

「工会主席陪伴日」打造职工心声「直通车」

焦作市总工会主席每周一天深入车间一线，与职工同坐一条板凳、同吃一桌饭

本报讯（记者余嘉熙 通讯员葛慧君 丁方）“以前我们想反馈问题渠道不多，现在有了‘工会主席陪伴日’平台，急难愁盼问题能够得到及时、有效诉说，我们心里暖了，与企业的距离近了，干事创业也更有力量了。”1月16日，在河南省焦作市天香面业有限公司挂面生产车间，职工围坐在一起分享喜悦。

不久前，该公司职工在“工会主席陪伴日”上反映部分老旧设备噪声大、长期使用影响听力的问题，接到诉求后，公司工会主席立即联系专业机构到车间进行噪声检测，不到半个月时间，就完成了降噪改造。

据焦作市总工会基层工作部相关负责人介绍，在基层调研走访中，市总得知不少非公企业职工面临遇到问题“反映难、解决难”的情况，职工希望能搭建一个与工会组织直接交流的平台。基于这一诉求，焦作市总推出“工会主席陪伴日”平台，打造职工心声“直通车”，架起服务职工的“连心桥”。

如今，“工会主席陪伴日”已在焦作市百人以上非公企业中扎根，探索形成了“走访一座谈一解”三步走的工作模式。每周专门安排一天，工会主席深入车间一线，与职工同坐一条板凳、同吃一桌饭；通过开展“微调研”与“微座谈”，倾听职工最真实的诉求和心声；建立“民意日记”与“问题台账”，清晰记录挂号、督办、销办的全过程，确保职工诉求件件有回音、事事有着落。自“工会主席陪伴日”开设以来，已解决职工各类诉求183件，解决率达98.7%。

为了让工会主席走好这条“连心路”，在“工会主席陪伴日”平台启动前，焦作市总定期在全市开展工会主席能力提升班，覆盖全市非公企业工会主席、副主席、工会干事，课程设置涵盖工会工作相关法律法规、基层工会组织建设、工会经费管理使用等。同时，市总邀请省市级工会干部业务团、国有企业优秀工会主席代表通过专题讲座、现场教学、互动交流以及分组研讨等多种形式，为参训人员提供履职所需的专业知识和技能。

“工会主席陪伴日”的服务触角还在不断延伸。聚焦焦作市非公企业中的重点产业和成长型企业，26位县（市、区）工会主席和基层工会主席成为屏幕前亲切的“带岗主播”。他们对着镜头侃侃而谈，把岗位前景、用人要求、薪酬待遇、发展空间、工作体验讲给求职者听，为企业和求职者搭建起沟通的桥梁。

“‘工会主席陪伴日’拉近了工会与企业和职工的距离，提升了服务精准度。”焦作市总工会党组书记、常务副主席柴英杰表示，将持续深化该项活动，不断创新活动形式、丰富活动内容，通过一线走访调研，引入专业力量、强化部门联动，搭建起多元化的交流平台，提升职工的获得感、幸福感、安全感，为推动非公企业发展贡献工会力量。

青海省总推进工会数智化建设 “数智工会驾驶舱”覆盖20项业务

本报讯（记者邢生祥）记者1月14日从青海省总工会获悉，青海工会自2025年9月启动数据治理“百日攻坚”专项行动以来，推动“职工之家”APP推广应用、“数据治理提质”、“智慧统计升级”、“线上普惠增效”四大任务取得突破性进展。截至目前，青海各级工会在“职工之家”APP入驻率达90.16%，全省职工注册率达40.23%，工会干部注册认证率达93.64%，“职工之家”APP启动数突破550万人次。

青海工会通过机制创新、技术赋能、精准施策，以数智赋能工会服务高质量发展。入驻“职工之家”APP的劳模工匠达3553人，全国及省部级劳模入驻率达98%，上传技术成果1054个、技能课程7302个。围绕全省工会系统基础、专项和业务等15类39项数据开展清查治理，共核查校准、梳理清洗数据40余万条。对接全国总工会“工会智脑”，统筹工会统计年报业务，探索开展“AI+统计+驾驶舱”建设，实现“智能问数”功能，建设覆盖包含20项工会业务板块的“数智工会驾驶舱”。

青海将工会数智化建设作为“一把手”工程，研究制定《青海工会加快推进工会数智化建设实施方案》等文件4个，明确29项任务措施，推进青海工会数智化建设从“基础覆盖”向“有效赋能”迭代升级。青海工会针对不同对象开展“多轮次、下沉式”专题培训40余场次，覆盖工会干部1400余人；实施“扫楼式、地毯式”推广，省市县三级工会约300名工会干部组成20余个小组，深入党政机关、企事业单位、园区等现场推广宣传。截至目前，除工会组织入驻、会员注册、“创新创造云”、“技术技能云”等数据大幅增长外，劳动保护、“产改”专区、思政课、困难帮扶等模块全部实现应上尽上、动态更新。



人才夜市

1月14日，在江苏省连云港市连云区人社局、连云区总工会联合举办的“人才夜市”活动上，为打通就业“最后一公里”而设置的技能展示区最为亮眼。来自职业培训机构的老师为40余名求职者开展岗前培训，为求职者搭建“边提升、边就业”新路径。

新年开新局·工会主席谈实干

在推进中国式现代化山西实践中展现工会担当

——访山西省总工会党组书记、常务副主席梁敬华

本报记者 刘建林 李彦斌

2026年是“十五五”规划开局之年，如何找准山西工会工作与“十五五”时期全省经济社会发展的结合点、切入点、着力点，使工会工作始终在大局下开展？1月16日，山西省总工会党组书记、常务副主席梁敬华接受本报记者专访，详细解读山西省总贯彻全总创新实施“559”工作部署，扎实推进党建领航、凝心铸魂、“产改”赋能、匠心筑梦、和谐保安、法治强会、服务暖心、夯基固本、改革增效、数智转型“十大工程”，科学谋划“十五五”时期全省工会工作高质量发展的具体举措。

记者：如何构建工会大宣传、大思政工作格局，持续提升工会影响力？

梁敬华：我们将进一步擦亮“中国工人大思政课”“三送三进”“双进”等职工思政品牌，用好全省工会2400余个党的创新理论宣讲站点，实施“职工新华读书角”提质扩容行动，广泛开展“中国梦·劳动美”主题宣传教育。不断丰富“工”字文化品牌供给，推广运用已经发布的20余个工作品牌LOGO，持续扩大工会特色服务品牌影响力。

记者：围绕推动高质量发展这一主题，如何组织动员全省职工奋进新征程、建功新时代？

梁敬华：我们将持续深化产业工人队伍建设改革，广泛深入开展多行业、多工种职工职业技能竞赛，巩固拓展全省“五小”创新大赛优秀成果，取得突出成效，持续激发职工群众创新创造活力。强力推进全省工匠学院“1+N+N”体系建设，用好用活全省已建成

的300家工匠学院，开展职业技能大培训，打造产业引领、校企协同、工学交替的技能人才培养培训新模式，培养更多高技能人才和大国工匠，为推动全省高质量发展提供强有力的人才和技能支撑。

记者：如何深化推进“工会+”协作机制，做好劳动者权益保障、构建和谐劳动关系工作？

梁敬华：我们将主动参与社会治理，做好工会劳动法律监督和法律服务，完善“工会+法院+检察院+人社+司法+信访”劳动争议多元化解机制，共同解决好涉及政策执行、司法救济、信访维稳、舆情引导、基层治理等多重维度的“系统性课题”。坚持一手抓防范化解、一手抓引领构建，常态化开展职工队伍稳定风险排查化解，推动工会基层劳动关系公

共服务站点实现县县全覆盖。

记者：如何用心用情用力做好维权服务工作？

梁敬华：2026年“两节”送温暖行动启动，山西省总部署了新就业形态劳动者大慰问大走访工作，为网约车司机、货车司机等送去定制靠垫，亮出了让职工感到“温暖有靠”的鲜明态度。要实施好工会“十送”（送理论、送文化、送技能、送安全、送健康、送岗位、送关爱、送法律、送服务、送保障）行动，扎实开展“我们的节日·工会在身边”“关爱各业职工·工会在行动”等全天候、全覆盖式慰问活动，用好工人文化宫、工会驿站、妈咪小屋、安康工作站、法律服务站、职工书屋等工会阵地，为职工提供更加精准贴心的综合服务。

奋力跑好广东工会事业发展“十五五”关键一程

——访广东省总工会党组书记、常务副主席温文星

本报记者 叶小钟

在“十五五”开局之年，广东工会如何团结引导全省职工为广东现代化建设建功立业？如何进一步深化改革创新，谋划推进工会工作高质量发展？1月16日，广东省总工会党组书记、常务副主席温文星接受本报记者专访，详细解读2026年广东工会工作打算。

记者：2026年广东工会工作总体思路是什么？

温文星：广东工会将落实全总创新实施“559”工作部署和广东省委“1310”具体部署，牢牢锁定“走在前列”总目标和“高质量发展”总要求，以产业工人队伍建设改革和工会改革为动力，抓好职工思想引领、建功立业、维权服务、劳动领域政治安全、基

层工会建设等重点工作，提升工会工作大局贡献度、社会认同度、群众感知度。将把握创新导向、数智化导向、基层导向“三个导向”，进一步推进工会改革和建设，奋力推动广东工会工作增创新优势、实现新突破。

记者：广东工会在助力新阶段大湾区建设方面将有哪些举措？

温文星：我们将以“三个聚焦”助力新阶段大湾区建设。一是聚焦大湾区建设重大工程、重点产业、重大项目，推动更多湾区劳动和技能竞赛纳入“十五五”全国引领性竞赛项目，强化大湾区劳模和工匠人才创新工作室联盟的集群效应和创新合力。二是实施大湾区工匠精神传承与培育计划，深化南粤工匠人才培育工程，扩大产业工人素质提升计划覆盖面。三是聚焦湾区融合，联合香港工联

会、澳门工联总会常态化举办大湾区工会联席会议、“千人汇湾区”“湾区通”会员福利共享计划等活动，促进三地职工交流交往。

记者：广东在深化产业工人队伍建设改革方面有什么谋划部署？

温文星：我们将围绕“一方案两行动”推动“产改”走深走实。一是全面落实广东深化“产改”三年行动方案，大力推动重点任务和关键指标落实落地。二是实施产业工人特色实训路线建设推广行动，省市工会联动打造“一市一品牌”的产业工人特色实训路线，计划每年培训产业工人500万人次。三是实施“劳模工匠进万企”助力现代化产业体系建设专项行动，组建新质生产力劳模工匠服务队，深化企业“产改”助推计划。

记者：广东工会在落实“投资于人”理念、

增职工福祉方面有哪些谋划部署？

温文星：我们将重点抓好三方面工作。一是提升职工就业能力。做实工会帮就业、求学圆梦等品牌，推动健全终身职业技能培训制度，重点提高职工数字素养、人机协作等能力。二是释放职工消费潜力。持续深化工会消费帮扶、职工疗休养、广东职工文体汇等活动，实施广东国家地理标志产品上线“粤工惠享”商城计划；绘制广东全域旅游资源地图，探索打造红色工运与工业遗址活化、乡村振兴等多维联动的精品文旅路线，促进职工文旅消费。三是提高职工生活品质。推行工会服务职工项目清单制度，推动工会阵地提质扩能增效，做实做细新就业形态劳动者、农民工、困难职工等群体维权服务工作。



暖“新”同行
“驿”路有家

1月16日，天津市宝坻区总工会联合区委社工部等多个部门共同开展暖“新”同行，“驿”路有家服务户外劳动者主题活动。

现场，工作人员为快递员、外卖配送员、网约车司机以及环卫工人等新就业形态劳动者和户外劳动者，通过健康诊疗、趣味互动等方式进行服务，传递工会“娘家人”的温暖。

本报通讯员 沈岳 摄

国网湖北电力精准赋能、全周期托举，锻造“强精实优”产业工人队伍

3年，高技能人才占比从58%提升至82%

本报记者 张翀 本报通讯员 周世伟 万方颖

“没想到冬训不仅有理论授课，还有技能示范、故障诊断。”1月15日，一名正在参加国网荆门供电公司冬训的职工告诉记者，“刚入职便收到公司送的技能培训大礼包，收获颇丰。”

据统计，近3年来，国网湖北省电力有限公司高技能人才占比从58%提升至82%，获得省部级技术创新奖26项，2025年所获省级及以上荣誉奖项同比增长62.4%。一支“政治强、业务精、工作实、业绩优”的职工队伍正为助力公司高质量发展。

“技术+思政”，精准赋能人才成长

在国网湖北电力，思政教育不是单独的“附加课”，而是深度融入技能培训中，形成“技术+思政”的融合模式。

超特高压培训现场，培训师既讲述全国劳模胡洪炜的冰灾抢修事迹，也解读特高压技术自主化对破解能源“卡脖子”问题的意义。目前，国网湖北电力建成涵盖438个案例的思政资源库，覆盖电力生产全环节。

同时，国网湖北电力依托“人才画像+核心业务缺口”双数据库，依据职工岗位需求、技能短板精准打造培训项目。变电运维工胡轩瀚便是这一体系的受益者。“以前遇到GIS设备局部放电故障，只能依赖厂家技术支持，既耗时又被动。公司的数据库精准定位我的短板，邀请专家定制特高频及超声波检测课程，从理论讲解到实训操作全程手把手指导。”如今的胡轩瀚不仅在2024年全省电工职业技能竞赛中斩获三等奖，还成为企业自主开展GIS设备故障诊断的骨干力量。

在供电服务领域，国网湖北电力构建“通关式”培训和“1+1”师徒带模式，围绕供电服务职工岗位的49项核心业务，组织开展岗位实战练兵，覆盖2845人次。数据显示，国网湖北电力新入职供电服务人员初级、中级工考核通过率从2022年的25.63%跃升至2024年的97.61%，基本实现“训后即取证、入职即上岗”的人才培养目标。

“技术+思政”，精准赋能人才成长

在国网湖北电力，思政教育不是单独的“附加课”，而是深度融入技能培训中，形成“技术+思政”的融合模式。

在国网湖北电力，思政教育不是单独的“附加课”，而是深度融入技能培训中，形成“技术+思政”的融合模式。

同时，国网湖北电力构建“培训—练兵—创新—自主实施”一体化模式，推动赛场变技术攻坚“练兵场”。

国网湖北技培中心构建了一套“四个精准”全链条培训体系，做到培训项目精准、培训对象精准、培训课程精准、资源匹配精准。通过组建6大业务机构，覆盖10个培训专业，全面对28个公司业务部门，培训内容精准覆盖59项核心业务。

“10千伏裸导线绝缘涂覆机器人研发中最需要的就是试验场地，而技培中心提供了这样的机会。”借助技培中心的专业培训与测试场地，国网孝感供电公司变电运检分公司张攀团队很快就攻克了难题。

针对班组一线自主作业中的难题，国网湖北电力构建“培训—练兵—创新—自主实施”的良性循环。

全周期托举，构建人才发展生态

在全国范围内，“强精实优”队伍是覆盖职工职业生涯的全周期托举，助力职工从“会操作”向“能自主、善创新”升级。

该公司从新职工“十年牵引计划”到专家人才“工匠培育工程”，每个阶段都有定制化的培养方案。“公司曾专门组建专家教研团队，帮我补齐关键技术短板。如今我被评为公司网络安全领域的技术专家，还荣获湖北省五一劳动奖章。”国网湖北信通公司职工冯浩说。

同时，该公司不断强化师资队伍及实训基地建设。2025年，公司新增各级兼职培训师827人。通过“人课合一”模式，打磨核心技术课程137门，构建“教一学一评一改”闭环，确保自主技术精准传承。实训基地建设方面，2025年重点补强核心业务实训资源，让工人在真实培训场景中反复锤炼自主操作能力。通过培养“实战型”“专业型”“成长型”职工骨干，构建起人才成长与企业发展同频共振的良性生态。