



【主席之声】

打造产改「江淮经验」助推新质生产力发展

扬州市江准轻型汽车有限公司党群部部长、工会干部 张仙

产业工人是推动制造业高质量发展的核心力量。作为产改试点单位，扬州江准轻型汽车有限公司(以下简称“扬州江准”)立足汽车制造行业特点，以“政治赋能、技能强基、创新驱动、共享发展”为主线，围绕提升产业工人核心地位、优化价值分配体系、拓宽职业发展通道、创新技能人才培养模式等方面开展系统性改革实践，形成了深化产改的“江淮经验”。

构建“多维赋能”体系，提升产业工人核心地位

强化政治引领，凝聚“主人翁”意识。公司党总支将产业工人队伍建设纳入党建工作责任制，成立由党总支书记牵头的改革领导小组，制定《产业工人政治素养提升三年计划》，树立“红色工匠·硬派工坊”党建品牌。成立由生产一线单位党员、骨干组成的14人“护航突击队”，聚焦生产瓶颈、技术难点开展专项攻坚行动。在生产一线建立“党员示范岗”17个，组建“红色技术攻关小组”8支，2024年累计解决生产线技术难题36项，党员工人占比从6%提升至13%。

民主管理赋能，完善职工代表大会制度，增设工人代表席位，推行“工人提案直通车”机制。2024年产业工人提出的“生产线自动化改造”“技能等级与薪酬挂钩”等86条建议被采纳实施，直接创造经济效益超130万元。

强化荣誉激励，设立“青年岗位能手”“优秀班组长”等荣誉称号，将优秀工人纳入企业“榜样人物墙”，2024年围绕提质增效，提交改善提案1万余条，同时将产业工人主导的优秀改善案例以其姓名命名，形成具有个人IP属性的创新成果标识，并通过厂区文化墙、内部媒体进行立体化宣传。调试车间调试返修班于2022年和2023年分别荣获“扬州市工人先锋号”“江苏省工人先锋号”。

深化技能提升，夯实核心竞争力。实施“阶梯式”培训体系，构建“新工—熟练工—技师—高级技师”四级培训模型，开发线上学习平台“江淮云课堂”，上线课程1200余门，工人人均培训时长从40小时增至80小时。2023年，高级工以上技能人才占比达45%，改革前提升18个百分点。每年举办“江淮技能擂台赛”，设置焊接、装配、设备调试等8大工种赛项，竞赛成绩与职称评定、岗位晋升直接挂钩。2022年，江汽集团公司选手在国家级技能大赛中斩获一等奖2项，竞赛机制带动全员技能水平提升12%。推进“产学研”协同创新，与扬州大学、江苏汽车技师学院共建“智能制造联合实验室”，开展“订单式”人才培养。近三年联合攻关“轻量化车身焊接工艺”等课题9项，获专利授权14件，成果转化收益的10%直接奖励参与工人。

建立“工人创新工作室”12个，配套专项经费500万元，实行“项目揭榜制”。2023年，“王强创新工作室”研发的“车桥装配误差自动校正系统”将生产效率提升25%，获全国机械工业创新奖。容错机制护航，制定《工人创新项目风险管理办法》，明确技术探索性失败的免责条款，设立300万元“创新风险基金”。2022年以来，工人主导的37个创新项目中，9个进入中试阶段，3个实现量产应用。成果共享激励，推行“创新积分制”，将工人技术创新、专利发明等转化为积分，可兑换培训机会、带薪休假或股权激励等。2023年，工人累计申报创新提案892件，人均创效超1.2万元。

构建具有竞争力的分配体系，激发内生动力

进行“宽带薪酬”改革，将原有15个职级压缩为“初级、中级、高级、专家级”4个，技能等级每提升一级，基础工资上浮8%—15%。2023年，高级技师月收入达1.8万元，是初级工的2.3倍。推行“项目制”绩效激励，对参与新品研发、工艺改进的工人团队，按项目净利润的3%—5%计提奖金。2022年新能源车型生产线改造项目中，32名工人团队获奖励98万元，单人最高获奖12万元。实行“长期贡献”津贴，设立工龄工资阶梯增长机制，对连续工作满10年、20年的工人分别给予每月500元、1000元津贴，增强队伍稳定性。

实施“奋斗者分享奖金池”计划，从年度利润中提取5%作为专项奖金池，面向技能等级高、创新贡献大的工人定向分配。2023年首批128名工人获得，人均奖励超8万元，享受年度分红1.2万元。设立“退休荣誉金”，对退休时累计工龄满25年的工人，赠送慰问现金红包。已有56名退休工人享受此项政策，形成“终身关怀”品牌效应。

与地方政府合作建设“江淮人才公寓”，工人可享受免租金优惠；对获得市级以上技术称号的工人，提供最高20万元购房补贴。2023年，220名工人入住公寓，14人获购房补贴。每年投入200万元为工人提供免费体检，建立“一人一档”健康数据库；设立“重大疾病互助基金”，工人每月缴纳10元。为29名员工发放慰问金；开展职工家属进江淮活动，共15组职工家庭参加。

构建“双轨四维”成长生态，打通职业发展通道

创新性推出“管理+技术”双通道晋升体系。设置“班组长—车间主任—部门经理—高管”四级阶梯的管理岗晋升通道和“初级工—高级工—技师—首席技师—技能大师”五级技术岗晋升通道。通过《岗位胜任力模型》明确各职级技能、绩效、创新能力等12项指标。

横向轮岗培养复合型人才，实施3年深耕本岗+1年跨部门实践的“3+1”岗位轮换计划，累计开展轮岗培训278人次，培养出既懂焊接工艺又通质量管理的复合型骨干46名。设立“青年工匠加速计划”，为35岁以下员工开辟绿色通道，与扬州大学合办“智能制造微硕士”项目，已有83名员工取得学历提升。建立“创新提案—孵化器—产业化”三级转化机制，“技能人才共享平台”，向供应链上下游输出12名技术专家，促成与配套企业联合攻关项目5项。

以“教育链、人才链、产业链、创新链”四链融合为核心，打造“政企校协”四方联动的技能人才培养生态系统。与扬州工业职业技术学院共建“江淮智能制造学院”，开发“双导师制”课程体系，定向培养毕业生，留用率达98%。将汽车总装工艺分解为156个技能单元，开发VR模拟装配系统，使培训效率提升60%。建立“学分银行”制度，实现企业实践与学历教育学分互认。

落实新职工“三阶赋能”计划，即90天沉浸式实训的“基础阶”，“1名大师+2名导师”带教的“提升阶”和参与“青年创新工坊”项目实战的“飞跃阶”。建立“大师工作室—创新工作站—技能道场”三级研习平台，通过物联网采集设备操作数据，AI系统自动生成技能提升建议，精准推送学习资源。人均培训时长提升至96小时，较传统模式增效3倍。建设“云上工匠学院”，集成500多门微课程、2000多个工艺视频，开发AR故障诊断模拟系统，有效提升了技能学习效率。

以赛促学点燃成长引擎。构建“车间—公司—行业”三级竞赛体系，每月开展“岗位比武”，覆盖全部18个工种，年度举办“江淮技能奥林匹克”，设置机器人编程等新兴赛项，选拔尖子参与全国性、世界技能大赛，形成“比学赶超”的浓厚氛围。焊工李建国获“全国技术能手”称号。

小编说：扬州江准公司工会将产业工人定位为“企业发展的‘战略资源’”，实行政治引领、技能提升、创新赋能三大举措，创新人才培养共建模式，建立“技能人才共享平台”，打造“阶梯式”培训体系，实施“技能登高”工程，深化产教融合，推进“产学研”协同创新，构建立体化职业发展通道，创新激励机制，实施“奋斗者分享奖金池”计划，构建立体化福利保障体系，促进产业工人从“生产执行者”向“价值创造者”转变，有效点燃了产业工人创新创效的激情。

以“三全”模式推动基层民主管理提质增效

淮安市总工会 戴树云

基层民主管理是全过程人民民主的重要组成部分，也是工会坚持以职工为中心，维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的重要抓手。近年来，淮安市总工会立足工会职能，以全链条参与、全方位保障、全周期服务“三全”模式，将民主理念贯穿基层治理各环节，取得显著成效，切实增强职工群众的获得感、幸福感、安全感。

构建全链条参与机制，筑牢民主管理根基

拓宽参与渠道，让职工“发得了声”。依托企业职工代表大会、厂务公开栏、线上民主议事平台等载体，建立“线上+线下”双通道参与机制。推广“职工提案直通车”，鼓励职工围绕劳动权益、生产安全、企业发展等议题提出意见，确保职工诉求直达管理层。比如，江苏淮阴发电有限责任公司通过设立“车间微论坛”，每月组织职工与管理层面对面交流，问题解决率提升至90%以上。

优化决策流程，让职工“做得了主”。在企业重大决策、规章制度制定等环节，严格落实“职工代表审议表决”制度，推动民主协商从“结果通报”向“全程参与”转变。探索“职工议事会”“民主恳谈会”等形式，确保职工在薪酬调整、岗位变动、福利分配等切身利益问题上拥有决策权。其中，江苏华源生态农业有限公司在企业民主管理中，建立职工意见建议解决机制，做到事事可发声、件件有反馈。截至目前，今年该公司共收集上报职工各类意见建议120多条，问题已落实96条，职工满意度大幅提升，企业凝聚力更强了。

强化监督闭环，让职工“看得见效”。建立“提案办理—过程跟踪—结果反馈”全流程监督机制，通过职工满意度测评、第三方评估等方式，倒逼企业落实民主决议。对拒不整改的单位，工会可联合相关部门开展约谈，将民主管理成效纳入企业评优评先、信用评价体系。

完善全方位保障体系，强化民主管理支撑

指导基层工会认真学习贯彻《江苏省企业民主管理条例》，明确企业民主管理的责任边界和实施标准，细化职工代表选举、会议召开、议题审议等程序，为基层民主管理提供刚性约束。其中，清江浦区总工会组织各产改企业加强条例学习，健全以职工代表大会、厂务公开等为基本形式的民主管理制度，积极探索产业工人参与企业管理的有效方式，保障产业工人的知情权、参与权、表达权、监督权。开展专题职代会、专项提案征集等多种形式的民主管理主题活动，激发广大职工参与产改的积极性。

深化“小三级”工会组织体系建设，推动新业态、新就业群体工会全覆盖，确保民主管理向基层末梢延伸。加强职工代表培训，通过专题讲座、案例教学、模拟议事等方式，提升代表履

职能力。淮安区总工会在物流快递行业工会联合会试行建立“一个办公室、一套工作制度、一名工会社工、一抓到底”工作专班，实行工作调度、顶格推进、运行评估、考核评价的工作机制。同时，多次召开联席会议，举办集体协商培训班，在全市签订首份“快递小哥”职业伤害保障全覆盖专项集体合同，惠及众多新就业形态劳动者。

开发运用“智慧工会”平台，集成在线投票、意见征集、进度查询等功能，实现民主管理流程数字化、可视化。利用大数据分析职工诉求热点，为精准施策提供依据。

打造全周期服务，提升民主管理质效

强化源头参与与维护职工权益。推动工会参与地方性法规、行业标准制定，在劳动用工、社会保障等领域发出职工声音。通过集体协商、签订专项集体合同，将民主管理成果转化为制度性保障。淮安区总工会先后指导江苏双环齿轮有限公司、江苏施塔德电梯有限公司等企业召开能级工资集体协商会议，职企双方代表围绕技术工人薪酬激励等议题进行充分协商，并达成一致意见。在职工代表的见证下，双方共同签署《能级工资专项集体合同》，坚持“以技提薪，技高者多得”的公平激励原则，将技术工人薪酬与其技能等级紧密相连，极大地激发了技术工人的工作热情和创新活力。



转作风上船头 听心声优服务



日前，扬州航务中心施桥船闸党支部开展“转作风、上船头、听心声”开门搞教育活动。工作人员走进船闸上游锚地，与靠泊船员进行面对面交流，在“苏兴达货8166”船舱，船闸工会开展“工会主席接待日”活动，组织座谈交流，推广“扬帆畅达”群众诉求直达平台，发放调查问卷，收集他们对船闸管理、服务流程等方面的需求、意见和建议，让船员从“旁观者”变为“局中人”。

王铭隆 摄

浙江启动「我在工会驿站当站长」实践活动

近日，由浙江省直机关工委、浙江省总工会主办的“我在工会驿站当站长”实践活动启动，拉开了全省各级工会党组织和省直机关党组织“我为基层办实事·暖‘新’有我”实践活动的序幕。

据悉，“我在工会驿站当站长”实践活动将贯穿全年，旨在深入推进浙江省2024年完成改造提升的1239家工会驿站和今年即将改造提升的1500家工会驿站全面提升建设和服务水平，通过一个党组织结对联系一个驿站、党员体验当天一站站长、帮助实现一批“微心愿”、组织一场公益服务、收集一批社情民意等“五个一”活动内容，推动“小驿站”传递“大温暖”，在全社会营造关心关爱户外劳动者和新就业形态劳动者的良好氛围。

浙江省总工会党组书记、常务副主席吕志良提出，全省各级工会干部要在实践活动中真情投入，着力当好调研员、管理员、联络员、服务员、宣传员，切实做到身到、心到、情到、力到，大力弘扬和实践“六干”作风，聚焦省政府民生实事工程，以实际行动推动工会驿站高质量发展，切实解决户外劳动者和新就业形态劳动者的急难愁盼问题。

启动仪式上，浙江省总向户外劳动者和新就业形态劳动者代表赠送暖心礼包；10组党支部书记代表与驿站负责人代表结对，并点亮首批“微心愿”。仪式结束后，劳动者代表在现场享受了义诊、政策咨询等15项志愿服务。

“我在杭州干了7年快递工作，这座城市很温暖，我们也会努力回馈。”“工会驿站给我们提供了很多方便，希望这样的服务以后还有更多。”劳动者代表表示。来源：《工人日报》

【基层办公室】

织密新就业群体“幸福服务网”

高邮市总工会 徐媛媛

近年来，高邮市总工会以“织密服务网、赋‘新’心力量”为主线，聚焦“思想引领、建会入会、精准服务、长效赋能”四大维度，让新就业劳动者群体从“城市边缘”转变为“发展主角”，真正感受到工会“家”的温度。

聚力强“心”，以思想引领凝聚“新”共识。举办新就业形态劳动者学习宣传贯彻党的二十大精神专题培训班，充分利用“工会驿站”等服务阵地设置“学习角”，积极宣传劳模精神、劳动精神和工匠精神。成立新就业形态志愿服务队，聘请队员担任网络反诈宣传员、社区治理网格员、应急需求代办员、文明创建监督员等，发现安全隐患、文明反诈知识、解决邻里矛盾，推动新就业形态劳动者从“服务对象”转变为“治理力量”。

聚力向“心”，以多维覆盖筑牢“新”根基。针对新就业形态劳动者群体“流动性强、组织松散”痛点，以货车司机为突破口，启动全市运满满货车司机建会入会专项行动，驻点货车检测站、蹲守物流园区，发放“扫码入会大礼包”800余份，吸纳2000多名货车司机入会，同步推出“入会十大好处”，即年检补贴、法律援助、互助互济、免费理发、免费体检等“看得见的实惠”。推动阵地升级，构建服务“生态圈”。推进秦邮服务区“货车司机之家”建设，为货车司机以及女职工设置停车、休息、洗衣、住宿、爱心母婴室、健身活动以及应急药箱、法律维权等“一站式”暖心服务项目。

关爱货车司机服务集市暨年检送补活动，设立抽奖环节，货车司机依据抽奖获得对应金额的年检补贴优惠券，直接抵扣货车年检费用达2万多元，并向700名货车司机每人赠送面值100元的加油卡；打造小哥“友好生活圈”，挂牌2家“小哥医院”，实现挂号费减免、体检绿色通道；开设“小哥食堂”，给予25%用餐补贴，发放100张百元首充就餐卡；打造3家“小哥理发屋”，累计服务500人次；推出“邮新夜课”品牌，先后开设短视频剪辑、急救技能等公益课程，首期新就业形态劳动者亲子烘焙课吸引20组家庭参与；开展蓝骑士暖心季活动，为54名骑手举办集体生日会，定制“工会时间”课程包，涵盖急救培训、劳模宣讲等内容；组织多名新就业形态劳动者报名参加学历提升、疗休养活动。推荐2名新就业形态劳动者获评扬州市“绿扬先锋新星闪耀——最美

新就业形态劳动者”称号。

聚力向“心”，以数字赋能激活“新”动能。开设“高邮市职工之家”小程序，集成入会申请、“职工上夜校”课程预约、交友品牌“周日下午见”报名预约等功能。充分利用“抖音”等媒体平台，开设市工人文化宫视频号账号，持续更新邮“新”夜课等相关视频，为新就业形态劳动者提供便捷高效的服务入口，提升办事效率和服务体验。针对职业技能提升需求，联系专业培训机构定制课程；针对生活保障需求，与相关企业合作争取优惠政策和福利。建立需求跟踪反馈机制，及时向新就业形态劳动者反馈处理进度和结果，确保需求得到妥善解决。拓展“智慧工会”功能，引入在线咨询服务，方便新就业形态劳动者咨询工会政策、法律问题；通过数字化手段加强与新就业形态劳动者互动交流，及时了解动态，优化服务。