

# 青島工運

QINGDAO WORKERS' MOVEMENT

2019.08

总期第 341 期  
内部资料 免费交流  
(鲁)0210021号  
青島市总工会主办



- 坚持效果导向 真刀真枪解决问题
- 坚持“六个从严”市总工会扎实开展主题教育活动
- 市总工会：主题教育工作突出“深、改、狠”求实效

# 青岛各区市工会重点工作调研观摩 活动在西海岸新区举行

扎实推进青岛各工会各项重点工作推进,8月30日,青岛市各区市工会重点工作调研观摩活动在西海岸新区举行。

观摩组一行先后来到西海岸新区总工会 EAP 职工心理健康服务中心、灵山卫街道商圈工会联合会进行观摩学习,随后前往中国科学院海洋大科学研究中心项目建设基地,参加青岛古镇口融合创新区区域性劳动竞赛启动仪式。最后,召开调研观摩座谈会,听取了各区市总工会“助攻势、攻山头、推典型、稳阵地”重点工作的进展情况汇报,青岛市总工会领导对各区市重点工作的完成情况进行了点评。市总工会党组书记、常务副主席彭建国指出,举办劳动竞赛,要聚焦国家战略大平台,不断完善劳动竞赛机制、人才培养机制,要注重竞赛成效,真正让劳动竞赛成为职工身边的活动,成为群众性

的技术创新活动。工会阵地建设要精准掌握省总的政策要求、考核标准,进一步有力有效地做好职工服务中心建设、工人文化宫建设、工友创业园建设等整改推进工作。工会基层组织建设方面要提高站位,落实责任,凝心聚力抓好基层工会组建和信息采集工作;提升保障水平,规范工作机制,形成助推基层工会建设的强大动力;加强部门联动,形成工作合力,按期完成“攻取基层工会组织建设山头和会员信息采集工作”目标。智慧工会建设要加大宣传推广力度,聚焦注册认证;明确组织调度管理,加强部门间信息共享;加强线下线上融合,推进运维工作专业化。距建国 70 周年还有一个半月时间,各级工会要在庆祝建国 70 周年活动中发挥应有作用,保持职工队伍稳定;要组织好宣传庆祝活动,凝聚人心,激昂精神,营造氛围,掀起热潮。



观摩组到灵山卫街道商圈工会联合会参观



观摩组到西海岸新区总工会 EAP 职工心理健康服务中心参观



观摩组到中国科学院海洋大科学研究中心项目建设基地,参加青岛古镇口融合创新区区域性劳动竞赛启动仪式,现场观看竞赛比武



调研观摩座谈会,听取了各区市总工会“助攻势、攻山头、推典型、稳阵地”重点工作的进展情况汇报,市总领导提出具体要求

# 坚持效果导向

## 真刀真枪解决问题

自我革命就是对着问题去的，讳疾忌医是自我革命的天敌。开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，要注重实际效果，解决实质问题。

中央“不忘初心、牢记使命”主题教育领导小组印发《关于在“不忘初心、牢记使命”主题教育中开展专项整治的通知》，就切实抓好8个方面突出问题的专项整治作出具体部署，进一步明确了具体问题，明确了任务要求，明确了责任主体。各地区各部门各单位要有正视问题的自觉和刀刃向内的勇气，以彻底的自我革命精神解决问题。

回望历史，我们党为什么能够始终走在时代前列、成为中国人民和中华民族的主心骨？根本原因就在于我们党始终保持了自我革命精神，保持了承认并改正错误的勇气，一次次拿起手术刀来革除自身的病灶，一次次靠自己解决了自身问题。在新中国成立70周年之际在全党开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，全面查找解决党内存在的违背初心和使命的各种问题，专项整治党内存在的突出问题，深刻印证了一个结论：中国共产党的伟大不在于不犯错误，而在于从不讳疾忌医，敢于直面问题，勇于自我革命，具有极强的自我修复能力。

坚持效果导向，真刀真枪解决问题，就要深刻认识8个方面突出问题的严重性。应该看到，在长期执政条件下，各种违背初心和使命、动摇党的根基的危险无处不在，如果不严加防范、及时整治，久而久之，就会积重难返，小问题就会变成大问题、小管涌就会沦为塌方。这次主题教育列出的8个方面突出问题是：整治对贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想党中央决策部署阳奉阴违的问题；整治不担当不作为的问题；整治违反中央八项规定精神的突出问题；整治层层加重基层负担的问题；整治领导干部配

偶、子女及其配偶违规经商办企业的问题；整治侵害群众利益的问题；整治基层党组织软弱涣散的问题；整治对黄赌毒和黑恶势力听之任之甚至充当保护伞的问题。这8个方面突出问题，正如习近平总书记所指出的：“都是可能动摇党的根基、阻碍党的事业的问题，必须以彻底的自我革命精神加以解决”。历史和现实告诉我们，党的自我革命任重而道远，决不能有停一停、歇一歇的想法，必须更加自觉地弘扬将革命进行到底的精神，不断深化自我革命的历史进程。

坚持效果导向，真刀真枪解决问题，就要结合实际把中央决策部署落到实处。《通知》对专项整治8个方面的突出问题都给出了清晰的可操作办法。比如“整治不担当不作为的问题”，要求“聚焦工作思路措施不当、指导推动不力，不敢面对问题、触及矛盾，工作长期没有实质性进展、群众反映强烈的问题长期得不到解决等问题，深查细纠精神不振、不担当不作为的具体表现，一项一项进行整治”。再比如“整治层层加重基层负担的问题”，要求“把力戒形式主义、官僚主义作为主题教育重要内容，聚焦层层发文、层层开会、督查检查考核过多过频等问题，一件一件抓实整改”。只要我们找准每个专项整治的切入点，确定目标任务，明确责任主体、进度时限和工作措施，逐条逐项推进落实，就能确保主题教育质量，提高自我革命实效。

一个马克思主义政党，要保持先进性和纯洁性，实现崇高使命，必须一刻不放松地解决自身存在的问题，始终跟上时代、实践、人民的要求，以勇于自我革命精神打造和锤炼自己。牢记初心和使命，推进党的自我革命，我们就一定能不断纯洁党的思想、纯洁党的组织、纯洁党的作风、纯洁党的肌体，在推动党领导人民进行的伟大社会革命中创造新的更大奇迹。



(内部资料 免费交流)

总 编：彭建国  
副 总 编：李 明  
主 编：姜海舰  
责任编辑：滕京儒  
编 辑：焦红红

编辑出版：青島市总工会政研室  
地 址：青島市湛山一路18号  
邮 编：266071  
电 话：0532-83092366  
传 真：0532-83092366  
邮 箱：qddy@qd.shandong.cn  
设计：青島恩泽文化传播有限公司  
刊号：(鲁)0210021号

### 卷首语

- 1 坚持效果导向真刀真枪解决问题

### 主题教育

- 4 坚持“六个从严” 市总工会扎实开展主题教育活动
- 6 市总工会：主题教育工作 突出“深、改、狠” 求实效 / 赵晶娟
- 8 如何开好“不忘初心、牢记使命”专题民主生活会？一分钟掌握！

### 调查研究

- 9 发挥工会作用 大力构建和谐稳定劳动关系 / 孙韵珊
- 13 关于加强“智慧工会”建设的调查研究 / 王国金 张培巧 于文林

### 经验交流

- 17 聚力攻坚打硬仗 竭诚服务保稳定 / 西海岸新区总工会
- 19 对标先进典型 聚力定向攻坚 着力破解基层工会组织建设难题 / 城阳区总工会
- 20 关于加强新时代职工之家建设增强基层工会活力的调查研究 / 刁江红

### 深度报道

- 24 集体协商谈判模式的国际比较 / 刘仁宝
- 27 企业职工文化活动的层次建设研究 / 刘永波 马银华 刘永哲 刘伟

### 劳模风采

- 29 陈吉霄：创新铸就的工匠人生
- 31 张连钢：不忘初心 胸怀壮志的技术专家

# CONTENTS 目录

33 刘宗军：永远前行的业务人

## 他山之石

35 南充市总工会：凝心聚力锻造强大产业工人队伍 / 魏勇

36 湘潭市总工会：让劳模工匠时刻闪耀在“高光”下

38 苏州工会从四个方面精准发力助推劳模创新工作室创建 / 翟剑

## 图说工会

39 啥是职工代表提案 你了解吗？

40 基层工会组织的基本形式 你知道吗？

## 泊心小苑

41 珍惜拥有的才不会让人生充满假如

## 青岛工运史

42 工运中的青岛 / 何少杰

## 信息动态

44 市总工会召开“不忘初心、牢记使命”主题教育调研成果交流会等 21 则



青岛市总工会微信服务号



青岛市总工会微信订阅号

<http://www.qdszgh.cn>

青岛市总工会网站

封面照片：情怀——青岛公交集团 / 董雪华

封二：青岛各区市工会重点工作调研观摩活动在西海岸新区举行

封三：市总工会举办“助攻势”“攻山头”“推典型，稳阵地”答辩会

封四：俯瞰情人坝 / 青岛公交集团 董天顺

印数：4500 册

发送：各区市总工会及其直属工会、各市直工会及其下属基层工会、全国各地市工会

出版日期：2019 年 8 月 31 日

# 坚持“六个从严” 市总工会扎实开展主题教育活动

市总工会紧紧围绕学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主线，聚焦主题教育目标任务和重点措施，把主题教育抓紧抓好，把工会工作抓实抓牢，真正做到理论学习有收获、思想政治受洗礼、干事创业敢担当、为民服务解难题、清正廉洁作表率。

## 一、基本情况

一是行动迅速。市委召开主题教育工作会议后，市总工会不等不靠，立即启动“不忘初心、牢记使命”主题教育工作，制定了工作方案，党组主要负责同志作了动员讲话进行部署。专门成立了主题教育领导小组，由相关部门牵头成立了组织组、综合组、材料组、宣传组，将参加主题教育的19个部门和直属事业单位分为三组，抽调三名一级调研员为指导组组长，由组长和联络员负责督导，保证主题教育有序高质量开展。

二是高度重视。市总党组3次专题研究部署主题教育工作，5次听取调度主题教育进展情况；党组书记身体力行，把四项重点措施往细处抓、向实处做，大到细化完善工作方案，小到审核把关支部书记对照检查材料，切实把主题教育作为一项重大政治任务抓紧抓好抓实。

三是营造氛围。市总工会专门在工会网站开辟了主题教育专栏，在青岛日报“劳动者”专栏、青岛党建网站及时宣传主题教育开展情况，共计在各级各类新闻媒体投稿70余篇，营造了浓厚的宣传氛围，确保主题教育在基层党支部党员干部层面热起来活起来实起来。

## 二、主要做法及成效

（一）坚持学习教育从严。按照“把学习教育贯穿始终”的要求，围绕《选编》《纲要》《党内重要法规汇编》《习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述》，梳理形成了《市总工会党组学习教育计划》，拟定了15项学习任务。市总党组发挥引领示范作用，及时跟进，先学一步，学深一层，每次党组理论中心组会议，党组主要领导带头领学习近平总书记的最新重要讲话精神、重要指示批示，中央、省市委和上级工会工作部署、重要文件，并解读有关精

神共计10次，同时跟进对中层以上干部理论测试10次。组织两期读书班，为党员干部配齐配全必读书目，通过全会集体学习、党支部集体学习和个人自学，每名党员干部撰写了读书笔记；邀请了劳动关系学院、市委党校专家授课；开展了共计7天的八个专题集中学习研讨，副处以上61名党员干部结合工作实际进行了交流发言。通过全面系统学、深入思考学、联系实际学，广大工会干部进一步端正了态度和学风，进一步加深了对新时代中国特色社会主义思想和党中央大政方针的理解，进一步增强了增强贯彻落实的自觉性和坚定性，提高运用党的创新理论指导实践、推动工作的能力。

（二）坚持调查研究从严。7月初，市总工会组成8个调研组深入全市43个基层工会，围绕基层组织建设、增强工会维权服务实效性、加强职工思想政治引领、推动职工互助保障工作高质量发展、加强智慧工会建设、对口帮扶等16个调研主题，深入基层和职工集中调研，形成了19个专题调研报告，召开了调研成果交流会。面向基层工会干部、职工群众、先模人物代表分别召开了19次座谈会，征求意见63条。针对调研座谈中部分区市总工会反映基层工会组织数据不真不实不准的问题，市总工会按照“统一标准，第三方数据，三方共认”的原则，快速与市人社、大数据局等相关单位对接，参考工商、社保和机关事业单位人员数据，核准了2019年度职工应采集录入的底数。针对部分劳模提出的按年度发放劳模补贴不合理的问题，业务部门马上调整为按月发放。针对暑假期间职工子女看管难的问题，出台了全省首个《青岛市职工子女寒暑假爱心托管驿站建设管理办法（试行）》，计划自2019年起至2021年，在全市逐步建成并投入使用500家托管驿站。

（三）坚持检视问题从严。市总领导班子以刀刃向内的勇气，直面问题，扛起补短板强弱项的政治责任。对照市委提出的8个方面86条问题，2018年民主生活会整改事项、巡查审计反馈问题、征求意见谈心谈话反映问题等，梳理领导班子问题14条，班子

成员 85 条。召开学习党章党规对照党章党规找差距专题会议，班子成员对照党章、《准则》和《条例》，紧扣中央提出的“18 个是否”，逐条逐项进行了自我检视和深刻反思，并本着对同志负责的态度，班子成员相互推心置腹、扯袖提醒，开展积极健康的批评，进一步强化了廉洁勤政做表率意识。

（四）坚持整改落实从严。针对前期查找的问题，市总工会制定了整改工作方案和专项整治工作方案，细化为 31 项具体任务，梳理出 57 项工作台账。目前，13 项工作任务已整改落实；2 项立行立改事项正在快速推进，9 月底前全部完成；16 项工作任务已取得阶段性效果，还需长期坚持。针对意见建议、短板差距，市总工会全面梳理各项业务流程，实施流程再造，建立健全了全市工会系统重要事项请示报告工作制度、工会信访工作制度、工会法律援助、困难职工救助、经费管理、资产监管、工程项目、机关干部联系基层点、规范机关工作秩序等 72 项制度，为日常工作开展和服务职工群众打下坚实的基础。改进了市总工会系统考核工作，制定了推进新时代工会高质量发展的考核评价体系，建立了“学深圳、赶深圳”和“攻山头、树典型”工作机制，制定了《青岛市总工会“学深圳、赶深圳、转作风”工作实施方案》，先后在莱西、胶州、即墨、西海岸新区进行现场观摩，推进全市工会工作高质量发展。

（五）坚持组织领导从严。市总党组主要领导真正承担起第一责任人责任，做到第一时间研究、第一时间部署，第一时间跟进学习、督查、检视、整改，不折不扣把四项重点措施做实做好做到位。8 月初，市总党组书记、常务副主席彭建国围绕“是什么、为什么、怎么干”的问题，深入剖析当前工作存在的瓶颈问题，结合市委 15 项经济社会发展攻势，从工会情怀、规律研究、创新落实等方面，为全体党员干部讲了一堂生动的专题党课。其他班子成员也分别到所分管部门讲了党课。从主题教育之初，市总工会就注重抓好各基层党支部同步推进，在读书班期间组织机关全体党员干部集中学习，以支部为单位进行交流发言，每周按照学习清单自行安排学习。组织党员干部参观“不忘初心、牢记使命”主题教育展览，观看 3 次警示教育片。组织支部开展对照党章党规找差距专题会、开展“三看三问”活动，市总系统 25 个基层党支部查摆问题 134 项，制定整改措施 177 条，做出岗位承诺 65 条。各党支部通过开展“重温入党誓词 铭记初心使命”“学时代楷模、守党员初心、强

担当使命”“我的初心永不变”“学党史 献爱心 促发展”、慈善一日捐、自觉交纳党费等丰富多彩的主题党日活动，使每名党员干部不断清除思想上的政治灰尘，不断强化党的意识、党员意识。

（六）坚持民主生活会从严。为开好这次民主生活会，市总党组和班子成员充分准备。召开党组理论中心组学习会议，围绕习近平总书记在“不忘初心、牢记使命”主题教育工作会议的重要讲话、习近平总书记关于工人阶级和工会工作重要论述等内容组织深入学习，为开好这次专题民主生活会打牢了思想基础。班子成员针对学习研讨中查摆的问题、对照党章党规找出的问题、调研发现的问题、群众反映的问题和谈心谈话指出的问题，进行了汇总整理，共计 34 条。班子成员之间，班子成员与分管部门主要负责同志、与组织关系所在党支部党员代表之间均开展了谈心谈话。彭建国同志代表市总党组作对照检查，围绕“四个对照”“四个找一找”，深入查摆了问题。班子成员逐一进行个人对照检查发言，并逐人开展了严肃认真的批评和自我批评，开诚布公、坦诚相见，进一步统一了思想、明确了方向、凝聚了力量。

### 三、存在问题及原因

一是理论学习深度不够。通过学习教育集中学习、自主学习，党员干部虽然通读了必读书目，但对理论的精髓要义研究得不透、思考得不深，在做好“上与下”结合文章上仍有欠缺，对如何结合工会工作实际创造性地贯彻落实不够、成果不多。主要源于部分党员理论学习自觉性不高，缺乏“钻”和“挤”的韧劲。

二是主题教育宣传力度不够。虽然已在市总机关电子大屏幕轮番播放主题教育标语，在市总微信公众号、市机关党建网站等各级各类媒体发布开展主题教育的信息，但是综合性、经验性信息材料总结不够，典型不突出。

三是主题教育创新载体不够。多数按照市委主题教育指导组的通知开展宣传教育，在高标准、严要求完成好规定动作的同时，结合工会工作实际创新动作不多、创新载体不够，方式不够新颖。

### 四、意见和建议

建议集中性教育和常态化理论武装相结合，在实现好此次主题教育集中学习确立目标的基础上，建立常态化学习教育机制，深化学习教育的新方法，制定统一“菜单”，由自主学向规范学转变，由浅尝辄止向学思践悟转变，引导党员干部把理论更新、理论武装当成一种生活方式和习惯。

## 市总工会：主题教育工作

## 突出“深、改、狠”求实效

市总工会紧紧围绕学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主线，聚焦主题教育目标任务和重点措施，把主题教育抓紧抓好，把工会工作抓实抓牢，真正做到理论学习有收获、思想政治受洗礼、干事创业敢担当、为民服务解难题、清正廉洁作表率。

一是突出“深”字，为主题教育求实效。以“三述”为平台，使工会干部深入吃透理论政策、典型经验，共同分享在理论学习上的收获，使工会干部尽快从想透、说清到干实。一是通过“述理论”，解决“为什么干”的问题。班子成员、副处以上党员干部分别围绕“推动工会高质量发展，实现率先走在前列”“忠诚党的事业，竭诚服务职工”进行了专题交流发言。业务部门负责人围绕工会改革方案、产业工人队伍改革方案在党组会上进行解读，重新梳理了工作台账，进一步明确了时间表、线路图。二是通过“述政策”，解决“怎么干”的问题。围绕“助攻势、攻山头、推典型、稳阵地”，集中两天时间举办了基层组织建设、打通维权服务职工“最后一公里”“智慧工会”建设、产业工人队伍建设改革、推典型稳阵地5场答辩会，邀请各区市、市直有关单位工会主席、劳模工匠及一线职工代表70余人参加，收集意见建议50余条。聚焦全市工会工作中的重点难点痛点堵点问题，通过答辩的形式拓展思路、碰撞火花、凝心聚力。三是通过“述典型”，解决“面上促”的问题。通过深入挖掘、精心培育，树立了湛山疗养院“旗红院美”党建工作品牌、“莱西维权模式”、身边的工会干部三个不同层面的典型；组织各级工会在全国、省市各级媒体推介职工典型、工会典型30个以上。以点带面，用身边的榜样引导、带动身边的人，使每名工会干部学有目标、评有标尺、赶有方向，在全会营造了学先进、比贡献、促发展的浓厚氛围。

二是突出“改”字，为职工群众解难事。针对职工信访渠道不通畅、维权机制不完善、平台建设不足等问题，深化“一个平台”“两个机制”的“莱西维权模式”，加强与劳动监察部门联动，出台了《关于建立劳动者维权双向联动机制的实施意见》，设立了劳动维权联动服务站；大力“扩团、聘所、设岗、建队”，已有8家区市工会设立实体化法律援助机构；聘任202名律师成立青岛市工会法律服务律师团，覆

盖了所有市直工会和镇街，市总工会维权体系建设先后在全总、省总维权维稳、重点工作会议上作发言交流。针对服务职工硬件不足、场地分散、功能不全、职工群众多跑腿的问题，规划建设了集帮扶救助、法律咨询、心理服务、医疗保障等于一体的2000平米职工综合服务中心，为全市职工群众提供多元化普惠制“一站式”服务。针对劳模疗休养形式单一的问题，组织400名劳模，按一线职工和专业技术人员、科教人员、企业负责人、机关干部分类，分批到环境优美、疗休养资源丰富的各级疗休养基地疗养；高标准打造本地职工疗休养阵地，加大软硬件投入，陆续引进高端医疗设备，不断丰富疗休养项目，今年共接待疗休养84批3850人，健康体检13064人，受到了劳模和职工的一致好评。针对户外劳动者休息、用餐难等问题，设立了86个“户外劳动者驿站”，为环卫工人、绿化工人、市政维修工人、建筑工人和快递员、送餐员、城管人员、交警等户外劳动者提供饮水、休息、避雨、热饭、手机充电、无线上网等基本生活服务，通过人工智能载体实现智能化全方位服务。针对职工公益性、服务性活动阵地少的问题，重新启用了改造后的四流南路工人文化宫，免费对各级工会开放职工体育场、篮球场、乒乓球馆等场馆。对全市7个工人文化宫进行集中整治，改造提升后的工人文化宫将为职工打造文体活动新阵地。针对职工文化载体不丰富的问题，组织了“中国梦·劳动美—争做新时代奋斗者”全市职工演讲比赛，开展了寻找“新时代最美劳动者”活动，安排了20场“共同的家园——送演出活动”。组织10期劳模工匠大讲堂，举办第39届职工运动会，积极打造健康文明、昂扬向上、全员参与的职工文化。针对基层工会干部更换频繁，业务能力薄弱的问题，组织两期基层工会干部培训班、两期业务工作培训班，通过走出去请进来的方式，对工会业务、先进典型和相关政策等进行了详细解读，帮助基层工会干部深入了解各类政策的背景和变化，增强了执行政策、提升工作的能力水平。针对加大乡村振兴攻势和对口帮扶城市力度不够的问题，与扶贫、扶智、扶志相结合，为平度莱西出资500万元，帮扶安顺200万元、陇南100万元，支持当地薄弱村基础建设和服务职工阵地建设；举办安顺陇南名优农特产品推介活动；开展

赴贵州安顺疗休养活动，为打赢脱贫攻坚战贡献工会力量。

**三是突出“狠”字，为工会发展敢担当。**围绕“精兵强将攻山头、典型引路稳阵地”两条主线，市总工会聚焦工作难点痛点堵点，确立了四个山头。在主题教育期间，强化关键措施，狠抓工作推进，四项工作均取得了新进展。狠抓基层组织建设，制定了党组成员包片区市联系点制度、周工作进展通报制度，成立了工会组建和信息采集工作综合办公室，各区市、镇街总工会按照责任目标，主要领导亲自抓，分管领导靠上抓，形成了全市工会上下联动抓建会的良好格局。目前，全市百人以上非公企业建会率86%，25人以上企业建会率61%，超过预期目标。狠抓打通维权服务“最后一公里”，持续做实送温暖、送清凉、职工免费疗休养、EAP职工心理健康服务、“真情协商、和谐共赢”示范企业、“每周一讲”“爱心妈妈小屋”“缘系一线”、职工互助保障等服务品牌，对服务内容从软件和硬件上进行再升级。比如：丰富“每周一讲”授课内容，列出“选课清单”，让各级工会和职工群众看“菜单”点菜；积极推进职工互助保障信息管理系统上线运行，重点围绕基层工会在线开放式注册、大数据分析、统一接口服务等功能，实现互助金远程缴纳、保障金直接付会员个人账户，形成一网通办、便捷高效、全时安全的网办服务体系。狠抓产业工人队伍建设改革，起草了《关于“青岛工匠”建设工程的意见》《“青岛工匠”选树管理办法》和《市总工会贯彻落实〈新时期推进产业工人队伍建设改革实施方案〉负责任务实施方案》，会同中国劳动关系学院开展了打造青岛“工匠之城”课题调研。狠抓智慧工会建设，启动了工会组织和会员信息采集数据库建设，完成147万名工会会员信息采集，占统计数据70%；启用了“劳动者”融媒体宣传平台，发出工会声音，坚守舆论阵地，传播网上正能量；上线运行“齐鲁工惠·青岛行”APP，实行了职工书屋网上申报，开展了电子书屋推广、庆祝建国70周年书画摄影展、职工运动会网上直播，把网上工作作为工会联系职工、服务职工的重要平台，实现了网上网下融合发展，增强了传播力、引导力、影响力。

(赵晶娟)

# 如何开好“不忘初心、牢记使命” 专题民主生活会？ 一分钟掌握！

近日，中共中央纪委机关、中共中央组织部、中央“不忘初心、牢记使命”主题教育领导小组印发《关于第一批主题教育单位开好“不忘初心、牢记使命”专题民主生活会的通知》，要求各地区各部门各单位开好“不忘初心、牢记使命”专题民主生活会。如何才能开好“不忘初心、牢记使命”专题民主生活会？重点关注哪些方面？

## 召开目的

要把开好专题民主生活会，作为领导班子和党员领导干部守初心、担使命，找差距、抓落实的一次政治体检，作为检验主题教育成效的一项重要内容。

## 重点内容

要充分运用主题教育成果，紧扣学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想这一主线，聚焦不忘初心、牢记使命这一主题，突出力戒形式主义、官僚主义这一重要内容，围绕理论学习有收获、思想政治受洗礼、干事创业敢担当、为民服务解难题、清正廉洁作表率的目标，按照习近平总书记关于“四个对照”、“四个找一找”的要求，盘点收获、检视问题，深刻剖析。

## 思想基础

党员领导干部要认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，学习领会习近平总书记在“不忘初心、牢记使命”主题教育工作会议、中央政治局第十五次集体学习、中央和国家机关党的建设工作会议和在内蒙古考察并指导开展“不忘初心、牢记使命”主题教育时的重要讲话，学习贯彻习近平总书记对本地区本领域的重要指示批示精神和党中央决策部署，认真学习党章、《关于新形势下党内政治生活的若干准则》、《中国共产党纪律处分条例》，认真学习党史、新中国史，认真学习党中央关于民主生活会的有关要求。

## 具体要求

领导班子成员之间，班子成员与分管单位负责同志、与本人组织关系所在党支部党员代表，要开展谈心谈话，交流思想、交换意见。要紧扣不忘初心、牢记使命，谈参加主题教育的收获体会，谈守初心、担使命方面的差距不足，谈对整改落实的具体措施和意见建议。

领导班子和党员领导干部要对在学习研讨中查摆的问题、对照党章党规找出的问题、调研发现的问题、群众反映的问题、谈心谈话指出的问题等，进行系统梳理。

对上级党组织在巡视巡察、干部考察、工作考核中所反馈的问题和所指出的意见，对上年度民主生活会和巡视整改专题民主生活会提出需要整改尚未整改到位的问题，进行梳理汇总。

要在对照党章党规找差距的基础上，按照照镜子、正衣冠、洗洗澡、治治病的要求，坚持“团结—批评—团结”的方针，以强烈的自我革命精神，以对党、对事业、对同志、对自己高度负责的态度，拿起批评和自我批评的武器，开展积极健康的思想斗争，打扫思想和政治上的灰尘，检身改过、日进日新。

自我批评要勇于解剖自己、揭短亮丑，见人见事见思想。相互批评要真点问题、点真问题，达到红脸出汗、排毒治病的效果。

## 会后整改



# 发挥工会作用 大力构建和谐稳定劳动关系

山东电力建设第三工程有限公司工会 孙韵珊

劳动关系是现代社会最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系和谐是构建社会主义和谐社会以及保证企业实现长远发展的重要保证之一。在构建和谐劳动关系的过程中，认清企业工会组织自身存在的薄弱问题，把握劳动关系发展变化趋势，客观分析存在的矛盾和问题，系统总结实践经验，如何更好地有效地发挥出工会作用，促进企业持续、健康、和谐、稳定发展具有重要的意义。

## 一、工会工作现状

党的十九大以来，山东电建三公司重视思想引领，认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，认真贯彻党的中央群团工作会议、全国国有企业党建工作会议精神，在青岛市总工会的正确领导和大力支持下，紧紧围绕“融入中心、服务大局、凝聚力量、助推发展”的工作定位，坚持以企业发展质量和效益为中心、以劳动竞赛和科技创新为载体、以提高员工综合素质为着力点，大力弘扬工匠精神，充分调动广大员工的干事创业热情，各项工作取得了新的成绩。公司被山东省总工会命名为山东省劳动和谐关系企业；公司工会被青岛市总工会授予“工

（上接第8页）

要把抓好专题民主生活会后的问题整改，作为巩固提高主题教育成效的重要措施。

要根据对照党章党规找差距中找出的问题和专题民主生活会上查摆出来的问题以及相互批评的意见，细化完善整改措施，明确整改时限，落实整改责任，防止说归说、做归做，只出题、不答题。

需要建立健全制度的，要抓紧制定完善。

整改情况要通过适当方式在一定范围内向党员、群众公开。

要把专项整治列入专题民主生活会整改的重要内

容，统筹推进。

高级干部不当局外人

党的各级领导干部特别是高级干部要以上率下、作好示范，不当局外人，不当旁观者。

党委（党组）书记是开好这次专题民主生活会的第一责任人，要亲自抓，认真组织开好民主生活会。

各级党委（党组）要按照党中央部署要求，结合实际制定专题民主生活会会议方案，抓好组织实施。

各级主题教育领导小组及其办公室要切实负起责任，加强政策指导，宣传好经验好做法。

（人民网）

会规范化建设十佳标兵单位”；公司工会被授予全国职工互助保障优秀单位。

发挥工会组织作用，致力构建和谐劳动关系，是山东电建三公司在“打造中国电建第一品牌，领跑国际电站 EPC”企业愿景和“缔造精品工程，成就客户愿望，带动社会发展”历史使命的战略导向之一。

2000 年以来，公司从一家濒临倒闭、险遭上级撤并的企业，发展成为目前中国主营业务收入最高、增长速度最快的电力工程公司；公司的足迹从山东半岛到大江南北，从国内到亚、非、欧三大洲，成功进入 19 个国家和地区，并在重点市场形成区域发展态势；公司的业务领域从单一的火电工程，扩展到核电、太阳能热发电、风电、光伏、生物质发电、变电站、海水淡化等工程建设，研究并掌握了各类新型发电技术；公司的发展模式从单纯的施工承包，成功升级为电站 EPCO 总承包，能够提供从电站项目可研到投融资、勘探、策划、设计、采购、施工、调试、运行维护的一揽子解决方案，并在设计咨询、设备采购监造、远洋运输等方面有着突出优势；公司的主营业务收入由 2000 年的 3.28 亿元上升到 2017 年的 167.83 亿元；公司已投产和在建机组总容量超过 86000MW，是国内年平均装机容量最多的工程公司；公司先后 8 次荣获鲁班奖和 3 座国优金奖，近年来，先后荣获国务院人力资源和社会保障部、国务院国有资产监督管理委员会颁发的“中央企业先进集体”荣誉称号，荣获中国电力企业联合会授予的“全国电力行业优秀企业”荣誉称号，荣获中国电力建设企业协会评选的“全国电力建设特殊贡献企业”，荣获中国企业联合会信息工作委员会授予的“全国企业信息化工作先进集体”，“全国五一劳动奖状”等荣誉称号。

## 二、工会在企业发展中的作用

### 1. 在企业经营发展中的作用

参与企业管理是工会的重要职能，一方面，企业工会能够在企业内部营造出尊重职工参与企业管理的良好氛围，更加有效的激发出员工的工作积极性，为企业员工创造施展才华、为企业建言献策的空间和平台，从而让员工创造力和个人才能得到充分的发挥，

让员工的好建议得到肯定，进而最大限度的激发出他们的工作激情，让所有的员工都能够积极的投身于企业建设发展中；另一方面，推动工会工作与生产经营深度融合，充分发挥工会组织作用，把工会工作成效转化为公司事业发展优势。在企业内部组织开展融合活动，挖掘和提炼活动开展过程中取得的成功经验和典型事迹，切实把工会组织的政治优势转化为工作优势、竞争优势，推进公司工会工作水平不断提升。另外，工会必须要积极组织进行员工思想教育与岗位技能培训活动，让员工能够主动的将个人职业发展规划和企业的战略发展目标结合在一起，不断激发员工的主人翁意识，保证员工以主人翁的责任感来做好一切工作。通过多种形式的劳动竞赛、标兵活动来提升职工的专业技能素质，帮助企业打响品牌，扩展市场，推动企业发展。

### 2. 在企业人员管理中的作用

企业工会组织的职责在于代表与维护员工的合法权益，因此也决定了企业工会拥有很好的群众基础，对于企业人员管理工作的有效开展起到了非常关键的促进作用。工会组织能够配合企业党支部以及行政部门在员工群体中大力开展思想教育活动、法制教育活动、业务技能培训活动，不断的增强企业员工队伍的综合素质和业务能力；工会定期召开的职工代表大会以及工会会员大会，让工会的职能和工作逐渐朝着更加科学的方向发展；积极组织多种形式的，员工喜闻乐见的文体活动，这些都是工会参与人员管理工作的有效途径，对于企业进一步完善人员管理工作发挥着非常重要的作用。

### 3. 在企业文化建设中的作用

企业工会能够很好的引导员工接受企业的文化理念，让员工对企业产生一种归属感，把企业和员工高度融合在一起；工会通过发挥自身的作用，和员工进行思想上和情感上的沟通交流，充分把握员工的思想状态和工作情况，不断提升员工的集体主义意识，增强企业内部凝聚力；通过对先进员工和模范员工的表彰，大力弘扬先进模范所体现出的企业文化精神，在员工群体内部培养一种向榜样学习的风尚；通过组织开展形式多样的文体娱乐活动，进一步的满足企业员工的文化需求，让员工能够在参与这些活动的同时受

到潜在的教育与影响，努力引导员工实践企业精神，不断丰富企业文化内涵，帮助企业塑造一流形象。

### 三、如何有效发挥工会在企业中的作用

公司工会制定了年度创建劳动关系和谐企业活动实施方案，明确考核标准，细化实施措施。落实“以发展巩固和谐，以改革促进和谐，以创新推动和谐，以文化孕育和谐，以稳定保证和谐”的创建思路，把创建劳动关系和谐企业融入到公司的全面管理之中。坚持创建和谐企业必须与公司战略推进紧密结合；必须与提高队伍素质和管理水平紧密结合；必须与加强企业文化建设紧密结合；必须与深化“爱心活动”，实施平安工程紧密结合；必须与履行企业社会责任使命紧密结合。充分调动全员参与创建的积极性、主动性，通过扎实、有效的工作，努力创建“诚信、创新、高效、责任”的和谐企业，全力推进公司事业发展。

#### 1. 坚持民主管理，促进和谐稳定

公司以实现职工与企业共同发展为目的，坚持职工代表大会制度。山东电建三公司充分发挥职代会民主管理、协调劳动关系的主渠道作用，对关系企业发展的重要决策、特别是涉及职工利益的重大问题，均由职工代表大会讨论决定。公司坚持每年召开职代会，不断完善职工代表培训制度、职代会专门委员会制度、职工提案管理制度、闭会期间员工合理化建议制度等一系列民主管理体系，促进了各项决策的科学化、民主化。公司不断调整充实职代会内容，认真行使职代会对企业重大决策审议、审查和决定权。对涉及职工切身利益的重要事项，均在职工代表大会上进行广泛讨论，进一步提高了民主管理的透明度和公信力。通过召开工会会员代表大会，对工会工作要点、经费管理、检查考核等工作进行研究和部署。公司与职工在全面签订劳动合同的基础上，进一步签订《集体合同》《工资集体协议》《女职工特殊权益保护专项集体合同》。职工代表大会各项职权的落实，对促进公司劳动关系的和谐发挥了不可替代的作用。

#### 2. 完善制度保障，推进政策精准落实

一方面，公司充分发挥政务、厂务公开在协调劳动关系中的桥梁作用，把职工关心的热点、焦点问题

作为政务、厂务公开的重点。建立公开渠道、明确公开重点，修订完善《山东电建三公司信息管理公开暂行管理办法》《山东电建三公司厂务公开工作管理办法》，及时公开公司大政方针、党风廉政建设、干部队伍建设和职工关心的热点问题；扎实推进“工会与行政沟通协商机制”建设，把职工群众最关心、最直接、最现实的合理诉求落到实处。

另一方面，公司认真贯彻落实《劳动法》《工会法》《山东省集体合同条例》《工会经费管理办法》《工资集体协商试行办法》等法律法规及省市有关政策规定，切实履行工会组织维护职工合法权益的基本职责，依法推动企业开展工资集体协商，努力形成企业和职工利益共享机制。公司多年前即率先建立了工会代表职工与企业法人平等协商、签订集体合同和工资集体协议制度，对职工劳动权益和收入分配权益进行了全面细致的规范。自实行这些制度以来，公司职工工资与效益同步增长，职工各项待遇落实到位，从未出现过拖欠职工工资问题。职工养老、失业、工伤、医疗、计生、社会统筹保险和住房公积金，公司全部按国家规定及时足额交纳。职工薪酬分配遵循“按劳分配、效率优先、兼顾公平”的原则，分配向生产一线和海外项目倾斜，从企业的实际需要出发，实行重业绩、重贡献的分配激励机制。这些集体合同的实行，有效地保障了公司和职工的利益，及时调整和规范了劳动关系，极大地调动了职工的积极性。

#### 3. 完善技能培训，搭建成成长才大舞台

公司工会充分发挥“大学校”作用，深入开展员工技能素质提升工程。真正把职工的关爱之心落到实处，努力营造“公司是我家，发展靠大家”的良好环境氛围，促进劳动关系和谐，使公司和谐与公司发展相互促进、相得益彰。2017年投入资金300余万元，参加各类培训达15000余人次。

建立了公司级、部门级、个人级三级教育培训体系。坚持岗前、在职、专业、内外培训相结合等多种培训方式，对全体员工进行分层次、分类别培训，针对不同部门、不同岗位、不同层次的员工，设置不同的培训方式和内容，以满足各层次人员的培训需求。高度重视加强新员工入职培训，从公司发展历程、规章制度、组织机构、企业文化等方面，对新员工进行

行为养成教育，促使新员工快速融入公司。积极探索基层员工岗位技能培训新模式。职能管理层面和业务链条层面注重业务流程和专题培训，2017年组织开展了“质量管理工具应用”“光热发电技术应用”、项目管理等专题培训，培训涵盖了EPCO全业务流程。同时，组织完成了2期骨干员工转型培训班，参训学员86人，为公司后续持续提升骨干员工素质总结了经验。各分会以班组为单位，实施岗位技能现场互补培训，由班组长或学有所长的专业技术人员对班组成员进行专业技术知识授课。同时，采用“请进来、走出去”相结合方式，分层级、分批次选送中高层管理人员、后备干部参加集团公司、培训机构等培训班。针对理论知识较强的专业培训，邀请有关研究机构和厂家技术人员到公司进行集中培训。2017年，联合外部科研院所和设备厂家组织实施组织了“光热发电技术应用培训”。积极为员工搭建学历教育学习平台，2017年4月，组织18名骨干员工参加“员工千人学历教育”活动。公司还组织一级建造师、注册造价工程师等相关考前培训，并对取得相关执业资格证书人员进行奖励，全方位提升员工素质。

员工技能大赛已形成党委重视、行政支持、工会实施、各方联动、员工积极参与的工作格局。公司技能大赛在项目申报、规则制定、选手报名、赛前训练、预赛遴选、决赛竞技以及激励机制等方面已形成制度，并不断完善。公司工会高度重视并致力于加强与集团工会、地方工会以及行业协会的沟通与联系，积极争取推荐高层次专业比赛机会。2017年11月，公司员工李洋、孙守澎在中德“山东·巴伐利亚”产业工人焊接技能大赛中一举多得银奖和铜奖。李洋在全国电力行业焊工技能大赛中荣获第二名。

#### 4. 完善健康管理，关爱关怀到位

不断完善公司健康管理信息平台，完善员工健康管理档案，每年为公司员工进行健康查体，并通过网络信息随时为员工提供健康咨询和指导；适时组织开展“夏送清凉”、“冬送温暖”等慰问一线职工活动；春节、国庆、中秋节期间，对工伤、因病导致生活困难的职工进行走访慰问，2017年发放慰问金14.2万元；高度重视青年员工的婚姻问题，健全完善青年员工交友平台，建立健全公司、项目部、个人三个层面

的交友联络机制，设立“红娘奖”。适时联合地方企业举办大型联谊活动，为单身员工积极牵线搭桥；重视离退休职工工作，积极组织开展健康有益的文化娱乐活动，为退休职工发放纪念品。

公司建立困难职工家庭档案，对工伤、因病和特殊情况致生活困难的职工、离退休职工及时进行帮扶；为全体员工缴纳互助金24.94万元，加入《青岛市职工医疗互助保障A方案计划》，2017年被中国职工保险互助会评选为职工互助保障工作“优秀”单位；认真组织“金秋助学”活动，按照《金秋助学送温暖活动管理办法》，对单亲及家庭困难职工子女就学进行资助；弘扬中华民族助人为乐的传统美德，2011年1月成立了公司爱心基金会，并于每年3月5日开展“人间有爱，温暖你我”爱心一日捐活动，按照《爱心基金会基金使用管理办法》的要求，不定期对符合条件的员工及家庭进行帮扶。

年初下发公司文化体育活动计划实施意见，向基层分会核拨专项活动经费，指导分会定期组织开展群众性文体活动，营造健康和谐的文化活动氛围；为总部及新开工项目部配备各类运动器械和活动设施，创建项目“职工之家”，不断改善广大员工业余文化活动条件；组织员工积极参加集团公司工会、青岛市总工会举办的各类文化体育活动。公司选送的职工摄影作品在青岛市2017年职工摄影展评中获特等奖。

近年来，山东电建三公司在协调劳动关系、构建和谐企业、促进企业发展方面做了大量工作，取得了明显成效，公司的凝聚力进一步增强，公司员工的生产力进一步提升，公司的业绩呈现跨越式增长。2017年，公司获得山东省“富民兴鲁劳动奖状”荣誉称号。

新时代赋予新使命，新任务吹响新号角。在我国社会经济进步的进程中，工会组织作为现代企业中的一个重要部门，它代表了企业职工的权益，也正是如此，工会的管理工作应该在切实保障职工合法权益的基础上开展，同时要以推动企业发展为目标，在稳中求进中积极主动作为，为企业的长期稳定发展而发挥出自己的作用，不断推进公司的持续健康和谐稳定发展。

# 关于加强“智慧工会”建设的调查研究

大唐山东发电有限公司工会 王国金 张培巧 于文林

## 摘要

智慧工会建设是在中国进入新时代背景下，全面深化工会改革，提升服务水平的“关键一招”。通过建设网上平台，打造智慧工会，拓宽服务渠道，可以实现工会工作的信息化、智能化，有效避免了信息传递闭塞、服务效率低下的传统工会服务模式。借助网络、新媒体等新兴力量，结合大唐山东发电有限公司（以下简称“大唐山东公司”）在建企业较多、基层单位较为年轻的特点，大唐山东公司提出建设智慧工会服务平台的设想，开展新媒体矩阵建设，把大唐山东公司工会的关怀触角延伸到每一家基层企业，着力解决好基层员工，特别是青年员工的实际问题。

**关键词** 新时代 关键一招 信息化 智能化 矩阵建设

推进智慧工会建设是贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，践行中国特色社会主义工会发展道路，推进中国工会改革创新的重要举措。在今年4月召开的中华全国总工会党组理论学习中心组（扩大）专题学习会上，全总党组书记、副主席、书记处第一书记李玉赋强调，要研究把握信息化及互联网涉及的理论 and 实践问题，抓住机遇，迎接挑战，在实体工会架构上，努力打造“网络工会”“智慧工会”，走好网上群众路线，提升网上服务水平。因此，全面构建工会新媒体矩阵，推进智慧工会建设向纵深发展成为当下工会建设主要方向，真正把工会打造为职工信得过、靠得住、离不开的“娘家人”。下面，结合大唐山东公司工会工作实际，就国有企业如何构建智慧工会体系，推动工会服务的信息化、科学化、智能化进行调查研究。

## 一、大唐山东公司智慧工会建设的背景分析

随着智慧工会建设的大潮涌进，全国工会系统新媒体已发展到9000多个，新媒体应用类型也朝着多形态的方向发展。但就微信公众号来说，有的地方总工会开设了订阅号，有的开通了服务号，有的既开通了订阅号，也有服务号，并结合手机APP和普惠平台、门户网站等，工会开展工作、服务职工的渠道和手段，

已经有了很大的变化。实现工会服务的信息智能化，已经成为不可阻止的时代潮流。

为全面掌握传统工会服务模式的弊端，大唐山东公司相继赴省公司系统内各三级企业以及滨州市、烟台市、聊城市等企业所在地市级分工会进行调研走访。发现在基层工会中普遍存在如下问题。一是有的工会发文件提要求，没有经常性深入基层，而是普遍结束于纸面通知，基层员工不能方便快捷获得工会信息。二是部分工会开展活动普遍无法调动基层员工，广大员工参与活动积极性不高，营造活动氛围的渠道很少。三是工会工作资料普遍纸质保存，调取查阅资料非常繁琐，效率较为低下。面对这些急需解决的共性问题，各级分工会均向工会服务网络建设踏实迈进。目前，山东省17个市中，有15个已经开通了自己的微信号，57%的县（市、区）也已开通微信公众号。五大发电集团驻鲁二级企业也均拥有了自己的微信公众号和网站，并且拥有一支专业维护队伍。工会服务网络建设如雨后春笋，蓬勃兴起。

面对时代潮流，今年以来，大唐山东公司结合山东省总工会“智慧工会”建设的构想，相继组织各基层企业工会负责人，召开大唐山东网上工会建设工作座谈会，详细了解各基层企业分工会对大唐山东公司

网上工会建设的意见建议。先后邀请省总工会“智慧工会”建设的专家学者进行专项指导。经过反复论证，形成了较为成熟的大唐山东“智慧工会”建设整体方案，经过实践检验，取得显著成效。

## 二、规范完善职工服务体系，明确“智慧工会”建设的基本原则

为把工会服务的触角延伸到基层每位员工，实现及时信息分享、快速资料调阅，破解以往存在的工会管理模式老化、服务效率低下的难题，大唐山东公司充分借鉴山东省总工会及各级分工会建设经验，结合企业实际，以问题导向和需要导向为引领，围绕企业中心工作，利用“互联网+”思维，明确建设基本原则，指导“智慧工会”建设的全面推进。

1. 坚持共享开放。“智慧工会”建设工程必须以信息共享和数据的互联互通为基础，打通工会系统的数据孤岛，做到信息集成、数据共享、平台统一、标准一致。实现工会业务纵向到底全覆盖，数据信息横向到边全聚合；提前谋划工会数据的共享，做好与其他政府部门的数据对接准备，积极融入全省大数据战略之中。

2. 坚持鼓励创新。“智慧工会”建设工程需要全省各级工会组织的齐心协力、各尽所能，在用足用好全省大平台的同时，各市、省产业和大企业工会要在工作理念、工作方法、服务内容、工作载体、运行机制、组织形态等方面进行大胆创新，不断丰富完善山东工会工作平台的内容和形式，实现全省各级工会组织的智慧化运行，省总工会将及时总结各单位的优秀创新成果并在全省推广。

3. 坚持统分结合。充分调动省、市、县三级工会组织的积极性，形成省总工会统一开发、各市总工会运维管理、各县（市、区）总工会积极参与的工作格局。构建省总工会与各市总工会、省产业和大企业工会平台群，省总工会服务平台作为总系统，各市总工会、省产业和大企业工会为子平台，既能独立运行，又能实现信息互通、数据互联、资源共享。

4. 坚持分步实施。“智慧工会”建设工程是系统工程，需要统筹规划、分步实施。坚持高效便捷、务实管用、先易后难、分步实施，努力使平台功能更贴近职工会员、更接地气，切实发挥作用。

## 三、智慧工会数据整合实施平台

1. 平台作用。该平台由数据整合实施建设、决策分析系统、集成门户系统组成，是整个“智慧工会”的数据支撑系统，也就是平时所说的大数据系统。从内联上看，数据整合实施平台联通“智慧工会”其他所有平台和软件，是打通各平台间数据通道、实现数据整合共享的中心枢纽，同时是基层组织数据库、工会会员数据库等核心数据库的“管家”。从外合上看，数据整合实施平台将对接省政务信息共享交换平台，负责接收工商、税务、人社等外部数据进行加工利用和比对分析。从底层运算上看，数据整合实施平台使用目前最主流的大数据计算工具，实现对数据的抓取、清洗、整合、计算、分析，实现数据的资产化、标准化、服务化，为加强工会会员管理、精准服务、政务协同、宏观决策提供技术和数据支撑。从前端展示上看，通过对数据的综合利用开发为领导决策提供参考依据。即可以从关联的数据信息中进行舆情分析、发现问题、判断趋势，又可以针对各项工作进行实时排名、量化考核、实时调取各维度的工作数据。

2. 建设内容。一是建立大唐山东工会信息化标准规范体系。使工会信息化工作尤其是数据结构实现标准化、规范化、统一化。标准规范体系的建立有利于各业务部室、各单位、各市总工会、产业、大企业工会之间的信息整合、数据共享交换。二是数据的加工整理。数据加工整理分为4部分，分别是数据汇聚与同步、数据资源挖掘、数据治理、数据接口开发，共同完成工会数据的加工整理，实现工会数据的资产化、标准化、服务化；三是建设以用户为中心的“一站式”服务门户系统。主要提供电脑、手机、平板设备等多种接入方式，将原有分布在各应用系统的网上办公、帮扶救助、劳模管理、网上学习等功能模块通过统一门户系统集成展示。通过对工会系统主要工作的建模，做到工会海量数据的统计分析、深度挖掘，实现工会各项数据的图形化、可视化，并进行统一展示，为领导决策提供直观、快捷、方便的数据支撑。各市均可利用此项功能实现对本地工会数据的分析和利用；五是建设基层工会组织数据库和工会会员信息数据库，这是“智慧工会”最基础、最核心的工作，这两个数据库是所有平台、所有软件数据运行的基础，同时各平台、软件的使用信息也将反馈给这两个数据库进行数据的动态更新。除业务功能外，数据整合实施平台

还将为“智慧工会”建设工程提供的政务云、软件、硬件等多方面的信息安全保障，确保工会数据的安全可靠。

#### 四、智慧工会系统板块内容及运行方式

按照“智慧工会”总部署，大唐山东公司智慧工会办公自动化系统将统一部署在云端，工作人员将通过电脑或移动设备在互联网上访问办公自动化系统，输入用户名、密码后，根据系统管理员预先分配好的系统使用权限，打开所需功能模块进行操作。系统按照预案设计共设置《工会头条》《新时空》《媒体矩阵》三个板块。

1.《工会头条》板块：推送各级工会新闻时讯，下列工会新闻、社会新闻、维权案例3个栏目，主推工会新闻、社会新闻和维权服务，在第一时间发布大唐山东公司工会权威信息，传递社会正能量，聚焦社会百态，提升维权服务功能，做实职工服务品牌。

2.《新时空》版块：搭建服务职工、互动交流平台，下设政策解读、大唐齐鲁工匠、职工书屋、健康生活等栏目。

“政策解读”栏目——及时解读与职工切身利益相关的各类政策法规；

“齐鲁工匠”栏目——利用视频等形式，大力宣传“大唐齐鲁工匠”和各类劳模先进人物，配合“齐鲁工匠”选树活动，切实提高社会知晓度；

“职工书屋”栏目——链接全总职工书屋，为各级工会以职工书屋为平台，举办丰富多彩的读书学习、培训交流活动，引领广大职工阅读好书、提升素质提供更加便捷的渠道。让“阅读经典好书 争当工匠人才”成为企业职工的共识。

“健康生活”栏目——贴近职工生活，发布有利职工陶冶情操，颐养身心的精选稿件。

3.《媒体矩阵》板块：链接全国、全省各级工会新媒体平台，全方位展示大唐山东工会系统新媒体面貌，同时传递全国各省市的现金工作经验。目前主要由四部分组成：一是省外工会链接，包括全国总工会和部分影响力大的省级总工会的微信公众号，如“山东工会”等。通过此模块，可以做到一机在手，第一时间了解全国、省、市、基层企业各级工会的新常态、新做法。在友情链接部分，我们链接了全国及省内的部分优质工会媒体，如《工人日报》《职工天地》等，

为读者提供新鲜的新闻资讯。

在微信公众号的运营方面，平台微信发布采取定时与及时推送相结合的形式。定时推送：每个工作日推送微信3-5篇；逢节假日，根据不同节日进行策划，突出亮点。即时推送大唐山东工会重大活动的实时新闻，做到当日新闻当日发布，让“山东工会”微信公众号成为彰显工会组织的新作为、增强工会组织网上引导力、扩展工会社会新闻力的新平台。

建成后，新媒体宣传平台可以将大唐山东工会系统微信、微博、网站等新媒体资源整合到一个平台上，实现统一管理、统一编审、统一发布，解决了多平台难于管理、重复劳动导致工作效率低、无编审机制导致传播安全隐患等问题；通过新媒体管理系统“直通媒体”，将稿件直通当地权威主流媒体总编室后台，扩大信息公开和服务力度；通过对微信、微博等新媒体平台“传播数据分析”，将全国各地工会新媒体各平台账号进行实时排行，也可将稿件的传播情况进行实时分析，找出差距以利改进，促进大唐山东工会新媒体综合平台传播水平的提高。

#### 五、“智慧工会”建设，需要领导重视，长期推动

1.加强组织领导。大唐山东公司高度重视山东“智慧工会”建设工程的推进工作，将其作为“一把手”工程，成立领导小组，由主要负责同志担任组长，统筹做好网上建设项目的协调、推进、运维等工作；成立网络工作部门或明确专门机构负责推进“智慧工会”建设工程。

2.加强平台支撑。大唐山东公司“智慧工会”建设工程对于全省各个子公司公会系统重大工程、重大载体、重大活动、重大项目的落地见效发挥着平台支撑和技术支持的重要作用。各子公司工会组织新建、改建信息化建设项目都要在大唐山东公司“智慧工会”工程的基础上进行开发，充分利用已有资源和系统，避免重复投资；做到标准统一、接口统一、资源共享，避免形成数据孤岛。同时要积极对接政府部门的数据平台，做好数据资源的共享开放。

3.加强培训推广。大唐山东公司积极推动将“互联网+工会”工作列入工会干部教育培训体系，并定期组织开展培训，引导各级工会干部树立互联网思维，提高运用互联网开展工作的能力；树立网络安全保障意识，强化保密意识，做到网络安全与网络工作发展

同步推进,确保网络和信息安全。深入研究“互联网+”发展趋势,及时总结各地工会实施“互联网+”行动的新思路、新做法、新模式,推动“互联网+工会”工作全面发展。加大宣传力度,扩大工会组织微信、网站、APP的影响力,营造有利于推进工会网上工作的舆论氛围。

## 六、“智慧工会”建设的效果预测

“智慧工会”利用大数据、云计算、移动互联网等新一代信息技术,实现工会各项工作的“数字化”“信息化”。一方面实现了工会数据信息的整合共享,做好大数据的利用;另一方面建立了服务广大职工、基层工会的网上工作平台。工会大数据的利用可实现数据的可视化、精准化,为科学决策、精准服务提供数据支撑,实现工会组织体制、运行机制和活动方式的变革和创新,打通服务职工“最后一公里”,充分展示工会的新形象、新作为。“智慧工会”建设工程可全面实现“六个新”。

服务职工新园地。通过网站和手机APP版搭建起大唐山东公司各分工会组织服务广大职工的网上平台。开发建设的惠工咨询、惠工活动、心理咨询、在线学习、职工书屋等功能模块,可以更加方便快捷的服务职工,让职工轻点鼠标就能将工会组织的各项服务拉到身边。各基层企业可以根据自身实际,整合资源通过平台开展生日送蛋糕、抢礼券、抽奖、投票、问卷等一系列喜闻乐见的线上普惠活动,让广大工会会员充分享受到工会组织给他们提供的优惠。提升工会会员对工会组织的凝聚力和向心力,拉近工会与职工之间的距离;通过在线学习和职工书屋,广大会员可以在线培训、教育答题、在线考试,轻松阅读海量正版书籍,足不出户学习到自己想学的知识和技能,充分利用课余时间提升个人综合素质。

联系职工新渠道。通过网上入会转会、帮扶救助、法律援助、12351维权、志愿服务等模块把网上职工之家建在职工身边,搭建起省公司系统内各级工会面对面联系、服务职工的桥梁,让职工加入工会更加快捷、工会组织了解职工心声诉求更加直接。

工会宣传新阵地。大唐山东公司“智慧工会”建设工程将构建一个省公司系统内工会宣传的媒体矩阵,系统内各级工会组织的网站、微信、微博、APP等平台相互支撑、数据互通,打造一个全方位、立体

的网上工会宣传阵地,广大职工可以更加快捷的听到工会组织的声音。通过开发建设一个新媒体管理平台,支持目前主流的自媒体,包括微博、微信、头条号等,同时通过接口协议还可支持网站、报纸、新闻客户端等其他新媒体形式。未来还可实现短视频平台、直播平台、音频平台等相关第三方平台的接入,各级工会组织可利用该平台实现稿件在多个新媒体平台的一键发布。

工作交流新平台。通过建立“智慧工会”平台,各级工会可以更好地开展交流学习工作。基层工会可以利用平台将自身工作进行充分展示,可以将更多基层的好经验、好做法总结提炼,运用图文并茂、甚至是视频、动画的形式在更大的范围内进行推广;自动化办公平台将为各级工会干部提供更加便捷的工作和交流方式。

信息收集新方式。“智慧工会”建设工程将彻底改变工会系统原有的信息收集方式,只要是其他信息渠道可以获取的数据,比如通过全省的数据共享交换平台进行数据共享交换,对职工行为数据(浏览工会的信息、参加工会组织的活动、学习工会提供的课程、寻求工会在工会帮扶就助等)的获取,将不再需要基层工会职工进行填报和逐级上报。工会信息来源的多样化、精准化,将使大唐山东公司各级工会组织掌握的信息更加准确。

数据分析新手段。“智慧工会”建设将把大数据的作用发挥到最大化。通过建设数据整合实施平台,建立大唐山东工会信息化标准规范体系,使工会信息化工作有章可循。把工会数据进行加工整理,实现工会数据的资产化、标准化、服务化。可实现各业务应用系统的门户统一集成展现,建立省公司系统内各级工会工作人员统一的信息获取渠道。能够做到工会海量数据的统计分析、深度挖掘,从关联的数据信息中进行舆情分析、发现问题、研判趋势,为领导决策提供参考依据。

目前,“智慧工会”建设在大唐山东公司尚处于初步探索阶段,还有诸多细节有待完善、诸多问题有待解决。下一步,我们将在山东省总工会的正确领导下,按照上级部署和要求,结合自身实际情况,继续集中优势力量进行探索、建立、推广,以期为企业改革发展、实现转型升级提供坚强的组织保障和智力支持。

# 聚力攻坚打硬仗 竭诚服务保稳定

西海岸新区总工会



今年以来，西海岸新区总工会在工委区委和市总工会的正确领导下，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，始终发扬“先行先试，善作善成”的新区精神，围绕落实省总十二项重点工作和市总“助攻势、攻山头、推典型、稳阵地”工作内容作了一些工作创新和尝试，提出了重点开展一个区域劳动竞赛助推经济发展、攻克三座工会规范化建设山头、稳定新区一座城职工的“一助三攻一稳定”的创新工作思路，夯实了基层工会工作基础，在加快建设开放、现代、活力、时尚的国际大都市作出了应有贡献。

## 一、助经济发展攻势，军民融合区域劳动竞赛助推新区经济发展

为加快新区转变经济发展方式、促进新区改造提升传统产业、培育壮大新兴产业，新区工会在融合创新区广泛开展了为期四个月的区域性重大工程劳动竞赛，大赛设立了评选工作创新成果、示范阵地、示范窗口、优胜团队、先进个人等5大类竞赛奖项。为了让劳动竞赛在古镇口融合创新区全面开花，我们不断深化劳动竞赛主题，丰富劳动竞赛内容，创新劳动竞赛形式，重点在技能操作、技术创新、文明施工、工程质量、科学管理、安全生产、优质服务等“七大内容”方面，结合各单位特点，把劳动竞赛贯穿到在建工程项目的建设、施工、监理以及科研项目的各个环节、

各个阶段，充分体现了广覆盖、宽领域、分类别、分层次的参与特点，形成了“职工全员参与、范围全域覆盖、效果全面提升”的劳动竞赛工作新格局。8月28日，我区在青岛古镇口融合创新区中科院海洋大科学研究中心举行劳动竞赛启动仪式，现场开展了钢筋工、防水工、砖砌工等三个工种的技能竞赛，这三项技能比赛活动共有20个单位300多名职工参加了比赛，市总工会及各区市兄弟工会、青岛军民融合发展集团相关领导参加了观摩指导，掀起了钻研技术、苦练技能的热潮，助推了古镇口融合创新区经济建设发展。

## 二、攻三座难点山头，多方位夯实新区工会群众工作基础

（一）攻“工会组织建设”山头，夯实了工会工作基础。

我们主动提高政治站位，增强使命担当，按照“哪里有职工哪里就有工会组织”的原则，坚持精兵强将攻山头，通过落实建会工作“三步走”（区委分管领导指导建会、区工会主要领导部署建会、各镇（街道）党工委书记落实建会）方案，克服困难，积极作为，掀起了工会组建工作攻山头的热潮，十几家多年拒建会企业如戴博水泵有限公司等在攻山头的活动中建立了工会组织，产生了良好的示范带动效应。同时，成

立了首家家电电子产业联盟工会联合会，市总工会在我区召开了全市工会推进农民工入会综合行动暨西海岸新区家电电子联盟工会联合会成立观摩会议，截止目前，已组建了建设系统、餐饮行业、东方影都“商圈”工会等6个行业性工会联合会，新建企业工会127家，发展会员7069人。

（二）攻“智慧工会”建设山头，打造了智慧服务平台

区总工会在“两清两实”的基础上，制定了攻克“智慧工会”建设山头工作方案，成立了专门工作领导小组进行督导工作，制定了建会时间表、路线图，因企施策、逐个攻破。镇街、园区领导也高度重视，成立了专门工作小组攻克“工会组建和会员信息录入”工作，取得了良好成效，部分镇街提前超额完成了录入任务，并在市总工会座谈会上做了经验介绍。截止目前，我区工会会员信息录入233212人。

（三）攻“齐鲁工惠”推广山头，开启了“网络+”普惠模式

为做好“齐鲁工惠”APP认证工作，我会提出了践行网上群众路线、打通服务职工“最后一公里”的要求。通过“网上网下”两线并抓的推广模式，提高了“齐鲁工惠”在职工中的知晓率和知名度，极大地促进了此项工作的认证开展。我区教体系统、卫生系统等八大工会联合会带头迅速展开了工作，其中教体系统的认证率高达86.5%。我们投入8万元专题开展了“助力新区知识型职工队伍建设千张书卡赠职工”大转盘活动，让职工体验到齐鲁工惠APP带来的普惠和福利。截止目前，我区的“齐鲁工惠”认证人数达到39227人，认证率16.82%，达到了落地生根、遍地开花的目的。

### 三、擦亮工会“四大服务”品牌，稳定新区一座城

一是擦亮职工心理健康服务品牌。心理健康是健康的重要组成部分，关系广大人民群众幸福安康、影响社会和谐发展，新区总工会投资70万元建设了建筑面积400平米左右的职工心理健康服务中心，制定

了职工心理健康服务普惠项目实施方案，截至目前，已组织开展了心理讲座、团体沙盘培训158人次，心理咨询172人次，心理自助测试137人次，音乐放松102人次，使广大职工在精神方面得到贴心服务。举办了2期基层工会干部心理危机干预培训班，提升了工会干部在心理健康服务方面的能力，维护和增进了职工群众身心健康、健全了社会心理服务体系。

二是擦亮职工法律服务品牌。积极推进了工资集体协商“1+3”集中签约工作，开展了集中签约活动11场，参与企业70多家，签订合同近300份，把更多的职工纳入基本法律权益保护。加强了法律援助工作，为每个镇街配备了1-2名法律顾问，线上线下全天24小时为职工提供免费法律咨询、援助服务。同时，计划投资200万元建设职工法律信息服务中心，目前已开始装修建设。

三是擦亮参与社会治理服务品牌。在每年投资约36万元健全“会e通”工作平台的基础上，今年进一步扩大电脑终端覆盖面，为“会e通”信息员配发手机终端达300台，完善了预警作用发挥机制，提升了突发事件预警能力，把维权信访、安全隐患等事件化解在萌芽状态，形成了“抓早抓小抓苗头”的安全隐患快速查改机制，有效防范了群体性事件发生。自平台开通以来，共收到上报的各类信息近40000条，全部及时反馈处理，在维护职工队伍稳定、参与社会治理方面发挥了积极作用。

四是擦亮“情系四季 缘来是你”职工情感服务品牌。积极开展了“情系四季 缘来是你”单身职工联谊会活动，为单身职工搭建了交流的鹊桥平台，从关爱职工健康、关心职工生活、关注职工权益拓展到了关切职工情感生活，从具体服务延伸到了情感服务，使广大职工能够解决一切后顾之忧，全心全意投入到新区各项经济建设中去，到目前为止，共举办大型单身职工联谊会6次，参与职工4000多人次，牵手成功90余对。在8月27日举办的单身职工联谊活动，参与职工360人，现场牵手12对。同时以鹊桥平台为载体，建立了12个相亲微信群，畅通了职工交友渠道，使工会组织真正成为职工群众的“娘家人”。

# 对标**先进典型** 聚力**定向攻坚** 着力破解基层工会组织建设难题

城阳区总工会

区总工会认真落实市委“精兵强将攻山头，典型引路稳阵地”、区委“抢占五大高地，攻克一个难点”工作部署，结合市总工会“助攻势、攻山头、推典型、稳阵地”要求，多措并举，定向发力，重点破解基层工会组建难题，推进工会建设整体水平稳步提升。

## 一、发挥桥梁纽带作用，凝聚工会攻坚合力

一是抓紧抓实党建带工建工作。推动形成党委领导、工会牵头、部门参与、各方配合的工会组建机制，结合开展提高两新组织党的组织和工作覆盖质量专项行动，通过党建带工建、党工共建，实现人员共享、资源共享、活动共享，不断扩大两新组织党组织和工会组织覆盖。二是积极借力政府工作平台。利用参保企业名单、统计年报联网直报企业、安监生产经营企业和税务代征工会经费名单等政府工作平台数据，进一步摸底排查未建会单位，做好实名录入工作，逐步实现工会组织和会员覆盖精准化。三是深入动员发动职工群众。发挥工会维权服务职工群众的传统优势，打造“四季歌”、职工心理健康服务等工会工作品牌，提升工会组织吸引力、影响力、感召力。加大教育宣传力度，把职工群众更紧密地团结在党的周围，引导广大职工坚定不移听党话、感党恩、跟党走，积极投身到发展攻势中来。

## 二、瞄准基层组建难题，突出重点领域攻坚

一是实施重点领域攻坚。深入开展“新领域、新业态、新组织”和八大群体建会入会集中行动，突出抓好100人以上非公企业建会和100人以下25人以上非公企业建会，今年以来，100人以上非公企业新建工会26家，100人以下25人以上非公企业新建工

会85家。二是瞄准薄弱环节发力。瞄准制约基层工会组织建设的薄弱环节，加大攻坚力度，补齐短板瓶颈，重点突破日韩投资企业、中外合资企业工会组建难题，推进民营医疗机构、民办学校、律师事务所等行业协会工会组建，推动工会组织广覆盖。三是发挥典型引领作用。指导街道、区直单位选择具有本区域本行业特色、有影响力的工会组织为标杆，以先进典型和示范单位为引领，推广基层工会组织建设工作经验，发挥示范带动作用，以点带面推进工会组建。

## 三、创新工作方法手段，提升建设质量水平

一是对标先进，建强基层组织阵地堡垒。借鉴深圳市工会“三个一批”（培养一批有工人情怀和工会立场的职业化工会工作者，建设一批坚强有力的社区、园区工会联合会，形成一批有温度、有归属感的职工之家）的成熟做法，开展职工之家合格达标和“职工信赖的职工之家”创建活动，充分发挥职工之家的阵地堡垒作用。二是健全机制，着力推行“1+N+X”工作模式。健全完善区域、行业一企业工会组织体系，推行“1+N+X”模式（1即工会联合会，N即工会联合会下属单建工会，X即联合会下属联合基层工会），扩大小微企业和社会组织入会覆盖。三是整合资源，推进网上网下一体化建设。结合省、市“智慧工会”建设，推进基层工会组织和会员入会网上网下一体化建设，在组建工会同时及时做好智慧工会信息平台会员信息录入工作，打通维权服务职工“最后一公里”。今年以来，智慧工会会员录入101000人，会员录入率68%。

## 关于加强

## 新时代职工之家建设

## 增强基层工会活力的调查研究

——海尔电视工会打造新时代职工之家的探索与思考

单位：海尔电视工会 作者：刁江红

为中国人民谋幸福，为中华民族谋复兴，是中国共产党人的初心和使命。作为工会组织是党的事业的重要组成部分，是团结动员亿万职工积极建功立业新时代的要求。落到新时代职工之家的建设上，与初心和使命对应的就是为广大职工群众创造美好生活体验，海尔电视工会通过探索实践，搭建起具有四重属性的职工之家，让职工“融入家”、“享受家”、“依靠家”，激发了基层工会活力，也为新时代职工之家的建设提供了一些有益的尝试和探索。

## 「一、研究背景」

## （一）新时代国家对基层工会建设的要求

习总书记在关于工人阶级和工会工作的重要论述中指出，要团结动员亿万职工积极建功新时代，开创新时代我国工运事业和工会工作新局面。新局面的开创离不开对基层工会的激活和建设。具体来看，国家对基层工会的建设要求主要有以下三点：

- 1、一个“中心”：以职工为中心、让职工当主角，眼睛向下、面向基层，力量配备、服务资源向基层倾斜；
- 2、两个“下移”：一方面，做到工作重心下移，把工作做到所有职工中去，把更多职工吸引到工会中来，使工会工作更贴近基层、贴近职工；另一方面，做到资源重心下移，把更多的人力、物力、财力投入基层工会，为基层工会开展工作创造良好条件；
- 3、三个“着力”：着力扩大覆盖面、增强代表性；着力强化服务意识、提高维权能力；着力加强队伍建设、提升保障水平，切实增强工会组织的凝聚力。

## （二）山东省和青岛市工会工作要求

围绕时代和国家要求，山东省正为建设现代化强省而不懈奋斗。一方面，全省各级工会要牢牢把握工人运动的时代主题，组织动员广大职工为全省经济社会发展作出更大贡献。另一方面，要努力把全省工会组织建设得更加充满活力、更加坚强有力，不断满足广大职工群众对美好生活的需求。为此，山东省总工会提出关于新时代职工之家建设的十条意见，为山东工会走在全国前列找出了发展路径。

青岛市第十四次工代会也明确了当前青岛市工会工作的目标任务，即全市各级工会要忠于党的事业，

坚持以职工为中心的工作导向，认真履行维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责，不断深化工会改革，真正成为职工信得过、靠得住、离不开的知心人、贴心人、“娘家人”。

### （三）海尔电视职工队伍的新情况

根据海尔集团人单合一模式的需要，海尔电视工会在集团工会指导下积极探索新形势下工会创新工作，首先对职工队伍进行思想状态深入调研，我们在调研中选取了海尔电视10%基层职工作为调研对象。结果显示：一是职工队伍结构呈现新特征，“70后”“80后”是职工队伍主体，“90后”职工大幅增加，“00后”也逐渐进入职工队伍；二是职工队伍素质大幅度提升，大学及以上学历达95%；三是不同群体职工在劳动岗位、劳动报酬、教育、医疗、居住等利益诉求有差异、日趋多元。

同时，我们还对职工之家的关注度进行调研。从关注“职工之家”的人群年龄分布情况来看，80后人群占到总数的54%，其次是70后人群，占30%，而90后和00后对“职工之家”的关注度较低。结合我国职工队伍的主体分布情况，90后职工大幅增长，00后职工开始进入职工队伍，工会对于“职工之家”的建设要充分覆盖各个职工队伍主体，并针对性地加大对部分主体的关注和激活，让更多职工群众主动参与到职工之家的建设中来。

## 「二、研究目的及意义」

（一）国家层面：升级职工之家建设方向和路径，践行工会初心和使命

习近平总书记指出，要把工会组织建设成为广大职工群众信赖的“职工之家”，把工会干部锤炼成为听党话、跟党走、职工群众信赖的“娘家人”。

基层工会作为我国工会的重要组成部分，是团结动员亿万职工积极建功新时代的重要力量。结合国家对基层工会建设的要求和指示，研究如何升级基层工会职工之家的建设方向和发展路径，有利于激活基层职工群众的活力，充分发挥广大职工的主力军作用，推动广大职工在改革发展稳定第一线建功立业。

（二）企业层面：创新职工之家组织方式和形势，

激发基层员工活力

“家”是一个与海尔集团的发展分不开的词，从为用户提供高品质的家电产品，到致力于为用户“建设一个家，服务一个家”，海尔集团始终把为用户创造美好生活体验，坚持管理模式创新和体制机制创新，确立了以人单合一率先创建世界级物联网商业模式的奋斗目标。

这是海尔集团响应时代和国家要求的初心和使命，同时为新时代工会职工之家的建设提供了肥沃的土壤，对于探索企业职工之家的未来形态和内涵具有重要意义。

企业工会作为连接职工和企业的枢纽，一方面，研究如何把海尔先进的管理经验与工会职工之家的建设有机结合，可为创新职工之家的组织方式，激活职工活力提供参考方法路径；另一方面，通过调查研究总结企业工会在实现企业大“家”和职工小“家”协同和互补等方面的先进经验，为提升国内企业活力，增强人文关怀提供参考价值。

（三）职工层面：顺应新时代职工的需求和诉求，赢得职工群众信赖

互联网等具有新时代特征的作用因素的出现，改变了人们的生活和工作方式，职工队伍中也出现许多与之对应的新变化，同时也暴露出许多新问题，如不同群体职工表现出差异化、多元化的利益诉求等。但综合来看，人们对于美好生活的追求没有变，对于创造美好生活的奋斗精神仍然饱满，我们只是需要用互联网思维去发现问题和解决问题。

落到职工之家的建设上，研究如何借助互联网契机扩大职工之家的的工作范围，有助于工会把工作触角伸的更长更深，尽可能多地触及职工所想、所需、所急、所盼，从而为更好地解决职工面临难题创造条件，同时赋能职工创造美好生活。

## 「三、海尔电视工会的探索实践」

（一）构建职工之家四重属性

1、构建社群属性：从“千人一家”到“一家多组”，搭建兴趣圈子激活职工

新时代职工之家的建设不仅要保证职工的参与数

量，更要注重职工的参与质量。不同群体的职工因工作性质不同，生活阅历不同，其利益诉求多呈现差异化趋势，满足职工的多元化诉求是建设新时代职工之家的重要课题。

海尔电视工会着力构建“多人一家”的职工之家形态。在资源配置方面，海尔电视工广泛征询职工意见，搭建资源平台满足不同年龄段的职工诉求，如针对70后提供健康养生资源，对80后开放亲子体验活动资源，给90后提供创意拓展等展示自我的舞台等，平台上的资源根据职工需求实现动态更新。

在驱动机制方面，鼓励职工自主报名、自行组织成立职工自治协会。截止目前，海尔电视工会已成立了包括亲子协会、登山协会、羽毛球协会、篮球协会、足球协会在内的多个职工自治协会，全部实现职工自主管理。正因为如此，这些自治协会较之前实现了成员活跃度高，活动频次高且影响力大。如登山协会、羽毛球协会等聚集了一帮热爱运动的职工群体，已经把约爬山、约打球做成了一项常态性活动，既锻炼身体，又增进彼此之间的感情。

海尔电视工会在建设“多人一家”的过程中，坚持不做一锤子买卖，而是扮演起了平台角色，把资源和职工聚集到平台上，让不同群体的职工在平台上各取所需。职工积极性被调动起来了，职工之家的目的也就达到了。

2、升级服务属性：从服务单点到服务场景，用场景思维赢得职工信赖

工会做好服务工作的关键在于以职工为中心，洞察职工的真实需求，为其提供合适的解决方案。这就要求工会在开展服务工作时充分运用场景思维，从为职工提供某个单点上的帮助，转变为聚焦场景需求，为其提供一整套解决方案。

在海尔集团工会带领下，爱心妈妈小屋2.0在海尔园区里温馨“上岗”，较之前只能满足孕期、哺乳期职工对哺乳场所的基本要求，新的爱心妈妈小屋在体验上做了很多功课，不但免费提供了可以储存母乳的冰箱，专用冰柜，还有消毒柜，空气净化器等一系列母婴产品，其中，海尔母婴产品中母乳冷冻柜能够实现一键-20摄氏度的专业温控存储，保证了母乳的最佳营养性和功能活性。目前，“爱心妈妈”小

屋已建成9个，每天约有190人左右使用，仅创牌大楼的爱心妈妈小屋每天就有近40多人使用。

此外，海尔电视工会还与其他保障职工权益的平台开展协同创新的合作。以职工办理异地医保为例，一般来说，异地医保的办理需要经过15天的办理周期，且需提交多种证明材料，对于首次办理的职工来说，难度较大，许多职工因为情况紧急而被迫放弃申请异地医保。海尔电视工会了解到职工的这些痛点，联合人力共享中心，对特殊紧急的职工申请通道进行优化，协助职工准备申请材料，最短仅需3天就能拿到异地医保资格。

3、创新生态属性：从暖小家到暖大家，用生态圈的方式扶贫扶志

职工自我价值的实现不仅体现在为“小家”而奋斗，更应是为“大家”而奉献，这也是我们国家对职工群众的殷切期盼。新时代下，四通八达的交通网络和纵横连接的数字网络使我们的“小家”变得更大，让“大家”联系地更紧密，乘着这股东风，工会职工之家要把目光聚焦到社会大家的建设上，带领职工融入和贡献社会，创造社会价值，实现自我价值。

2019年7月13日，海尔集团在甘肃省陇南市西和县马元乡举行第300所海尔希望小学援建仪式，海尔集团在全国援建希望小学数量突破300所。海尔集团援建希望小学投入累计金额超1亿元，共援建的300所希望小学和1所希望中学，覆盖全国26个省、区、市，是团中央希望工程中援建希望小学最多的中国企业。与此同时，海尔希望小学公益项目升级为物联网公益模式，成为物联网时代引领的公益范式。

在海尔集团的带领下，海尔电视工会定位于爱心传递的枢纽平台，主要做了两方面工作：一是爱心触点跟随经营业务走，联合全国各地终端业务人员，广泛走访交互当地困难儿童家庭、特殊职工等，解决生活难题；二是开放献爱心，吸引职工、用户、商业合作伙伴加入。海尔电视工会每年组织开展“大手拉小手，爱心献六一”爱心圆梦公益活动，职工们主动认领送爱心需求，并一对一实现孩子的心愿，这种“大爱”带动了海尔电视的用户、上下游供应商、客户等积极参与。

此类扶贫公益活动，海尔电视工会已经坚持了

10年，在这10年间，从聚焦企业内部的特殊职工，到着眼于希望小学，再到哪里有困难，哪里就有海尔电视工会的全民爱心助力行动，海尔电视工会联合职工、合作伙伴、广大用户等把做公益做成了生生不息的“生态圈”，圈里的各方都受益，都有价值体现并相互尊重。

4、加强互联属性：从有形的家到无形的家，实时互联职工，动态优化工会工作

无论是构建社群、升级服务还是创新生态模式，建设新时代职工之家的立足之本均离不开以职工为中心，从职工中来，到职工中去。因此，借助互联网等新手段加强与职工的互联广度和深度十分有必要。

海尔电视工会为了更精准地服务职工，动态优化工会工作，分别对线上和线下的交互方式和交互机制进行了升级。线下，一方面，定期召开面对面的恳谈会，了解大部分职工的普遍需求；另一方面，为每个部门设置专门的工会接口人，作为“职工传感器”，工会接口人必须是平时里最细心和热心的职工，负责随时关注职工的朋友圈动向，了解和收集职工诉求至工会，为工会开展工作提供支持。

线上，借助互联网等新手段，打造“网络职工之家”，服务职工实现24h“不打烊”。具体来说，一是开通工会自媒体平台，增强面向基层职工的服务功能和互动性，职工可通过网络提意见、提需求并完成自助业务的办理；二是组建工会和职工的微信群，职工可在群里自主发起工会“拼团”活动，成员自愿接龙是否参加，加强了“职工之家”与职工间的交流频率和交互深度。

海尔电视工会根据线上和线下收集的职工动态，建立统一的会员信息系统，确保信息实时更新、动态交互，由此，职工之家实现了服务对象全覆盖、服务时间全天候、服务方式从工会拿主意到职工出主意的转变。

## （二）职工获满意、工会有活力、企业快发展

1、职工层面：根据调研数据显示，海尔电视工会通过构建工会职工之家的四重属性，基本实现了与职工的零距离，创造职工体验零延误。具体来看，职工满意度达到90%，超过80%的职工认可工会职工之家的做法，并感受到了来自职工之家的温暖。此外，

职工通过工会对接人或线上渠道主动提意见的频次大幅提升，由职工主动发起的文娱活动由原先的一年一次提升至一月一次，甚至一月多次，且活动形式更为丰富和积极向上。

2、工会层面：通过对职工之家四重属性的建设，工会工作开展基本实现了流程零签字，工会工作效率明显提高，工会干部的互联网思维、服务意识和服务能力得到加强。如工会平台上自涌现的“亲子进行时”活动，一经发起，就受到全体亲子家庭职工的关注和参与。在征集亲子故事阶段就实现了引爆，短短3天的时间就收到了来自内部职工的近百个或诙谐有趣、或温暖感动的亲子故事，引发了职工之间的热烈讨论，职工们就与孩子的相处以及教育孩子等问题交流心得，互相学习。

3、企业和社会层面：海尔电视工会通过职工之家的建设，保障了职工的基本权益，为职工扫清了后顾之忧，帮助职工全身心的投入工作中。同时，通过带领职工一同做公益，丰富了职工的精神世界，为职工更好地实现自我价值提供了方向。具体来看，海尔电视产业所在的视听网在在Q2实现了12万终身用户的增长，超出原定目标2万人，眼下，视听网在全体职工的努力下正朝着2019年的目标快速发展。

## 「四、研究小结」

通过对海尔电视工会职工之家实践探索的研究，总结结论如下：一是职工之家的建设离不开对职工的实时问需；二是新时代的职工之家是一个开放、并联的综合空间，实时互联职工是充分必要条件；三是职工之家是没有中心的融合生态，从职工小家到社会大家，须实现互联互通。

海尔电视工会在未来将会加大对职工实时问需、实时互联的力度，同时拓展连接职工小家和社会大家的渠道和方法，准确把握和解决职工所需所急所盼。只有这样，才能让职工“融入家”、“享受家”、“依靠家”，才能建设成职工能想起、能找到、可依赖的名副其实的职工之家。

# 集体协商谈判模式的国际

刘仁宝



## 一、集体协商谈判的涵义

国际劳工组织在《促进集体谈判公约》(ILO, 1981)中认为,“集体谈判”是一个雇主(或雇主团体)或一个或几个雇主组织,同一个或几个工人组织,为确定工作条件和雇佣条件,调整雇主(或其组织)与工人(或其组织)之间的关系,所进行的所有谈判。国内外若干学者也从不同的视角对集体谈判的涵义作了界定,其中最具代表性的是 McIlWee 和赵曙明所作的界定 McIlwee 基于集体谈判的过程视角,认为集体谈判是用人单位与工会谈判委员会之间为确定用工问题而进行的制度化协商谈判体系。赵曙明则综合了多个视角,认为集体谈判是劳资双方基于各自不同的利益诉求,为实现己方最大利益,在法律框架内围绕工作的组织、职工的民主管理,以及争议的解决等若干与工作相关的问题而进行的博弈。

在我国《集体合同规定》中,采用的是“集体协商”的称谓,其内涵同集体谈判是一样的,国内的研究也通常将集体谈判表述为集体协商,因此,本文综合集体协商和集体谈判的称谓,将集体协商和集体谈判统一称为集体协商谈判。

在美英等国家,普遍实行的是通过市场对劳资双方进行调节的、以双方自愿谈判为特征的集体谈判模式,政府不直接干预集体谈判。

(一)美国的自由市场资本主义谈判模式。美国的经济政策从二十世纪八十年代初就主张市场竞争,减少政府干预,工会组织与雇主就工资福利、工作时间和条件等在法律的限制和规范下进行谈判,一般情况下,美国政府不直接参与工会组织和雇主之间的集体谈判。这种集体谈判比较松散自由,弹性较大。

(二)英国的自愿主义集体谈判模式。英国不主张政府干预集体谈判,集体谈判由劳资双方自主进行。英国于1999年1月起草了《雇佣关系法》,提出建立立法程序,使工会能够得到雇主的认可,实现两者之间的集体谈判。英国工会多以行业工会为主,其合并及多工会结构在集体谈判和集体劳动争议处理中发挥了重要作用,取得了显著成果。政府对员工进行罢工或者雇主关闭工厂的行为也会进行限制,但是这些限制是很少的。集体谈判的双方只把谈判视为名义上的约束而不是强制性约束。英国的劳资关系在调整过程中受到这种自愿主义传统的影响,使其缺乏规范的法律制度进行支持。

## 二、市场调节下的自由主义谈判模式

## 三、基于社会伙伴关系的劳资共决谈判模式

二战以后，德国逐渐形成了以劳资共决制为典型特征的劳资关系制度。德国企业的工会具有非常重要的影响力和作用，工会和雇主协会都有权参与制定、颁布和实施劳动法律，对涉及企业经营管理和员工生活福利等根本利益问题享有与资方同等的权力，双方共同协商决定企业内的所有重大事项，谈判也是建立在法律法规的约束上的，谈判分为国家、产业和企业三个级别，谈判一般每年进行一次，其中以产业级谈判为主。集体谈判首先由工会提出方案，雇主方根据工会的提案进行应约，实行社会伙伴谈判模式：工资、工时等由劳资双方通过集体谈判决定，政府不直接干涉，劳资政三方形成社会伙伴关系，共同促进就业和提高生产效益。

#### 四、内部劳动市场的企业层面谈判模式

大多数的日本企业实行终身雇佣制，使得日本的工会不同于其他国家根据产业、区域或职业类别建立的工会。日本主要是企业内部工会组织，而且同一企业内也可以建立多个工会，每个工会都有权进行集体协商谈判和罢工。虽然工会之间也存在区域性和全国性联盟，但工会联盟只起指导、咨询和组织作用，与企业工会之间没有领导和被领导关系。这使日本的劳资关系成为“一个与外部劳动市场相对孤立的内部劳动市场”，日本的集体谈判被限制在企业层面，谈判只针对特定企业的员工利益，难以惠及其他企业，工会的作用在日本的集体协商谈判中受到很大的限制。

#### 五、政府推动的谈判模式

(一) 加拿大的联邦利益争议处理模式。在加拿大，通过由政府任命的第三方介入来进行劳资争议的解决，联邦的劳动法律与各省的劳动法律分别适用于不同的对象，形成了针对不同法律适用对象而建立的利益争议处理制度。政府在处理利益争议方面起着重要作用，利益争议对公共利益造成损害的可能性是政府干预的主要原因。加拿大的宪法和法律赋予工人和工会可以进行罢工的权利，政府则在承认工人和工会有权罢工的同时，通过各种有效途径，介入和处理利益争议，形成了一套“罢工滞缓机制”，尽量避免罢

工行动的发生。

(二) 瑞典的均等化工资和均衡失业的集体协商谈判模式。瑞典政府在劳资双方的集体谈判中通过推出有针对性的调整政策，引导劳资双方就工资谈判制度、工资准则以及基于公平、平等和效率的连带主义工资方案进行协商，来保障国民充分就业、缩减收入分配差距、促进劳资关系和谐和社会稳定发展。二十世纪五六十年代，主要是实行“国家和行业层级的集体协商谈判”，以形成均等化工资分配结构，推进同工同酬。二十世纪七八十年代，集体协商谈判从国家层级下放到行业层级，并进而下放到企业层级，主要是实施工资缩减政策。二十世纪九十年代之后，重新加强行业层级的集体协商谈判，并在此基础上，促进企业层级的自由协商，以保持相对“均衡失业”。

(三) 澳大利亚政府密切监管的谈判模式。集体合同、个人合同或裁定是澳大利亚工资分配的依据，三者独立运行。裁定工资标准相当于法定最低工资，集体合同和个人合同规定的工资不能低于裁定工资，集体合同与个人合同只需其中一个即可。澳大利亚的工资分配模式，使集体劳动关系与个人劳动关系相互隔离，互不干涉。同时，澳大利亚政府在劳资双方集体谈判的启动、谈判过程、集体合同审查等方面都进行着密切监管，保证了集体谈判有效开展。

(四) 法国劳资政三方平等对话与自由谈判模式。集体谈判和集体合同制度是法国处理劳资冲突的基本制度。这一制度有利于提升工人的社会地位，改变社会立法模式。政府通过引导，使雇主同意在企业建立职工代表制度，允许工人代表对劳动报酬、工时、劳动条件以及关系工人切身利益的重要决策进行监督，对保障工人权益有很重要的意义。法国历届政府在要修订关于劳资关系调整的立法时，都要首先开展集体谈判，达成有关协议，然后再进行有关法律的修订。

(五) 泰国以国家《劳动关系法》为根本依据的谈判模式。1991年，泰国对国家原《劳动关系法》再次进行了修订，将国营企业劳资关系的规制从《劳动关系法》中分离出来，形成了独立的《国营企业职工关系法》，而私营企业集体劳动关系的内容则没有进行实质性改动。按照法律规定，劳动者可以组建工会，一个企业可以建立两个以上工会两个以上工会也

可以组成劳动工会联盟。《劳动关系法》规定工会或部分劳动者通过同雇主进行谈判，达成谈判协议。协议一旦达成，则雇主必须履行协议内容，否则就应承担相应的法律责任。劳资双方如果发生争议，那么可以运用调停或仲裁程序来处理争议，雇员可以罢工，雇主也可以关闭工厂。

## 六、基于产权或所有制形式的集体协商谈判模式

中国的企业根据其产权或所有制形式不同，集体协商谈判模式主要有以下四种：

（一）国家（地区）三方工资增长指导模式。中国的央企和省属国企适用于这一模式。在国家层面上，由国资委、全国总工会和人社部组成的央企工资增长指导委员会，负责确定央企的工资增长幅度；在地区层面上，由省国资委、工会和人社厅组成的省属国有企业工资增长指导委员会，负责确定省属国企的工资增长幅度。

（二）企业工资集体协商模式。在私有企业和外资企业，劳资双方通过直接协商的方式决定本企业的职工工资增长幅度。这种模式就是我国目前实行的工资集体协商模式。

（三）建筑及服务行业工资增长磋商干预模式。农民工比较集中的劳动密集型企业适用于这一模式，如制造业、建筑业、餐饮业、采矿业等，行业协会与多方有关机构进行磋商后直接确定本行业内所属企业的职工工资最低增长幅度。

（四）中小企业工资增长援助模式。在某一地区比较集中、数量相对较多、又难以进行协商的中小私企适用于这一模式，由当地的工会组织、雇主组织和政府部门成立中小企业工资增长援助委员会，对其工资集体协商进行指有导帮助和协调。对其他类型的企业，则实行参照方法，产权或所有制形式相近的集体协商谈判模式。

## 七、结论与建议

（一）结论。综合国内外集体协商谈判模式，可以看出，西方主要工业化国家在长期的劳资关系管理实践中积累了丰富的管理经验，有科学的管理方法和完善的法律法规制度，美国、英国、德国、日本、法国、

瑞典、丹麦等都已经建立起国家、行业和企业三个层级，工会、雇主和政府三方协作的完善的集体协商谈判制度，工会在集体协商谈判中拥有较大权力，发挥了积极的重要作用；政府作为独立的第三方，通过制定相关法律来支持和约束劳资双方集体协商谈判，以使集体协商谈判运行在法律框架下，同时保护双方的合法权益，以缓解劳资冲突。与世界其他国家相比，我国的集体协商谈判制度实行较晚，强调政府干预，工会不能充分发挥作用，同时也存在制度推广方式不同、集体合同质量参差不齐、集体合同约束力不同等特点。近年来中国经济在转型时期，劳动争议问题比较突出，借鉴西方成熟的集体协商谈判制度，促进我国集体协商谈判制度的发展和成熟，维护劳资双方的合法权益，构建和谐劳动关系具有重要的现实意义。

（二）建议。工会和政府是促进集体协商谈判顺利进行和取得成效的关键组织。借鉴世界其他国家工会和政府集体协商谈判中的成功经验，在我国的集体协商谈判进程中，一是要充分发挥工会的作用，要形成强有力的、相对自治的工会，在行业或区域层面形成工会联盟，促进集体协商谈判制度在行业或区域框架内的统一推进，在行业或区域框架下，切实发挥企业工会的实际作用，促进企业层面的相对自由协商，实现集中化和民主化。二是要充分发挥政府的作用。政府在集体协商谈判中作为中立组织，一方面要加强劳动法律的制定修订与完善以及劳动法律的实施与监督，这是规范劳资关系的必要基础，劳资关系的调节必须在法律框架下进行。另一方面，我国工会自身的力量还不足，很多地方工会没有发挥实际作用，工会起作用的关键还在于政府，政府应放权给工会并大力扶持工会，以形成劳资双方权力均衡的集体协商谈判制度。

总之，我国在集体协商谈判过程中，应借鉴世界各国集体协商谈判制度中适合我国企业的一些做法，明确政府职责，积极发挥工会能动作用，引导企业平等协商，提高劳动者协商谈判能力，促进我国集体协商谈判制度的完善和健康发展。

# 企业职工文化活动 层次建设研究

刘永波 马银华 刘永哲 刘伟

## 一、职工文化活动分层化相关概念界定

“职工”一词在新华词典中的解释为：“职工是指企、事业单位的工作人员。”李磊在《职工文化建设研究》一书中将“职工文化”定义为：“职工文化是职工群众在长期生产劳动过程中所形成的、为多数职工所共同遵守的基本信念、价值追求和行为标准，是职工群体意识和精神风貌的整体体现，其根本目标是满足广大职工群众日益增长的精神文化需求，维护和保障职工的文化权和发展权，促进广大职工的全面发展。其中，劳模精神是职工文化的典型代表。”

职工文化主要有主体性、人本性、民族性、时代性、功能性、先进性、广泛性、载体多样性等特征。职工文化的表现形式主要有：职业素质、职业精神、职业价值观、职工业余活动、职业技能、职工形象、职业道德、职业行为规范、职工教育、职工培训、职工学习等。

职工文化建设是社会主义精神文明建设的重要组成部分，是凝聚职工力量、加快经济发展、弘扬时代新风、推动社会和谐、满足职工需求、提升职工幸福指数、保证企业发展的源动力，是新形势下推动经济发展、推进社会文明进步、造福职工群众的重要途径。在现代企业的发展中，职工文化的作用是非常巨大的，它是企业发展的内驱力，是企业腾飞的翅膀。经过长时间的经营、建设形成的优秀职工文化是支撑企业发展的动力，是一笔十分可观的精神财富。

目前国内职工文化活动的开展面临着两个难题：一是组织者不知道职工文化活动应该包含哪些内容，对高层次的职工文化活动内涵缺乏清晰认识，不知道教育职能才是职工文化高层次的追求目标。二是职工文化活动的种类和实施渠道单一，无法满足职工日益增长的对职工文化的内在需求，职工参与职工文化活动的积极性不高。要解决以上这些问题，就要对职工文化活动的内容进行重新梳理和分类，对职工文

化活动项目进行系统的完善，对职工文化活动的渠道进行拓展，以满足职工发展需求为目标开展有利于职工各方面素质提升的活动。本文提出的职工文化活动分层化建设理念来源于激进建构主义理论和马斯洛需求层次理论，主张以职工的需求为中心，以提高职工对职工文化活动参与积极性为目标，将职工文化承担的教育职能通过寓教于乐的途径开展起来，实现全面提升职工职业素质的目标。

## 二、职工文化活动分层化建设的途径

对职工文化活动进行分层化的设置，对处于不同层次、不同需求阶段的职工提供不同的活动平台，以实现全方位满足职工生存和生活需求的目的。

### （一）满足职工生理需求的途径

满足职工生理需求的活动一般都与职工自身的基础性职业素质提升有关，所以应采取理论授课与实践教学相结合的方式，让职工了解更多的相关知识，开展一些相应的训练，定期开展一些相关内容的比赛，提高职工的基础性职业素质。

基础性职业素质一般由健康素质、道德素质、人文素质、艺术素质等构成。提升职工职业素质的路径有很多，儒家书院制教育模式就是一条有效路径。儒家书院制教育模式是在总结了儒家前辈学者教育成果基础上建立起来的、适合于国内目前企业发展情况的一种职工职业素质教育方式。其教育形式就是在企业内部建立起一个业余培训学校，为本单位职工提供思想道德、艺术素养、身体和心理健康等相关知识的培训课程，定期对职工开展职业素质培训活动，满足职工这方面的需求。

### （二）满足职工安全需求的途径

职工的安全需求可以分为两个部分：一是人身安全需求，一是职业安全需求。人身安全需求主要来源于职工对自身哪些行为是否可能违法违纪的担心和对自身安全如何进行保障的担心。为提高职工人身安全

需求，需要做好必要的法律知识的传授和提高自我保护技能教育两项工作。法律知识的传授主要以授课形式为主，自身人身安全保障技能的教育主要以技能训练为主。

职业安全需求是源自于职工对自身职业稳定性的担心，部分职工在工作中总会有一种可能失业或被淘汰的压力。为提高职工的职业安全感，就需要开展各种形式的职业技能提升活动，不断提升职工业务水平。职工的业务水平越高，职业安全感也就越强。提升职工业务能力需要为职工搭建好发展平台，为在各种岗位上工作的职工提供不同的晋升渠道是必要的工作内容，这些渠道可以使用菜单化的形式呈现出来，供职工选择。例如泰安交运集团根据现有职工人员素质结构和行业，为职工列出了各种晋升渠道，将职工的职业生涯晋级路径分为管理序列、专业技术序列、驾驶序列、维修序列、服务序列营销序列六条路径。每条路径分为四个晋升层次，从低到高依次为：助理、中级、高级、首席。

### （三）满足职工社交需求的途径

职工的社交需求主要表现为职工希望在工作生活中能有一个和谐的人际关系，在本单位有归属感。针对职工这样的需求，所在单位要经常举办一些如何提高交往能力和社交礼仪方面的讲座，让职工明白人际交往所必备的技能，然后再辅以一些有针对性的联谊实践活动，给职工提供一个互相了解和交往的平台。

### （四）满足职工尊重需求的途径

提高职工被尊重需求可以根据职工不同的情况，采取不同的途径。对于有一技之长的职工，可以通过举办各类文体竞赛和技能竞赛活动的方式，使之获奖，通过开会表彰，提高这部分职工的被尊重感。对于那些没有一技之长的职工，通过认真调研，发掘这部分人的潜力，通过培训使之具备一技之长，然后再让这部分职工参与到各种竞赛活动中，使之获奖，再进行表彰，从而提高这部分职工的被尊重感。

### （五）满足职工自我实现需求的途径

对于一些高层次的人才来说，这部分职工都有着自己的人生理想和目标，都有着自我实现的抱负，他们希望通过自己的努力与外部的帮助，能够在工作中实现自我价值。对这种需求的实现途径，就是积极为他们搭建好自我实现所需平台，使之向着理想飞速前进。这部分职工在实现自己理想的同时，也会为企业

业单位作出巨大的贡献。

## 三、职工文化活动分层化建设的保障措施

（一）政策保障。为使职工文化活动建设工作能够顺利进行相关政府部门需要先制定好相关政策，为各企业积工文化活动的开展创造一个良好的工作环境。

（二）机制建设。要使职工文化活动建设持续发展，必须建立长效机制。一是建立主导机制，充分发挥出各级工会组织在职工文化建设中的主导职能。二是建立活动推进机制。各项培训、竞赛、文体活动要统筹安排，统分结合，一般以企业、行业开展为主，每年组织几项特色活动。三是建立投入机制。各级政府和企业要根据职工文化生活的需要，保障必要的工作经费，切实保障职工文化事业的发展。四是建立考核激励机制。要将职工文化建设作为全年工作考核的重要内容

（三）活动平台建设。由于互联网技术的快速发展，线上的文化活动形式越来越多，职工文化活动的“在线化”已经成为一个无法回避的趋势，所以为使职工文化活动的能跟上时代的步伐，应把原来单一的“线下化”的职工文化活动方式拓展为线上和线下两种活动方式，双线并举，创新活动平台。根据这种理念还可以把活动重新分为三类：一是只适合线下进行的活动项目依然保持原来的线下活动方式；二是将一部分只适合于线上进行的学习项目直接融入到网上在线教育平台中进行；三是将既适合于线上又适合于线下的活动分成线上线下两个部分进行。这样的活动模式丰富了职工文化的内容，为职工提供更多的活动平台和场所。

（四）活动内容菜单化呈现。为提高职工参加文化活动的积极性和职工文化活动本身的可选择性，第一步要将所有职工文化活动进行整体统计和梳理；第二步按照菜单层次分类法，对这些职工文化活动进行层层分类；第三步把这些文化活动通过网络平台，以菜单化的形式呈现出来，供职工自由选择。

总之，加强职工文化建设是一个系统工程，要从实际出发，突出实效，正确树立职工文化建设的主导思想，按照分层化的思路，不断丰富职工文化的内容，为职工提供更多更好的活动，从而实现全面提升企业职工职业素质的目标，为企业的蓬勃发展打下良好的基础。

## 陈吉霄：创新铸就的工匠人生



陈吉霄

前港公司堆装队党支部书记，1993年入港。

多年来，他针对港口生产和设备管理实际，积极开展技术革新、设备改造等工作，先后独立或参与完成科技改造100余项，获得集团级科技成果10余项，国家专利6项，中国港口协会科技进步奖2项。

### 岗位格言

创新永远在路上

在前港堆装队皮带流程的作业现场，时刻能看到这样一个忙碌的身影：有时在检查设备、有时在指导维修、有时在跟现场人员一起大干……他就是陈吉霄，堆装队现任党支部书记、山东省创新能手。

“时刻把工作放在心上、把心放在工作上”是他多年坚守的工作准则。他勤于钻研、勇于开拓，带领团队成员广泛开展安全质量、生产效率、设备技术、工艺优化、节支降耗活动，用实实在在的创新业绩为公司发展做出了突出贡献。

### 安全至上，他用技术改造筑牢安全生产的“防护墙”

1993年港校毕业的陈吉霄来到前港公司堆装队，恰逢10万吨级矿石码头刚刚投产，第一条“华丽轮”全船共计七万吨矿石，干了整整14天，设备不断出现问题。当时12#堆取料机出现了臂架皮带不转动故障，但因缺乏维修技术经验，只能向厂家技术人员求助。这件事深深触动了陈吉霄，面对设备安全运行却无能为力的无奈和被动，让他暗下决心要潜心研究设备、掌握技术。

堆装队分管的流程设备多数使用年限超过了20年，设备基础薄弱，遇到特殊货种、恶劣天气作业，流程跑偏、打滑、堵塞等问题频频发生，存在很大的安全隐患。当现场部分机房出现大面积漏料时，队领导只能带领职工加班加点一起抡铁锹拼命干，有时甚至需要人顶肩扛，职工一身泥、满脸汗，环境脏、苦、累、险。这些陈吉霄都看在眼里、急在心里。每次清理完漏料，大家都回候工室休息，他却顾不上喝口水，就一头扎进现场与职工沟通交流，经常连续4、5个小时在机房或流程蹲、守、靠。皮带围着电机转，他就围着皮带转。一找到问题点，他就立即与技术主管研究，画图纸、模拟操作。经过几年来锲而不舍的研究和攻关，他从落料点调整、漏斗结构、皮带选型等多方面入手，7条皮带打滑现象全部予以解决，同时还改造了11个易堵漏斗，彻底把职工从脏、苦、累、险中解放出来。

他还总结出一套皮带流程改造办法，无论哪条流程遇到问题，都能提出实用而且经得住考验的改造方案，真正用“技术改造”为安全生产筑起了一道“防护墙”。

### 敢为人先，他靠工艺创新擦亮公司业务的“金招牌”

近几年来，钢铁去产能和市场竞争压力加剧，公司发展形势愈加严峻。陈吉霄时刻牢记职责使命，以“人人都是揽货员”的定位，坚持在创新中寻找破解难题的“钥匙”。

2016年底，前港公司开辟了开顶集装箱装车新业务。因这类开顶集装箱高度4米、跨距1.9至2.3米，与装车机原作业车型完全不能匹配，

很多人认为，装车机根本不具备新业务作业条件。面对质疑，陈吉霄坚信没有过不了的火焰山。凭借不服输的劲头，他带领技术人员对开顶集装箱现场测绘，模拟装车操作研究方案。每天跟车记录每一个装车细节、跨度、视线角度、料流影响等等，一点一点的改方案，将装车机漏斗改造数据精确到小数位。短短几天时间，他带领自己的技术团队完成了改造，装车机具备了新车型装车作业条件，大家认为不可能实现的任务，他们做到了。2017年，他们又对这项作业改进完善，实现了装车机跨越开顶集装箱车不返料，效果显，完成开顶集装箱装车35800节，减少辅助机械费用20万元，满载率始终保持在100%。

混矿业务作为新的增长点，事关前港公司发展。为此，公司组织堆装队等相关单位对KF2皮带进行改造，陈吉霄勇担重任、主动请战，他针对皮带综合技术改造、配比无线传输调控、加装混矿流程搅拌装置、混矿直接装火车四个方面的跟踪研究，为顺利完成改造提供了强有力的技术支持。2017年，公司完成混矿作业近450万吨，其中因技术改造提升效率完成110万吨，同步节约近30万元的电费。现在混矿实现从卸船到装火车的一条龙作业，投产至今减少搬捣300万吨，节省搬捣费近1000万元。

### 攻坚克难 他靠苦干实干打赢智慧前港建设的“关键战”

历尽艰难成此景，人间万事出艰辛。对于陈吉霄来说，每一项创新任务的完成都不是一帆风顺的，背后都饱含了他与技术团队的智慧和汗水。

在集团互联网战略驱动下，前港公司加快智能化生产指挥中心项目建设，陈吉霄负责20万与10万中控系统整合。接到任务后，他放弃周末休息时间，一头扎进中控室，与技术主管研究构建系统框架，对近百个通讯点进行测试，连续好几天工作到凌晨。有时错过了食堂的饭点，就吃几口面包将就一下，继续测试，经过反复推演、测试、修改，最终确定了改造方案。方案施工期间，他与改造人员一起钻电缆井，清理淤泥、铺设电缆。因为铺设的电缆多数是通讯线缆，不耐磨不抗折，而电缆井空间狭小，每个井口只能容纳一人，给电缆的铺设带来了很大的难度。为了不落进度，鼓舞士气，他第一个跳下电缆井，对每根穿线管逐一排查、清淤，疏通了穿线不畅的管路，采用轻拖缓送的方式，一干就是十几个小时，手上磨起了多

个水泡，他却一声没吭。当最后一根电缆在最后一个电缆井内抽出，他从电缆井爬出时，满身满脸的泥水。俨然一副“难民”形象的他，脸上却绽放着最幸福的笑容。

说可以天马行空，做就要脚踏实地。这是陈吉霄一直坚守的信念。在他的带动下，职工干劲倍增，经过连续5天加班加点，不仅完成了2000多米电缆铺设任务，还同步克服了数据传输不稳定、广播预警声音失真等多个难题，在未影响现场生产的情况下一次性调试成功，提前两天完成了20万与10万中控的系统整合，为公司新生产指挥中心建设打赢了关键战，提供了空间支持。

### 挖潜增效 他用“前港制造”为公司成本管控省出“金元宝”

“事儿是大家的事，港是大家的港”，这是前港人爱港如家的情怀所在。管理着高成本流程设备的陈吉霄，时刻把挖潜增效记在心里，他经常跟队里的弟兄们讲：我们的设备虽然成本高，但只要想省，处处都是“金元宝”。

K1、K2机房是20万矿石系统最繁忙、结构最复杂的机房，由于设计原因，皮带带料严重、积料清理量大，积料清理严重影响生产的顺利进行。针对这个问题，他带领职工开展科技攻关，实施六大改造，把机房打造成了新型样板机房。在降低职工劳动强度和保障人身安全的同时，提高卸船作业效率2%。据测算，改造后每年可减少因积料清理导致的流程停机700余次、减少积料清理7300吨；同步节约设备油耗14600升、节省流程启停电耗16万千瓦时。该项目因此荣获当年集团科技创新成果二等奖。

陈吉霄相信，创新无需高大上，但一定是能解决实际问题的“锦囊”和“良方”。比如新工艺、新材料、自主维修等方面，他通过改进皮带选型、研究新型裙板、优化皮带损伤冷泼工艺解决了皮带局部损伤修复问题，使大机臂架皮带使用寿命由平均6个月提高到10至12个月，大大节省了皮带成本，减少了换带维修作业量。

以创新为驱动，就能把挑战变成机遇，把困难变成阶梯。站在加快建设世界一流海洋港口的新征程上，在陈吉霄这样的创新榜样引领下，会有更多的青岛港工匠，致力于创新开拓，建功于世界之港。

## 张连钢：不忘初心 胸怀壮志的技术专家



张连钢

青岛港国际股份有限公司副总工程师，青岛新前湾集装箱码头有限责任公司党委书记、总经理。

主持建成了全球领先、亚洲首个真正意义上的全自动化集装箱码头。先后获青岛市“劳动模范”、青岛市“最美基层共产党员”、“中国2017年航海风云人物十佳先锋”、“中国设备管理卓越领导者”等称号。

### 岗位格言

拼命都不一定能干好，  
不拼命肯定干不好。

他扎根岗位、敬业奉献，长期奋战在港口科技工作第一线，从最基层的电气技术员干起，脚踏实地，刻苦钻研，一步步成长为港口技术领域的资深专家。

他率领团队充分发扬自主创新精神，仅用三年半的时间完成了国外同类码头需要8—10年的建设任务，建成投产了全球领先、亚洲首个全自动化集装箱码头，开创了低成本、短周期、全智能、高效率、更安全、零排放的高质量发展的“青岛模式”。

他不断挑战自我，带领团队先后4次打破作业效率世界纪录，全面超过了传统集装箱码头的作业效率，比全球同类自动化码头的单机平均效率高出50%。

他，就是青岛港国际股份有限公司副总工程师、青岛新前湾集装箱码头有限责任公司党委书记、总经理张连钢。

### 扎根生产一线，立志为港口科技发展贡献力量

1983年，张连钢毕业于武汉理工大学。专业为自动控制的他，与同时代的很多知识分子一样，怀揣“科技兴国”的热忱，一心想要投身实业。那时的青岛港还没有集装箱码头，机械化程度很低，码头作业脏苦累险。

1984年，他有幸参加青岛港第一个集装箱码头筹建，所学自动控制专业有了用武之地。他刻苦钻研国外先进技术，有问题就向国外专家请教，但却经常吃闭门羹。为此，他憋足一股劲，要通过自己的努力和科技知识，为青岛港科技发展贡献力量。

1985年，他参与了“六五”国家重点技术攻关项目——国内第一台采用全可控硅直流调速集装箱桥吊的安装、调试工作。90年代，参与开发了“前湾三期智能生产控制系统”。

2006年，完成了大型轮胎式起重机移动供电技术突破，实现了轮胎吊“油改电”技术创新，获国家发明专利。2008年作为交通运输行业首批节能减排示范项目，在全国港口全面推广。

2011年他被查出患有重病，手术后康复期间，反而成了他潜心思考、总结提高的有利“时机”。期间提出了“混合动力”轮胎吊技术方案、“公共母线式船舶岸电供电技术方案”并收到良好应用效果，得到业界同行的高度评价和肯定。

## 在一片质疑声中，登顶世界自动化码头“智”造新高度

自动化码头是集物联网、大数据、人工智能、自动控制等技术和业务于一体的复杂系统工程，被誉为“大国重器”。进入21世纪，世界前十名的集装箱大港，中国占了7个，但全球30多个自动化码头，中国一个没有。这是港口行业未来的趋势和核心竞争力。集团做出了建设全自动化集装箱码头的决策，并将重任交给了身体刚刚康复的张连钢。2013年10月，自动化码头项目组正式成立，张连钢任组长。就这样，朝着建成最先进、最高效、最经济、最绿色、最安全的全自动化码头的目标，张连钢从上任第一天，就带着团队“钻”进了方案、“钻”进了现场。这一“钻”，就是1000多个日日夜夜。

他们去国外自动化码头考察，对方不提供任何数据，技术壁垒丝风不透。无经验、无借鉴、无外援的情况下，张连钢心里较着一股子劲：我们要给中国人争脸，给中国港口争气！他带领设计团队从自动化码头的平面布局、工艺流程、设备规格参数、智能控制系统入手，经过300多个日日夜夜，2000多次分析论证，数十万的研究报告，国外需要3年多的设计，他们仅用一年多的时间就高质量、高标准完成了。设计方案比国外码头吞吐能力高20%，建设成本低约30%。

在全自动化码头核心技术、世界难题AGV的设计方案上，德国工厂带来的铅酸电池方案在全世界畅行无阻，却在青岛港栽了跟头。张连钢提出了更具先进性的钛锂电池方案：电池重量从13吨减为2吨，循环寿命从2年延长为10年，AGV水平运输系统比国外节省成本2个多亿。2015年1月码头开建，他把医生“多休息、不能劳累”的医嘱抛之脑后，昼夜奋战在码头建设现场，一肩挑起规划设计、建设集成和商业运营的担子。每天召开工程推进会，统筹协调、挂图作战，同步推进土建、供电、业务、设备、IT系统等十几个专业建设。

“拼命都不一定能干好，不拼命肯定干不好。”咬着牙、拼了命的张连钢，爆发出无穷力量：来得早，走得晚；核心技术学不来，就查资料、找方案，彻夜不休……看着他倔强的背影，妻子偷偷抹泪，嘱咐他：“别太拼。”看着他额头上时不时冒出的虚汗，同事

们恨不能多长点本事，替他多分担些。在建设阶段的第一个月，他就发现从肚子往下到腿上全是“血豆子”。医生说，这是压力过大引发的紫癜。这些“血豆子”伴随了他很长时间。

2017年5月，历时三年多的设计建设，码头正式投产。建设成本仅为国外同类码头的2/3，建设周期仅为1/3。首船平均装卸效率达到26.1自然箱/小时，创世界最高纪录。

## 创新永不止步，树立世界自动化码头引领者地位

全球自动化集装箱码头建设杰出成就奖、自动化码头最佳效率奖、中国港口科学技术进步特等奖、中国设备管理创新成果特等奖、中国航海学会科技一等奖、青岛市科技进步一等奖、100多名中外记者在上合青岛峰会期间前来聚焦报道……赞誉、荣耀、瞩目，汇聚于青岛港全自动化集装箱码头。

张连钢带着团队创造出了一连串耀眼的“全球首创”：全球首次研制成功了机器人自动拆装集装箱扭锁；全球首次研制成功了轨道吊防风“一键锚定”装置；全球首创了自动导引车循环充电技术；全球首创非等长后伸距双小车桥吊……破解了十几项行业性难题。与人工码头相比，作业效率提升30%，减少人工70%，不仅自动化程度超过鹿特丹港和美国LBCT港，而且是世界上装卸效率最快的集装箱码头。被业界誉为低成本、短周期、全智能、高效率、更安全、零排放的高质量发展“青岛模式”。

成功商业运营只是起点。张连钢依然风雨无阻，昼夜奋战依然是他的工作节奏。张连钢带领团队持续提高设备和系统性能，优化了146个作业流程、312项软件功能，改进了175项设备自动化功能。目前，码头平均作业效率超过35自然箱/小时，比国外同类自动化码头高50%，并全面超越人工码头。

2017年12月3日，“以星芝加哥”轮作业中，自动化码头一举创出39.6自然箱/小时的世界最高纪录。2018年4月21日、12月31日，这个数字不断刷新，达到了43.23自然箱/小时。

初心不改，壮志满怀。随着青岛港自动化码头二期工程的启动，张连钢带领团队向着科技的巅峰继续攀登。他们将让自动化码头的“中国智造”迈入“芯”时代，在世界港口界树立中国丰碑。

## 刘宗军：永远前行的业务人



### 刘宗军

青岛实华原油码头有限公司总经理助理，先后获得集团创新成果一等奖 1 项、二等奖 1 项，三等奖 3 项，2015 年度荣获青岛港集团劳动模范、2018 年度青岛市劳动模范。

### 岗位格言

业务人，永远前行，  
永不止息。

### 他不忘初心，时刻谨记自己是一名共产党员，一名青岛港人

“不忘初心，牢记使命”，二十年前党旗下的庄严宣誓，自此他时刻谨记共产党员的理想信念、责任使命，保持与时俱进昂扬向上的斗志；饮水思源，从业三十多年来他始终认知，有了青岛港才有了今天的自己。他经常教导部门的年轻职工：“食君之禄，忠君之事，我们要对得起港口的信任，承担起自己应尽的责任”。他从实际工作出发，系统性的学习管理及专业业务知识，从严律己，努力做到学什么、会什么，干什么、精什么，以谦虚的工作作风，良好的职业素质，为公司发展贡献力量，取得了一系列的成绩和荣誉。

### 他不负信心，担当对外服务排头兵

2016 年，为确保对外服务沟通“一个声音、一个步调”，全面实现一体化管理，切实提升业务服务水平，适应公司日益加快的发展步伐，公司服务改革箭在弦上不得不发，机构调整迫在眉睫，经公司研究决定将原市场部、调度室和计量站整合成立新的业务部，刘宗军出任业务部经理。“受任于危难之际”，他顶着层层压力，通过“合三为一”的整合完成公司对外服务窗口的深度融合，创新实施安全管控一体化、商务运作一体化、生产组织一体化、计量交付一体化、客户服务一体化、服务保障一体化的“一体化”延伸管理服务新模式，做到统一计划安排、统一资源调配、统一过程管控、统一评价考核，对每一项业务都实行“月计划、周部署、日落实”专人督办，确保全程受控，创造了一流的管理效能和经营绩效，充分发挥了公司生产经营发展的龙头作用。实现山东地方炼厂市场占有率保持 50% 以上，公司连续三年港口吞吐量和效益均实现 20% 以上的增长，2017 年高

质量建成全国第一个“亿吨油品公司”。

### 他不畏艰辛，蓄力推动油品板块转型升级

自2016年任业务部经理以来，他立足供给侧改革新理念，蓄力推动青岛港油品板块业务发展转型升级，并潜心设计实华公司业务发展长远目标及相应路由，为实华公司跨越发展谏言献策，先后提出“开发原油战略新合作”和“油品‘两港六地’作业新模式”等创新理念均成为青岛港油品板块迅猛发展的重要基石。他和他的团队准确把握客户需求动向，积极推进“黄潍管线”输送重质油业务，将重质油品从青岛管输至潍坊内陆库区，开创了国内重质油长距离管道输送先河，成功输送重质油70万吨，创造收入3000余万元；他和他的团队深度挖掘客户潜在需求，着眼未来合作发展方向，大刀阔斧地推行“包罐包干”的全新合作模式，与大型国际石油贸易商维多石油公司建立长期合作关系，2016年当年即实现效益增收2000多万元，累计实现进口油650万吨，效益达1.3亿元。基于此模式，已成功吸引巴西石油、BP石油、托克石油、振华石油等多家国内外贸易商与我港建立长期合作关系；他们充分利用青岛港大码头、大库区的资源优势，强化资源统筹整合力度，与中石油、京博石化、华联石化、滨阳燃化首次开创“贸易商+港口+炼厂”的“1+3”合作租罐模式，最大程度优化罐容使用的同时，实现多方利益共享，共赢发展。2017年当年实现进口原油750万吨，同比增幅24%；他们全力准备原油期货交割库申请，成立重点攻关小组，加班加点连轴转，最终2018年实现原油期货交割库成功挂牌。继而以此为重要突破，大力宣传，不断提升青岛港油品板块在国内原油市场乃至国际原油市场的影响力，吸引更多国内外客户落户青岛港。

### 他不断创新，助力国际贸易分拨中心建设

2016年，随着国家进口原油“双权”放开，山东地方炼化企业再次迎来政策红利，刘宗军基于多年

的工作经验和丰富的市场了解，敏锐捕捉到新的发展机遇。他迅速部署，带领团队研究油品板块业务发展战略，明确干什么、怎么干，确定了多驱发展的业务模式。

创新生产组织，强化港口“管道、铁路、公路、水路”四种疏运服务功能，优化“两港六地”及周边库区运营机制，大大提升周边资源利用率，使有限资源能力发挥最大效能。统筹利用黄岛、董家口两大港区资源，坚持“长计划、短安排、日落实”制度，科学动态双向优化调整黄岛、董家口船舶计划，放大各港区综合资源的联动使用效能，有效利用配套库区及管道，充分释放董家口油港区作业能力；率领公司业务部着力提升客户信任度，全面保障货物交付质量，建立油品检验检测中心，实现油品从卸货到出库全要素管控、全过程公开、可控。针对货物含水、损耗、混质等客户重点关注指标，专门成立攻关小组，加强研究分析，优化生产工艺，理顺服务流程，为货物交付“原来原转”的全面实现奠定坚实基础；延伸链条，打造“门到门”全程物流服务平台。根据每家客户需求及实际情况量身定制服务方案，做到“一户一案”，提供差异化、精细化、敏捷化和柔性化的服务，且对客户需求变化做出迅速响应。与供应链其他物流服务提供商紧密合作，相互协调，共同追求整体效益最优，全面发挥“码头+仓储+管道+船货代+物流配送”综合资源优势，精心为客户量身打造最佳全程物流通道，提供“门到门”快捷高效物流链服务。

他总是嘱咐身边的同事：“青岛港的货源是一船船揽回来的，哪怕一吨，我们也不能放过”。他始终认为，每一次与客户的交流都是一次博弈，业务人需要在客户降低成本的愿望、竞争港口的搏杀、港口的切身利益与资源的稳固之间斡旋，必须时时刻刻思虑周全。无论多么疲惫，第二天定要精神焕发的踏上征程。业务人，永远前行，永不止息！

## 南充市总工会：凝心聚力锻造强大产业工人队伍

我国工运事业在党领导下走过了波澜壮阔的历程，广大产业工人与工运事业同步伐、共成长，一部辉煌的工会奋斗史，也是产业工人队伍成长、发展、壮大史。位于嘉陵江畔的南充市嘉陵区总工会深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，全面落实中国工会十七大会议要求，致力推动工会改革向纵深推进，大力加强产业工人队伍建设，以优异成绩献礼新中国成立70周年。通过推进产业工人队伍建设改革，嘉陵区产业工人队伍正不断壮大，素质全面提高，结构更加优化，面貌焕然一新。

### 当好主力军 职工团结奋斗彰显工会力量

2017年4月，党中央、国务院下发了《新时期产业工人队伍建设改革方案》（以下简称《改革方案》），围绕加强和改进产业工人队伍思想政治建设、构建产业工人技能形成体系等5个方面，提出25条改革举措，发出了推进产业工人队伍建设改革的动员令。

嘉陵区总工会认真学习贯彻《改革方案》，在区委和市总工会的坚强领导下，在区政府及有关方面的大力支持下，全区各级工会组织提出了响亮的口号，全区广大职工要高举旗帜、服务大局，竭诚履职、改革创新，勇于担当、奋发作为，在各项工作中都要彰显出工会力量。

为丰富和活跃职工精神文化生活，提升广大职工的思想文化素养，让职工首先从思想上高度重视《改革方案》。一年来，嘉陵区总工会以推进产业工人队伍建设为主题，组织了3次劳模工匠大宣讲以及文艺演出下一线等活动。

为让工人阶级主力军作用更加彰显，各级工会广泛开展群众性建功立业活动，组织广大职工拼搏奉献、创先争优。工会大力实施职工素质提升工程，主动发挥工会联系群众纽带作用。举办职工技能大赛30余次，培训职工5万人次，以着力打造技能人才队伍为抓手，推进了产业工人队伍建设的发展壮大。

全区开展了以“当好主力军、建功‘十二五’”、

“践行新理念、建功‘十三五’”为主题，聚焦“1+3”产业体系重点项目、重点领域开展劳动竞赛。形式多样、主题鲜明的劳动竞赛，大力弘扬了劳模精神、劳动精神、工匠精神，保持了产业工人队伍建设的先进性。

全区工会还积极推进“寻找嘉陵工匠”活动。建立劳模和工匠人才创新工作室18个，为培养知识型、技能型、创新型高技能人才队伍提供重要的人力资源与舆论引领。活动中，职工技术创新累计达10余万人次，发明创造累计达800余项，推广先进操作法256项，提出合理化建议3万余条。

### 当好“娘家人” 贴心特色服务凸显工会作用

密切联系群众是群团组织建设的永恒主题。要推动产业工人队伍建设，就要建立健全联系服务产业工人的长效机制。

永不满足现状的嘉陵区总工会一直致力构建覆盖广泛、快捷有效的服务职工工作体系，力求为基层工会和产业工人提供项目式、订单式服务。全区各级工会以产业工人为服务对象，细化了服务项目、服务流程、服务标准，为提高服务工作精准、精细度和项目运作制度化、规范化水平，创新出了为产业工人服务的嘉陵模式。

为深入开展助力长期维权服务。嘉陵区总工会扎实开展“法律七进”，创立了“111维权通道”，实现了一个律师团队、一条维权热线、一个维权窗口的职工维权服务，如今已为5000余名产业工人免费提供了政策咨询，共开展普法宣传600余次，办理维权案件近3000件，帮助职工（农民工）解决拖欠工资、工伤亡赔偿金达6000余万元。

全区深入开展集体协商工作，高度关注各项改革中职工权益保障问题，协助做好职工思想引导、技能培训、转岗就业等工作。全区签订集体合同786份，覆盖企业2390家。区总工会组织广泛开展“安康杯”竞赛活动，积极参与职业病防治工作，排查事故隐患

和职业危害近 3300 件。

在做好困难职工群众解困脱困方面，区工会全面落实习近平总书记“把竭诚为职工群众服务作为工会一切工作的出发点和落脚点”的指示，主动融入全区脱贫攻坚大局，高度关注困难职工解困脱困问题，推动工会帮扶工作精准化、常态化、长效化。

工会大力开展脱贫攻坚工作。持续开展“技能扶贫”“就业扶贫”等工作，协调项目资金 2200 万元，实施帮扶项目 83 个，各级工会圆满完成既定脱贫攻坚任务。区总工会联系的大观乡蒲马院村，成为了省级脱贫攻坚示范村。

工会大力推进“四季送”活动。主动承接政府转移职能，解决职工群众实际困难，筹集资金 1200 余万元，走访慰问 6800 余名困难职工；帮助 3.3 万名就业困难人员实现就业，帮助 4000 名困难职工（农民工）子女圆了求学梦，圆满完成“十项民生工程”中扩大就业规模、困难职工救助、资助家庭经济困难学生上学等目标任务。

工会大力实施“农民工入会集中行动”。做好农民工技能培训、工资清欠、平安返乡等工作，实现了农民工入会数量和服务质量的双提升，农民工群众的幸福感、获得感、安全感不断提升。

工会只有不断改革创新，工会组织才会更加充满活力。为让推进产业工人队伍建设改革落到实处，嘉陵区总工会制定了《嘉陵区总工会产业工人改革方案》，形成 5 项具体任务、28 条措施的改革责任清单。

为积极适应“互联网+”工作的新要求，区总工会制定实施了《嘉陵区工会会员普惠服务工作方案》，加快建设“一库一网一卡”，与嘉陵区 15 家企业联合推出了洗车、看电影等惠民服务；采集录入工会组织和会员信息 41971 条，发放工会会员服务卡 5000 张，着力做好“互联网+”创新服务模式，打通了服务职工最后一公里。

新时代赋予工人阶级新使命，新征程呼唤工会组织新作为。在区委领导下，嘉陵区推进产业工人队伍建设改革落地见效的势头高涨，区总工会通过建立联动机制，形成了产业工人队伍建设改革良好工作格局。产业工人政治上有荣誉、经济上得实惠、社会上有地位、创新上有平台、发展上受重用，一支有理想守信念、懂技术、会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍正在嘉陵区不断发展壮大。（魏勇）

“五一”前夕，30 幅高达 2 米多的大型海报，出现在湘潭市总工会机关一楼大厅。这是湘潭市总为今年新评选的 30 名湘潭市劳模（先进工作者）专门制作的大型海报。这些来自全市各行各业充溢着正能量的模范榜样人物，变身成耀眼的“明星”，展现着湘潭工人人们的“精气神”。

事实上，这一现象并不局限于市总工会和各大企业。“可以说，讲述劳模工匠的动人故事，在湘潭蔚然成风。”湘潭市总党组书记、副主席刘定良介绍说，市总精心组织的系列劳模宣传活动，就是贯彻落实省总“劳模工匠精神宣传年”建设，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神的具体举措。

今年来，湘潭市总深入推进“中国工会十七大精神落实年”“劳模工匠精神宣传年”建设，努力构建大宣传格局，以更大的力度、更大的声势、更大的作为宣传工会工作，弘扬工人阶级伟大品格，为建设“伟人故里、大美湘潭”汇聚强大正能量。

### 劳模工匠成“主角”

镜头一：“五一”前夕，中共湘潭市委书记曹炯芳，市委副书记、市长张迎春，市委副书记何俊峰，市人大常委会党组书记、常务副主任李江南，市人大常委会副主任、市总工会主席徐亚健等分别慰问了劳模代表，并向辛勤工作在全市各条战线的广大劳动者表达了崇高的敬意，致以节日的问候。

这在全市掀起一场大规模走访慰问劳模活动的热潮。湘潭市直各大媒体对市领导的慰问活动都进行了报道，在全社会营造了尊重劳模、尊重劳动的浓厚氛围。

红色的五月里，劳模是最耀眼的主角。湘潭市总在当地主流媒体开辟了《劳模的心里话》《爱国情 奋斗者》《向劳动者致敬》等专栏，集中和连续报道湘潭市劳模工匠的先进事迹，用“工匠精神”讲解劳模工匠筑梦故事，在全市掀起了弘扬工人阶级伟大品格、劳模精神、工匠精神的高潮。社会各界纷纷为莲城工匠激

## 湘潭市总工会：让劳模工匠时刻闪耀在“高光”下

情点赞。

在今年的工人阶级宣传月期间，湘潭市总组织省市多家媒体集中围绕“劳动伟大，工匠光荣”这一主题，宣传全市各条战线的劳动模范、先进典型累计 170 余篇次。

湘潭市总还利用电子政务内网平台，向党政机关、企事业单位领导干部以及全市广大工会干部发送了庆祝五一国际劳动节、宣传工人阶级和工会工作的短信。同时，发动全市各级工会组织通过电子屏、横幅等形式，滚动播放或悬挂张贴庆祝“五一”和弘扬工人阶级伟大品格的横幅标语。

### “互联网+”，为劳模工匠“圈粉”

**镜头二：**今年 4 月份，湘潭市总恢复官微《莲城工会》运作，在重新搭建平台的基础上，充分运用互联网新闻快速宣传的特点，一方面及时更新工会新闻，另一方面策划新闻专栏，把工会的特色工作，用精品栏目打造好、整合好，形成工会工作新闻宣传的高地。

截至目前，该官微已形成 6 个固定栏目。《劳模工匠说》主要讲述劳模工匠的故事，让大家听听劳模工匠的心里话，大力弘扬劳模精神、工匠精神；《五月的鲜花》主要呈现五月工人阶级宣传月期间，工会举办的精彩活动，致敬劳动者；《劳动最美》主要展现劳动竞赛、技能比武风采，弘扬劳动精神；《时代荣光》展现 2019 年我市新评劳模的时代风采；《我们的家》主要展现各级工会竭诚服务职工，优化普惠性服务平台，打造“职工之家”，彰显“娘家人”情怀；《团队的力量》主要宣传报道各级工会开展班组建设，先进单位、优秀班组的先进事迹和突出业绩。

依托于互联网+，劳模故事以图文并茂的形式得以传播，同时，更多宣传方式还在不断推陈出新。比如，湘潭市总推出的莲城“每周一星”，更是让劳模工匠“吸粉”无数。

“通过精品栏目的打造，形成宣传声势，让全社会知晓工会是做什么的、正在做什么，是怎么做的，让工会声音有响动、有声势、有力量。”分管宣教工作的湘潭市总副主席阳四军说道。

### 放大劳模声音，讲好劳模故事

**镜头三：**6 月 10 日，一场精彩的“大国工匠”先进事迹报告会成为了湘潭大学教职工和同学们津津乐道的话题。在这场“大国工匠进校园”走进大中小学首场示范活动中，来自不同行业的 4 位工匠大师，分别以现场实操演示和交流访谈形式，与湘潭大学和湘潭另 3 所高职院校近千名师生代表面对面交流，诠释和传递工匠精神。

聚焦劳模，放大劳模声音。除了邀请“大国工匠”来湘潭“传经”，湘潭市总还组织“湖湘工匠”组成劳模精神宣讲团，“组团”上门宣讲。

在“红五月”期间，湘潭市总在精心制作劳模工匠短片、微信的基础上，连续举办两场劳模先进事迹报告会，鼓励广大职工和职业院校学生与劳模现场互动“取经”，让劳模工匠面对面解题、手把手讲解，为劳模工匠“圈粉”搭台铺路。

全国劳动模范、江南工业集团有限公司职工杨芳，讲述了自己如何通过匠心打磨成长为“数控湘女第一人”的故事；全国劳动模范、湘电集团有限公司职工董日中，则分享了自己作为湘潭电机一名普通工人，如何凭着苦学肯钻的韧劲，实现人生追求的故事；全国劳动模范、江麓机电集团有限公司职工唐银波，历数自己如何以技术立身攻关创新、破解科研生产难题的心路历程……

劳模的故事，讲述千遍也不厌倦。近年来，湘潭市总开展的劳模讲堂“进校园、进园区、进企业”已成为常态，将劳模工匠精神植入了广大职工群众心中。

## 苏州工会从四个方面**精准**发力 助推劳模创新工作室创建

在日前召开的苏州市劳模创新工作室现场推进会上，苏州市总工会提出以党建为引领，从四个方面精准发力，深化劳模创新工作室创建活动，推动全市劳模创新工作室提档升级、提质增效，为新时代苏州在勇当“两个标杆”、建设“四个名城”的征程中，奠定群众基础和智力支撑。

**提高政治站位，进一步深化对创建活动重要意义的认识。**开展劳模创新工作室创建活动，是各级工会推进产业工人队伍建设改革、培养新时代技术人才并发挥其作用的重要手段，也是为劳模职工搭建一个锐意创新、攻坚克难的阵地和展示才能、发挥作用的平台。按照江苏省总“劳模创新工作室”双创双提升工作要求，苏州市制订了劳模创新工作室三年创建计划。苏州市总要求各级工会要进一步深化认识，把开展劳模创新工作室创建活动作为工会组织围绕中心服务大局的具体举措、引领职工推进“大众创业，万众创新”的有效途径、弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神的具体手段，采取切实可行的措施，大力推进劳模创新工作室创建活动，激励广大职工积极参与创新实践，在工作岗位上发挥聪明才智，在推动创新中大显身手，在促进发展中建功立业。

**深化工作推动，进一步推进党组织有效嵌入劳模创新工作室。**苏州市总工会印发了《关于进一步开展劳模创新工作室创建工作的通知》，部署了全市新建100家以上符合标准的“劳模创新工作室”的目标任务，规范了创建标准，提出了创建管理和推进措施。文件指出要推动党组织有效嵌入劳模创新工作室，在符合条件的劳模创新工作室成立党组织，把劳模创新工作室党支部建设成为坚强战斗堡垒，党员成为“急难险重冲在前、攻坚克难干在前”的表率。要以党建为核心，以创新为依托，团结凝聚更多职工，实现更加有效的组织覆盖和工作覆盖。要发挥劳模创新工作

室党组织战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，把劳模创新工作室打造成为教育职工的平台和保持先进性的基地。

**搭建优质平台，进一步提升劳模创新工作室创建质量和水平。**苏州市总要求各级工会组织，要进一步提高劳模工作室创建质量、增加创建效益、提升创建水平。按照标准扎实推进创建工作，创建要紧贴实际，丰富创建形式。要加强支持落实保障。苏州市总工会还专门设立了劳模创新工作室创建资助资金，重点推进符合标准的劳模创新工作室建设。要求创建单位工会组织也要主动作为，积极争取所在单位党政的重视和支持，为劳模创新工作室提供必要的场地场所、设备设施、工作经费等。苏州市总还将对劳模创新工作室实施动态管理，充分发挥好劳模创新工作室的示范引领作用。

**突出作用发挥，进一步助力创新驱动发展战略的实施。**苏州市总指出，要充分发挥好劳模创新工作室作为技术成果“孵化器”、人才培养“练兵场”和示范带动“大舞台”作用。劳模创新工作室要聚焦企业创新发展，把工作的重点放在解决企业技术难点、重点上，使创新成果更好地应用于生产实践，推动企业高质量发展。要引导劳模创新工作室与科研机构、技术院校之间交流合作的模式，促进科技进步和科技成果转化。要把劳模创新工作室建设成为职工群众思想碰撞、技术交流、学习研讨的“大讲堂”。要通过解难题、劳动竞赛等多种形式的活动和载体，引领职工经受实践锻炼，练就技能本领，使劳模创新工作室成为人才集聚与培养的平台。要通过发挥劳模和高技能人才示范带动作用，将之作为弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神的“宣传队”“大舞台”，点燃广大职工创新热情和创造活力。

(翟剑)

# 啥是职工代表提案 你了解吗？

职工代表大会是企事业单位开展民主管理工作的基本形式，而职工代表提案则是职工代表通过职代会行使民主决策、民主管理等权利的重要载体。工会将指导帮助职工代表完善提案、提高质量，让提案更有可行性、效益性和针对性。



## 1 发放提案表

工会或提案委员会发出征集提案通知，向职工代表发放提案表。



## 2 填写提案表

职工代表在听取和收集职工群众意见基础上填写提案表。

## 3 收集提案表



## 4 审查提案

工会或提案委员会对提案进行审查。审查符合条件即可立案，不够立案条件的应退给提案人并予以说明。

## 5 处理实施

工会或提案委员会对已立案提案，分类登记，分别送交企业领导人或有关部门负责处理、实施。

### 优秀提案什么样？

#### ● 提案选题好

内容围绕本单位改革、发展中的重要问题、难点问题、职工普遍关心的热点问题及其他方面的重点问题。

#### ● 提案建议好

提案所反映的问题实事求是，真实可信；提案所列措施具有较强的针对性和可操作性，便于处理和落实。

#### ● 提案落实好

提案处理部门积极主动，提案人对处理结果满意；提案落实后获得较好效果，对推动单位改革、发展、稳定、提高经济效益以及维护职工权益等方面起到积极作用。

## 图说工会

# 基层工会组织的基本形式你知道吗?

什么是联合工会? 什么是工会联合会? 面对这样的疑问是不是常常会感到“傻傻分不清”。



搞懂基层工会组织的基本形式, 就掌握了这些问题的答案。跟随“图说工会”一起来了解一下涨知识吧。

## 单独基层工会

建立标准:

遵循属地管理原则, 会员人数达到**25人(含)以上**, 未建立工会组织的企业、事业单位、机关以及其他组织, **须单独建立基层工会组织**——基层工会委员会。



会员人数**25人以下**的单位, 经上级工会批准, **也可以单独建立基层工会组织**——基层工会委员会。可以选举工会主席或组织员1人, 主持基层工会工作。

## 联合基层工会

建立标准:

遵循属地管理原则, 会员人数**25人以下**的, 未建立工会组织的企业、事业单位、机关以及其他组织, **可以由两个以上单位的会员联合建立基层工会组织**——联合基层工会委员会。



主要类型:

- 社区(村)联合工会委员会
- 楼宇(商圈)联合工会委员会
- 行业(区域)联合工会委员会

## 工会联合会

建立标准:

企业职工较多的乡镇、城市街道、村和社区, 同一区域、同一或相近行业, 同一单位系统具有出资关系或党组织具有隶属关系, **可由2个及以上单独基层工会或联合基层工会共同建立工会联合会。**

主要类型:



- 乡镇、街道工会联合会
- 村、社区工会联合会
- 行业工会联合会
- 园区工会联合会
- 企业工会联合会



## 珍惜拥有的 才不会让人生充满假如

人生只有充满着正能量，我们才能够披荆斩棘的一路向前。对于年轻人来说，正是青春时期，对于未来和成长都是充满着迷茫的。所以在这里就介绍两篇励志的正能量文章给大家，以此来鼓励大家在成长的路上无所畏惧。

人是一种奇怪的生物，在拥有的时候不去珍惜，在失去以后又后悔不已。似乎，每一个人都有过这样的经历，这样的经历很多时候并没有给人教训。于是，人生就不断的在失去和遗憾中度过了。人生是一个很有分量的词眼。这是我们每个人都在面对、都在经历的，不管你是否愿意接受，它总是就在这里。说起人生，每个人的态度都是不一样的。但大部分的人都是在感慨惋惜，真正享受人生又没有遗憾的人少之又少。不管你是用怎样的态度来面对人生的，你都要明白，人生是没有重来没有假如的。假如事情可以改变，假如人生可以重来，那么一定就不会有这么多后悔了。但很可惜，这世间没有如果，很多事情也不能够重来一次。

可能要等到多年之后，我们才能明白，在年少时期师长们对我们的良苦用心。因为多年之后我们要面对的，是胜者为王败者为寇的现实。在那时，我们才会理解，当年长辈们的苦口婆心。青春嘛，都是肆无忌惮又张扬的模样，这时候并没有什么思想，等到了有思想的时候，却也已经过了最佳时期了。那么，假如一切都可以重来呢？会不会就不会有这么多的遗憾了？可这才是成长的代价啊。

假如这种词实在是太过于缥缈了，用假如所说的话，一切都是基于失败之上的。假如可以……假如我……哪怕知道‘假如’的不真实，人们还是心里抱着一丝期望。这么虚无的东西，只不过徒增内心的煎熬罢了。正因为人生并没有假如，所以才要学会珍惜所拥有的，把握住你眼前的任何一个机会。不要因为你的肆无忌惮，听不进任何一句善意的劝诫。

人生本来就是不易的，尽管这样，在人生的这条路上，也没有人选择放弃前进。这条路充满着不甘和失败，这大概就是做人的痛苦了，明知道不易，可是生活还是会推着你往前走，不容你放弃。在没有假如的人生里，要学会克制，学会坚持，为了不让自己后悔，记得吸取每一个教训，不要让错误再发生一次。不要再对着假如抱有幻想，你该做的就是忘掉你失去的，珍惜现在你所拥有的。这样做不能让你的人生没有遗憾，但能遗憾变少，尽可能的做到不后悔了。不管人生是怎么样的，只要你尽力了，遗憾也就没那多了，你也就不需要有什么假如了。



94年前，在上海、青岛、全国，一次又一次地发动了轰轰烈烈的工人运动。全国工人在中国共产党的领导下，在反抗帝国主义、殖民主义的斗争中，学习和运用马克思主义来观察、分析和解决实际问题，团结一切可以团结的力量，在中国掀起了伟大的、震惊中外的罢工运动。

### “五卅”惨案震惊中外

1925年5月14日，上海内外棉第七厂的日本资本家宣布闭厂。15日，该厂夜班工人数百名进厂与资本家交涉，双方发生冲突。日本大班率领打手开枪射击。工人代表顾正红身中4弹，在医院中死去，同时受伤者十余人，并有多人被捕房抓去。日本人的血腥震压引起工人极大愤慨，16日，内外棉第七、八、十二厂工人宣布罢工。他们提出惩办凶手、赔偿受伤工人损失、恢复被开除工人的工作、承认工会代表权等8项条件。21日，上海文治大学学生在街上募捐救济工人时被捕房逮捕。次日，上海大学学生在赴顾正红追悼大会途中又有多人被捕。租界当局定于5月30日开庭审判被捕学生，并决定6月2日将通过威胁中国民族工业发展的“增加印刷附律”、“增加码头捐”、“交易所注册”等4项提案。5月30日，上海各校学生近3000人在南京路散发传单，发表演说，抗议帝国主义屠杀中国工人、逮捕中国学生、炮制“四提案”。但是，帝国主义变本加厉，大肆逮捕学生。仅在南京路老闸捕房就关押学生100多人。下午3时，上海各界近万名群众聚集在老闸房门口，强烈要求立即释放所有被捕学生。他们高呼“打倒帝国主义”、“全中国人民团结起来”等口号。3时45分，英国捕头命令印度巡捕向手无寸铁的人群放排枪，打死13人，重伤数十人，逮捕53人，制造了震惊中外的“五卅”惨案。

### 青岛纱厂工人罢工之始末

日本帝国主义侵占青岛后，这块版图完全变成了他们的殖民地。他们在青岛共创办6个纱厂。在四方有大康、内外棉、隆兴3厂，有工人一万三千余人；在沧口有钟渊、宝来、富士3厂，约有工人一万二千余人。其中以钟渊纱厂规模最大，有工人八千余人。日本工头对中国工人苛刻虐待，无所不及。钟渊纱厂在1924年曾举行过一次罢工，可惜没有统一的领导，结果归于失败。日本资本

家唯恐再发生罢工事实，便更加压迫工人，欲把工人压制成驯顺的奴隶和牛马。哪知压力愈大，反抗愈烈。

大康纱厂在济南招募了一班练习生，他们大半都有高小毕业和中学一二年级的文化水平，他们以自发的爱国思想，强烈抗议日本资本家的苛刻压迫，又受胶济铁路工人组织工会同盟罢工的影响，便暗中联络工人，组织工会，以谋抵抗。这事被日本资本家觉察，企图消灭工人组织，开除有觉悟的工人，并逮捕创办工会者数人，激起群情愤不可遏，罢工遂于4月19日爆发了。

大康纱厂罢工人数有五千多，其中十分之一为女工，十分之六为童工，十分之三为成年工人和熟练工人。工会成立执行委员会，内分秘书、交际、会计、庶务、组织、宣传、交通各股，领导这次罢工运动。大康纱厂工人罢工后，内外棉、隆兴二厂工友，起初只作一种声势的援助，以胁迫资本家屈服。但资本家方面已联合一致，向工人施行了许多收买、利用、威吓、离间、压迫……等手段。工人们毫不为其所惑，一致联合反抗，终于在4月23日、24日两天相继罢工，罢工人数一下骤增至一万三千余人。

反抗日本帝国主义压迫的呼声，在罢工的工友中已一天高似一天，也引起了社会上很多人的同情，各地工人从各种途径予以极大的经济援助，其他的团体如学生会、报界、商界、市民等亦予以言论上和经济上的帮助，使罢工的工人与资本家方面相持了22天，工人的团结一天比一天坚固，外强中干的日本厂主，最后只得向工人妥协，罢工取得了最后的胜利。

### 青岛“五·二九”惨案

1925年5月中旬，全国第一次劳动大会结束后，新当选的全国总工会副委员长刘少奇在青岛代表傅书堂、伦克忠的陪同下，来青岛视察工作，见到了在青岛中共党的领导者李慰农。刘少奇与李慰农曾先后在莫斯科东方大学学习过，李慰农向刘少奇汇报了青岛工运和党的工作情况。刘少奇听后很高兴，说要想尽一切办法把工人组织起来，确立他们的政治地位和经济权益，要组织工人学文化、学政治，启迪他们的觉悟。工会是工人的台柱，是工人的依靠，要把工会办好……刘少奇在青岛期间，李慰农召集了党、团负责人会议，

一起分析研究了下一步的工作。刘少奇和李慰农都认为，当前敌人的势力还很强大，罢工虽然取得了初步胜利，但要警惕敌人的反扑，要告诉工人，斗争的道路很曲折、很漫长，敌人很狡猾，不可有侥幸心理。

刘少奇离青后不久，中日反动派便开始了反扑。在军阀张宗昌的授意下，胶澳督办温树德派出军警3000名，于5月29日凌晨包围了四方3家日商纱厂和工人宿舍。当温树德的陆战队冲入内外棉纱厂时，受到工人们的抵抗。陆战队根据温树德“打死人不要紧”的命令，朝工人开了枪。此时，平时躲在幕后指挥的日本厂主，按捺不住残暴的本性，持枪向工人射击，使工人死伤多人。这就是震惊全国的青岛“五·二九”惨案，它和次日在上海发生的五卅惨案史称为“青沪惨案”。

惨案发生后，李慰农总结了罢工斗争的经验和教训，分析了全国及青岛的局势，提出了发动全市各界民众组成革命统一战线、极大地孤立和打击日本帝国主义和亲日派势力的斗争方针。他在党支部的几次会议上，反复强调了这一点，告诫大家必须重视革命统一战线，要采用各种方式，广泛地组织力量，发动各界成立团体，进行罢课、罢工、罢市、集会、游行、募捐、抵制英日货、揭露帝国主义在中国的屠杀罪行等。他还亲自出面联络国民党青岛市党部的左派人士，通过胶济铁路总工会和青岛学联发动各界，成立了“青沪惨案后援会”。

在李慰农的组织领导下，青岛人民的反帝爱国斗争开展得轰轰烈烈，如火如荼。在不到两个月的时间里，全市各界组织了上百个民众团体，或联合、或单独举行集会数十次，演讲、游行、募捐几乎天天都有，就连胶澳商埠督办公署的官员们也慑于形势，参加了民众团体。这一切，不仅表现了民众团体和党的统一战线的巨大威力，也充分反映了李慰农的胆略和才能。在他的领导下，青岛方面的反帝爱国力量都汇集到了共产党的周围，形成了一股巨大的洪流，向帝国主义和反动军阀势力猛烈冲击。

据：青岛市史志办公室《史鉴》作者：何少杰  
(作者单位：中共青岛市委党史研究室)

## 信息动态

### 市总工会召开“不忘初心、牢记使命” 主题教育调研成果交流会

7月26日下午，市总工会“不忘初心、牢记使命”主题教育调研成果交流会在机关会议室召开。会上，市总领导班子成员交流了前期专题调研成果，分析了调研中发现的问题，提出了整改意见和措施。市委主题教育第十指导组副组长奚志刚出席会议，市总机关各部门、直属事业单位负责人和副处以上党员干部参加了交流会。据悉，市总工会组成8个调研组深入全市43个基层工会，围绕基层组织建设等16个调研主题进行了调查研究。



### 市总工会组织开展 “学党史、献爱心、促发展”主题党日活动

8月20日上午，市总工会组织开展“学党史 献爱心 促发展”主题党日活动。首先与会党员干部观看了廉政教育片。教育警示片从不同的侧面深刻剖析了党员干部的腐败案件；深入剖析了他们腐败堕落的原因，深刻警示教育党员干部。

随后进行党组中心组（扩大）学习，会议提出要提高政治站位，充分认识主题教育的重要意义。最后开展“慈善一日捐”活动，深入贯彻落实习近平总书记“聚焦脱贫攻坚、聚焦特殊群体、聚焦群众关切”

的重要指示精神，积极营造支持慈善光荣、参与慈善高尚的良好氛围。



### 青岛市总工会、扶贫办联合举办安顺、陇南 名优农特产品推介活动

8月25日上午10点，青岛市安顺、陇南名优农特产品推介活动启动仪式在市北区新业广场举行。活动首日，共有16家企业、3000余位市民到场采购。自去年起，青岛市总工会、青岛市扶贫协作工作办公室就联合安顺市总工会、陇南市总工会、安顺市驻青办、陇南市驻青办组织开展了安顺、陇南名优农特产品推介活动。



### 市总工会举办第39届职工运动会 太极拳比赛

8月17日，由青岛市总工会和青岛市体育局主办、崂山区总工会和青岛市工人文化宫承办、青岛陈氏太

极拳国际培训基地协办的青岛市第三十九届职工运动会太极拳比赛在青岛陈氏太极拳国际培训基地隆重举行。来自全市各行各业 13 个代表队的 286 名职工选手参加了比赛。经过激烈角逐，崂山区总工会、青岛交运集团、青岛能源集团 3 个代表队获一等奖。



### 香港铁路工会联合会到青岛考察交流

8 月 23 日，香港铁路联合会考察团一行 22 人来青考察交流。市委台港澳办主任纪家栋，市总工会党组书记、常务副主席彭建国，市总工会党组成员、副主席李丽接待了来宾。考察期间，考察团与青岛市总工会陪同领导进行深入座谈交流，并参观了青岛地铁集团、四方机车车辆股份有限公司、青啤集团等单位。



### 市总工会开展“八一”建军节共建活动



八一建军节之际，青岛市总工会部分领导班子成员到海军青岛特勤疗养中心慰问，并与疗养中心首长亲切座谈交流。市总工会将 5 万元慰问金赠与疗养中心，并致以节日的问候。近年来，市总工会一直重视军警民共建工作，通过走访慰问、军民联欢、拓展训练等丰富多彩的活动，与共建单位不断拓宽协作领域，促进军地共建、军民融合深度发展。

### 市总工会到基层工会调研工会工作



8 月 16 日，青岛市总工会调研组来到胶州市和青岛新机场调研基层工会工作。调研组先后参观了胶州市职工户外驿站和工人文化宫的建设及改造情况；考察了胶北街道办事处北赵家庄村市总工会助力乡村振兴工作；调研了青岛达能环保设备有限公司工会工作，为企业职工送去夏季生活用品；前往青岛环球服装股份有限公司调研了新型智能化制衣项目；来到青岛新机场现场视察航站楼、飞行区板块的工程进展情况，详细询问新机场总体规划和各区域当前制约问题，对新机场爱心妈妈小屋建设提出指导意见。

### 市总工会举办基层工会主席综合素能提升培训班



8 月 20 日，青岛市工会主席综合素能提升培训班在成都西南财经大学正式开班。各区市总工会所属

镇（街）基层工会主席，红岛经济开发区、前湾港保税区总工会所属基层工会主席，其他相关市直工会所属的基层工会主席和部分市总机关干部、市总直属事业单位班子成员共60余人，参加了本次培训。据悉，本次培训班为期五天，通过专题讲座、现场教学、体验式教学相结合的方式，重点介绍四川省工会工作先进经验，学习习总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述、中央群团工作会议精神和工会创新工作方法，提升工会干部能力，做职工的贴心人。

### 青岛市总工会代表团一行看望海尔驻日本职工



近日，以青岛市总工会副主席周新国为团长的青岛工会代表团一行在日本开展工会对外交流工作期间，看望了海尔驻日本销售株式会社东京分公司的青岛职工。代表团一行代表市总工会向驻守海外的职工送上工会组织亲切的问候，并询问了他们在海外的工作和生活情况，对海外员工的艰苦奋斗、辛勤奉献表示感谢，勉励他们学好技术、报效祖国。

### 青岛市总工会送演出慰问一线建设者



8月3日青岛市总工会组织“劳动者之歌·共同的家园”慰问演出，将精彩纷呈的文艺节目送到青岛

新机场高速公路建设工地，为奋斗在发起攻势项目上的一线劳动者们送去了一场文艺演出，送到了党和政府的慰问，激励广大职工凝心聚力新攻势，建功立业新时代。今年市总工会相继组织10多项职工喜闻乐见的文化活动，“劳动者之歌·共同的家园”艺术团已开展送演出活动近30场，预计全年送文化、送演出、送讲座将达到上百场。

### 市南区总工会启动“夏送清凉”活动

7月23日，市南区总工会启动“夏送清凉”活动。慰问组到海滨风景管理处、市政工程公司、行政执法局等重点单位和市南区文明办志愿者、市南交警、特勤等重点行业走访慰问一线职工，现场发放茶叶、绿豆、矿泉水、冰红茶、洗涤用品等送清凉物资。据了解，此次夏送清凉活动将持续到八月上旬，还将给50余家单位送去清凉物资，惠及3800余名一线职工。



### 崂山区创新园工会联合会成立

7月26日下午，青岛国际创新园工会联合会第一次会员代表大会暨揭牌仪式在青岛国际创新园会议室举行，来自园区的青高科公司、黄海制药公司、青岛农商银行、中科曙光公司、乾程科技公司等11家企业的61名职工代表参加。会上，选举产生了首届工会联合会委员会、经费审查委员会、女职工委员会。



## 城阳区总工会组织“我们的节日·七夕” 主题职工联谊活动

8月4日下午，由城阳区总工会主办的以“我们的节日·七夕”为主题的“缘系一线，缘聚城阳”职工交友联谊活动在青大工业园社区服务中心举行，来自全区各个行业的近200名单身职工参加活动。根据参与者的年龄结构、职业特点、兴趣爱好等因素，对本次活动内容、环节进行了精心策划，设有心手相连、穿越呼啦圈、呼吸的力量、八分钟快速约会、真情告白等游戏环节，让年轻人消除陌生，迅速破冰。



## 平度市保安巡管组织工会联合会成立

近日，平度市保安巡管组织工会联合会第一届会员代表大会在平度市总工会召开，选举产生第一届工会委员会、经费审查委员会、女职工委员会。目前平度市保安巡管组织工会联合会已吸收大型安保组织2家，使得300余名保安员有了自己温暖的“家”。



## 全市示范性重点建设工程劳动竞赛启动

8月14日上午，市总工会“当好主力军、聚力新攻势、建功新时代、争创新佳绩”劳动竞赛暨2019年全市示范性重点建设工程劳动竞赛启动仪式



在城阳区青特医疗产业园举行，确定了50个聚力新旧动能转换重大建设工程作为全市示范性重点建设工程劳动竞赛项目。全市示范性重点建设工程劳动竞赛有关市直工会领导、参赛单位代表及参赛职工代表共计200余人参加启动仪式。

## 青岛市第七届“健康杯”临床医学检验 技能大赛圆满结束

7月23日，由市卫生健康委、市总工会、团市委、市妇联等部门联合主办、市中心（肿瘤）医院承办的青岛市第七届“健康杯”临床医学检验技能大赛圆满结束。大赛历时4天，共有41个单位、37个代表队的164名选手参赛，这也是迄今为止青岛市卫生健康系统举办的规模最大的一次临床医学检验专业职工技能大赛。



## 青岛广大职工坚守岗位同心协力抵御 “利奇马”台风

8月10日，台风“利奇马”逼近青岛，青岛市广大职工全力做好防范应对工作，积极投身到防汛抗灾第一线，最大限度减少“利奇马”台风带来的不利影响。市南区海滨风景区管理处组织广大职工全面开



展安全检查，组建应急抢险队伍，每天安排防汛备勤人员 200 名，各类应急车辆 15 台；西海岸新区城发投资集团严密布防、严阵以待，共组建 3 支应急小分队，应急人员 100 人；西海岸新区交通部门公路事业中心发动全体职工组成了 5 支防汛应急队、246 名抢险队员；李沧区城市管理局积极应对，组织广大职工对李村河流域进行巡查排险；崂山区广大职工也积极开展巡查巡视预防行动。

### 海尔集团牵手百丽集团举办七夕活动

七夕情人节来临之际，海尔集团牵手百丽集团，为两个公司的年轻人们组织了一场别开生面的鹊桥会。本次活动特意选择在海尔大学咖啡厅举行，二十四对青年男女根据入场抽签号匹配座位，在 2 分钟约会环节，通过现场轮换座位的方式，与其他异性进行简单的交流了解，还组织了情商大考验等互动游戏。经过 2 轮现场表白配对，活动中共有 6 组嘉宾成功牵手。（刁江红）



### 公交崂山巴士公司启动善行崂山志愿服务

为了积极响应市文明办关于文明实践活动的号召，公交崂山巴士公司全面开展“我等您——善行崂山”志愿志愿服务活动，成了了 200 余人组成的 7 支志愿服务队，通过文明导乘、排队乘车、车厢让座、礼让斑马线等文明实践活动，倡导城市文明。（曲秋平）



### 国风药业第四季纳凉晚会正式启动

7 月 31 日晚，国风药业联手西海岸新区开展的“魅力西海岸 国风健康行”纳凉文艺演出暨中药科普大讲堂正式启幕。来自新区工委宣传部、国风药业以及辛安街道办事处有关领导出席启动仪式。今年十场纳凉活动聚焦“健康中国”和“新中国成立 70 周年”等主题，希望把中医药文化盛宴和养生知识带进千家万户，在炎热的夏天为新区民众带来清凉、欢乐和健康。



### 青岛动卫中心工会举办职工诵读比赛

近日，青岛动卫中心工会举办以“品读红色经典、牢记初心使命”为主题的第三届“悦读相伴”职工诵读比赛。全体职工积极参与，参赛队员们紧紧围绕红色经典和初心使命，纵情讴歌党的丰功伟绩，带领观众重温红色经典岁月，再现了党的光辉历程，深深感染了现场的每一位观众。



# 市总工会举办 『助攻势』 『攻山头』

## 『推典型， 稳阵地』 答辩会

8月7日、8日，为扎实推进“工作落实年”实施方案各项目标任务，青岛市总工会参照市委攻势作战方案答辩模式，聚焦全市工会工作中的重点难点痛点堵点问题，集中举行“助攻势”“攻山头”“推典型、稳阵地”作战方案答辩。两天时间，共进行了三个主题5场答辩、收集问题及意见建议60余条，各区市总工会以及市直企业工会相关负责人共600余人次参与。

在全市贯彻落实市委十二届五次、六次全会精神、“学深圳、赶深圳”的关键时期，市总工会举办此次答辩会，无疑是对落实新精神新指示的一次适时反应。为保证答辩方案质量，青岛市总早在今年5月就启动方案起草工作，牵头部门多次征求机关部门、企事业单位意见，反复推敲论证作战方案的科学性、实战性，形成汇报材料数十个版本，最终形成了近5万字的5个答辩方案，并图文并茂地浓缩在近300页PPT中。

答辩会后，市总工会党组书记、常务副主席彭建国指出，如何把会上取到的真经转化为实践，是市总工会下一步的工作重点。答辩主责业务部门要抓好作战方案的细化、完善及运用工作，扎实做好答辩活动的成果转化和落实落地工作，将代表们提出的问题或建议充实到作战方案当中，参照市委样稿模式修订完善后报党组会研究并印发执行。要从提高政治站位的高度，将本次答辩作为践行“两个维护”的生动实践，作为贯彻落实市委十二届六次全会精神的生动实践，作为贯彻落实省总十二项重点工作的生动实践，作为“不忘初心、牢记使命”主题教育的生动实践，作为“学深圳、赶深圳、转作风”的生动实践。通过务实创新的工作举措和踏石留印、抓铁有痕的工作作风，作出响当当、实打实的工作实绩，为将青岛建设成为“开放、现代、活力、时尚”的国际化大都市贡献工会力量。





俯瞰情人坝 青岛公交集团 董天顺