

让每一声民意都得到回应

绍兴振德医疗工会推进民主管理激发职工活力



职代会现场。

敢让职工“挑刺”

近日,振德医疗绍兴总部召开第二届职工代表大会第四次会议,来自各工厂、中心、职能部门的128名职工代表齐聚一堂共议公司发展大计。振德医疗副董事长沈振芳说,“公司的发展离不开广大职工的共同努力,欢迎各位职工代表踊跃发言,为公司的发展出谋划策。”

敢让职工“挑刺”的底气,

记者胡翀 通讯员秦师余报道 明年,振德医疗用品股份有限公司(以下简称“振德医疗”)将迎来30周年庆。三十而立,对于一家企业而言,这些年走过的历程是吸取教训、增长经验的螺旋式成长。在这过程中,振德医疗摸索出一条规律,职工活力越足,企业效益越好。如何让职工始终保持活力?振德医疗的答案是民主管理。

来源于这些年在绍兴市越城区总工会的指导下,振德医疗及企业工会畅通民意表达渠道。在2020年之前,振德医疗立体库发货区出来的托盘比较多,而进立体库需要将托盘10块一组摆整齐才行。整理托盘费时费力,需要多增加2个搬运工,1个叉车工,耗时2天。繁琐的工作,较长的劳动时间,让职工们对工序颇有微词。2020年的职代会上,职工代表马亚萍提出做两个整理托盘模具的建议,费用在1000~1500元。这样一来,一周只需1个叉车工去整理,工作效率提高,每个季度还能多112万元收益。2021年的职代会上,职工李亚丹提出了为封口机增加封口滑道的建议,不仅能提高生产效率,还可以降低不良流出的风险。经过折算,改进后每月实际创造价值3.15万元。除生产提案外,也有一些管理提案或流程改善类提案,比如鼓励职工在钉钉上传头像,促进职工互识、沟通。

条条跟进件件回复

注重基层声音,尊重职工

诉求,是振德医疗民主管理的核心。职工代表大会是振德医疗民主管理的主要形式之一。工会主席胡俊武介绍说,相较于往年,今年的职代会进一步调整代表人数和构成比例,增加了一线职工、销售、女职工、本科及以上人员的人数,让职工代表的构成更具有广泛性和代表性。

通过每年召开职工代表大会,畅通了民意表达渠道,职工提出的意见在职代会上转化成建议和提案,条条有跟进,件件有回复,有些提案还能获得奖励,比如今年有4位职工代表的提案获得优秀提案并被表彰。这些都激发了职工做好工作的积极性,也实现了基层与管理层之间直接“对话”。

振德医疗注重企务公开信息收集反馈及职代会采纳提案整改落实。据统计,截至10月31日,今年职代会共收集原始提案118条,经审核,15条提案被合并,其余103条提案被分发至14个承办部门。

完善民主管理体系

注重基层声音,尊重职工

诉求,是振德医疗民主管理的核心。而工会在促进劳动关系和谐、维护职工权益方面起重要作用,在推动民主管理工作上承担重要责任。

明确民主管理主体责任的同时,振德医疗工会还建立起一套包括职工代表制度、工资集体协商制度等在内的民主管理体系。振德医疗及企业工会通过建立起民主管理政策百宝箱、总裁意见箱,开展民主座谈会、行政服务满意度调查、工会工作满意度调查等,广泛征求职工意见和需求,为职工提供参与决策和管理的机会,及时保障职工权益。此外,企业贯彻执行的相关制度规定及福利待遇等职工关注的热点事项都会在OA内网上公示公开,接受职工监督。

胡俊武说,两年来,工会充分发挥职能,助力企业民主管理,在探索中不断成长,在发展中走向成熟,职工从被管理变为主动参与管理,职工主人翁意识增强,激发更大的生产力和创造力。

为基层送去“思政大餐”

玉环市总工会开展“三进”服务送宣讲

本报讯 通讯员董莉报道 “作为一线技术人员,如何做好技改和实践很重要。很多时候,一些发明创造都来自我们的日常实践。”日前,台州美克机械有限公司开展了一场“办好红色根脉·班前十分钟活动”,台州工匠、玉环市中等职业技术学校机械项目教研主任杨帆以《小创新 大智慧》为题跟职工们分享各类机械制作案例,鼓励大家认真学习,勇于创新创造。同时,结合自身经验,感悟传递中国工会十八大精神。

劳动创造幸福,奋斗铸就伟业。连日来,玉环工会开展“三进”服务送宣讲活动,组织劳模工匠进中学、进校园、进企

业,向基层一线传递中国工会十八大精神,宣讲自己的匠心故事,为基层送去“思政大餐”。

“老师,现在我们职校生就创业环境如何?听说您正在创业,请问创业压力大吗?”日前,省劳模、浙江工匠杨杰来到玉环市中等职业技术学校开展宣讲。面对同学们的踊跃提问,他回答说,“创业压力的确挺大,但我一点也不后悔,创业之后阅历、经验都有很大提升。”“今天听了杨老师的讲话,我觉得精通一门技术不容易,现在我们得靠技术‘说话’。”学生小林说。

截至目前,玉环市总工会已经开展各类宣讲活动302场次,覆盖职工群众6120人次。

舒理成当选金华市婺城区总工会主席

本报讯 记者羊荣江报道 目前,金华市婺城区工会第六次代表大会举行。婺城区政协副主席舒理成当选区总工会第六届委员会主席。

下一步,婺城区各级工会组织要加强思想政治引领,切实肩负起团结引导广大职工听党话、跟党走的政治责任;要提升服务中心大局工作质效,带领广大职工奋力

建功新时代,以实际行动践行劳模精神、劳动精神、工匠精神,激发广大职工的劳动热情和创造活力;要牢记初心使命,做好工会“娘家人”。

建功新时代,以实际行动践行劳模精神、劳动精神、工匠精神,激发广大职工的劳动热情和创造活力;要牢记初心使命,做好工会“娘家人”。

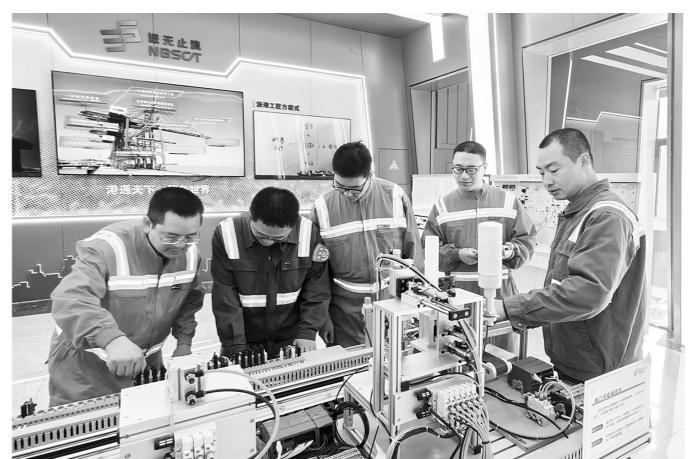
把培训基地建在班组一线

本报讯 通讯员彭立珂摄影报道 日前,省海港集团、宁波舟山港股份有限公司北仑第二集装箱码头分公司夏天创新工作室电气实训室正式揭牌。该电气实训室将成为北仑集司工会开展职工技能培训、技能竞赛的重要阵地。

夏天创新工作室成立于2011年10月,由全国交通建设工匠、省劳动模范夏天领衔。该电气实训室是夏天创新工作室培训功能在班组的阵地延伸,位于夏天带领的桥吊维修班组候工室旁边,方便班组

功能综合是一大特点。作为省海港集团首个涵盖西门子、安川、汇川、电力电子等多品牌电控系统及仿真数字孪生系统的电气实训室,此地包含桥吊实验平台、仿真实训平台等多种培训设备,为企业工会开展职工技能培训提供好阵地,助力企业培育高素质、高水平创新技能人才,推进产改工作向纵深推进。

该电气实训室也是省海港集团首家与宁波职业技术学院合作共建的电气实训基地。该实训室坚持围绕“产、学、研”的发展规划,为宁职院师生教学实习提供新场地。



一线职工在夏天创新工作室电气实训室练习。

工会“小灵通”

经费问题专项整治见实效

本报讯 通讯员钱增智报道 为确保工会经费规范使用,今年8月以来,绍兴市柯桥区总工会开展工会经费专项督查工作,围绕六方面整治重点,提出三方面举措。此次专项督查采取自查和重点抽查,覆盖全区280余家基层工会。

“对工会经费开展检查,不仅要发现问题,规范工会经费的收管用,更要指导基层工会如何开

展工作。”柯桥区总工会经费审查委员会负责人表示。在检查过程中,部分基层工会主席反映,工会工作者大多数是兼职,平时投入时间精力有限,如何使用工会经费、如何开展工会工作等对他们来说是一道难题。面对这一情况,日前,柯桥区开展一期工会财务经审工作培训班,邀请相关专家对基层工会主席、经审人员、财务人员进行业务培训。

聚焦素质提升 助力建功立业

浙江沪杭甬打造“硬核”产业工人队伍



通讯员吴佳顺报道 沪杭甬高速公路是浙江省内首条高速公路。浙江交通集团下属浙江沪杭甬高速公路股份有限公司(以下简称“浙江沪杭甬”)成立于1997年,现有产业工人5000余名,分布在营运收费、工程养护、清障施救、机电设备等领域。近年来,浙江沪杭甬推进产改工作,企业工会注重产业工人素质提升,引导产业工人建功立业,争取打造一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍。

浙江沪杭甬及企业工会开设推进学历、职业资格、职称技能“三提升”计划,推出“考证造假,取证补贴”支持政策,取得相关证书给予发票金额60%培训费补贴,最高不超过3000元;经审批,可视情给予培训假。截至目前,浙江沪杭甬累计完成学历提升179人,取得各类资格认证399人。

“比”字上动真,引导建功立业

近年来,浙江沪杭甬工会探索“培训、练兵、比武、激励”一体化劳动和技能竞赛机制,

三级培训体系,完善内训师培训体系,该企业现有内训师54名。为让职工利用碎片化时间学习,开设“智鼎课堂”线上学习平台,联合浙江量子教育科技股份有限公司开发18大类928堂课,包括路网管理、人力资源、财务管理、养护管理、安全监督等类别,满足5500余名产业工人随时随地进行线上学习。

浙江沪杭甬及企业工会开设推进学历、职业资格、职称技能“三提升”计划,推出“考证造假,取证补贴”支持政策,取得相关证书给予发票金额60%培训费补贴,最高不超过3000元;经审批,可视情给予培训假。截至目前,浙江沪杭甬累计完成学历提升179人,取得各类资格认证399人。

“比”字上动真,引导建功立业

近年来,浙江沪杭甬工会探索“培训、练兵、比武、激励”一体化劳动和技能竞赛机制,

先后开展收费技能竞赛、消防安全竞赛、安全应急技能竞赛、安全专业技能竞赛、安全保畅技能竞赛、电工技能竞赛、网络安全技能竞赛等,为收费员、监控员、清障施救员和一线电工提供了展示自我的平台。

据了解,根据浙江沪杭甬

编制实施的《职业技能竞赛活动规划(2022—2024)》,产业工人在竞赛中的获奖情况将

作为其业绩考核、评优评先的依据。

近年来,从企业竞赛中脱颖而出的优秀产业工人,在省级大赛取得不俗成绩,5名浙江沪杭甬职工获得“浙江金蓝领”荣誉。夏军就是其中之一。他是浙江沪杭甬杭州北管理中心德胜驻地清障施救班班长。去年夏天,为备战2022年浙江省高速公路清障施救职业技能竞赛,他顶着高温天气,在培训基地封闭训练了3个多月。救援大货车作业要求施救员把握好倒车时的精度和速度。为此,

近三年来,共有660名职工通过技能发展通道实现提升。有职工实现转岗发展,有基层收费员通过竞聘走上管理岗位,还有一线职工实现技

能序列的晋升,享受管理岗待遇。

浙江沪杭甬运行管理中心的徐辉原本是一名普通驾驶员,2003年加入公司,创造了20年安全行车零事故的纪录,他本人也考取了汽车驾驶员技师证书。今年,根据《职工职业发展通道管理办法》,徐辉被评定为助理技师,实现了技能序列的晋升,享受管理岗待遇。

浙江沪杭甬及企业工会积极探索产业工人职业发展新模式,在舟山管理中心创新“桥之匠”培育品牌,以机电岗位为试点,开展产业工人培养计划。开展机电综合性技能人才培训,第一期报名的21名学员中,有14人获得电工特种作业操作证,其中前3名被列入基层站所综合大班长及所务岗位储备人员,打破合同制和劳务派遣制收费员身份壁垒,实现人才培养与岗位选拔完美融合,让优秀的劳务派遣人员也有施展才华的舞台。