

从“一枝独秀”到“全域风景”

——宁夏工会典型经验全面推广落地绘就服务职工新图景

本报通讯员 陈伟红 李煜程

2025年初,宁夏回族自治区总工会着眼于一线职工的急难愁盼问题,聚焦职工思想引领、技能提升、建功立业、权益保障、关怀服务等重要领域,在全区范围内全面启动推广五项典型经验的工作,即银川市“新时代凤城工友”职工思想文化品牌、石嘴山市“区域化+网格化”“产改”工作模式、吴忠市劳模工匠评选服务管理工作机制、宁夏新安科技有限公司企业民主管理“梦想积分制”以及银川市兴庆区总工会“微驿站”建设。

通过深入调研、梳理典型案例、总结经验做法、汇编推广材料、持续跟踪督导等一系列有效举措,宁夏回族自治区总工会成功将各地的“特色服务”升级为全区的“普惠福利”,带动全区各级工会以更精准、更贴心的服务,为广大职工托起稳稳的幸福。



2025年宁夏“塞上工匠”发布现场。

银川市总工会举办“新时代凤城工友读书会——贺兰山下·工会有阅”读书沙龙活动。

近年来,宁夏回族自治区银川市总工会紧扣新时代职工思想文化新需求,整合优化全市各级工会阵地资源,创新推出“凤城工友宣讲团”“凤城工友大舞台”“凤城工友大学堂”“凤城工友读书会”“凤城工友志愿服务”五大系列活动,打造“新时代凤城工友”职工思想文化品牌,构建起集思想政治引领、文化浸润、技能提升和互动交流于一体的职工成长平台。



全区职工职业技能大赛装配钳工项目竞赛现场。

职工缺乏技能提升动力与能力、企业主体责任落实不到位等问题,是宁夏推动“产改”工作过程中面临的挑战。

以劳模工匠评选服务管理工作机制推广为切入点,在全区营造尊重劳模、崇尚技能的浓厚氛围



大国工匠、中色(宁夏)东方集团有限公司高级技师郭从喜在第三届大国工匠创新交流大会宁夏展区向参观者介绍新材料的应用场景。

培养、选树劳模和工匠人才是一项长期而系统的工作,亟须构建一套科学完备、行之有效的管理机制。2024年,吴忠市面对劳模和工匠人才服务管理方面的新挑战——重评选、轻管理及激励效果不显著等问题,出台了《劳模工匠评选服务管理办法》(以下简称《办法》),将工匠纳入劳模统一服务管理体系,明确了各级工会、政府部门及企事业单位在劳模工匠评选服务管理中的职责分工以及劳模和工匠在评选标准、服务管理和福利待遇上的统一性。

《办法》实施后,吴忠市累计培训劳模

2024年以来,在品牌活动的有力带动下,全市累计开展主题宣讲300余场次,开设近100门公益培训课程,实施阅读“七进”工程300余场;同步建立“需求—资源—服务”循环机制和“职工点单、工会派单、社会接单、群众评单”闭环服务模式,精准推出800余场公益服务与文体活动,惠及职工超50万人次,真正把优质服务送到职工“家门口”,让工会服务载体成为职工身边的“成长乐园”。

为放大品牌效应、强化示范引领,2025年初,自治区总工会将“新时代凤城工友”作为

典型经验在全区推广。通过机制搭建、资源整合、区域协同等多维度系统推进举措,组建专项调研团队深入银川基层工会、企业及职工活动阵地,全面总结提炼可复制、可推广的创新做法。在此基础上,制定印发《宁夏工人大思政课工作方案》,编制翔实的经验材料汇编,为各地工会提供清晰、实用的操作指南。

各地工会结合本地产业特点和职工实际,对品牌内容进行本土化优化与创新。线下,广泛开展劳模宣讲、送文化进基层、公益技能培训等活动,让职工在沉浸式参与中提

举措不仅开创了全市“产改”工作新局面,更为其他地区提供了可借鉴的宝贵经验。

2025年初,自治区总工会系统总结石嘴山市经验做法,在全区全面推广“区域化+网格化”“产改”工作模式。同时,组织开展多场“区域化+网格化”模式的交流学习和观摩活动,定期赴各地进行督导,以确保经验推广因地制宜落地落实。

在自治区总工会的指导下,各级工会积极响应,纷纷制定出具有地方特色的“产改”实施方案:银川市推动“区域化+网格化+精细化”“产改”工作模式,把全市划为30个特色主题网格,建设“智慧‘产改’网格平台”,生成银川市“产业工人技能地图”,动态显示各网格技能人才数量和产业工人需求办理进度,对办理滞后事项适时预警。中卫市创新

升思想政治素养和文化自信;线上,依托各级工会微信公众号等新媒体平台,推出“劳模工匠进校园、进企业”系列宣讲视频,展示广大职工在“声音里的经典”全区职工诵读演说大赛、“劳动者之歌”文艺汇演、首届“工BA”篮球赛上的亮眼表现,形成“线下有场景、线上有流量”的立体化传播格局,推动职工思想文化建设从“有形覆盖”走向“有效覆盖”,让“工会就在身边、成长随时发生”成为宁夏职工的新日常。

构建“区域化布局、网格化管理、点链面协同”三位一体“产改”工作新模式,通过“服务直达、技能直提、岗位直通、权益直保”的实践路径,有效构建了“市级统筹、县区组织、企业主战、职工参与”的闭环体系。各级工会深化“产改”的抓手更加具体,企业主体作用发挥更加明显,产业工人参与“产改”的积极性显著提升,“产改”工作呈现出发展更加开放、亮点纷呈的良好态势。

规定工匠参照市级劳模享受相应待遇;固原市则出台涵盖评选、服务、管理全链条的专项通知,全面加强待遇保障。

通过上下联动、协同推进,全区逐步形成“培养一个、带动一片”的示范效应,有效激发了广大职工的创新创造活力,推动劳模工匠工作从“静态荣誉”向“动态管理”转变,从“待遇保障”向“价值彰显”延伸,有力促进了劳模工匠队伍建设,在全社会营造出尊重劳模、崇尚技能、争当先进的浓厚氛围。

工匠150人次,创建劳模工匠人才创新工作室19家,有4名劳模工匠分别成长为全国、自治区劳动模范及塞上工匠,同时积极组织劳模工匠开展志愿服务活动65场次,为他们发放一次性奖金30万元、春节慰问金12.56万元……切实增强了劳模工匠的荣誉感与归属感。

2025年初,自治区总工会以推广吴忠经验为切入点,全面启动全区劳模工匠服务管理模式优化工作。一方面,组建专项工作组深入各地市,摸清现状、找准问题,为精准推广提供依据;另一方面,系统总结吴忠市创新做法,印发《推广吴忠市劳模工匠服务管理办法工作指引》,供各地学习借鉴。

各地结合实际积极探索、创新实践:银川市联合人社部门出台《凤城工匠培育工程实施办法》,明确凤城工匠参照市级劳模享受慰问、健康体检、疗休养等待遇;石嘴山市修订《劳模工匠选育服务管理办法》,落实市级工匠慰问、疗休养及帮扶救助等政策;中卫市联合人社部门印发《关于实施中卫工匠培育工程的通知》,



兴庆区总工会在“微驿站”向新就业形态群体赠送端午香粽。

“之前跑远单总怕手机没电接不到单,现在有了工会送的充电宝,心里踏实多了。”“刚领的新头盔戴着舒服又安全,‘娘家人’太懂我们的需求了!”近日,银川市兴庆区新华街工会微心愿活动上线,骑手们通过群内接龙领到了心仪物资。这是兴庆区总工会2025年重点推进工会“微驿站”建设工作的事例之一。

据了解,针对原有工会驿站服务分布不均、覆盖不细且数智化服务不足、服务管理不够精细等问题,自2024年年末起,兴庆区总工会聚焦新就业形态群体、环卫工人等职工的需求,依托小微企业、沿街商户、银行等社会力量,积极打造工会“微驿站”。线下,实地走访300余家小微企业、商户等,全面掌握高频需



以“微驿站”建设推广为基础,增强全区精细化服务职工需求整体效能

求点位与服务盲区,在32个工会驿站的基础上,动态打造“微驿站”169个,实现了重点区域5分钟服务圈全覆盖,年服务职工35万余人次;线上,以主流大模型为基础,整合兴庆区工会线下“微驿站”服务资源,通过知识库集群实现政策与服务信息的高效检索,开发线上“微E站”服务平台,实现了“微驿站”“线上+线下”服务一体化、精准化和全天候化。

总结兴庆区总工会“微驿站”的实践做法,自治区总工会于2025年4月制定《工会驿站工作指引》,明确“微驿站”建设的工作原则、建设地点和方式、提供的基本服务功能等。在向全区各级工会推介相关经验做法的同时,启动了全区驿站排查工作。并组成工作小组前往各地调研驿站建设情况、指导“微驿站”建设。

经过自治区总工会近一年的督导,各市借鉴兴庆区经验,结合本地实际,积极推进“微驿站”建设。截至11月底,全区已累计建成“微驿站”286个。

职工牵头成立技术突击队,首创“温度—压力双闭环控制模型”,使企业年增效益80余万元;职工主动参与车间级、公司级安全检查,上报安全隐患并完成整改;职工积极提交提案为企业发展贡献智慧……得益于“梦想积分制”的有效落实,宁夏新安科技有限公司职工参与企业管理的热情高涨。

2020年,该公司下发《SHE梦想积分管理办法》,通过积分奖励的方式,鼓励职工积极参与企业民主管理,提出合理化建议,解决实际问题。事故发现者若及时上报事故并采取相应应急措施阻止事故扩大,或上报未遂事故及事件并参与分析、完成报告等,均可获得相应积分,每分设定为1元。

据介绍,“梦想积分制”推行后,该公司每年投入近20万元,用于鼓励职工提升技能和学历、积极参加技能比武、充分展示个人才华。在该机制的推动下,一线职工全员参与申报积分,累计超过8万分,发现并整改隐患1346项,提出合理化建议289项,申报未遂事故198个,公司安全运行天数已达2600余天。

“梦想积分制”是一项职工参与企业民主管理的创新性有效形式,在激发广大职工参与热情、提升工作积极性以及营造和谐民主的企业氛围方面发挥了显著作用。为此,自治区总工会经过多次调研,指导该公司逐步完善和丰富积分制内容,将“梦想积分制”民主管理典型做法纳入2025年推广计划,写入工会工作报告,并组织在自治区总工会全委会上进行经验交流。在全区部署推广典型经验的同时,自治区总工会还重点确定了15个企事业单位民主管理工作基层联系点,结合企业实际,重点培育推广“梦想积分制”民主管理典型做法。各基层联系点在“梦想积分制”的基础上,结合企业实际进一步丰富了内容、创新了形式,使“梦想积分制”民主管理实践成效得到进一步巩固扩大,也带动了各级工会和各地企业的积极响应,结合自身所在行业的具体特点与发展需求,积极探索更加多样化的“梦想积分制”民主管理有效形式。宁夏金裕海化工将积分与安全、质量挂钩,月评“标兵”发奖励,建立“三级沟通机制”,实现职工薪酬年增5%;宁夏天利丰能源依托劳模工作室,将积分融入“师带徒”与隐患排查,降低了事故发生率并达到了高效传递技能的效果;盐池滩羊集团以积分串联技能大赛与校企培训,累计发掘行业人才200余人,20人获职业技能证书,形成了“积分激励+人才成长”的良性循环。

经过自治区总工会历时9个月的持续推广,“梦想积分制”的经验做法已在全区各企业达成广泛共识,各企业学习借鉴与探索创新的干劲满满。

今年,全区工会为新就业形态劳动者和环卫工人、护林员等提供免费体检5万余人次。2024年起,自治区总工会聚焦这一群体,计划通过提供连续5年定制化免费体检,构建起“全周期健康管理”体系。

在推进“微驿站”建设过程中,各地不仅注重数量增长,更在服务质量上下功夫:有的侧重于为户外劳动者提供休息和补给服务,有的专注于为职工提供政策咨询和技能培训,各具特色的“微驿站”进一步增强了全区工会精细化服务职工需求的整体效能。其中,吴忠市利通区联合区综治中心创新打造的综治中心“一平米”工会驿站,不仅为户外劳动者提供基础生活服务,还使其能够便捷地获取法律服务。当劳动者遇到纠纷调解、法律咨询、政策解读等问题时,工作人员将及时对接综治中心资源,为其提供解答疑惑、化解矛盾等有力支持。

从五项典型经验的“一枝独秀”到形成“全域风景”,自治区总工会通过系统总结、精准推广及指导各地因地制宜开展创新实践,实现了工会服务职工工作从单项突破到整体跃升的跨越。“顶层设计+基层创新”的双向发力模式,不仅让五项经验在全区落地生根,更催生了众多创新成果,为广大职工提供了更贴心、便捷、多元的服务。

以『梦想积分制』推广为载体,提升职工参与企业民主管理积极性