

春华秋实同心筑梦

——江苏工会创新职工思想政治工作成果巡礼

党的十八大以来,习近平总书记围绕职工思想政治工作多次发表重要讲话、作出重要指示。自今年2月起,江苏省总工会在全省开展职工思想政治工作典型案例征集活动,这是江苏各级工会深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神,落实习近平总书记“10·29”重要讲话精神和中国工会十七大的决策部署,积极探索加强职工思想政治工作有效途径的重要举措之一。

活动得到了基层企、事业单位的积极响应和大力支持。评出的100个优秀案例,包括国有企业、民营企业、机关事业单位及社会组织、外商投资及港澳台独资企业等类型,涉及制造业、服务业(含现代服务业)、教科文卫等行业,较好地全面地反映了江苏各级工会组织深刻把握新时代职工思想政治工作的特点、规律和要求,深入开展“不忘初心、牢记使命”主题教育活动,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,教育引导职工向知识型、技能型、创新型发展。

不患人不知,惟患学不至。优秀案例精彩纷呈,各具特色,富有创新,具有很强的操作性。有的对新思想开展集中宣传教育,融合新媒体新模式广泛宣传,达到了统一思想、凝聚人心的目的;有的发扬思政工作优良传统,结合以人为本的科学管理制度,促进了企业和谐发展;有的加强企业文化建设,以寓教于乐的职工文化活动,激发职工创新力创造力;有的通过与职工面对面、心贴心、实打实的交流,辅以互动式社交媒体等网络对话,帮助职工解决实际困难……这些有益探索值得推广、复制。

新时代给职工思想政治工作提出了新的挑战,也带来了新的机遇。江苏各级工会将坚持好、运用好、发展好工会在职工思想政治工作方面积累的宝贵经验,坚持用新思想引领广大职工群众,引领职工在正确方向上追梦,推动同心筑梦,激励奋斗追梦,让广大职工进一步焕发劳动热情,释放创造潜能。坚持把竭诚服务职工融入思想政治工作之中,把服务职工的成效与思想政治工作有机结合,注重解决职工群众关心关注的实际问题,了解职工状况,掌握职工需求,解决实际问题,切实增强职工的获得感、幸福感、安全感。坚持选树宣传先进典型激励带动职工,在基层一线树立典型,以多种形式宣传典型,真情实意服务典型,用身边事教育身边人。坚持创新工作载体,创新职工文化建设,创新工会媒体,使网络成为工会联系职工、服务职工的重要载体,成为职工思想政治工作的新阵地。

实践中淬炼的典型案例,是职工思想政治工作的宝贵经验。以下精选的优秀案例具有强烈的问题导向、鲜明的实践特征和广泛的示范效应,对持续深入加强党的意识形态工作,不断提升江苏各级工会职工思想政治工作水平具有较好借鉴作用,激励工会干部在实际工作中学以致用、融会贯通、勇于担当,坚持守土有责、守土负责、守土尽责,认真抓好有关职工思想政治工作制度的落实,团结引领全省职工群众听党话跟党走,为建设“强富美高”新江苏作出新贡献!

昆山交发集团积极探索企业思想政治工作的新路径和方法,引导思想观念、凝聚政治认同、推动文化传承,解决企业深层次的问题和矛盾,助力企业发展和员工发展,促进城市公共交通服务。2018年11月,集团启动“垒垒心港基层访谈”活动,倾听员工心声,切实解决问题,计划到2020年完成全部一线员工的访谈,并且坚持每年实质性地解决5个员工集中关注的问题。

公司以公共交通基础设施建设、公共交通服务供给和存量资产(土地)盘活为主业,集团有公交司机、停车收费员、校园医院保安员、金融收押员、工程施工员、候车亭养员等,每一名员工都是一个窗口,活跃在城市服务的各个端口。公司工会借助实施“垒垒心港基层访谈”项目和文明创建的契机,积极开展访谈活动,询问员工了解心港项目的程度、询问员工最满意的事,了解员工思想上的包袱和生活上的困难,听取员工对企业的意见、建议等,面对面地开展一线员工思想政治教育,耐心听取员工的合理诉求,有效化解各种矛盾,凝聚发展企业、发展员工的共识与合力。该项工作由公司各级工会干部共同参与,成立5个访谈工作小组,采取分组、分区域、分批次进行。

走进工作一线,上下合力实施。工会干部全部走进基层一线,坚持把访谈地点设在员工休息区,把访谈时间安排在员工休息间隙,见缝插针地进行,以最大限度减少访谈工作对基层工作的影响。访谈小组由集团工会一名成员和下属工会一名工作人员组成,集团工会重点宣传推广“垒垒心港基层访谈”项目,站在集团的层面,协调相关问题的解决;下属工会工作人员为一线员工比较熟悉的管理者,便于员工打开话匣,也便于解决一些简单的问题。这样上下组合,有利于解决问题,提高访谈成效。

“一対一”对症下药。访谈小组工作人员耐心细致地询问每一位员工的家庭情况、生活乐趣、工作经历、个人心态等,通过面对面、一対一找准思想政治工作的切入点和突破口,从中发现群体需求,破解共性难题。同时,根据实际情况把企业面临的困难、危机以及企业的决策、前景向员工摊底、交心,增强员工的认同感和归属感,体现群众工作的特性和价值。

发放“心港联系卡”。每一名被访谈的一线员工都能收到集团工会送出的“心港联系卡”。该卡明确了合理诉求提交、关心员工身心健康等内容,设定了6层级的责任人或责任主体,形成员工关爱网格,为每一名员工提供了3个问题反映的通道,引导员工发挥监督作用,倒逼基层管理者遵规守纪,有所作为。

合理解决诉求。每走访一名员工,访谈小组都会做好后半篇文章,记录访谈内容、整理员工情况、反映员工合理诉求。在现场直接解决简单诉求的基础上,将存在问题和“金点子”记录下来,定期反馈给员工所在单位,寻求行政部门支持和合理运用,发挥工会作用,真正架起一座心与心沟通的桥梁。

自开展“垒垒心港基层访谈”以来,共走访368名一线员工,收集各种意见建议391条,其中涉及到薪资115条、食堂保障62条、住房及家庭需求14条、身心健康74条、企业管理82条、企业发展建议44条。目前已经在食堂建设、菜品保障、线路调整、安全保障等方面有了实质性进展,有效维护了一线员工权益,充分发挥了工会维权保障、助力企业发展的作用。



2019年9月10日,江苏省总工会召开全省职工思想政治工作座谈会。

(孙凌云 摄)

连云港市华茂绿化工程有限公司

思想工作是“磁石” 凝聚员工谋发展

连云港市华茂绿化工程有限公司的员工全部由原台北盐场的下岗工人再就业组成。公司积极发挥思想政治工作的“磁石”作用,凝聚员工,引导员工从失落、彷徨中走出来,在绝境挑战中寻生机,在港城大发展中找出路,历经10多年奋进,企业取得了长足发展。主要做法是:

——从提升员工素质着手。公司工会积极引导员工树立转岗创业意识。一是抓全员观念转变。着力化解“产业工人”到“马路天使”的心理落差,推行“一线工作法”,答疑解惑,开展“五讲教育”,引导员工牢固树立自主创业意识,敢为人先意识,为二次创业奠定了良好的思想基础。二是抓发展思路拓展。运用“合理化建议”成果,确立了“筑牢基础产业、做强核心产业、拓展外部空间、实现立体发展”的工作思路,形成了“上管路灯、中搞保洁、下修管线”的立体产业格局。三是抓岗位技能培训。定期举行员工技能大比武活动,组织开展“强基提质创优绩、创新创优品牌”年度劳动竞赛;去年共举办各类培训班31次,参培人员达1800人次,人均培训达3.6次;建立6个“员工书屋”,购置3000多册书籍,引导转岗员工学习新知识,掌握新技能。

——从开展丰富活动着力。工会以“服务转岗创业、促进公司发展”为实践载体,引导员工努力在推进企业发展中争当先进。一是以争创活动引领发展。开展了创树市政维修先锋分公司、创树优级绿化管养先锋队、创树道路保洁高标准先锋班组等“六创树”活动,有效调动了广大党员在企业转型升级、员工转岗安置等工作中的积极性、主动性和创造性。二是以主题活动推动发展。围绕“深入挖潜增效益,精细管理当先锋”主题教育实践活动,选树了8个员工先锋岗,涌现出了薛清、王丽等一批劳模、骨干。为全公司员工起到了带头、示范作用。三是以创新机制保障

江苏省滨海县康达医院是一家民营医院。为提高医院的知名度和经济效益,该院高薪聘请了11名中高级医疗专家,专家年薪最高的30万元,一般专家年薪也达10万~20万元。而普通医务人员、护士、护工年薪却在3万~5万元。在同一家医院,收入相差太大,影响了全员劳动积极性,导致人员流动性大,部分职工工作消极,缺乏爱院如家的主人翁意识。康达医院开展“思想引导,削峰填谷”活动,坚持从思想政治工作入手,改变原来由物质刺激为精神支撑,激活医院“一盘棋”。

一是开展讨论,转变思维定势。康达医院从小到大,是企业养活了职工,还是劳动者壮大了企业?经过反复辩论,最终董事长陈福祥着重心长地说:“我的工资是你们挣的,资产也是大家积累的,不是我养活了大家,而是你们壮大了我。多年的实践使我醒悟,只有全体员工有积极性,医院才能有大发展。医院有今天,应该让大家共享成果。”于是,医院透明收入分配,院长、董事长也实行工资制,陈福祥月工资比原来少拿6000元,缩小与一线职工的收入差距。

二是相辅相存,绿叶衬托荷花。通过“思想引导,削峰填谷”活动,一些医疗专家明确一个道理,一家医院名医是荷花,其余医务人员是绿叶,荷花离不了绿叶,只有相辅相存,才更加鲜艳夺目。在摆正荷花与绿叶的关系后,医院出现了好多高

国网高邮市供电公司通过设立“邮益思”讲堂,让全体员工在工作中讲故事,以故事喻人,以故事讲工作,以故事传承企业文化,让故事激发员工精神。“邮”是指“高邮供电”,“益”是有增加、有好处,“思”是引发思考、启发思路。“邮益思”谐音“有意思”,寓意着大讲堂具有思想性、艺术性、娱乐性和时代感,让参与者感觉有意思、受启发、被吸引。

“邮益思”大讲堂建立后,从培养员工、激励员工、教育员工的角度,突出解决3个问题:“谁来讲”“讲什么”“谁来听”,以此培养锻炼员工学和说的能力,满足形势任务教育的需求,满足员工发展的需求,满足大家交流的需求,通过讲得明白,让员工听得深刻,受到教育和启发。

“谁来讲”——成立“邮益思”文化宣讲队,包括有意愿锻炼表达能力的职工、党群工作者、团员青年等,组织他们开展读书学习创作活动,进而去演讲宣传。在此过程中,他们有的成为了公司的故事达人,有的从讲故事到写故事,农民工高晓春更成长为省作家协会会员。更多的职工成为岗位上的能手,一张笑脸、一句暖人的话,成为推动工作高效进行的润滑剂。

“讲什么”——弘扬企业正能量。为了让“邮益思”职工大讲堂更接地气,让员工愿意来听、听了有益,工会专门成立读书俱乐部,组织读书交流、笔友交流活动,编撰口袋书月刊,给宣讲队员和公司员工提供小故事读本,截至目前共编辑发放了46期,提供600多个经典故事。在大讲堂上讲时代经典故事,讲员工

“职工在线”是南钢集团工会重点打造的服务职工网络平台,2015年4月1日PC版正式上线运行、手机客户端2015年5月4日正式启用,这是南钢集团工会利用互联网+、服务职工迈出的坚实一步。

打开南钢办公协同局域网“职工在线”,“传递职工心声,构建幸福企业”这一句“职工在线”宣传语立刻出现在网页醒目位置。PC版正式上线、手机客户端正式启用,迅速成为职工反映问题和诉求的“绿色通道”,成为直抵职工心底的直通车,被职工群众称赞为网上“职工之家”。

“职工在线”运行以来,所反映的问题多种多样,比如职工年龄结构失衡、职工年休假无法安排、职工疗养轮转时间过长、岗位劳保用品不够用、适量增加发放实物性福利、门禁管理不方便工作、协力劳务人员安全管理不能同步、培训工作要加强适应工作需求等普遍关注的问题,董事长黄一新认真过问,并责成公司工会、公司办公室、企业文化部、战略运营部、人力资源部等有关部门,要求逐一调查了解,全面掌握情况,尽快采取相应措施设法解决。

为及时了解基层和职工所思所想、所急所需,2017年的3月和5月,集团先后两次召开网上座谈会,集团领导、工会主席与从基层“海选”出来的部分青年职工进行网络面对面交流,本着为基层和职工解难事、办实事、做好事和把解决思想与实际问题的原则,公司领导及时为基层和职工排忧解难、答疑解惑,针对“职工在线”反映的热点、疑点问题,也均一一解答或尽可能地解决落实,这在基层和职工中引起了较好的反响,也大大提升了基层和职工对创建幸福企业的认可度。

“职工在线”让职工有了不受时间、空间限制反映问题、建言献策的渠道,使得南钢信息网络平台的职工用户体验有了质的飞跃。“职工在线”平台对企业加强规范化管理、维权监督等起到积极作用,让企业职工每一个人都能作为企业管理的监督者、建议者、改革者,使其在构建幸福企业过程中创造价值,更使职工有了归属感、幸福感。2016年“职工在线”平台共审核职工提交的建议和问题1724条,3个工作日回复率94.5%,当年被评为南京创新成果二等奖。2016年,南钢举行全体员工参与的幸福企业投票,满意率达95%以上,比前一年提升了6%。

上线第一个月,访问量突破10万人次,至今职工问题总访问量达360多万次,其中问题点击量PC端190多万次,移动端200多万次,“职工在线”得到职工广泛关注,幸福企业的创建活动也相应获得了很高的关注度。去年,集团开展评选南钢“道德模范职工”“最美南钢人”等活动,都是在“南钢集团工会网站”刊登候选人事迹、投票,参与率达96%以上,进一步扩大工会的影响力。

江苏镇江路桥工程有限公司的职工主体是农民工。针对部分农民工自信心不足、学习培训机会少及作业环境较差等问题,公司工会积极加强思想政治工作,努力为员工筑梦,尽力助力员工圆梦。

教育引导突出主题。坚持每月开展主题教育,加强对农民工经常性的思想宣传,引导他们从思想上跟上时代的节拍和发展的要求,更好地融入发展的潮流。组织农民工开展找陋习活动,自觉查找不文明的言行举止,不断提升自身素质,增强自信心。

教育培训到一线。在农民工入职前,由公司工会组织集中进行岗前培训。同时,跟镇江市职工学校长期合作,根据农民工的实际情况和工作需要,坚持做到“课堂跟着工地走”,在区域内工地集中地选择培训点,减少农民工培训往返的时间,方便农民工就近就便参加学习,把教育培训对工程的影响降到最低,深受员工欢迎。

坚持送法到工地。利用市总工会职工律师团资源,坚持到工地上为员工开展普法宣传教育,不断增强员工的法律意识。利用网络,开展农民工网上安全课堂,制作安全知识教学光盘,让员工在业余时间学习安全知识,提高安全生产能力。

关心帮助在实处。在政治上,注重提高员工的政治地位,组织他们参与企业民主管理、民主监督。对思想作风好、工作能力和责任心强的农民工,通过考核转成人事业代理,成为公司的正式员工,仅去年一年就有36名优秀劳务工转成人事业代理。对政治上要求进步且符合条件的劳务工积极发展入党,对工作上有表现突出的劳务工和正式员工一样可评先进生产者。公司每年年底开展“文明劳务工”评比活动,以此激发农民工积极向上的热情,同时通过评选表彰,在农民工群体中树立起先进典型,起到让农民工学有榜样,追有标兵的引领作用。

在生活上,对农民工给予更多的关爱。采取送电影下基层、送文艺下基层,丰富他们的业余生活;为他们购买意外、大病保险,让他们困难时有保障,无后顾之忧;举行“工地婚礼”;开展“夏送清凉,冬送温暖”活动;子女享受公司设立“职工子女成才奖”;开展贫困助学,困难帮扶,农民工家属大病慰问等一系列暖流活动;组织“文明劳务工”参观本单位建造的大型工程,使他们接受新知识,不断扩大知识面,进而能够激励他们,创出新成效,作出新贡献。

企业尊重、关心职工,让农民工增强了自豪感、获得感和幸福感,从而在企业建设和发展中不断增添活力、激发动力,实现企业和个人共同发展。

镇江路桥公司工会慰问泰州站前路项目一线施工人员。

南京钢铁集团有限公司

打造『职工在线』传递职工心声

江苏镇江路桥工程有限公司

携手职工筑梦 共享发展荣光

开展『垒垒心港基层访谈』面对面沟通心与心相连

昆山交发集团积极探索企业思想政治工作的新路径和方法,引导思想观念、凝聚政治认同、推动文化传承,解决企业深层次的问题和矛盾,助力企业发展和员工发展,促进城市公共交通服务。2018年11月,集团启动“垒垒心港基层访谈”活动,倾听员工心声,切实解决问题,计划到2020年完成全部一线员工的访谈,并且坚持每年实质性地解决5个员工集中关注的问题。

公司以公共交通基础设施建设、公共交通服务供给和存量资产(土地)盘活为主业,集团有公交司机、停车收费员、校园医院保安员、金融收押员、工程施工员、候车亭养员等,每一名员工都是一个窗口,活跃在城市服务的各个端口。公司工会借助实施“垒垒心港基层访谈”项目和文明创建的契机,积极开展访谈活动,询问员工了解心港项目的程度、询问员工最满意的事,了解员工思想上的包袱和生活上的困难,听取员工对企业的意见、建议等,面对面地开展一线员工思想政治教育,耐心听取员工的合理诉求,有效化解各种矛盾,凝聚发展企业、发展员工的共识与合力。该项工作由公司各级工会干部共同参与,成立5个访谈工作小组,采取分组、分区域、分批次进行。

走进工作一线,上下合力实施。工会干部全部走进基层一线,坚持把访谈地点设在员工休息区,把访谈时间安排在员工休息间隙,见缝插针地进行,以最大限度减少访谈工作对基层工作的影响。访谈小组由集团工会一名成员和下属工会一名工作人员组成,集团工会重点宣传推广“垒垒心港基层访谈”项目,站在集团的层面,协调相关问题的解决;下属工会工作人员为一线员工比较熟悉的管理者,便于员工打开话匣,也便于解决一些简单的问题。这样上下组合,有利于解决问题,提高访谈成效。

“一対一”对症下药。访谈小组工作人员耐心细致地询问每一位员工的家庭情况、生活乐趣、工作经历、个人心态等,通过面对面、一対一找准思想政治工作的切入点和突破口,从中发现群体需求,破解共性难题。同时,根据实际情况把企业面临的困难、危机以及企业的决策、前景向员工摊底、交心,增强员工的认同感和归属感,体现群众工作的特性和价值。

发放“心港联系卡”。每一名被访谈的一线员工都能收到集团工会送出的“心港联系卡”。该卡明确了合理诉求提交、关心员工身心健康等内容,设定了6层级的责任人或责任主体,形成员工关爱网格,为每一名员工提供了3个问题反映的通道,引导员工发挥监督作用,倒逼基层管理者遵规守纪,有所作为。

合理解决诉求。每走访一名员工,访谈小组都会做好后半篇文章,记录访谈内容、整理员工情况、反映员工合理诉求。在现场直接解决简单诉求的基础上,将存在问题和“金点子”记录下来,定期反馈给员工所在单位,寻求行政部门支持和合理运用,发挥工会作用,真正架起一座心与心沟通的桥梁。

自开展“垒垒心港基层访谈”以来,共走访368名一线员工,收集各种意见建议391条,其中涉及到薪资115条、食堂保障62条、住房及家庭需求14条、身心健康74条、企业管理82条、企业发展建议44条。目前已经在食堂建设、菜品保障、线路调整、安全保障等方面有了实质性进展,有效维护了一线员工权益,充分发挥了工会维权保障、助力企业发展的作用。



镇江路桥公司工会慰问泰州站前路项目一线施工人员。