

浙江海盐工会依托大数据精心设计需求清单、场景应用清单、改革清单,精准服务职工

工会数智治理系统深耕“服务阵地一件事”

本报讯（记者邹偶然）10月9日,经过“恒锋五金制作培训班”15门课程、40个课时的集训、考核,恒锋工具股份有限公司92名新入职职工领到五金制作初级工证书,跨出技术工人成长路上的第一步。据悉,这个培训班只是浙江省嘉兴市海盐县总工会2021年度技能培训需求清单中的一项。

在这份清单中,既有针对企业生产经营需求而专门开设的“定制班”,也有整合职工、准职工技能需求适时推出的“合成班”。目前,这张动态生成的需求清单涵盖16个工种,达到3000余人的培训规模。

职工技能培训“有计划、更精准”的背后,是海盐县着力构建工会数智治理系统带来的

可喜变化。

“在工会数字化改革中,我们明确了一个指向,那就是深耕厚植主责主业,精雕细琢‘服务阵地一件事’。”海盐县总工会主席卢卫告诉记者,今年以来,海盐县总工会以“小切口、大服务”为工作目标,充分利用工会服务阵地优势,精心设计需求清单、场景应用清单、改革清单,把“一件事”做得更专业、更高效、更持久。

“盐工艺”是海盐县总工会推动数智治理的主打品牌之一,这里的“艺”有着丰富的含义,既指代技艺、匠艺,也包含德艺、才艺,着眼于技能提升、素养拓展、全面成长,使职工实现更体面的劳动、更高质量的就业。

以技能培训为例,“客随主便”的惯性思维被彻底摒弃,取而代之的是基于大数据分析集成之下的精准对接。技能培训需求清单集纳了职工需求、企业需求、部门需求,厘清了培训什么、怎样培训、成效如何这些核心问题,通过分析培训需求、提出建议方案、征集多方意见、公告培训内容等多个环节,做到“需求是真实的,场景是透明的,效果是可预期的”。

在应用场景清单中,除了全程设计培训各环节场景之外,还附加“评价体系”这道特殊“工序”,通过线上线下相结合的方式,由职工和企业对培训师资情况、课程设计等要素作出系统评价,以利于不断发现培训过程中

出现的问题,补齐短板,从而实现技能培训效能可评估、可量化,使之更符合企业的需求、职工的“口味”。

卢卫告诉记者,通过数字赋能,实现工会“数据共享、业务协同、流程再造、制度重塑”的改革目标,接下来,海盐县总将着力下好三步关键棋:着眼平台拓展,进一步完善系统设置,争取早日将“盐工艺”等数字化服务品牌入驻浙江政务服务网“浙里办”APP,增强平台的辐射功能;着眼多方共享,进一步完善阵地、师资、成果等各类数据库建设,增强业务的协同联动功能;着眼服务升级,进一步健全应用场景的现场监测、过程监管、质量监控,增强工会工作的评估决策功能。



进企业 当工人

10月18日,河南省安阳市汤阴县总工会机关党支部组织机关干部职工深入安阳九头仙艾业有限公司,开展“进企业、当工人、同劳动”当一天工人主题党日实践活动。工会干部穿上工装、走进车间,与企业一线职工一起劳动、交流,了解职工生产状况和所需所盼。本报通讯员 王计亮 摄

云南一患病职工获医疗互助高额补助

本报讯（记者黄榆）近日,云南省总工会慰问组来到因病身故的临沧市凤庆县供电局职工何家总家中,为其家人送去465760元职工医疗互助补助金。这是云南省职工医疗互助补助金最高标准调整后发放的额度最高的一笔补助金。

今年3月,何家总因急性重症胰腺炎复发引发多器官衰竭,入院治疗50多天,花费共计81.94万余元,医保报销后仍需承担58.38万元费用,给家庭造成极大压力。何家总连续参加了17期职工医疗互助活动。今年,云南省总将医疗互助补助金的最高封顶线调整到50万元,根据核算结果,此次住院期间,何家总获得的补助金使个人自付比例从71%下降到14%,极大减轻了家庭经济负担。

云南省职工医疗互助活动自2004年启动以来,通过职工互助互济,帮助患病住院职工有效减轻医疗负担。活动开展16年来,参与人数和补助人数逐年增加。截至目前,共组织4100多万人次参加该项活动,累计补助患病住院职工526.5万余人次,发放补助金34.17亿元,有效防止了患大病职工因病致困、因病致贫现象发生。

云南省职工医疗互助中心最大程度地简化补助办理流程,依托“数字工会”建设,于今年上线了新的职工医疗互助管理平台。职工通过手机就可以实现线上补助申请报销、补助金领取、补助流程跟踪、补助结果及相关政策查询等功能。

青岛城阳区总工会

“1+N+15”区域共享职工之家让职工就近享服务

本报讯（记者张婧 通讯员王阿龙）记者日前从山东省青岛市城阳区总工会获悉,区总工会通过建立片区工会联合会,开展区域共享职工之家建设试点工作,打造涵盖“1个主体职工之家、N个辅助职工之家、15分钟服务圈”的工会联合会区域共享职工之家,破解基层存在的职工之家利用率不高、小微企业职工“无处娱乐”等问题。

在城阳街道城北片区,区总工会成立了城阳街道城北片区工会联合会,涵盖基层工会组织35家,工会会员4780人。该工联合会托普职业培训学校工会职工之家为主体,“70”体育俱乐部工会为辅体,设立职工法律服务站、心理健康室、职工书屋、托管驿站、爱心妈妈小屋等18个服务职工阵地,配有休闲阅读、赋能培训、心理健康等11类优质惠工服务,为周边15分钟辐射圈、近2万名职工群众提供敞开放式服务。

同时,针对覆盖片区多样化的特点,区域共享职工之家开展“暖春三月天靓丽女神节”“劳动最光荣”“唱支山歌给党听”等主题活动,为片区企业开展“关注安全珍爱生命共享平安”“看懂财务报表看透企业经营”等主题知识讲座,为片区居民开展“巧手制作花式面点”“为爱下厨房”等活动,满足片区职工群众不同的需求。

此外,城阳区总工会将普惠服务职工与市场化运营有机结合,搭建有效运管平台,通过线上线下相结合的方式,为职工提供免费项目、优惠项目、政府补贴技能提升项目等。目前,已打造“职学职上”线上教育平台、“会考吧”智能在线学习平台,搭建3个专业录播室,聘请专业讲师授课,录制500余门课程,在线学习点击量达100万人次。

新闻特写

“这样的运动会可以多来几次”

本报记者 刘旭

大绳上下翻飞,参赛职工像穿云燕一样交替穿梭而过,欢呼声、助威声夹杂其中;绿荫中,职工们笑逐颜开……这是辽宁沈阳丽都商务有限公司沈阳丽都索菲特酒店50余名职工参加线上趣味运动会的场景。

该酒店工会主席豫晨说:“大家热情高涨、玩得尽兴,都说这样的运动会可以多来几次!”

为了创新服务职工载体,丰富职工文化生活,近日,沈阳市服务业工会开办“强健体魄·趣味同行”首届线上趣味运动会。运动会设置跳绳和踢毽球两项团体赛,男子引体向上、颠球、男子俯卧撑、女子仰卧起坐等5项个人赛,跑酷、攀岩、武术和瑜伽等7项与运动相关的展演赛。

中国银行沈阳分行工会专门为这次运动会举办团体赛选拔赛。该行工会组织沈阳地区各机构部门开展跳大绳、踢毽球活动,然后上传视频,经分行工会评选后,选出前3名参加沈阳市服务业工会的比赛。为了让更多职工参与活动,选拔赛采取统一安排、多样策划,以支行为单位独立开展的形式。选拔历时两周,13家支行、营业部及分行本部等3个板块共计17支队伍参赛。

本次运动会共吸引了99家基层工会报名参加。87家基层工会成功上传视频,占服务业工会所属单位总数的87%。参与竞技职工1580人,人数超出2020年户外趣味运动会1000余人。

沈阳市金融护卫保安服务有限公司工会干事刘艳红告诉记者:“这次线上趣味运动太好了,在家、在单位都能参赛,操作简单,活跃身心,很有意义。”

北京第十三届职工文化艺术节舞蹈比赛落幕

本报北京10月21日电（记者赖志凯）“我宣誓”“我宣誓”一声声誓言铿锵有力——这是当代舞《我宣誓》里的场景;身穿泛黄军装的女兵和背着步枪的男兵配合默契——这是群舞《英雄赞歌》中的一幕。今天下午,“颂歌献给党”北京市第十三届职工文化艺术节的品牌项目——“舞动新时代”职工舞蹈比赛决赛在北京市东城区红剧场拉开帷幕。来自该市各单位的职工演员用丰富的舞蹈语言,诠释了新时代劳动者的精神风采,跳出了祖国复兴之路的时代节拍。

据了解,本届职工文化艺术节由北京市总工会联合市委宣传部、市文化和旅游局、市国资委、市工商联、市文联等单位共同主办。自4月初发布通知以来,共有42家参赛单位的42个舞蹈作品进入复赛。经过专家评委的专业评审,18个作品进入决赛。

在两个多小时的比赛中,这18支参赛队伍各展风采,独舞、群舞、古典舞、民族民间舞陆续登场。最终,来自北京市工业(国防)工会的《我宣誓》、丰台区总工会的《心声》获得银奖;西城区总工会的《琼花参军》等4个作品获得银奖;北京市服务工会的《花儿为什么这样红》等6个作品获得铜奖;北京市工业(国防)工会的《万疆》等6个作品获得优秀奖。

现场演职人员表示,虽然因为新冠肺炎疫情防控工作的要求,没有现场观众,但是选手们都倾尽全力,用真实情感感染着现场评委和观看直播的广大职工观众。

西藏自治区总举办国家网络安全宣传周集中展示活动

本报讯（特约记者张中源）10月11日上午,西藏自治区总工会在拉萨开展了以“网络安全为人民,网络安全靠人民”为主题的国家网络安全宣传周集中展示活动。

自治区总工会通过设置展台、陈列展板、发放宣传手册、现场咨询问答、悬挂横幅等多种形式开展网络安全宣传。活动现场为职工群众发放了网络安全法律法规知识手册、网络安全举报指南、劳动合同法宣传册、工会法宣传册、做新时代雪域高原文明职工倡议书等资料1000余册。

济钢集团实行新型导师带徒体系,多措并举赋能师徒互帮互助、共同成长——

“师带徒”升级

本报记者 田国奎

在济钢集团萨博汽车工厂内,刚刚结束新疆物资调试之行的李振峰、马毅师徒将一路积累的信任用到工作中,二人配合得更加默契。

可让人想不到的是,他们之间,年轻的李振峰是马毅的师傅。“小师傅”培养“大徒弟”,这是济钢集团这两年才出现的趣闻。

2020年以来,济钢集团实行新型导师带徒体系,多措并举赋能师徒互帮互助、共同成长。经过一年多的实践,这一体系在人才培养等方面取得明显成效,为企业“产改”的不断深化和高质量发展提供有效支撑。

导师人选不以年龄论长短

新型导师带徒体系的选拔标准非常严格,导师人选不以年龄论长短,而是用技术和实力说话。

刚开始,该如何跟自己大10多岁的徒弟沟通,是一个让年轻师傅李振峰苦恼的问题。

“有一次,我们俩就因工作中的一个问题发生争论,我认为我的办法是对的,我毕竟有20多年的工作经验。”马毅说,于是他就自己钻研,最后“碰钉子”了。后来,马毅意识到导师李

阅读提示

导师人选不以年龄论长短;徒弟获了奖励,导师也有份;对导师带徒体系进行全方位动态管理……济钢集团实行的新型导师带徒体系,让企业人才培养进入“快车道”,为企业高质量发展提供有效支撑。

振峰的办法行得通,他回头就去请教。师徒在相互配合中化解了难题,产生信任和默契。

“在工作学习过程中,我不懂的地方太多了,因为白天有许多工作要做,学习的任务就得安排到晚上。”济钢集团旗下济南鲁新新型建材股份有限公司质量管理部科员李红燕说。

从晚上11点开始学习,直到夜里12点或者凌晨1点,有时候李红燕遇到难题会试探性地给师傅曲丽娜发个信息,问“睡了吗”,曲丽娜很快就回信息,当时问题就得到解决。

“李红燕的接受能力很强,我带她以后,她开始自学考试,一共通过了7门考试,也获得不少荣誉,包括在合理化建议、管理创新项目中获得好几项奖。”济南鲁新新型建材股份有限公司质量管理部业务副经理曲丽娜说。

徒弟获奖励,导师也有份

济钢集团党委副书记、工会主席王景洲

介绍说,为了鼓励职工积极参与到导师带徒活动中来,师徒协议期间,徒弟在集团公司获得了管理创新、技术创新等奖励,集团公司也给予导师同等奖励。

据介绍,如果徒弟代表济钢集团参加上级部门组织的技能竞赛获得荣誉,济钢集团也会视情况给予导师特别奖励。济钢集团导师带徒体系,为干部职工迅速适应转型发展,搭建成长成才的舞台,为济钢高质量发展提供动力。

“我们国际贸易部门就是集团转型发展之后壮大起来的,业务开展速度非常快,这时候就要求新的年轻力量及时补充进来。”济钢国际物流有限公司国际贸易部经理郑佳说,“这次我带了3个徒弟,有信心迅速把团队发展壮大起来。”

一般情况下,导师带徒差不多都得3年的周期才能出徒,而在郑佳所在的部门,徒弟大约只需要半年时间就可以独立操作合同。“一

批批的徒弟,就这样带下去,我们的规模能够快速增长,团队的效率、整体的素质都会提升。”郑佳说。

全方位锻造高素质产业工人大军

除了给有学习需求的职工提供“一对一”订制式培养“套餐”,提高职工的学习和工作质量,济钢集团工会还对导师带徒体系进行全方位动态管理,创建导师带徒数据库,定期对相关工作开展无记名网上打分并统计数据,通过导师库、积分管理系统等,搭建全方位师徒管理体系。

同时,济钢集团强化日常管理,细化考核标准,形成多维度考核体系,建立“KPI绩效考核”“个人提升”“态度评价”三位一体的考核模式,分解关键绩效指标,衡量关键绩效指标贡献度,并鼓励师徒合作,主动承担急难险重任务和拓展业务。目前,17对师徒通过一年的“传、帮、带”均完成导师带徒目标。

目前,为进一步推动“产改”试点工作走深走实,山东省冶金工会还制定下发《关于在全省冶金行业开展“构建新型导师带徒体系全面提升产业工人综合素质”工作的意见》,明确提出“建立导师人才库和学徒信息库,完善考核评价,强化奖励激励”等工作内容,在全行业推广济钢集团的先进经验。