部门的借调、挂职学习,拓宽职工视野和增强工作经验

3.3推进产城融合发展,持续完善生活服务配套。将五彩社区整体搬迁作为重点民生工程来推进,成立专门的工作组,制定详细的实施方案,保证搬迁工作按时完成。主动同政府机关、街道办事处、居委会联系沟通,推进周边商业网点、托幼机构、社区卫生服务中心等生活设施的规划和投入使用,从源头上解决职工购物、子女入托、就医等问题。建立健全职工生活需求的常态调研制度,定期开展问卷调查、座谈会等形式的调研工作,掌握职工家庭变化、新增需求等信息,做到及时响应、解决问题。在公司内部继续改善职工食堂、宿舍、文体活动中心等设施,引进品牌连锁商业服务,建设室内游泳馆和健身房,创建起一个集餐饮、购物、医疗、娱乐、休闲为一体的高品质生活服务圈,让职工在厂区内就能享受到方便舒适的居住条件,真正实现安心工作、快乐生活的愿望。

3.4聚焦能源转型需求,强化产业工人技能升级培训。根据国家“双碳”战略和公司的能源转型规划,对培训内容和课程进行调整,加大光伏发电、风力发电、储能技术、氢能利用、碳捕集利用和封存、智能电网运维等新能源相关培训课程的比重,保证新能源相关培训课时不少于总培训量的30%。深化产教融合,同国内顶尖高校、研究机构、大型新能源企业签订战略合作协议,共建联合培训基地、实训基地,实行定向培养和项目制培训,培养出一批既有传统煤电知识,又有新能源技术复合型人才。实行技能更新强制轮训制度,对关键岗位的职工定时开展新能源技能专项培训。积极引导职工参加新能源领域的职业技能等级认证和行业资格考试,对取得高级别证书的职工予以相应的奖励和技能津贴,以考促学、以证促能,加快职工知识技能的更新换代。继续拓展“每周一讲”、管理人员培训班和运行人员脱产培训等内部培训形式,根据公司设备形式针对性开展专业性培

训,积极寻找对接系统内先进企业和个别专业近年来的获奖单位进行调研学习。

3.5健全闭环式沟通反馈机制,提升职工参与感。完善“收集—转办—督办—反馈—评价”五个环节的职工诉求闭环处理机制,利用线上平台和线下渠道广泛收集职工的建议意见,明确各个环节的责任单位、办理时限、质量标准,保证职工的诉求能得到及时有效的解决,并且能够得到及时的反馈。创建诉求办理分级督办制度,就超时未办结的事项实行预警并推进一级督办^[5]。定期对职工的满意度进行调查,将诉求办理的质量作为部门绩效考核的标准之一。搭建职工参与企业管理的制度化平台,定期召开职工代表座谈会,重大决策事项要征求一线职工的意见。设立合理的建议奖,对被采纳的好建议进行物质奖励和通报表扬,对于产生显著经济效益的好建议实行利润分成,使职工由被动接受变为主动参与,调动全体员工的积极性、创造性。坚持每月第三周周二工会主席接待日制度,采取座谈会以及职工上门的方式开展活动,同时通过调查问卷、职工诉求二维码等多种方式征求意见,将“我为群众办实事”实践活动与“暖人心、稳人心、聚人心”三心工程落在实处。

4 结语

华电新疆五彩湾北一发电有限公司立足于偏远地区能源企业的实际情况,从制度保障、职业发展、环境改善、人文关怀四个方面入手,推进产业工人队伍建设改革,有效解决了职工队伍不稳定、职业发展受限等问题,取得明显阶段性成果,为同类型企业提供了可复制的经验。目前电力行业正处在能源转型的重要阶段,对产业工人队伍素质、能力的要求也越来越高。未来北一发电公司应该继续围绕产业工人的核心需求来完善改革措施,努力解决长期激励不足、职业发展精细化不够、技能转型适配性不强等问题,建设一支高素质、高技能、高稳定的产业工人队伍,为公司的高质量发展和国家能源安全提供强有力的人才支持。希望政府以及行业方面可以推出更多的扶持措施来推进偏远地区产业工人队伍的建设,为企业的改革提供良好的外部环境。

[参考文献]

- [1]徐彤彤.用匠心铺就发展之路——深化产业工人队伍建设改革的兵团答卷[J].兵团工运,2026,(01):24-25.
- [2]刘月科.自觉聚焦“四个着力点”持续深化产业工人队伍建设改革[J].中国工人,2025,(10):66-67.
- [3]肖勇.非遗文化赋能下的电力产业工人队伍建设改革创新实践[J].当代电力文化,2026,(02):98-99.
- [4]汪学峰.产业工人队伍建设改革助推企业高质量发展的实践与探索[J].石油化工管理干部学院学报,2025,27(05):27-31.
- [5]赖志凯.北京出台《关于深化首都产业工人队伍建设改革的实施意见》深化“产改”以工匠培育带动一流产业技术工人队伍建设[J].工会博览,2025,(18):4.

作者简介:

罗明超(1987--),男,汉族,新疆昌吉,大学本科,职称:中级政工师,研究方向:管理工程师。