

宁波巨隆公司深入推进厂务公开民主管理,激发职工创新潜能

# “民主管理三策”10年孵化1.8万个“金点子”

本报讯（记者窦菲涛 通讯员吴倩）“这个自动检测仪让止滑钉漏检率降为零！”在5月26日浙江宁波巨隆机械股份有限公司举行的第49期“创意工夫改善”发布会上，职工石玮敏展示的“创意工夫”引发阵阵掌声。据悉，巨隆公司“创意工夫改善”发布会实施10年，发布改善案例1.8万多个，涉及企业内采购、生产、管理等多个部门，每个案例提升效益几千元到几百万元不等。

“金点子”的涌现得益于巨隆公司实行的“民主管理三策”。公司工会主席郑有武介绍，2015年，公司开始实行厂务公开民主管理制度，由工会牵头建立领导小组，通过“创意

工夫改善”“总经理开放日”“职工福利十八策”等3大民主管理举措，让全体职工深度参与企业管理，实现职工成长与企业发展同频共振。

“创意工夫的本质就是让职工从自己的工作岗位出发，找到可以优化改善的地方，再发动多部门协助职工进行项目优化。这种渗透到毛细血管的民主管理思维，让每名职工都成为价值创造的引擎。”郑有武介绍。

此次“创意工夫改善”发布会由宁波市江北区甬江街道总工会与巨隆公司工会联合举办。发布会集中展示20个降本增效案例并给予职工奖励。来自精益制造推动组的双房双获得第一名，她的“中轴组装流程改善方案”

通过工序整合实现人力成本下降66%，每年能为企业节约23.5万元成本。

同时，巨隆公司每年举办两场“总经理开放日”，由总经理与全体职工面对面交流，广泛听取职工意见和建议。公司工会还在宣传窗内张贴所有问题的解决情况和时间节点，定期更新问题的开展进度。每年“总经理开放日”收到职工意见和建议近300条，当年解决比例达87%~89%，职工参与感、获得感、成就感显著提升。

此外，巨隆公司从职工切身利益入手，提出“职工福利十八策”，包含“衣、食、住、行、休、安”等18大方面。“食”方面，有夜班夜宵补

贴、加班免费晚餐等；“住”方面，免费提供集体宿舍并补贴水电费等；“乐”方面，公司补贴促进各类文化协会的发展……一件件举措服务到职工心坎上。

“‘民主管理三策’有机结合、相辅相成，并通过职工代表大会把职工的意见和建议转化成制度，构成巨隆公司的民主管理体系，既激发了职工的创新潜能，又推动了企业高质量发展。”甬江街道总工会相关负责人说，街道总工会将在辖区企业中全面推行民主管理，鼓励企业从职工福利、能级工资等不同维度进行创新实践，让民主管理制度在甬江街道各企业遍地开花。

## 化工行业“劳模工匠进校园”活动举行

7位劳模工匠现场分享成长历程

本报江苏常州5月29日电（记者黄洪涛）今天下午，化工行业“劳模工匠进校园”首场活动在江苏常州工程职业技术学院举行。近500名师生现场聆听了劳模工匠的分享。

活动以“匠心筑梦 技能强国”为主题，由全国总工会宣传部、中国能源化学地质工会、江苏省总工会、中国石油和化学工业联合会工会、化学工业职业技能鉴定指导中心共同主办，江苏省机冶石化工会、常州市总工会、常州工程职业技术学院承办。

活动现场，首届全国“红旗杯”班组长化工赛道第一名，天津渤化化工发展有限公司POSM装置班组长袁伟康等7位劳模工匠，围绕青年学生成长话题，分享了立足岗位建功立业的成长历程、技能学习经验，耐心解答了青年学生提问，鼓励青年学生择一行爱一行、做一事终一生，生动展现了化工行业劳模工匠的时代风采。主办方为7位劳模工匠颁发了“中国工人大思政课”劳模工匠宣讲团成员、化工职业技能鉴定指导中心“特聘宣讲员”和“学生成长发展导师”聘书。

据介绍，本次活动是全国总工会创新打造的“中国工人大思政课”系列活动之一，是弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神的生动实践。主办方今年还将在重庆和山东开展化工行业“劳模工匠进校园”活动和“劳模工匠助企行”专项行动，激励更多产业工人和青年学生走技能成才、技能报国之路。

广东启动“劳模工匠进万企 助力现代化产业体系建设”专项行动

## 开设“技术门诊” 解答企业难题

本报讯（记者叶小钟 赵思远）5月26日，广东省总工会与东莞市人民政府联合启动“劳模工匠进万企 助力现代化产业体系建设”专项行动。会上发布专项行动方案。

根据方案，广东省总将组织劳模工匠服务团队深入企业、工业园区，开展产品开发、工艺改进、技术答疑、成果转化、管理提升、班组建设等服务，助力“专精特新”企业、中小微企业高质量发展。聚焦产业链上下游企业，组织劳模工匠通过兼职参与创新、短期合作、联合攻关、联盟结对等方式，跨学科、组团式攻克技术难题。依托数智平台，开设“技术门诊”专区，建立企业提问、劳模工匠解答技术难题的服务模式，支持劳模工匠线上组队“揭榜挂帅”、集智攻关。

同时，广东省总将定期举办劳模工匠创新交流大会、职工创新成果交流活动，开展“创新成果路演”“创新成果评选”“创新成果转化签约”等活动，为劳模工匠展示风采、分享经验、切磋技艺、转化成果搭建平台。

此外，方案鼓励探索“劳模工匠+直播带货+品牌营销”模式，拓宽农产品销售渠道。组织农业技术劳模工匠参与农业农村建设领域新技术新产品研发，探索建立“劳模工匠创新工作室+农业基地”结对机制。

现场，大国工匠、中广核核电运营有限公司换料专家乔素凯，全国劳动模范、广州海格通信集团股份有限公司副总工程师、北斗导航首席科学家杨春宝，全国劳动模范、广东鼎泰机器人科技有限公司研发部经理李政，全国劳动模范、中铁广州局集团有限公司广州动车段车间副主任何金明，广东省劳动模范、深圳市工业设计行业协会会长封昌红等5位劳模工匠代表发言。现场还为数字低空、高速铁路等15个劳模工匠服务队代表授旗。

（上接第1版）

纺化事业部大江东基地总经理助理张建军告诉记者，2016年参加工作时，他还是传化化学桥南三车间辅助岗的生产操作工人。9年里，他通过培训、实践、考核获得更高级职务的任职资格，成长为一名管理者。

“传化的一线工人可以通过解决技术难题、改进生产工艺、开展研发创新，从学徒工成长为技术骨干。具备一定工作经验和技能水平后，也可以转向班组长等基层管理岗位，再随着管理能力的提升逐步走上中高层管理岗位。”张建军说。

### 数字转型，裂变式推进“AI+”建设

“AI必须与产业结合才能创造真实价值。”传化集团董事长徐冠巨此前提出这一理念。从办公到管理，从市场到服务，从智造到供应链，传化集团已经在推进12大领域58个场景的“AI+”建设。

传化化学副总裁赖江龙表示，首先要用好成熟的工具与技术，再推动创新。在传化集团，AI应用能力已深度融入职工成长体系与组织发展脉络。年终考核中还特别设立“组织含AI量”专项指标，推动各部门将AI应用纳入日常运营。

由流程与IT部牵头打造的AI特训营在其中发挥了重要作用。据介绍，各部门可选派1~2名职工参与培训，聚焦1~2个具体业务场景，深度学习AI工具应用。等参训人员回到所属部门，将所学教给团队成员，再开发适配本部门的AI智能体，形成“培训-实践-赋能”的闭环。

这种裂变式的培训方法不仅加速了AI技术在集团各业务线的落地，更搭建了年轻人快速成长的舞台。

在原材料质量验证监督过程中，确认原料是否符合约定的技术标准或行业标准至关重要。然而，当企业面临3000多种不同规格的质保单时，传统人工检验模式容易出现效率瓶颈。

传化化学品质管理主任工程师张海婴带领所在的品质管理部创新推出AI智能质量报告分析，彻底重铸了这一业务场景。该系统能将人工识别COA(分析报告)各项关键项目的控制指标及检测结果转化为自动化识别，并能与传化内部的标准作比对。相比人工识别，预计每年减省1800小时。张海婴也凭借卓越的创新能力实现快速增长。

### 稳岗位，让职工共享企业发展成果

近年来，传化集团创新构建全员工效挂钩机制，将岗位工资与奖金深度融合，秉持“多劳多得”的原则，激发职工内生动力。

同时，传化集团开展增量共享——营销提成分享、生产计件分享、技术创新分享、管理绩效分享等多元形式。职工积极性越高，企业经营发展越好，收入分配也随之提升，让职工在努力创造中实现价值分享。凝聚全员力量、求新求变的同时，实现岗位与收入的稳定。

此外，据介绍，传化集团进一步推出合伙人二元机制。鼓励职工转变为合伙人，甚至成长为企业家。让职工在传化平台上自主创业，成功孵化出众多新业务、新产品，为企业发展注入新动能。

据沈月钢介绍，近年来，传化集团职工人数基本保持在1.6万人左右，但企业营业总收入和人均效益却大幅增长。面向未来，沈月钢说：“我们将持续推进岗位轮岗机制，促进上下左右调配，培养懂业务、会管理、跟得上时代要求的复合型人才队伍。通过系统性提升职工的履职能力，增强其职业竞争力，让他们即便走出当前岗位，也能凭借过硬本领在更广阔的职场中立足。”



## 手工木工竞技

5月28日，2025年江西省“振兴杯”手工木工（木制家具工）职业技能竞赛决赛在江西省赣州市南康区举行。图为木工工人在决赛中制作家具。

近年来，赣州市把职业技能大赛打造成传统工匠、青年技工展示技能、提升本领的重要平台，落实职业技能提升行动，通过选拔培养“赣菜大厨”“南康木匠”等技能型人才，加快构建全方位、系统性职业技能人才培养教育体系，实现强技能、传技艺、促就业。 本报通讯员 朱海鹏 摄

张掖市甘州区工人文化宫构建“全龄段”式服务体系

## “全家成长卡”温暖一家人

本报讯（记者康劭 通讯员樊红玲 贾梦婷）清晨7点，退休教师王翠萍准时走进工人文化宫的“银龄课堂”，开始练习太极拳；半小时后，即将参加社工资格证考试的张晓明走进“青年加油站”的隔音自习室专注“刷题”；8点刚过，职工子女胡皓彦在“少儿成长营”里跟着非遗传承人学习泥塑技艺……这段周末的清晨节奏，正是甘肃省张掖市甘州区总工会通过“共享+”服务模式，构建“全龄段”式服务体系呈现的鲜活场景。

2024年底，甘州区工人文化宫建成投用，设置形成“一站一部三中心”功能布局，“一

站”即职工户外劳动者驿站，“一部”是职工俱乐部，“三中心”主要是职工服务中心、职工健康服务中心、职工培训中心。

今年以来，甘州区总工会通过资源整合，吸引6家专业机构参与共建“共享+”服务，推出职工“全家成长卡”，探索构建“全龄段”式服务体系。截至目前，已孵化出“午间充电站”“银龄课堂”“共享职工之家”等多个特色服务品牌。

通过“错峰共享”，4000平方米的工人文化宫大楼的场馆利用率大幅提升，成为全时段服务的“综合体”。午间职场人的台球赛与傍晚

威海高区总工会创新建会入会方式、提升服务精准度,吸引职工主动入会——

## 基层工会活力这样强起来

### 阅读提示

打造“工助”服务品牌、构建四级联动体系、实施“播种计划”……威海高区总工会通过提升服务精准度、织密“小四级”组织网络等举措,创新建会入会方式,不断激发基层工会活力,吸引劳动者入会。

劳动者流动性强、组织化程度低的痛点,威海高区总工会以“工助”品牌为抓手,打出服务“组合拳”。开展技能提升“云培训”,区总依托线上平台开展订单式培训,助力职工掌握实用技能;推动阵地建设“共享+”,在商圈、楼宇布设12处户外劳动者驿站,提供饮水、充电、休憩等服务;实行关爱行动“工助+”,组织送温暖、免费修车、“两癌筛查”等活动20余场,发放暖“新”礼包300余份。

今年3月份以来,威海高区总工会通过暖心服务,共发展新就业形态劳动者会员200余人,“工助”标识已成为新就业形态劳动者信赖的服务品牌。

“小四级”网络强根基,零散职工“一键入会”

3月22日,高区滨州街社区职工之家内,一场以“工助活力·劲展风采”为主题的春日

趣味运动会吸引了周边32家小微企业的70余名职工参与。拔河比赛、知识竞答等趣味项目,让平日分散的职工在互动中增进感情,在竞技中了解工会职能。

这一场景的背后,是威海高区总工会构建的“镇街—社区—网格—企业”四级联动体系。通过镇街总工会统筹调度、社区工会联合会枢纽衔接、专职网格员摸排跟进,形成“网格摸排—社区建会—镇街指导”的闭环机制。同时,“齐鲁惠惠”微信小程序上线扫码入会、诉求反馈等功能,实现工会服务“指尖可达”。

针对零散就业人员,威海高区总工会还推出“指尖入会享保障”行动,为灵活就业者定制包含“惠工保”的入会礼包,吸引个体工商户入会。“我们加入工会后,维权有保障,过节还有慰问品。”滨州街社区个体经营者张蓉深有体会。

截至目前,“小四级”工会网络已吸纳小

杨明清 本报记者 张婧 本报通讯员 夏丽萍

“我成为工会会员后才发现,工会的各项服务触手可及,工作间隙能去驿站热饭、充电,遇到劳动纠纷有免费的法律援助,遭遇职业瓶颈还有技能培训,‘娘家人’的贴心服务真是四季常伴。”日前,刚刚加入工会组织的95后快递员张晓雯说。

今年以来,山东威海高区总工会以建会入会和依靠职工办企业集中宣传月为契机,聚焦新就业形态劳动者、小微企业职工、女职工等群体,通过打造“工助”服务品牌、织密“小四级”组织网络、深耕院校工会沃土等举措,打出建会入会服务“组合拳”,充分激发基层工会活力。

“工助”品牌暖人心,新就业群体找到“家”

2月26日,威高物流园内,30余名快递行业女职工动作利落落地分拣包裹、录入信息,一场“快递小妹分拣技能大比拼”火热进行。这场由威海高区总工会主办的“工助匠才·技展风采”活动,不仅展现了新就业形态劳动者的职业风采,更成为工会服务精准触达职工的生动实践。

针对快递员、网约车司机等新就业形态