

【主席之声】

以技术创新助力兴化攀登产业新高峰

兴化市总工会副主席 邵小琴

近年来,兴化市总工会紧扣高质量发展需求,围绕“激发创新活力,驱动产业升级”工作主线,以技术创新为核心动力,培树工匠标杆、培育高端人才,在产业“高地”中打造创新“高峰”,助力兴化职工在技能创新的大道上越走越宽。

三项机制引领技术创新进入“新轨道”

以积分奖励拓展创新“覆盖面”。出台《产业工人群众性经济技术创新成果评价积分奖励办法》,构建面向全市企业职工,以“积分制”为抓手的科技创新成果规范评价体系,企业、车间、班组、个人可以通过积分贯通成长渠道。同时兴化市总每年安排50万元专项资金加以保障,用于开展课题攻关、创新研讨、沙龙交流等活动,解决产业、行业间技术创新难题。近年来,1个项目获评江苏省职工类科学技术进步三等奖,3项获评省职工科技创新优秀成果奖,63项获评泰州职工科技创新优秀成果奖。

以集体合同激发创新“动力源”。兴化率先推行职工技术创新专项集体合同协商制度,泰州市政协、泰州市总工会及产改联席会议成员单位,全程观摩双乐颜料股份有限公司职工科技创新集体协商,40家产改重点企业现场签订《职工科技创新集体合同》,将企业内部多种涉及职工学历和技能提升、技术创新等激励措施进行提炼合并,统一纳入其中,并通过职代会加以规范。此协商案例的重要意义、协商形式和激励举措得到了各界充分肯定,成为泰州首例推动区域性职工科技创新样板。

以星级评价拓宽创新“主渠道”。制定《兴化市产改重点企业工会主席“星级”评价机制的实施意见》,在全市重点产改企业工会中推行工会主席“星

级”评价奖补,明确产改企业工会的牵头抓总责任,突出职工科技创新活动“热点”,运用“晋升+淘汰”竞赛方式和“基础+绩效”奖励方案,对企业工会主席进行评定和奖励。通过星级评价撬动职工参与创新的积极性和主动性,该项机制被全国产改专报作经验介绍。

三大行动助力技术创新驶入“新赛道”

围绕重大工程、重大项目、重点产业,开展各种形式的技能竞赛,让更多职工了解职业技能、认同技能成才,参与技能竞赛。

技能比武“巨星闪耀”。先后承办泰州市重点工程示范性劳动竞赛启动仪式,成功发布兴化市职工职业技能竞赛“十大工种”,以“提技能 兴匠之光”为目标,借助链主企业开展职业技能竞赛,全市高性能金属制品、精密锻造、健康食品三大主导产业百家争鸣;依托行业协会开展从业人员技能比武,全市古建工匠、网约司机、安全应急等各类行业千名职工同台竞赛,有效形成以赛促学,以学促练、以练促用的良好局面,职工技能竞赛赛道向纵深延伸。近年来,通过技能竞赛,先后有3名职工在江苏省技能竞赛中勇夺桂冠,荣获“江苏省五一劳动奖章”荣誉称号。

技术培训“各领风骚”。通过产教融合、校企合作,有效解决人才供需脱节,岗位适配性不足的源头性难题。加强与市职业中专协作,拓展大学生工匠培养渠道。加大与文达职业培训学校对接,举办“家课堂”七点班职工免费技能培训班,开设母婴护理、烘焙、插花、烹饪、短视频制作等课程。泰州工匠学院兴达分院创办职工培训基地,与江南大学、清华大学等多所高校构建长期战

略合作关系,目前3个中专班、4个“工业4.0能力提升班”和5个高中班,近600名员工正接受培训学习。

创新联盟“揭榜挂帅”。结合产业特色,围绕全市高性能金属制品、精密锻造和健康食品三大主导产业,分别成立劳模创新工作联盟。以揭榜制打好建榜、发榜、跟榜“组合拳”,为“技术出征”“人才挂帅”提供了新模式。兴达集团在产改春风下,推出“技高者多得,创新者多得”分配模式,让员工成长有通道,建功有舞台。根据公司发展战略规划,“王金和劳模创新工作室”率先揭榜,主动攻关,先后获得3项发明专利和27项实用新型专利申报授权。王金和也完成了从一线职工到管理者再到经营者的身份转变,蜕变成集团全资子公司兴达智能制造公司总经理。

三方联动推动技术创新步入“新跑道”

“上下协同”,创新工程师“星火”项目落地见效。在泰州市总推动指导下,《兴化市职工创新工程师评价认定管理办法(试行)》正式落地,由兴化市总工会、市人社局、市市场监管局、市科技局四部门联合出台,属全省首创首例。《办法》主要围绕职工在关键核心技术创新实践、技术改革攻关和技术创新成果产生社会经济价值等方面科学评分、以分定级、以级定奖,激发职工创新创造潜力。项目实施以来,通过个人申报、基层推荐、专家评审和媒体公示,46名职工通过积分评价,一级职工创新工程师19名,二级、三级职工创新工程师27名,立足岗位创新创造在全市蔚然成风。

“会企联动”,名师带高徒结对促进技能提升。与重点企业联动开展“百千

名师带万名高徒”专项行动。选择专业对口的员工,双向适配,自行结对形成师徒组合,通过签订师徒结对协议,明确拜师带徒目标,推动师徒相互学习、师徒共同钻研,形成互比互拼、攻关生产难题的“比、学、赶、超”格局。活动开展以来,近300名师徒签订名师带徒协议,实施“一带一、一带多”形式的结对提升,为企业输送了一批知识型、技能型、创新型高素质技能人才。

“内外互动”,工匠助企行打开通道。聚焦全市支柱产业和外来区域发展技术难题,兴化市总工会联合张家港总工会开展“劳模工匠助企行”。通过线上平台与线下服务的有机联动,形成企业“点菜”、劳模工匠“做菜”、两地产业工会相互“送菜”的工作机制,让劳模工匠的资源和企业的技术需求实现有效对接,形成两地合作联动机制,定期互动会诊交流,“跨学科”“组团式”攻克技术难题,先后组织劳模工匠进企业授课、培训6场,参训职工近千人次,帮助企业解决技术难点堵点44项,解决现场技术问题120多个,助力600多名职工实现了等级提升,创综合经济效益超亿元。

小编说:兴化市总工会牢牢抓住技术创新这个着力点,实行积分机制、协商机制和评价机制,推动企业为职工搭建创新舞台,让职工成为创新主角;开展职工技术创新集体协商典型示范活动,打造具有兴化特色的行业集体协商样板,构建良好产业技术创新生态;围绕重大工程、重大项目、重点产业,开展各种形式的技能竞赛,让更多职工认同技能成才,参与技能竞赛,提升技术创新能力,激发企业创新活力;创新科技成果转化机制,提升技术创新的扩散能力,为兴化攀登产业新高峰蓄势赋能。



江苏油田“换书大集” 激发阅读热情

日前,江苏油田采油二厂开展“金采阅读 点亮梦想”换书大集活动,近百名干部员工参与,交换书籍涵盖党史理论、文学经典、专业技术等领域。活动现场参与者通过“一书一券”形式自由交换读物,进一步营造全员阅读的浓厚氛围,为职工提供学习知识、成长成才的“加油站”。

周廷建 图/文

【基层办公室】

党建领航聚力 工会发展增效

南京市栖霞区总工会党组书记、主席 胡达贵

南京市栖霞区总工会坚持“忠诚党的事业、竭诚服务职工”,以改革精神持续深化工会建设,推进工会工作取得新成效。

抓统筹、重服务,推动“三组联建”走深走实

联合区委组织部、区委社会工作部印发《关于开展党建带工建“三组联建”工作的实施意见》,明确工作任务和10项目标举措,召开部署会,举办专题培训班,以思想政治工作好、班组作用发挥好、赋能成长场景好、和谐民主氛围好、创新成果应用好“五好”为目标,培育“三组联建”创新服务案例38个,逐步形成“部门联动、工会牵头、基层响应”的工作格局,2家工会组织荣获“全国

模范职工之家”。

着重强化“三组联建”赋能职工成长、促进服务企业发展的作用,形成整体推进格局,将“三组联建”纳入职工小家、工人先锋号等推选创建内容,积极开展安康杯竞赛和安全隐患排查手拍活动,助力企业安全生产,用足用好7个劳模工匠创新工作室和108家劳模(职工)创新工作室的功能,引领带动“三组联建”在集智创新、技能传承、精神培育上体现价值。

建立支部、行政、工会直达班组一线的联系点制度,在部分企业挂牌设立“三组联建”示范点,听取和收集职工群众意见,在区总机关建立部门服务清单,聚焦企业生产经营中遇到的痛点、堵点和难点问题,形成问题反馈、跟踪、办理闭环机制。发挥班组长和劳模工匠、

技术能手的技能优势,探索“一师带多徒、一徒拜多师”的新型“师徒带”模式,广泛开展劳动竞赛、技能比武和“五小”等群众性创新活动,制定《南京市栖霞区职工技能竞赛管理办法》,组织示范性竞赛,统筹抓好各直属工会、重点企业、重点行业、重点工种的竞赛,并在资金和政策上给予支持,努力做到周周有竞赛,月月有成果,在全区形成浓厚的以赛促训的氛围,激励全区广大职工不断提升业务技能,助力区域高质量发展。

链资源、重预防,推动工会法律服务见行见效

加强与人社、法院、律所等合作,去年,全区共开展“法治体检”活动24场,针对“体检”

过程中发现的问题,发出劳动用工提示函12份。工会仲裁庭全年审理案件39件,标的额416万余元,办理法律援助案件9件,做到符合条件的应援尽援。强化源头预防、提前介入,全区建立劳动监督组织81家,拥有劳动法律监督员114人,实现街道工会劳动法律监督组织全覆盖,规模以上企业覆盖率60%。案例《早介入 促调解 保障新就业形态群体合法权益》入选第四期全省工会劳动法律监督十大典型案例。

栖霞区总进一步整合资源,不断提升工会维权质效。关注劳动领域政治安全。主动应对内外部环境变化、新用工形式加快发展、新媒体新技术应用等新情况,抓好街道、园区信息员队伍建设,落实信息报送机制,第一时间

掌握劳动领域涉稳、涉政治安全事件和其他重要紧急情况。定期召开联席会议,发挥好综合协调组、信息研判组、新闻舆情组、联动处置组等4个工作组作用,及时通报苗头性、倾向性矛盾隐患,共同分析研判,研究处置对策,切实维护劳动领域政治安全。

巩固“一站式”法律服务平台。继续做好区职工服务中心法律平台建设,聘请律师常年值班,为企业和劳动者提供普法宣传、政策咨询、法律援助、诉前调解等“全链条”“一站式”法律服务。发挥工会仲裁分庭作用,方便职工维权,选派工会干部轮流旁听,培养更多工会法工干部。

推进诉前调解机制建设。依托“人民法院调解平台”,继续探索“工会+法院”联合调解机制建设,在法院立案大厅设立工会劳动争议调解工作室,按照自愿原则,积极引导职工进入调解程序,推动更多劳动争议在正式立案前得到合理解决,最大限度维护好职工群众的合法权益。

【主席之声】

在建筑行业深化改革与转型升级的关键时期,工会工作与企业主业的深度融合成为推动企业高质量发展的重要课题。企业工会工作绝非游离于主业之外的“配角”,而是嵌入生产经营全链条的“催化劑”。我们通过工会工作思维革新、技能竞赛赋能、基层任务分解,以更具战略性、实效性的方式开展工会工作,与企业主业形成同频共振的发展格局。

勇于担当,融入“主战场”筑牢“主阵地”

以“党建带工建”为引领,将工会工作纳入企业战略规划的“大盘子”。在承接重大项目时,工会提前介入项目策划,围绕工程节点设计“党建+工会”特色活动。项目建设过程中,以“结构封顶”“二次结构完工”等关键节点为契机,组织“党员攻坚队”“工人先锋队”联合开展劳动竞赛,将工会活动与项目进度紧密挂钩,不仅提升了员工的参与感,更将工会工作转化为推动项目攻坚的实际生产力。

建立“以实效论英雄”的评价体系,将工会工作与企业经营指标深度绑定。在劳动和技能竞赛中,将“鲁班奖”“詹天佑奖”等创优目标纳入竞赛考核,推动员工从“完成任务”向“创造价值”转变。同时,通过搭建“工会工作数字化平台”,实时跟踪活动成效与员工反馈,以数据化手段提升工作精准度。

完善竞赛机制,激发干事创业活力

技能竞赛不仅有助于获奖选手获得各级“技术能手”称号,而且通过将优秀人员纳入企业人才库,打通了“竞赛获奖—职业晋升”的绿色通道。竞赛内容的设计,始终紧扣建筑行业智能化、绿色化发展趋势。在传统工种竞赛基础上,新增BIM技术、装配式建筑、绿色施工等新兴领域赛事,推动职工技能结构全面升级。

建立“竞赛成果孵化机制”,对获奖项目进行专项扶持,推动技术创新向生产力转化。同时,通过“名师带徒”“劳模工作室”等载体,将竞赛中涌现的优秀人才转化为技能传承的“火种”。近年来,分公司多项技术在实际工程中得到应用,内容涵盖了智慧建设、新型材料等领域。如无人机测绘方格网技术,利用无人机倾斜摄影测量的方法进行土方计算,不仅不受场地障碍的影响,作业时间短、工作效率高、方便快捷,而且能够简化内业操作流程,实现一体化土方计算;外墙喷涂机器人通过姿态稳定性控制、远程喷涂压力检测技术、图形化轨迹规划喷涂技术、断点再续技术,提升喷涂过程的稳定性,保障机器人的施工质量,代替人工,减少作业风险,效率是传统施工的3—5倍,达到了降本增效的效果。分公司《一种新型囊舱抗浮锚杆施工应用》《一种挖掘机自动喷淋降尘装置》《大跨度结构模板支撑受力型钢平台施工的开发应用》等成果还被收录于全国职工“五小”创新成果库并入“职工之家”APP展示。

创新工作方法,构筑基层战斗堡垒

创新推行“基层战斗堡垒任务分解机制”,将工会工作目标转化为可量化、可考核的具体任务,嵌入项目全周期管理流程。

制定《项目工会工作全周期策划指南》,将项目划分为“进场准备—施工攻坚—竣工交付—维保服务”四个阶段,每个阶段明确各项核心任务。进场准备阶段需完成“职工之家”建设、劳动保护用品配备、项目工会组织架构搭建;施工攻坚阶段聚焦劳动竞赛组织、技能培训开展、安全生产监督;竣工交付阶段侧重职工权益保障、项目文化总结、优秀人才推荐。这种“阶段化、清单化”管理模式,使基层工会干部“干什么、怎么干、干到什么程度”一目了然。

建立“三维考核体系”:一是行政考核,将工会工作纳入项目绩效考核,权重占比达15%;二是职工考核,通过匿名测评调查职工满意度,测评结果与项目评优评优挂钩;三是成果考核,定期盘点任务完成质量,例如劳动竞赛是否提升项目产值、技能培训是否提高工作效率等。

基层任务分解的关键,在于激发项目自主创新活力。鼓励各项目结合自身特点,在完成“规定动作”基础上设计“自选动作”。例如,在温州龙港体育中心及学校项目中,项目工会联合业主单位举办“工地开放日”,邀请市民参观即将投入使用的新城中学,既提升了企业品牌形象,又促进了市民对工程进度的理解与支持。

企业工会工作与主业是“根”与“叶”的关系,根系深植主业土壤,方能枝繁叶茂、硕果累累。通过思维革新,打破了工会工作的“边界壁垒”,使其成为企业战略的“参与者”;通过技能竞赛,激活了职工队伍的“一池春水”,让工会成为人才成长的“孵化器”;通过基层任务分解,夯实了工作落地的“最后一公里”,使工会成为项目攻坚的“助推器”。未来,公司工会将继续以“围绕中心、服务大局”为宗旨,在深化产改、权益保障、文化建设等领域持续探索,让工会工作真正成为推动企业高质量发展的“硬技术力量”。

小编说:中建二局三公司华东分公司工会牢固树立“大格局、深融合、强赋能”的思维,做实“党建带工建”,开展“党建+工会”特色活动,组建“党员攻坚队”“工人先锋队”,激发职工拼搏奋进的内生动力;建立“竞赛成果孵化机制”,畅通职业晋升通道,激励职工成长成才;推行“基层战斗堡垒任务分解机制”,切实增强工会围绕中心、服务大局的能力,为企业高质量发展注入源源不断的工会动能。

激发工会能量,助推企业高质量发展

中建二局三公司华东分公司工会主席 马林