



(上接第2版)

5

嘉兴平湖市总工会 探索建立工会干部 资格认证和分级管理制度

工作背景

平湖市非公经济发达,针对非公企业工会干部存在的业务提高难“不会干”、职业发展难“不愿干”、作用发挥难“不想干”等问题,在省总、嘉兴市总的指导下,平湖市总工会创新建立了工会干部资格认证和分级管理制度,全面激发非公企业工会活力。

创新举措

“职业化培养”提能培优,明确“干什么”。一是开展资格认证。出台资格认证管理办法,明确工会干部需参加资格认证培训,通过考试颁发《资格证书》,目前全市已有2949名工会干部“持证上岗”。二是丰富培训内容。围绕业务知识、实践能力等精心设计培训模块,并通过“主席微课”邀请身边人传经送宝,使培训更具指导性。三是延伸培训链条。建立全周期培训体系,每年组织轮训和继续教育,累计培训工会干部8652人次,持续提高能力值和胜任度。“差异化激励”考绩选优,明确“怎

工作成效

工会干部有力量。工会主席分级管理后,优秀与否用“级别”来说话,干事创业的积极性更有劲。工会建设有体系。通过制定全国首个县级非公企业工会建设地方技

么干”。一是细化能力指标。制定《新时代非公企业工会干部能力清单》,围绕“专业、组织、协调、执行、创新”五大能力,对工会干部履职情况每年进行综合评价。二是动态分级管理。设立先锋人才、高级、中级、初级和未定级五个等级,根据工会主席履职情况纳入对应等级,并实行年度动态调整,目前全市已有3120人次进入级别化管理。三是履职补贴激励。实行岗位等级补贴制度,每人每月按级发放100元至1000元岗位补贴,累计发放830.5万元,有效调动工会主席履职积极性。“服务化思维”干事创优,明确

术性规范,明确了资格认证和分级管理的标准程序、具体内容,使其固化为可复制可推广的“平湖经验”。工会工作有作为。通过培育一支“专业务实、履职尽责”的“金蜜蜂”

“为谁干”。一是建立结对指导机制。由获评高等级的工会主席结对较低等级的工会主席,通过“传帮带”实现共同成长。建设“工享B家”数智平台,可视化呈现工会主席历年培训和等级评定情况。二是提升服务职工实效。实施非公企业“3+X”筑家建设,打造工会主席工作室、职工服务站、职工活动中心三大阵地及特色服务品牌,推动工会组织规范化建设。三是营造比学赶超氛围。对评定为高等级的工会主席,通过优先推荐为劳模等各类先进典型,强化岗位认同感,营造比学赶超的浓厚氛围。

工会干部队伍,有效推进全市工会工作高质量发展。目前,平湖市总工会已荣获全国工会系统先进集体等11项全国、27项省级荣誉,连续13年获得平湖市级部门综合考核优秀。

6

湖州长兴县总工会 开创工会阵地“运行绩效补助”模式 持续激发基层工会“自转力”

工作背景

基层工会阵地建设是工会工作的重要基础,直接关系到工会组织的服务能力和职工的获得感、幸福感。近年来,职工在物质生活水平提高的同时,对精神文化等方面的需求也不断增加。但在实践过程中,基层的阵地建设往往面临着资源闲置与需求错配、管理僵化建而不用、内生动力不足用而不活三大痛点。因此,如何建好并用好工会阵地,成了长兴县总工会创新发展的重要课题。

创新举措

“建强”工会阵地。统筹推进县工人文化宫—镇街区域职工之家—企业职工之家—户外劳动者服务站“四级阵地”建设。以《长兴县基层工会职工服务阵地建设资金补助管理办法》为依据,明确阵地建设补助范围、标准、程序等,鼓励基层工会自主建设。“转动”工会阵地。创新开展工

工作成效

服务阵地“自转力”动力十足,职工服务阵地“遍地开花”。基层工会自主建设、运作阵地的内生动力被充分调动。截至目前,长兴县总工会已培育全国职工书屋10家、省级职工书屋44家、市级职工书屋6家;成功申报浙

会阵地“运行绩效补助”考核模式,制定《长兴县基层工会职工服务阵地运行实行绩效考核补助的管理办法》,动态维护、长效维持。全维度考核,按等级分类评定,予以补助,首创之年补助运维资金71万元。严格落实“一年一评”的监督复查机制,确保职工之家阵地可持续运转。

江省新业态基层工会示范点1家,选树三星级及以上市级职工文化阵地8家、县级示范性职工之家100余家,累计拨付补助资金达500万元。职工参与创建活力迸发,“工”元素“百花齐放”。2024年全年举办了各类

“活用”工会阵地。聚焦职工需求,创新服务方式,下沉服务资源,把“小候鸟班”“艺课堂”等“工”字元素融入各级工会阵地。依托阵地,举办各类主题活动、开展劳模工匠“四进”活动、培育各类职工兴趣小组等。开展基层工会“最美厂区”“最美车间”“最美宿舍”“最美食堂”“最美职工”等特色创建评选活动。

主题活动500余场次,开展劳模工匠“四进”活动200余场次,培育各类职工兴趣小组200个。500余家集体踊跃申报“最美”系列的创建评选活动,实现了企业为职工提升美好生活品质与职工积极参与企业建设的“双向奔赴”。

7

湖州安吉县总工会 建设余村“青来集” 打造青年引领青年新引擎

工作背景

为推进人才兴国战略方针,加强青年人才的教育引领,解决青年职工队伍思想引领方式单一、基础弱、正向引力不强等问题,安吉县总工会充分挖掘余村思想教育引领优势,以安吉余村“青来集”建设为试点,着力构建新时代青年人才全周期思政引领体系,赋能青年职工成长成才。

创新举措

以青年需求为抓手,为青年引领青年提供土壤。聚焦青年职工吃住行游等保障,研究制定工会服务支持全县青年人乡发展12条举措,推出全方位套餐式服务。建立共享职工之家,组建“全球合伙人”联合工会,搭建基层新业态网格。牵头推进青年公寓建设1600余套,开展免费的疗休养、体检、医疗互助保障及法律服务等暖心行动,让青年人才在安吉

工作成效

启发形成了青年职工思政引领的蜂巢思维。安吉是浙江省非公企业产业工人思想政治引领全域试点,做好这项工作,离不开年轻人。目前,从余村出发,以试点为牵引,构建了“大思政”工作矩阵,形成了“自循环、自组织、自生长”的社群文化,为安吉发展注入了新的文化元素和发展能量,推

感受到家的温暖。以青年兴趣为导向,为青年引领青年注入能量。以青创学院为载体,创设青师讲堂,组建“余村故事”、“80·90新青年”宣讲团。积极搭建“云工益”数智工会平台,探索职工思政工作新模式。培育音乐、登山、飞盘等15个社群,汇集600余名青年职工。举办新青年运动会、乡村音乐会、国际潮玩节、余村夜话等200余

场活动。以青年成长为目标,促进青年引领青年成为自觉。主动承办全省民宿女管家、碳汇计量评估师职业技能竞赛。积极组织青年职工参与乡村工匠、乡村CEO、乡村主理人的定向培养。加强对青年职工的就业帮扶,推出了更多青年职工创新创业,逐渐形成了“人才发现人才、人才吸引人才、人才成就人才”的人才生态。

场活动。以青年成长为目标,促进青年引领青年成为自觉。主动承办全省民宿女管家、碳汇计量评估师职业技能竞赛。积极组织青年职工参与乡村工匠、乡村CEO、乡村主理人的定向培养。加强对青年职工的就业帮扶,推出了更多青年职工创新创业,逐渐形成了“人才发现人才、人才吸引人才、人才成就人才”的人才生态。

场活动。以青年成长为目标,促进青年引领青年成为自觉。主动承办全省民宿女管家、碳汇计量评估师职业技能竞赛。积极组织青年职工参与乡村工匠、乡村CEO、乡村主理人的定向培养。加强对青年职工的就业帮扶,推出了更多青年职工创新创业,逐渐形成了“人才发现人才、人才吸引人才、人才成就人才”的人才生态。

8

宁波市奉化区总工会 创新打造“360”数字应用 积极探索劳动争议多元化解“工会解法”

工作背景

2020年,宁波市被全国总工会和最高人民法院列为劳动争议多元化解试点城市。奉化区总工会积极承接宁波试点任务,主动融入基层治理体系,探索形成以“三道防线、六项举措、调裁诉闭环机制”为主要内容的“360”劳动争议多元化解模式,并创新打造“360”数字应用,通过前端化预警、及时化处置、一体化调解,着力破解劳动关系风险预警滞后、调裁诉三方互通不力、纠纷调解司法确认缺失等共性难题,为闭环化解劳动争议纠纷、夯实平安善治根基提供了“工会解法”。

创新举措

强化数据衔接,隐患风险靠前感知。改变传统人工采集上报预警信息工作方式,开辟手机端“码上惠帮”“智能法律服务”场景,通过职工全员报、网格员定期报、跨部门数据感知,获取工伤认定、劳动争议仲裁案件、法律咨询等数据信息并科学分类,实现跨区域、跨层级的预警信息统一收集,形成动态可视的劳动纠纷风险异常数据库。

工作成效

争议调处高效协同。自应用上线以来,共收集预警信息2378条,化解劳动争议2415起,调处成功率73.37%,涉及金额1.63亿元,其中受理法院、人社移交案件1162起,涉及金额9700余万元,代办申请司法确认案件272起。

强化流转衔接,劳动纠纷协同处置。研判分析预警信息,建立“红黄蓝”三色预警触发机制,实时跟踪并生成处置文本,依据属地管理、多跨协同原则,同步向相关职能部门和工会调解组织发送,纵向打通镇(街道)、行业(区域)、企业三级调解组织,横向联动人社、工会、法院、综治中心等部门,实现劳动纠纷隐患早发现、

制度规范系统集成。出台《劳动争议调裁诉对接工作机制实施方案》《“360”应用操作指引》等系列制度,入选全国总工会和最高人民法院《劳动争议多元化解工作指南》,获评宁波市数字化改革“最系列”成果之最优规则。

早介入、早处置。强化机制衔接,仲裁诉讼一体贯通。依托“共享法庭”平台,建立调裁诉调解员队伍互聘、法律文书互认机制,开发“在线调”“云确认”等功能,当事双方、法律顾问和调解员凭“360”调解邀请码,即可“一条龙”完成在线纠纷申诉、调解以及协议书签字、司法确认等流程,有效压缩调解周期和成本。

改革经验全国推广。相关做法在全总会议上作典型交流,获省部级领导批示2次,入选2024年度全国工会重点工作创新案例,获评全省百例新时代“枫桥经验”标志性成果、全省工会数字化改革地方特色创新项目。

9

宁波市鄞州区总工会 聘请产改“评估师” 助力基层产改走深走实

工作背景

宁波市鄞州区是制造业强区,拥有国家级制造业单项冠军企业、国家级专精特新“小巨人”企业数量居宁波各区(市、县)第一,产业工人超过40万名。2019年被列为省级产改试点县(市、区)。为进一步发挥试点企业示范引领作用,推动企业落实培养一流产业技术工人队伍的主体责任,帮助企业解决技能培训不够、人才不足、人员流失等问题,鄞州区总工会探索引入第三方服务组织,聘请产改“评估师”,为产改试点单位提供调查、咨询、建议、培训等全流程服务,为构建现代化产业体系、发展新质生产力提供了有力人才保障。

创新举措

“一企一访”掌握“大数据”。联合第三方组织、高校等社会调查机构,组建由行业专家、技术骨干、优秀工会主席等组成的产改“评估师”团队,“一对一”走访产改试点企业。通过座谈、咨询、问卷调查等方式,收集掌握和分析评估企业产改基本情况,形成产改企业基础“大数据”。“一企一策”助力“大提升”。明

工作成效

企业主体作用有效发挥。历时6个月走访119家试点企业,厘清产改工作“肌理”,充分调动企业积极性。目前,已有10家企业获评浙江省产业工人队伍建设改革成绩先进集体,5家企业入选省级“幸福共同体领头羊企业”。

确产改“评估师”“七个一”标准,即“完成一份问卷、组织一次访谈、给出一份方案、帮带一名工匠、组织一次培训、培育一个品牌、对接一项资源”。“评估师”累计发放收回问卷2000多份,提出针对性建议100多项;促成区域性、行业性特色技能培训15场,新增培训职工2000余人,新增培育工匠50余名。

技能人才培养不断提高。通过全流程调研与评估,找准产业工人技能提升瓶颈,紧扣鄞州产业发展打造劳模工匠学院,畅通产业工人成长成才通道。目前,鄞州区技能人才超过34万名,每10名产业工人中就有超8名技能人才,2024年

“一企一品”形成“大场景”。制定“评估师”工作三年行动规划,初期服务119家试点企业,中期将服务全区规上重点企业,长期计划服务全区各中小微企业。通过分批分类走访调研各类企业,“对症下药”提供专业支持和建议,带动打造“一企一品”,汇聚鄞州区企业产改“大场景”。

新增大国工匠培育对象1人、浙江工匠7名。产改工作机制更加完善。通过建立“全面走访、一企一档、评价指导”闭环工作体系,推动企业产改工作更加规范高效,实现现代化产业体系与新质生产力的协同发展。

10

衢州市总工会 “链”上建会,助力产业高质量发展

工作背景

近年来,衢州市新材料、新能源、集成电路、高端装备、生命健康、特种纸六大标志性产业集群迅猛发展,2023年产值接近1800亿元,占全市规模以上工业产值的六成以上。随着产业的不断壮大,产业工人数量也在逐年递增,并不断向产业链上集聚。在此背景下,工会如何扩大覆盖面,精准服务产业发展,提升产业工人素质,为企业职工营造工会“家”的温暖,成为亟需破解的问题。衢州市总工会通过组织“建”在链上、人才“育”在链上、服务“沉”在链上,形成“工会链”和“产业链”同频共振新格局。

创新举措

发挥工会组织优势,创新“组织链”。打破企业、地域限制,发挥链主企业“龙头”作用,建立链主企业+产业协会+企业工会负责人的组织架构,由链主企业工会负责人担任工会联合会主席,并广泛吸纳产业协会和上下游企业相关人员入会,推动“链”上企业工会组织全覆盖。

工作成效

通过“链”上建会,促进工会工作与产业发展相融互促,实现了三个转变,相关工作获全国总工会党组书记、副主席、书记处第一书记徐留平批示肯定,2次入选全总重点工作创新案例。在组织建设上,实现从单建联建到产业覆盖转变。发挥工会联合会牵头作用,最大限度吸纳企业和职工

发挥工会平台优势,建强“人才链”。立足打造与产业发展相适应的高素养劳动者队伍,依托工会联合会挂牌成立产业工匠学院,针对企业需求广泛开展技能培训、岗位练兵、技术创新、名师带徒等活动,形成强链补链的强大动能。发挥工会服务优势,做优“服务

建会入会。目前,已组建的新能源、新材料工会联合会,共吸纳全市相关产业集群及上下游企业106家、服务职工近5万名。在技能提升上,实现从普惠性培训到精准化培训转变。通过同步组建产业工匠学院,开展“送技下车间,送课下企业”活动,先后举

链”。建立“有制度、有场地、有专人、有经费”和“大事共商、组织共建、人才共育、资源共享、活动共办、服务共融”的“四有六共”运行机制,打造职工之家、爱心驿站等服务共享平台,统筹安排“浙工缘”、一线职工疗休养、爱心托班等活动,让职工充分体会到工会“娘家人”的温暖。

办光伏组件维修、钳工、电工等培训30余场,培训产业工人3000余人次。在服务路径上,实现从资源分散到集约共享转变。将工会服务资源融入全产业链,针对链上企业、职工需求提供精准服务,为助力外来产业工人“市民化”提供了“工”力量。