

廣東工運

2025.11

广东省总工会主办
内部资料免费交流
准印证(粤O)L0150053



关注 P03

广东省“十四五”劳动和技能竞赛
总结交流活动举行

调研 P10

欠发达地区
如何找到产改抓手？

论坛 P26

“五位一体”
构建广东工会高质量发展范式



竞赛项目一等奖

算法大赛 项目	中药材鉴定 项目	花木竞赛 项目	中式烹饪师 项目	电商直播 项目	客房服务 项目	无
何 涛	黄倩茵	罗杏仪	黎少川	时大鹏	林璇欣	



同心聚力·技领湾区 粤港澳大湾区第五届职业技能大赛

11月14日,由广东省总工会、香港工会联合会、澳门工会联合总会联合主办的“同心聚力·技领湾区”粤港澳大湾区第五届职业技能大赛在佛山落幕。广东省人大常委会党组副书记、副主任,省总工会主席黄宁生,佛山市人大常委会党组书记、主任胡钰,广东省人民政府港澳事务办公室副主任龙广艳,广东省总工会一级巡视员张振飏,香港工会联合会副会长程岸丽,全国政协委员、澳门工会联合总会理事长李从正,港九劳工社团联合会副主席谭志聪,以及珠三角九市总工会主要负责同志等出席闭幕式。

黄宁生(上图左五)在讲话中表示,要以此为新的起点,广泛深入持久开展劳动和技能竞赛,推动竞赛向智能制造、数字经济、绿色低碳等领域拓展。要进一步加强和完善三地工会交流合作机制,共建共享培训资源、认证标准和平台,打破人才流动壁垒,共同打造具有全球影响力的技能人才高地。要大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,充分激发广大职工干事创业、创新创造活力。

文 | 黄细英 摄影 | 林景余



本届大赛紧扣大湾区“一点两地”全新定位和现代化产业体系建设重点任务,设置人工智能训练师等 **8个** 竞赛项目,历时 **26天**,横跨广州、珠海、中山、佛山 **4大** 赛区。



电商直播竞赛



无人机驾驶员竞赛



客房服务竞赛



人工智能训练师竞赛

11月大事

11月1日,2025年广东省工业机器人系统操作员职业技能竞赛在广汽集团番禺总部落幕。省总工会一级巡视员张振飏出席活动并讲话,大国工匠人才孙庆勇参加闭幕仪式。

11月3日,广东法院法官助理业务技能竞赛决赛在广州落幕。省高级人民法院党组书记、院长张海波出席决赛为优胜者颁奖并讲话。省总工会党组成员、副主席许平坚出席活动。

11月4日,广东省基层工会建设工作会议在深圳龙华召开。全国总工会基层工作部部长黄龙,省总工会党组书记、常务副主席温文星出席活动并作讲话。省总工会党组成员、经费审查委员会主任周驷耕作工作报告。

11月4日至5日,穗工心安·职工健康工会行——第二届广州市职工心理健康服务职业技能大赛在广州市工人文化宫举行。广州市人大常委会党组副书记、副主任,市总工会党组书记、主席唐航浩,省总工会党组成员、副主席袁子雅出席活动。

11月6日,第二届广东省“丹霞杯”职工徒步活动在韶关市丹霞山景区举行。省总工会党组成员、副主席袁子雅,韶关市委常委、秘书长颜玉明等嘉宾共同为赛事鸣笛开赛。

11月10日,广东省总工会一级巡视员张振飏来到福州,代表省总工会看望慰问正在全力备战全总第二届职工数字化应用技术技能大赛决赛的广东代表队队员。

11月13日,省总工会召开党组(扩大)会议,省人大常委会党组副书记、副主任,省总工会主席黄宁生讲话,省总工会党组书记、常务副主席温文星主持会议。

11月14日,省人大常委会党组副书记、副主任,省



总工会主席黄宁生率队到佛山调研工会工作。省总工会一级巡视员张振飏参加调研。

11月19日,广东省产业工人素质提升班2025级开学典礼暨劳模工匠本科班2025届毕业典礼在广东南华工商职业学院举行。省人大常委会党组副书记、副主任,省总工会主席黄宁生讲话,省总工会党组书记、常务副主席温文星主持,省教育厅党组成员、副厅长朱建华,省总工会党组成员、副主席袁子雅等出席活动。

11月24日,广东省产业工人队伍建设改革智库在广州成立。省总工会党组书记、常务副主席温文星讲话,省总工会一级巡视员张振飏出席活动。

11月25日,2025年“网聚职工正能量 争做南粤好网民”总结展示活动在广州举行。省总工会党组成员、副主席袁子雅出席活动。



11月25日，广东工会理论研究工作会在广州召开。省总工会一级巡视员张振飏出席会议并讲话。

11月25日至27日，2025年广东省工会职工心理健康服务经验交流活动在肇庆举行。省总工会党组成员、副主席袁子雅出席并讲话。

11月26日，广东省“十四五”劳动和技能竞赛总结交流活动在狮子洋通道项目建设现场举行。省人大常委会党组副书记、副主任，省总工会主席黄宁生，省总工会党组书记、常务副主席温文星，省总工会一级巡视员张振飏等出席活动。

11月27日至28日，省总工会维权维稳专业队伍培训班在广州举办。省总工会党组成员、副主席许平坚出席开班仪式并讲话。

·) 骑车的快乐很简单，就是“做好准备的踏实”“没料到的惊喜”和“拆完目标的成就感”加在一起。

——谈及爱上骑行的缘由，2021年度南粤工匠、广东省博物馆的文物修复师李涛如是说。

·) 我曾花费三年多时间，走遍当时管辖的38座变电站，并将这些变电站的一万多张图纸背得滚瓜烂熟。

——“大国工匠”人才、南方电网首席技能专家王其林讲述其成为“继保神医”的秘诀。继保，是继电保护的简称。继保工相当于电网的“急诊医生”。

·) 一座桥要是满是棱角，就成了冰冷的钢筋水泥堆。可这些“圆”不一样，它们像一条条软纽带，人看的时候也多分舒服，这才是桥该有的和谐劲儿啊。

——作为黄茅海跨海通道项目工程技术部经理，朱超解释为何在设计图中执着于勾勒“圆”。

·) 当运动员时，输赢可能只差0.1秒；当教练后才明白，传承的功夫要落在0.1毫米里。

——在前中国男子花剑队名将朱俊看来，劳动不分赛场内外，对“专业”二字的坚守就在于此。

·) 看，这不仅仅是一块树脂，它是某个人的笑容，是某个人的尊严。我们做的，是让生活重新有滋味。

——深圳新致美精密齿研有限公司活动产品部经理刘刚25年深耕义齿制作，他把它看作是患者重拾笑容的“生命工程”。



《广东工运》
2025年第11期
总第424期

主 办 广东省总工会
编 印 单 位 广东南方工报传媒
有 限 公 司
编 辑 出 版 《广东工运》编辑部
编 委 会 主 任 温文星
编 委 会 副 主 任 袁子雅
编 委 会 成 员 张祖耀 姚文军
张英姿

主 编 张英姿
副 主 编 潘 潮
编 辑 孙科琳
美 编 王 斌
校 对 张 苑
地 址 广州市东园横路5号
邮 编 510110
电 话 020-83846205
传 真 020-83865384

投稿邮箱 gdgy1720@163.com
印 刷 广州市晨兴印刷有限公司
印 数 2500本
发 送 中华全国总工会
全国各省、自治区、直辖市总工会
全省各市、县、区总工会
驻会产业工会
省级产业工会
印刷日期 2025年11月30日

目录

01 学习贯彻习近平总书记视察广东重要讲话精神

- 01 习近平总书记对广东推动高质量发展作出明确部署
- 02 省总工会召开党组(扩大)会,传达学习习近平总书记视察广东和出席第十五届全国运动会开幕式重要讲话重要指示精神

03 关注·深化劳动竞赛 锻造技能大军

- 03 广东省“十四五”劳动和技能竞赛总结交流活动举行
- 05 广州市总工会:“羊城工匠杯”激发百万职工创新力
- 06 深圳市总工会:“一核三极”竞赛体系打通“赛育用”通道
- 07 肇庆市总工会:“千人工匠”计划赋能百千万工程
- 08 省工业工会:“竞赛引擎”驱动重点工程加速度
- 09 广州视源电子科技有限公司:立体化成长载体构筑人才与创新高地

10 调研

- 10 欠发达地区如何找到产改抓手?

13 实践

- 13 制造企业智能化转型的“产改路径”
- 18 以高质量党建引领科技与人才创新发展的广汽经验
- 21 发扬“三个精神” 赋能疏浚技能人才成长
- 24 党建引领下工会工作的协同创新与效能提升

26 论坛

- 26 “五位一体”构建广东工会高质量发展范式

28 镜头

- 28 与城共赴 活力同频

封面说明:11月12日—13日,粤港澳大湾区第五届职业技能大赛无人机驾驶员竞赛在佛山举行。摄影|林景余

按：11月7日至8日，党的二十届四中全会后首次地方考察，习近平总书记来到广东。从梅州到广州，总书记走进红色革命旧址、特色产业种植基地，参观科技创新和产业创新融合发展成果展示，对广东推动高质量发展作出明确部署，为大湾区建设指明继续奋进的方向。9日晚，习近平总书记又在广州出席了粤港澳三地联合举办的第十五届全国运动会开幕式并宣布运动会开幕。

11月13日，广东省总工会召开党组（扩大）会议，传达学习习近平总书记视察广东和出席第十五届全国运动会开幕式重要讲话重要指示精神，研究贯彻落实意见。

习近平总书记 对广东推动高质量发展作出明确部署

广东是改革开放的排头兵、先行地、实验区，要深入学习贯彻贯彻党的二十届四中全会精神，科学谋划未来5年的目标、任务和举措，以全面深化改革开放推动高质量发展，久久为功推动粤港澳大湾区建设，纵深推进全面从严治党，不断取得现代化建设新成效。

”

我们今天取得的伟大成就，都是建立在毛泽东等老一辈革命家打下的江山、攒下的家底之上的。要结合党史宣传教育，讲好老一辈无产阶级革命家的故事，教育引导广大干部群众特别是青少年传承红色基因、赓续红色血脉，永远听党话、跟党走。

”

发展乡村特色产业是推进乡村全面振兴的基础，要加强科技应用，推动农文旅融合，不断延伸产业链、增加附加值，带动更多农民群众增收致富。

”

学习宣传贯彻党的二十届四中全会精神，是当前和今后一个时期全党全国的一项重大政治任务。要通过多层次多渠道宣讲培训，引导广大干部群众切实把思想和行动统一到党中央决策部署上来，进一步增进共识、增强信心、增添干劲。要准确把握党中央精神，针对干部群众关注的问题释疑解惑。广东作为经济大省和发达地区，在编制“十五五”规划时要有高站位、大格局，体现走在前、作示范、挑大梁的责任担当。

”

广东增创新优势、实现新突破，必须大力弘扬改革开放精神、特区精神，以全面深化改革开放推动高质量发展。

”

建设粤港澳大湾区，对广东来说既是重大责任，也是难得的发展机遇。要锚定建设富有活力和国际竞争力的一流湾区和世界级城市群的目标，同心协力、稳扎稳打，努力实现重点突破、全面推进。

”

做好广东工作，必须加强党的领导、推进全面从严治党。

”

现在到年底还有一个多月时间，要精准落实党中央决策部署，着力稳就业、稳企业、稳市场、稳预期，全面落实各项惠民政策，做好安全生产和维护稳定工作，努力完成全年目标任务。

”

省总工会召开党组(扩大)会,传达学习习近平总书记视察广东和出席第十五届全国运动会开幕式重要讲话重要指示精神

找准找实工会工作的切入点结合点着力点 团结动员全省广大职工再立新功再创佳绩

11月13日,广东省总工会召开党组(扩大)会议,传达学习习近平总书记视察广东和出席第十五届全国运动会开幕式重要讲话重要指示精神,传达学习全省传达学习贯彻习近平总书记视察广东和出席第十五届全国运动会开幕式重要讲话重要指示精神干部大会精神,研究贯彻落实意见。省人大常委会党组副书记、副主任,省总工会主席黄宁生讲话,省总工会党组书记、常务副主席温文星主持会议。

会议强调,全省各级工会要深刻认识习近平总书记视察广东和出席十五运会开幕式的重大意义,准确把握习近平总书记重要讲话重要指示精神的丰富内涵、精神实质和实践要求,与学习贯彻党的二十届四中全会精神、习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述及对广东系列重要讲话重要指示精神紧密结合起来,迅速统筹谋划部署,在全省工会系统和广大职工中掀起学习宣传贯彻的热潮。

会议要求,要紧紧围绕习近平总书记赋予广东的使命任务,认清新形势,把握新任务,增创新优势,找准找实工会工作的切入点、结合点、着力点,按照“牢记使命、担当作为、走在前列”要求,围绕粤港澳大湾区建设、现代化产业体系构建、“百千万工程”等重点任务,充分发挥工会组织的组织优势、群众优势和资源优势,持续加强职工思想政治引领,抓好产业工人队伍建设改革,用心用情服务职工群众,维护劳动领域政治安全,深入推进工会改革和建设,团结动员全省广大职工为广东高质量发展和现代化建设再立新功、再创佳绩。要认真落实省委巡视组要求,积极配合巡视工作,深入查摆问题,借巡视契机进一步加强党的领导、推进全面从严治党。

来源 | 《南方工报》 作者 | 杨璇



深化劳动竞赛 锻造技能大军

11月26日,广东省“十四五”劳动和技能竞赛总结交流活动在狮子洋通道项目建设现场举行。活动总结交流“十四五”时期全省劳动和技能竞赛经验成效,部署下一阶段竞赛工作任务,广州市总工会、深圳市总工会、肇庆市总工会、省工业工会和广州视源电子科技有限公司等单位现场作经验交流。“十四五”期间,广东省各单位在以劳动和技能竞赛推动高质量发展的实践中有哪些创新举措和宝贵经验?让我们共同关注。

广东省“十四五”劳动和技能竞赛总结交流活动举行

巩固拓展竞赛成果 打造高素质产业工人大军

11月26日,广东省“十四五”劳动和技能竞赛总结交流活动在狮子洋通道项目建设现场举行。活动深入学习贯彻党的二十届四中全会精神,学习贯彻习近平总书记视察广东和出席第十五届全国运动会开幕式重要讲话重要指示精神,落实省委“1310”具体部署和全总“559”工作部署,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,总结交流“十四五”时期全省劳动和技能竞赛

经验成效,部署下一阶段竞赛工作任务。省人大常委会党组书记、副主任,省总工会主席黄宁生,省总工会党组书记、常务副主席温文星,省总工会一级巡视员张振飏等出席活动。

温文星充分肯定了“十四五”以来全省各级工会推动劳动和技能竞赛取得的成绩。他强调,要持续深化劳动和技能竞赛,紧扣广东“十五五”时期重大战略、重

大工程、重大项目、重点产业，着眼传统产业优化升级、新兴产业发展壮大、未来产业前瞻布局，在服务高质量发展大局上展现新作为。要充分激发职工创新创造活力，建好用好劳模工匠创新工作室，发挥劳模工匠示范引领作用，深化“劳模工匠进万企 助力现代化产业体系建设”专项行动，在锻造高素质产业大军上实现新突破。要强化工会组织统筹服务职能，把竞赛与劳模评选、工匠选树、晋职晋级相结合，深化粤港澳三地交流合作，总结提炼先进经验与典型做法，在提升竞赛品牌影响力上务求新实效，积极巩固拓展竞赛成果，努力打造高素质产业工人大军，为广东在推进中国式现代化建设中走在前列作出新的更大贡献。

活动现场播放了广东省“十四五”劳动和技能竞赛成果汇报片，通报了先进集体和先进个人表彰决定。出席活动的领导嘉宾为一批“十四五”时期涌现出的先进单位和个人代表颁奖，为党员先锋队、工人先锋号、青年突击队授旗，并慰问一线建设职工。广州市总工会、深圳市总工会、肇庆市总工会、省工业工会和广州视源电子科技股份有限公司等单位现场作经验交流。

来源 | 《南方工报》作者 | 黄细英

数说

广东省“十四五” 劳动和技能竞赛成果



五年来，省总工会制订了《广东省总工会劳动和技能竞赛规划（2021-2025年）》等系列文件，统筹**48万**余家企事业单位、**2813万**职工同场竞技。



五年来，粤港澳大湾区（广东）重点工程劳动竞赛、广东省海上风电项目建设劳动和技能竞赛被列为全国引领性劳动和技能竞赛项目。粤港澳大湾区（广东）重点工程劳动竞赛涵盖重点项目**85**个，组织竞赛的参建单位近**2000**家，覆盖**95%**的参建职工；广东省海上风电项目建设劳动和技能竞赛吸引全省**500**多家参建单位、**3.3万**职工参与。



五年来，省总工会携手省人社厅、工信厅、科技厅连续开展**404**项省级职业竞赛、**7550**余场赛事、**2380万**人次职工登台打擂，**102万**人晋升技能等级。



五年来，全省职工累计提出合理化建议**601.9万**条，开展技术革新**36.3万**项、发明创造**11.8万**项，获得专利**8.3万**项，总结推广先进操作法**8.6万**项。



狮子洋大桥为世界最高双层悬索桥。摄影 | 冯珠仔

经验分享

广州市总工会：

“羊城工匠杯”激发百万职工创新力

近年来，广州市总工会以提升职工队伍整体素质、激发创新创造活力、弘扬劳模精神工匠精神为核心，以“羊城工匠杯”劳动和竞赛为载体，广泛深入持久开展劳动和技能竞赛活动，培养造就了一大批高技能人才和能工巧匠。

以赛固本强基，锤炼工匠之技

一是构建广覆盖、多层级的竞赛体系。加强与各方的协作，构建“企业一区（集团）一市”竞赛体系，通过“羊城工匠杯”系列竞赛，推动劳动和技能竞赛深入渗透到经济社会发展的各行各业，使更多职工有机会参与、有平台展示、有阶梯晋升。2021年以来，年均开展140多项“羊城工匠杯”赛事，涉及200余个工种。

二是发挥竞赛的助推器作用。先后开展海珠湾隧道等16个省重点工程劳动竞赛，实现从埔高速较工期计划提前14个月、增天高速预计全线节约10%—15%的用钢量，降碳约1260吨。

三是强化竞赛成果转化与激励。在政策层面，推动竞赛成绩与职业资格晋升、薪酬激励、评先评优直接挂钩，让优胜者获得实实在在的回报，近年新增取得技能等级证书10余万人次。建立竞赛人才库，为企业发展储备高技能“种子”力量。

以新驱动发展，激发智慧之源

一是搭建平台激发创造活力。发挥各级各类劳模创新工作室的示范作用，开展职工“五小”、职工发明创新等大赛带动更多职工岗位创新、攻坚克难，年均产生技术创新成果（含合理化建议、技术革新、专利等）12

万多件（个），年均培训职工约16万人次。

二是聚焦痛点难点精准发力。通过“合理化建议征集”“技术难题揭榜挂帅”等活动，鼓励职工提出“金点子”。组建创新工作室联盟联合创新攻关。积极推进“劳模工匠助企行”专项行动，近两年为企业解决技术难题650余个，助力570余家企业实现技术突破，惠及1.8万余名职工。

三是促进创新成果应用推广。完善职工创新激励机制，推荐职工优秀创新成果参评全国职工优秀创新成果和科技奖等奖项。每年组织超30余项职工优秀创新成果参加中国创新创业成果交易会，推动企业、职工技术项目成果转化。

以优弘扬正气，凝聚奋进之魂

一是精准“选点”。注重从“羊城工匠杯”竞赛中发掘一线职工、普通岗位的典型，列入“羊城工匠”培育对象、劳模先进的人才库。现有的180名“羊城工匠”培育对象中，一线职工的比例约占52%。近3年，100余名竞赛获奖选手获得省五一劳动奖章，确保先进典型的代表性与公信力。

二是强力“扩盘”。对竞赛先进典型的事迹进行全方位、多角度、立体化宣传。组织优秀选手进行技术巡讲、经验分享，将竞赛中涌现出的先进操作法、绝技绝活进行推广普及，实现一人获奖、众人受益的倍增效应。

三是发挥“厚势”。在市级劳模创新工作室评审、“羊城工匠”培育对象评审等工作中，劳模先进的评委占比约为三分之一。技能竞赛先进典型建立创新工作室的比例逐年升高，形成了“群星璀璨”带动“繁星满天”的生动局面。

经验分享

深圳市总工会：

“一核三极”竞赛体系打通“赛育用”通道

自2021年起，深圳市职工技术创新运动会由三年一届调整为一年一届。历经五年创新实践，深圳工会现已构建以职工技术创新运动会为核心，以重点工程劳动竞赛、职工“五小”创新成果竞赛、重点企业劳动竞赛为三大支撑的“一核三极”竞赛体系，实现市、区、街道三级贯通。

项目守正创新，精准服务深圳发展

一是助推传统产业升级。动态更新竞赛内容，如汽车维修工竞赛操作新能源智能网联汽车平台完成激光雷达参数设置，焊工竞赛应用DR数字化检测提升焊接缺陷识别率，首饰设计师竞赛运用AI软件快速生成设计效果图。

二是服务新兴产业发展。围绕“十四五”规划及“20+8”产业集群科学设置新赛项，如深圳湾超级总部基地C塔、润鹏半导体12英寸集成电路生产线等劳动竞赛，以及船舶驾驶员、海洋石油机械修理工等竞赛，助力产业能级提升。

三是布局未来产业培育。开展“鹏城云脑”III项目“百日攻坚”、人工智能、云计算、无人机驾驶与维修、转基因成分检测、药品微生物检验等前沿赛项，支撑AI、低空经济、生物医药等产业成长。

“十四五”期间，全市各级工会年均举办竞赛400余场，覆盖企事业单位6000余家，直接参与职工8万余名。市职工技术创新运动会累计开展赛项186个，年均参赛近万人；“五小”创新活动吸引186家企业、5000余名职工参与，推出500余个创新项目，创造经

济效益超357亿元，获得专利900余项。

组织实施规范，提升赛事专业水平

一是项目征集差异化，要求各区总工会、各产业工会立足自身产业优势遴选上报竞赛项目，支持行业协会、职业院校承办赛事，实现竞赛项目符合深圳产业布局、适应企业生产发展、满足职工成才需求。

二是赛事实施规范化，编制46项标准化文件，开展赛前培训，严格评审竞赛方案与命题，全程监督监控赛程，并依据赛事评估指标体系（10项一级指标、26项二级指标）进行总结评估。

三是赛事管理信息化，通过“深工通”建成“赛事申报—选手报名—线上考试—赛后管理”线上平台，实现赛事全周期数字化管理，并开发“AI办赛助手”提升赛事质量。

成果转化赋能，人才产业协同共进

一方面拓宽成才通道。横向贯通“工匠”“劳模”荣誉，将竞赛中符合条件的优胜选手纳入“深圳工匠”培育计划或授予五一劳动奖。纵向贯通“市—省—国”三级赛事，推荐市赛优胜选手参与更高层级赛事。另一方面构建“赛—育—用”链条。重点培养优胜选手，建设劳模工匠创新工作室，开设“深圳工匠”云课堂，开展“劳模工匠助企行”，已助力近万人次技能提升。此外，通过竞赛调研产业（行业）技能人才队伍情况，探索通过行业协会等向有关部门提供意见建议，加强技能人才培养与紧缺人才引进。

经验分享

肇庆市总工会：

“千人工匠”计划赋能百千万工程

肇庆市总工会紧紧围绕省委“百千万工程”战略部署，聚焦县域振兴和乡村发展需求，创新实施“千人工匠”培养计划，将劳动技能竞赛深度融入产业发展、乡村建设和人才培育全过程，有效激发了广大职工的参与热情与创造活力，为“百千万工程”注入了强劲的技能人才动能。

立足县域实际，构建特色竞赛体系

坚持“竞赛围绕产业转、项目服务县域需”，建立“村选拔—乡镇初赛—县决赛—市总决赛”四级竞赛机制，推动职工在“家门口”参与竞技。全市累计举办“百千万工程”专题竞赛 70 余场，覆盖新能源汽车、压铸五金、风机贡柑、裹蒸粽制作、粤菜烹饪、杏花鸡养殖等特色产业。围绕乡村建设需求，设置农村人居环境提升、真石漆工艺、砌筑工艺等项目；紧扣现代服务业，开展农村电商、玉器直播等竞赛，实现产业、建设、服务领域全覆盖。

推动资源下沉，完善人才培育闭环

联合人社、农业农村部门及职业院校开展“订单式”培训，市、县两级总工会投入资金 300 余万元，实施“乡村工匠技能提升行动”，累计培训 4300 余人，2000 余人获培训合格证，推动“土师傅”向专业工匠转型。组织劳模工匠服务队开展“助村行”行动，深入基层提供技术指导。四会市沙糖桔种植服务队带动 5 个镇产值增长 15%；徐建贤劳模服务队推广标准化养殖技术，

将生猪存活率从 75% 提升至 92%，助力企业年节约成本超 10 万元；高新区生物医药服务队研发“粤抗一号”中药茶饮，惠及村民超万人。落实技能人才激励政策，对竞赛优胜者实行“四个优先”：优先推荐参与“百千万工程”项目、职业技能等级认定、五一劳动奖评选及职工疗休养，增强人才扎根基层的积极性。

注重成果转化，提升服务发展实效

推动竞赛成果直接服务县域发展和乡村建设。在新能源汽车、金属加工、建材等产业竞赛中，选手提出技术改进建议 400 余条，推广先进操作法 150 余项，为企业降本超 5000 万元。乡村建筑工匠竞赛中，54 名获奖选手全部参与美丽圩镇建设和传统村落修缮，推动 340 余个自然村完成农房风貌提升。涉农竞赛辐射带动一批种养大户和致富能手，建立标杆合作社 11 家，推动肇庆裹蒸、德庆何首乌等特产标准化生产，溢价率提升 10% 以上。2024 年全市农林牧渔业产值超 800 亿元，总量稳居全省第三。

强化典型引领，营造比学赶超氛围

通过竞赛选树 40 余名服务乡村、带领致富的先进典型。全国人大代表徐建贤成立养殖协会，带动 60 余户群众致富，今年获评全国劳动模范。开展“劳模宣讲六进”“工匠故事进乡村”等活动近 300 场，覆盖 3 万余人次；在市级媒体开设“竞赛赋能百千万”专栏，宣传典型案例，营造“人人参与、实干兴县”的浓厚氛围。

经验分享

省工业工会：

“竞赛引擎”驱动重点工程加速度

近年来，省工业工会紧扣深化产业工人队伍建设改革这条主线，聚焦构建以先进制造业为骨干的现代化产业体系，充分发挥产业优势、规模优势、动员优势，建立多层级、多行业、广覆盖的劳动竞赛体系，在服务大局中彰显工会作为。

聚焦重点工程，以竞赛推进项目建设

坚持“项目建设到哪里，竞赛就跟进到哪里”，将劳动竞赛深度嵌入工程项目建设全过程。构建以2项全国引领性竞赛为龙头、17项重点工程竞赛和43项省级职业技能竞赛为主体、职工技术创新活动为基础的多层级、多行业、广覆盖竞赛体系。在海上风电，粤港澳大湾区、南通道直流背靠背工程，白云机场三期扩建等重点工程中，常态化开展以“竞赛组织、工程质量、素质提升、技术创新、诚信履约、责任担当、安全环保、协同共建、职工服务、廉洁自律”为核心的“十比十赛”，同时创新开展项目经理、智能设备运维等43项具工业特色的省级技能竞赛，将产业急需的“工程管理能力”“数字化操作水平”“应急处置效率”等纳入竞赛范畴，实现“赛场技能”与“岗位需求”的无缝衔接。“十四五”期间，联动开展633个重点项目劳动竞赛、2000余场企业级技能竞赛，产值超过万亿元，荣获省级以上奖励300多项。

聚焦产业升级，以竞赛激发创新创造

推动竞赛从“比技能”向“比创新”拓展，助力产

业转型升级和新技术应用。广泛开展“劳模工匠进万企”专项行动，组建103支劳模工匠服务队，深入一线开展技能培训、技术指导。动员一线职工积极参与创新大赛、“五小”创新创效活动，有效提升生产效率和经济效益。培育建设150个劳模和工匠人才创新工作室，其中国家级2个，省级17个，并推动南网储能、中广核等企业与哈电集团、中国一重等成立跨省创新联盟，为发展新质生产力注入强劲动能。中建八局深圳招商银行总部大厦项目研发“攀云梯”等6项全国首创技术，树立超高层建造新标杆；中国海油流花油田二次开发项目应用国产化S420高强钢建造技术，为南海东部油田“2000万吨以上稳产十年”提供关键支撑。

聚焦素质提升，以竞赛促进人才培养

推动以赛促训、以赛促学，构建起“竞赛选拔—荣誉激励—成长赋能”的人才培养通道。联动企业构建“物质+荣誉+晋升”三维激励体系，设立竞赛专项奖金，完善荣誉评选标准，激励一线产业工人钻研技术、提升技能水平。推动企业构建技能导向的薪酬分配制度，提高技能人才待遇水平，让多劳者多得、技高者多得、创新者多得。大力推行“新八级工”制度，为在省级竞赛中获奖的选手积极申报高级工、技师甚至高级技师职业资格证书，按程序授予省五一劳动奖章、省技术能手等荣誉。五年来，工业系统累计推选全国劳模4名、全国五一劳动奖章获得者5名、省部级劳模17名、省五一奖获得者83名。

经验分享

广州视源电子科技有限公司：

立体化成长载体构筑人才与创新高地

广州视源电子科技有限公司（以下简称“视源”）成立于2005年，现有职工约6700人，研发人员占比超57%。公司经多年探索构建起与产业发展同频共振、贯穿全程的立体化竞赛体系，有效赋能职工成长，驱动企业创新。

让竞赛成为“劳模精神传承场”

视源构建了“专业日+技能赛+创新成果展”三维竞赛体系，今年已开展覆盖13个专业方向的活动，吸引超2万人次参与。

一是邀请国际院士、国内专家及劳模工匠亲临软件技术专业日，分享行业前沿技术，确保竞赛内容与行业发展同步甚至超前。专业日活动已连续举办10届，今年单场吸引7000余人次参与，新增AI应用赛事反响热烈。

二是开展职工技术创新成果展，鼓励职工跨专业组队参赛，利于培育贯通设计、研发、服务全流程的复合型人才。

三是聚焦13个专业方向打造系列化活动，营造“比学赶超”的积极氛围，实现“参赛—成长—反哺”的良性循环。

让创新成为“新质生产力孵化器”

视源建立了“创意激发—专利申请—项目落地—创业孵化”的“四级跳”创新转化模式。依托《支持创新创业管理办法》，已推动31个子公司实现职工自主创业持股。其中，在2022年编程马拉松中获奖的“数字孪生”项

目已成功孵化为“基于数字孪生技术的校园安防系统”产品，团队从3人发展至数十人。该产品已在中国地质大学等100多所学校部署应用，为企业带来数千万元营收。

让链主成为“助企行排头兵”

作为粤、陕两省超高清显示产业链链主企业，视源将竞赛机制开放延伸至产业链协同环节。

视源每年举办质量月活动，联合20余家上下游企业，共同攻关“精密零部件合格率低”等行业共性难题，联合培养了40余名质量管理骨干。同时，通过创建联合研发实验室等方式，将竞赛中形成的创新模式赋能全产业链，实现了“竞赛在场内，赋能在全链”的良性循环。

让平台成为“人才幸福港”

视源致力打造一个能让人才安心成长、施展才华的优质平台，构建坚实的“留才生态链”。

一是做优工会服务，增强归属感。作为全总提升职工品质生活试点单位，视源从“衣食住行”到“一老一小”关爱，从女职工关怀到身心健康支持，致力于建设幸福企业，让职工愿意在此长期发展。

二是做强成长支撑，增强成就感。视源构建了“师徒帮带+工匠学院+双通道培养+创业支持”的四轮驱动成才体系。认证导师1435位，占比超20%，通过“传帮带”促进人才梯队建设；提供分层分类培训，“送课进部门”实现精准赋能；建立“专业—管理”双通道发展机制和18级职级体系，并为技术顶尖、富有闯劲的职工提供创业支持。



欠发达地区如何找到产改抓手？

——梅州兴宁市工会社工的启示

文 | 黎蔚 孙中伟

产业工人队伍建设改革(下文简称“产改”),是习近平总书记亲自谋划、亲自部署、亲自指导的重大改革,是全面深化改革的重要组成部分。目前,产改典型案例和经验主要来自长三角、珠三角等经济发达地区,广大欠发达地区在“如何做好产改”上还缺乏系统回答。梅州作为欠发达地区,其探索具有重要参考价值。2025年5月,梅州市总工会委托华南师范大学政治与公共管理学院开展《梅州市产业工人队伍建设改革实践探索研究》课题调研,总结“欠发达地区”的产改经验。

调研中发现,梅州市兴宁市总工会作为欠发达县区工会的代表,积极发挥社会化工会工作者(以下简称“工会社工”)在产改中的“抓手”作用。兴宁市总工会

将社会工作专业力量与工会工作有效嵌合,紧密围绕工会社工“推动企业工会建设、协调企业集体协商”的职能定位,构建了从传统制造业到新业态行业、从工人权益保障到职业福利全面提升的立体化产改体系,形成了“以工会社工为推手,企业与职工共同发展”的良性格局。兴宁工会如何将工会社工从“一般工作者”发展为“产改多面手”,这一问题的回答可以为广大欠发达地区开展产改相关工作提供参考。

建设制度支持,工会社工大有可为

(一)产改政策主推手

从调查来看,以梅州为代表的欠发达地区产生“产

工会社工相较于一般社工，岗位存在相对稳定优势，工会社工不必考虑一般性社会工作服务的项目、经费、评估等内容。



改”工作难点的原因在于工会力量略显不足，推行政策往往难以找到突破点。产改政策系统且宏观，服务人群既有传统制造业工人，又有新业态就业人员，欠发达地区在政策实施后往往产出的成果达不到预期，在工作中又缺少推动产改的强劲驱动力。兴宁市总工会作为县级工会，在工会办公室中优先充分培养工会社工作为推动产改工作的核心，为工会社工普及工建知识，优化企业建会流程，由工会社工为企业提供“填空式”工会流程表，切实减轻企业负担。此外，兴宁工会社工队伍稳定，多数社工参与园区党建工建工作，有效提升了政策执行的专业性和精准度，确保产改措施在企业中落地生根，职工权益得到切实保障，企业效益同步增长。

（二）打通职业成长通道

工会社工既是产业工人队伍建设改革工作的重要支柱，也是需要职业规划与职业发展的个体。兴宁市总工会的工会社工队伍中，大多数没有社会工作的专业教育背景，但却能担任起工会社工职业责任，其中关键在于兴宁市总工会建立了工会社工的职业发展体系。工会社工大多数遵循“在做中学”“在干中学”的职业成长路径，建立“入职前教育培训—职业中高效指导—支持性职业发展”的成长通道。此外，在国家政策支持下，工会社工参与十八大工会代表大会等重要活动，对社工的职业获得感有提高作用，增强了工会社工的职业认同感。再次，工会社工相较于一般的社工，岗位存在相对稳定优势，工会社工不必考虑一般性社会工作服务的项目、经费、评估等内容，在工会这一群团组织的工作经验能够加强对国家对企业政策的认识，提高了作为工会工作者的职业韧性。

（三）送福利进企破“困境”

兴宁市从产改政策的基本盘出发，为产业园区配备工会社工，将工会社工连同园区管委会作为推动园区“党建与工建”的主要力量。中小型企业、新业态企业的企业负责人可能因成本和管理上的考虑而推迟或拒绝建立工会，兴宁市总工会则从全局出发，通过工会社工这一座“桥梁”将福利服务送入企业中，以服务为先打破建会“困境”，例如：某代驾司机企业的一名职工出现安全事故，工会社工积极为该企业的受伤员工争取保障与福利，代驾司机企业对工会更加认可，积极号召本地其他新业态企业建立工会，极大地推动了新业态企业建会工作。

企业负责人对建立工会的犹豫态度，一方面在于他们对工会能带来的实际益处的认知不足；另一方面，受限于政府部门和环保要求对企业运营的影响，企业负责人则会用生产成本和利润的考量角度评估建会的问题。兴宁市工会社工的工作目标就是打破固有的“工会等同于政府部门”观念，让企业意识到工会并非监管企业而是助力企业发展的“娘家人”，从而有效推进从建立工会到帮扶职工的一系列产改工作。

“双线程”式发展，专业化与工会化相辅相成

（一）以“传帮带”促专业成长

工会社工既有工会工作的属性，也有社会工作的属性。作为社会工作与工会的交互职业，兴宁市工会社工在“专业化”与“工会化”中探索出一条独特的道路：“传帮带”模式。兴宁市总工会最早的工会社工来自于工会人员，通过转岗的方式设置了第一批工会社工，支持工会社工参与社会工作培训与社会工作者证书考试，当前兴宁市工会的工会社工持证率位居梅州市各区县工会前列，其中11人考取助理社工证书，8人取得中级社工证书，持有证率达到76%。同时，兴宁市工会社工以同事之间督导带动自身社工专业化建设，这种督导方式类似于社工间的同辈督导，在“传帮带”模式下，工会社工队伍具有新人入门较快、能力快速补齐、培养成本降低的优势，实现“专业化”与“工会化”的有机结合。

（二）以专业知识赋能工会工作

长期以来,兴宁市工会社工负责的工作部分不仅包括园区驻点推进工会建设,还包括职工技能培训、文书工作等。如何处理好一系列的工作?兴宁市工会社工巧妙化用社会工作专业知识补足工作能力上的短板。一方面,以小组工作、社区工作为主的社会工作实务方法弥补了工会工作中的不足,工会社工将企业视为“社区”、职工视为“社区居民”,并通过社会调查、组织动员、沟通协调等一系列技巧有力推动工作。另一方面,社会工作中一般模式的“接案、预估、计划、介入、评估、结案”六大模块流程与规范写作也为工会社工提供了工会文书写作的思路模板,极大提高了文书工作的规范性,并为下一步工会工作的深化提供经验与参考。

立足劳动法律,推进新业态集体协商工作

集体协商是“产改工作”的重要内容,如何推动集体协商“平稳落地”,推动各类型企业尤其是新业态企业开展集体协商,为“集体合同”保驾护航,在这一系列的问题上,兴宁市总工会给出推进集体协商的“兴宁答案”。

（一）调查宣传的“急先锋”

“没有调查,就没有发言权”,兴宁市工会社工作为驻扎在园区与企业的“最小工会单元”,发挥着推动产改的“大作用”。工会社工进入企业内部,通过科学规范的社会调查方法,对企业实际情况进行摸底,了解企业、职工双方的需求和关切,结合现行相关法律法规分析当前企业的用工状况、劳动者权益保障情况。通过调研和分析,为开展“集体协商”提供有力的数据支撑和理论依据。另一方面,工会社工通过宣传栏、“粤工惠App”、工会官网等形成宣传阵地,通过入户宣传和广泛发放宣传资料等形式,向企业方和劳动者普及集体协商制度的相关知识和重要意义,提高劳动者的参与意识和能力,使双方认识到集体协商不仅仅维护职工切身利益,更能有效稳定职工队伍,建立更为和谐劳动关系。

（二）集体协商的“指导员”

作为“集体协商”的推进者,工会社工巧用“观察学习”,在调研摸底和宣传教育的基础上,工会社工组织

企业方和劳动者代表前往观摩梅州市层面的集体协商现场会。通过实地参观和学习从而更加深入地了解集体协商制度的实际操作和效果。此外,工会社工协助企业工会组织与企业方搭建集体协商的沟通平台,协商双方各推选3-10名代表,职工方代表由工会或民主推举产生,企业方代表由法定代表人指派,并选出双方的首席协商代表,社工协助明确协商的目标和协商重点,实现“任务聚焦”,提高协商效率。

在协商代表产生后,工会社工协助工会组织给企业方正式发出协商要约书,明确协商的具体议程和时间安排。在确定协商的议程后,工会社工巧妙将小组工作的 workflows 融入集体协商的过程中,运用“平等沟通”“引导对话”“制定流程规则”等社会工作专业技巧协助工会组织与企业开展实质性的协商对话,并指导企业工会主席主持集体协商会。在协商过程中,工会社工鼓励双方充分表达各自的诉求和关切,通过平等、理性和务实的对话,寻求共识和解决方案,并将协商过程与协商结果记录在册。

（三）落实合同的“护航手”

企业职工的诉求呈现多样化,工会社工聚焦职工工作与生活中的需求落实集体合同,例如:女职工集体合同、工作安全集体合同、职工就餐集体合同。在协商达成共识后,工会社工一方面督促企业及时将此次协商结果形成正式协议文件,并由双方首席协商代表共同签名。该协议下发至关联企业和服务站点,向全体职工公示告知,企业方和工会组织共同落实协商成果;另一方面鼓励劳动者积极参与监督过程,提出自己的意见和建议,确保协商成果真正惠及广大劳动者。

集体协商制度的建立和完善是一个长期的过程,需要不断地总结经验、反思问题、持续改进。工会社工将协助企业工会和公司不定期开展协商工作,总结协商工作的经验和教训,分析存在的问题和不足,提出改进措施和建议。同时,也要关注企业的发展动态和劳动者需求的变化,及时调整协商议题和工作方法,确保协商工作始终贴近实际、符合需求。



2025年广州电缆“攻坚收官季，冲刺全年红”劳动竞赛现场。资料图片

制造企业智能化转型的“产改路径”

——以广州电缆有限公司为例

文 | 张小曼

作为粤港澳大湾区装备制造业的重要一员，过去十年，广州电缆有限公司（以下简称“广州电缆”）致力于从传统制造企业向智能智造转型，积极发挥产改的“人才孵化器”“效能助推器”作用，培育了一支技能精湛、作风过硬的产业工人队伍。

当前，面对“双碳”战略深入推进、数字化智能化转型加速、市场竞争日趋激烈的新形势，广州电缆制定了“十五五”发展战略。在此过程中，公司全面梳理与深

度分析过去产改工作成效、提炼实践经验、破解现存问题，旨在为公司持续深化产改、以产改赋能新征程提供理论参考与实践路径。

历史回望：产改筑牢人才根基

过去十年，从传统电缆制造企业到广东线缆行业领先的智造标杆，广州电缆的成功不仅是技术迭代与

每年开展一次技能认定,结果直接与员工产量工资(技能系数)挂钩,技能差异导致的工资差距最高可达30%,有效激发员工提升技能的内生动力。

市场开拓,更是通过持续深化产改,将产业工人队伍打造成了推动发展的“核心资产”,让产改成效直接转化为生产力与竞争力。

(一)产改是筑牢人才根基的“强基石”

针对行业技术人才短缺、技能传承断层等问题,广州电缆以产改为抓手,构建了“入门培养、在岗提升、精英孵化”的全周期人才培育体系。

一是加大资源投入,筑牢技能人才培养平台。2015年,广州电缆作为广东省首批五家新型学徒制试点单位之一,率先开展员工技能培训与认定工作,为全省推进产教评融合发展积累了宝贵实践经验。目前,公司已具备电线电缆专业一至五级工全层级培育与资格认定资质;2020年以来累计培育技能人才超600人次,为企业高质量发展夯实技能根基。2023年4月,公司成立广州市电缆学校,进一步强化技能人才培养基地功能。

二是健全“1+1”师带徒机制,构建技能培养立体架构。公司长期推行老员工一对一结对带教模式,将新员工成长成效纳入核心考核,同步考评师徒双方,并为带教师傅发放专项补贴,以正向激励加速新员工技能掌握与职业成长。经过近十年深耕,目前公司530名一线员工中,技能等级证书持证率达75%,逐步打造出一支结构优化、技能精湛的核心技术骨干队伍,为企业发展注入持续动能。

(二)产改是激活内生动力的“催化剂”

通过深化分配制度改革,广州电缆打破“大锅饭”,建立了与技能等级、工作业绩、创新成果直接挂钩的薪酬激励机制。

一是设立技能等级专项补贴。员工考取四级至一级技能等级证书后,每月可享受50-500元梯度补贴,以此激励员工勤学苦练、提升专业技能。

二是将技能与收入直接挂钩。除专业技术资格

外,广州电缆为车间量身打造“产量核算制”考核模式,赋予各生产车间员工实际技能等级评定自主权。每年开展一次技能认定,结果直接与员工产量工资(技能系数)挂钩,技能差异导致的工资差距最高可达30%,有效激发员工提升技能的内生动力。

(三)产改是提升核心竞争力的“助推器”

公司将产改与生产经营深度融合,推动产业工人队伍从“体力型”向“技能型”“创新型”转型。

一是搭建合理化建议赋能平台。广州电缆自2017年引入并大力推进合理化建议工作以来,历经三次版本迭代优化,持续完善机制、拓宽渠道,使创新改善思维深度融入员工日常工作。2021-2024年,累计征集建议9479件,其中有效建议6821件,直接创造经济效益4837万元,充分激发了全员创新创效的内生动力。

二是打造多元化创新工作平台。在广州市总工会与广州工控集团的大力支持下,公司先后组建四个劳模技师创新工作室及女职工创新工作室,为员工搭建起技术改进、质量攻关、工艺技改的实践舞台。工作室由员工自发牵头,聚焦生产核心痛点开展创新攻关。其中,紫外光交联工艺应用、型线导体工艺引入等重点项目,累计实现降本超1000万元,充分彰显了全员创新的硬核实力与价值。

三是深化工匠培育与评选工作。广州电缆于2021年启动首届“广缆工匠、工法奖”评选,12名优秀一线员工脱颖而出;2023年下半年,在首届基础上升级开展第二届“广缆工匠”培育计划,历经一年系统培育选拔,近40名员工中有10人于2024年底获评第二届“广缆工匠”。2024-2025年,公司连续两年有员工入选“羊城工匠”培育对象,既彰显了广缆工匠的过硬实力,也进一步提升了公司的行业美誉度与品牌形象。

实践证明,产改就是生产力,人才就是竞争力。当产业工人队伍的技能水平、创新能力与企业发展需求



广州电缆冯楚倩女职工创新工作室成员开展新能源电缆线芯优化研究。资料配图

同频共振,公司发展就有了最坚实的支撑。

现实审视:新时期产改的成效与短板

站在新的历史起点,广州电缆产改工作已取得阶段性成效,但对标世界一流企业的发展要求,对照“十五五”百亿目标的现实需求,仍存在一些亟待破解的短板与挑战,成为影响产改纵深推进的“成长烦恼”。

(一)产改成效

一是人才结构持续优化。一线员工职业技能资格持证占比从十年前的30%跃升至75%,构建起“初级技能为基础、中级技能为主体、高级技能为引领”的阶梯式人才梯队。

二是创新活力全面迸发。近三年,由运营中心生产员工主导的创新项目、降本项目累计降本:2023年、

2024年制造降本分别达1086万元、2082万元,2025年正冲击更高目标。

三是生产效能稳步提升。自2014年搬迁新厂区以来,公司规模始终稳定在800余人,依托全员技能提升与生产流程优化“双轮驱动”,产值从14亿元增长至70亿元,实现了“人员稳、效能升、规模扩”的高质量发展。

四是品牌形象不断彰显。公司产业工人队伍中先后涌现出“广州工控十大工匠”“羊城工匠培育对象”等先进典型,技能团队在全省电缆行业技能竞赛中屡获佳绩,以过硬的技能实力与先进标杆效应,持续提升“双菱电缆”的行业影响力与品牌美誉度。

(二)现存短板:与高质量发展要求仍有差距

一是高技能人才供给与高端需求不匹配。面对新能源、数字化、智能化等新兴领域,既懂核心技术又掌

握数字化工具的复合型高技能人才占比仍较低,难以满足高端产品研发与生产的需求。

二是数字化技能适配存在滞后性。部分老员工对智能制造设备、数字化管理系统的适应能力不足,技能更新速度跟不上技术迭代速度,影响了数字化转型的推进效率。

三是产改与业务融合不够深入。部分产改举措仍停留在表层,与公司核心业务、战略布局的深度融合不足,在支撑高端市场开拓、关键技术攻坚等方面的针对性有待加强。

四是激励机制精准度有待优化。现有激励机制对“颠覆性创新”“长期技术积累”等方面的激励力度不足,对青年员工的技能提升引导与激励不够精准,导致部分青年员工提升技能的积极性不强。

这些问题,表面看是人才供给与机制适配的问题,深层则是产改体系与新时期发展战略、技术趋势、职工需求的协同性不足。若不及时破解,将制约公司“十五五”期间的跨越发展。

路径探索:“三维驱动”的产改战略

基于对产改成效与现存短板的深刻审视,广州电缆深化产改工作必须紧扣“十五五”百亿目标与“百年双菱、广缆天下”愿景,以“技能提升+”“机制创新+”“生态融合+”三维驱动,推动产改从“基础建设”向“精

准赋能”转型。

(一)“技能提升+”:以数字化、复合型为导向,破解“本领恐慌”

聚焦数字化、智能化转型需求,将“技能提升”与“技术迭代”深度绑定。一方面,构建“数字化技能培训体系”,以广州工控集团AI智能体应用为基础,开设工业机器人操作、智能生产线运维、数字化研发工具应用等专项课程,邀请行业专家与技术骨干授课,推动传统技能人才向数字化技能人才转型。另一方面,推行“技能+学历”“技能+管理”复合培养模式,鼓励高技能人才攻读相关专业学历、参与管理培训,培育既懂技术又懂管理的复合型人才。目前,公司已启动MES系统上线应用开展“数字化技能提升专项行动”,计划三年内实现核心生产岗位数字化技能全覆盖。

(二)“机制创新+”:以精准化、长效化为核心,激发“内生动力”

深化激励机制改革,打破“一刀切”模式,构建精准化、差异化的激励体系。在创新激励方面,修订《广州电缆有限公司科技创新奖励办法》,完善“揭榜挂帅”机制,设立“技术突破专项基金”,对攻克“卡脖子”技术、研发高端产品的团队给予重奖,并将创新成果与职称评定、职业晋升直接挂钩;在青年人才激励方面,设立“芯星”人才工匠课堂,为青年职工提供专项培训、导师结对帮扶、优先参与重点项目等支持,加速青年人才成长;在容错机制方面,落实“三个区分开来”,对职工在技术创新、技能攻关中出现的非原则性失误予以宽容,营造“鼓励创新、宽容失败”的良好氛围。

(三)“生态融合+”:以内外协同为路径,拓宽“发展空间”

内部层面,构建“产改+研发+生产+市场”一体化协同机制,让产业工人全程参与产品研发需求调研、生产流程优化、客户反馈闭环处理,使技能提升方向、创新攻关重点精准对接市场需求与生产痛点。外部层面,深化“产教融合、校企合作”,充分发挥公司“广东省产教评技能生态链链主企业”优势,与职业院校共建“订单班”“实训基地”,定向培育企业发展亟须的技能人才;同时积极引入行业顶尖培训资源,联合开展高端

广州电缆导入先进设备提升产能。资料配图



技能研修,持续拓宽产业工人的技能视野与职业发展通道。

体系构建:“四位一体”的产改长效机制

持续深化产改工作必须坚持系统思维,构建“人才培育、机制保障、平台支撑、文化引领”四位一体的长效机制,确保产改工作常态化、制度化、实效化。

(一)人才培育:筑牢“成长阶梯”,解决“育得出”的问题

构建分层分类的培育体系。针对新员工开展“入门集训+导师带徒”培养,确保员工快速适应岗位;针对在岗职工开展“岗位练兵+技能比武”提升,常态化组织内部技能竞赛与行业交流活动;针对骨干职工开展“专项攻坚+外部研修”孵化,选派优秀职工参与行业高端论坛、先进企业研修,提升核心技能。同时,推进第三届“广缆工匠”培育工作,以“广缆工匠”平台引领员工奋发向上;建立“技能人才数据库”,动态跟踪职工技能成长轨迹,精准制定个性化培育方案。

(二)机制保障:扎紧“制度笼子”,解决“留得住”的问题

一是优化薪酬结构。深化“技能等级工资+绩效工资+专项奖励”分配模式,大幅提高高技能人才薪酬待遇,确保其收入不低于同级管理人员,以价值导向激发技能提升积极性。

二是畅通晋升通道。明确“技能序列”专属发展路径,构建新八级工晋升阶梯,让技能人才成长有方向、发展有奔头。

三是健全考评机制。将技能水平、创新成果、工作业绩、职业道德等纳入综合考核指标,考核结果与薪酬待遇、职业晋升、专项培训直接挂钩,形成“能者上、庸者下、优者奖”的良性循环。

(三)平台支撑:搭建“干事舞台”,解决“用得好”的问题

升级四大创新赋能平台,为技能人才搭建成长舞台:
一是提质劳模工匠创新工作室。配齐先进研发设备与数字化工具,聚焦新能源电缆、智能电缆等核心领

域开展集中攻关,助力技术创新与成果转化。

二是搭建多层次技能竞赛平台。每年举办2场以上公司级技能竞赛,积极组队参与全国、全省行业赛事,以赛促学、以赛促练、以赛选优。

三是建设数字化实训基地。引入仿真培训系统、智能生产线实训设备,打造沉浸式、强实操的培训环境。

四是优化合理化建议平台。鼓励职工围绕生产流程优化、产品质量提升、技术工艺创新等关键环节建言献策,对采纳实施的建议给予专项奖励。

(四)文化引领:厚植“精神土壤”,解决“有动力”的问题

以广州电缆“坚韧、敢创、卓越、共享”核心价值观为引领,深度弘扬“工匠精神”“劳动精神”“创新精神”:通过企业内网、文化宣传栏、主题文化活动等多元载体,大力宣传先进技能人才典型事迹,讲好“广缆人故事”与“广缆工匠故事”;常态化开展技能成果展示、技术经验交流、师徒结对仪式等活动,厚植“尊重劳动、尊重技能、尊重创新”的浓厚企业文化氛围;强化职工思想引领,将企业发展愿景与职工个人成长目标深度绑定,让职工深刻感知产改带来的发展机遇,进一步激发参与产改、投身企业高质量发展的主动性与自觉性。

作者单位 | 广州电缆有限公司

参考文献:

1. 中共中央办公厅、国务院办公厅。新时期产业工人队伍建设改革方案[Z].2017.
2. 习近平。习近平谈治国理政(第四卷)[M].北京:外文出版社,2022.
3. 中华全国总工会。产业工人队伍建设改革五年规划(2021-2025年)[Z].2021.
4. 陈春花。价值共生:数字化时代的组织管理[M].北京:人民邮电出版社,2020.
5. 李建国。国有企业产业工人队伍建设改革实践与探索[M].北京:中国工人出版社,2022.
6. 王强,张丽。新时代国有企业产改与高质量发展耦合机制研究[J].中国劳动关系学院学报,2023(02):89-96.
7. 刘敏。产教融合视角下技能人才培养路径优化研究[J].职业技术教育,2022(35):45-50.
8. 张伟,李明。国有企业技能人才激励机制创新研究[J].企业管理,2023(S2):98-100.
9. 刘建平,张帅。“揭榜挂帅”机制在国企科技创新中的应用与优化[J].科技管理研究,2023,43(10):1-8.

“极品飞车”技能竞赛现场。资料图片



以高质量党建引领科技与人才创新发展的广汽经验

文 | 李燕

当前,全球汽车产业正迎来一场前所未有的重大变革,技术创新已然成为决定企业能否生存以及如何发展的关键要素,面临着提升自主研发能力、突破关键核心技术以及保障产业链安全等一系列紧迫任务。在这样的形势背景下,国有汽车企业——广汽零部件有限公司党组织深切意识到传统党建工作模式迫切需要与快速更新迭代的技术研发活动深度融合,只有这样才能将党的政治优势及组织优势转化为企业的创新优势和发展优势。

强化政治引领,构建科技创新大党建格局

(一)加强思想引领,凝聚改革发展共识

面对深化改革的战略部署,公司党组织充分发挥政治引领作用,通过召开“锐意革新,提质升级”高质量发展研讨会,引导全体技术人员深刻理解改革内涵与一体化运营的必要性,将改革压力转化为发展动力。同时,围绕未来技术布局,组织骨干成员开展专业头脑风暴,聚焦热



管理、底盘车身、智能座舱等关键领域进行深入研讨。这些举措不仅统一了技术团队的思想认识,更从思想层面和技术层面双重发力,将党建工作的“软实力”转化为推动技术中心提质升级的“硬支撑”。

(二)创新党建机制,夯实组织保障基础

公司党组织以党建引领,打造“科技创新大党建工作思路”,创新构建了矩阵式管理与梯级联动机制。此机制以责任矩阵为核心,把技术研发指标细分到各个分中心,

纳入考核体系,以此保证战略目标有效传递并落实。同时,搭建服务矩阵,围绕服务研发、服务发展、服务群众、服务党员四个维度,为科研活动给予全面支撑。此外,借助定期大党建工作会议及季度专题会等议事协商机制,有效处理跨部门、跨领域协同难题,破除各技术单元之间的壁垒,形成了目标一致、行动同步的工作合力。

(三)搭建创新平台,激发科研攻关活力

公司党组织积极搭建创新实践平台,推动制定了《企业揭榜挂帅项目工作方案》,创新采用“企业发榜、帅才揭榜、骨干协同”模式,公开选拔揭榜主帅并举行誓师大会,有效激发了科研人员的创新潜力。同时,建立创新激励平台,开展季度“创新之星”、年度“星徽榜”评选,营造鼓励创新、宽容失败的文化氛围。

聚焦人才强企,完善系统化技术人才培养体系

(一)建立素质模型,明确人才培养标准

面对技术队伍呈现年轻化、高学历,但经验分布不均衡的实际状况,公司党组织运用问卷调查、焦点访谈、BEI座谈会等方式,广泛收集意见,精准提炼优秀技术人才在知识、技能以及个人特质方面的关键要素,构建了面向技术管理者的“战将矩阵”核心素质模型和面向技术人员的“精兵图谱”核心素质模型,为人才的选拔、培养、评价与任用提供了科学依据。

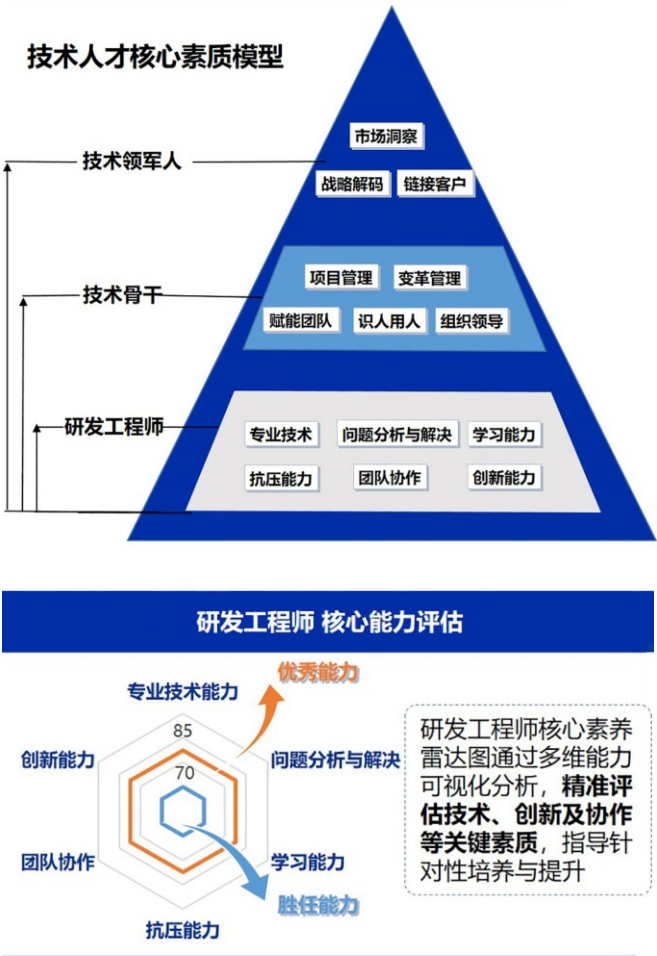
(二)完善培养体系,促进人才能力提升

基于构建的核心素质模型,公司党组织牵头设计了差异化的培养体系。针对新入职的技术工程师,绘制“学习地图”,通过系统性课程和实战训练,牵引技术能力有序提升。对于技术管理者,打造“智研汇”品牌培训计划,设计项目管理、IPD 流程管理等实用课程,提升干部的管理技能和战略视野。这种分层分类的培养体系,为技术中心的持续创新提供了源源不断的人才动能。

(三)优化发展通道,激发人才创新活力

为打破技术人才职业发展的“天花板”,公司党组织协同相关部门系统梳理并明确了多元化发展通道。建立基于能力评定的“任职资格”通道、认可专业贡献的“人才认定”通道以及促进技术成果转化的“产研融合”通道。这些

精准提炼优秀技术人才在知识、技能以及个人特质方面的关键要素,构建了面向技术管理者的“战将矩阵”核心素质模型和面向技术人员的“精兵图谱”核心素质模型。



通道严格遵循公司管理制度,为技术人员规划了清晰可行的职业发展路径。同时通过项目化管理方式,制定详细的人才发展项目实施计划,确保各项措施有效落地。这种多元化的发展通道设计,让技术人员看到明确的成长空间,有效激发内生动力,稳定了核心人才队伍,形成人尽其才、才尽其用的良好局面。

深化党研融合,营造开放协同创新生态

(一)建设内部平台,激发内生创造活力
公司党组织着力构建激发内生动力的内部创新平

台。筹划建立技术中心与分中心前瞻产品展示平台,集中展示各中心的创新成果与技术能力;策划举办技术中心与分中心之间的“创新擂台赛”,通过同台竞技营造“比学赶帮超”氛围。这些内部平台建设与外部合作相互补充,共同构成了内外结合、开放协同的创新生态系统,既激发了团队的“创造力”,又强化了创新的“源动力”。

(二)拓展外部网络,构建协同创新网络

公司党组织积极拓展外部合作网络,与上下游单位建立共建关系。与技术合作单位开展“联合书记项目”和联合主题党日活动,通过技术交流和党建活动促进研发合作。与属地村委开展共建,提升品牌影响力。同时,创新采用“红联共建”模式,与掌握核心技术的民营企业开展党组织层面交流,有效拓展了技术创新的外部资源网络。

(三)整合群团资源,营造融合创新氛围

党组织注重发挥大党建格局的整体效能,推动党、纪、工、团组织梯级联动。通过建立组织活动共办、阵地共建共享的联动机制,将思想引领、组织保障、员工关怀、青年建功等各方面工作有机融入科技创新主线。工会组织技能竞赛提升员工专业能力,共青团动员青年突击队参与急难险重任务。这种协同机制实现了党建工作与业务工作的深度融合,为研发工作提供了坚强的政治保障和群众基础。

作者单位 | 广汽零部件有限公司

参考文献:
[1] 加强国有企业企业文化建设构建员工队伍的策略. 梁枫;邹骥岳. 现代企业文化,2025(04)
[2] 新时期加强国有企业企业文化建设实践路径研究. 乔玉彪. 品位·经典,2025(10)
[3] 建设新时代国有企业文化,探索青年科研人才培养路径. 黄勇. 新时代教育与创新发展学术研讨会论文集(三),2025
[4] 加强国有企业企业文化建设 实现工作传承与创新. 陈星. 现代班组, 2025(08)

发扬“三个精神” 赋能疏浚技能人才成长

文 | 李佳玫 蓝罗浩展 李允中

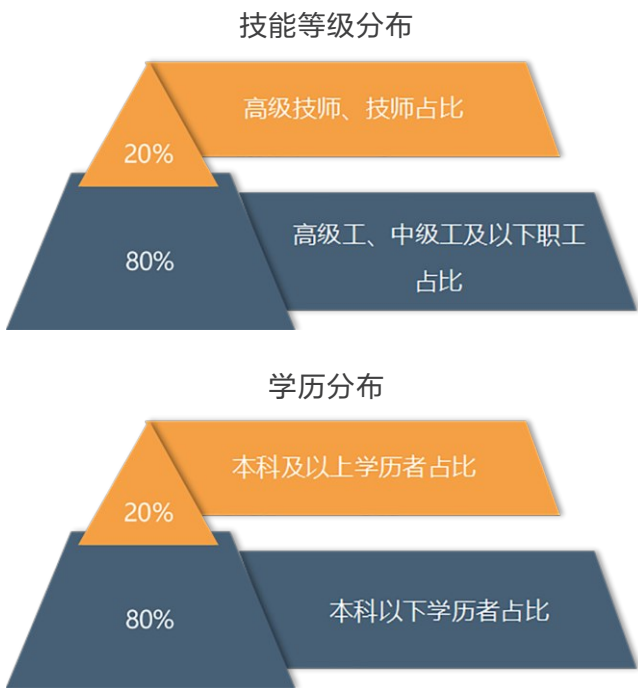
培养大国工匠和加强技能型人才队伍建设是发展新质生产力和推动高质量发展的必然要求。作为国资央企，中交广航疏浚有限公司（以下简称“疏浚公司”）始终坚持融入国家战略谋发展，深入学习贯彻习近平总书记关于产业工人队伍建设改革的重要指示精神和工会工作的重要论述，积极响应国家战略，将企业发展融入国家大局，以弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神为着力点，通过凝聚职工思想共识、畅通人才发展通道、完善收入分配机制、广泛传播模范精神等一系列举措，成功培育出“中央企业劳动模范”张裕山、魏永鹏，“全国交通技术能手”谢舜威，“广东省劳动模范”刘正谦，“广东省五一劳动奖章”获得者王涛等一批先进技能人才典型。这些榜样力量有效激发了广大职工爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新的工作热情，为企业实现高质量发展、建设世界一流疏浚船队筑牢了坚实的人才根基。

技能人才队伍现状

（一）技能人才队伍基本情况

疏浚公司现有从业人员 1350 人，其中技能人才 886 人，占比 65.6%。疏浚公司技能人才队伍主要围绕船舶施工生产需求构成，包括船舶水手、船舶机工、船舶驾驶员、船舶轮机员、电焊工、电工、中式烹饪师等。技能等级分布呈“金字塔”结构，高级技师、技师人数占比约为 20%；高级工、中级工及以下职工人数占比约为 80%，高水平技能人才占比偏低。学历结构同样呈“金字塔”形，本科及以上学历者约占 20%，本科以下学历者占比约 80%。年龄结构呈“橄榄球”型，年龄在

疏浚公司技能人才呈现“双金字塔”结构



30 至 50 岁的职工占比约 60%，30 岁以下职工占比约 25%，50 岁以上占比约 15%。

（二）技能人才队伍发展困境

一是行业特殊性。疏浚公司作为落实海洋强国的主力工程建设企业，承接的工程项目专业性强、技术含量高。随着行业竞争日趋激烈，对工程船舶的施工质量、效率、环保、管理水平等提出了更高要求，高技能人才的需求量大、要求高。

二是高技能人才稀缺。船舶施工需应对复杂海况与精密设备，对复合型技能人才需求迫切。目前，公司“高技能、高学历、年轻化”的职工占比偏低，特别是高级技师及以上技能人才存在供给缺口，呈现明显的“底

技能人才年龄结构



座大、塔尖小”特征，结构性矛盾突出，难以满足船舶数智化转型需求，限制了自有船舶生产管理水平的均衡发展。

三是人才流失率较高。项目及船舶一线基层工作环境较为艰苦，技能人才基本集中在基层岗位，工作环境一般，发展空间有限，职业晋升存在“天花板”，易产生职业倦怠感，进而影响其工作积极性和稳定性，导致人才流失。

四是社会认可不足。当前，社会观念仍存在“重学历、轻技能”倾向，尊重技能、尊重劳动的氛围还不够浓厚，培养评价体系有待完善，愿意投身产业工人队伍的年轻人比例不高。

此外，疏浚公司在技能人才吸纳、技能人才培养周期长等方面还存在问题，不同程度上阻碍了船舶配员供需适配、技能人才队伍的结构优化。为破解这些制约高质量发展的难题，公司以弘扬“三个精神”为突破口，采取了一系列加强技能人才队伍建设的措施。

培育工匠技能人才的实践路径

（一）以“塑魂工程”引领产业工人筑牢理想信念根基

疏浚公司党委坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂，通过公司本部、项目部与船舶多方联动，将党支部打造成船员思想政治教育的前沿阵地，组织开展“党建联建共建”活动，参观红色教育基地、开展主题教育活动等方式共享资源、协同发展，推动党的创新理论进船舶、进班组、进头脑，引导工匠技能人才听党话、跟党走，不断增强船员队伍的凝聚力、向心力和创造力，为技能人才培养注入精神动力。

（二）以“赋能工程”推动产业工人综合素质全面提升

疏浚公司坚持人才强企战略，广泛开展“师带徒”活动，发挥劳动模范“传帮带”作用，以“工地课堂”“青年讲堂”“船舶讲堂”“技能人才交流会”等活动为载体，搭建青年人才学习交流平台，促进青年人才学习交流。公司坚持创新驱动发展战略，以“工匠创新月”为契机，开展职工“五小”创新成果展活动，鼓励一线产业工人在生产实践中创新创效，并依托“劳模创新工作室”“船舶创新工作室”为职工创新创效搭建平台。广泛征集一线职工创新成果，形成《船舶创新成果案例汇编》《船舶典型故障处理手册》等案例集作为人才培养、传承经验的载体。公司通过优化人力资源配置，建立健全船员培训机制和人才培养体系，开展评优评先工作，拓宽产业工人晋升通道。开展“劳模进课堂”“万名工程师进课堂”活动，走进广州航道技工学校及大学课堂，讲述工匠故事，传授专业技术经验，激励更多青年一代走技能成才、技能报国之路。

（三）以“维权工程”提升产业工人获得感、幸福感、安全感

疏浚公司通过优化薪酬结构，印发绩效考核管理办法，强化以业绩为导向，将工资总额与绩效考核结果挂钩，充分发挥效益指标的导向作用。以“单船考核”“劳动竞赛”为抓手，制定竞赛奖励方案，有效激发船员的积极性与创造性。公司工会积极搭建职工服务平台，打造和优化“职工之家”“海员之家”“健康小屋”等平台，组织开展“优秀海嫂”“反向探亲”“送医上船”“廉洁齐家 共赴美好”职工家属进项目等活动，并在广州港项目部建成广东省第32个“幸福船员小屋”，常态化开展“夏送清凉、冬送温暖”活动，切实把组织的温暖及时送到职工的心坎上。

弘扬“三个精神”的创新融合实践

（一）以“三个精神”为保障，创建“平安船舶”。船舶工会要大力弘扬劳模精神，做好群众性安全生产工作，健全安全教育及检查机制等系列措施，有效维护职工安全健康权益。发挥模范带头作用保障施工安全，

全体船员以劳动精神为指引,严格遵守安全规定,杜绝违章施工,以工匠精神对待安全工作,精心维护船机设备,确保设备运行安全。将“三个精神”融入“平安船舶”创建工作中,增强船员安全意识和技能。

(二)以“三个精神”为动力,创建“高效船舶”。构建多元化、全方位的选拔体系,制定高质量船员队伍建设方案,多轮次深度盘点人才,借助九宫格能力素质模型,精准洞察船员优势短板,建立继任者计划,为人才储备“蓄水池”。发扬“用好每一分钟”船舶精神,鼓励船员通过辛勤劳动和创造性劳动提高船舶的完好率和利用率,在节能降耗、提质增效中追求卓越,党员骨干带头创新,推动技术进步,这也是劳动精神和工匠精神的体现。通过这种方式,让船员在追求高质量、高效率的过程中践行“三个精神”,不断提升技能水平,成为工匠技能人才。

(三)以“三个精神”为引领,创建“创新船舶”。鼓励广泛开展群众性创新活动,引导和支持高技能人才参与重大技术革新、科技攻关项目,建设“船舶创新工作室”,充分发挥船舶技术骨干带头作用,推动一线各项技术研发和工艺革新,同时广泛宣传劳模在创新中的事迹,激发船员创新热情,通过将“三个精神”融入创新船舶创建,培养船员的创新能力和实践能力,培育具有创新精神的工匠技能人才。

(四)以“三个精神”为约束,创建“廉洁船舶”。船员们要以劳模精神为榜样,保持廉洁自律;以劳动精神为基础,认真履行职责,不贪图私利;以工匠精神为准则,严谨细致对待每一项工作,防范廉洁风险。将“三个精神”融入廉洁船舶建设,培养船员廉洁意识和职业道德,这是工匠技能人才应具备的品质。

(五)以“三个精神”为内涵,创建“幸福船舶”。落实好船舶“幸福船员小屋”“健康小屋”建设,开展送医疗器械上船活动,保障船员权益,体现劳动精神;通过精心打造“家”文化,加强船岸交流,举办小型联欢会,集体生日会、篮球赛、乒乓球赛等文体活动。同时,宣传在保障船员幸福方面的模范事迹,让船员感受到“家”温暖,提高船员的归属感和幸福感,为培育工匠技能人才创造良好的人文环境,鼓励更多人将个人发展融入技能报国和企业高质量发展奋斗之中,实现文化

软实力与企业硬实力的有效转化。

培育船员产业工人的经验和启示

一是坚持思想政治引领“塑魂”,提升产业工人队伍思想引领力。以精神文化为核心构建系统性价值培育体系,激活组织内生动力。精神弘扬要突破表层宣贯,将工匠精神、劳模精神、劳动精神等深度嵌入企业战略规划、绩效考核与文化手册,形成制度牵引力。通过立体化传播矩阵建设,线下建设文化长廊、荣誉展厅等具象化载体,线上开发短视频、专题报道等,使抽象精神可感知、可触摸,强化员工职业认同,使精神文化真正成为驱动高质量发展的深层动力。

二是打造高素质产业工人队伍,“赋能”企业高质量发展。坚持校企合作作为产业工人“搭台铺路”,每年选派船员到技校脱产学习,邀请国家级技能大师指导,依托“菜单式”课程、“清单式”服务,让培训更贴合生产实际;将劳动技能竞赛作为产业工人技能评价的重要手段;积极支持技校教学,安排劳模和工匠进校园,接收技工学校学生登船实习,推进“双师型”队伍建设。

三是深化“维权”机制,在建功立业上展现作为。持续完善企业民主管理制度和劳动关系协商协调机制,让产业工人在企业管理中主人翁地位更加突显。通过定期召开职工代表大会、设立意见反馈渠道等方式,保障职工的知情权、参与权和监督权,让广大产业工人有参与感和责任感。持续关注船员产业工人的福利待遇,努力改善船员的工作和生活条件,切实为职工群众办实事、解难题,用心用情当好职工信赖的“娘家人”,提升职工幸福指数。

作者单位 | 中交广航疏浚有限公司

参考文献:

- [1]新华社,工信微报.中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》[J].中国机电工业,2017:10.DOI:10.3969/j.issn.1004-7816.2017.06.003.
- [2]邢存华.推动国有企业产业工人队伍建设改革的探索实践[J].现代国企研究,2024(9).
- [3]刘英杰.国有建筑企业推进产业工人队伍建设改革的探索与思考[J].经营管理,2022(46):85-87.

党建引领下工会工作的协同创新与效能提升

——基于佛山通宝公司的案例分析

文 | 李嫣婷

习近平总书记在庆祝中华全国总工会成立 100 周年暨全国劳动模范和先进工作者表彰大会上发表重要讲话强调,在中国共产党的领导下,中国工会紧紧围绕党在各个历史时期的中心任务,团结动员我国工人阶级紧跟党的步伐、走在时代前列,在推进革命、建设、改革伟大事业中建立不朽功勋,谱写了我国工人运动的壮丽篇章。新时代背景下,必须坚持以高质量党建引领工会工作高质量发展,充分发挥党联系职工群众的桥梁纽带作用,为企业高质量发展注入强劲动力。

重要意义

(一)民营企业党建与工会工作协同创新,能够整合资源、优化管理流程、提升企业管理效能,推动企业高质量发展。

(二)民营企业党建与工会工作协同创新,能够及时化解内部矛盾,营造和谐稳定的企业氛围。

(三)民营企业党建与工会工作协同创新,能够提升职工综合素质。

实践路径

(一)组织建设协同创新。推动党组织与工会组织成员交叉任职,鼓励党组织书记与工会主席“一肩挑”或部分兼任,加强二者的沟通与协作。

(二)思想建设协同创新。坚持“以人为本”开展党建与工会工作协同创新,把关心员工作为重要内容,切实把员工的根本利益实现好、维护好。充分发挥党组织的政治优势,把职工群众团结在党组织的周围,充分

调动他们的主动性、积极性和创造性。

(三)企业文化建设协同创新。引导职工树立正确的世界观、人生观、价值观,提升专业技能,促进职工全面发展。同时,构建为民服务制度体系,成为服务群众、凝聚人心、促进和谐的坚强战斗堡垒。

案例分析

(一)背景

佛山通宝股份有限公司(以下简称“通宝公司”)于 2004 年完成国有股退出及股权资产重组,通过设立五家生产各类控制器的企业,以及收购佛山市电器集团投资的企业,从而成为一家拥有十多家投资企业的民营企业。通宝公司高度重视企业党建和工会工作,积极探索二者协同创新的路径。

(二)创新路径

1. 组织建设协同创新

一是建立组织联动机制。构建“党委领导、工会联动、职工参与”的治理格局,实行党委副书记兼任工会主席、党支部书记兼任企业经营者,董事会及监事会分别设立职工董事与职工监事,开展有利于企业经营管理的党建与工会活动。将党建与工会工作融入企业文化建设,使经营者切实感受到其对发展的促进作用,从而自觉支持相关工作。

二是强化组织与制度建设。通宝公司党委注重组织与制度构建,为工会工作规范化、科学化提供借鉴。工会借鉴党委在组织架构、党员管理、考核评价等方面的经验,完善自身组织体系,加强工会干部队伍建设,选拔政治素质高、工作能力强、群众基础好的干部充实

到工会工作岗位,同时建立健全工会干部培训机制,提升工会干部的综合素质和业务能力,为工会有效开展工作提供组织保障。

三是健全民主监督机制。畅通职工诉求渠道,搭建党群共建平台,充分发挥党委与工会在民主监督中的作用。定期召开民主生活会、职工代表大会,推行厂务公开,让职工群众充分了解企业生产经营情况。在涉及职工切身利益的决策中充分听取职工群众的意见,确保企业决策的科学性和透明度,维护职工合法权益,提升企业的向心力、凝聚力。

四是发挥党员先锋模范作用与工会激励作用。公司党委通过党员榜样激励职工立足岗位建功立业;工会表彰先进工作者,为党组织输送后备力量。设立工会积极分子、优秀工会工作者等荣誉,给予相应奖励,增强职工参与感与荣誉感。

2. 思想建设协同创新

一是强化政治引领。公司党委发挥政治核心作用,将党的路线方针政策融入企业经营决策,确保企业发展方向与国家政策一致。工会依托党建引领,组织职工学习党的理论,增强职工政治认同与使命担当。

二是加强宣传引导。公司党委通过讲座、培训等形式向经营者宣传党建与工会工作价值,引导形成“党建带工建、工建促党建”共识。工会利用宣传栏、网络平台宣介党委与工会工作,提升职工认知与认同,推动工作透明化、公开化、公平化,切实增强企业凝聚力、向心力与创造力。

三是深化理论共学。建立“党建+工会+群众”联合学习机制,组织党员、工会干部和职工共同学习党的二十大精神、二十届二中、三中全会精神及习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述等。组织职工参与佛山市总工会开展的劳模工匠精神宣讲、职工阅读、AI技能讲座等活动,提升思想政治素养与维权意识。

3. 企业文化建设协同创新

一是强化担当文化。企业党委引领工会以保障职工权益为本,精准把握职工诉求,协调建立科学的利益协商机制,实现劳资共赢。在公司投资企业搬迁过程中,工会在党委支持下通过调研、协商、帮扶等措施化

解难题,保障职工权益,维护劳动关系和谐稳定。

二是培育进取文化。通宝公司党委联合工会通过组织“赛技能、促发展”为主题的技能竞赛,着力推动党建工作与职工业务水平实现深度融合、同频共振。通过与佛山大学共同举办学历提升培训班,为企业高质量发展储备一批政治素质过硬、业务能力突出的复合型人才队伍。还通过开展快速掌握手机拍照的技巧与简单美工、团扇油画等培训课,焕发职工的奋发进取精神,增强企业的凝聚力。

三是融入红色文化。通宝公司党委将红色教育融入工会活动,组织观看红色影片,赴甘竹滩洪潮发电站、西海抗日烈士陵园等教育基地开展“寻迹红色之旅”,弘扬革命精神与改革创新精神。通过举行“你我同行,携手共进”5公里徒步和参加“美丽佛山 一路向前”2025佛山50公里徒步活动,让职工群众领悟长征精神。在庆祝中华人民共和国成立75周年之际,成立声乐兴趣小组,传唱爱国歌曲,进一步激发爱党爱国热情,增强企业凝聚力。

四是传递温暖文化。党委引领工会健全帮扶机制,制定《员工应急援助计划》,开展“生活救助、大病互助、金秋助学”等帮扶项目,通过爱心捐款、家访困难职工等方式传递关怀。组织无偿献血、消费帮扶助力脱贫、植树捐款等公益活动,培养职工奉献精神。春节慰问留守职工,传递企业的关怀和关爱。

五是共享阵地资源。整合党员活动室与职工之家,实现阵地共建共享,为党员与职工提供学习、交流、休闲、文体活动综合空间。

(三) 实践成效

通宝公司通过党建与工会工作协同创新,有效凝聚职工共同愿景,形成奋发进取的集体意识,极大激发了职工的主动性、积极性与创造性,为企业持续健康发展奠定了坚实基础。

作者单位 | 佛山通宝股份有限公司

参考文献:

刘文胜、徐勋平. 党建之根[M]. 北京: 中国文史出版社, 2019年10月第1版

“五位一体”构建广东工会高质量发展范式

文 | 唐晓林 李劲

为深入贯彻落实广东省委重要指示精神,推动工会事业高质量发展,补齐区域设施与阵地资源短板,广东省总工会正以广州市黄埔区职工服务阵地项目为试点,积极构建广东工会事业高质量发展的新范式。该项目的实施成效,不仅关系到工会服务能力的系统提升,更是推动省委“1310”战略部署在工会领域落地见效的重要举措。项目的高质量推进,亟需全体工会人员凝心聚力,贡献自己的智慧与力量。本文从五个方面系统思考项目建设范式,以期与实践推进提供有益参考。

强化战略衔接,融入发展大局

项目建设应紧密契合并深度融入广东省“1310”战略部署全局。项目不能仅被视为工会系统的独立工作,而应作为工会贯彻落实省委“1310”战略的内在要求和重要实践载体。它既是工会工作锚定“走在前列”总目标、激活改革、开放、创新“三大动力”、助推实现“十大新突破”的关键抓手和有力支撑,也是将中共中央、国务院《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》精神转化为广东工会实践的具体行动。通过打造这一平台,工会能够把服务真正落实到园区、企业和车间一线,建设覆盖广泛的服务网络,开展精准有效的技能培训,提供便捷可及的维权服务,使广大产业工人对工会工作可感、对技能提升可知、对服务平台可及、对发展成果可得,从而在服务全省发展大局中展现工会组织的担当作为。

突出思政引领,筑牢建设根基

在现有“6+X”功能体系基础上,建议进一步增强“思政引领”功能,将项目建设成为团结引导产业工人“听党话、跟党走”的坚强阵地。

项目规划已提出“史馆展示、文化艺术、体育健身、教育培训、创业创造、综合服务”等6项核心功能,以及各地方各系统的特色与创新功能(X功能),形成了“6+X”功能体系。这一功能体系具有很强的针对性和实用性,按照这些功能推进项目建设和实施,有望取得显著成效。然而,为进一步提升项目的价值和引领作用,建议在现有功能基础上增加“思政引领”功能。项目建设应致力于将广东产业工人队伍打造成一支坚定不移“听党话、跟党走”的高素质队伍。

具体可在教育培训中强化考核评价,推行“AI+监考”模式。在项目的所有教育培训考试考核中,以AI+监考为主,考试监考的录像可面向社会查询需求定向公布。对于根据监考录像提出的舞弊举报,应认真查实,对查实的舞弊行为,应按规定严肃处理,并公布处理结果,同时向举报者反馈。通过严格的考试和严肃的舞弊查处,真正实现诚信考试的目标,从而促使参加教育培训的师生认真参与培训,使学习者能够学好专业知识和技能,以严考严查作为激励学习和提升培训效果的重要手段。同时,促使培训教师在教学设计、教学技术、教学实施和教学总结等方面全面提升。通过诚信考试倒逼教学相长,既可确保培训质量,又能培养产业工人的诚信意识和纪律观念,实现知识传授与价

值引领的有机统一。

创新实施机制,提升培训实效

建议尽早建立年度教育培训项目榜单发布机制,面向全省乃至全国开展“揭榜挂帅”。每年发布与实施项目的教育培训项目榜单是衡量本项目实效的关键牵引指标,通过发布该榜单,面向全省乃至全国的职业教育培训单位和学校开展“揭榜挂帅”活动,以活动的循环推进项目的教育培训功能落地。

具体实施路径如下,由省总工会牵头,联合21个地市工会征集重点培训项目,每个市级工会根据本区域产业状况和产业发展规划,聚焦智能制造、数字经济、新能源、低空经济、海洋经济等重点领域,各征集3—5个产业或职业教育重点培训项目,由省工会干部培训学校归纳汇总后向项目领导小组汇报,最终确定10个培训项目,再由省总工会联合省教育厅、人力资源和社会保障厅等相关部门组织专家论证并定期发布。培训项目结束时的考试考核,应严格按照前面提到的严考严查方法和要求进行,及时总结和评选,评选出优秀学员、教师、课程、案例等,并颁发相应证书。对于效果良好的课堂和课程,应及时录制,形成数字教学资源,逐步构建工会数字教育培训资源库。

通过3—5年的持续循环,利用职工服务阵地项目带动建设更多的职工服务阵地项目,实现对全省产业工人的系统轮训,真正打造一支满足新时代要求的知识型、技术型、技能型、交叉型、创新型产业工人队伍,确保广东省产业工人队伍在新时代、新征程中继续走在全国前列。

整合人才资源,建强师资队伍

充分挖掘全省约3万名劳模工匠的人才潜力,通过分类统计、能力评估、精准培养,构建高水平师资库。

首先对人员进行分类统计,明确其中有多少大国工匠、省、市、县级工匠以及技师类劳模,进一步筛选出

具备培训教学能力和意愿的劳模。技师类劳模中具备培训教学能力与意愿的人员,应成为本项目教育培训师资队伍的核心力量,直接参与每一期榜单的揭榜挂帅工作。对于暂不具备培训教学技能的劳模,对其开展教育技能培训技能,助力提升相关能力,从而扩充劳模工匠培训队伍。对于确实不擅长培训教学的劳模工匠,可根据实际需求安排专人,对其知识与技能进行萃取提炼,再由他人将其知识和技能用于培训教学。通过这种方式,充分发挥全省3万劳模工匠的才能,同时广泛吸纳社会优质教育培训力量,构建专兼结合、素质优良的师资队伍。在项目运行过程中,努力构建一支全国领先、甚至全球领先的教育培训师资队伍,为项目的顺利开展提供坚实的师资保障。

搭建建功平台,激发创新活力

项目要以五项举措着力打造新时代广东产业工人建功立业的实践平台。一是建立“校企双师联合培养”工作机制,将理论培养融入技能培训之中,实现产教深度融合;二是设立“劳模工匠创新工作室”,对实际生产中的技术难题,组织技术攻关,将技能传承融入技术攻关活动;三是开发“工匠线上讲堂”,共享先进经验与工艺精髓;四是构建“阶梯式人才培养体系”,由高级技工定向辅导青年员工;五是定期举办“产业技能大赛”与“创新成果评选”,以赛促学、以评促优。通过这些举措,将项目建成为新时代广东产业工人建功立业的重要平台,成为培育高素质产业大军、助推广东高质量发展的坚实平台。

广东省总工会立足当下,着眼未来,对黄埔区职工服务阵地项目的建设部署,标志着工会服务阵地建设进入新阶段。我们将以高度的责任感和使命感,积极参与项目建设,为开创广东工会工作新局面贡献智慧与力量,助力广东在新征程中继续走在全国前列。

作者单位 | 唐晓林,广东南华工商职业学院;李劲,广州松田职业学院

活力同频 人城共振

① 11月6日,“凝聚百年奋进力量 点燃十五全运激情——广东职工文体汇”第二届广东省“丹霞杯”职工徒步活动在韶关市丹霞山景区举行。来自全省18个地市的66支队伍1000余名职工齐聚丹霞山,共同体验这场充满活力与挑战的徒步之旅。供图|韶关工

② 11月2日,2025年广州市南沙区职工皮划艇赛在广州南沙区蕉门河畔举行。300余名职工运动员在河道上尽情享受水上版的“速度与激情”。供图|王艳

③ 11月5日,第十五届全国运动会男子排球(18岁以下组)广州体育馆赛事开赛,广州市白云区总工会组织首批500余名一线职工观赛助威。供图|白云工

④ 11月9日至10日,广州市总工会举办2025年“同心观盛会 穗港澳共融”全运会开幕式观礼交流活动,来自香港工联会和澳门工会联合总会共20多名代表组成观礼团,共赴这场盛会之约。供图|穗工

⑤ 11月17日,肇庆市总工会到肇庆新区体育馆,看望慰问奋战在十五运会赛事保障一线的志愿者、公安干警等工作人员,为他们送上工会“娘家人”的关怀与鼓励。图为十五运会肇庆赛区流动工会驿站现场。供图|肇庆工





杨中民
华南师范大学党委副书记、校长
2017年全国五一劳动奖章获得者

徐瑞华
华南恶性肿瘤防治全国重点实验室主任、
中山大学肿瘤防治中心主任、
2019年全国五一劳动奖章获得者

廉玉波
汽车总工程师、汽车工程研究院院长
比亚迪股份有限公司首席科学家、
2020年全国劳动模范

陈新
广东工业大学教授、博士生导师
2021年全国五一劳动奖章获得者

黄险波
金发科技股份有限公司首席科学家
2018年全国五一劳动奖章获得者、

广东5劳模当选中国工程院院士

11月21日,2025年两院院士增选结果揭晓,共选举产生中国科学院院士73人、中国工程院院士71人。广东今年新增9名院士,包括2名中国科学院院士、6名中国工程院院士和1名中国工程院外籍院士。其中,曾获评劳模的5名广东杰出人才,凭借卓越的科研成就与深厚的学术造诣,成功当选中国工程院院士,成就涵盖化学、医学、工学等多学科领域。