

北京中医医院加强制度建设和监督考核,推进民主管理工作规范化、制度化、长效化—— 工会“响应速度”带来的幸福感

推进民主管理 构建和谐劳动关系

本报记者 赖志凯

“3天前参加工会组织的体检,今天就能在小程序上看到结果,真是太棒了。没想到当初的一个小建议,给我们带来这么大的便利。”近日,首都医科大学附属北京中医医院职工古颖开心地说。

这是北京中医医院快速响应职工诉求、落实职工合理化建议的一个缩影。近年来,北京中医医院不断加强制度建设,规范院务公开内容和程序,充分发挥职代会作用,通过建立台账、定期销账,加强监督考核等举措,提升职工诉求响应速度和服务质量,实现一线职工对民主管理工作的“可知可感”。

整改通知单的效率

“在2024年一季度的行风检查中,有职工提出‘职工体检报告能否通过医院小程序查看’的诉求。医院工会讨论后,给体检中心、信息中心下了整改通知单。”该医院工会主席

徐春军回忆。接到整改通知单后,医院体检中心和信息中心迅速行动起来。体检中心与医院小程序的开发团队进行沟通,评估技术可行性。经过多次会议讨论,双方确定技术方案并制定了详细的时间表。

整改过程中的最大挑战是如何将不同格式的体检数据整合到统一的小程序界面中。为此,信息中心成立技术小组,花两周时间开发出一套数据整合程序,还在医院微信小程序中增加体检报告AI解读功能,提供各项指标的详细说明和健康建议。整改完成后,医院进行一个月的试运行并收集意见,大多数职工表示满意。最终,这项整改措施在今年3月初上线。

这是该院推行院务公开督导检查整改,解决职工急难愁盼问题的一个典型案例。据介绍,该院不断完善制度,先后制定院务公开实施办法、院务公开监督考核制度、院务公开督导检查等规定,推进院务公开民主管理走向规范化、制度化、长效化。

事事有回音、件件有落实

“有手工制作、趣味运动和基础学科辅

导,下班还能顺便接孩子回家,再也不担心孩子的照护问题了。”今年暑假,北京中医医院工会开设职工子女托管班,该院外科医师于森第一时间给孩子报了名。

开设暑托班是该院工会畅通职工沟通渠道、主动倾听职工心声而推出的一项服务举措。

2023年底,该院工会召开分会主席务虚会时,皮瘤分会主席魏秀玲提出:“有职工建议,能不能帮助职工解决暑期孩子没人看的问题。”

这个建议引起医院工会的重视。2024年暑假来临之前,工会就开始筹备托管事宜。调研需求、统计人数、规划托管班的规模和课程设置,组织家长见面会,邀请教育机构负责人详细讲解托管班的安排……一系列行动努力让孩子开心、家长放心。今年的托管班也大受职工欢迎。家长调查问卷显示,满意度为99%。

据介绍,该院在非职代会期间通过职工来信、诉求专线、工会接访、分会主席工作会、职工座谈会等多元途径,随时接纳职工诉求。对于医院重大问题、热点问题、难点问题、专项工作,职工的疑虑、困难等诉求可直接通院领导,确保事事有回音、件件有落实。

民主管理融入日常运营

北京中医医院将民主管理深度融入日常运营、绩效考核等全流程管理环节,形成党委指导、行政支持、工会履职的民主管理模式。

该院中层干部竞聘上岗是该模式的一个体现。2024年,该院按照党委整体部署,开展全部中层干部竞聘上岗工作。从党办开始整体设计中层干部素质模型,经过多轮研讨和修订,最终确定一套科学合理的评估体系,不仅涵盖干部的工作业绩、专业能力、创新水平,还将工会干部任职及获得表彰纳入评估体系中。竞聘过程中,医院邀请外部专家参与评审,避免内部关系对结果的影响。同时,通过现场述职、民主评议等环节,让每位候选人都有机会展示自己的优势和潜力,职工代表参与现场打分。

“竞聘过程中积累的经验,也为其他部门提供了宝贵的借鉴。未来医院将在更多领域推广类似的公开透明机制,进一步深化民主管理工作,不断提升职工的幸福感和促进医院的长远发展。”北京中医医院党委书记刘中勋表示。

江苏工会建立常态化送温暖工作机制 从“集中式救助”转向“持续性关怀”

本报讯 (记者黄洪涛 通讯员黄炎)近日,江苏省总工会出台工会常态化送温暖工作实施办法,建立健全全省工会常态化送温暖工作机制,构建覆盖全年、精准高效的送温暖工作体系,实现从“集中式救助”转向“持续性关怀”。

江苏省总工会有关负责人介绍,常态化送温暖是工会组织突破时间局限,针对职工全年不同时段可能面临的困难与问题,建立常态化、制度化、精准化的送温暖工作机制。

实施办法明确,常态化送温暖分为“常态化慰问”和“临时救助”两类;前者聚焦下岗失业、患重大疾病、艰苦岗位一线等11类职工群体,在重大节日、极端天气或突发灾害节点及时走访;后者面向遭遇突发意外、突发重大疾病、患职业病等4类情形,实行“一事一救”,特殊情况可“先行救助、后补手续”。资金主要来源于各级财政、上级工会拨付的资金、本级工会预算安排用于送温暖资金、社会募集资金等。

据悉,实施办法旨在健全全周期送温暖体系,拓展送温暖时间周期,形成常态化送温暖工作机制。同时,建立临时救助工作机制,明确临时救助对象、标准及认定实施流程等。此外,突出“救急救难、及时救助”的工作原则,明确特殊情况下工会开展慰问或救助工作的程序。

实施办法提出,着力构建主动发现机制、社会协同机制、宣传引导机制,通过基层工会兜底排查和平台发现等方式,建立职工困难动态监测数据库;健全与人社、民政、医保等相关部门数据比对、信息互通共享机制;充分利用大数据筛查比对等功能,精准确定有困难、有需求的慰问对象,对于急难对象真正做到早发现、早介入、早温暖。通过委托、承包、采购等方式向社会力量购买服务,鼓励、支持其参与工会常态化送温暖工作。

西宁工会送清凉实行智慧领取模式 线上点单 清凉直达

本报讯 (记者邢生祥)记者日前获悉,今年入夏以来,青海省西宁市总工会依托“职工之家”和“青工之家”APP平台,将传统的送清凉活动全面升级,工会送清凉开启智慧领取新模式,为坚守在高温一线的职工送去便捷服务。

送清凉活动启动以来,西宁市总创新推出“线上+线下”融合服务模式,按需设立数字化送清凉服务专栏,依托全总“职工之家”和青海省总“青工之家”APP开发“清凉券”“电子兑换码”等功能模块,通过信息采集、数据核对、系统导入等流程后自动赋码,实现网上人券“定向匹配”。

职工登录“职工之家”或“青工之家”APP或小程序,进入“清凉券”专区,即可领取防暑降温物资——从解渴的西瓜、绿豆汤,到实用的防晒喷雾、冰袖、便携小风扇,乃至特定工种所需的专业防护用品,一应俱全,有效实现清凉物资精准投放、便捷领取和及时供应。

活动中,“青工之家”APP发放清凉券400张,“职工之家”APP发放清凉券2900余张,一线职工线上领券后即可在线下核销并领取清凉物资。同时,西宁市总积极推送全总“职工之家”APP“清凉微课堂”、防暑降温健康科普直播等公益课堂,帮助职工群众掌握高温危害的防护措施和个体防护方法,有效保障劳动者健康安全。

“高原移动急救站”守护矿工健康

本报讯 (记者刘静 通讯员冯宏超)日前,在海拔5000米的中铁十九局矿业公司玉龙铜矿项目施工现场,一台蓝白相间的医疗救援转运车——“高原移动急救站”正式投入使用。这辆搭载着“生命密码”的“移动堡垒”,正24小时待命守护着一线矿工的生命健康。

玉龙铜矿位于西藏自治区昌都市江达县,高寒、缺氧、强紫外线的环境让突发疾病的救治面临特殊挑战。为破解这一难题,项目工会联合昌都市医疗合作医院,量身定制了这台“高原急救转运车”,车厢内配备医用级制氧机、AED(自动体外除颤器)、血压血氧双检测仪等20余种专业设备,还备有高原特需药品,实现“上车即救治”。

“这台车不仅是‘转运工具’,更是‘移动的急救医生’。”随车急救员李学海介绍说,车辆配备的智能急救系统可实时定位,与项目调度指挥中心、附近乡镇卫生院、县医院形成三级联动,“哪怕是在无人区作业的班组,只要按下一键报警,我们就能精准定位,10分钟内抵达现场。”

边境口岸型“司机之家”传温暖送服务

(上接第1版)目前,全国近2.5万名货车司机常年奔波在国境线上,他们要面对语言不通、政策不熟、文化差异、通关复杂等多重挑战。建设口岸“司机之家”,就是要为他们提供一个能够歇脚休息、充电加油、获取信息、感受关怀的“跨境驿站”,实现“行车万里,温暖如家”。

据了解,“司机之家”于2018年启动建设工作,在交通运输部与全国总工会的协同推动下,各地积极探索、稳步推进,目前遍布全国的“司机之家”服务网络初具规模。同时也从内陆向口岸延伸、从服务国内司机向服务跨境司机拓展。新疆、内蒙古、云南等9个沿边省份,立足口岸实际,针对跨境货车司机需求,打造了一批具有国际特色、民族风情、交通底蕴的口岸“司机之家”。

今年,全国总工会确定了300万元补助资金,专项支持口岸“司机之家”建设。

(上接第1版)

新闻发布会现场还发布了银川半程马拉松站赛事奖牌、参赛服、赛事路线、奖项设置以及赛事AI元素等内容。据悉,赛道以“湖城共生”为设计理念,路线起点为银川市人民广场西路。参赛服为梦想蓝、云运红、生机绿三色。比赛设半程马拉松名次奖、破纪录奖等奖项,半程马拉松项目取前50名发放5000元到100元不等的奖金,破纪录奖奖金为5000元,名次奖和破纪录奖可兼得。此外,比赛不收取报名费,将为所有参赛选手和工作人员提供保险。

本次赛事由全国总工会指导,中国职工国际旅行社总社、宁夏回族自治区总工会、宁夏回族自治区体育局、银川市人民政府共同主办。作为全国首个成功通过中国田径协会A1类赛事认证的职工路跑赛事,本次比赛在赛道设置、计时系统、路线丈量、裁判团队及兴奋剂检测、成绩认证等核心环节,均严格对标国内最高级别马拉松赛事,为参赛选手提供专业可靠的竞赛环境。

工会企业联动 破解看护难题

日前,广东省深圳市宝安区总工会举办职工亲子营活动,孩子们与父母一起进行游戏互动。

今年暑假,宝安区总依托“区-街道-工联会-社区-企业”五级联动机制,整合工会阵地、文体中心、学校等公共资源,开设近120场夏令营活动,重点服务新就业形态劳动者、困难职工等群体子女,破解职工子女看护难题,惠及近1.5万个职工家庭。

本报记者 刘友婷 本报通讯员 陈媛摄



淮南市总开展财务干部“每月一谈”活动

专题辅导促进业财融合发展

本报讯 (记者陈华)近日,在安徽省淮南市总工会会议室里,市总工会财务资产干部以《关于“会议费”的有关规定》为题,给机关全体干部讲了一堂专题工会财务课。这是淮南市总业财融合财务干部“每月一谈”活动开设的第4期课程。全体干部在集体“财务充电”的基础上,也让工会业财融合发展得到进一步推进。

近年来,为进一步完善业财融合的全面预算管理体系,淮南市总坚持以制度建设为抓手,探索业财融合发展模式,努力推动工会工作高质量发展。推行财务干部“每月一谈”正是为了变财务工作“上门咨询”为“开门辅导”的一项举措。课堂上,淮南市总工会财务资产干部围绕经费支出、资产管理、预算管理等专题的规定和要求,在每月的工作例会上进行现场讲解,现场答疑。

今年,淮南市总共排出9个专题辅导计划,目前已实施4期,先后就工会经费管理与使用、公务卡管理与使用等方面的规定和要求进行讲解,累计辅导机关干部100多人次。

淮南市总工会相关负责人表示,“每月一谈”活动开展以来,不仅促使业务干部学习财务知识、规章制度等,也通过沟通、参与,让财务干部和业务干部在互动中增加了解,实现互学、互信、互进,提高了财务报销和工作推进效率。

辽源市总开办“职工夜校技能培训班” 白天的技术困惑在夜校找到答案

本报讯 (记者柳姗姗 彭冰 通讯员李环宇)日前,吉林省辽源市总工会推出“职工夜校电工技能培训班”,利用夜间及周末时间为产业工人铺设一条便捷的技能提升通道。此次培训班吸引了来自全市10家中省市直企业和民营企业、具有一定电工基础的30名职工参与。

今年初,辽源市总针对培训工种、形式等问题开展广泛调研,根据企业需求及全市发展方向,制定了10期职业技能提升培训计划,涵盖焊接、铸造、数控、制药等领域。培训时间安排在晚间6点至7点半及周末休息时间,

课程内容浓缩精华,确保职工下班后无缝衔接学习。同时,着眼于职工实际操作能力培养,辽源市总还为每期培训量身定制了理论为辅、实操为主的“学习清单”,推动产业工人实际操作能力快速提升。

去年以来,该平台充分利用和职业技术学院合作共建的“工匠学院”教学资源,专门聘请10名长期在生产一线工作的劳模和工匠担任培训班实操讲师,实操讲师以“师带徒”的方式向参训职工传授知识,让职工白天遇到的技术困惑在夜校找到答案。

“工会夜校真是办到了我们的心坎上。老师讲得特别清楚,尤其是实操环节,手把手教我们排查故障,规范接线。很多白天工作中遇到的技术困惑,晚上在课堂上找到了答案!”大唐吉林发电有限公司辽源发电分公司职工王洪波说。

辽源市市人大常委会副主任、市总工会主席杜立智表示,开办“职工夜校”有助于破解职工想学技能却没时间的矛盾。市总将持续优化“职工夜校”品牌,助推职工成长与企业发展实现同频共振。

烟台市总构建全周期工匠培育体系,助力产业升级——

由“工”到“匠”的成长密码

本报记者 张婧 本报通讯员 张与澄

“参数校准完成,系统响应速度提升15%!”日前,在山东港口烟台港的自动化码头控制室内,电气工程师王磊兴奋地记录下新一代智能吊装系统的最新调试数据。这个由劳模创新工作室自主研发的系统,不仅让集装箱装卸效率提升了40%,能耗更是降低了25%。王磊的成长轨迹,正是烟台市总工会深化产业工人队伍建设改革的生动注脚。

近年来,烟台市总聚焦产业工人成长全周期,创新构建“定向化、全域化、一贯化”三位一体培育模式,形成覆盖重点产业、贯穿职业发展全周期的工匠培养体系。目前,全市已培育全国行业大工匠6名、齐鲁大工匠9名、各级工匠1.2万余名。

“三位一体”培育体系破解成长瓶颈

面对新质生产力发展对高技能人才的迫切需求,烟台市总创新实施“班组建设塔基工程”。截至目前,市总通过竞赛带动基层工会开展技术比武1.1万余场,吸引42.7万名职工参与,其中2.9万名职工通过竞赛获得技术等

级提升。

“过去技术工人晋升就一条职称评审的路,现在工会给我们搭建了立体化成长平台。”东方电子集团高级技师王建军说。烟台市总联合高校和企业建成44家工匠学院,其中2家人选首批省级工匠学院,建立58个产业学院、31家产教融合企业和32个产教联合体,组建电子信息、数字经济等6个产教联盟。

为进一步提升培育质量,烟台市总首批聘任王进、冯新岩2名“大国工匠”为特聘专家,建立“大国工匠+地方工匠”传帮带机制。截至目前,已有100多家企业通过外聘方式,吸引300多名上下游企业工匠和高技能人才加入,构建起跨企业的创新“智库”体系。

此外,烟台市总坚持“一地一策”原则,突出县域特色,指导各区市结合当地产业布局,量身打造育才举措。2024年,莱州市、海阳市分别在黄金精深加工产业链、清洁能源产业链培育出“齐鲁大工匠”,芝罘区在餐饮行业培育出1名“山东手造大工匠”。

数字化平台赋能竞赛体系升级

数字化平台建设是烟台“产改”工作的一

大亮点。今年,烟台市总重点打造“劳动竞赛全域管理云平台”,实现竞赛立项审批、过程管理、结果评估全流程数字化,半小时即可完成从竞赛立项到组赛全流程。

去年以来,该平台带动基层工会开展技术比武1.1万余场,吸引42.7万名职工参与,其中2.9万名职工通过竞赛获得了技术等级提升。据了解,该平台还整合全市58个产业学院资源,为不同企业匹配适宜的竞赛项目。

与此同时,烟台市总首创开展AI安全竞赛。全省首家通过AI生成隐患图片,职工在工厂车间、仓库、建筑工地、物流运输地等常见场所虚拟场景中,比拼隐患排查水平,寓教于乐提升安全技能。建立“即时”隐患题库,以专家编写的静态题库为基础,竞赛过程中由劳模工匠、一线职工根据实际工作中发现的最新隐患,自主提供隐患排查点,实现静态题库与动态题库相结合,题库内容即时更新。

创新联盟释放链式效应

万华化学集团联动上下游12家企业开展“MDI绿色生产工艺”技术比武,研发成果使能耗降低18%;莱阳市绿色食品产业联盟攻克“低温杀菌技术”,使果蔬汁保质期延长