

13. 深化合理化建议活动。紧紧围绕集团公司安全生产、优化工艺技术、节能降耗、挖潜增效和解决制约生产瓶颈等问题，积极推进以“小革新、小发明、小创造、小设计、小改进”为主要内容，持续深化合理化建议创先争优活动，每年开展一次合理化建议成果奖评奖。结合班组和劳模（高技能人才）创新工作室建设工作，以“学习一门新技术、提出一项好建议、创造一项新成果、改革一项新工艺、消除一个隐患点”为内容，组织职工针对具体工作中遇到的生产“瓶颈”、技术“短板”、岗位“难题”、安全“隐患”等进行创新实践，不断激发职工创造热情。每年取得“五小”创新等成果50项以上。要做好成果转化工作，推动集团公司高质量发展。

14. 开展职工创新教育培训。围绕实施创新驱动发展战略，按照“提素、引领、选拔”工作思路，开展职工群众创新教育培训，提升岗位技能，完善职业等级考核、评价、使用、激励动态管理机制，为技能人才创造成长条件。注重发挥劳模、高技能人才、技术带头人示范引领作用，充分发挥劳模骨干创新引领作用，深入推进“师带徒”活动，通过项目带动、技术攻关、考核评比，力求多出成果、快出实效。使职工想创新、会创新，切实培育出一批技术骨干、解决生产上一批实际问题、取得一批创新成果。

（四）构建职工职业发展体系

15. 拓宽职工发展空间。改革人事管理体制，拓宽职工职业发展通道，打破管理与工程技术岗位、生产操作岗位之间的身份壁垒，不拘一格选人用人，给能干事、会干事、肯干事的职工提供广阔的干事创业平台。选拔业绩突出、现场管理能力强、群众公认的一线职工担任基层单位负责人。选拔技术好、创新能力强、解决现场实际问题过硬的职工担任首席工程师、首席技师，优化职工从初级工、中级工、高级工、技师、高级技师逐级晋升的“阶梯型”技术等级晋升路径。推进参加技术比武，技能竞赛等方式获“技术能手”等称号的职工破格晋升技术等级，并给予一次性奖励。

16. 完善网络学习平台。适应信息化、智能化融合发展要求，将职工终身学习纳入集团公司信息化建设中，加大公司网络学校、网络移动学习平台建设力度，选聘一批技师担任兼职培训教师，制作一批精品网络课程，配强一批师资力量，丰富教育内容，拓展传播渠道，扩大受众群体，解决工学矛盾，推进全员网络教育培训。加强网络专业技术论坛建设，充分发挥公司各专业高工、领军人才的专业

引领作用，不断提高职工解决生产现场技术难题的能力。大力推进“云课堂”课程和技能网络课程，帮助职工自主学习，提高技术技能。

17. 创新分配激励机制。建立健全培养、考核、使用、待遇相统一的市场化薪酬分配激励机制，以价值创造、业绩贡献为导向，突出岗位价值贡献，加大对关键岗位和有突出贡献技能人才的薪酬激励力度，实现多劳多得、技高多得。探索建立风险共担、利益共享的高技能人才激励机制，鼓励具备条件的分、子公司对做出突出贡献的高技能人才采取科技成果入股、科技成果收益分成、科技成果折股、股权激励、股票期权等方式进行激励，鼓励各单位对急需紧缺高技能人才实行年薪制、协议工资制和项目工资制等多种分配方式的激励办法。完善高技能人才表彰奖励制度体系，对获得省部级及以上技术、技能大奖，荣获“全国技术能手”等称号的高技能人才给予一次性奖励并破格晋升技术等级，对技师及以上技术等级的职工给予差异化高技能人才津贴等措施，激励职工人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才。

（五）构建职工队伍建设支撑保障体系

18. 建设和谐稳定劳动关系。推进劳动合同、集体合同和协调劳动关系三方机制建设，完善集体协商质效评估体系，发挥集体协商制度在协调劳动关系，促进集团公司改革发展稳定方面的重要作用。促进职工工资随企业经济效益和劳动生产率同步增长，推动将职工普遍关心的集体福利、技术要素和创新成果参与分配、女职工权益保障规定等事项通过协商纳入集体合同。完善工会调裁诉一体化工作机制，强化排查和化解影响职工队伍稳定的风险隐患，努力把矛盾化解在基层、解决在萌芽状态。集团公司各建制单位签订集体合同和女职工特殊保护合同要达到100%，集体协商质效评估率要到达85%以上。

19. 完善职工权益保障机制。落实职工参与分配权利，完善职工薪酬正常增长机制，确保发展成果与职工共享。贯彻落实安全生产和劳动保护法律法规，加强安全生产和职业健康监督管理工作，做好事故隐患和职业病危害作业点整治。开展“安康杯”竞赛活动，加强职工安全教育培训。依法依规办好职工福利，持续改善职工工作环境，落实休假制度。构建多层次员工生活保障体系和困难职工三级帮扶体系，用好职工帮扶互助基金，建立职工补充医疗保险，切实扶危助困。深入实施独具