

# 石家庄高新区总运用“清单式”工作法,帮助小微企业工会建起来、转起来、强起来 一份“独立建会通知书”的背后

## 工会创新实践调研行

本报记者 李昱霖 本报通讯员 高超

“加入园区联合工会后,法律咨询、技能培训等服务送上门,职工心气顺,工作劲头足,企业发展更有底气了。”2月14日,提起建立工会带来的变化,位于河北石家庄高新技术开发区的河北信翔电子有限公司工会主席左会岩表示。

针对区内小微企业数量多、分布散、建会难、运转难等问题,石家庄高新区总工会运用“清单式”工作法,通过建立企业建会底数清单、工作规范清单和成长培育清单,推动1444家小微企业加入联合工会,织密了覆盖广泛的工会组织网,帮千家小微企业加速成长。

### 底数清单破难题

“刚入驻园区时,企业仅有10余名职工,缺乏专业指导,还担心人力物力不足,想建会都不知从何入手。”左会岩对企业建会时的困境记忆犹新。彼时,石家庄高新区小微企业普遍存在建会意愿弱、专业能力不足、资源有限等问题,工会组织覆盖存在不少空白。

为打破僵局,高新区总依托9大产业园区

组建园区联合工会,将暂不具备独立建会条件的小微企业“整体打包”纳入。同时,专门选派经验丰富的专职工会工作者担任联合工会主席,吸纳园区管理方、物业代表及龙头企业负责人组成核心班子,形成“专业力量+本土资源”的复合型服务团队。

为实现应建尽建,高新区总与招商、市场监管等部门建立季度信息共享机制,动态更新建会底数清单,对新入驻企业实行“早发现、早对接、早服务”。针对企业担心建会增加成本、影响经营的顾虑,组建专人服务专班,主动上门“送政策、送服务、解难题”。

“一开始企业对建会工作不太积极,专班不仅讲解优惠政策,还帮企业协调解决了职工住宿问题,提供免费劳动合同法律咨询,打消了企业的建会顾虑。”左会岩说。

### 工作清单强服务

“工会总是竭尽所能地帮我们解决实际问题,不断提升职工的生活品质。”在高新区生物医药园职工健身中心参加完药检员专项培训的华普石家庄医药有限公司技术员许景峰说。这处集健身、培训、休闲、维权于一体的综合性服务中心,是高新区总“三级职工之家阵地网络”的一个缩影。

为让联合工会更具吸引力,区总推出“菜单式”服务——通过问卷、座谈摸排需求,定

制涵盖技能提升、权益保障、文化生活、健康关怀等4大类20余项服务的“菜单”。针对生物医药企业需求,联合工匠学院、劳模工匠讲师团开设人工智能、短视频、直播等专项培训,培训超800人次。

除了标准化“菜单”外,区总还开通“点单”通道,满足职工个性化需求。青年职工想提升沟通能力,“点单”后一周内便开展专题培训;女职工关注职业健康,很快就组织健康讲座和免费体检。

为确保服务落地,区总还选派机关骨干定点联系园区开展常态化指导。“现在有骨干指导我们策划技能比武、师徒结对等活动,不仅丰富了职工生活,还培养了技术骨干。”先控捷联电气股份有限公司工会主席魏建岭介绍,目前企业工会组织的活动,参与率从30%提升到80%。

### 成长清单促升级

“今年我们的职工队伍稳定在30人,终于达到独立建会标准了!”前不久,兆亿智能科技河北有限公司工会主席曹庆安收到区总的“独立建会通知书”。从5人小作坊到规范成长型企业,从联合工会成员到独立建会的骨干力量,曹庆安所在的企业经历了“联合一培育一独立一反哺”成长闭环,成为成长清单赋能的样本。

区总为小微企业量身定制成长清单和专属档案管理制度。每家人企业都会建立包含经营状况、职工队伍变化、建会达标进度等内容的台账,工会每季度上门走访,实现“一企一策”精准培育。

“工会干部每季度帮我们分析差距、制订成长计划。”曹庆安回忆说,职工达15人时,区总指导规范劳动合同和福利制度;突破20人后,协助企业组建工会小组、开展特色活动。2023年,企业遭遇核心人才流失,区总快速对接劳模工匠讲师团,定制“技能传承+职业规划”培育方案,不仅留住人才,还培养出3名技术骨干,助力企业拿下两个重要订单。

在石家庄高新区,企业满足“用工人数量连续半年稳定25人以上、管理规范、会员覆盖率90%、年均参与联合工会活动不少于4次”,即被列为重点培育对象,区总提供全方位帮扶推动独立建会。同时,每年为各园区联合工会划拨专项经费,支持完善阵地、开展活动,实现“组织架构、工作职责、服务项目、活动开展”四提升。

如今,曹庆安的企业不仅成功独立建会,还带动周边3家小微企业入会。截至目前,该区已有150余家企业独立建会,这些企业通过分享经验、提供资源、带动参与等方式反哺联合工会。

吉林省:

## “七方联动”为农民工追回148万余元欠薪

本报讯(记者彭冰 柳姗姗 通讯员周博)春节前夕,几名农民工代表来到吉林省总工会,将写着“工会护薪有温度 为民解忧有力度”的锦旗送到吉林省总工会一级巡视员孙在旗手中,感谢工会帮助他们要回了被拖欠的工资。

2024年初,上海某公司承包长春净月中央公园项目后,雇用48名农民工进行施工,但工程竣工后,公司却以“资金周转困难”为由,拖欠农民工工资共计148万余元。

“我们多次讨要,公司负责人总说‘再等等’,可总也见不到钱。”农民工代表周师傅说。无奈之下,工友们向长春净月高新技术产业开发区城市建设综合行政执法大队投诉,但经多轮沟通,涉事企业仍拒不支付。随后,周师傅等人前往吉林省总工会委托、签约的北京德恒(长春)律师事务所申请工会法律援助。吉林省总工会劳法部审核法律援助材料后,确认该案件符合工会法律援助条件,要求承办案件律师事务所高度重视,在安抚农民工情绪的同时,尽快将诉讼材料递交净月开发区人民法院,妥善处理案件。同时,启动劳动争议多元化化解“七方联动”机制,通过长春市总工会、净月开发区总工会、与净月区人民法院、区城市建设综合行政执法大队取得联系,联动开展工作。

在几方的共同努力下,2026年1月29日,案件开庭审理。2月6日,被告全额偿还了48名农民工被拖欠的148万余元工资。该案充分发挥了工会、法院、劳动监察部门在做好群众性劳动争议化解工作、保障劳动者合法权益、构建和谐劳动关系中的协同作用,有效预防和化解了劳动领域矛盾纠纷。

## 山里也有这么暖心的“补给站”

本报记者 李国 本报通讯员 田媛

近日,恰逢重庆金佛山第27届冰雪季,寒风凛冽的金佛山顶,游客王先生从滑雪场下来,走进位于金佛山西坡的工会驿站,一杯热水、一排充电口、一张休息长椅,让他瞬间感到一股暖流。“没想到在山里也能找到这么暖心的‘补给站’!”王先生感慨。

2025年以来,重庆市南川区总工会将工会驿站建设与服务大局、服务基层、服务劳动者深度融合,打造出一张覆盖全域、贯穿四季的温暖网络。

大金佛山178环线不仅是风景线,更成了一条“服务共生链”。沿线的9个工会驿站串联起游客的舒适与村民的生计。

在古城镇集镇,每逢赶集日,村干部邓刚就会在工会驿站里架起手机,开启直播。南川米、老盐菜、老荫茶、方竹笋干等山货通过这个直播走向全国。2024年6月以来,这个设立在工会驿站里的公益直播点已为600多户村民带来超50万元的收入。

几十公里外的德隆镇银杏村,深秋时节,约3000株野生银杏组成的群落吸引着八方游客,高峰期日接待量超2000人次。而一旁的工会驿站,则成了游客赏景之余的歇脚处。“看完银杏,进来喝口水、充充电,旅途的疲惫都消了一半。”一名游客说。

南川区总工会工作人员介绍,通过“工会+景区”共建共管模式,工会驿站设施持续升级。2025年以来,178环线上的工会驿站已累计服务职工和游客160万人次。

“去万达广场及周边就餐,最怕没地方停车,希望能解决这个问题。”在南川区东城街道灌坝社区工会驿站的“渝议事”会上,外卖送餐员小李的发言引发了共鸣。依托村(社区)党群服务中心新建的5个工会驿站,已成为新就业形态劳动者发声的窗口。通过联动社区、企业、社会组织等多方力量,这样的议事平台已累计收集各类意见268条,推动形成26项具体改进措施。此外,工会驿站还常态化开展普法宣传、技能培训等活动。2025年以来,27场特色活动吸引了1200余人次参与。

## 云南能投集团让工匠人才“名利双收” 大国工匠薪酬对标领导班子副职

本报讯(记者赵黎浩 通讯员张伟)近日,记者从云南省能源投资集团有限公司(以下简称“云南能投集团”)获悉,该集团通过构建“战略引领、精准培育、多元激励、严考实评”全链条培育体系,着力打造工匠人才队伍。

云南能投集团打造了覆盖“大国工匠—云岭工匠—云能工匠”的梯次培育体系。通过分层分类精准培育,集团明确每两年推荐申报1名大国工匠或培育对象,不少于3名云岭工匠,动态培育不少于10名云能工匠,力争到2030年新增大国工匠或培育对象2名、云岭工匠5名、云能工匠20名。

在激励机制创新上,云南能投集团推出“荣誉+薪酬+平台”多维赋能举措,让工匠人才“名利双收”。对成为大国工匠、云岭工匠、云能工匠的分别给予20万元、10万元、5万元一次性奖励,奖金从集团工资总额专项列支并纳入“星耀能投”表彰体系;薪酬待遇与工匠等级直接挂钩,大国工匠薪酬对标单位领导班子副职,云岭工匠对标总经理助理,云能工匠对标中层副职,有效打破技能人才职业发展“天花板”。

为保障培育质量,集团采用“50+10+40”积分结构量化成效:学习提升与带动引领占50分,涵盖培训参与、课题攻关等核心内容;社会作用发挥占10分,聚焦“劳模工匠助企行”专项行动等公益活动;集团与所属单位综合评价占40分,形成全方位考核闭环。同时,明确退出机制。

在培育保障方面,集团每年设立20万元专项经费,支持工匠开展学习培训、技术创新等工作;支持工匠领衔建立创新工作室,首次建站配套6万元工作经费;依托云能工匠学院、实训基地、“一质三创”系列竞赛等多元平台,开展“名师带徒”“劳模工匠进基层”等活动,构建“系统化培训+实战化锤炼+传承式培养”的培育模式。

## 中铁南昌高铁基础设施段工会推出“红娘奖”

本报讯(通讯员汪志强 许世东)为切实解决青年职工婚恋难题,增强职工归属感与幸福感,中国铁路南昌局集团有限公司南昌高铁基础设施段工会创新推出“红娘奖”激励政策,常态化开展青年交友联谊活动,以暖心服务为单身职工搭建交友鹊桥。2025年,该段有13对青年职工成功牵手,其中3对步入婚姻殿堂。

该段工会通过设立“红娘奖”,鼓励干部职工主动当“月老”、做“红娘”,为单身同事牵线搭桥,对牵线成功的红娘给予相应奖励,充分调动全员参与的积极性。同时,精准对接职工需求,联合段内外单位开展形式多样的线下联谊活动,为青年职工创造相识相知的机会。



## 春风送岗助就业

2月22日,求职者们在山东省滕州市举办的春风行动暨“榴枣归乡”专场招聘会上了解就业信息。

当日是农历正月初六,该市举办2026年春风行动暨“榴枣归乡”专场招聘会,吸引众多求职者前来应聘,助力劳动者求职就业。

本报通讯员 孙中喆 摄

江苏淮安生态文旅区:

## 闭环工作机制推动新兴领域建会

本报讯(通讯员杨安琪 苗凡歌)“大家对休息休假、职业培训、社保等权益都很重视,建立工会是企业和职工的共同意愿。”日前,在江苏省淮安生态文旅区青创空间产业园内,11家企业代表在集中入会仪式上交流。近年来,淮安生态文旅区扎实开展新兴领域工会组织“两个覆盖”集中攻坚行动,探索建立“摸排、组建、服务”一体化

闭环工作机制,推动新兴领域建会入会工作落地见效。

精准摸排,让服务根基“实起来”。该区建立数据对比、专项排查、“小三级”工会属地核查“三位一体”摸排机制,对全区“三有”非公企业和社会组织开展“拉网式”全面排

查,摸清未建会企业和社会组织的数量、规模、职工构成等情况,分类建立动态管理台

账。同时,与区党建等部门对接,建立定期会商、协同推进等联动机制,分行业分领域精准制定攻坚任务,推动新兴领域“两个覆盖”集中攻坚工作项目化实施、清单化管理、责任化落实。

灵活组建,让组织体系“活起来”。该区推出“部门联动+双线融合”工作法,破解新兴领域建会入会难题。与党建部门加强沟通,

选派党工共建指导员,结合不同领域实际靶向施策,提供“一次申请、全程指导”的规范化服务。指导规模较大、经营稳定的企业和社会组织单独建会,依托办事处、产业园区联合工会吸纳规模较小的小微企业和社会组织,确保应建尽建。截至目前,全区通过联合工会形式兜底覆盖小微企业68家、社会组织13家,组建率达92.65%,新增会员920名。

贴心服务,让党群关系“暖起来”。该区坚持“服务先行”理念,深入产业园区开展“送政策、送健康、送温暖”等活动。对新当选的工会干部及时进行培训,提升他们的履职能力。发挥工会驿站等阵地作用,为新就业形态劳动者提供休息、饮水、充电等“一站式”便捷服务,并发放暖“新”礼包。

线上线下齐发力、分层分类送宣讲,威海市总打造“可观可感”的“中国工人大思政课”

## 这样的思政课“很对味”

本报记者 张婧 本报通讯员 夏丽萍

“产业工人要将个人成长与国家发展紧密联系起来,厚植爱国情怀,发扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,精益求精、追求卓越……”近日,在山东省威海市总工会举办的劳模工匠宣讲活动上,全国劳动模范谷大伟生动讲述自己的奋斗经历,激励在场职工爱岗敬业、勇创一流。

台上的劳模讲故事,台下的职工受教育。这是2025年以来威海市总创新打造“中国工人大思政课”的生动写照,通过一场场内容丰富、形式多样的宣传宣讲活动,在威海掀起了学习先进、争当先进的热潮。

### 奋斗故事成了思政课“活教材”

“理论是抽象的,而‘大思政课’的生命力,就在于能让职工听得懂、记得住、用得上。”威海市总工会相关负责人表示。

劳模工匠、工会干部都是职工身边的带头人、老熟人。他们的故事里有车间里的火热、有岗位上的汗水、有不服输的劲儿,这些故事接地气,比空洞的理论更能打动人。这也正是

威海“中国工人大思政课”的“破圈”密码。

为了讲好“大思政课”,威海市总深挖职工身边的“明星”和“贴心人”——劳模工匠、工会干部,组成一支50人的劳模工匠宣讲团,先后开展“弘扬三个精神·共圆百年梦想”“永远跟党走·奋进新征程”专题宣讲活动1500多场次,把党的创新理论讲成了职工爱听的“家常话”。

在宣讲团成员口中,“绿色发展”变成了“绿水青山就是金山银山”,“高质量发展”变成了“既要速度,更要质量”,“协商民主”变成了“厂务公开民主管理的具体事例”……桩桩件件都与职工工作生活紧密相连。通俗生动的讲述,使得宣讲不仅仅停留在“知道了”,更引导职工“会使用”,成为解决实际问题、促进高质量发展的“金钥匙”。

### 为不同群体定制思政课

“定制课堂的核心是‘以职工为中心’。职工需要啥,就讲啥;职工困惑啥,就解啥。只有当思政课和职工的实际需求紧密结合,职工才会真心认同。”威海市总工会负责人表示。为此,市总结合新就业形态劳动者、技术工人、青年职工等不同群体特点,“量身

定制”思政课,让每位职工都能找到契合自身的课堂打开方式。

聚焦新就业形态劳动者,威海市总打造“暖心思政课”,把服务放在首位,组建行业工会联合会等,让3万多名新就业形态劳动者找到“娘家”。通过送关爱服务、送专属保险、开展劳动竞赛、岗位练兵等活动,在潜移默化中宣传党的创新理论,弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。

围绕技术工人,市总推出“技能思政课”,威海工匠学院联盟将31家院校、企业、园区的工匠学院有机整合,既教技术,又讲理论,促进“大思政课”实现“横到边、纵到底”的普遍覆盖。针对青年职工群体,市总开设“理想思政课”,在哈工大(威海)的劳模工匠示范宣讲会上,600多名师生现场聆听劳模故事;在志愿活动、阅读分享中,青年职工在互动交流中感悟奋进力量。

### “线上+线下”让思政课“触手可及”

“现在想听宣讲,刷刷手机,随时随地都能听,还有很多以我们为主角的视频呢。”外卖小哥徐胜军打开手机向记者展示。屏幕上

播放的是威海市总以新就业形态劳动者为主角推出的原创短视频《送你一朵小红花》。该视频上线就火爆出圈,累计在线观看次数达20余万。

据介绍,威海市总通过整合线上融媒资源与线下实体阵地,构建起“线上+线下”全时学习网络,让职工随时随地能上课。

线上,由威海市总官方网站、齐鲁工匠·威海站、威海工会在线微信公众号组成的“云端”平台,每天推送动态信息,利用云直播、云课堂等形式,畅通“云端”宣讲渠道,持续加强和改进职工思想政治引领工作。

线下,威海4个建制区、市全部建成县级工人文化宫,累计服务职工15万余人次;22处“三个精神”实践展示示范点串成线,通过图文、影像展示劳模事迹,每年接待研学职工、学生3万多人次;47家全国职工书屋、145家市级书屋、500多家企业自建点,让职工有了工作之余的“精神加油站”……

目前,威海职工的思政课已从被动接受变为主动参与,从阶段性活动变为常态化融入,真正实现了“时时可学、处处可学”,达到了“学有收获、干有方向”的目标。