



滨州渤海活塞有限公司工会委员会：

做到职工心坎里，打造幸福“家”文化



“全国模范职工之家”“全国厂务公开民主管理示范单位”“全国‘安康杯’竞赛优胜企业”“全国职工教育培训示范点”……一块块奖牌整齐地摆放在荣誉墙上，诉说着这些年来渤海活塞工会的过往。每每提到这些荣誉，职工们都是满脸的骄傲。

去年，山东省总工会组织开展2020年度山东省“双十佳”选树活动，滨州渤海活塞有限公司工会委员会作为全市唯一一家基层工会名列榜单，被选树为2020年度山东省“十佳职工信赖的职工之家”。

齐鲁晚报·齐鲁壹点记者 边浩玥 付玉成 通讯员 杨栋 孟冉 刘晓林 李建国 程梅

健全体系 努力打造最具活力工会

有着近70年历史的滨州渤海活塞有限公司，是一个3000多人的“大家庭”，目前，公司工会下设9个分会，182个工会小组，现有会员3050人，入会率达100%。科学规范的运行，对于工会而言至关重要。

滨州渤海活塞有限公司工会主席崔刚介绍，多年来，公司工会不断创新工作机制，构建“一个基础，两个支柱，三个快乐”建家模

型，秉承“职工为本”的宗旨，遵循“维护职工权益、促进企业发展”的原则，团结带领广大职工，紧紧围绕企业中心目标深入开展各项工作，努力打造“快乐工作、快乐生活、快乐学习”的职工之家。

“公司党政领导班子坚持把厂务公开作为加强企业民主管理政治建设、促进企业改革发展稳定的大事来抓。”崔刚说，近年来，渤海活塞不断健全体系，加强工会组织自身建设，发挥职工代表大会作用，提升民主管理水

平。忙碌工作的同时，为丰富职工文体生活，舒缓工作压力，增进友谊和团体协作，公司工会联合滨州学院、市歌舞团等社会团体，积极打造健康文明、昂扬向上的职工文化，开展趣味运动会、大型歌咏比赛、摄影展、乒乓球赛、篮球赛、女职工读书会和家风故事分享会等活动。

搭建平台 畅通职工职业成长通道

在推动企业发展进程中，职

工们正在发挥着越来越大的作用，这就要求工会积极搭建职工成长平台，千方百计为职工发展成才创造有利条件和提供有力支持。

“我工作了18年，通过工会搭建的‘首席技师工作站’和‘马学军劳模创新工作室’这两个平台，我有机会参加培训、竞赛等活动，技能水平得到了很大提升。”渤海活塞数控加工中心班班长徐敏近年来收获颇丰，不仅拿下了齐鲁首席技师、齐鲁行业工匠、齐鲁工匠、滨州市首席技师等荣誉，还享受公司人才补贴，获得实实在在的物质奖励，成为一线职工学习的榜样。

崔刚介绍，工会紧扣人才发展战略，坚持“走出去，请进来”的教学理念，不遗余力拓展职工成长新空间。通过整合“职业培训+技能鉴定”和“职业培训+劳动竞赛”两种资源，借助“首席技师工作站”和“劳模工匠创新工作室”两个平台，链接“培训+鉴定+竞赛+晋升”四个模块，构建“2+2+4”职工创新与职业成长新模式，为广大职工搭建多元化的成长通道，为企业转型升级和智能化发展，提供动力保障。

爱心帮扶 当好服务职工的贴心人

秉承“视老职工为父母、视年轻职工为子女、视人才为厂宝”的宗旨，渤海活塞有限公司全体工会人时时把职工的事放在心上、抓在心上，听取职工呼声，解决职工的难题。

去年，公司某职工因患重症进行了肾移植手术治疗，自费费用高达30万元，使原本并不富裕的家庭雪上加霜。得知此事后，公司工会第一时间通过多渠道筹措救助资金6.5万元，给职工解了燃眉之急。

记者了解到，渤海活塞有限公司工会近三年来，通过多渠道筹措到救助金176.2万元，帮扶救助493人次，为困难职工排忧解难，使职工感受到工会的关怀和温暖；组织开展“送清凉”活动，每年投入10余万元购买防暑降温物资，改善职工生产作业环境，扎扎实实把“送清凉、送健康、送安全”落到实处，维护职工健康权益。

疫情防控期间，为打好“双线”战役，确保抗疫、复工复产两不误，渤海活塞有限公司工会频出实招，加强防范和治理，确保了“双线”战役的胜利。同时，积极承担企业社会责任，向疫情灾区捐款100万元。

今后，渤海活塞有限公司工会还将不断延伸服务触角，提升服务水平，进一步提高建会建家的质量，打造职工可信赖可依靠的快乐职工之家，团结带领全体职工建功立业，构建和谐劳动关系，助推企业健康和谐高质量发展。



扫码看视频

山东能源淄矿集团工会主席季海波：

营造归属感，做职工最亲的“娘家人”



现年56岁的季海波，是山东能源淄矿集团工会主席、职工董事。熟悉的人看来，他一直围着企业职工转，是职工最亲的“娘家人”。他常言：“每个人生来都在寻找价值感和归属感，企业职工更是如此。”始终把职工生命安全摆在第一位，有序推进岗位练兵，努力让职工有干劲、有盼头，季海波被选树为2020年度山东省“十佳职工信赖的娘家人”。

依托“职工合理化建议和技术创新”活动，去年共征集合理化建议5675条，采纳4789条；完成群众性技术创新和职工“五小成果”1175项，7项成果获得市级表彰，1项成果获得省级表彰，25项成果获得省级以上技术专利。去年，集团权属单位新升实业公司被省总工会命名为“首批山东省全员创新企业”。

技能提升了，创新抓好了，人才也自然会凸显。季海波常以亲身经历勉励职工：“在淄矿，包括我在内的许多管理层人员都是从一线一步步干出来的，有的还曾是采掘工人，因此只要努力，岗位技术和职务晋升就很畅通。”

班组是企业最基层、最活跃的“细胞”。季海波介绍，在工会推动下，创新实施了独具淄矿特色的“4543”班组自主管理新模式，即四级联动(集团公司顶层设计、权属单位组织实施、基层区队主体负责、班组自主积极落实)、五权下放(赋予班组自主管理安全、自主组织生产、自主调配岗位、自主考核分配、自主评先树优)、四进班组(党建工作进班组、安全生产进班组、精益

市场化进班组、创新创效进班组)、三级晋升。淄矿班组愈发活跃，企业的那池“春水”也变成了“活水”。慢慢地，“在淄矿，有干劲，有盼头”这类说法不胫而走。

筑牢安全底线 为职工营造归属感

“与其他行业不同，在煤炭行业中，安全是最大的民生。”作为“娘家人”，季海波始终把职工生命安全摆在第一位，这于职工是最贴心、最暖心的归属来源。

基于此，一个集群监员、协管员、青安岗三大群众性组织为一体的安全检查队伍应运而生，通过安全检查、协管帮教等形式，一年内查处整改安全问题6000多项，有效助力安全生产行稳致远。同时，创新引入“安全心智模式培训”，从“心”着手开展安全教育，成为塑造本质安全员工、打造本质安全矿井的重要途径，目前已打造全国煤炭行业第一家KYT安全体感中心。

在保障安全的前提下，以季海波为首的工会人还尽职尽责当好职工合格的“代言人”、满意的“娘家人”。他带领工会全面改善提升职工服务能力和水平，扎实推进“能源集团惠及民生10件实事”和“淄矿集团12件民生实事”落地生根，有序开展事关职工切身利益的“两堂一舍”改造、文体阵地建设、就医看病、饮食卫生、交通出行、家属探亲、“虚拟社区”建设等民生工作，不断加大“大病大灾救助”“春节送温暖”“帮扶送教育”“金秋助学”等困难职工帮扶力度。

既有价值感，又有归属感，越来越多的职工表示“工作更安心了”，他们逐渐爱上淄矿，扎根淄矿，这是对季海波最大的鼓励。未来，他将带领工会继续前进，持之以恒做实叫响“有困难找工会”这一庄严承诺。



扫码看视频

齐鲁晚报·齐鲁壹点
记者 胡允鹏
通讯员 杨栋 孟冉 刘晓林

搭建创新、创效舞台 让职工获得价值感

在季海波看来，新时代下创造职工价值感，与贯通教育学习通道、提升岗位技术、实现职务晋升一脉相承。

有着在淄矿大学培养“金蓝领”的从业经历，季海波在山东能源淄矿集团工会中有序推进岗位培训、“一岗双述”、实操训练等岗位练兵工作，员工

素质不断提升，一大批“知识型、技能型、创新型”职工人才迅速集结。据统计，山东能源淄矿集团去年评选出209名“淄矿工匠”，多人在省级以上劳动竞赛中斩获佳绩。

“我们还协同推进‘五小五提’‘劳模(高技能人才)创新工作室’‘职工创客联盟’三大群众性创新平台一体化建设，为企业职工搭建创新、创效舞台的同时，也取得显著成绩。”

季海波列举：已建成创客联盟2个、劳模(高技能人才)创新工作室85个，其中中国能源化学地质工会命名1个、省级命名2个、市级命名3个、能源集团命名22个；