

5 2013年10月16日 星期三

# 大手笔开创辽源工会工作新局面

——吉林省辽源市总工会 2013 年创新发展速写

□本报记者 彭冰 本报通讯员 高祥



辽源市人大常委会副主任、市总工会主席谷云山为市“五一劳动奖章”获得者颁奖

2013年,辽源市总工会成立65周年。65年时光流转,沧海巨变,几代辽源工会矢志不渝、薪火相传,在市委、省总、全总的领导下,不懈进取,坚实前行,取得了骄人成绩。

2013年,辽源市工会第五次代表大会隆重召开。承前启后,继往开来,新一届领导班子勇立潮头,大胆探索,加快步伐,正以前所未有的气魄与速度,向世人展现辽源市工运事业创新发展的壮美新画卷……

## 倾情建设“职工服务中心”, 做大做强工会帮扶品牌

9月30日10时许,辽源市长寿街123号门前,笑语欢歌——经过近10个月紧锣密鼓的建设,由市总工会困难职工帮扶中心改造而成的“市职工服务中心”正式揭牌。揭牌仪式上,吉林省总出席领导欣喜致辞,盛赞此举“开启了全省帮扶中心向服务中心转型升级的新篇章”。

位于吉林省中南部的辽源市,因煤而兴、因煤而衰,2008年,被国务院确定为全国12个资源枯竭型转型城市之一,困难职工较多。2005年,辽源市总成立困难职工帮扶中心,倾力打造了“冬送温暖、春送岗位、夏送清凉、金秋助学”等多个帮扶工作品牌。仅今年两节送温暖,该市工会就筹得资金600多万元,比上年增长18%,全市1310名专兼职工会干部组成148个小组,走访慰问困难企业196户,是历年来送温暖规模最大、帮扶人数最多、救助标准最高的一年。而在今年的金秋助学活动中,辽源市总在发放助学金60万元的同时,还联合辽源技师学院等单位,确立了5家市总工会职工培训基地,免费为困难职工、下岗失业职工、农民工及其子女提供技能培训,以促其顺利就业。

据了解,辽源市总工会困难职工帮扶中心成立8年来,全市各级工会已累计筹集发放“两节”送温暖资金3000多万元,帮扶困难职工及家庭12万余户;筹集发放金秋助学金800多万元,助9600多名贫困家庭的孩子圆了求学梦,圆满完成阶段性历史任务。

今年初,为全力打造“服务型工会”,与时俱进开创工会工作新格局,辽源市总新一届领导班子决定,建设市“职工服务中心”。为此,

“硬件方面需要完善,软件方面更要踏踏实实去做,这就必须取得各单位行政的支持与配合,工会干部只有更细致耐心地去服务,想企业所想,急职工所急,才能使星级工会建设达到预期目标……”7月12日在辽源市龙山区总工会“管理与服务”学习会上,区总组织部长孙海燕,一谈到创建“星级工会”的体会,立即引发了所有在座工会干部的强烈共鸣。

为让基层工会工作整体上水平、上台阶,今年初,新上任不久的辽源市人大常委会副主任、市总工会主席提出,在全市开展“创建星级基层工会”活动,经研究,市总工会一致认为,这是一个能让基层工会“动起来、活起来、跃起来、澎湃起来”的绝佳设计和有效抓手。

翻阅辽源市总制定的《创建星级基层工会评比考核办法》,可以发现,考核内容被细化为大大小小近百项,囊括了工会全部工作。通过对标寻找差距,申报参评“五星级工会”的吉林中粮生化包装有限公司工会,把“培养员工主人翁意识,促进企业班组建设”设定为近期的工作着力点,并据此设计了“我为班组讲一课”、“我为班组解难题”两大活动载体。

“在活动中,公司助理工程师曲永春,通

过对设备进行机械化改造,解决了‘集装袋产品下料工序生产效率低’的难题,使该工序产量由不足1600套/天,提升到了5400套/天,操作人员也从18人优化到了10人,每年光节约人工成本就达86.4万元。9月,他本人已被破格任命为技术工程师。”公司工会主席黄丽,笑容洋溢;“通过工会组织的两大活动,两个多月以来,员工们已为企业解决重大生产瓶颈问题22个,节创效益145万元,由于收效显著,企业党政对工会非常满意,而普通员工通过参与活动,凸显了自身价值,打开了晋升通道,对工会的美誉度大大提高,使工会整体地位得到了明显提升。下一步,我们还要开展‘我做班组讲解员活动’,以进一步促进员工文化建设和企业文化建设。”

吉林中粮生化包装公司不过是一个缩影,目前,辽源市有300多家基层单位正如火如荼地努力“创星”,涵盖国企、民企、机关事业单位和联合工会。谈及此,该市一位有着27年工会工作经验的老同志,不禁由衷感慨:“实践证明,‘星级工会’创建工作,是市总立足于对工会工作的精准把握,提出的高屋建瓴、纲举目张的统抓统见,极大地激发了基层工会活力!”

据了解,今年底,辽源市总将评选表彰五星级工会10家、四星级工会20家、三星级工会50家,以后还会逐年递增,争取用5年左右时间,使全市80%以上的基层工会达到三星级以上工会标准,50%以上达到四星级标准,10%以上达到五星级标准,最终通过星级创建工作,使全市基层工会都实现“组织健全、维权到位、工作活跃、作用明显、职工拥护、党政满意”的目标。

## “六抓六促”突出重点,务求实效彰显工会作为

“无论职工服务中心建设,还是星级工会创建,都是我们新一届领导班子‘六抓六促’战略的重要组成部分,在全面落实这一战略的过程中,市总各项工作都有了突飞猛进的发展。”坐在粉刷一新的办公室里,辽源市总组宣部干事张强,满怀喜悦。

“抓基础设施建设,促工会组织工作环境优化”,就是“六抓六促”的一项内容。辽源市

总机关楼建于上世纪80年代初,由于设计落后,年代久远,墙体多处脱落,照明电路老化,上下水经常堵塞,严重影响日常办公。市总主要领导通过多方协调,争取到市财政资金支持,对机关楼进行了修缮,并购置了电脑、打印机等现代化办公设备,还建立健全了各项规章制度,使“软、硬”环境焕然一新,同志们心里亮了,脸上笑了,工作效率也更高了。

“和办公环境的改善相比,人员素质的提升更为重要”,为此,辽源市总把“抓解放思想,促工会干部思想观念转变”放在首要位置,通过开展“正确看与正确干”大讨论、组织职能部门负责人外出学习调研、开展“转作风,走基层”活动、依托全市总劳动关系学院和省总干校举办培训班等措施,既提升了工会干部的工作技能,又促使大家主动把个人梦想与工会梦想、中国梦紧密结合起来,提振了工会工作信心,转变了工作作风。

辽源市总还努力“抓组织建设,促基层工会工作活力增强”、“抓服务质量,促工会职能作用全力发挥”。特别是在就业救助方面,截至目前,年内已组织727家企业进行用工招聘,提供岗位1.7万余个,使7000余人实现了再就业;在医疗救助方面,针对全市工会组织缺少职工大病医疗互助保险的实际情况,市总深入一线企业调查研究,依托地方保险公对全体职工的重大疾病和意外伤害进行保险赔付,令22万名职工直接受益。



在2013年“两节送温暖”活动中,54辆满载近17万公斤米、面、油等慰问品的帮扶通车,一路开向受救助职工家

## 上班创“五型班组” 下班创“五好家庭”

# 吉林石化“双五工程”缔造企业工会新品牌

□本报记者 彭冰 本报通讯员 郭晓



吉林石化公司总经理王光军为“金牌工人”授牌

上班创“五型”班组,下班创“五好”家庭,提起吉林石化公司工会创新开展的“双五工程”,公司上下,企业内外,无人不竖大拇指。

“五型”班组,即“学习型、安全型、清洁型、节约型、和谐型”班组;“五好”家庭,即“爱心奉献,热心公益好;学习进取,爱岗敬业好;邻里和睦,尊老爱幼好;家庭民主,育子成才好;擅于理家,生活质量好”家庭。

“班组是企业的细胞,家庭是社会的细胞,‘双五工程’同时激活两大细胞,筑牢了企业发展根基,促进了社会和谐建设,缔造出一个响当当的企业工会工作新品牌。”吉林石化公司总经理王光军说。

## 双管齐下构和谐

2007年,为深入贯彻科学发展观,推进企业“三基”建设,吉林石化公司工会审时度势,决定创造性开展“双五工程”,培育和打造新时期优秀职工队伍,促进企业发展、构建社会和谐。

为扎实推进这一特色工作,公司工会成立“双五工程”领导小组,建立了公司、工厂、车间和班组四级创建工作体系,确立2007年为启动年、2008年为推进年、2009年为创建年、2010年为达标年、2011年为标准年,2012年为提升年,并制定了将“双五工程”与企业文化建设相结合、与生产经营管理相结合、与群众工作相结合的具体实施方案。

## 争创“双五”成风尚

“搭建平台,引导培育;年度评选,隆重表彰;出书立传、宣传推广”,年复一年,“双五工程”的推进步伐雷打不动,争创意识日益深入人心。

为创建“五型”班组,化肥厂丁辛醇车间从强班,采取“大家讲、大家学”的练兵方法,把课堂摆进现场,组织模拟演练,“一日一题,一周一练,一月一考”,立足于全员提素,班组成员近年来实施小改小革6项,提出合理化建议123条,为企业创效1000余万元,并实现了连年安全生产零事故;铁路运输部车辆车间轮轴班,牢固树立“人人讲清洁、岗位抓清洁”的理念,将所有设备、门窗、地面承包到个人,同时大力节约挖潜增效,通过集体攻关,改车轮加修为经济旋削,仅此一项每年即可节省轮轴更新费30余万元……

在创建“五好”家庭活动中,炼油厂分

析车间女工王淑华和丈夫互相支持,彼此勉励,比翼齐飞,在公司“岗位技术明星”竞赛中,分获工种第一和第二名,双双荣获“岗位技术明星”称号,被誉为“明星家庭”;公司矿区服务事业部姜玉伟,获悉偏远山区急需教师,主动报名赴四川凉山支教,还用自己全部工资,给当地学校的孩子们每周改善一次伙食,其在炼油厂工作的丈夫孙乔木,则积极发动工友开展“千里献爱心”活动,向凉山贫困学生捐赠衣物230余件、书籍110余册……

工会引导措施得力、相关激励机制到位、典型示范作用明显,在吉林石化公司3万余名在册职工中,争创“双五”成为一种风尚。翻开该公司工会汇编的《上班创五型》、《下班创五好》两本书,令人感喟的争创事例不胜枚举。

## 品牌闪闪放光彩

创中赛,赛中评,经过数年不懈建设,至目前,吉林石化已有1471个班组创成“五型”班组,占企业班组总数的80%以上,其中271个班组创成标准化“五型”班组,716户家庭创成“五好”家庭。

在“双五工程”推动下,吉林石化公司先后涌现出50名金牌工人,以及中国石油十大杰出青年、全国劳模高彦峰,全国“五一劳动奖章”获得者王忠伟,全国三八红旗手于建红,中国石油十大杰出青年、劳动模范范从强等一批杰出员工,并涌现出全国工人先锋号、中央企业红旗班组标杆、全国社会主义劳动竞赛先进班组等56个模范集体,形成了吉林石化新时期基层典型群体。

鉴于“双五工程”融职业道德、家庭美德、社会公德为一体,促进了职工成才、企业发展、家庭和睦、社会和谐,绽放出独特的品牌效应,2011年底,吉林省总会在吉林石化公司召开现场会,对“双五工程”给予高度评价,并计划在全省适时推广。

其实,不只是在工会系统内广受好评,

## 中国北车长客股份公司

# 职工技术创新助力“中国创造”

□本报通讯员 李汉民 本报记者 彭冰

2013年上半年,我国轨道客车装备制造全行业不景气,业内企业大面积停产息工,生产经营举步维艰。然而,在这种严峻形势下,中国北车长客股份有限公司却能一枝独秀,再创佳绩——上半年,累计销售新造轨道客车1027辆,实现主营业务收入90多亿元,累计实现归属母公司所有者净利润8亿元。

是什么让长客股份实现逆势飘红?今年8月,中国发明协会理事长朱丽兰,在该公司调研后指出:“技术创新体系与职工经济技术创新活动的无缝衔接,是引领长客股份创新发展的主要原因。”

不错,在长客股份,每一道发展难题,都有创新的机制引导攻关;每一名员工,都是职工经济技术创新活动的主角,正是这种“全员创新”局面,成为企业快速发展的关键所在。

## 长赛不断线,短赛攻关键,技术创新提素质

鲜花、绶带、掌声,在上万名工友的瞩目下,在大型摇臂摄影机的镜头前,千余名“能工巧匠”、“设计之星”、“质量标兵”同台竞技,共享大奖——这是长客股份职工岗位技能竞赛表彰大会震憾人心的一幕。

长客股份,是我国轨道交通装备制造领域的骨干企业,近年来,结合企业技术进步与生产经营的需要,公司工会建立并完善了有效的职工经济技术创新机制,把“职工岗位技能竞赛,立项攻关发明竞赛、创新成果转化”三个环节,整合成每年一届的职工岗位技能竞赛,长年坚持、常抓不懈。

在长客股份,一线青工通过岗位技能竞赛当“青年操作能手”,给予一次性奖励;连续两年当选,给予高级工待遇;连续蝉联三届,给予技师待遇。同时,竞赛成绩突出的职工,将被优先推荐参评各种“先进”、“劳模”;

公司还对优秀操作法和职工“五小”成果,

创造力的职工队伍。

在这支卓越队伍中,涌现出了闻名遐迩的全国劳模谢元立、中华技能大奖获得者、被誉为“工人院士”的李万君;还涌现出了“一个创新项目囊括5项国家发明专利、7项实用新型专利”的发明家罗昭强,人称“生产‘百度’、攻关‘淘宝’的工人教授李学忠。如今,他们均已成为“国家级技能大师工作室”的掌门人。

## “全员创新”书写“中国创造”神话

以岗位技能竞赛为主要载体的职工经济技术创新活动,还为长客股份催生出了“全员创新”的喜人局面——公司六届岗位技能竞赛,平均每届收获300多项职工创新成果、近百项优秀操作法,申报约30项国家专利,仅今年上半年,就为一线职工申请国家专利34项。

在职工技术创新活动的带动下,全体长客人怀抱“接轨世界,牵引未来”的豪情,鼎力创新、立项攻关,不断书写着变“中国制造”为“中国创造”的神话——

机加车间工艺师鲍洪阳,通过90余项艰苦试验,使铝合金车体侧墙加工生产效率提高40%,产品一次性交检合格率达98%以上,为我国首列高寒动车组CRH380B顺利下线奠定了汗马功劳……

基础研发部博士马梦林,带队潜心钻研,结束了公司车体静强度试验必须委外的历史,并在巴西EMU电动车组车体静强度试验中,创造出“施加压缩载荷363吨成功”的世界纪录……

为解决出口澳大利亚不锈钢双层客车车身制造设备能力不足问题,客车制造中心铜台工段16名员工,踊跃攻关,一年内就实现技术创新70余项……

立足于“全员创新”,长客股份连年以绝对优势领跑国内地铁市场,稳坐同行业头把交椅,并成功打破国外技术封锁,成为我国高铁装备技术引进消化吸收再创新的典范。如今,依托于这支活力迸发的高素质职工队伍,长客股份正满怀信心地向“成为轨道交通装备制造的世界级企业”目标进发。

由于为促进企业“快速发展、创新发展、长远发展”发挥了重要作用,谈及职工经济技术创新活动,长客股份公司董事长董晓峰动情地说:“突出服务中心意识,工会搭了一个好台!”



长客股份公司工会副主席张桐林在基层推广以职工名字命名的优秀操作法

工人个人名字进行命名表彰……

只要你想参与,就给你机会;只要你脱颖而出,就给你施展才华的舞台。“名利双收”的激励机制,让全体员工参赛热情不断高涨,一线关键岗位的参赛率达到100%,一般岗位的参赛率也在90%以上,形成了“在赛中学,在学中干,在干中赛”的良性循环模式,锻造出一支充满