

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

江苏省总工会◎编



ZHIGONG
SIZHENG GONGZUOFA
JIANGSUSHENG ZHIGONG SIXIANG ZHENGZHI GONGZUO
YOUXIU ANLI XUANBIAN

 中国工人出版社

引导职工群众听党话、跟党走，巩固党执政的阶级基础和群众基础，是工会组织的政治责任。时代变化了，但从群众中来、到群众中去的工作方法不能变。工会要适应新形势新任务，加强和改进职工思想政治工作，多做组织群众、宣传群众、教育群众、引导群众的工作，多做统一思想、凝聚人心、化解矛盾、增进感情、激发动力的工作，更好强信心、聚民心、暖人心，使广大职工在理想信念、价值理念、道德观念上紧紧团结在一起。要最大限度把农民工吸收到工会中来，使他们成为工人阶级坚定可靠的新生力量。要坚持以社会主义核心价值观引领职工，深化“中国梦·劳动美”主题教育，打造健康文明、昂扬向上、全员参与的职工文化。要把网上工作作为工会联系职工、服务职工的重要平台，增强传播力、引导力、影响力。

——习近平

把统一思想、凝聚力量作为工会思想政治工作的重要任务。坚持以社会主义核心价值观引领职工，深化“中国梦·劳动美”主题宣传教育，大力弘扬伟大民族精神和中华优秀传统文化，加强以职业道德为重点的“四德”建设，培育担当民族复兴大任的时代新人。加强宪法学习宣传教育，弘扬宪法精神，维护宪法法律权威。创新思想政治工作方式方法，充分运用职工喜欢和熟悉的时尚元素、话语体系，加快工会传统媒体与新媒体融合发展，提高思想引领水平，掌握工会意识形态工作主导权。加强职工文化建设，深化群众性精神文明创建活动，发挥工会报刊、出版社、职工书屋、职工文艺舞台等文化阵地作用，多提供思想精深、制作精良的文化产品，形成健康文明、昂扬向上的职工文化。

《王东明：在中国工会第十七次全国代表大会上的报告》
(2018年10月22日)

认真贯彻落实习近平总书记重要讲话精神 切实推动新时代职工思想政治工作向纵深发展

今年以来，江苏省总工会坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻落实习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述，切实把加强和改进新时代职工思想政治工作作为重要政治任务，在全省开展职工思想政治工作典型案例征集活动。此次活动得到了基层企事业单位的积极响应和大力支持，评选表彰了100个优秀职工思想政治工作案例，较好较全面地反映了全省各级工会组织深刻把握新时代职工思想政治工作的特点、规律和要求，把政治引领放在首位，把维权服务做细做实，把改革创新贯穿其中的责任担当。

2019年9月5日，全国人大常委会副委员长、中华全国总工会主席王东明来江苏调研时，对我们的做法给予高度评价。2019年9月10日，省总工会召开全省职工思想政治工作座谈会，总结交流全省工会职工思想政治工作的经验做法，对推动全省职工思想政治工作深化发展进行部署，提出要求。

一、认真学习领会习近平总书记重要讲话精神，切实增强做好职工思想工作的责任感使命感

党的十八大以来，习近平总书记围绕职工思想政治工作多次

发表重要讲话、作出重要指示。2015年7月，习近平总书记在中央党的群团工作会议上强调，“新形势下，群团组织必须始终站在党和人民的立场上，坚持为党分忧、为民谋利，把思想政治工作贯穿所开展的各种活动”。2016年10月，习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上强调，“要把职工思想政治工作作为一项经常性、基础性工作来抓”。2017年2月，习近平总书记主持召开中央全面深化改革领导小组第三十二次会议，审议通过《新时期产业工人队伍建设改革方案》时强调，要造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍。2018年10月，习近平总书记同全国总工会新一届领导班子成员集体谈话时指出：“对群团组织来说，谁能把自己联系的群众最广泛最紧密地团结在党的周围，谁的工作就是做得好，反之就是做得不好。”“引导职工群众听党话、跟党走，巩固党执政的阶级基础和群众基础，是工会组织的政治责任。如何把职工群众团结引领好，没有什么捷径妙招，关键是深入细致做好思想政治工作，这也是工会工作的优良传统。”“工会要适应新形势新任务，加强和改进职工思想政治工作，多做组织群众、宣传群众、教育群众、引导群众的工作，多做统一思想、凝聚人心、化解矛盾、增进感情、激发动力的工作，更好强信心、聚民心、暖人心，使广大职工在理想信念、价值理念、道德观念上紧紧团结在一起。”这些重要讲话，深刻阐明了职工思想政治工作的重要性、紧迫性，为新时代全面推进职工思想政治工作提供了理论指导和行动指南。

认真学习贯彻习近平总书记重要讲话精神，首先要学深悟透重要讲话的精神实质、丰富内涵、实践要求、科学方法，切实增强工作的自觉性、坚定性、精准性。具体来说，要做到“六个深刻把握”：

一要深刻把握新时代工会组织所肩负的政治责任。引领职工

群众坚定不移听党话、矢志不渝跟党走，巩固党执政的阶级基础和群众基础，是工会组织首要的政治责任。全省工会要突出政治性这一灵魂，切实加强工会系统党的建设，自觉把工会置于党的领导之下，经常对表对标，练就一双“政治慧眼”，切实担负起这一重大政治责任。

二要深刻把握坚持正确政治方向的根本要求。对工会组织来说，能否牢牢把握正确政治方向，不仅关系到工运事业的成败，而且事关党的政权稳固和国家长治久安。全省工会要始终坚持正确政治方向，增强“四个意识”，坚持“四个自信”，做到“两个维护”，抓好理论武装不松懈，坚定政治信念不动摇，确保政治方向不偏向。

三要深刻把握坚持以职工为中心的工作导向。工会的一切工作都要以职工为中心，思想政治工作同样如此。全省工会要把群众观念牢牢根植于心中，抓住职工群众最关心最直接最现实的利益问题，把准职工群众需求的脉搏，既努力服务职工成长成才方面的需求，也要更好地服务职工精神文化方面的需求，为广大职工提供具有工会特点的普惠性、常态化、精准性服务。

四要深刻把握职工思想政治工作面临的复杂形势。当今社会，各类思潮和主张对职工的影响加深，敌对势力对我们的渗透日趋激烈，加强对职工的思想政治引领更显迫切。全省工会要深刻把握当前职工队伍面临的新情况新变化，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，毫不动摇坚持和加强党的全面领导，在这个根本问题上一定要态度坚决、立场坚定、绝不含糊。

五要深刻把握工会职工思政工作的重点任务。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，把职工群众最广泛最紧密地团结在党的周围，是职工思想政治工作最根本的任务。全省工会要充分发挥联系职工群众的桥梁和纽带作用，立足主责主业，丰富

内容形式，进行有特色、接地气的宣讲，加大政治动员、政治引领、政治教育工作力度，不断巩固党执政的阶级基础和群众基础。

六要深刻把握职工思想政治工作的方式方法。把职工群众团结引导好，没有什么捷径可循，关键是不不断改进方式方法，深入细致做好思想政治工作。党的十九大后，总书记第一次到地方视察就来到江苏，第一站就到徐工集团与一线工人面对面交流互动，这不仅体现了总书记对广大职工的重视关怀，更是率先垂范，手把手教我们怎么做好职工思想工作，怎么把职工群众团结凝聚在党的周围。我们要坚持好、运用好、发展好工会在做好职工思想政治方面积累的宝贵经验，不断创新方式方法，切实做好职工思想政治工作。

二、扎实推进职工思想政治工作，不断巩固职工队伍共同团结奋斗的思想基础

新时代给职工思想政治工作提出了新的挑战，也带来了新的机遇，我们要不断深化对职工思想政治工作的规律性认识，在传承中创新发展职工思想政治工作。

一要坚持用新思想引领广大职工群众。思想之光凝聚奋进的力量。只有把党的路线方针政策和决策部署落实到工会各项工作中去，把党的意志和主张落实到广大职工中去，才能迸发出奋进的伟力。要加强理论武装。习近平新时代中国特色社会主义思想既是党的指导思想、行动指南，也是做好工会思想政治工作的精神旗帜、理论武器。要突出学思用贯通，注重知行信统一，坚持不懈用新思想武装广大工会干部和职工头脑。要用好“学习强国”“江苏工会学院”等各类学习平台，增强职工对党的基本理

论、基本路线、基本方略的政治认同、思想认同、情感认同。要加强学习宣讲。做好党的十九大精神、中国工会十七大精神的学习宣传，开展“新思想、新理论、新宣讲”活动，组织专家学者和先进人物深入企业、车间、班组、集聚区等产业工人集中的场所开展形式多样的宣讲活动，推动习近平新时代中国特色社会主义思想往深里走，往心里走，往实里走。建立健全企业班组学习制度，引导产业工人通过讲身边人说身边事，在潜移默化中学习政策理论。要加强价值引领。大力弘扬社会主义核心价值观，使其内化为职工的实践养成和行为习惯。开展对职工党史、新中国史的学习宣传，加强爱国主义、集体主义教育，引导广大职工树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定对中国特色社会主义的信念、对实现中华民族伟大复兴中国梦的信心，以奋斗追梦姿态积极投身“强富美高”新江苏建设。

二要引领职工在正确方向上追梦。发展进入新时代，我们都是追梦人。引导广大职工在正确方向上追梦，工会组织重任在肩。要推动同心筑梦。深入开展“中国梦·劳动美·幸福路”主题教育，组织丰富多彩的群众性宣传、宣讲、大讨论、演讲比赛、主题读书征文等活动，办好“劳动故事”视频专栏，引导职工群众把个人梦同中国梦紧紧联系在一起，把自身前途命运同国家和民族前途命运紧紧联系在一起，把个人理想、家庭幸福融入国家富强、民族复兴的伟业之中。要激励奋斗追梦。要牢牢把握工运时代主题，不断充实其内涵，着力做优做强五一劳动奖、最美职工、工人先锋号等品牌，继续向一线职工倾斜，形成机制、坚持标准，吸引更多职工参加，扩大社会影响，发挥激励作用，激发广大职工岗位建功的积极性主动性创造性，当好新时代的奋斗者、追梦人。要倡导实干圆梦。传承中华优秀传统文化，加强职业道德建设，让全体职工进一步焕发劳动热情，释放创造潜能，掌握一手

好技术，练就一身真本领，用更多精品工程、名优产品为改革发展建功立业，一砖一瓦筑牢梦想大厦，共同创造幸福生活和美好未来。

三要把竭诚服务职工融入思想政治工作之中。只有平时对职工群众关心关爱，关键时刻才能一呼百应。做职工思想政治工作不能唯思想政治工作而工作，要同服务职工有机结合起来。谋划工作时要在思想上融入。要自觉在大局下思考、在大局下行动，找准工会工作的结合点和着力点，多做巩固执政基础的事，多做推进改革发展的事，多做聚党心汇民智得民心的事，把服务职工的成效与思想政治工作有机结合，以服务职工的成效推动职工思想政治工作的开展。如扬州工会用职工大讲堂引领职工，办好职工好食堂服务职工，出实招抓牢职工的“心”和“胃”，谋划得就很好。履行职责时要在政治上融入。职工思想政治工作的所有工作、所有活动、所有服务，都要善于从政治上想问题、办事情，善于从政治上看待问题、分析问题、解决问题，谋事不忘政治要求，办事不忘政治影响，成事不忘政治效果，使对党负责和对职工群众负责统一起来，党的要求和职工群众的愿望统一起来，执行党的政策的坚定性与为职工服务的实效性统一起来。落实工作时要在行动上融入。维护职工劳动就业权益，把促进就业创业摆在突出位置，让广大职工实现体面劳动、全面发展。建立和完善集体协商和集体合同制度，落实一线职工参与分配决定的权利，健全向一线职工倾斜的分配制度，推动职工劳动报酬增长，与企业劳动生产率提高保持同步。推动落实省委省政府关于产业工人教育培训、提高技术工人待遇、产业工人表彰奖励等方面的政策，组织百万技能人才岗位练兵和技能竞赛活动，不断拓宽产业工人成长成才通道。

四要密切与广大职工群众的联系。作为党领导的工人阶级群

众组织，工会工作本质上就是群众工作。思想政治工作践行党的群众路线，是工会工作永恒的主题。要把群众意见当镜子。工作中存在哪些问题，作风上还存在哪些不足，群众看得最清楚，也最有发言权。必须走进基层第一线、走进职工群众之中，让群众监督和评议，对照群众的意见找差距，对着职工的要求去整改。如红豆集团在每个车间都设立“回音壁”，做法就很好，也得到中央领导同志的高度肯定。要把群众智慧当土壤。职工群众处在生产实践的第一线，对情况的了解更细致、更透彻、更深刻。践行群众路线，离不开从职工群众中汲取智慧、汲取养分。苏州城投公司的“青年圆桌计划”，从立项到执行延伸、后期梳理，再到提案建议整改、梳理总结汇编，有力引导青年聚焦主业共议良策。要把群众满意当标准。工会各项工作活动的开展，都要注重群众评价，使工会工作始终经得起实践和历史的检验。连云港市华茂绿化工程有限公司由原台北盐场的下岗工人再就业组成，工会积极发挥思想政治工作的“磁石”作用，引导职工从失落、彷徨中走出来，从让职工满意的一系列小事情入手，做成了职工暖心的大工程。

五要注重解决职工群众关心关注的实际问题。开展思想政治工作必须面对面、心贴心、实打实，有针对性地解决职工最关心最现实最迫切的现实问题。要了解职工状况。当前，随着经济体制的深刻变革和利益格局的深度调整，职工队伍内部结构、就业形式、收入分配等呈现新的特点，职工在收入分配、利益诉求、价值取向、思想观念等方面呈现日益多样化、差异化的新特征。这就要求我们要深入调查职工在劳动经济、精神文化、民主法治、公平公正、安全环境等方面的真实现状，协调好不同职工群体之间的利益关系。要掌握职工需求。要深入职工群众中间，切实掌握不同层次、不同行业、不同群众的职工在学习进步、技能提升、

生产生活等方面的实际需求，探索更加贴近实际、职工更易接受的工作方式和服务载体，切实提高工作的针对性。尤其要重视快递员、送餐员、卡车司机等灵活就业群体，各类平台就业群体以及在新技术、新业态、新模式下出现的新就业群体，加大对这些群体的关心关爱力度。要解决实际问题。聚焦解决困难职工就业创业、社会保障、教育医疗等问题，关心青年职工婚恋、子女教育、职业发展等问题，关注一线职工的经济权益、劳动保护、技能提升等问题，实施“农民工求学圆梦行动”，办好一批实事项目，切实增强职工的获得感幸福感安全感。

六要选树宣传先进典型激励带动职工。榜样的力量是无穷的，用身边事教育身边人是职工思想政治工作的有效途径。要在基层一线树立典型。既要在传统行业选树先进典型，又要加大在新产业、新业态、新模式等领域选树先进典型的力度；既要在创新创业成功人士中选树先进典型，又要在平凡岗位上做出优异成绩的一线职工、普通劳动者中选树先进典型；既要严格组织推荐申报，又要广泛动员职工参与，通过劳动竞赛、技能比武等形式，评选出职工群众身边看得见、摸得着、学得上的先进典型，选树更多新的可近可见、可信可学的先进典型。要多种形式宣传典型。把典型的先进事迹总结好，深入挖掘他们身上有强烈感染力的闪光点，提炼其中蕴含的奋斗精神、崇高品质；把重大典型向上推荐好，积极向党委宣传部门、上级工会推荐申报，争取更多的先进集体和个人作为重大典型广泛宣传，产生更多在全社会立得住、叫得响、走得远的时代楷模、最美职工、大国工匠；把先进典型运用好，通过组织现场报告、巡回演讲、网上展示、媒体报道等方法，推动先进典型进企业、进机关、进校园、进乡镇、进社区，用职工身边的典型教育职工。要真情实意服务典型。既要不断给先进典型压担子、交任务，更要为他们提供良好的工作环境和发

挥作用的舞台，真心实意做好关心关爱劳模先进工作，协同各个方面为劳模先进传承技能、传承文化、传承精神创造条件、搭建平台、提供舞台。推动建立党政领导联系劳模（专家）制度，建立健全工会领导干部联系劳模及各类先进典型制度，不断完善关爱服务、关心帮助的政策制度，使他们无后顾之忧、全身心投入工作，形成崇尚先进、学习先进、争当先进的良好社会氛围，让劳动光荣、勤勉敬业、精益求精在江苏大地蔚然成风。

七要不断创新思想政治工作的方式方法。职工思想政治工作只有与时俱进，不断创新，才能贴近职工心理，起到润物无声的效果。要创新工作载体。大力实施“思想政治工作进班组”工程，推出职工教育系列微讲堂、微动漫、微故事、微党课等，充分运用职工喜欢和熟悉的时尚元素、话语体系、鲜活方式，进行有特色、接地气的宣讲、展示，吸引职工、教育职工，真正让思想政治工作深下去、沉下去、严起来、活起来。要创新职工文化建设。深化群众性精神文明创建活动，发挥工会文化阵地作用，结合庆祝新中国成立70周年，组织好“中国梦·劳动美——与共和国同成长、与新时代齐奋进”系列主题宣传教育，多提供思想精深、制作精良的文化产品，打造健康文明、昂扬向上、全员参与的职工文化，吸引更多的职工群众参与进来。要创新工会媒体。推进工会媒体融合向纵深发展，统筹全省工会门户网站和新媒体平台的建设，建设包含微博、微信、网站、工会自媒体等新媒体矩阵，打造一批受欢迎、暖人心、更有效的智慧大数据平台、新媒体发布平台、网上工作平台、职工服务平台、职工活动平台、职工学习平台等，唱响主旋律、传播正能量，使网络成为工会联系职工、服务职工的重要载体，为千万职工打造清朗的网上精神家园。

三、强化工作措施，切实把职工思想政治工作做深做细做实

做好职工思想政治工作，工会组织重任在肩、责无旁贷。我们要以永不懈怠的精神状态、求真务实的工作作风，不断补短板、强弱项、激活力、抓落实。

一要注重加强组织领导。各级工会要强化抓职工思想政治是本职、不抓是失职、抓不好是渎职的理念，主要负责同志要认真履行第一责任人职责，经常听取职工思想政治工作汇报，定期研究重要事项，改进完善考核评价机制，做到职工思想政治工作和职工维权服务工作一起谋划、一起部署、一起落实、一起检查。要层层压实责任，有效集聚资源力量，统筹发挥好所有工会干部作用，奏响交响曲、唱好大合唱，形成抓职工思想政治工作的强大合力。宣传教育部门作为职工思想政治工作的主抓部门，要聚焦主责主业，聚精会神抓落实，努力把“责任田”种成“高产田”。

二要切实发挥工会优势。要发挥政治优势，坚持用党的创新理论教育职工，精心组织爱国主义教育活动，使工会组织和职工群众的政治方向更加坚定；发挥组织优势，广泛组织开展对象化、分众化、互动化宣传宣讲活动，使职工思想政治工作的覆盖更加有效；发挥制度优势，坚持党建带工建，开展“三创争两提升”活动，加强职代会建设，开展工资集体协商，维护好职工政治、经济、文化的合法权益；发挥群众优势，发扬工人阶级主人翁精神，动员广大职工群众积极投身经济建设主战场；发挥资源优势，依托各级工会报刊、网站和工人文化宫、职工学校、职工书屋等

工会阵地作用，为职工思想政治工作注入源源不断的动力活力。

三要大力落实工作责任。今年是职工思想政治工作重要年份，大事喜事多，敏感时间节点密集。既要唱响主旋律，把庆祝新中国成立70周年的大事喜事办好，也要坚持底线思维，增强忧患意识，落实“五个坚决”，做到重在建设、立破并举，以扎扎实实的工作举措，切实维护好政治安全和意识形态安全。要落实意识形态责任制时刻不放松，建立具有工会特点的风险研判、决策评估、协同防控全链条化解机制，做到眼睛亮、见事早、行动快，力争把风险化解在源头、消灭于萌芽。

四要不断提升工作水平。做好职工思想政治工作，关键在人，根本靠队伍。认真落实习总书记对新形势下宣传思想文化工作者提出的增强“四力”新要求，增强脚力要做到站得稳、扎得深，站稳党和人民立场，深入到职工群众中去做好职工思想政治工作；增强眼力要做到看得清、瞄得准，加强理论武装，对大局大势了然于心、洞若观火，对苗头性倾向性问题见微知著、居安思危；增强脑力要做到想得透、谋得实，勤于学习、善于钻研、敢于探索，不断学习新知识，掌握新情况，增强新本领；增强笔力要做到写得好、用到位，努力写好新时代职工思想政治工作新篇章，工会干部要把论文写在职工群众心坎上，在全省打造一批政治坚定、作风优良、团结奋进、善打硬仗的职工思想政治工作干部队伍。

五要推动制度落地见效。中办、国办《关于加强和改进新时代产业工人队伍思想政治工作的意见》已经出台，我省的实施意见也在制定中。制度的生命力在执行，束之高阁会造成制度浪费，形同虚设会损害制度权威。我们要坚持守土有责、守土负责、守土尽责，认真抓好有关职工思想政治工作制度的落实，在推进职工思想政治工作中敢于承担急难险重任务，敢于破解焦点难点问题

题，敢于勇立风口浪尖做斗争，增强斗争精神，提高斗争本领，自觉当好思想政治工作的“顶梁柱”“挑山工”。

（本文为江苏省人大常委会副主任、党组成员，省总工会主席魏国强 2019 年 9 月 10 日在全省职工思想政治工作座谈会上的讲话，收入本书时略有修改）

目录 | Contents

精神引领篇

- 把握思想政治“生命线” “护航”企业改革稳定
003 | 徐州矿物集团有限公司工会
- 开展“垒垒心港基层访谈” 面对面沟通心与心相连
006 | 昆山交通发展控股集团有限公司
- 发挥思想工作“磁石”作用 凝聚员工实现共赢
009 | 连云港市华茂绿化工程有限公司
- 开展“闸船角色互换” 增强理解提升自我
012 | 江苏省邵伯船闸管理所
- 展演“青述故事会” 激励青年员工齐奋进
014 | 江阴澄星实业集团有限公司
- 讲好员工故事 拓宽前行道路
016 | 中车戚墅堰机车有限公司
- 实施“青年圆桌计划” 促进员工企业共成长
019 | 苏州城市建设投资发展有限责任公司
- 创立“精神家园工程师” 弘扬正能量建设主力军
022 | 江苏中天科技股份有限公司
- 打捞“沉默的声音” 解决员工的难题
025 | 淮安邮政公司工会

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

践行社会主义核心价值观 在平凡岗位中成就非凡人生

028 | SK 海力士半导体（中国）有限公司

“尚德四礼”道德讲堂 传颂道德力量

031 | 国网无锡供电公司

班组微课堂 思政大作用

033 | 无锡神冲锻压有限公司

开展系列主题活动 全面提升职工思想政治素养

035 | 光大环保能源（江阴）有限公司

党建带工建 凝聚力量建新功

038 | 无锡新峰管业有限公司

强化职工思想政治引领 助力徐工“珠峰登顶”

041 | 徐州工程机械集团有限公司工会

加强思想政治教育 增强医护群体职业稳定性

044 | 常州市德安医院

规范言行举止 争做明礼之师

047 | 常州市泰村实验学校

讲述好故事 医患更和谐

049 | 常州市儿童医院

依托“红色工匠工作室” 铸就匠心匠品匠魂

051 | 苏州市建筑科学研究院集团股份有限公司

立足新时代 展现职工新形象

053 | 日立电线（苏州）有限公司

建好党员职工服务中心 凝心聚力再创佳绩

056 | 苏州远东砂轮有限公司

- 打造“梧桐驿站” 强化党工共建
058 | 双钱集团（江苏）轮胎有限公司
做青工的贴心人 做职工的“娘家人”
060 | 南通双弘纺织有限公司
“三感法”宣传典型 加强职工思想引领
063 | 中国邮政集团工会连云港市委员会
凝聚感动力量 激发企业活力
066 | 江苏中烟淮阴卷烟厂
以思想结缘职工 助力企业高质量发展
069 | 江苏今世缘酒业股份有限公司
坚持“三为”发展理念 彰显健康新气象
071 | 江苏双山集团股份有限公司
开展思想引领活动 立足岗位增强“三力”
073 | 江苏省滨海县康达医院
评“香江好人” 传递正能量
075 | 镇江市扬中香江科技股份有限公司
弘扬劳模精神 争做环卫先锋
077 | 镇江京口区环卫所
强化五个聚焦 打造职业警队
080 | 泰州市姜堰区公安局
制定登高计划 促进企业改革发展
082 | 国网江苏省电力有限公司靖江市供电分公司
推行“情感教育工作法” 筑牢交通安全防线
085 | 沭阳县第二汽车运输公司

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

开展“身边的榜样”系列活动 引导广大职工建功立业

088 | 国网电力科学研究院有限公司

弘扬劳模精神 传承奋斗力量

091 | 南京医科大学

实施新“六小”活动 激活职工创造力

094 | 东华汽车实业有限公司工会

服务与引领相融 激励与提素并重

097 | 中国核工业华兴建设有限公司工会

开展志愿服务 弘扬时代新风

099 | 中国银行张家港分行

构筑心灵家园 服务一带一路

102 | 中江国际毛里求斯分公司

实施“心行动”计划 当好职工“娘家人”

104 | 大唐江苏发电有限公司

工作方法篇

积极推进员工帮助计划 拓展职工思想教育新阵地

109 | 扬子石化公司工会

强化文化自觉 坚守舆论阵地

112 | 常州广播电视台

携手职工筑梦 共享发展荣光

115 | 江苏镇江路桥工程有限公司

创设“邮益思”讲堂 筑牢企业文化根基

117 | 国网高邮市供电公司

传播劳模精神 助力青春起航

120 | 泗阳县教育工会

工会发挥“磁石”效应 奏响企业奋进之歌

123 | 同程网络科技有限公司

“知心大姐”解心结 传递和谐正能量

125 | 东部机场集团南京禄口国际机场安检保卫部

深入基层强服务 调研走访听心声

128 | 金陵石化公司工会

创新运用“五讲”方式 助力国有林场改革发展

131 | 南京市青龙山林场

建立“一根绳”企业文化 引领职工企业共奋进

134 | 利民化工股份有限公司工会

开展“四大员活动” 凝聚青春力量

137 | 江苏华信新材料股份有限公司

推行“总经理午餐”制度 凝聚职工向心力量

140 | 常州旭荣针织印染有限公司

开阔人才培养思路 鼓励青年职工担当

142 | 中亿丰建设集团股份有限公司

过好整生日 凝聚职工情

144 | 南通大学附属医院工会委员会

实施“三堂融合” 筑牢思想之基

147 | 江苏海迅实业集团股份有限公司

推行“职工评说会” 全力展现新面貌

150 | 淮安市客车运输总公司

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

“四位一体”全覆盖 助力企业快发展

152 | 江苏华晓医药物流有限公司

创新“工会查房” 助力院务公开

155 | 镇江市第四人民医院工会

六步工作法 情暖职工心

157 | 镇江市鼎大祥商贸有限公司工会

提炼“五字工作法” 营造企业好氛围

160 | 江苏桓通环境科技有限公司工会

以“四心工作法”促“二次创业”

用“金麦穗计划”激发内生动力

163 | 江苏国信仪征热电有限责任公司

开展“四之”服务 共绘发展蓝图

166 | 国网宿迁供电公司

推行“锋行工作法” 加强思想政治建设

169 | 泗阳捷锋帽业有限公司

精推“十必谈” 强化向心力

171 | 江苏宁沪高速公路股份有限公司无锡东收费站

强化职工心理疏导 创新思想政治工作

174 | 江苏电力设计院

载体阵地篇

开设农民工夜校 提高农民工素质

181 | 中南建筑工会

建构“四微”载体 促进劳资和谐

184 | 江苏京东信息技术有限公司

发放“明白卡” 时刻暖人心

187 | 淮安中通物流有限公司

工会跟着项目走 提升士气筑同心

189 | 江苏恒健建设集团公司工会

打造“职工在线” 传递职工心声

192 | 南京钢铁集团有限公司

借力公益性社会组织 服务职工思想政治工作

194 | 连云港市赣榆区至善社会工作事务所

打通沟通渠道 做好心理疏导

196 | 江苏金风科技有限公司

立足“三坊”实训平台 培养新时代优秀员工

200 | 国网泗阳县供电公司

文化陶冶篇

传诵《红豆弟子规》 建设职工新文化

205 | 红豆集团有限公司

建设企业家文化 增强员工幸福感

207 | 中车戚墅堰机车车辆工艺研究所有限公司

开展“六微”创意行动 活跃班组职工文化

210 | 国网江苏电力有限公司工会

强化企业文化核心理念 助力员工不断成长

213 | 南通江海电容器股份有限公司

推进企业文化深植 员工幸福助企发展

216 | 江苏东浦管桩有限公司

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

构建特色班组文化 激发一线员工动能

218 | 扬州亚星客车股份有限公司

建设文化长廊 凝聚职工力量

221 | 国网南京供电公司

打造“阳光泊位”文化品牌 凝聚奋进新力量

224 | 南京港（集团）有限公司工会委员会

建设“我秀我家”班组文化 提升职工思政教育亲和力

227 | 中国电信股份有限公司常州分公司

建立企业商学院 促进文化人才发展

229 | 江苏希诺实业有限公司

建设文化服务品牌 提升企业管理水平

232 | 南通海星电子股份有限公司

小家到大家 温暖爱陪伴

235 | 江苏笛莎公主文化创意产业有限公司

弘扬传承红色文化 助推企业快速发展

237 | 扬子江药业集团

构建“交互参与式”传播模式 推动企业文化落地

239 | 江苏南瑞泰事达电气有限公司

立足两种文化 造就基业长青

241 | 靖江市华汇供水有限公司

科技引领未来 文化提升层次

243 | 江苏领焰智能科技股份有限公司

建好职工俱乐部 营造和谐氛围

246 | 国网江苏省电力有限公司

打造“暖”文化 营造干事创业氛围

249 | 江苏银行镇江分行

生活关爱篇

携手家庭共助力 关爱青年促成长

255 | 南京银行江北新区分行

以传统节日为载体 建设职工精神家园

258 | 常州企业征信服务有限公司

思想工作有“温度” 关爱员工在实处

260 | 中国移动通信集团江苏有限公司铜山分公司

实行“1+2”结对帮扶 助力企业向好发展

262 | 连云港振兴绿园商务中心工会

实施职工心理减压 塑造阳光心灵家园

264 | 中国人民银行淮安市中心支行工会

温暖发放“知音卡” 幸福“南极”大家庭

267 | 江苏南极机械有限责任公司

打造常运集团青年之家 构建年轻职工精神家园

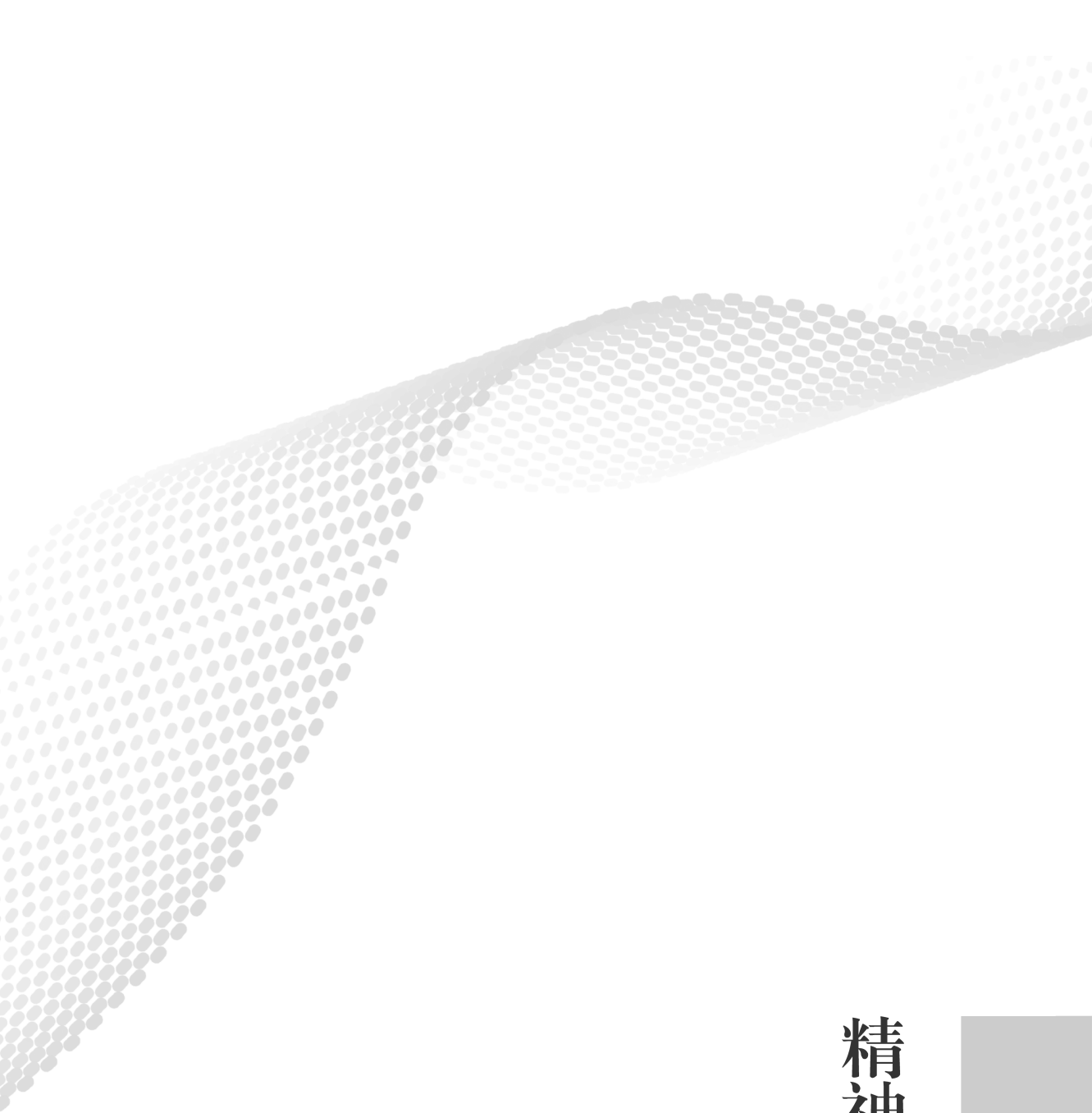
269 | 常州公路运输集团有限公司

开展“温馨工程” 打造卓越团队

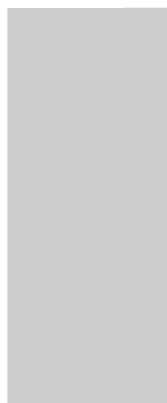
272 | 中国电科第二十八研究所联合指挥部

搭建心理健康服务体系 打造积极向上团队精神

274 | 中国电科第十四研究所工会



精神引领篇



把握思想政治“生命线” “护航”企业改革稳定

◇徐州矿物集团有限公司工会



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

徐矿集团是一家具有 137 年煤炭开采历史的老国企，在职职工 4 万余人。21 世纪以来，徐州本部公司存在资源枯竭、条件复杂、安全压力大、经营较为困难等问题，2001—2014 年先后关闭矿井 12 对。特别是 2016 年，落实供给侧改革重大战略，徐矿集团徐州矿区主动关闭 6 对矿井，退出产能 790 万吨，涉及职工 21313 人。为此，公司党委、行政和工会把加强职工民主参与，作为有力、有效的思想政治工作贯穿始终，稳定了职工队伍，维护了职工权益，平稳推进了企业改革。

二、主要做法

集团党委、行政和工会牢牢抓住职工思想政治工作这根“生命线”，努力“贴近职工、联系职工、关爱职工”，既在人力、物力、财力等方面提供坚实保障，又在宣传引导、方案制定、征求意见、民主决策等各个环节，深入细致地做好基础性工作。

（一）全覆盖宣传引导，维护职工知情权

在启动矿井关闭前，公司制定了关井宣传方案，编发了专题宣讲材料；工会积极参加、主动作为，联合宣传、组织、团委等业务部门，利用宣传橱窗及微信公众平台，开展转型创业专题教育，引导广大职工了解政策、支持改革、勇敢迈出创业步伐；积极通过入户走访、谈心谈话等多种

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

方式，多渠道畅通职工诉求，有针对性地做好职工思想疏导，帮助化解关井工作中出现的各类难点问题，凝聚了“早转早主动、先转赢先机”的新共识，确保关井期间人心不散、队伍不乱。

（二）全过程民主参与，维护职工决策权

坚持在各项政策制定和推进过程中充分听取职工的意见建议，及时吸纳职工合理诉求，对于职工分流安置等涉及职工切身利益的重要方案，坚持提交职代会民主审议，进行无记名票决，经职代会表决通过后实施，赢得了广大职工的理解和支持。指导庞庄矿、张集矿、夹河矿、旗山矿等6对关停矿井相继召开专题职工代表大会，高票通过了《矿井关闭人员分流安置方案》；指导徐州华东机械有限公司、煤机厂、二机厂3家单位，票决了《创新重组、转型发展、扭亏脱困职工分流安置办法》，切实维护了广大职工代表的民主决策权。

（三）全方位组织分流安置，维护职工就业权

坚持尊重个人意愿与统一分流安置相结合，提供多个渠道让职工自由选择出路，除办理内退和解除合同外，全面清理各类外用工。向集团内企业分流补充人员，向新开发的煤电一体化项目、新兴产业项目输送人员。拓展煤矿生产和生活服务项目，积极搭建“双创”平台，最大限度分流安置人员。其中，徐州矿区6对矿井分流安置人员21189人，完成率99.4%；办理内退9388人、解除合同7681人、企业内退分流安置4120人、待安置124人。与此同时，突出抓好职工转岗技能培训，会同徐州市总工会联合开展转岗培训，2016年度共为关闭矿井职工组织转岗技能培训班20期、培训1121人。针对职工转岗分流安置难度大的实际，在省市总工会和人力资源部门的帮助下，举办3场徐矿集团再就业专场招聘会，近300家省市企业提供了家政服务、销售业务员、机械制造等2万多个工作岗位，3000多名徐矿分流安置职工参加了应聘活动。

（四）全身心精准帮扶，提升职工幸福感

一是开展经济帮扶。集团先后发放扶贫帮困、助学、大病救助等专项资金2300万元。二是开展生活帮扶。对转岗创业职工配偶、父母及子女大病就医，职工本人因工作不能回家的，职工服务中心帮助联系就医医院

等；放宽第二套住房贷款政策，贷款利率低于徐州市 10 个百分点；认真做好棚户区改造收尾工作，办理 7 个上房棚改项目的不动产证书。三是开展情感帮扶。定期邀请心理专家进行专项心理疏导，帮助职工增强应对当前困难的承受能力。四是开展法律帮扶。创业职工合法权益受到侵害时为其提供法律援助，引导职工依法表达诉求，理性维权，维护企业和社会的稳定。

三、取得成效

在落实供给侧结构性改革战略的过程中，公司共分流 2 万余职工。整个实施过程较为平稳、有序，达到了“公开透明、有情关转”的预期目标和“企业、职工双赢双满意”的实际效果。

实践表明，只有始终坚持尊重职工、情系职工、依靠职工、关心职工，思想政治工作才能入脑入心，企业在改革发展中才能赢得强劲动力，使全体干部职工挑着重担谋发展，焕发动力干事业。



本文链接
江苏职工之家

开展“垒垒心港基层访谈” 面对面沟通心与心相连

◆ 昆山交通发展控股集团有限公司

一、实施背景

昆山交发集团坚持以引导思想观念、凝聚政治认同、推动文化传承等为理念，积极探索企业思想政治工作新的路径和方法，解决企业深层次的问题和矛盾，助力企业发展和员工发展，促进城市公共交通服务。公司于2018年11月启动“垒垒心港基层访谈”活动，倾听员工心声，切实解决问题，计划到2020年完成全部一线员工的访谈，并且坚持每年实质性地解决5个员工集中关注的问题。

二、主要做法

公司以公共交通基础设施建设、公共交通服务供给和存量资产（土地）盘活为主业，集团员工包括公交司机、停车收费员、校园医院保安员、金融收押员、工程施工员、候车亭管养员等，每一名员工都是一个窗口，活跃在城市服务的各个端口。公司工会借助实施“垒垒心港”项目和文明创建的契机，积极开展“垒垒心港基层访谈”活动，询问员工了解心港项目的程度和最满意的事，了解员工思想上的包袱和生活上的困难，听取员工对企业的意见、建议等，面对面地开展一线员工思想政治教育，耐心听取员工的合理诉求，有效化解各种矛盾，凝聚发展企业、发展员工的共识与合力。

该项工作由公司各级工会干部共同参与，成立5个工作小组，采取分

组、分区域、分批次的形式进行。

1. 走进工作一线。工会干部全部走进基层一线，坚持把访谈地点设在员工休息点，把访谈时间安排在员工休息间隙，以最大限度减少访谈工作对基层工作的影响。

2. 上下合力实施。由集团工会一名成员和司属工会一名工作人员组成联合访谈小组。集团工会成员重点宣传推广“垒垒心港”项目，站在集团的高度思考更多问题，协调复杂问题的解决，而司属工会工作人员是一线员工比较熟悉的管理者，这样上下组合，有利于解决问题，提高访谈成效。

3. “一对一”对症下药。访谈小组工作人员耐心细致地询问每一位员工的家庭情况、生活乐趣、工作经历、个人心态等，通过面对面、一对一找准思想政治工作的切入点和突破口，从中发现群体特性，破解共性难题。同时，根据实际情况把企业面临的困难、危机以及企业的决策、前景向员工摊底、交心，增强员工的认同感和归属感，体现群众工作的特性和价值。

4. 发放“心港联系卡”。每一名被访谈的一线员工都能收到集团工会送出的“心港联系卡”，该卡明确了合理诉求提交、关心员工身心健康等内容，设定了六个层级的责任人或责任主体，形成员工关爱网格，为每一名员工提供了三个反映问题的通道，引导员工发挥监督作用，倒逼基层管理者遵规守纪、有所作为。

5. 合理解决诉求。每走访一名员工，访谈小组都会做好后半篇文章，记录访谈内容，整理员工情况，反映员工合理诉求。在现场直接解决简单诉求的基础上，将存在问题和“金点子”记录下来，定期反馈给员工所在单位，寻求行政部门支持和合理应用，发挥工会作用，真正架起一座心与心沟通的桥梁。

三、取得成效

自开展“垒垒心港访谈”以来，公司共走访368名一线员工，收集各种意见建议391条，其中涉及薪资115条、食堂菜品保障62条、住房及家



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

庭需求 14 条、身心健康 74 条、企业管理 82 条、企业发展建议 44 条。目前，已经在食堂建设、菜品保障、线路调整、安全保障等方面有了实质性进展，有效维护了一线员工的权益，充分发挥了工会维权保障、助力企业发展的作用。

发挥思想工作“磁石”作用 凝聚员工实现共赢

◇连云港市华茂绿化工程有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

连云港市华茂绿化工程有限公司的员工全部由原台北盐场的下岗工人组成。公司积极发挥思想政治工作的“磁石”作用，凝聚员工，引导员工从失落、彷徨中走出来，在绝境挑战中寻生机、在港城大发展中找出路。历经 10 多年的奋进，企业取得了长足发展。

二、主要做法

（一）从提升员工素质着手

公司工会积极引导员工树立转岗创业意识。一是抓全员观念转变。着力化解从“产业工人”到“马路天使”的心理落差，推行“一线工作法”，释疑解惑，开展“五讲教育”，引导员工牢固树立自主创业意识、敢为人先意识，为二次创业奠定了良好的思想基础。二是抓发展思路拓展。运用“合理化建议”成果，确立了“筑牢基础产业、做强核心产业、拓展外部空间、实现立体发展”的工作思路，形成了“上管路灯、中搞保洁、下修管线”的立体产业格局。三是抓岗位技能培训。定期举行员工技能大比武活动，组织开展“强基提质创佳绩、创新创优树品牌”年度劳动竞赛；2018 年共举办各类培训班 31 次，参培人员达 1800 人次，人均培训达 3.6 次；建立 6 个“员工书屋”，购置 3000 多册书籍，引导转岗员工学习新知识、掌握新技能。

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

（二）从开展丰富活动着力

工会以“服务转岗创业、促进公司发展”为实践载体，引导员工努力在推进企业发展中争当先进。一是以争创活动引领发展。开展了创树市政维修先锋分公司、创树优级绿化管养先锋队、创树道路保洁高标准先锋班组等“六创树”活动，有效调动了广大党员在企业转型升级、员工转岗安置等工作中的积极性、主动性和创造性。二是以主题活动推动发展。围绕“深入挖潜增效益，精细管理当先锋”主题教育实践活动，选树了8个员工先锋岗，涌现出了薛清、王丽等一批劳模、骨干，给全公司员工起到了带头、示范作用。三是以创新机制保障发展。建立了“树一带二联三”工作机制，推动经营管理进班组、安全生产进班组、廉政教育进班组、文化管理进班组、和谐创建进班组。

（三）从完善细枝末节着笔

公司善于在平凡中寻找亮点，让亮点闪闪发光。各部门、班组经常利用班组会议，表扬在工作中不计时间、埋头苦干、献计献策、助人为乐等先进事例；公司创办的《华茂风采》，每期都拿出较大篇幅的版面，及时报道先进个人、先进集体事迹；为了配合公司重点宣传工作，公司组织人员编写了《华茂新闻》《华茂故事》；利用活动室展板，放大先进标兵、劳动模范照片，并及时奖励先进，有效地调动积极因素，强有力地弘扬了正能量。现在在公司内，学先进、赶先进、当先进蔚然成风，全体员工荣誉感十分强烈，这也是推动各项工作顺利开展的神巨大的精神力量。

（四）从解决实际难题着眼

公司工会工作以“三心”为目标，以办实事、惠民生为抓手，努力为转岗创业营造良好的环境。一是稳人心。配合行政积极改善员工工作条件，先后投入千万元添置了清扫车等机械设备。投入资金200多万元，建立20多个员工休息点，解决员工充电难、如厕难、就餐难、休息难等问题。二是暖人心。唱响冬送温暖、春送健康、夏送清凉和金秋助学的“四季歌”活动。开展“千人牵手，送温暖”帮扶活动，关心关爱弱势群体，走访慰问困难员工家庭、看望病人、发放慰问金等。三是聚人心。开展了知识抢答赛、员工书法比赛、员工运动会等活动，在欢快愉悦中陶冶员工

的情操，提升他们的归属感。

三、取得成效

公司积极开展思想政治工作，力求抓紧、抓细、抓实、抓优，最大限度调动全体员工积极性，充分滋润员工情感，使每个人在自己的岗位上都各尽所能。加之领导核心层的科学决策，科学管理，上下协调，全员配合，业务订单就像滚雪球一样，经济总量一再被刷新，2018年营业收入已经达到6000万元。公司已跻身市知名绿化市政工程企业，先后获得全省思想政治工作优秀基层单位、连云港市委优秀基层党组织等荣誉称号。



本文链接
江苏职工之家

开展“闸船角色互换” 增强理解提升自我

江苏省邵伯船闸管理所

一、实施背景

邵伯船闸负责管理三座大型现代化船闸，现有职工 104 人，船闸 24 小时运行。为了寓管理于服务，建设船民“满意船闸”，建设企业“满意员工”，自 2017 年 3 月起，管理所组织开展了“闸船角色互换”实景体验活动，以达到凝聚人心，增强职工与船民相互理解、相互支持、相互信赖的作用，厚植闸船之间、劳资之间的和谐共融之情。

二、主要做法

（一）加强组织领导，有序展开实施

管理所成立了“闸船角色互换”实景体验活动工作领导小组，负责活动方案制订、意见收集整理等相关工作，以保证活动有序开展和实际效果。所有参与体验人员从船员角度寻找工作薄弱点，并提出改进的建议、意见。认真做好各时间节点、过闸环节的记录，真实反映完整过闸流程的工作质态。通过手机、相机等工具做好音频、视频、图片资料的收集整理和相关宣传工作。在体验结束后，针对存在的问题提出整改措施，并落实到责任部门和经办人员加以解决。

（二）组织“邵闸人过邵闸”亲身体验

体验活动每批次按照上下行船队和货轮分类进行编组，分别是上行货轮组、上行船队组、下行货轮组、下行船队组。由船闸工作人员体验船员

过闸流程，查找服务工作中的不足和缺陷。重点向船民就船舶过闸流程、服务质量、放行效率、存在的困难等内容进行交流并收集意见与建议，形成书面材料。

（三）开展“闸船互换”实际体验

邀请船员走进远方调度站、总调度室，以船闸工作人员的视角实地亲身体验和了解船闸的工作繁忙度和船舶调度流程，包括船舶登记收费、高频电话应答、高频整点播报、岗位间工作联系以及特殊情况处理等各个环节；安排受邀船员开展座谈，详细了解船员对邵伯船闸远程登记规定、一站式服务设施和项目、“船讯通”App使用等情况的知晓程度，并收集船员对服务方面的意见和建议。

三、取得成效

通过组织开展“闸船角色互换”实景体验，促进职工“思想换位”。广大职工以船员的身份直接参与随船体验，通过用眼睛、用耳朵、用心灵去体验船员的工作生活以及过闸的全过程，带着“假如我是船员，应该如何做好工作改进，如何才能让船员得到文明优质高效的服务”等问题去体验，在体验中思考，在思考中不断改进服务理念和服务作风。从而紧贴船民需求，时刻将保障船民利益作为工作的出发点和落脚点，进一步优化船闸运调模式，简化过闸流程，推行有效便民措施，凝聚智慧，聚焦发力，努力打破“信息孤岛”、打通服务船员的“最后一公里”，不断提升邵伯船闸服务经济、服务船民的能力和水平。

自2017年实施“闸船角色互换”实景体验活动以来，职工共提交个人感悟13篇。实践表明，这一举措有利于促进职工自我教育、自我改进、自我提升，不断丰富和完善职工思想政治工作的载体、方法和途径，持续引导职工思想“不跑偏”、行动“往上走”。



本文链接
江苏职工之家

展演“青述故事会” 激励青年员工齐奋进

◆ 江阴澄星实业集团有限公司

一、实施背景

澄星集团坚持将青年员工教育作为建设企业新时代高质量发展领跑者的重要措施。公司工会探索运用“青述故事会”的形式，通过青年员工讲述自己的故事，展示澄星集团的企业魅力与文化精神，以此凝聚和激励一批有理想、有担当、有冲劲的员工，发挥优秀青年员工的示范引领作用，激发青年员工的进取心、创造力，增强企业思想政治工作的亲和力、感染力。

二、主要做法

2018年12月7日下午，一场别开生面的新时代、新思想、新作为“青述故事会”在澄星大厦三楼2号厅隆重展演，澄星青年员工近200人参加。

澄星集团党委书记吴亮在“青述故事会”上致辞，勉励澄星青年员工要成为企业改革发展的奋进者、善于学习创新的开拓者、善于踏实工作的奉献者，成长为新时代合格的传承者。

青年员工徐征球的故事主题是《机修工的大爱之美》。他加入澄星17年来，把澄星当作自己成长成才的舞台，无论在什么岗位，都像一枚螺丝钉一样，干一行爱一行、钻一行精一行，从一名机修“菜鸟”，逐渐成长为企业的业务骨干。他相继取得初级钳工、中级钳工、高级钳工和维修钳工技师资格，并担任维修车间主任助理。他先后获得江阴市总工会授予的

“十大金牌工人”、无锡市总工会授予的“五一创新能手”荣誉称号。更感人的是，他热心公益、义务献血，传承彰显澄星人的大爱之美。自18岁以来，他已义务献血95次，早已超过一个成年人一生可以献血75次的一般规定，他共4次获得全国无偿献血奉献奖金奖。

青年员工郑铭讲述了自己的故事。他是集团财务部的会计，在认真做好本职工作的同时，在2013年至今的5年多时间中，他充分利用业余时间参加民间救援组织——蓝天救援队，参加小型救援如溺水、坠崖搜救等40余次，大型救援如爆炸坍塌、龙卷风救援3次，大型赛事保障20余次，为政府、社区和学校无偿进行安全和自救培训140余次。他接受内外部培训190余次，学会了绳索速降和建筑物破拆等救援技能，取得了国家急救培训师资格证书和美国心脏协会AHA证书。自2016年起，郑铭还担任了江阴蓝天救援队医疗组、培训组组长，把救援培训引入了集团公司。2018年10月，他受邀前往缅甸，为当地政府机构进行急救和防灾培训。他讲述的许多救援细节催人泪下，充分体现了他敬畏生命的理念，给予生命尊严的自觉。

青年员工丁帅在校时就是学霸式人物，他的故事很励志。丁帅研究生毕业后选择回国入职澄星，其专业才能很快在澄星舞台上得到展现。2011年5月，他全程参加公司与跨国企业项目合作谈判，以自己的业务能力与精明干练促使双方在最短时间内签订并执行协议，帮助澄星成功进入这家跨国公司供应商的行列。他30岁不到，就担任了集团公司石化事业部总经理助理。

“师徒结对”盛开希望之花。故事一是青年员工焦金龙在师傅高晓明言传身教之下得到了快速成长，二是汽机运行女班长吴红霞如何带教徒弟。为了澄星的发展，师傅肯教，徒弟肯学，师徒共进，蔚然成风。

三、取得成效

“青述故事会”，事迹感人，故事励志，让与会者受到了深刻教育和热情激励。最后由澄星集团青年合唱队登台齐唱《澄星之歌》：“艰苦奋斗向前进……团结开拓……奉献世界一片真情。”



本文链接
江苏职工之家

讲好员工故事 拓宽前行道路

◆中车戚墅堰机车有限公司

一、实施背景

中车戚墅堰机车有限公司秉承互动式、开放式的理念，致力改变灌输式的思想教育方式，努力创新企业文化建设载体。公司已连续多年开展员工故事征集活动，加强员工思想教育，传承文化理念，弘扬企业精神，增强了企业思想政治工作的生动性、渗透力和感染力。

二、主要做法

2008年至今，中车戚墅堰公司已连续11年在员工中组织开展“看身边人，写身边事”员工故事征集活动，挖掘典型文化故事，揭示先进员工的精神境界，将他们的故事“理念化”，从而使企业所推崇的价值观“形象化”，促进了企业文化理念形成，产生了较大的影响力。

（一）征集规范化

公司注重策划，每年初制订并公布员工故事征集评选方案。为使故事征集活动做到有序、有效，建立了四层工作组织网络。第一层：由各基层党支部、分工会发动全员提供素材和撰写故事，在此基础上，由通讯员进行素材整理和加工提炼；第二层：经党支部、分工会审核确认后的“员工故事”，用统一格式上报企业文化部，由企业文化部专人负责登记、整理、分类；第三层：成立“员工故事”编辑组，对上报的员工故事进行修改、文字加工，不符合故事征集要求的素材，组织专人重新采写；第四层：由

公司企业文化部、工会分管领导对员工故事进行审核。做到“员工故事”征集活动贯穿全年，四层组织网络环环相扣、互补联动，并将员工故事征集纳入精神文明建设和企业文化考核体系中。公司每年精选出100篇“员工故事”编辑成册，使员工故事升华为企业文化理念。出版《本色》《基石》《旗帜》《新风》《先锋》等员工故事书籍，将编辑成册的“员工故事”发回员工手中，用简洁、质朴的故事语言向员工诠释文化理念，用具体生动的推广方式，为企业文化发展注入激情与动力。

（二）故事主题化

员工故事征集坚持“看身边人，写身边事”的原则，以一人一故事（包括团队故事）的形式采写，突出故事情节，并赋予其丰富的内涵，包括员工家庭和睦、拾金不昧、助人为乐、见义勇为、互帮互助、和善友爱，以及产品开发、市场开拓、产品质量、安全生产、现场管理、降本增效等生产经营中的典型故事。每年突出一个主题，并进行分类，使征集活动更具有针对性。如开展了“员工故事——品牌人物”征集评选活动，加强对企业核心价值观和文化理念的传播，强化“内化于心，外化于行”的实践效果；结合培育和践行社会主义核心价值观，开展了“员工故事——道德新风”征集评选活动，切实发挥道德榜样在精神文明建设中的示范引领作用，提升公司员工的思想道德水准和精神文化追求；围绕打造“双效”企业的目标，开展“员工故事——‘双效’先锋”征集评选活动，增强公司内部发展动力，改善生产经营薄弱环节，推动公司快速发展。

（三）传播多样化

发挥公司内部媒体的宣传推广作用，对征集活动中涌现出的优秀“员工故事”进行多角度、立体化的宣传报道。媒体可见、可闻的视听形式使宣传成效日渐显现，强大的视觉冲击力推动“员工故事”的征集活动迈向一个新台阶。在此基础上，公司每年通过组织员工故事演讲会、“道德讲堂”等形式和平台，由员工评议身边的好人故事，讲述心中感受，让参与对象在活动中自我教育、自我提高，达到涤荡心灵的效果。

三、取得成效

实践表明，开展“看身边人，写身边事”员工故事征集活动，是企业思想政治工作的创新实践，是培育和传播企业文化的重要载体。自2008年初开展以来，在增强企业凝聚力、激发员工创造力、促进企业和谐发展中发挥了积极的作用。

（一）发挥了传承作用

依托员工故事这个载体，讲述企业发展历程的辉煌和坎坷，展现了员工爱岗敬业的精神和风采，将企业文化传统发扬光大，成为企业员工精神的“传家宝”，增强了企业持续发展的内生动力。

（二）诠释了文化理念

开展员工故事征集活动，将发生在企业里的人、事、物加以叙写，促进了企业理念的“故事化”，使理念宣传不再是“洗脑”和灌输，让员工从故事里了解公司的文化理念的内涵和意义，促进企业文化更接地气。

（三）彰显了感召力量

用身边人、身边事为员工示范，实现了企业精神的人物化、人格化，用感人至深的故事对广大员工进行教育、引领和激励，使榜样成为无形的力量。

实施“青年圆桌计划” 促进员工企业共成长

◇苏州城市建设投资发展有限责任公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

苏州城投公司秉承“青年员工兴，企业发展才能强”的理念，面对新时代下青年人才多元化的价值追求，突出加强青年员工思想政治工作，积极实施“青年圆桌计划”，由公司主要领导与青年员工面对面交流，围绕公司战略方针和发展规划，谈问题、商举措、议发展，统一了思想，凝聚了共识，提振了信心，聚合了力量。

二、主要做法

“青年圆桌计划”自2018年2月起实施。由公司党委主导，团委承办，工联合会协办，首届活动历时6个月，共举办4季12场圆桌座谈。全公司518名35周岁以下的青年员工参与座谈交流。

（一）注重顶层设计，打造系统化的思想政治工作抓手

“青年圆桌计划”突破以往常规的座谈会模式，探索以项目化方式推进实施，从党委酝酿部署、团委和工联合会调研筹备，到项目执行延伸、项目后期梳理，再到提案建议整改、梳理总结汇编，形成了包括项目生成、组织实施、过程管理、成果评估在内的完整闭环。在整个活动过程中，公司党委领导班子以上率下、示范引领，党委书记全程参与，班子成员共同参加，以“师友”身份与每个城投青年员工平等对话、敞开交流，努力做到联系青年、问需青年、问计青年。

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

（二）融入圆桌元素，构建全覆盖的参与体系

紧扣“思想驾着金色的翅膀飞翔，行动巡着美好的梦想出发”活动主题，积极推动活动人员、形式、内容创新融合。在人员上，设置能源、建设、金融等业务板块和相关子公司专场座谈，覆盖子公司全体青年。在形式上，将强化思想政治建设的系列活动如解放思想大讨论、城投“青年说”、“三进三服务”等与“青年圆桌计划”有机结合起来，努力提高青年员工参与积极性。在内容上，坚持业务探讨和青年发展双向融合，既引导青年聚焦主业、共议良策，也鼓励青年立足本职成长成才。

（三）突出青年主体，拓展开放式的交流方式

一方面，依托“青年圆桌计划”，以优秀青年员工为桥梁纽带，推动企业互联互通、互促共进。专门与中石油天然气销售东部公司签订联建协议，通过联合举办“五四”青年节系列活动、献礼“七一”文艺会演、开展年轻干部双向挂职锻炼等，积极丰富企业思想政治工作内涵。另一方面，定期举办综合板块“青年圆桌”座谈，让来自不同板块、不同公司的青年员工围坐在一起交流互动，在对标找差中明确目标方向，不断凝聚共同成长的进步力量。

（四）强化融合发展，建立共成长的工作机制

结合“青年圆桌计划”，配套开展青年思想状况大调研，全面了解掌握公司广大青年员工思想状况和现实需求，强化青年员工的思想政治教育。围绕青年思想现状、形成原因分析、应对措施方法等内容，对380名优秀青年员工开展问卷调查，并通过专题座谈、实地走访等，广泛征集青年意见建议，推动青年员工把个人理想与企业发展更好地融合起来。公司党委定期组织青年创新能手和创新工作室评选，经常性开展青年创新创业沙龙，举办青年职业技能大赛，积极促进优秀青年脱颖而出。

三、取得成效

（一）促成员工思想政治工作与青年融入企业发展相统一

通过实施“青年圆桌计划”，引领广大青年员工树牢企业“主人翁意识”，逐步走向企业发展的“舞台”中央。活动开展以来，共收集意见、

建议 269 条，其中重点建议和提案 123 个，涉及市场与业务、文化与品牌、安全与生产、信息化建设等 9 大类，部分提案已列入城投公司职代会加以落实，截至目前已整改完善 61 条，有力推动了公司高质量发展。

（二）促成员工思想政治工作与培养优秀青年员工相统一

通过实施“青年圆桌计划”，引领广大青年员工树牢大局意识，不断提升思想政治的高度，主动将个人奋斗融入企业发展。在活动中发现了一批能力突出的优秀人才，为公司青年员工梯队注入了新鲜血液。在青年优秀意见或公司项目落地过程中，由青年主动牵头或参与，在实践中锻炼前瞻思维和协调执行等能力，促进了企业人才培养的精细化和系统化。

（三）促成员工思想政治工作与青年投身创新创业相统一

通过实施“青年圆桌计划”，引领广大青年员工树牢创新意识，进一步引导青年员工脚踏实地、争先创优，掀起了思想解放大讨论活动的热潮，实现了党委部署和青年落实的高效统一，既增强了企业对青年的向心力和凝聚力，也集聚了青年员工推动公司高质量发展的精神力量。



本文链接
江苏职工之家

创立“精神家园工程师” 弘扬正能量建设主力军

◆江苏中天科技股份有限公司

一、实施背景

中天科技是南通市最大的民营制造型企业、中国企业 500 强，荣获我国质量领域的最高荣誉——全国质量奖。在经济发展新常态、企业不断推进改革和发展的新形势下，企业干部职工的思想更为复杂，受多种思潮的影响，价值取向多元化。为此，中天科技在全国首创“精神家园工程师工作制”，持续对员工进行思想引导、行为规范，弘扬正能量，建设高素质的员工队伍。

二、主要做法

（一）建立横向到边、竖向到底的工作体系

集团公司的精神家园总工程师由董事长薛济萍亲自兼任，各下属单位分别由总经理、工厂厂长、部门负责人任精神家园总工程师、常务副总工程师，车间主任、班组长兼任精神家园网格化工程师。精神家园通过推行网格化管理，具体负责贯彻落实企业文化部署的各项工作。形成横向到边、竖向到底的网格化工作模式，确保企业文化的宣贯落实，促成全体员工对中天文化的认知认同。

（二）激发思想动力，凝聚精神力量

企业始终坚持把员工利益放在首位，通过精神家园工程师，为员工送去关爱，了解员工心声，尊重员工诉求，帮助员工释疑解惑，指导员工工

作，增强团队意识，培育一种积极向上的、健康的精神力量，形成企业真善美的价值导向，建立和谐的企业员工关系。精神家园工程师十分注重把自己的工作渗透到生产经营全过程，当突击任务来临时，就有家园工程师做现场鼓动，进行正能量宣讲。当节假日需要加班时，精神家园工程师会身先士卒，主动放弃休息，吸引更多的人加入志愿者队伍。当由于分配不均出现矛盾时，精神家园工程师会主动出面反映诉求，协调矛盾，把问题解决在萌芽状态。当员工中出现不良思想和习惯时，精神家园工程师会关注员工情绪变化，事先做好预警工作，减少员工犯错或采取过激行为的概率。

（三）深化员工恳谈，回应员工关切

精神家园工程师倾注感情，广泛与员工深入恳谈。恳谈主要围绕“工作”“生活”“成长”等内容，采用面对面、家访、微信等方式与员工进行沟通，了解员工家庭情况、工作状况等，对沟通中发现的问题给予帮助，如员工对工作的抱怨、生活上的小困难、成长的困惑等，由对应的挂钩人员加以引导。访谈分为转正访谈、离职访谈、家庭访谈、宿舍访谈等。每年都有少数员工离职，对这一部分离职的员工，精神家园工程师没有疏远他们，而是逐一开展离职员工访谈，请他们对企业管理提出意见，畅谈个人感受，使这一部分员工深感温暖。考虑到中天的幸福指数高，每年都有相当数量的员工“回娘家”，继续回中天工作，重新实现自己的人生价值。

（四）加强人文关怀，强化心理疏导

企业在深化改革的过程中，不可避免地触及职工的切身利益，容易导致人心不稳，甚至影响工作执行力。为此，精神家园工程师深入细致地做好一人一事的思想工作，掌握和了解职工的心理变化，有针对性地开展心理疏导。一是引导职工用阳光心态面对企业改革，让职工认识到“机遇大于挑战”，看到企业的发展前景，在挫折中找到解决的办法，在困境中找到出路。二是引导职工发挥自身优势，用良好的心境面对工作和生活中遇到的挫折和挑战，在任何情况下都要忠于职业操守，不断释放工作动力与活力。

（五）激发员工动能，培育优秀人才

精神家园工程师充分发挥桥梁纽带作用，挖掘中天人精耕细作的江海文化基因，在集团内掀起精细制造的热潮，引导员工争做优秀匠人。通过一年一度的技工之星评选，目前，集团已拥有上千人的优秀匠人队伍。中天科技“技工之星”职业技能大赛已经举行了六届，许多员工在比赛中脱颖而出。广大员工在“知识产权银行”建设中不断提升自身的技能水平和业务能力，优秀一线员工、最美工会干部等40多名员工参加了重庆大学、北京语言大学、华东理工大学的大专、本科的学习考试，持续开展多岗位多技能人才梯队建设。通过青蓝工程、师徒结对，在传、帮、带过程中除了进行操作技能的传授外，还有推选三能员工、劳动模范、优秀接待员、优秀精神家园工程师、品牌建设奖、十大奋斗者的评选等，他们秉承着高能、多能、专能，会、熟、巧、精，超越自我的精神，将精细制造、匠心筑梦作为员工永恒的目标，在平凡的岗位上发挥着光和热，“中天不衰有我”，努力实现自己的价值。通过建立幸福云平台、编印《精神家园工作指导手册》、创新案例的推选等，进一步提升工作质量。

三、取得成效

经过几年的实践，精神家园工程师形成了一套独特而富有成效的工作方法，包括：动态掌控法、正面引导法、情感融合法、身心调适法、真情送暖法、访谈常态法。中天装备电缆陆如泉、中天耐热导线丁丽荣、中天电气颜秋菊等精神家园工程师总结了十六字的工作秘诀：细心观察、弄清根源、对症下药、因势利导。中天科技光纤缪亚楠、中天智能装备赵蕾蕾、中天黄海刘啸岑和陈小佩等精神家园工程师总结了三个结合：与生产经营相结合、与一人一事教育相结合、与解决实际问题相结合。

精神家园工程师到生产一线寻找最美中天人成为常态。企业涌现了一大批省市劳模和最美一线员工。企业不断弘扬工匠精神、劳动精神、劳模精神、新时代奋斗者精神，保持了持续、稳健的发展。

打捞“沉默的声音” 解决员工的难题

◆ 淮安邮政公司工会



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

淮安邮政工会积极改革“员工座谈会制度”，着力解决员工在集中座谈时不想说、不敢说等问题，由工会工作者扑下身子深入一线，与一线员工“一对一”“零距离”座谈、交流，打捞“沉默的声音”，真实了解员工思想动态，倾听员工工作中的酸甜苦辣，帮助解决基层员工普遍关心的热点、难点、重点问题，提高了员工的幸福指数。

二、主要做法

公司工会深刻认识到：在上传、下达和平行交流三种信息沟通、交流方式中，后一种属于平等交流，而平等交流的效率高达90%以上，是最有效的沟通。基于此，公司工会从以下几个方面倾听员工的心声。

（一）沟通交流到一线

淮安分公司现有在岗员工2076人，其中，一线员工占65%以上。一线员工的思想品德、技术技能、工作积极性、心理素质等直接影响企业活力、企业形象、产品质量和企业发展。自2015年起，工会定期到基层一线走访员工，与员工进行沟通交流，了解员工的真实想法，帮助企业诊断组织管理工作中的不足之处，吸取合理化建议，进一步完善各项管理服务工作。

（二）打捞“沉默的声音”

工会采取“一对一”的沟通、交流形式，让所有支局长、营业员、投

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

递员畅所欲言，为企业发展建言献策，为改善员工生产、生活条件直抒己见。盱眙县分公司员工深有体会地说：“过去在工作和生活上有意见和问题时，不知道向谁反映、如何反映，甚至不敢反映，现在可以面对面与‘娘家人’进行交流，工会把员工当成朋友、亲人来谈心、谈工作、谈生活，我们说真话、道实情、提建议。”

（三）让员工的声音有回音

工会对员工反映的情况、提出的建议及时归纳整理，并与相关单位沟通，在两个工作日内撰写分析报告，包括时间、地点、参加人员、员工正面积极的反映、问题及意见、工会建议等。然后提交公司党委会研究，提出解决方案，责成相关单位限期解决并在公司 OA 系统回复。

（四）吸收员工建议改进工作

一是建设民主型员工小家。公司共成立 165 个基层工会小组，民主选举产生 165 个以一线员工为主的工会小组长，完善基层事务公开和民主参与制度，保障员工对企业业务发展、绩效分配、评优评先等重大事项真正享有知情权、参与权和监督权，营造“人人关心小家，人人知道家事，人人参与创建”的民主管理氛围。二是建设温馨型员工小家。公司为在农村支局工作的员工每月发放不低于 240 元的生活交通补贴，为开伙小食堂发放 300—500 元/月伙食补贴。工会细致做好员工节日慰问、生日慰问、生病慰问等日常关爱工作，组织员工健康体检，开设健康养身讲座、心理健康讲座等。三是建设娱乐性员工小家，成立员工书画、手机摄影、健身、攒蛋、瑜伽、乒乓球、羽毛球、篮球、中国象棋等若干兴趣小组，开展丰富多彩的活动，寓教于乐，参加人数达 300 余人，占员工总数 60% 以上。每月根据上报活动照片及参加人数对兴趣小组进行适当补贴，每月评比优秀兴趣小组 2 个并给予适当奖励。兴趣小组成员参加市总工会 2017 年“劳动托起中国梦”文艺会演，参演节目获得金奖；参加市总 2018 年“舞动新色彩 建功新时代”广场舞大赛，获得特等奖；市公司吴红代表省公司参加集团公司组织的全国邮政系统乒乓球比赛，获得混合团体第三名；组织参加市机关工会象棋比赛，获得团体第二名，篮球比赛获得团体第五名；参加“喜迎十九大 幸福舞起来”江苏省广场舞大赛获得一等奖；参

加江苏省员工排舞比赛获得特等奖；参加 2017 年全国友好城市体育舞蹈公开赛暨全国特长生舞蹈艺术大赛荣获拉丁舞团体舞一等奖；经宇家庭被评为江苏省“最美家庭”；李璐家庭被评为淮安市“最美家庭”；黄锐锐、孙权被市文明办、市总工会评为“淮安市文明员工”。

三、取得成效

公司和工会广开言路，换来了员工畅所欲言。广大员工忠诚企业，奉献企业，员工满意度在 2016 年度、2017 年度分别位居全省第一位、第二位。



本文链接
江苏职工之家

践行社会主义核心价值观 在平凡岗位中成就非凡人生

◆SK 海力士半导体（中国）有限公司

一、实施背景

为号召我公司职工争做“爱国、敬业、诚信、友善”的好公民，教育和引导职工牢固树立社会主义核心价值观，公司党委、工会着力开展企业内的“社会主义公民层面核心价值观”教育系列活动，由表及里，以更丰富的形式让员工加强对社会主义核心价值观的理解。

二、主要做法

通过开展“诚信友善——国学智慧、爱国——中国周边环境与对应”价值观讲堂教育，“敬业——参观无锡地铁、爱国——参观南京大屠杀纪念馆”价值观实践教学，以及“综合类知识竞赛”等多种活动形式，向员工传播社会主义核心价值观、弘扬中华传统美德。

（一）价值观讲堂教育系列之大讲堂

公司党委、工会邀请了时任北京大学、清华大学、复旦大学总裁班特邀导师张顾严老师来公司，从国学方面向企业在职员工阐释“诚信、友善”，从中国传统文化角度，审视并掌握职业与社会成长准则精髓，以古喻今，古今结合，更好地从国学中提炼职场与社会生存价值观的智慧。

公司党委、工会还邀请了时任解放军南京陆军指挥学院政工系国际关系学教授张政文大校来公司，通过对当前国防形势的讲解，促进企业员工正确认识外界舆论，坚定社会主义核心价值观，使员工增强国防观念、掌

握国防知识、发扬爱国主义精神。

两堂主题讲堂教育，吸引了近 600 名员工参加，公司礼堂内座无虚席。很多员工是站了两个半小时听完讲座的，听完讲座后久久不愿离开，就为了与老师可以再交流、咨询几句。截至目前，员工们在谈及这两堂讲座时，都是记忆犹新，并高度评价。

（二）价值观实践教育之敬业

自主报名，组织两个批次 200 余名员工，参观无锡地铁集团运营分公司的活动。通过对地铁模拟站台及模拟驾驶器、地铁车辆段运用库的实地参观，通过接触不曾了解的领域，通过与现场运营师傅的沟通，让员工感受到了“平凡岗位不平凡贡献”的内涵。为了大家的安全、舒适，地铁运营工作者们在各自的岗位上以敬业的精神书写着不平凡的篇章。

（三）价值观实践教育之爱国

自主报名，共组织两个批次 200 余名员工参观南京大屠杀纪念馆。为了勿忘历史、珍爱和平，我公司党委、工会组织员工前往南京雨花台、南京大屠杀纪念馆，去实地感触那段沉痛的历史，激发爱国信念，祭奠那些在烽烟战火中消逝的生命。

（四）“总结篇”之综合知识竞赛

为了进一步扩大宣传教育范围，此次知识竞赛通过网上报名，800 余名员工报名参与了预选赛选拔，最后有 20 名员工分成 5 个队参加最后决赛。结合“社会主义公民层面核心价值观”教育实践内容，竞赛题目由浅入深，形式多样、轻松活泼、寓教于乐，令所有参赛者、观摩者留下了深刻记忆。

三、取得成效

整个社会主义价值观教育实践活动历时 4 个月，员工报名非常踊跃，约 2000 人次参与，收到了较好的效果。活动后的问卷调查显示，参加的员工对于实践教育形式是高度肯定的。尤其在敬业教育方面，员工们结合自身工作，感触都很深。

在此之后，党委与工会每年都组织一场关于社会主义价值观的主题讲



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

堂，以实践结合讲座教育，常态化推进，着眼长效。通过大数据结合实践导出的员工敬业度调查结果显示，我公司在职业环境、职责环境、管理环境、发展环境等方面每年都有不同幅度的提高，营造了积极主动的企业氛围。

“尚德四礼”道德讲堂 传颂道德力量

◇ 国网无锡供电公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

如何让道德文化在企业中生根，如何才能不受管理聚焦点的变化影响而长期坚持、久久为功？国网无锡供电公司推广以“尚德四礼”，即“入职礼、拜师礼、成长礼、退休礼”为主题的道德讲堂，把话筒交给员工自己，以道德讲堂开启“身边人讲身边事，身边事教身边人”的员工道德标准和自我发现之旅，以固定的仪式来承载核心价值，建立员工价值基准，深化以德育企。

二、主要做法

公司认为员工职业生涯的几个关键节点对其价值观的形成、行为方式的养成起着至关重要的作用。围绕这些关键节点，公司创造性地提出设立“尚德四礼”：以“入职礼”引导新员工在入职之初摆正价值导向；以“拜师礼”明确师徒双方定位，尊师重教、教学相长；以“成长礼”见证员工成长、分享成长故事，阐释成长的多重含义；以“退休礼”回顾员工职业生涯，肯定其工作价值，表达公司的美好祝福。

在具体实施过程中，道德讲堂讲究三个字。“静”：参与者心要静。要以文字、图形、色彩、光线和音乐等元素营造端庄肃穆的氛围，让参与者凝聚心神，静心体会。“近”：说到的人和事必须是员工身边的，距离最近、时间最近、感情最近。越靠近，越吸引。“精”：主题要精心选择，故

事要精心打造，突出细节，娓娓道来，力求讲述者、参与者和主人公在真善美的细节中发生情感共鸣。

同时，公司以基层支部承办、职能部门指导、全体领导参与的良好运作机制推动道德讲堂常态化、规范化。为了拓展受众，公司将讲堂视频在内网进行展播，同时通过微信企业号将员工身边正能量和承办单位的优秀成果最大化地扩散传播，既全面展示，又全员监督，激发承办单位的活力，避免讲堂走过场的倾向。

三、取得成效

（一）提升员工道德素质

润物无声的文化影响是员工队伍素质提升的必由之路。公司将传统文化融入“尚德四礼”，多年来直接参与人数达 600 余名，各层次的价值形象就在员工身边，全员道德风尚初步形成。

（二）推动企业健康发展

“尚德四礼”关注员工职业生涯关键时段和关键节点，设计符合电网实际的企业礼仪，提升员工在职业发展各阶段的自豪感、使命感、成就感、归属感，深刻激发员工立足岗位建功立业的内生动力，努力让员工的职业生涯充实而有意义，进而汇聚成推动企业发展的强大力量。

（三）输出公司文化价值

公司道德讲堂作为无锡市企业示范讲堂，受到全市全国文明单位的高度关注，多次承办无锡市道德讲堂公开课，在交流工作、输出经验的同时，有力提升了“国家电网”品牌的认知度和美誉度。

班组微课堂 思政大作用

◆ 无锡神冲锻压有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

公司致力于把“大主题”和“小平台”结合起来，因势利导，积极宣传党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想。通过微课堂的交流互动，结合班组职工生活实际，掌握舆论主动权、话语权和导向权，用先进、丰富、富有吸引力的主流理论知识占领职工思想领地，提升企业职工的综合素质，促进企业发展。

二、主要做法

（一）学习不间断

开办“学习新思想·每日一课”微课堂。每日一次，每次一个学习主题，解读一个新内容，以党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想为主。主题知识点要简明扼要，重点突出，每段文字不超过500字，内容体例为“理论+评论”，知识点后结合专业和身份特点进行简要评论。每次学习内容 by 班组成员轮流提供，班组长负责与公司党支部党务员对接审核，确保政治方向正确、舆论导向正确、价值观念正确。邀请镇区相关部门进行环保、生产、社会保障、法律维权等领域的专题讲座学习，将大家身边的案例、新闻、故事等融入党的理论政策。

（二）互动显实效

为充分调动班组员工的积极性，“微课堂”改变传统的教学方式，变

班组长授课为员工轮流主讲，将“灌输”变成“对话”和“互动”，让班组成员们在接受党的路线方针政策教育时，通过分享、对话、上传图片和视频等方式，主动参与到学习过程之中。主动参与、平等对话、寓教于乐的学习模式，使班组成员得以主动接受知识并展开自由讨论，使得学习主体性、主动性得以提升，对共同理想、主流价值观的认同感进一步增强，让思想政治教育更贴近职工，更具亲和力和感召力。

（三）载体创高效

“微课堂”除传统手段外，创新“互联网+”学习新形式。通过运用移动新媒体和微信新平台，打破时空的局限，员工们将学习、工作等内容上传后一起共享、交流。微信平台的多媒体与自媒体的特性丰富了课程的内容，促进了课堂交流，有利于激发各种思想的交融激荡，形成良好的互动学习气氛，促进党的思想和精神内化为职工们的知识。

三、取得成效

神冲公司通过“班组微课堂”，倾力打造了一个班组员工学习交流和职工成长成才的平台，把“班组微课堂”与政治思想学习、职工创新、师带徒、劳模工匠精神等工作紧密结合，激发了班组员工的积极性和主动性，提高了员工分析问题和解决问题的能力，提升了班组的执行力和工作业绩，持续推进了班组建设。

开展系列主题活动 全面提升职工思想政治素养

◇光大环保能源（江阴）有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

光大环保能源（江阴）有限公司注重企业文化建设，筑牢理论武装的基础阵地，强化思想文化引领作用，全面提升职工思想政治素养，用高质量的思想政治工作保证企业高质量发展目标任务的实现。努力打造“以职工为中心、让职工当主角”的企业文化，最大限度发挥职工主观能动性，提升职工对企业的满意度、归属感，使职工自发地为企业、为社会贡献更多力量。

二、主要做法

光大环保江阴公司以丰富职工的企业生活为发力点，“每月至少一个活动，每个活动必有主题，每个活动都有新意”为工作导向，创新企业文化建设。

（一）开展读好书系列活动

光大环保江阴公司以职工阅读站建设为起点，全面完善书香企业建设。公司形成了站下有点、点旁有角、厂区覆盖的阅读平台。职工阅读站深化企业文化建设，着力打造班组阅读点，把书籍、杂志、学习资料等发放到班组；将公司阅读站与班组阅读点相结合，公司通过微信、QQ等形式向职工推荐阅读书籍。近期，公司专门开展了“读好一本书”活动，组织员工学习《习近平新时代中国特色社会主义思想三十讲》；运用现代传播

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

媒介，组织职工观看了党的十九大视频和习近平总书记系列重要讲话视频；组织员工开展读书分享会，并评选“学习强国 App 学习每月之星”，切实将习近平新时代中国特色社会主义思想学懂弄通做实，提高职工的党性修养。

（二）组织知识型系列活动

以帮助职工学习各类文化知识、提升技能水平为目的，组织员工参加各类活动。光大环保江阴公司组织员工参加月城镇法律知识竞赛，增强职工维权意识，人人做守法懂法的好职工；组织员工参加江阴市环保知识问答，展示企业为环保事业作贡献的能力和决心；组织员工进行技能比武，挖掘新兴人才，激发一线职工的奋斗力量；组织员工进行商务礼仪培训，以提升企业和个人形象；组织全体员工进行安全急救知识培训，以提高安全生产意识；组织职工参观新四军革命烈士纪念馆、渡江战役纪念馆、反腐倡廉馆，激发职工爱国情怀。

（三）组织文化型系列活动

为提升企业文化、增强职工归属感，形成企业“大家庭”氛围，光大环保江阴公司每年定期举办企业年终联欢会。为弘扬传统文化，开展“我们的节日”系列活动，形成丰富多彩的传统节日特色：元宵节组织职工进行猜灯谜做元宵活动，端午节组织包粽子活动，腊八节组织职工做腊八粥、送粥活动。每逢青年节，组织青年职工进行登山踏青活动；每逢三八妇女节，组织女性职工进行插花、送花活动。公司还组织职工进行户外拓展训练，以提高职工精气神；组织个人演讲比赛活动，为员工提供才艺展示渠道。

（四）组织公益型系列活动

为提升职工道德素养、社会责任感和使命感，组织职工参加各类公益活动。光大环保积极践行新时代文明实践，专门成立光大环保志愿服务队，组织员工参加各类志愿服务活动，定期举行环保科普宣传活动；组织职工参加镇总工会统一策划的“春满月城 志愿有我”的主题公益活动，并启动开展“深化文明实践，传承雷锋精神”的志愿服务活动，大力弘扬奉献、友爱、互助、进步的志愿者精神；2019年3月12日，组织职工志

愿者开展月城镇垃圾分类知识宣讲活动，与水韵社区签署《垃圾分类指导合作协议书》，引导职工主动参与社区垃圾分类指导工作，助力全民践行垃圾分类，共筑绿色美丽中国。

三、取得成效

通过开展丰富多彩而富有新意的活动，企业文化建设变得更有广度和深度，企业的社会责任担当与社会知名度、美誉度得到提升。与此同时，职工的政治素质明显提高，对企业的满意度、归属感大大增强，培养出了知识型、技能型、创新型职工，营造了劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。光大环保江阴公司全体员工个个元气满满、充满正能量，个个爱岗敬业、争创一流，将继续为新时代美丽中国的建设作出新贡献。



本文链接
江苏职工之家

党建带工建 凝聚力量建新功

◇无锡新峰管业有限公司

一、实施背景

无锡新峰管业有限公司坚持“围绕生产抓党建，抓好党建带工建”，扎扎实实地开展职工思想政治工作，诚信经营，规范管理，自觉履行社会责任，为企业和谐稳定、高质量发展提供了强有力的组织保证和精神动力，实现了党建、工建工作与企业发展同频共振、互促双赢。

二、主要做法

（一）将支部、工会建设融入企业管理，实施“基础工程”，建成一个堡垒

完善组织架构，形成有力领导。我们严格按照组织设置标准，把党性强、作风正、有能力、受拥护的同志选进党支部和工会班子。将党建工作、工会工作和生产经营相结合，扩大了党组织、工会的影响力。健全制度建设，强化政治引领。结合“五有五好”园区企业、党建“雁阵计划”、工会“六型班组”等活动，建立学习、座谈、激励、帮扶等机制，通过支部书记带头讲党课、职工代表大会、党务厂务公开，推进班组管理制度化、规范化、科学化和民主化建设，落实职工政治权利，强化组织保障。加强经费支持，保障活动开展。2018年投入10万元打造企业党员服务中心和职工活动室，并不断完善党群工作的“硬件”和“软件”。职工业余文化生活丰富多彩，职工卡拉OK比赛、羽毛球比赛等各类活动深受职工

喜爱。发动职工积极参与无锡市总工会开展的“职工读书月”活动。

（二）以创先争优引领先进企业文化，实施“形象工程”，树起一面旗帜

鼓励爱岗敬业，争当先进模范。积极打造以爱岗敬业、诚实守信、遵章守纪、团结和谐、开拓创新为主要内容的班组文化，引导职工开展核心价值理念、主人翁责任感和职业道德、优良传统等教育活动，不断加强班组长民主管理，落实班务公开，增强职工民主参与意识，营造“企业爱员工、员工爱企业”的良好氛围。鼓励职工建言献策，争当发展智囊。发动党员职工建言献策，共谋发展，结合“解放思想大讨论”等活动，围绕企业经营、节能降耗、精益生产、工艺制造等具体工作，号召广大党员职工积极提出合理化建议，为公司生产经营出谋划策。公司工会紧紧围绕企业的发展和职工普遍关心的问题，认真做好职代会的提案征集、处理及反馈工作，并对优秀提案给予奖励。鼓励大胆创新，争当攻关能手。以争创区“工人先锋号”活动为载体，开展“学习型、技能型、创新型、节约型、安全型、和谐型”的六型班组建设，发动了企业中的23个班组参加争创活动。

（三）以党员、会员服务支持企业发展，实施“动力工程”，展示一片初心

我们始终坚持对职工、对企业、对社会切实发挥服务职能，做到与个人成长、企业发展、社会进步目标同向、思想同心、工作同步。开发自身原动力。党支部和工会结合公司“双培”计划，在骨干中发展党员，在党员中培养骨干，注重在高管、中层、一线三个层级骨干中发展党员。支部19名党员现全部为中层以上干部，党员干部占比31%。聚合外在牵引力。公司党群组织加强与社区、街道和结对共建单位的联系，帮助公司树立良好的社会关系，为企业发展创造良好的外部环境。发挥社会服务力。公司工会高度重视帮困救助工作，在关心职工冷暖、促进企业和谐、稳定公司发展等方面认真履行职责。党支部和工会围绕“思想上解忧、情绪上解闷、经济上解困、生活上解难”主题开展员工帮困活动。建立了“五必谈、四必访”机制，帮助员工解决生活实际困难。工会坚持重病住院探



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

望、慰问制度，坚持对参加职工医疗互助的工会会员实施大病救助，坚持开展对单亲特困、工伤致残的职工家庭进行扶贫解困救助活动，坚持开展金秋助学活动。积极参与社会公益事业，发动全体党员对生病困难职工进行慈善募捐，参与滨湖区、荣巷街道、胡埭小学和汶川地震的公益募捐活动。

三、取得成效

职工思想政治工作已经成为公司发展的“定海神针”。公司的职工书屋被评为无锡市“职工读书角”示范点。公司涌现出一批先进集体、先进个人和金点子。以党建带工建，结合开展职工思想政治工作，推进了公司稳步发展。

强化职工思想政治引领 助力徐工“珠峰登顶”

◇徐州工程机械集团有限公司工会



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

徐工集团始终把职工思想政治工作作为党组织和工会的一项经常性和基础性工作来抓，突出“三个坚持”（坚持突出政治引领与强化理论武装相结合，坚持思想政治工作与集团发展相结合，坚持思想政治工作与员工发展相结合），持续引导职工树理想、培养职工提技能、成就职工搭平台，着力培养精神上有追求、技术上有特长、工作上有成就的高素质产业工人队伍，助力徐工集团实现全球工程机械行业前五、前三的远大理想和做强做优做大实体经济的产业抱负。

二、主要做法

（一）明确思想政治工作“政治性”，突出政治引领与强化理论武装相结合

集团工会坚持把政治性放在首位，引导职工对党忠诚有信仰、产业报国强理想，支撑企业连续 29 年稳居中国工程机械行业龙头。

一是信念铸魂跟党走。坚持把党的领导贯穿产业工人队伍建设全过程，把对党的忠诚融入职工心中。组织“集团、公司、工段”三个层级党的政策主题宣讲 200 余场。通过各类理想信念教育，持续引导徐工人牢固树立壮大民族制造业、实现伟大中国梦的高远理想。二是文化聚神强自信。弘扬社会主义核心价值观，厚植徐工大器文化，倡导践行学习文化、

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

创新文化、质量文化、绩效文化，以文化凝聚职工心智力量，比技能创一流、比效能创效益、比质量创品牌，助推徐工成为唯一跻身世界工程机械行业前十强的中国企业。三是榜样塑造促奉献。集团工会坚持“一个劳模一面旗”的工作思路，引领职工学先进、争创新、讲奉献。2013年，集团工会下发了《徐工集团劳模创新工作室管理办法（试行）》，规范劳模创新工作室的创建、日常管理、评价及激励机制。目前，集团拥有劳模创新工作室11个，劳模创新团队107个，帮带5948人次，完成创新项目4083项，创造价值1.3亿元。

（二）推进思想政治工作“经济性”，坚持思想政治工作与集团发展相结合

集团工会围绕企业“珠峰登顶”的价值追求，丰富职工思想工作内涵，凝聚职工践行“担大任、行大道、成大器”的企业核心价值理念，助推徐工打造具有全球竞争力的世界一流企业。

一是凝聚职工担大任。紧紧围绕习近平总书记对徐工提出的“努力占领世界制高点、掌控技术话语权，使我国成为现代装备制造业大国”的要求，集团工会广泛开展“八小”“合理化建议”等群众性自主创新活动，引导员工围绕提效率、保质量等业务，不断追溯瓶颈问题根源，抓住关键细节，探索最佳解决方案。公司五年完成“八小”创新项目50321项，实现降本增效3.3亿元。二是引领职工行大道。集团把思想政治工作和大器文化建设做到企业神经末梢，重点抓实“强班子、带队伍、育人才、重关爱、筑文化”五大工程，激励每一名职工向着珠峰登项目标奋力冲刺，真正淬炼打造出“技术领先、用不毁”的产品品牌和具有全球竞争力的世界一流企业。三是培养职工成大器。集团不仅鼓励每个员工要发挥个人的专业能力，还要积极展现其他方面的特长。四年一度的大型运动会和艺术节交叉举行，每年定期举办篮球、足球、乒乓球等比赛，通过丰富的文体活动凝聚职工向心力，让向上向善的企业文化成为在专业建设上追求卓越的“助推器”和在实现“珠峰登顶”宏大战略规划中的“保障墙”。

(三) 实现思想政治工作“发展性”，坚持思想政治工作与员工发展相结合

集团工会积极服务集团公司人才培养战略，以思想政治工作为引领，通过建立科学的人才评价、激励和发展机制，激发技能人才的潜能。

一是练兵比武强素质。集团工会将岗位练兵、技术比武与日常生产任务相结合、与提升员工队伍素质相结合、与促进企业技术创新相结合，以赛促训，赛训结合，累计参加 63000 余人次，技能等级晋级近 3000 人次。二是完善体系提技能。集团工会参与实施了以健全技能人才培养管理体系，完善技能人才培养、评价和激励机制为核心的“金蓝领 211”一把手工程（每年培养高级工 200 人、技师 100 人、高级技师 10 人）。仅 2018 年就培养高级工 167 人，技师 251 人，高级技师 49 人。目前，徐工拥有一线基层技能职工 8497 人，高级工及以上占比 54.4%，其中，享受国务院政府特殊津贴的高技能人才 3 人。三是技能竞赛促发展。2014 年，集团工会参与制定《徐工集团技能竞赛管理办法》，规范了徐工集团各级技能大赛的组织与管理，先后有 184 名职工在各类技能竞赛中脱颖而出。在全国技能大赛的巅峰对决中，收获奖牌 19 块，斩获一等奖 3 个；在江苏省技能竞赛擂台上，6 人获得技能冠军；3 名职工登上央视“挑战不可能”舞台，彰显了工匠风采。

三、取得成效

2017 年 12 月 12 日，习近平总书记亲临徐工集团，亲切看望公司劳模、技术能手等职工代表，对徐工振兴实体经济、传承红色基因和集团工会弘扬劳模工匠精神、建设产业工人队伍的做法给予高度肯定，寄予殷切期望。这同时也是对徐工集团职工思想政治工作成果的最高肯定、最高评价！

我们深刻认识到：紧紧依靠职工思想政治工作，促进企业发展，是徐工持续发展的制胜法宝；着力发挥先进典型作用，注重人才培养，是徐工做好思想政治工作的关键。



本文链接
江苏职工之家

加强思想政治教育 增强医护群体职业稳定性

◇常州市德安医院

一、实施背景

医院是一个救死扶伤、防病治病的特殊场所，医务人员是一群奋战在一线时时刻刻与死神搏斗的人。医生需要背负的心理压力比常人大得多，尤其对于新入职的医生来说，面临的挑战更大。同时，近年来男护士在医务人员中的比例越来越高。这两类特殊人群的医疗水平、思想素质、职业稳定性关乎着全院整体服务能力和发展前景。但是，当前医疗体制的改革、医疗环境的紧张，造成新医生和男护士在思想上呈现出多元化、多变性以及职业上的不稳定性等特点。加强思想政治教育，不断增强医务人员职业稳定性显得尤其重要。我院在探索新入职医生和男护士群体职业稳定性方面做了一系列思想政治教育工作，取得了一定的成效。

二、实施过程

（一）现状及原因分析

常州市德安医院现有职工 658 人，应届毕业生入职该院的年轻医生共计 30 余名，男护士 19 名。2016 年至 2017 年全院新入职医生和男护士离职率分别为 41% 和 23%。原因分析如下：

一是职业挑战。医学生在入职初期常面临如何将书本知识应用到临床工作中去的问题，这就要求“医学菜鸟”必须能在实际中活学活用理论。二是职业歧视。社会上对男护士存在一定的职业偏见，这对男护士的职业

认同感造成不利的影晌。三是职业暴力。目前，社会医患关系正遭遇着前所未有的信任危机，医务人员面临着高强度的职业压力与饱受争议的负面情绪的双重考验，尤其是在精神科，该科病人由于受到疾病因素的影响经常会发生冲动伤人等行为。在精神科的日常工作中，医务人员往往承担了更大的风险。四是职业成就感缺失。新入职医生和男护士普遍自尊心强、荣誉感强，他们在期望得到患者及家属理解的同时，还希望得到领导和同事的认同，但待遇受职称影响普遍不高，影响其工作的积极性和自信心，跳槽改行现象突出。

（二）解决方案

针对以上现象，医院深入剖析问题根源，想办法、动脑筋，积极加强新入职医生和男护士精神科思想工作，为这两个特殊群体创造进修、学习、展示自我的机会，使他们不断建立自信，树立良好的职业认同感。

首先，面对面地沟通谈心。每周五下午医务科和护理部开设沟通日，针对思想波动比较明显的新医生和男护士，点对点、一对一地沟通，了解他们的真实想法和心理诉求。沟通主要以倾听为主，不评判、不批评，让他们把内心最真实的想法倾诉出来，把积压在心里的委屈、苦楚、迷茫等不良情绪发泄出来。

其次，积极做好辅导和培训。在岗前培训课进行职业规划的辅导，帮其设立目标可行的职业规划，入职后安排有经验的医务人员进行一对一的带教，无论从工作上还是思想上都给予一定的指导。同时，定期开展减压沙龙活动，充分利用我院心理专科优势，为一线职工服务，让我们的医生护士在服务患者的同时，也关注自身的心理健康，适时地释放调节压力，保持良好的心理健康状态。

再次，搭建展示自我的平台。无论是主持、表演还是专业竞赛都积极支持新医生和男护士参与，让他们在做好本职工作的同时更好地展示自我，自觉地树立集体荣誉感。同时，发挥男护士在精神科护理工作中的优势，成立精神科防爆技能队，通过系统的防爆技能培训和演练，让他们在处理精神科冲动病人过程中更加科学规范，更好地保护患者和自己，减少不必要的职业伤害。在我院防爆技能队的带领下，各科护士均掌握了有效

防爆技能，体现了精神科男护士的价值。

最后，为职业发展提供有利条件。根据个人专长，调整合适的科室，把合适的人放在合适的岗位上；积极推广品管圈活动，激发他们的主人翁意识和主动参与意识；针对工作积极、思想上要求上进的优秀者，医院优先推荐他们外出学习、进修；工作表现突出的，提拔至管理及相应岗位发挥他们的才能。

三、重要启示

一是要心中有职工。关心职工是做好思想政治工作的前提，通过沟通、开展减压沙龙、职工娱乐活动等方式，了解职工的真实想法，舒缓他们的压力，让职工对工作有新的认识。当然，最重要的是发自内心的关心，能让人感受到，能让人信服，这样才能取得好的效果。

二是要提高职工素质。提高职工素质首先是政治思想觉悟。大局观念得到增强，胸怀才会更宽广。

三是要学会换位思考。思想政治工作者要设身处地地为职工着想，切实体会他们的思想、工作矛盾、身体健康等方面出现的问题，将心比心，采取恰当的工作对策，也肯定会收到满意的效果。

规范言行举止 争做明礼之师

常州市泰村实验学校



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

学校德育处发动全校学生开展“争创明礼之星”活动已持续多年，学生礼仪素养得到了很大提高，但反观教师的礼仪素养，却有滑坡之势：上课无微笑，开会看手机，同事公开课不去听评，教育学生发脾气，接待家长不和气，课余上网逛淘宝、打游戏，不一而足。教师的这些陋习不改正，势必会对学生、家长产生消极影响，进而影响学校的办学声誉。经学校行政、工会商量决定，在全体教师中开展为期一个月的“规范言行举止、争做明礼之师”主题思想教育活动，给全校教职工上一堂鲜活生动、扎实有效的思政课。

二、主要做法

（一）提出具体要求

学校利用教师会向全体教师阐述“明礼”教师要求：仪表端庄、风度优雅、谦逊守信、敬业爱生、表里如一。认真学习学校制定的《泰村实验学校教师礼仪细则》，包括着装礼仪、仪容礼仪、举止礼仪、社交礼仪、网络礼仪、课堂礼仪、办公室礼仪、打电话礼仪、与学生交往礼仪、与家长交往礼仪、家访礼仪、升旗礼仪、集会礼仪等。

（二）开展“照镜子，找不足”活动

首先自我对照，根据上述礼仪要求，自我查找哪些礼仪规范做得不到

位，给自己定下整改时间和措施。其次进行集体对照：以工会小组为单位，利用教师会议的时间，相互探讨礼仪规范实施的成功经验和不足之处，提出整改意见，相互督促和勉励。会后，组长把大家谈话内容形成会议纪要，复印后每人一份，用以大家时时对照，时时反省，不断提升自己的礼仪素养。

（三）举办“我的明礼故事”演讲大赛

活动要求：教师讲述行走在明礼之路上点点滴滴的历程和收获；事例真实，情感真挚；演讲时长不超过6分钟。操作流程：每个工会小组组长在组内竞赛的基础上挑选一位礼仪规范执行优秀的、具有一定演讲才能的教师作为校比赛选手，在教师会上演讲。演讲者声情并茂地阐述了自己学习礼仪、践行礼仪的生动事迹，树立了泰实教师的礼仪标杆，给每位教师以心灵的震撼和为人师表的启迪。

（四）征集“我的明礼之师”学生征文

教师礼仪规范执行得如何，交给学生来评价。学校把“教师礼仪规范”张贴在每个教室的宣传栏里，班主任组织学生逐条学习、逐条解读。由学生监督教师的言行举止，并把监督结果汇总给学习小组长。每周一，学习小组长将一周的汇总结果呈现在讲台上，每位任课教师一目了然。同时，学校对学生的优秀征文进行了集中展评，开通了校园广播直播活动，每天中午由两位学生通过校园广播分别直播两位明礼之师的事迹。这种方式让教师倍感压力，同时也是一种动力，使每位教师时时刻刻都注意自己的形象。

三、取得成效

此次活动，评选出20位“泰实明礼之师”，在升旗仪式上佩戴绶带，由校长和工会主席为其颁发荣誉证书。通过评选使全体教师认识到，教师礼仪修养不仅是教师自尊自律的基本要求，影响教育事业发展以及自我实现，而且关系到受教育者的健康成长，关系到国家和民族的发展进步。一个月的时间如白驹过隙，但学校礼仪规范却在每位教师身上打下了深深的烙印。教师变得仪表端庄、风度优雅、谦逊守信、敬业爱生、表里如一。教师与教师、教师与学生、教师与家长的关系融洽和谐，整个学校弥漫着礼仪之花绽开的清香。

讲述好故事 医患更和谐

常州市儿童医院



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

2018年9月21日，中秋节前夕，常州市儿童医院收治的8岁男孩小雨因暴发性心肌炎突发心跳骤停，医院调集30多名医护人员，拼尽全力，轮流为其进行有效胸外心脏按压“续命”。直到上海复旦大学附属儿科医院ECMO（叶克膜，即体外膜肺）转运团队到来，ECMO设备正常运转起来为止，在5个多小时的时间里，医务人员连续进行了30000多次心脏按压，举全院之力为孩子赢得了生命的希望。在事件发生、传播、发酵的过程中，医院从不同维度对职工开展思想政治教育，讲述好故事，传播正能量，服务新发展，医患关系变得更和谐。

二、主要做法及工作效果

（一）抢抓时机和角度开展新闻报道，传播正能量

抢救事件发生后，常州市儿童医院官方微信第一时间发布了此条新闻，并在文中引用了大量参与抢救的医务人员的感想，将抢救生命与新时代医疗卫生职业精神相结合进行了正能量扩散。随后常州地方媒体、省级媒体火速介入传播，新华社、人民日报、央视、腾讯等重量级官微纷纷转发，全网点击量很快超过千万次。在受到社会广泛关注的同时，不仅医院职工因得到同行和患者的肯定而感到由衷的喜悦，更勾起了一大群“粉丝”纷纷点赞、转发。因媒体的广泛关注，吸引了央视记者来到儿童医院

进行全方位的专访，节目随后在央视新闻频道《24小时》《新闻直播间》轮番播出。医院连续在中秋与国庆两个假期成为全国性热点，极大提升了医务人员的社会形象和价值认可度。

（二）挖掘放大良好的医患关系，医患更和谐

时隔一个多月，当成功的喜悦和接踵而来的荣誉光环渐渐平静，医院召开了“9·21暴心抢救总结座谈会”，把事件的关注点转移到了和谐医患关系上。会上特别邀请小雨爸爸一同参与讨论，参加抢救的医务人员每个人轮流发言，讲述自己在抢救现场和抢救结束后的所思所想，表达医患共同携手抗击病魔的激动之情。这次座谈会既是对事件本身的回顾、总结与思考，又是一次绝佳的思想教育的机会，孩子家长的参与，每个细节的重温与放大，更为这场朴实的座谈会增添了情感热度。

（三）以艺术的形式提升事件高度，感动更多人

因该事件很好地体现了医务人员团结协作、救死扶伤的医学精神，而且社会反响强烈。常州市文明办开通绿色通道，授予抢救团队“常州好人”的称号。该团队之后又获得“江苏好人”“中国好人”的称号。以此次抢救活动为脚本编排的情景剧《三万次的奇迹》在江苏省卫健委纪念改革开放40周年文艺晚会演出，非常具有感染力，许多观众一度落泪。2019年1月，以此为主题的“医患携手 全力救心”道德讲堂走进常州市文化宫总堂，经过精心的策划，将医学精神、医者仁心、医患关系等进行了很好的融合与呈现，活动再次大获成功。

三、取得成效

2019年3月中旬，AHA（美国心脏协会）亚太区年会在北京召开，为抢救团队专门颁发“全为生命”奖，对医务人员娴熟的心肺复苏技术给予了高度肯定和赞扬，抢救团队负责人邹国锦登上国际舞台领取证书。2019年4月，抢救团队被评为“2018感动中国·江苏十大年度人物”。随着一轮又一轮的宣传报道，本院职工受到了教育，思想得到了升华。“不抛弃不放弃、只要有一线希望就会付出百分百的努力”，不仅成为儿童医院全部职工的职业精神，更向社会各界讲述了白衣天使的好故事。

依托“红色工匠工作室” 铸就匠心匠品匠魂

◆苏州市建筑科学研究院集团股份有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

2018年6月，建研院被苏州市住房和城乡建设局选定为首批“红色工匠工作室”建设单位。2019年，为保障“红色工匠工作室”对企业发展起持续的促进作用，集团开展“红色工匠工作室”提质创效活动，把“红色工匠工作室”与企业党建工作、员工思想政治工作、企业文化建设、企业科研创新与高质量发展有机结合，大力弘扬劳模精神和工匠精神，营造劳动光荣的道德风尚和精益求精的敬业风气。

二、实施过程

集团领导高度重视，组织保障完善。成立以党委书记任组长的创建工作领导小组，成员包括集团高管、党委委员、工会主席、各事业部、各职能部门的负责人，为创建工作提供了组织保障。

优先保障“三个阵地”建设。在全院科研办公场所紧张的情况下，能够严格按照上级的创建要求，保障红色工匠工作室（劳模创新工作室）、支部活动室、道德大讲堂三个阵地的办公场所。

三、主要做法

（一）评选建研院红色工匠

组织“建研杯”设计校审能力、监理员、防水等技能竞赛，评选“红

色工匠”。首批入选的红色工匠有 13 人，工作室带头人有 3 人，8 名非党员已递交了入党申请书。

（二）成立吴小翔劳模创新工作室

围绕创新二字，充分发挥劳模示范引领作用，弘扬“爱岗敬业、争创一流，艰苦奋斗、勇于创新，淡泊名利、甘于奉献”的劳模精神，带动全员的创新热潮。

（三）成立劳模党支部

以劳模吴小翔同志为支部书记，成立劳模党支部。党支部共有党员 7 名，部级劳模 1 名，市级劳模 2 名。

（四）设立党员先锋岗

党委 6 个支部，每个支部设立党员先锋岗 1—4 名。首批选择 5 名党员先锋岗的先进事迹在道德大讲堂展示，供员工学习，以起到示范带头作用。

（五）开设道德大讲堂

为提升广大干部的思想道德水平，加强党对红色工匠团队的领导，提高工作室成员的政治素质和理论水平，组织道德大讲堂开设“眼界与态度”的主题研讨，并请中央党校原校委委员韩庆祥教授授课。

四、取得成效

自 2018 年以来，建研院深度推进“红色工匠工作室”建设，积极弘扬劳模精神和工匠精神，秉承“匠要变红”“红要成匠”的理念，认真传承红色匠心、匠品、匠魂，努力培育知识型、技能型、创新型人才，让企业优势更优、特色更特、强项更强！首批 13 位想干事、能干事、愿奉献的优秀科研人员、技术人员进入工作室。2018 年，建研院共获得省级以上奖项 9 个，涌现出了市劳模李永霞、省“333”工程中青年学术技术带头人李振全等一批优秀人才。

立足新时代 展现职工新形象

◆ 日立电线（苏州）有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

日立电线（苏州）有限公司是一家日本独资企业，属集电线生产与加工于一体的综合性制造业。文明职工的评选是公司工会组织广大职工参与精神文明创建活动和促进职工整体素质提高的长效化手段。日立电线工会文明职工的评选从 2009 年开始，评选对象为工会会员，以一线职工为主。2018 年，工会在公司管理层定期协商会议上提出改善文明职工评选和奖励办法的提案，得到一致通过，于 2019 年度实施。

二、主要做法

为了公平公正地选拔出部门优秀的职工，工会协同公司各个部门对原有文明职工的评选办法进行进一步完善。

（一）三方共同进行评价

先由生产部门、公司行政、工会进行共同评价，再由生产相关部门根据员工表现进行评价，最后根据评价办法对职工进行综合评价，评价后填写评分表提交至工会委员会，由工会委员会协同公司管理部门进行决议后，最终裁定。

（二）完善评价办法

评价办法进一步完善、增加了操作技能和改善意识，原来涉及的安全、品质等六个方面也进行了细化，增加了评分制和评分细则，详细如下表：

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

A. 安全、5S

① 严格执行安全第一，人身安全大于一切的理念，当季安全无事故加1分。

② 做好部门内、机台周围5S整理，做好内部报告及内部交接等工作，社内、部门内巡查无指摘事项，该项目可加1分，否则不加分。

B. 品质意识

严格按照公司内各项品质规定控制产品品质，不接受不良品，不流出不良品。当月无社内外品质状况不良投诉可加1分，否则不加分。

C. 损耗及成品率

当月损耗率、成品率等均要高于部门设定目标，可加1分。

D. 操作技能

技术评定在B等（熟练以上）以上的人员方可加1分，熟练掌握两种及以上操作技能的员工，可以进行累计加分，最高3分。

E. 改善意识

改善意识强，在评选当季积极地进行改善，有1件改善提出和推进，可加1分，根据改善提案数量，可累计加分，最高3分。

F. 勤务态度与团队精神

遵纪守法、爱岗敬业，能够认真贯彻上级领导的指示，能主动认真地完成本职工作、能够发挥团结协作精神，并能积极进行对应，部门内部表彰加1分。

（三）完善表彰办法

对文明职工给予增加效益工资、年终奖金、加大工资增长幅度及直接升职升等的奖励，并由工会主席和公司总经理在公司全员参加的季度大会上进行宣传。工会在本季度的社内海报上宣传文明职工的优秀事迹，号召全体会员向文明职工看齐，争做下一季度的文明职工。

公司对文明职工的奖励办法表

序号	奖励办法	获得资格
1	部门内考评奖金	①获得当季的文明职工称号
2	半年度奖金由公司上调一个等级，不影响部门内正常评定	①在同一年度内获得2—3次文明职工称号
		②在同一年度内获得1次文明职工和1次年度文明职工称号
3	工资上调一个级别，不影响部门内正常评定	①在同一年度内获得4次文明职工称号
		②在同一年度内获得2—3次文明职工和1次年度文明职工称号
4	由公司给予升迁一个等级	①在同一年度内获得4次文明职工和1次年度文明职工称号

三、取得成效

2019年开始实施的文明职工评选办法，给员工增加了新的升职和升等渠道，促进了员工积极性，发挥了员工潜力。文明职工在公司生产建设及各项活动推进中发挥积极作用，在职场中形成一种争创学习型班组、争做知识型员工、争当文明职工的新风尚，促进了企业的发展。



本文链接
江苏职工之家

建好党员职工服务中心 凝心聚力再创佳绩

◇苏州远东砂轮有限公司

一、实施背景

近年来，公司在实现高质量发展进程中面临一系列转型和挑战，深刻地认识到实现持续健康稳定发展，必须要促进员工快速成长，构建和谐劳动关系。公司决心持续深化“党员职工服务中心”建设，着力解决员工业余文化匮乏、工作压力不断增加的问题，想方设法满足公司生力军——“80后”“90后”对精神生活、文化生活的更高追求，切实有效将员工思想凝聚到公司发展大局上来。

二、实施过程

公司“软硬兼施”，从硬件投入到宣传引导，从修订规章制度到组织各项活动，结合工会建家工作，坚持党政工团联动，精心打造集学习教育和文体活动于一体的功能齐全、设施先进、管理到位的党员职工服务中心，持续增强服务，推进企业文化建设与生产经营工作相辅相成、相互促进，不断提升公司“软实力”。

三、主要做法

（一）坚持党政工团共建

公司党员职工服务中心以党政领导、工会主席为主要负责人，工会委员、分工会主席等为工作人员，将人事、行政、安全生产、工会等部门有

关面向员工的服务功能集中起来，建立健全工作制度，同时组织工会积极分子、党员、团员青年组成志愿者团队为员工做好各类服务工作。

（二）持续拓展服务范围

公司通过组织到施耐德等单位现场观摩，因地制宜升级员工服务站，建设党员职工服务中心，含党员活动室、党的十九大精神学习专栏、群团工作专栏、企业文化及员工风采等企业文化展示区，还设置了妈妈驿站、阅览区、保健角和健身室等功能区，成为宣传党的十九大精神的载体，弘扬和谐企业文化的平台，服务党员职工的窗口，畅通员企沟通的桥梁，提升素质技能的利器，被创元集团评为“五佳党员活动阵地”。

（三）构筑员工关爱网络

公司依托服务中心，及时公布一些国家相关法律法规、规章制度等，广泛倾听员工心声、意见和建议，解答和妥善处理员工各方面的问题和矛盾，设立“员工意见箱”，对症下药帮助员工解难。每周三中午为员工接待日，公司及时把握员工意愿、搭准员工脉搏，不定期深入部门、厂区征集员工意见，竭诚提供服务。

（四）组织丰富活动

努力创造条件，借助“妈妈驿站”和活动角等分别组织积极向上、喜闻乐见的女员工关爱活动和员工文体活动。通过乒乓球、羽毛球等方面的比赛，为市总工会、集团工联合会举办的活动选拔选手。通过员工风采展示、企业文化宣传等，不断激发员工认同感、责任感和集体荣誉感。

四、取得成效

通过党员服务中心的建设，公司精心塑造“聚沙成塔，屹立远东”的企业精神，有效提升了员工团队的凝聚力和向心力。大家在公司改革发展稳定的主战场有力助推经营工作取得新成果、凸显新亮点、创出新业绩。近年来，公司营业收入持续增长，连续几年被评为“A级劳动保障信用等级单位”和“苏州市劳动关系和谐企业”。



本文链接
江苏职工之家

打造“梧桐驿站” 强化党工共建

◆双钱集团（江苏）轮胎有限公司

一、实施背景

当前已进入信息化、网络化时代，职工特别是年轻职工利用网络进行学习交流的机会越来越多，网络化学习交流的需求剧增。因此，传统的思想政治教育模式很难取得效果。这就对工会如何契合广大员工的需求，更好地利用新载体对员工进行管理和教育提出了新课题。对此，双钱工会多措并举，积极顺应新时代、新要求、新特点，将手机变为企业正能量的传播工具，开展职工思想教育，打造了信息化、网络化的职工教育多媒体平台，联系和服务职工的互动平台，群众喜闻乐见的精神平台，践行新时代文明实践。

二、主要做法

发挥工会组织引领职能，服务经济工作优势，探索运用新媒体加强职工教育管理新路子。创新运用现代媒介资源，以七个分工会为基本单位，打造“梧桐驿站”党建工作微平台，形成打通联系职工、服务群众“最后一公里”的新途径。平台集新闻动态、党群教育、政策宣贯、工会资讯于一体，将习近平新时代中国特色社会主义思想学习教育融入工作、融入生活、融入日常，有效推动了全体职工在学中做、在做中学。

目前，江苏公司共有8个“梧桐驿站”。“梧桐驿站”有8大板块，每块内容由专人分工，负责定期更新。组织建设板块，将公司先进职工的素

材、事迹第一时间上传。职工在工区学习室可随时阅览信息内容，做到了信息公开、人人知晓。同时，“梧桐驿站”也成为各工区、部门培训学习交流的平台，现已成为集管理要求、安全教育、企业文化、班组建设、职业健康等于一体的综合平台，方便了员工的学习交流，受到广大员工的欢迎。

《梧桐通讯》是在“梧桐驿站”基础上进而形成的一个重要宣传载体，每月2期，目前已出版193期。为加强党员先进模范的先进引领作用，《雒水双钱》也是在“梧桐驿站”基础上拓展的一个多媒体宣传载体，创办之初就开设了“微党课”，将宣传党组织活动开展情况作为一项重要内容；做到每周有2—3篇反映公司党委、各党支部活动和党员先进事迹的宣传报道，每周有1—2篇有关党的知识的学习内容发布。目前，公司“微党课”一周内点击阅读人数平均达500以上，占到关注人数的三分之一。使党课真正延伸到一线，落实到每位党员。

开辟“发现工匠”专栏。通过工匠精神的格言、事迹、读书征文等征集活动，引导激励员工发现身边工匠、培育岗位工匠、培育工匠精神，有效提升了宣传工匠精神的广度、力度和深度。开设“职工微讲堂”，每月刊登3篇弘扬劳模精神、宣传工匠事迹的人物通讯，身边的事例，鲜活的素材，让大家感到亲切，每天阅读人数平均达500人以上，占到关注人数的三分之一。开展这些活动，在公司内形成了比学赶超的浓厚氛围。

三、取得成效

行之有效的思想政治工作在推动企业发展进程中发挥了积极作用。多媒体平台成为党员和广大职工群众开阔视野、提升素质的好帮手。通过交流学习心得、推动工作落实，激发了党、工组织的生机与活力，促进了党员、先进人员作用的有效发挥，真正把多媒体平台建成职工群众的学习平台、交流平台、管理平台、监督平台。在职工教育管理中引入“互联网+”思维，使传统的职工教育管理模式焕发生机与活力，探索出一种开放式、多层次、立体化的党建带工建工作新模式。



本文链接
江苏职工之家

做青工的贴心人 做职工的“娘家人”

南通双弘纺织有限公司

一、实施背景

近年来，南通双弘纺织有限公司高度重视青年职工队伍建设，通过单位委培和社会招聘等手段不断充实青年职工队伍，并呈现高学历、年轻化的发展趋势。加强对青年职工的人文关怀，不仅有利于公司了解青年职工的思想动态，帮助解决其思想上的困惑与矛盾，促进企业和谐发展，提振青年职工干事创业热情，更有利于帮助青年职工开发个体潜能，树立信心，增强集体荣誉感和主人翁意识，促进青年职工全身心投入“当好主人翁、建功新时代”的主题实践中，实现“经纬人生、长青双弘”的愿景，为企业高质量发展走在前列多作贡献。

二、主要做法

南通双弘公司以“做青工的贴心人，做职工的‘娘家人’”为出发点，进行了实实在在的实践和探索。

（一）开展理论学习，提高政治站位

结合“不忘初心、牢记使命”主题教育，给青年积极分子上党课。每年举行青年大学生人才座谈会，举办“双弘，我梦飞扬”演讲会，开展红色基地革命传统教育和艰苦奋斗本色教育，海安市青年企协会员走访双弘等活动，把党的政治主张、政治理论、先进文化成果，灌输到青年心中，增强青年“四个意识”，坚定青年“四个自信”，自觉做到“两个维护”。《青年要

做维护社会稳定的实践者》成为《海安团课》教材,《红色引领,将一根纱做到极致》荣获江苏省网聚职工正能量征文特等奖。

(二) 加强沟通交流,注重心理关怀

发挥网络媒介覆盖面广、传播速度快的优势,以“双弘企信通”“智慧党建”“双弘人家”等平台,倾听青年职工心声,了解其思想动态,并有针对性地加大心理健康教育力度,通过邀请专家授课等方式,普及心理健康知识,掌握心理调适技巧,培育青年职工乐观、豁达,向上、向善的品格。与此同时,充分发挥职工之家的作用,利用这一阵地,定期召开青年职工座谈会、妇女代表谈心会、新双弘人联谊会,让职工的心里话有途径倾诉,消极情绪有地方释放,切实帮助他们解决工作、生活和学习中的实际困难,让他们时刻感到“娘家人”的温暖。

(三) 丰富文化生活,提升能力素质

针对青年职工的兴趣特点,以元旦、“三八”、“五一”、“国庆”等节日为契机,组织开展一系列深受青年职工欢迎的、寓教于乐的各类文体活动和劳动竞赛、技能比武,丰富青年职工文化生活,充分挖掘和发挥青年职工的潜能和优势。开展企业文化征集研讨、撰写经典语言、立家规、树家风、传家训等活动。倡导“人人创新、时时创新、处处创新”的创新理念,实施创新奖励制度。以创新人才党支部为组织架构,以杨广泽劳模创新工作室等五个专业创新工作室为孵化器,创建劳模工匠技师创新工作中心,组建“创新群英会馆”,建立创新会员制。将愿意创新、参与创新的双弘员工和外聘专家发展为双弘创新会员,开设创新沙龙,传承创新技艺,集聚创新人才,建设一支高素质的青年职工队伍。积极开展“师徒”结对活动。通过师傅言传身教,对青年职工进行专业技术“传、帮、带”,鼓励青年职工积极参与合理化建议活动,发挥青年职工的聪明才智,增强青年职工的主人翁意识。

(四) 建立长效机制,激发员工热情

一是建立学习培训机制。工会主动将青年人才培养工作纳入人文关怀工作范畴,将双弘发展愿景与青年职工的培养和成长通道建设相结合。公司建立了江苏省研究生工作站、东华大学博士生实习基地,开通了远程教育网,每年用于人才培养的费用都在80万元以上。二是建立人文关爱机

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

制。针对青年职工的特点和需求，建立为青年职工办好事、办实事、解难事等人文关爱机制，为有困难的青工送上温暖、为婚嫁育儿或过生日的青工送上祝福、为生病住院的青工送上问候。三是建立表彰激励机制。工会开展季交流、年比武活动，推行挡车工晋级制、保全工“赛马制”、技术骨干配股制，开展八好员工、十佳标兵、操作精英、创新能手、节减巧手、首席技师、金牌工人、双弘工匠评选活动，给予重奖，并注重推荐优秀青年员工入党，把青年党员培育为专家，把党员骨干培养为经营管理者，多举措增强青年职工对单位的认同感、归属感和荣誉感。

三、取得成效

（一）思想素质不断提升

在企业争做好职工；在社会争做好公民；在家庭争当好子女、好父母，通过自身形象影响身边人、家里人、社会人。自2003年企业改制以来，公司有42名青年职工加入党组织，有4名青年党员进入经营管理层，先后产生20多名省市劳模、省333工程培养对象和“四才五匠”等榜样群体。

（二）专业人才明显增多

先后培养高级技师61名，技师171名，获得37项发明和授权专利。通过自学取得本科、硕士学历的青工14名。青年职工张勇获得“全国纺织技术能手”“江苏工匠”“江苏省好青年”等多种荣誉称号。

（三）贡献额度不断刷新

“诚心做强企业、爱心回报社会”已经成为双弘公司青年职工的共识。广大青年职工先后提出创新建议952条，被公司采纳645条，创造（节约）价值7689.1万元。

“三感法”宣传典型 加强职工思想引领

◆ 中国邮政集团工会连云港市委员会



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

身边的先进典型更容易发挥引领作用。连云港市邮政分公司工会贴近企业工作实际，通过不断培育、壮大身边的先进典型，宣传、弘扬先进典型，有效地凝聚员工思想，鼓舞员工士气，推动企业发展。

二、主要做法

（一）培植精神感化员工

一是初心使命感化员工。突出邮政企业、邮政员工的初心和使命，突出“人民邮政为人民”的初心，认真履行社会责任，扎实开展邮政服务。建立了管理人员“政治学堂”，每周组织《中国共产党章程》、党的十九大精神、业务知识学习。召开电视电话会议，宣讲企业面临形势，统一员工思想。

二是文化理念感化员工。组织中国邮政企业文化理念宣传贯彻活动，深入宣传“信达天下，情系万家”“人民邮政为人民”等邮政企业文化理念。开展“培育奋斗文化，投身三次创业”作风建设主题活动，组织文化理念和典型事迹县区巡讲活动，凝聚员工思想，增强奋斗精神。

三是文明道德感化员工。结合文明创建工作，开展“四德”教育，注重培养员工文明素质，积极参与连云港市创建全国文明城市活动。开展志愿服务活动，打造“驿路邮爱”志愿服务品牌。

（二）选树典型感召员工

一是从先进员工推荐中征集事迹素材。建立多级性、多元性、多样性的先进员工“人物库”。每年推荐评选企业先进个人、先进集体、优秀营业员、优秀投递员等先进个人和集体。开展邮政服务新人新事评选活动，组织通讯员、邮政作协成员开展先进典型集中采访活动。

二是从各类展示活动中发掘先进典型。按照“想干有机会，能干有舞台”的理念，开展岗位竞聘、技能展示、才艺表演活动，开展“出彩邮政人”征集活动，评选10名“出彩邮政人”的员工或集体。

三是从各项工作亮点中查找先进人物。从工作业绩突出、KPI得分较高、被上级领导及监管部门肯定的人物中寻找先进典型，进一步建设“人才库”。组织邮政工匠评选并积极参与地方工匠评选活动，评选全市邮政5名工匠。

（三）宣讲故事感染员工

一是讲故事加深印象。公司创新开展了“员工开讲”“好人故事会”活动，让先进员工到前台来讲故事，2位员工分别讲解了个人在参与宣传报道、龙舟比赛中的体验与感悟，5位员工宣讲了步班邮路投递员葛军、留守儿童的“守望之家”等先进员工或集体的感人事迹。在讲故事的同时，增加了多种展示，采用图影展示等形式，并运用了沙画、视频剪辑、PPT、配乐等多种媒体手段，增加了故事的影响力。

二是丰富故事内容。组织邮政作协成员参与到先进宣传过程中，开展市级以上劳模诗歌作品创作和朗诵活动。以葛军为素材的《坚守的分量》在市总工会、市文联举行的全市职工原创诗歌大赛中获得二等奖。

三是多方位播放展示。开展先进典型事迹资料“五入”活动，即入橱窗、入展板、入简报、入晚会、入媒体。同时加强与党委政府部门的横向联系，积极参与到市级层面组织的活动中。马善民为连云港市创建全国文明城市代言，他的事迹图片和视频在电视台展播，也放在了邮政营业厅展播，并入选市道德模范宣讲团。

四是营造当典型受尊重的氛围。每年组织劳模先进慰问活动，组织先进疗休养，在活动中给先进典型以礼遇。开展“薪火相传”先进结对活

动，影响带动更多的员工学习先进。

三、取得成效

一是塑造了多层次的先进典型。通过多渠道挖掘先进典型，建立了多级性典型梯队，涉及投递员、营业员、支局长、技术人员等多样性岗位，产生了葛军、马善民、谭红、徐继春、李龙江等个人和信息技术中心、邮政爱心妈妈、鸿雁龙舟队、东海邮政巾帼先锋等一批先进群体。

二是扩大了典型宣传效果。通过弘扬先进典型精神，有效地凝聚了员工思想，在企业上下营造出敬业奉献、积极向上、崇德向善的氛围。

三是凝聚了企业发展动力。结合邮政企业发展，展现“活下来——大起来——强起来”三次创业历程，促进了广大员工积极投身企业创业，增强了自信，凝聚了向前发展的动力。



本文链接
江苏职工之家

凝聚感动力量 激发企业活力

◆江苏中烟淮阴卷烟厂

一、实施背景

江苏中烟淮阴卷烟厂作为国有企业，始终坚持党的领导、加强党的建设，把思想政治工作作为企业一项经常性、基础性工作来抓。厂工会围绕“感动”这个关键词，运用“卓越行为积分”体系，挖掘感动力量、激发卓越追求、凝聚发展合力，有效促进企业生产经营高质量发展。

二、主要做法

（一）利用党性教育的“感动点”触动职工群众

淮阴卷烟厂始终坚持“党建带工建”，厂工会利用职工座谈会、基层分会等宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，以先进人物、先进事迹为“感动点”，教育引导广大干部职工不断加强党性修养、全面提高业务能力，充分发扬工匠精神，增强职业自豪感和责任心，为推动企业高质量发展贡献自己的力量。

（二）挖掘“感动”故事，充分发挥榜样人物的先锋模范作用

淮阴卷烟厂以感动人物评选为平台，从多角度切入，关注各类职工群体，评选表彰优秀人物——弘扬巾帼本色、展现女性风采，弘扬劳模精神、呼唤使命担当，弘扬奋斗精神、凝聚青春力量，弘扬党性光辉、发挥模范作用，弘扬革命精神、展现军企荣光。利用文字、图片等形式宣扬先进典型、定格感动瞬间，充分肯定员工的价值奉献，激励干部职工干事创

业的热情，推动组织力、战斗力向企业生产力转化。

（三）营造“感动”氛围，积极促进“老中青”三代协同发展

按照厂党委提出的“让青年人有所未来，让中坚骨干有舞台，让老同志更具绿叶护花的情怀”人才发展愿景，针对青年职工，以“感动·梦想”为突破口，开展“恩来故里恩来情 不忘初心创卓越”等道德讲堂、青春学堂活动，培养青年职工树立正确的人生观、价值观、世界观；针对中坚骨干，以“感动·奋进”为突破口，构建“细而精”的岗位练兵、岗位竞赛平台，激励其为企业发展、国家建设贡献力量；针对老同志，以“感动·情怀”为突破口，设置“绿叶护花情怀奖”，表彰业务精湛、经验丰富、在岗位上默默奉献的老同志，鼓励其在“师带徒”、技术传承、思想传承等方面发光发热。

（四）释放“感动”能量，以“卓越积分体系”发挥人才红利

在“感动”系列建设下，比学赶超氛围浓厚，人才活力不断展现。为了构建能力“竞技场”、进一步健全完善人才成长通道，淮阴卷烟厂深度运用“卓越积分体系”，对员工卓越行为结果（产、质、耗、效率等目标指标）和卓越行为因素（如工作态度、知识、技能、竞赛、荣誉等）进行积分制评价，形成人人渴望成才、人人尽展其才的良好局面。

三、取得成效

（一）在党性教育的触动下，企业职工思想政治水平明显提升

企业干部职工自觉学习习近平新时代中国特色社会主义思想，近年来，在多次党性知识考学活动中，企业职工合格率均为100%。

（二）在“感动”力量的引领下，企业“追求卓越”的氛围更加浓厚

通过将企业内部感动人物、感动事迹循环展示，引发职工情感共鸣，干部职工工作和学习的主动性、积极性明显提高。2018年，132人申报技能等级鉴定，同比上升34.69%；108人申报初级职称，同比上升1100%；24人申报中级职称，同比上升300%；“大工艺”竞赛参赛439人次，主动参与岗位练兵、岗位竞赛的人数大幅提升。2018年以来，淮阴卷烟厂涌现出省“五一劳动奖章”获得者1人、省“企业首席技师”1人、市“企业



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

首席技师”1人、市“十大优秀青年标兵”1人、市“企业青年匠星”3人等一批优秀人才。

（三）在良好的干事创业氛围中，企业新生产基地建设取得实效

近年来，在良好的发展氛围中，企业职工思想稳定、追求上进，人才活力竞相迸发，企业职工创新意识和创新水平不断提高。2018年共实施各类创新项目33个；实现降本增效3000余万元；5个项目获得中质协六西格玛优秀项目奖，1个QC成果获得公司一等奖、行业二等奖。2018年精品产量同比增长61.34%，企业税费同比增长6.52%，企业获得淮安市“工业企业纳税30强”荣誉称号。

以思想结缘职工 助力企业高质量发展

◆江苏今世缘酒业股份有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

江苏今世缘酒业股份有限公司是一家 A 股主板上市公司，是以白酒的生产、加工、销售为主营业务的国家大型企业和食品工业百强企业，现有员工 3500 多人，年产白酒 3 万余吨。近年来，随着行业调整走深，消费态势、市场环境、营销模式、渠道模式等影响，白酒业发展的环境正在发生新的重大变化。面临重重压力和种种挑战，公司认清严峻形势、优化战略方向，依靠员工、团结员工，凝聚发展合力，为今世缘持续健康发展奠定了坚实基础。

二、主要做法

（一）建立双向沟通机制，密切党群干群关系

利用集体座谈，个别访谈进行基础交流。将中央、省、市、县、公司重要会议精神、领导讲话精神、重大决策部署进行宣传贯彻，向员工讲清工作目标和任务，及时引导员工认清形势，明确目标，树立科学发展、自主创新、迈向卓越的理念。建立《基层联系点制度》，要求基层联系点要做到“三个真正”，即真正理解建立联系点初衷，在倾听基层员工呼声上下功夫；真正深入联系点调研，在紧密结合上做文章；真正为联系点解决问题，在狠抓落实上求实效。

（二）建立创新激励机制，培养员工干事创业激情

公司制定了《创新激励实施办法》《技术创新奖励办法》等制度。每

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

年对员工在生产、经营、技术、管理等方面的改进创新成果进行评选，在公司荣誉体系中设立专门奖项予以表彰，将改进与创新成果作为员工荣誉评定与职业发展的重要依据。设置兴趣小组进行贴心交流，干部表扬并奖励带头学习员工的创新案例和成果，积极支持员工创造性建议，善于挖掘员工蕴藏的聪明才智，使员工积极开动脑筋，勇于创造。

（三）培养职工兴趣爱好，建设幸福今世缘

组建今世缘业余艺术团、职工篮球队、羽毛球队、乒乓球队、象棋队、围棋队、摄影组、书画组、文艺创作组等。利用文体活动进行深入交流，不定期举办篮球比赛、足球比赛、知识抢答竞赛等，在寓教于乐中沟通感情，交流学习心得，劳逸结合，巩固员工学习所得，培养员工交流兴趣，丰富员工精神生活。

（四）加强心理疏导，全面提升职工幸福感

与员工交流时做到适当赞美，肯定其工作能力与态度，激发员工内在潜力和工作主动性，使员工的心情在工作和生活中都感到舒畅。了解把握员工思想状态及其实际需求。在心理引导和疏导上彰显以员工为中心，情感关怀更富有贴近性。加强对员工的情感关怀，出发点和落脚点是尊重员工、理解员工、关心员工，培育员工健康心态，塑造员工健全人格，帮助员工解决困难。

三、取得成效

公司以幸福今世缘建设为抓手，团结带领广大员工攻坚克难、砥砺前行，切实增强了员工作为建设幸福今世缘主人翁的使命感和责任感，为今世缘高质量发展作出了卓越贡献。2019年上半年，公司实现营收30.55亿元，同比增长29.5%，实现净利润10.72亿元，同比增长25.23%。

坚持“三为”发展理念 彰显健康新气象

◆江苏双山集团股份有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

江苏双山集团股份有限公司地处射阳县境内，是集棉花收购加工、纺织品毛绒制品制造及国内国际贸易为一体的大型非公有股份制企业。近年来，集团工会以党建为引领，以“党旗下的纺织工人”为主题，始终坚持“为员工、为社会、为股东”的“三为”发展理念，不断加强职工思想政治工作，提升职工综合素质，推动公司持续健康发展。

二、主要做法

（一）抓根本强政治，思想站位更加牢固

坚持政治引领。工会利用道德讲堂、党员统一活动日等制度和平台，深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，学习党的十九大精神。新入职员工的第一课是政治理论学习。用好各种学习载体，集团公司工会利用《今日双山报》、集团网站、QQ群、微信群，加强信息交流、理论传播、经验推广，加大与基层工会的联系，提高工会干部工作技能。组织基层工会干部学习《工会法》《劳动法》《企业法》《江苏省女职工特殊保护条例》。棉纺分厂总教练员杨玲同志当选为中国工会十七大代表，大会结束后，工会及时邀请她介绍大会的情况，系统宣讲全总十七大精神，切实把广大职工的思想 and 行动统一到最新部署要求上来。

（二）创特色树品牌，桥梁纽带更加坚韧

坚持活动引领。多年来，围绕公司生产经营情况，工会能有的放矢地

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

开展技术比武、岗位练兵、“十佳标兵”、“红旗班组”等各种劳动竞赛活动，公司上下不断掀起学有榜样、赶有目标的岗位练兵和劳动竞赛热潮。培植先进典型，公司现有省劳模3人，市劳模3人，有5人荣获“最美射阳人”称号。及时表彰奖励先进典型，被评为年度“十佳标兵”“红旗班组”班长的同志，工资上浮5%，公司安排免费出国旅游一次。通过一系列的竞赛活动，员工的业务知识熟悉程度和业务操作能力大大增强。开展献计献策活动，组织开展合理化建议活动，挖掘职工潜能，群策群力，广纳良言，为企业发展征集好建议、好点子，推动集团公司持续健康发展。2018年，公司职工的合理化建议数达到110条，有效提案80条，参与人数400多人。对有采用价值的提议给予及时表彰奖励，对积极参与人员给予年终通报表彰。

（三）提素养打基础，队伍建设更加有效

坚持素质引领。为增强职工市场适应能力和提高企业核心竞争力，工会与党政密切配合，在用心开展技术业务培训的同时，政治思想内容不少于三分之一。对党的重要会议、重大政策以及省、市党的全会，都要组织员工及时学习，保持员工高度的政治敏感性。有300多名一线女工通过政治理论和业务知识学习取得高级技能证书、120多名双保工取得高级钳工技能证书，并通过学习评比，促进员工自觉学习，使得员工的思想走向正轨。同时激励职工岗位成才，增加职工的归属感和对企业的忠诚度，集团储备后备人才坚持把政治性放在首位。

三、取得成效

江苏双山集团紧紧围绕企业发展目标，通过思想政治工作，强化自身建设，充分调动了职工的聪明才智，推进了企业民主管理，提升了职工文化素质，加强了企业文化建设，推动了公司经济发展，增强了企业凝聚力和战斗力。

开展思想引领活动 立足岗位增强“三力”

◇江苏省滨海县康达医院



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

江苏省滨海县康达医院是一家民营医院，为提高医院的知名度和经济效益，高薪聘请了11名中高级医疗专家，最高水平的专家年薪达30万元，一般水平的专家年薪达10万—20万元。而普通的医务人员、护士、护工年薪却只有3万—5万元。在同一家医院，收入差距太大，影响了全员劳动积极性，导致人员流动性大，部分职工工作消极，缺乏爱院如家的主人翁意识。康达医院开展“思想引导，削峰填谷”活动，坚持从思想政治工作入手，改原来的物质刺激为精神支撑，放大职工整体效能，取得了明显成效。

二、主要做法

滨海县康达医院针对现状进行认真总结，实践使他们明白：光用高薪只能留人，思想认识提高才能留心，把“要我干”变为“我要干”，才能激活医院这“一盘棋”。于是，他们在强化思想政治工作方面，坚持抓好以下三个方面。

一是开展讨论，转变思维定式。组织大家围绕一个关键问题开展大讨论。康达医院发展到如今，是企业养活了职工，还是劳动者壮大了企业？经过反复辩论，最终董事长陈福祥语重心长地说：“我的工资是你们挣的，资产也是大家积累的，不是我养活了大家，而是你们壮大了我。多年的实

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

践使我醒悟，只有全体员工有积极性，医院才能有大发展。医院有今天，应该让大家共享成果。”于是，医院透明收入分配，院长、董事长也实工资制，陈福祥月工资比原来少了 6000 元，缩小了与一线职工的收入差距。

二是相辅相成，绿叶衬托红花。通过“思想引导，削峰填谷”活动，一些医疗专家明确一个道理，一家医院名医是红花，其余医务人员是绿叶，红花离不开绿叶，只有相辅相成，才能更加鲜艳夺目。在摆正红花与绿叶的关系后，医院出现了好多高工资人员自己挖高填洼的现象。心脑科主任医师康凯，他的月薪是 1 万元。可康凯说：“我一个人不是龙，这几年没有我的同事共同努力，靠我一个人也做不了什么。”他主动将月薪减为 8000 元，建议为院里低工资的员增加工资，激发了大家工作热情。

三是成果共享，倾向一线职工。为调动一线职工的积极性，医院把工资福利主要向一线职工倾斜。院董事会根据职工的工龄、劳动强度、对医院的贡献、家庭的困难大小等因素，提出增资方案，经过职工反复讨论协商，最终确定为 145 名低工资员工人均月增资 600 元，增资总额达 100 多万元。

三、取得成效

滨海县康达医院强化思想政治工作，缩小工资收入差距，调动全体职工积极性，显现了“三力”效应。

一是增强了职工向心力。医院用思想工作这个杠杆，激发出职工极大的向心力。如今，他们在不同的岗位上埋头苦干，争取多作贡献。

二是增强了骨干创造力。医院既重视思想政治工作，又注重缩小尖端人才与骨干人才的工资差距，促进骨干人才向尖端人才迈进。

三是增强了医院的影响力。目前，医院的员工增加到 240 名，床位发展到 150 张。固定资产积累到 4000 多万元，年业务收入达 2600 多万元。被市卫生局评选为全市民营医疗机构诚信执业示范单位，荣获江苏省“模范职工之家”称号，受到社会普遍赞誉。

评“香江好人” 传递正能量

◆镇江市扬中香江科技股份有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

为传递香江文化，弘扬香江正能量，公司工会自2015年起，每两年开展一次“香江好人”评选活动，用“香江好人榜”的形式予以公布。开评以来，公司内一些助人为乐、善行义举、诚实守信、孝老爱幼、善学肯钻、敬业奉献的先进职工荣登光荣榜，成为职工身边的“楷模”，影响激励着香江的近千名职工。

二、主要做法

本着“公平、公正、民主、择优”的原则，“香江好人”榜单评选制定了一套严格的选举制度。在职工群众推荐、评议的基础上，还要经过三个环节：首先以工会小组为单位，对职工群众发现举荐的“身边好人”，经深入核实后层层把关、逐级上报；其次由工会组长、部门负责人按照事迹感人、示范引领作用明显的标准，筛选1—3人作为“香江好人榜”候选人，推荐到公司党支部、工会组织，接受投票评议；最后，由公司党支部、工会委员会综合事迹感人程度及评议投票情况，对候选人名单进行审核，最终评出“香江好人”若干名，登上“香江好人榜”，并给予表彰和奖励。通过精神和物质的双重奖励，进一步调动职工群众参与推荐评选的积极性与创造性，充分肯定榜样的作用，呼唤更多好人好事的涌现。

为让这些好人事迹走进职工群众心中，形成“做好事、学好人、当好

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

人”的良好氛围，公司工会在严格选举的基础上，加大了“香江好人”先进事迹的宣传力度和广度，通过形式多样的宣传手段，扩大好人影响力，推动公司上下形成知荣辱、树正气、促和谐的良好风气。一方面，在公司内部通过公开宣传栏、微信公众号等途径对获奖人员进行公示，第一届和第二届“香江好人”均以“香江好人榜”的形式在公司的宣传栏、微信公众号上进行了公示宣传，让更多职工了解真实感人的典型事迹，通过对事迹的深入学习达到共鸣；另一方面，积极发挥外部主流媒体的作用，邀请市级电视台、报纸等媒体对“香江好人”进行采访宣传，发挥网络互动优势，增强了典型人物的可信性和影响力。此外，公司工会及时将活动成果向上级工会反馈，形成点面宣传相结合的良好氛围，让好人事迹广为传播，深入人心，产生积极的社会影响力。

“香江好人”选树活动的开展，涌现了一批先进典型，是全体职工一次受教育的过程。在身边这些可亲、可近、可学的“香江好人”的耳濡目染下，全公司上下兴起了一股崇尚榜样、学习榜样、争当榜样的热潮。一方面对标模范，从自身做起，不断提升个人修养及素质，通过加强学习等形式，提高个人学历及专业技能。2018年，在工会“学历提升计划”支持下，共有9名员工通过专升本考试，获得本科学历。另一方面努力争先创优，形成全员“比学赶超”的热烈氛围。

三、取得成效

“香江好人”选树活动通过生动形象、说服力强的身边人的事迹，让职工们在耳闻目睹中获得道德启迪。这既充分发挥了党员、领导干部和先进模范的示范带头作用，使广大职工切身感受到公司的关怀和组织的温暖，同时也在好人榜的推选过程中，深入关心职工群众的工作生活，积极主动帮助职工群众解决工作生活中遇到的各种实际困难。工会积极从基层职工群众工作生活中发掘典型事迹，推动全员的精神文明及道德建设，形成全员凝心聚力、积极向上的生动局面，推动公司的和谐发展及可持续发展。

弘扬劳模精神 争做环卫先锋

◆镇江京口区环卫所



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

京口区环卫所以“弘扬劳模精神，争做环卫先锋”为主题，积极探索在工作条件艰苦、劳动强度较大、工资待遇偏低的环卫行业，如何根据时代的特点和要求，发挥先进典型的示范作用，扎实开展好环卫行业劳模先进的培育和环卫工思想政治工作。

二、主要做法

劳模先进培育是一项长期工程，需要一以贯之的“培”和多方结合的“育”，环卫所党支部、工会在市区城管局的领导下，在市区总工会的大力支持下，努力构建“纵向到底、横向到边”的培育体系，推进基层劳模先进培育工作。

（一）结合发展需要，分层选育

每一个劳模的成长都需要大量的基础工作支撑。一是注重收集积累。不仅在日常工作中，还要特别关注在创卫保障、应急处置、应急抢修等关键时刻涌现出的员工典型，积累素材。二是注重全面覆盖。除了在一线员工中培育典型外，还要把发掘的眼光瞄向管理层，多层次地选育；做到合理分配名额，既要选拔出长期在作业一线上无私奉献的普通职工，又要选拔出在解决难题、突破发展瓶颈上作出贡献的管理人才。

（二）结合岗位实际，丰富载体

环卫所党支部、工会能够紧紧围绕岗位工作实际，为培育对象的成长

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

搭台铺路。一是注重搭建平台。环卫所坚持开展岗位创优活动，用职业技能竞赛、岗位练兵等活动，为广大职工创造展现业务能力、实现自我价值的平台，使水平精湛、能力较强的先进人物脱颖而出。二是注重党政工齐抓。将劳模先进培育工作与支部特色品牌、树立党员先锋岗、先进集体及个人培育等工作多线结合，发挥党政工合力，实现优势互补。同时，注重加强环卫基础设施建设，引进先进机械设备，改善职工作业条件；逐步提高职工福利待遇，设置安康驿站，改善环卫职工休息条件，努力提升职业荣誉感和成就感，使职工工作更有干劲、更有尊严。

（三）结合培育计划，开展帮带

由于环卫行业存在环境恶劣、工作艰苦、待遇偏低和社会偏见等问题，急需具有主人翁责任感、爱岗敬业的先进代表和劳模典范传播积极向上的正能量。为此，环卫所努力践行“一名劳模带领一个团队，一个团队辐射一个集体”的理念，充分发挥先进人物的示范带头作用。积极开展比学赶帮、先进操作法推广等活动，通过劳模先进身体力行和经验传授，使其他职工在工作中不断提高进步，最大限度激发广大干部职工争先创优的动力，形成人人爱岗、人人奉献的良好氛围。

（四）结合行业特点，拓展外延

环卫所积极打造社会共建品牌。目前，社会共建单位达到40家，涵盖机关、学校、社区、企业和社会组织等各类单位，年均开展垃圾分类宣传、小手拉大手、环卫应知应会等共建活动达20余次。2018年，新建成垃圾分类体验小屋，多次组织中小学生学习，普及垃圾分类知识，提高垃圾分类的知晓率和参与率。

（五）结合品牌特色，扩大宣传

充分利用所部宣传栏、“京口城管”微信平台、镇江日报、金山网、镇江电视台等媒体，运用通讯、图片、系列报道等多种形式，对各类先进人物进行宣传，构筑线上线下的立体宣传网络，为单位的文化建设增添新活力。同时，积极探索劳模宣传新载体，如举办经验分享会等活动，扩大劳模先进人物的宣传效果，进一步激发全所环卫职工的劳动热情，增强环卫工人职业荣誉感，传递社会正能量。

三、取得成效

近年来，京口区环卫所先后涌现出了一批国家及省市区先进模范人物，创造出了“环卫先锋”的品牌标杆：“宁可一人脏，换得万家净。”京口环卫人为新时代的劳模精神注入了新内涵，用实际行动有力地诠释了新时代的劳模精神就是用吃苦耐劳、甘于奉献的环卫精神，开拓进取、精益求精，为建设“强富美高”新镇江凝心聚力，展现新作为、建立新功勋、不负新期待。



本文链接
江苏职工之家

强化五个聚焦 打造职业警队

◆泰州市姜堰区公安局

一、实施背景

近年来，姜堰区公安局工会以“五个聚焦”积极探索新时期开展工会会员队伍思想教育的新途径、新方法，全力打造革命化、实战化的职业警队，为推进全区公安工作和公安队伍建设提供了有力的支撑和保障。

二、主要做法

（一）聚焦政治定力抓思想引领，努力画好“同心圆”

工会常年坚持通过开展一次走访、一次活动、一次慰问、一次帮扶等“四个一”的工作，把思想工作做到民警职工的心坎上，真正做到接地气、知实情、解困难。2018年，工会干部通过走访，了解到辅警会员反映个人慰问与民警会员有差距的问题，立即专题研究并向上级汇报，及时予以统筹解决，得到了广大会员的广泛好评。在姜堰区“文明城市”创建迎检和系列重大案件侦破过程中，工会干部坚持随警作战，开展现场慰问，鼓舞了士气。

（二）聚焦会员意识抓组织建设，努力建好“强磁场”

工会内设有宣传组、警体组、生活组、权益保障组等4个工作机构，明确由各单位（部门）专职政工干部为工会小组长，确保工会工作有人抓、工会会员有“家”归。自2017年开始，对老会员进行重新填表登记和重读入会誓词签名，对新入会会员集中履行入会手续和开展入会教育。

（三）聚焦典型效应抓岗位建功，努力选树“领头雁”

三年来，区局工会积极会同政工宣传部门，宣传会员队伍中的先进典型和事迹，在区、市级媒体宣传报道 835 次、省级媒体 77 次、国家级媒体 21 次，区局工会“三个文化建设”成就被《江苏工人报》专题报道。区局已建成“丁昌华劳模和工匠创新工作室”1 个，选树国家级先进典型 6 个、省级典型 19 个、市级典型 46 个。在“智慧公安”工程建设过程中，区局科技科主要负责人被省委宣传部、省总工会表彰为“全省文明职工”。

（四）聚焦能力提升抓技能训练，努力打造“增长极”

区局工会根据“政工统筹、工会搭台、警种唱戏”的培训和竞赛模式，按照警体、文化、公共内容、业务内容等 4 大科目，常态开展全警手枪实弹射击、警务实战技能、体能达标等训练活动。先后组织了社区警务、案件办理、案管业务等各类业务培训 30 余场次，举办了数据建模、实战研判、接处警知识等比武竞赛 7 次。

（五）聚焦作风形象抓行为规范，努力争当“主人翁”

区局工会坚持把党组织和工会组织的关怀及时送到广大会员手中，依法依规开展慰问、帮扶活动，先后慰问劳模代表和特困会员 103 人次，慰问生病、受伤会员 193 人次，申报省公安厅大病救助 8 人次，组织会员体检近 4500 人次，组织女会员健康检查近 930 人次。先后建起洗衣房、洗车房、理发室、医疗室、小超市等“暖心小工程”。工会还会同区局民警执法权益保护委员会开展专项维权近 25 起，有力支持了广大会员依法履行职责。

三、取得成效

经过近几年的探索与实践，区局工作取得了良好的效果。区局工会被上级表彰为“三个文化”建设先进单位，一名同志荣获全国“五一劳动奖章”。



本文链接
江苏职工之家

制定登高计划 促进企业改革发展

◆ 国网江苏省电力有限公司靖江市供电分公司

一、实施背景

国网靖江市供电公司制定“旗帜领航·三年登高”计划，统筹推进“思想登高、组织登高、作风登高、党性登高、管理登高”，提升思想政治管理和价值创造能力，为企业改革发展提供坚强的组织保障和精神动力。

二、主要做法

1. 以主题宣传和理论骨干与职工“双宣讲”为主要形式，加强理论宣传，持续深入抓好习近平总书记系列重要讲话精神学习宣传贯彻。
2. 开展“喜迎党的十九大”主题宣传。重点展示公司改革攻坚、重大工程项目建设、迎峰度夏战高温、电能替代等方面的成果。
3. 运用理论研习、实操培训、社会实践等多种培训形式，开展听党课、参观学习和志愿服务等活动，打造精品培训项目。
4. 建设骨干人才培养体系。完善配套措施，依托“专家沙龙”等多样化载体，采用线上线下相结合的教育培训方式，提升教育培训便捷性和高效性。
5. 依托省公司和市纪委廉政教育基地，开展形式多样的廉政建设教育。将反腐倡廉教育内容融入公司各层各级培训中，开展廉政建设主题教育活动。组织广大干部职工学习国家电网公司、省公司各项通用制度和公司规章制度，不断提升遵规守纪意识。

6. 依托市内外红色教育资源，分批次开展红色实景党课教育。积极参加引导广大党员“不忘初心，坚守信仰”。坚持“普遍参与、注重实效、规范简朴”的原则，抓好党员集中宣传教育。推广应用手机学习平台，丰富党员网上学习教育阵地。组织党员参加“不忘初心、牢记使命”红色实景党课活动。公司49名党员和1名志愿者分两批赴延安、井冈山，依托革命圣地红色教育基地，采取专题讲座、现场教学讲解、重温入党誓词、主题研讨等学习形式，深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，将党史知识、革命传统教育和党性锻炼融为一体，让每位学员在学、观、思、忆中重温了党的历史，体会了延安、井冈山的革命精神，锤炼了党性修养，强化了使命担当。

7. 构建覆盖全员的信条体系。完善道德讲堂、“尚德四礼”等传播平台建设。坚持“平凡、真实、温暖”主题，拓展公司微信订阅号传播、服务功能，推进价值理念传播落地。

8. 开展“竞进提质创先争优”主题宣传。全方位展示公司员工冲锋在前、服务一线的感人故事，重点报道广大员工在公司争当“两个一流”排头兵过程中的先进事迹和突出业绩。

9. 围绕贯彻落实党的十九大精神、开创改革发展新局面，策划开展主题教育实践活动。组织全体党员开展了“旗帜领航 党徽闪光”专题大讨论活动。各党支部（总支）紧扣大讨论主题，组织党员回顾5年来党和国家以及电网事业发生的历史性变革，回顾公司工程建设、优质服务、经营管理、改革创新等方面取得的成就和成果。党员们讲述身边故事，介绍亲自参与的重大项目和重点工作，回顾成长经历，分享收获喜悦，畅谈自己对“新时代”的认识和体会。公司领导带头到所在支部宣讲，把党的十九大精神和“两会”精神传递到基层每位党员。

10. 通过支部微课、班组微讲堂等形式，宣传身边“我参与、我收获、我成长”的生动典型。通过示范带动，使员工产生共鸣、形成共识、汇聚力量。依托班组园地，展示近期工作实绩，营造“抓住要领学、联系实际做、撸起袖子干”的浓厚氛围。

11. 开展大力弘扬新时代“螺丝钉”的精神活动，举办了迎新春茶话



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

会、恳谈会。各分工会以聊天、拉家常等方式回顾总结公司、单位的工作业绩，畅谈过去一年个人的工作感悟，进一步增强了员工对公司的认同感和归属感，促进员工在专业管理、同业对标、业绩考核等工作上争先进位，推动公司和电网发展再上新台阶。

12. 对“三年登高”计划实施情况进行客观评价。对照目标进行成效检验，针对存在的薄弱环节明确再提升、再登高方向，形成不断总结、动态优化、持续登高的常态化机制。

三、取得成效

提高了宣传教育工作的制度化、科学化水平。在融入中心上创造价值、在攻坚克难上体现价值、在品牌形象上提升价值。构建了思想、组织、作风、反腐倡廉、制度、纪律建设“六位一体”的思想政治工作格局。

推行“情感教育工作法” 筑牢交通安全防线

◆ 沭阳县第二汽车运输公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

沭阳县第二汽车运输公司隶属县交通运输局，下设客运中心站、客车队、恒通出租公司、校车公司等9个生产单位。如何从源头管理着手，彻底消除隐患，公司工会通过总结整理事故教训，多方走访调研，总结推行“情感教育工作法”，推进交通安全发展。

二、主要做法

“情感教育工作法”就是从驾车的主体驾驶员着手，通过营造和谐宽松的驾车环境来有效激发、调动和满足驾驶员的情感需要，促进安全管理效率提高，从而达到安全行车的目的。

（一）以亲情的牵挂关爱人

客运驾驶是一项比较艰苦而复杂的工作。每天面对不同的旅客，工作环境处于不断变化中，人的情绪也会受到影响。为有效管理驾驶员情绪，公司工会探索出“三个一”方法。一是每季度召开一次驾驶员家属座谈会。通过拉家常、谈心等方式了解驾驶员工作、思想、生活动态，有的放矢地做好驾驶员的思想工作。二是建立一张详细的“档案卡”。与驾驶员家庭充分沟通，根据实际情况记录驾驶员个人档案、个性特征等内容，对驾驶员进行教育和管理，及时消除他们不良表现，避免过激的心理波动和行为。三是配备一张温馨的“心意卡”。内容大多是积极向上、寓意深长、

有教育意义的名言警句，如“温馨的家、盼望你平安归来”“安全行车，我的责任”等。把卡片安放在驾驶员正前方或座位侧面，通过卡片上温馨的提示，时刻提醒安全行车的重要性。用这些卡片激发驾驶员感慨共鸣，促进驾驶员在行车途中心系亲人、心系安全，用亲情和爱心唤起驾驶人员的安全警惕，激励他们为自己、为家庭幸福、为旅客开好每一趟车。

（二）以真情的管理引导人

道路客运企业的安全管理工作是一项关系到人、车 and 环境的极其复杂的系统工程，其中最关键的因素是人。针对企业驾驶员流动性大、不好管理等现状，公司在重视制度建设的同时，不断总结经验，创新工作方法。在安全管理中，坚持从源头抓起，让每位驾驶员从容驾车、轻装上阵，高效出行。一是严把驾驶员进入门槛关。对驾驶员的业务技能、思想道德、文化水平、身体状况、综合素质等方面进行严格考核和把关，坚决防止脾气暴躁、遇事不冷静、问题颇多的人混进公司驾驶车辆。二是组建公司情感联络员队伍。从各科室部门、各条专线选出30多名责任心强、擅长沟通协调、有较强公信力的人员，作为公司情感联络员。在日常生活中，密切关注员工上岗时的情绪，及时了解员工的心理状况，一旦发现哪位员工家庭有事或者情绪不好，第一时间为他们排忧解难，确保其在工作期间心情愉快。三是定期召开驾驶员安全例会。驾驶员安全例会原则上每月至少召开一次，特殊情况下可以随时召开，主要是通过通报一些典型事故案例，分析事故造成原因，以现场剖析、现场说法的方式，有针对性地进行安全教育与预防。

（三）以温情的服务体贴人

把安全教育工作做深、做活，逐步消除不利于安全生产的各种人为因素。一是从解决问题入手。坚持从驾驶员最关心、最直接、最现实的问题抓起，采取切实措施，把驾驶员工资纳入公司统一发放，解决不必要的矛盾。定期组织有关人员到驾驶员家庭走访慰问，从细节上为他们解决生活中的实际困难和帮助，做一些力所能及的事情，解除他们的后顾之忧。二是从细节小事入手。情感的交融和呼应，离不开平等、真诚、相互尊重和关爱。公司总经理章海军总是身先士卒，舍得情感投入，经常深入车队、

班组、宿舍，主动与驾驶员谈心，了解他们工作和生活的点点滴滴，真心实意地帮助他们解决生产生活中遇到的实际问题。很多驾驶员说，每当自己生日的时候，都会感到特别感动，因为这一天他们准会收到公司领导的祝福短信和生日蛋糕。有时他们自己都忙得忘记了生日，但是公司领导的祝福短信却从来没落过一次。每到“三夏”大忙季节，一些农村的驾驶员多会存在边驾驶车辆、边惦记着老家粮食收种的问题。这种情况下公司会派出人员帮助他们联系机械，帮忙收种，让他们专心开车，心无旁骛。三是拓展上升通道。对部分公交车优秀驾驶员，公司将他们选为中层安全管理人员，参与一线安全管理工作，享受中层干部待遇。这一做法触动每位驾驶员的心，进一步激发了他们安全行车的意识和积极向上的工作态度和热情。

三、取得成效

通过公司推行的“情感教育工作法”，抓住职工思想工作的重点，摒除以往单调、枯燥的开会和说教做法，把浓浓的人情、亲情渗入安全管理的细节中，用温情和亲情为企业筑牢防线，从而实现“要我安全”到“我要安全”的根本性转变。驾驶员们深刻认识到生命的意义和安全的重要性，渐渐杜绝开车用手机、忘记系安全带、开车聊天等不良习惯，保持对安全隐患和违章行为的高度警惕性，自觉绷紧安全弦。公司先后荣获“省文明单位”“全国厂务公开民主管理先进单位”“全国交通运输企业低碳环保贡献企业”“全国安康杯竞赛优胜单位”等称号。



本文链接
江苏职工之家

开展“身边的榜样”系列活动 引导广大职工建功立业

◆ 国网电力科学研究院有限公司

一、实施背景

为了引导广大职工对标先进、见贤思齐，诚实劳动、勤勉工作，形成不懈奋斗、团结奋进的生动局面，国网电科院结合企业发展实际，自2015年起启动“身边的榜样”系列活动。在广大职工身边选树宣传工作中的榜样、学习中的榜样和生活中的榜样，让大家在感受榜样先进事迹和高尚品质中，将“榜样”这个看似抽象的概念在脑海中逐渐具化为一个个生动的脸谱，让学习榜样、争做榜样、成为榜样变得有迹可循。为广大职工提供一面面镜子，也提供一个切实可行也可借鉴的生动奋斗案例，帮助广大职工脚踏实地，一步一个脚印地去实现自己的理想。

二、主要做法

（一）广泛推荐

每年上半年，国网电科院印发开展当年“身边的榜样”系列活动的通知。组织和动员各基层工会通过职工自荐、党组织讨论和基层公示等多个环节，向院推荐榜样候选人，确保候选人得到党政满意、职工认可，具有深厚的群众基础和广泛的代表性。

（二）系统调研

根据各基层工会推荐对象的事迹材料，院工会赴一线进行调研，与候选人及其身边的职工进行面谈，了解榜样实际情况，为做好推荐工作提供

依据和支撑。调研后，工会将组织人资部、安质部、监察部等相关部门进行专业评审，筛选 20 位候选人作为网络投票对象。

（三）网络投票

国网电科院上线“我的南瑞”App，并开放“身边的榜样”网络投票通道，征集广大职工群众对“身边的榜样”候选人的意见、建议。通过这种投票，也为后期开展“身边的榜样”宣讲会和其他宣传活动预热，营造学习榜样、争做榜样的浓厚氛围。投票结束后，工会综合投票结果、事迹情况，形成当年十大“身边的榜样”推荐对象。

（四）党委审议

在做好前期相关工作的基础上，工会将推荐结果及后续宣传方案报送院党委会审议。在党组织的坚强领导下，让“身边的榜样”活动可以在更高层面、更大范围开展，确保“身边的榜样”活动取得实效。

（五）先进宣讲

针对选树的 10 个榜样，在院本部和各基层工会，举办“‘身边的榜样前行的力量’先进事迹分享会”，通过对本人访谈、同事讲述、家人连线、现场互动等形式宣传榜样的先进事迹，在广大职工之间引起强烈共鸣，引导职工学习榜样、争做榜样。活动还通过“我的南瑞”App 向全集团进行视频直播，让不在场的职工也能参与到活动中来，进一步拓宽活动的深度和广度，增强活动的感染力和影响力。

2018 年 11 月，国网电科院举办第四届“身边的榜样”活动，由“50 后”“60 后”“70 后”“80 后”优秀代表分别以个人访谈、同事讲述、家人连线、微信互动等形式，让刚刚走上工作岗位的“90 后”职工感受南瑞精神的传承与延续。

三、取得成效

经过多年的探索与实践，“身边的榜样”系列活动取得一些成效。23 位职工获得省级以上“五一劳动奖章”或更高荣誉，多位榜样走上了更加重要的岗位或者承担了更加重要的工作；在老榜样的身边也有部分职工在榜样带领下，为企业、为社会作出了卓越的贡献，成为新的榜样，真正实



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

现“树立一个，培养一批，带动一片”的目标。通过这一系列的活动，在全院掀起了向“身边的榜样”学习的热潮，不断加强职工思想政治教育，团结凝聚广大职工努力奋斗，为企业发展、社会发展提供拼搏奋进的强大动力。

弘扬劳模精神 传承奋斗力量

◇南京医科大学



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

新中国成立以来，我校有 20 位教职工获得全国和省部级劳模荣誉，他们依靠艰苦奋斗、拼搏创新、无私奉献的精神取得了教学、科研、管理的丰硕成果，成为学校建设发展的功臣，成为引领师生不懈奋斗、开拓创新的精神路标。近年来，校工会积极响应上级工会的号召，在校党委的领导下大力开展“劳模精神进校园”活动，通过多种形式宣传劳模事迹、记录劳模风采、弘扬劳模精神，通过活动教育和引导师生思考新时代劳模精神内涵，让劳模精神薪火相传、代代传承。

二、主要做法

（一）走访拍摄记录劳模事迹

2017 年 3 月 25 日—4 月 16 日，经过前期预约接洽和大量案头工作准备，校工会工作人员与第一临床医学院学生采访小分队、专业拍摄人员一起到我校全国和省部级劳模代表的工作单位和家中进行现场采访拍摄，共走访全国和省部级劳模 10 位，分别为全国劳模王学浩，省部级劳模俞自萍、蒋须勤、王一镡、姚堃、程蕴琳、李德兴、曹克将、沈洪兵、孔祥清，其中 7 位为离退休老同志，年龄最长者已 97 岁。通过互动采访，劳模们分享了自己的奋斗历程、人生感悟和对劳模精神的理解，有些劳模虽已到耄耋之年，但谈起自己在教学、科研、医疗上的奋斗和坚持时仍神采奕

突，初心不改，令人动容。10位劳模的视频采访素材经过精心编辑整理，制作成短片《对话劳模——南京医科大学省部级劳模访谈录》，播放后引起师生热烈反响，并为学校省部级劳模档案留下了宝贵的视频资料。

（二）现场访谈共话劳模精神

邀请省部级劳模王一镗、程蕴琳、孔祥清3位教授与女高知联会员一起参加《劳模精神代代相传》演出，在南京医科大学第27届校园科技文化艺术节开幕式暨2017年校园服饰设计搭配表演大赛上亮相，向师生传递了劳模不懈奋斗的精神和正能量，赢得全场喝彩。

举行“劳模精神进校园”省部级劳模访谈活动。我校省部级劳模代表、师生代表400多人参加了活动，活动全程进行网络直播。活动现场400多位师生观看了短片《对话劳模——南京医科大学省部级劳模访谈录》，并与王学浩、沈洪兵、孔祥清3位省部级劳模互动交流。我校一批批劳模在教学、科研和医疗工作中表现出的不畏艰难、勇于担当、务实创新、无私奉献的精神激励了在场的每位师生，反响热烈。江苏教育电视台对活动进行了现场报道。

举办“劳模精神进学院”活动。省部级劳模姚堃教授走进基础医学院，与师生面对面，把劳模精神送到基层、种进心田。基础医学院青年教师和学生代表100余人参加了活动。活动中，江苏省劳模、我校微生物与免疫学姚堃教授分享了自己的教学科研历程和人生感悟。姚堃教授对专业的责任感、对教学的热忱、对科研的求实创新、对学生的关爱以及执着奋斗、追求卓越的精神深深感染了全场师生。基础医学院、第一临床医学院青年教师代表作为姚堃教授的学生现场讲述了老师的先进事迹和奋斗精神，表达了对老师的浓浓敬意。同时，姚堃教授的其他全国各地的学生通过视频，纷纷向姚教授送来了感谢和祝福。

（三）校院师生联动弘扬劳模精神

校工会在项目实施过程中积极动员各方力量共同参与。江苏教育电视台对劳模访谈活动进行了现场采访报道，校网首页对劳模事迹和活动进行了宣传，校党委宣传部在校报和南京医科大学微信公众号上对活动进行了报道和推送，校共青团委微信公众号“青年南医”对劳模事迹进行了宣

传。学院遴选出优秀学生团队担任主持人和小记者，不仅锻炼了学生的实践能力，更重要的是让学生近距离聆听劳模事迹、感受劳模精神，从在校大学生的视角解读和传播新时代劳模精神的内涵，大大提高了活动开展的效能。学院青年教师联合会邀请青年教师在活动中谈劳模事迹和对劳模精神的感悟，既体现了互信互爱的师生情谊，又表现了劳模精神对青年教师产生的引领和辐射作用，突出了劳模精神代代传承的主题。

三、取得成效

一是全面整理和记录劳模风采，填补学校劳模档案视频资料空白。二是让青年教师和大学生有机会近距离接触劳动模范、感受劳模精神、聆听劳模故事，教育和引导师生脚踏实地、奋发向上，自觉践行社会主义核心价值观。三是多单位联动发挥协同育人作用，多渠道加大对劳模事迹的宣传力度和广度，使劳模精神在新时代更具感染力和影响力。四是用劳模精神鼓舞和引领全体师生践行习近平总书记提出的要求，使新时代劳模精神薪火相传，把劳模精神送到基层、落到实处。



本文链接
江苏职工之家

实施新“六小”活动 激活职工创造力

◇ 东华汽车实业有限公司工会

一、实施背景

传统的“六小”活动遇到难题。一是员工参与活动的主动性不高，参与面不广；二是很大一部分员工尤其是一线员工创新意识、创新技法及能力不足，提不出合理化建议；三是好的建议在讨论后实施乏力，挫伤员工参加活动的积极性。按照“汇聚智慧、创造价值”的思路，工会会同行政相关部门对合理化建议活动组织实施情况进行全面调研，梳理出制约活动开展瓶颈问题，结合这些问题对活动推进机制进行全面改进创新，形成全新的管理办法，将活动推向新台阶。

二、主要做法

1. 活动内容。按照员工在实际工作中的六种改善、创新的方式对“六小”进行明确定义。“小创意”指员工在工作思路、管理方法上的创新；“小发明”指员工在工具、工装、器具上的创新；“小改进”指员工在企业流程、制度、管理手段上的改进和优化；“小革新”指员工在设备、工具、工装上的改进和优化；“小应用”指员工对新工艺、新方法、企业外管理经验的运用；“小经验”指员工对企业内现有的做法进行汇总，提炼形成可复制的经验。

2. 活动定位。一是重视“六小”活动在调动员工积极性、创造性中所能发挥的作用，给活动赋予了“人人均能创新、人人尽可成才”的新理

念。二是将“六小”活动纳入东华公司创新“3×3”工作体系，与公司创新工作共同规划、共同推进，并将每年的技术创新大会与“六小”成果发布表彰大会合并召开。通过“六小”活动搭建员工自我创新平台，为企业改革创新提供扎实的群众基础和浓郁的“众创”文化氛围。

3. 创意培育。一是推动创新创造学的培训普及。在“合格汽车工人”培训中增加创新创造学课程，逐步教会员工掌握创新技法和工具，提升合理化建议质量。二是增强分会服务指导功能。分会是“六小”活动最基本的组织单元。以前分会只负责“六小”建议的征集，现在赋予“引导、帮助员工完善建议”的职责，并要教会员工按照5W1H分析法来思考设计建议。

4. 组织实施。一是完善活动推进工作组织。建立起工会主席任组长、分管经济运营的副总经理任副组长，各行政部门负责人为成员的活动工作小组，将“六小”建议的评审与实施最大限度封闭在工作小组内。二是抓细合理化建议实施的各个环节。可采纳实施的合理化建议属于所在部门实施范畴的，由所在部门行政负责人签署实施意见并直接组织落实；属于跨部门实施范畴的，推荐给分管领导，由分管领导下达实施指令。三是实现全过程跟踪。坚持每月检查合理化建议实施情况，每季度在行政例会上报告一次，在企业宣传栏公布一次实施、奖励情况，同时组织建议提出人参与实施验收，并签字确认。

5. 激励机制。我们从马斯洛需求层次理论出发按照生存需求、归属需求、成长需求三个层面对“六小”激励机制进行设计。一是经济激励。建立“六小”积分激励体系，开展“六小”积分竞赛，对每条建议的提出、采纳、实施均设置不同的积分。企业定期公布员工的“六小”积分，员工可以根据自己积分兑现相应价值的礼品，对年度积分排名前列的员工直接授予“六小”明星称号并给予重奖。对效果明显并有一定示范意义的“六小”项目还要进行成果奖励；对符合条件的成果进行专利申报。为了加强奖励的及时性，设立“六小”微信红包，让员工随时能获得奖励。二是荣誉激励。通过“六小”成果公司级、企业级、车间级发布，成果巡展，成果用员工名字命名，在《东华中网》、《东华资讯》、“青春东华”微信开



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

辟专栏进行报道等方式，树立榜样，增强获奖员工荣誉感与成就感。三是成长激励。将“六小”活动各类荣誉及时纳入企业荣誉管理体系中，记录进个人档案，作为日后个人年度考核加分、职称评定晋级、职务晋升的重要依据。

三、取得成效

新“六小”活动办法实施以来，充分尊重员工的首创精神，哪怕微小的改进均能得到多重激励，员工的积极性不断被激发，参与热情也不断高涨。活动的参与面、实施率都得到较大提升，来自生产一线的操作工、高技能人员、普通管理者、劳务员工的“六小”成果比例也不断提升。2010—2018年，实施员工创意2.3万条，创效1.8亿元，组织八届员工创新成果展，涌现员工创新成果240余个，员工创新明星45名，劳模技师创新工作室4家，职工专利10余项，员工自主创业1家。

服务与引领相融 激励与提素并重

中国核工业华兴建设有限公司工会



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

中核华兴工会立足公司新一轮深化改革实际，聚焦广大职工对美好生活的新向往、新期盼，切实加强和改进职工思想政治工作，坚持服务与引领相融，激励与提素并重，团结带领广大职工为深化企业改革和高质量发展作出积极贡献。

二、主要做法

（一）“服务”与“引领”互融共进

为改进职工思想政治工作，工会不断深化对职工思想工作的规律性认识，将“服务”职工与“引领”职工有机融合。“服务”就是切实解决问题，把做好职工思想工作与解决实际问题有机结合，特别是涉及职工切身利益的问题。为此，工会聚焦职工所思所想所难，抓住职工最关心、最直接、最现实的合理诉求，认真履行维护职工合法权益、竭诚为广大职工提供优质服务。为聚焦职工实际需求，工会策划开展了“融入发展办实事，服务职工解实忧”系列活动，推动实施办好事实事，为新开工项目统一配送文化设施“大礼包”，统一配送急救箱，设立“红娘奖”解决青年婚恋问题，开展暑期“送清凉”、秋季助学、冬季“送温暖”活动，推进实施医疗补充互助基金等工作；为回应广大职工的合理诉求，工会策划推进实施了基层项目职工代表恳谈会，通过平等坦诚的面对面交流达到建议采

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

纳、诉求实现、问题解决的预期目标。同时，工会还广泛开展了职工诉求调研工作，对广大职工的诉求有针对性地进行改进提高。这些聚焦职工需求，解决实际问题的切实举措，让职工更有满足感与获得感，对企业更有归属感。同时，工会积极推进“中国梦·劳动美”主题教育，创新运用职工喜欢和熟悉的鲜活时尚元素，结合公司创建六十周年契机，积极组织开展“我与华兴60年”主题采访、摄影展、“我们的故事”演讲比赛、华兴故事会等活动。

（二）“激励”与“提素”并重联动

工会紧贴时代主题，深入推进劳模创新工作室创建工作，激励广大职工积极弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神。2018年，工会为13个工作室选配内部指导专家并明确职责，组织观摩交流研讨会，13个劳模创新工作室全年完成创新成果90项，55项成果成功应用。为激励广大职工在创新、创优中不断提升个人素质与能力，发扬精益求精的工匠精神，工会统筹策划和积极推动职工技能竞赛和创新创效活动，全年拨款20万元开展“生产运动会”各项活动，持续开展群众性经济技术创新工作。

三、取得成效

通过上述做法，健全工会话语体系，把牢意识形态主导权，营造健康文明、昂扬向上的职工思想文化生活，帮助职工从情感认同发展到思想认同、政治认同，最终将思想和行动统一到公司改革发展大局上来。引领职工将个人发展同公司改革发展联系在一起，把实现公司发展目标转化为自觉行动，爱岗敬业、争创一流。

开展志愿服务 弘扬时代新风

◆ 中国银行张家港分行



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

中行张家港分行浸染于张家港全国文明城市五连冠的浓厚氛围，以开展接地气的对内、对外志愿服务为手段，让员工萌发向善感悟，构筑起张家港中行人的精神脊梁，实实在在产生揽民心、赢发展、树形象的广泛影响力。

二、主要做法

（一）科学管理，志愿体系日趋完善

张家港分行确立了《中国银行张家港分行互助志愿协会章程》为志愿服务体系的总纲领，确定了志愿服务的对象和受众，以志愿性、公益性、实效性、规范性为原则，在明确服务组织职责范围的前提下，鼓励志愿者开展形式多样的志愿活动。在此基础上，在每一项志愿活动开展前，志愿者协会将组织志愿者开会讨论，量体裁衣，形成更有针对性的活动方案，细化到本次活动的目标、人员、内容和要求，作为具体活动的行动指南。每一位志愿者配有专门的积分卡，在志愿活动结束后，对参加本次志愿活动的志愿者，将根据积分数目按照《志愿者礼遇办法》（以下简称《办法》）进行统计、表扬和奖励。另外，对于表现特别突出的优秀志愿者，分行还会考虑在原定绩效考核基础上上调一个等级作为肯定。这些措施都旨在提升员工“好人有好报”的价值观念，鼓励广大员工投身志愿实践。

（二）使命引领，党建助力志愿文化

以党建文化引领志愿文化方向，以党员志愿者带动普通员工。张家港分行涌现出了一批主动担当、甘于奉献的先进党员志愿者。党员志愿者们不仅在工作中积极发挥“比、学、赶、超、拼”的张家港精神，更是冲锋在志愿服务前沿一线比学奉献。党员志愿者队伍成为张家港分行一支“平常时候看得见、关键时刻挺得出、急难时刻冲得上”的先锋队。党员志愿者的身体力行，无形中生化出一股催人奋进的力量，普通员工、入党积极分子以他们为标杆，积极参加志愿活动，志愿者队伍力量得以发展、壮大。

（三）助人悦己，志愿理念蔚然成风

中行志愿服务是从内开始的，员工之间、员工与家人之间、行里与家属之间都保持着密切联系，互帮互助，真正贴心周到、细致入微地解决中行员工的实际困难，正如行里流传的那句话一样——“远亲不如近邻，近邻不如中行娘家人”！

随着活动的开展，志愿服务不断辐射至整个社会范围，对内、对外齐头并进。五年来，张家港分行共对外结对帮扶12个社区，遍及当地和苏北薄弱村；开展助困帮扶、圆梦成长和整治环境等各类志愿活动35次；每年春节期间开展“迎新春送春联”活动，中银书画俱乐部的会员们现场义写春联并赠送客户，送上诚挚的新春祝福；联合党建共建单位澳洋集团成立“爱心传递·互助共享”“党建+志愿”公益联盟，捐赠公用轮椅；联合市委宣传部、市文明办在全市开展“百年中行·百岁老人”系列活动；创立“贴心小棉袄”的志愿项目，关爱失独家庭……其中，“百年中行·百岁老人”和“贴心小棉袄”被评为优秀志愿服务项目，被多家媒体报道，得到了社会的认可和好评。

三、取得成效

志愿服务的开展，虽然无法靠经营效益等指标来做具体衡量，但其影响力却潜移默化渗透在方方面面，春风化雨般地在员工精神面貌塑造、归属感培养、团队建设等方面滋润着企业的成长。

员工精神面貌极大提升。塑造了良好的精神风貌，从而内心萌发出了积极、向善的生活感悟。“学习雷锋、奉献他人、提升自己”的志愿精神成为张家港分行全体员工发自内心的真诚呼声；志愿服务产生了一股看不见的合力，让大家心往一处想、劲儿往一处使，在精神上拧成了一股绳。把大家紧紧凝聚在一起，与张家港分行同呼吸、共命运。

撬动中行文明服务的新支点。志愿活动颠覆了以往管理部门呆板的教育模式。通过志愿活动的人人践行，营造出“崇德向善、勇创一流”的文化氛围，起到了“拨亮一盏灯，照亮一大片”的良好效应。一大批员工主动担当了文明有爱的播种机、志愿服务的宣传队，以实际行动感染和带动广大职工，争做文明使者、共建文明单位，为企业发展营造了文明和谐的良好环境，为全行管理多了一双援手，成为撬动全行文明服务工作的新支点。



本文链接
江苏职工之家

构筑心灵家园 服务一带一路

◆中江国际毛里求斯分公司

一、实施背景

中江国际毛里求斯分公司隶属中江国际集团公司，现有职工 39 人，主要业务为国际工程承包。公司项目工地所在的非洲毛里求斯、几内亚、马里和贝宁，是“一带一路”倡议提出以来参与合作的非洲重要国家。公司三分之二人员为了公司开拓市场、创造效益，常年背井离乡、辛勤耕耘在非洲。员工队伍稳定和建设是公司持续发展的原动力，职工的思想政治工作如何触动心灵、解决问题、创新融入是管理者所面对的重要课题。

二、主要做法

(一) 用特色教育打造励志之家，让海外员工有职业自豪感

利用海外独特资源，组织员工凭吊牺牲在非洲施工一线的中江员工墓地，讲述中江人海外创业的感人故事、辉煌成就、光荣历程；参观公司承建并获得世界地产大奖的贝隆别墅群、中国文化中心等亮点工程，增加自豪感；邀请到访的省部级领导和驻国大使讲解国家“走出去”战略和“一带一路”倡议的重要意义。不断引导员工肩负起国企的光荣使命，当好中非友谊的传递者、援非建设的志愿者、国家利益的开拓者、中江壮大的接力者，在非洲大地上创造出更多更高的中江奇迹。

(二) 用特殊关爱打造温情之家，让海外员工有团队归属感

1. 国内后援团，帮助一线员工解决家庭困难。每逢佳节倍思亲。国内

后援团在传统节日（春节、端午、中秋）通过形式多样的活动为一线员工送去公司的节日慰问与关怀。危难时刻伸援手。当有突发事件和重大变故发生时，也正是家庭最需要海外员工在身边的时候，毛里求斯分工会第一时间应急响应，积极配合做好有关处置工作，坚持完善海外员工家庭联系制度和信息，精准帮扶、措施到位。2. 鼓励继续教育，提升员工学历、技术等级。目前，建造师占比23%，中高级职称占比28%，研究生、本科生占比85%。3. 开展文化活动，提升团队凝聚力。党的十九大召开之际，公司积极组织海外员工克服时差大、缺电缺网络信号等困难，收听收看习近平总书记的十九大报告。有关新闻报道在新华报业交汇点新闻、省国资委网站、国务院国资委网站都有刊出。4. 人性化安排生活，减缓思乡之苦。积极参与驻毛里求斯大使馆组织的重大节日活动，了解当地文化习俗；在中国传统节日时，组织大家开展形式多样的文体活动，让远离家乡的员工感受来自“家”的温暖和关怀。

（三）用特别培养打造圆梦之家，让海外员工有发展成就感

公司为每名员工定制成长计划。实行以老带新、以强带弱，帮思想作风、帮业务技术的“双带双帮”举措，给年轻员工交任务、压担子，放手让他们跑业务、找项目。在抗击埃博拉疫情、应对战乱威胁等艰苦的环境中，年轻员工不断提高自己的岗位技能，做到“专、精、创”。

三、取得成效

通过努力，公司人才队伍素质全面提升，企业发展更有后劲。员工专注本职工作，精通业务，创新技术，全面提升了素质能力，有10名青年学徒被培养成业务骨干，有2名项目经理被提拔为公司高管。



本文链接
江苏职工之家

实施“心行动”计划 当好职工“娘家人”

大唐江苏发电有限公司

一、实施背景

大唐江苏公司通过调查问卷、党支部联系卡、座谈交流、联络员会议、民意测评等多种形式开展了职工思想动态分析，全面了解掌握职工的所思所想。经调查分析，随着社会转型、市场作用的冲击，职工的思想观念、价值观念、工作态度以及年龄层次结构发生了很大的变化，自身的成长、个人的收入、企业的发展前景成为职工关注的焦点；工作压力大、消费水平高、薪酬分配不均成为职工的诉求点；在多重因素的综合作用下，企业职工流动性增强。大唐江苏公司工会以职工需求为出发点，坚持问题导向，创新实施“心行动”计划，通过“走心行动”“暖心行动”“爱心行动”三部曲，真正走进职工心里，为职工办实事、解难题，努力建立和谐稳定的劳动关系，使工会组织真正成为职工的“娘家人”。

二、主要做法

（一）“走心行动”提供精准服务，当好职工的知心人

走进年轻职工心里。针对35岁以下的年轻职工，公司依托系统企业的9家职工技术创新工作室，积极开展导师带徒活动，发挥技术骨干传帮带的作用；成立青年兴趣学习小组，组织开展技术培训、创新创效等活动，营造浓厚的学习氛围。组织各企业成立兴趣活动小组，建立活动场所，确立了以“苏电杯”为主题的文体活动机制，为职工搭建了缓解压力、放松

身心的平台。关注年轻职工的婚恋问题，成立“红娘驿站”，与周边所属企事业单位进行联谊，发挥互联网的优势，利用掌缘 App 为职工提供网上相亲交友的机会。走进老职工心里。针对 35 岁及以上的职工，多数人员在较长时间从事同一岗位，工作激情和动力会减弱，渴望通过岗位的变动产生新的工作热情，能有更大的发展进步空间。公司加大了系统交流任职力度，完成了 30 人次副处级及以上领导干部的提拔调整，基层企业间交流 12 人，占调整人数的 40%；基层企业和本部间交流 4 人，占调整人数的 13.3%，基层企业也分别进行了岗位调整，全面激活了职工干事创业的热情。

（二）“暖心行动”助力健康成长，当好职工的贴心人

满足职工对知识的需求，全面启动“书香苏电”建设。每季度综合市面上最新书目，结合岗位实际，为每位职工定制购买 2 本书籍。截至目前，江苏公司本部共为职工发放图书 1400 余本。在网站、微信公众平台设立“书香苏电”专栏，建立职工读书站，营造浓厚的书香氛围。基层企业南京发电厂职工书屋获“全国职工书屋示范点”荣誉称号。“五小活动”激发职工创新创效热情。建立联动、激励、约束相促进的良好机制，全面点燃了职工创新创效热情。通过每季度申报评选奖金直接兑现和年底再进行表彰和奖励的“双评价”考评，既确保了职工长期参与创新创效的热情，又保证了活动的实效。基层单位 90 余名职工积极参与，征集到 80 余项创新创效成果，创造经济效益近千万元。

（三）“爱心行动”激发潜在能量，当好职工的引路人

以志愿者服务活动为抓手，通过爱心行动开展形势任务教育，引领年轻职工树立积极向上的人生观，在不断帮助他人的过程中实现自我的人生价值，从而增强对企业的认同感、归属感，提升企业文化建设。请进来，做电力的解惑者。公司每年举办企业开放日、“大唐启明星课堂”等活动，邀请周边学校、居民、企事业单位进企业参观，宣传科普、环保知识、电力安全知识，介绍企业的发电工艺流程，受到了社会媒体的广泛关注，进一步提升了企业形象，同时也增强了年轻职工的荣誉感、社会责任感。走出去，做文明的传播者。开展“城乡结对、文明共建”活动，与江苏宿迁

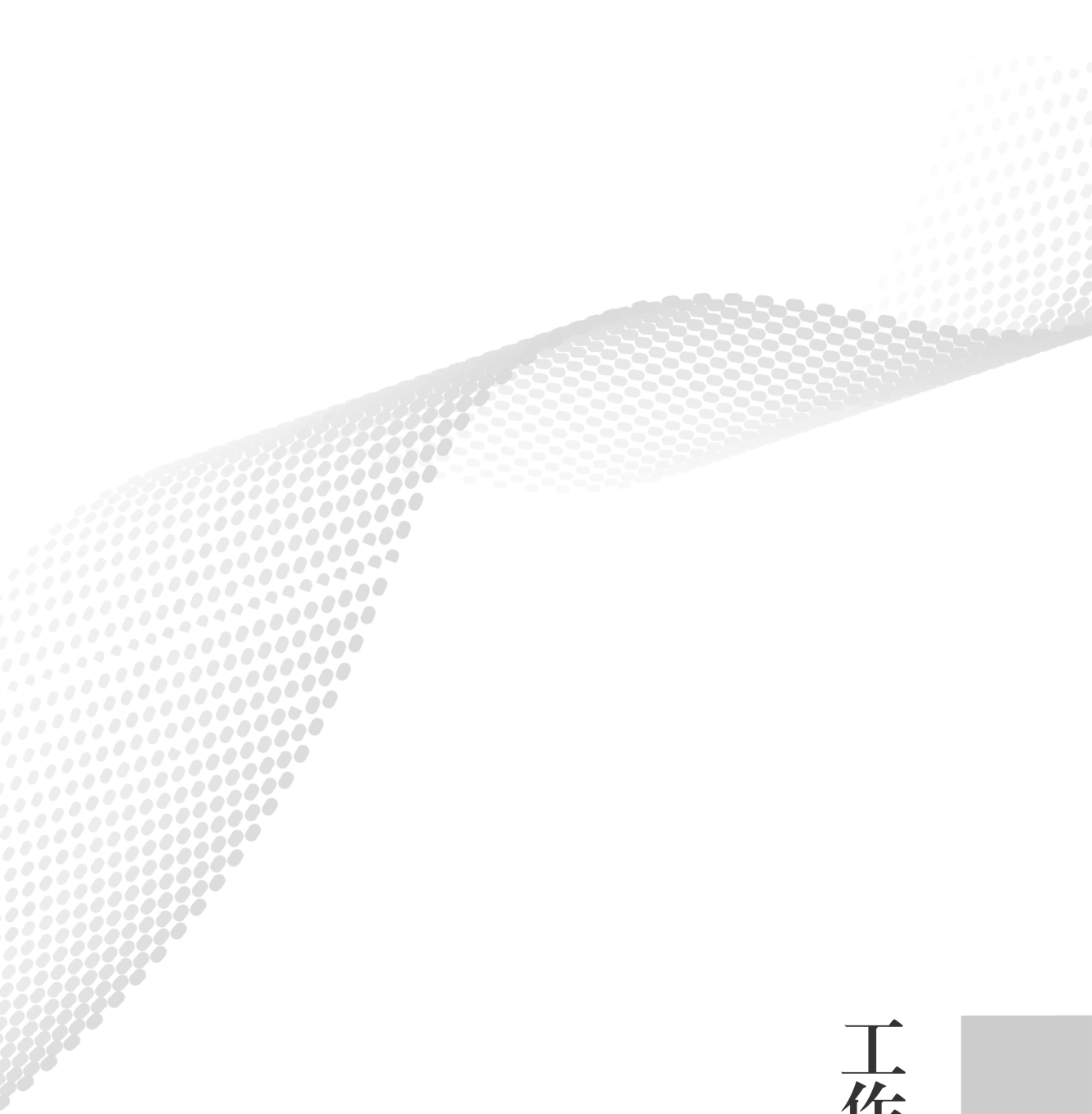
市泗阳县卢集镇桂嘴村签订结对帮扶协议，积极推进帮扶工作。开展“绿色出行 骑乐无穷”自行车低碳骑行体验活动，倡议市民争做低碳生活的先行者。走进福利院、贫困家庭、特殊学校开展困难帮扶工作，看望孤寡老人，与贫困学生建立长期资助关系，走向街头携手交警共同开展文明交通宣传活动，展现大唐人的风采。

三、取得成效

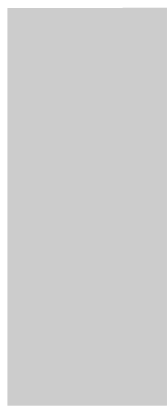
经营发展取得扎实成效。圆满完成了进博会以及“两节”“两会”等重大保电任务。建成了国内第一家智慧电厂、中国大唐集团公司第一个燃煤背压机示范项目和第一个农光互补项目。2018年申报的4个重型燃机项目全部上报国家能源局，占江苏省上报国家能源局项目的三分之一。

企业文化建设成果丰硕。先后荣获江苏省文明单位、全国电力行业思想政治工作优秀单位、全国法治宣传教育先进单位等荣誉称号。所管理的基层企业中1家荣获“全国企业文化建设最佳实践企业”称号，5家获得“省五一劳动奖状”“省模范职工之家”称号。

职工综合素质有效提升。系统员工先后获得国务院政府特殊津贴、全国技术能手、江苏工匠、中央企业技术能手等荣誉。2018年，全年新增专利40项，在江苏省发电企业减排业务技能竞赛中，公司代表队勇夺团体和个人“双第一”，7人被授予“江苏省电力行业技术能手”荣誉称号。



工作方法篇



积极推进员工帮助计划 拓展职工思想教育新阵地

◆扬子石化公司工会



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

扬子石化公司工会主动适应新时代职工群众的思想需求多样化、个性化趋势，致力提高思想教育工作的吸引力和说服力，不断增强职工群众的思想认同、情感认同，积极推进员工帮助计划（以下简称“EAP”），设置EAP（员工帮助）工作服务站，面对面、心贴心、实打实地做好职工思想工作。

二、主要做法

（一）聚焦服务，EAP阵地建设体现“心”设计

结合公司地域广、人员分散、连续作业以及生产装置和人员分布等实际情况，坚持顶层设计与落地生根相结合的原则，设立了6个EAP服务站和1个服务中心，既有职工心理疏导、心理咨询、情绪宣泄、减压放松等项目，也有职工职业健康管理和医疗等功能，服务职工覆盖面达到100%。服务站设心理咨询师1名和志愿者若干名，外设专家库和专家团队。业务上与咨询专业机构合作，制定了服务站的工作保密原则、管理制度和工作守则。服务站的选址定位在环境幽静、便于职工到访的地方；房间内部装饰以明快、温和色调为主，布置上强调整洁、优美、舒心，从整体上打造一个充满轻松、愉悦和关爱的温馨空间。让员工一走进EAP工作间，就沐浴在爱的阳光里，达到放松心情、乐意倾诉、愉快交流的目的。

（二）聚焦调研，EAP 精准摸清职工“心”情况

为使 EAP 服务站真正实现对职工的人文关怀和心理疏导，公司工会开展了心理健康知识宣传和调查。一是利用自有的报纸、电视、微信、微博等宣传平台，多形式地宣传普及 EAP 知识。介绍心理疏导、自我诊断等方面的一些心理测试和常用方法，编写《EAP 自助手册》，拍摄制作 EAP 服务站宣传视频，定制微信推送等，让每一个职工了解、掌握心理健康知识，心理调适与应对技巧。二是开展“走访”活动。各级工会干部深入基层一线班组，走进职工家中，“零”距离与员工及其家属接触、沟通，摸清职工所思所想，掌握职工最关心、最关注、最焦虑的实际困难，有针对性地帮助职工解决实际困难，提出关心关爱职工的具体举措，提升职工幸福感、获得感和成就感。

（三）聚焦基层，EAP 服务走进职工“心”世界

采取“请进来——走出去——互动交流”的模式，充分发挥 EAP 服务站功能优势，为职工主动服务。请进来，即利用工余及副班时间，邀请职工走进 EAP 服务站，实地了解 EAP 服务站各项功能，消除心理抵触，真正懂得 EAP 服务站是职工的“心灵港湾”。走出去，即心理咨询师与工会干部共同走进班组，关注职工的需求、情感和成长，推广 EAP 项目服务，引导职工关注幸福石化 EAP，为职工建立心理及身体个性化档案，消除了小微环境下职工对“白大褂”的“恐惧”。互动交流，即定期举办讲座，邀请专业人士就“工作生活中焦虑抑郁情绪的识别及管理”“压力管理与心理调适”等进行专题讲解，并与职工面对面交流，开通电话、微信、QQ 等咨询服务热线，沟通答疑，帮助职工放松心情、快乐工作、幸福生活。

三、取得成效

（一）打造了职工心灵成长平台

EAP 服务站自运行以来，共开展心理量表测量 2246 人次，访谈 5162 人次，宣泄 1219 人次，音乐放松 1361 人次，咨询人数呈逐月增加的态势，越来越多的职工接受和认可 EAP 服务。营造了“心相通、情相融、为美好

生活加油”的文化软环境。

（二）建立了 EAP 专兼职人才队伍

选派优秀人员参加心理咨询师取证培训。组织工会干部及志愿者参加市总工会举办的职工心理健康辅导员培训和集团公司 EAP 实务技能培训，邀请心理学教授、专家等来进行教学辅导，初步形成一支 EAP 专兼职人才队伍。目前，扬子石化已有二级心理咨询师 3 名，三级心理咨询师 9 名，有 16 人取得市总颁发的心理健康辅导员证书。

（三）形成了体系化 EAP 工作方法

坚持以问题解决为导向。通过心理调查、宣传推广、心理培训、心理咨询、危机干预、环境优化、效果评估等 7 个 EAP 工作流程，针对不同团队和个人开展心理咨询等活动，总结出了和谐团队建设法、家访谈心倾诉法、情景交融沟通法、音乐减压放松法、心理沙龙感悟法等适合扬子石化特点的体系化 EAP 工作模式。

（四）拓展了职工思想教育的模式和手段

通过 EAP，工会干部和职工实现了近距离的沟通交流，变过去灌输式、家长式的说教为现在互动式、朋友式的交流，让工会干部都能成为有温度的人，从而实现了全员教育：每一个职工既是受教育者，也是思想工作者。这样启迪式、感悟式的沟通交流最能入脑入心，成为新时代做好职工思想建设的又一良策。



本文链接
江苏职工之家

强化文化自觉 坚守舆论阵地

常州广播电视台

一、实施背景

常州广播电视台积极应对传统媒体发生的深刻变革，在推进转型融合发展的各项改革过程中，坚持把企业文化建设摆在突出位置上。在员工中持续凝聚改革的共识，形成主流的价值观念；强化“以员工的成功成就广电的成功”的文化自觉，把改革的目标和员工的自我实现融为一体，不断提升员工的忠诚度和满意度，让员工与企业心灵共鸣、行为共振、责任共担、成果共享；努力在转型融合中坚守舆论引领主阵地、锤炼新闻宣传主力军、决胜现代传播主战场，不断彰显常州广电作为主流媒体的社会责任，坚守常州广电企业文化建设的目标追求。

二、主要做法

从2014年开始，常州广电坚定地推进改革、转型融合，优化组织架构、部门职能、岗位设置、薪酬体系、运行机制、人力资源等，进一步提升了舆论引领能力，强化了广告的服务营销能力，夯实了产业发展的支撑能力，壮大了常州广电的综合实力。

在推进融合转型发展的全过程中，常州广电党委和工会坚持通过加强企业文化建设，不断在员工中形成共同的改革理念和目标，以此塑形凝神，整合和强化全台的力量。企业配套制定了文化建设指导意见，明确了企业文化建设的任务要求，将企业文化建设列入部门的年度目标考核内容

中，特别制定了企业文化活动积分考核办法，拨出专项经费，对企业文化建设的优秀个人和优秀项目进行表彰奖励。积分考核实施3年多来，有效地激励了部门和员工参与企业文化建设的积极性。

企业立足融合转型，结合一线需求，助力内容生产、产业发展、品牌成长，构建全员培训体系，形成多层次、全覆盖、交叉关注、重点培养的培训格局。成立了以台长为组长的学习指导小组，统筹全台学习培训的计划安排、经费审核、内容设置、活动组织，检查考核等，同时重点从学习培训的制度建设、阵地建设、经费保障等方面落实各项措施。先后与中国传媒大学、南京大学、武汉大学、南京师范大学、浙江传媒学院等7所全国重点高校共建校台教学科研实践基地。每年还根据实际工作需要，组织各种层次的业务培训，既邀请专家学者和著名媒体人来台讲座交流，又组织高层管理人员、总监、制片人和总经理等到高等院校研修学习，还派出业务骨干到上级媒体跟岗锻炼。

为了更好地推进企业文化建设，专门开辟了2000多平方米文化活动现场，精心打造职工之家。一是建立职工书屋。创意设计了富有人文气息的阅览空间，丰富的书籍、舒适的桌椅，让职工乐享其中。二是投建“数字图书馆”。拥有10万册图书的数字阅读机放置在广电大堂，方便员工随时下载，适应网络时代年轻人的阅读习惯。三是建设台史陈列室。生动形象解读创业艰难历程，浓墨重彩展示发展辉煌成果，让一代又一代广电人不忘初心、牢记传统。四是创办《传媒道德》讲堂。定期宣讲广电人的先进事迹，不断培育传媒人的理想情怀，努力营造爱岗敬业、争先创优的良好氛围，用实际行动践行社会主义核心价值观。五是开设职工健身房。配置了全套的健身器材，员工可以开展健身、瑜伽、打乒乓球等活动，使员工在紧张的工作之余有了强身健体、释放压力的场所。六是建立“政协委员之家”。充分利用“职工之家”的平台，依托政协的专家学者资源，每年共同策划“同学习、共成长、更青春”书香广电读书节，向员工推荐图书，赠送各类书籍；在每个采编楼层设立图书角，利用台里配置的图书和员工自愿捐献的图书，开展图书漂流活动；建立“广电悦读会”微信群，让爱读书的员工自愿报名成为领读人，每天请一位领读人向大家推荐分享



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

好书。政协委员和广电人还定期面对面开展阅读分享活动，形成了线上线
下互动分享的模式。

三、取得成效

通过一系列的举措，激发了员工学习提升的自觉性和岗位成才的积极
性，员工纷纷踊跃报名参加各类学习培训。台每年参加各种培训人数达到
500 多人次，有效提升了团队的专业素质和综合能力。

携手职工筑梦 共享发展荣光

◆江苏镇江路桥工程有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

江苏镇江路桥工程有限公司的职工主体是农民工。针对农民工有较重自卑感、工作条件及作业环境较差、学习培训机会较少等问题，公司工会积极加强他们的思想政治工作，努力为职工筑梦，尽力助职工圆梦。

二、主要做法

（一）教育引导突出主题

坚持每月开展主题教育，加强对农民工的思想宣传，引导他们在思想上跟上时代的节拍和发展的要求，更好地融入当前发展的潮流。组织农民工开展找陋习活动，自觉查找不文明的言行举止，不断提升自身素质，增强自信心。

（二）教育培训到一线

在农民工入职前，由公司工会组织集中进行岗前培训。同时，跟镇江市职工学校长期合作。根据农民工的实际情况和工作需要，坚持做到“课堂跟着工地走”，在区域内工地集中地选择培训点，减少农民工培训往返的时间，方便农民工就近就便参加学习，把教育培训对工程的影响降到最低，这个做法深受员工欢迎。

（三）坚持送法到工地

利用市总工会职工律师团资源，坚持到工地上为职工开展普法宣传教

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

育，不断增强职工的法律意识。利用网络，开展农民工网上安全课堂，制作安全知识教学光盘，让职工在业余时间学习安全知识，提高安全生产能力。

（四）关心帮助在实处

在政治上，注重提高职工的政治地位。组织他们参与企业民主管理、民主监督。对思想作风好、工作能力和责任心强的农民工，通过考核转成人事代理，成为公司的正式职工，仅2018年一年就有36名优秀劳务工转成人事代理。对政治上要求进步且符合条件的农民工积极发展入党。工作上表现突出的农民工和正式员工一样可评先进生产者。公司每年底开展“文明劳务工”评比活动，以此激发农民工积极向上的热情，同时通过评选表彰，在农民工群体中树立起先进典型，起到让农民工学有榜样、追有标兵的引领作用。在生活上，对农民工给予更多的关爱。采取送电影下基层，送文艺下基层，丰富他们的业余生活；为他们购买意外、大病保险，让他们困难时有保障，无后顾之忧；举行“工地婚礼”；开展“夏送清凉，冬送温暖”活动；农民工子女享受公司设立的“职工子女成才奖”；开展贫困助学、困难帮扶、农民工家属大病慰问等一系列暖流活动；组织“文明劳务工”参观本单位建造的大型工程，使他们不断接受新知识，扩大知识面，进而能够激励他们，创出新成效，作出新贡献。

三、取得成效

企业工会尊重、关心职工，让农民工增强了自豪感、获得感和幸福感，实现了企业和个人共同发展，从而为企业建设和发展不断增添活力、激发动力。

创设“邮益思”讲堂 筑牢企业文化根基

◆ 国网高邮市供电公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

国网高邮市供电公司上至领导下至一般员工，都习惯在工作中讲故事，以故事喻人，以故事讲工作，让故事传承企业文化，让故事激发员工精神。为此，公司创设了“邮益思”职工大讲堂。“邮”是指“高邮供电”，“益”是有增加、有好处，“思”是引发思考、启发思路。“邮益思”谐音“有意思”，寓意着大讲堂具有思想性、艺术性、娱乐性和时代感，让参与者感觉有意思、受启发、被吸引。

二、主要做法

“邮益思”大讲堂建立后，从培养员工、激励员工、教育员工的角度，突出解决三个问题：“谁来讲”“讲什么”“谁来听”，以此培养锻炼员工学和说的能力，满足形势任务教育的需求，满足员工发展的需求，满足大家交流的需求。通过讲得明白，让员工听得深切，受到教育和启发。

（一）“谁来讲”——有意愿锻炼表达能力、有口头表达需求的职工

工会成立“邮益思”文化宣讲队，成员有公司的党群工作者、年轻的团员青年和文化爱好者，也有窗口岗位的工作者，开展读书学习创作活动，让大家学懂弄通，进而由内向外表达，去宣传、去讲演。在此过程中，他们有的成为公司的故事达人，有的从讲故事提升到写故事，农村电工高晓春就成长为省作家协会会员。更多的职工成为岗位上的能手，一张

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

笑脸、一句暖人的话，成为推动工作高效进行的润滑剂。也有的青年员工已被培养为中层骨干，在重要岗位上去讲、去说。

（二）“讲什么”——弘扬企业正能量

为了让“邮益思”职工大讲堂更接地气，让员工愿意来听、听了有益，工会专门成立读书俱乐部，组织读书交流、笔友交流活动。编撰口袋书月刊，给宣讲队员和公司员工提供小故事读本，截至目前，共编辑发放了46期，提供了600多个经典故事。在大讲堂上讲时代经典故事，讲员工感人事迹，由故事讲道理，讲做人、做事，谈感恩、谈企业的发展，谈企业与个人间的关系，讲贴近员工的内容，讲员工身边的故事。培养一批以写故事为主的文学创作团队，写好身边的故事。比如，有高邮好人勇救落水儿童的故事，有员工成为献血达人的故事，有员工一边护线一边守护国家保护动物——东方白鹤的故事，还有员工通过努力自我圆梦的故事等。一个个弘扬正能量的故事，不断地感染着员工、激励着员工。

（三）“谁来听”——所有员工都是听众

为充分发挥“邮益思”职工大讲堂的宣传教育作用，工会根据故事内容，组织特定人群参加。把故事讲给需要进步的人听，工会编制劳模培养方案，邀请劳模讲自身发展经历，一线员工自发拜劳模为师。举办“五四”青春故事分享会，让青年员工倾听优秀员工成长经验。向普通员工讲红色故事，帮助大家树立爱党爱国的思想。把故事讲给需要接受教育的人听，向生产一线员工讲安全知识，向中层管理人员家属讲廉政故事、廉政要求，向位低权重的员工讲贪欲之害，向普通员工讲王继才独守开山岛的动人事迹。把故事讲给有兴趣的人听，工会为了丰富员工的生活，养成良好的生活情趣，成立了十五个俱乐部，向大家介绍一些专业知识，讲如何阅读、如何收藏、如何健身等话题。

三、取得成效

“邮益思”职工大讲堂逐步成为公司党建、工会和企业文化活动的具体工作载体，方便公司党委、工会等围绕中心进行宣传工作的策划、布置、总结、提高，促进工作提升。为公司培养了大批党建和企业文化宣传

的骨干力量，这些骨干具备了活动的策划、组织，创意的征集、引导，文化素养的培育、训练等能力。吸引和扩大了员工参与，大讲堂从少数人讲变为大多数人讲，从“接受思想”到“输出文化”，帮助员工在实践中交流思想、自我教育、自我成长。



本文链接
江苏职工之家

传播劳模精神 助力青春起航

泗阳县教育工会

一、实施背景

泗阳县总工会联合县教育局自 2012 年起在全县教育系统广泛开展“劳模精神进校园”活动，创新思路、创新举措、拓展领域弘扬劳模精神、劳动精神，在“明天的劳动者”——莘莘学子的心灵里播下崇尚劳动、热爱劳动、勤奋劳动、创新劳动的种子，让“时代的先锋”——劳模们更添荣誉感、自豪感，更增敬业精神、奋斗精神、奉献精神，以劳模精神引领时代精神，让劳模价值创造社会价值。

二、主要做法

（一）统筹协调，联动推进

成立“劳模精神进校园”领导小组，由县委分管领导担任组长，县总工会、教育局主要领导担任副组长，加强宏观协调和指导；下发指导文件，明确开展“劳模精神进校园”活动的意义、目的、内容、形式、方法、步骤等，作出全面部署；将此纳入学校德育工作、工会工作的重要内容，进行重点考核和评估。

（二）把握重点，分步实施

坚持“立足校情，因人制宜，循序渐进，逐步深入”的方针，在试点先行的基础上，逐步由县中专校、高中校扩大到全县义务教育阶段的学校。实践中，坚持“规定动作”与“自选动作”相结合。“规定动作”包

括开展以“组织一次报告、召开一次班会、参加一次实践、开展一次征文、举办一次比赛、给人一次帮助”为内容的“六个一”体验实践活动、“劳模励志夏令营”、“学劳模精神、创先进群体——五比五看五不让”竞赛、“精彩泗阳、劳动创造”劳模文化展示墙建设等。“自选动作”由各学校根据校情、师情、生情的个性特征来设计，如临河中学的“学劳模，争奖章”活动，城厢小学的“小五一劳动奖状（章）”评选活动等。

（三）创新载体，落实有效

编写《光照起跑线》一书，作为中小学劳模励志教育的统一教材。聘请123名劳模担任“励志辅导员”，进校园进班级为学生授课。结合学校暑期军训组织开展“劳模励志夏令营”之“我和劳模面对面”“我和劳模手拉手”“我和劳模心连心”活动，邀请百名劳模与3万余名高（职）中师生同程受训，让广大师生和劳模在为期7天的零距离接触中学习、体验、感悟、践行劳模精神。开设“劳模励志大讲堂”，邀请劳模讲述奋斗故事，组织师生观看“劳模史集图片展（巡回）”。迄今为止，共开办“劳模励志大讲堂”4期24讲，参与师生达16万人次。

（四）加强宣传，扩大影响

各学校以校园广播、网站、校刊、墙报、橱窗、宣传栏为载体进行活动宣传，同时将“劳模精神进校园”活动信息在校园网、教育网、工会网及时发布。遇到重大活动，县总工会、教育局会主动邀请泗阳快报、宿迁日（晚）报和市教育电视台、县电视台等新闻媒体进行采访报道。

三、取得成效

开展“劳模精神进校园”活动，促进了学校、班级、教干、教师、学生各个层面的争先创优竞赛，在全系统掀起比学赶超的热潮，校风、教风、学风明显改进，教育教学质量稳步提升。

近两年，“劳模精神进校园”成为工会、教育领域的“流行文化”。2017年春节，以“劳模精神进校园”活动为素材的劳模公益广告片在县电视台黄金时段连续播出；2018年，“劳模精神进校园”活动专题片在全县教育工作会议、县总工会第十二次代表大会上展播；2019年，“劳模精神



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

进校园”活动图片被选为我县第七届“流行音乐节”声乐比赛、“五四”“六一”文艺会演舞台背景，在全县人民面前精彩呈现；《工人日报》《江苏工人报》曾在头版头条予以报道；全国数十家报刊、网站也做了高频率、高密度的报道宣传，在社会上产生广泛影响。

工会发挥“磁石”效应 奏响企业奋进之歌

◇ 同程网络科技有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

同程网络科技有限公司现有员工 12000 名。在 15 年的创业发展过程中，工会积极发挥“磁石”凝心聚力的作用，团结引导职工不断开拓奋进，助推企业不断做大做强。

二、主要做法

（一）工会发挥强“磁石”效应，让企业“形散神不散”

工会基于互联企业员工高度分散、年纪轻、学历高、思维活等显著特性，主动作为，凝心聚力。依托“线上平台”，采取“线上线下相结合”的方式，通过微信、企业 QQ、内部 OA 系统、公司内网、远程视频会议“五位一体”的线上工会平台，让公司职工可以随时随地保持与工会的联系，时时有人在外、身在家的感觉。建立“政委制度”，按照平均百人配一名专职政委的标准，选派政治素质高和业务技能强的同志在党委、工会、党支部担任“政委”，专门负责抓职工思想政治工作。蒲丽莎是出境事业部的“政委”，2014 年，她所在部门中一位女同志的父亲不幸罹患晚期癌症，由于是单亲家庭，父亲的照料全靠她一人。蒲丽莎得知情况后，马上联系苏州的医院，把老人接到苏州治疗。由于担心该同志一人无法应对，她还悉心安排两位男同事帮忙晚间看护。一个多月后，老人不幸离世，蒲丽莎又及时帮助申领公司补助金。小伙伴们的贴心陪伴和真诚关

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

心，让这位孤身一人在苏州打拼的姑娘热泪盈眶、倍感温暖。如今，她全身心地投入工作，回报公司的关爱，已成长为一名优秀的管理人员。

（二）职工激发动力活力，让企业生机勃勃

“创新”无疑是互联网企业最需要的时代精神。工会坚持把促进员工成长、激发员工创造活力作为工作重点，汇聚起企业创新发展的强大动力。开展共筑“同程梦”、共圆“创业梦”的活动。2016年8月，工会组织的职工座谈会如期召开。一位职工提出，她有一个多年的梦想：开一家咖啡店。工会经过深入研究论证，向公司提出建议并得到采纳。公司决定打造同程众创空间，专门服务公司职工创新创业。2017年5月4日，同程众创空间正式启动，建成2000余平方米的创业孵化基地，创投团队由同程创始人和外部天使团队组成，并与园区管委会合作设立创业投资基金，目前，已孵化创新创业项目30多个。这家咖啡店也成为同程大厦的标志项目。同程众创的蓬勃发展，既让越来越多的员工实现创业梦想，也为公司发展打开了一片新的蓝海。建立“同程大学”，推动员工成长。为了给员工成才提供全方位的学习平台，2015年，公司党委和工会联合正式成立同程大学。

三、取得成效

这样“走心”的管理方式得到了年轻员工的认可。目前，公司“政委”队伍已壮大到200人，2019年以来，“政委”共开展党员谈心谈话874人次，协调解决党员职工反映问题343件；先后开设“同程夜大”“大咖来了”“腾龙计划”等10多个中高级培训项目，平均每天有36场培训、628人进入线下课堂、890人在线学习，同程大学成为员工成长成才的快速通道。

“知心大姐”解心结 传递和谐正能量

◆东部机场集团南京禄口国际机场安检保卫部



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

东部机场集团南京禄口国际机场安检保卫部现有员工 1133 人，其中青年员工占 78.6%。针对青年员工多、价值取向多元化、流动性大等特点，安检保卫部探索创新创优职工思想政治工作形式，2017 年建立“知心大姐”工作室，倾听员工心声，关心员工生活，既给员工讲道理，又为员工办实事。

二、主要做法

（一）优选“知心大姐”

安检党总支与工会精挑细选，确定了有 31 年党龄的第一代安检员齐蔚莉担任“知心大姐”。齐蔚莉把对机场的感情、安检工作的热爱，化作对青年员工的关心和爱护，竭尽所能帮助青年员工解决困难、化解矛盾、凝聚共识。2018 年 10 月，齐蔚莉正式退休，安检党总支与工会又精心挑选了三名综合素质高、乐于为员工服务的基层骨干，组成“三人工作小组”，传承“知心大姐”齐蔚莉工作法，接棒青年员工思想政治工作。

（二）倾听员工心声

齐蔚莉通过与职工个别谈心、电话答疑、微信聊天等方式，对职工进行细致入微的思想引导。2017 年，旅检科一名安检员来到“知心大姐”工作室寻求帮助。齐蔚莉了解到，千篇一律的工作让他与最初的梦想渐渐

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

远，意欲辞职。齐蔚莉耐心帮助他分析现状，梳理职业规划，善意劝说其调整心态，扎实投入本职工作中，靠自己的一点点滴在工作中实现梦想。“无论是工作还是生活，逃避都不是解决问题的办法，只有沉下心来，扎实工作，方能获得柳暗花明又一村的豁然开朗。”经过促膝交谈，该安检员慢慢解开了心结，一直坚守在岗位上。自2017年以来，通过齐蔚莉的谈心劝导，共让20多位员工打消了辞职念头，安保部的辞职率总体下降了8.42%，为稳定队伍作出了积极贡献。如今，经她培训、帮助的员工，有的成长为安检业务骨干，有的成长为优秀通讯员，有的成长为服务标兵。

（三）发挥传帮作用

齐蔚莉围绕谈心谈话、答疑交流所了解到的情况，通过对不同时期安检员工的思想情况和动态进行分析，开展了以现阶段员工思想动态分析与思考、三班运转后员工所思所想为主题的生动党课。党课中，对员工关注的热点、焦点问题进行解读分析，点出“鲜味”；聚焦薄弱环节，直点其事、直言其过，体现“辣味”；针对突出问题，建议出台长效机制，值得“回味”。齐蔚莉不仅能够以自身的独特优势，及时摸准职工的“主脉搏”，为员工扬起理想的“风帆”，还能够把准职工“脉搏”，及时帮助职工解除家庭后顾之忧。2017年，一名监护员因夫妻感情不和闹离婚，找她求助。齐蔚莉通过入情人理地分析，从孩子抚养权、财产分割和过错方判定的法律角度给出专业咨询和建议，最终帮助员工争取到两个孩子的抚养权，夫妻双方以和平分手收场，将对孩子的伤害降到最低。

（四）服务中心工作

针对一些新员工对职业认知不足、易对工作产生畏惧的心理情况，齐蔚莉主动挑起重担，在培训中增加“机场远景”“安检特点”“个人发展”等内容，介绍机场发展前景，梳理职业规划，引导新员工正确认识和准确定位。她注重以身边典型引路，把一些年轻员工经过努力成长为基层骨干的事例讲给新员工听，让他们感到工作有榜样、进步有标杆。新员工们听后备受鼓舞，心齐气顺，干劲十足，积极投身于G20和暑运保障的攻坚战。

三、取得成效

“知心大姐”本身就是职工，又生活在职工中间，与职工没有心理距离，没有角色冲突，最能够接近职工，最容易听到职工的心里话。她注重从实践中积累，提炼出了青年员工分层帮扶法，即按照工龄把员工分为三个层次，关注有所侧重，给予精准帮扶。对工龄在1年以内的新员工，主要从关心生活入手，帮助其尽快适应新环境，融入安检大家庭；对工龄1至3年的员工，则重点培养其提高业务水平、工作技能和服务意识；对工龄3年以上的员工，主要帮助其强化自身优势，优化职业规划，坚定发展方向。

安检党总支将进一步强化“知心大姐”工作室功能，由原先关注青年人思想到多途径解决员工困难、多渠道引领员工成长，为青年员工成长创造更多更优的条件，让他们时刻感受到党总支和工会的关心关爱。2019年4月，在集团公司党委、党群工作部的关心和帮助下，安检党总支开源节流、内挖潜力，对“知心大姐”工作室进行了改造升级，进一步发挥其思想政治工作的积极效能。



本文链接
江苏职工之家

深入基层强服务 调研走访听心声

◆金陵石化公司工会

一、实施背景

为全面贯彻《中共中央关于加强和改进党的群团工作的意见》，认真落实习近平总书记“进万家门、访万家情、结万家亲”的要求，坚持重心下移、力量下沉，把“走基层、访万家”活动作为了解民情、民意的主要渠道，作为服务职工群众、精准帮扶解困的有效载体，把“走基层、访万家”活动作为工会干部改进作风、树立形象的工作方法和工作内容。坚持制度化、秉承常态化、保持长效化，叫响做实“有困难找工会”，将职工群众紧密团结在公司党委的周围，为谱写建设世界领先炼化企业新篇章保驾护航。

二、主要做法

（一）“两个走进”保实效

一是领导干部走进班组。各级党政工主要领导利用班组交接班、副班政治学习、安全活动的有利时机，集体走访班组，座谈调研如何加强班组安全三基工作、提升班组整体管理水平、听取班组长和职工的意见建议，了解班组职工中的呼声。二是各分会组织会员利用班前会后走进班组。充分发挥公司班组长联谊会的作用，与班组长零距离、心贴心相互总结交流班组管理经验，促进走访活动深入开展，取得实效。

（二）“六个必访”促和谐

一是走访职工家庭了解职工困难；二是走访职工岗位嘘寒问暖；三是

走访集体宿舍，摸清单身职工需求；四是职工突发疾病住院，到病房走访看望；五是对于单身外地职工，用一份家书形式“走访”其父母，介绍孩子在工厂的情况；六是邀请职工子女走访父母工作岗位，增加职工的自豪感和幸福感。

（三）定制流程严把关

在走访活动实施过程中，召开具体工作布置会，细化落实、答疑解惑，做到吃透方案精神。公司工会财务部门严格执行工会财务管理和经费使用的有关规定，制定走访专项业务流程、专项业务汇总统计表，下发到各单位，做到每一次走访有活动、有记录，真正把走访活动做实做到位。公司工会特别设置走访活动专项经费，报销时需提供原始发票、职工民情档案、业务统计表，实行专款专用，确保用足用好每一分钱。

（四）工作例会机制全

各单位工会结合生产经营实际，制定具体走访实施细则。建立帮扶救助工作联席会议制度，每季度召开一次会议，研究解决走访过程中发现的新问题，指导走访工作持续深入有效开展；每个分工会设立一名兼职联络员，实行帮扶救助工作网格化管理，每月召开一次碰头会，及时掌握困难职工、患病职工、一线骨干职工的情况，讨论研究班组和职工诉求解决措施、提出持续改进要求。

（五）走访形式多样化

各单位根据具体实施方案，排出计划、细化分工、保证时间，扎实推进走访活动。行政事务中心、热电部等单位分别进行了专题大讨论，宣传公司面对新形势、新任务采取的新思路、新举措；信息化与计量中心召开职工和家属座谈会，走近员工家庭，倾听员工心声，推进走访活动深入开展。公司群众工作处党支部与热电部燃料党支部开展一对一共建活动，联合走访、慰问在职员工，了解群众合理诉求，力所能及地帮助员工解决实际困难。烷基苯厂提出了“四送”主题活动：“送健康”促进身心和谐；“送祝福”提升幸福指数；“送温暖”关爱职工生活；“送文化”提升人文素养。化工二部的“暖心家访”，把员工关怀延伸到工作时间之外，及时了解员工思想状况和家庭情况，积极提供力所能及的帮助，营造出友爱、



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

和谐的工作氛围。离退休管理中心开展“进百家、识千人、暖万心”活动。“进百家”，每年登门看望关心百个以上家庭；“识千人”，每年通过上门慰问、医院探视、生日庆贺掌握千名职工和家属的情况；“暖万心”，传递企业和组织的关爱，让万余名离退休老同志感受到温暖。

三、取得成效

各基层工会以“四清”即家庭情况清、思想状况清、致困原因清、帮困需求清为原则，深入每一户职工家庭，全面了解职工群众的生产、生活情况，为今后帮扶救助工作提供了较为准确的信息，把活动打造成了接地气、得民心、受欢迎的工会工作品牌。职工们普遍关心的“加大环境综合整治力度，进一步提升开放式工厂建设水平”“改善单身职工住宿条件，抓好单身公寓改造扩建及配套设施完善”“继续推进公共自行车站建设优化站点设置，方便职工出行”“增加花色品种，改善送餐条件”等意见基本得到落实。

走访活动得到了广大职工及家属的好评，成效显著，主要体现在四个方面。一是成为服务企业发展、服务职工群众的新载体；二是宣传了上级政策，正面引导了职工思想；三是坚持问题导向，努力为基层办实事、为职工解难事；四是历练了干部队伍、锤炼了干部作风。

创新运用“五讲”方式 助力国有林场改革发展

◇南京市青龙山林场



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

为认真贯彻落实中共中央、国务院关于《国有林场改革方案》和省、市政府关于推进国有林场改革实施意见，自2017年3月16日起，南京市青龙山林场积极推进改革实施方案落实。林场建场近七十年，因历史遗留问题多，缺乏“拳头”产品，人才匮乏，不具备核心竞争力，整体发展一直处于艰难的维持状态，职工收入不高，群众生活困难。广大职工群众虽然迫切希望得到改变和改善，但又不太相信改革的实效性，缺乏改革的信心和决心。林场改革起步沉重，如履薄冰。

二、主要做法

面对改革中出现的职工思想问题和矛盾，林场工会全力开展职工思想政治工作，充分结合职工群众思想实际，通过创新“五讲”工作方式，引导广大职工全面支持和参与国有林场改革。

一是讲政策。首先，以林场宣传部门为主，组织全体在岗职工和托管职工召开大会，集中宣传上级各部门关于国有林场改革的文件精神，动员所有职工积极主动地参与到林场改革当中。其次，以所涉改革的三家企业和单位为主，分别组织各自生产骨干和工作积极分子召开会议，细致说明关于国有林场改革的具体规定和条款，明确理解和支持林场改革的重大意义。再次，林场组织部门牵头，邀请市委党校专家教授，组织党员特别是

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

在岗党员举办“国有林场改革”专题性党课，重点明确理解与支持林场改革的重大责任。最后，以“青龙山林场动态”为载体，持续刊登关于国有林场的政策规定，并以场内黑板报、流动展板着重宣传中国改革开放四十年来的伟大历程和成就。

二是讲故事。首先，立足于林场近七十年来的发展历程，在职工大会中，回顾“战天斗地、艰苦奋斗、自力更生、丰衣足食”的历史故事，倡导“场兴我荣，场衰我耻”。其次，立足于林场1名省劳模、2名市劳模和1名行业工匠的先进事迹，组织好党员干部职工参观场内劳模工作室，观看“中国工匠”宣传片，并组织劳模个人主讲劳模事迹的专题汇报会，让身边的人讲身边的故事，以身边的故事教育身边的人。最后，以邀请林场曾经的先进工作者和优秀共产党员“回场探亲”的方式，到各改革企业和单位，与在岗的生产骨干和优秀分子同叙共有的先进故事，相互勉励，共同提高。

三是讲示范。首先是充分发挥党员先锋模范作用。以“在岗党员与托管党员、骨干党员与职工党员、支委党员与普通党员”为三条主线，全面开展所有党员之间的“心连心”活动，讲党性、谈改革、明初心、重责任。其次是积极发挥干部示范带头作用。以“生产骨干与班组长、在岗职工与托管职工、管理干部与普通职工”为三条主线，重点开展全体职工之间“心交心”活动，讲政策、谈信心、明目标、重努力。

四是讲民主。首先是深入职工群众。由林场党委班子和各改革企业、单位班子为“龙头”，有分工、有任务地走进基层单位和职工当中，共同学习政策，相互分析得失，既讲“交情”，也讲“真心”，统一思想，达成共识。其次是认真听取意见。通过设置公开意见箱，定期收集、归纳和分析职工群众意见；召开职工代表大会，广泛而认真地听取大家的意见和建议；细致做好来访来信工作，对照政策和实际，形成意见和回复。最后是开好职工代表大会。会前，按照相关程序规定，认真组织与安排；会中，遵照会议议程，细致报告与深入讨论并形成决议；会后，明确落实措施。

五是讲真情。首先是全面实施棚户区改造工程。反复进行入户调查，民主制定方案和细则，以职工为本，充分结合实际，在拆旧补助、安置补

偿以及过渡交房等方面尽可能倾斜政策于困难职工及家庭，有效改善职工居住生活环境。其次是做好信访维稳工作。来访热情接待，来信认真回复，林场相关部门特别是所涉改革企业和单位不得以任何理由推诿、敷衍职工群众的来访来信，真正维护好职工群众合法的权益。最后是及时做好困难帮扶工作。定期或不定期进行特困家庭的调查工作，完善形成林场困难帮扶工作“一本账”，特别是在职工生日到来、重大疾病发生和家庭特困出现的时候，送上组织的关怀，让职工始终感受到党和政府的温暖。

三、取得成效

通过近两年的努力工作，尽管林场面临着不少困难和矛盾，但通过“五讲”方式扎实开展职工思想政治工作，企业和单位职工理解支持了改革。目前，林场国有企业改革已通过省级自查验收工作。



本文链接
江苏职工之家

建立“一根绳”企业文化 引领职工企业共奋进

◆利民化工股份有限公司工会

一、实施背景

利民化工股份有限公司成立于1996年，是国家定点农药制造骨干企业、中国农药工业50强企业和国家高新技术民营股份制企业。化工企业工艺流程标准要求高，安全责任压力大，如何有效促进企业安全发展、和谐发展、科学发展成为企业党政主要领导思考的头等大事。13年来，在如何开展新时代职工思想政治工作探索上，利民化工以“一根绳”企业文化带动职工思想政治工作，构建起以拔河活动为主体，多种文体活动百花齐放的企业文化新格局，探索出具有鲜明特色的思想政治工作方法与经验，赢得了社会公信力和品牌影响力。

二、主要做法

（一）“一根绳”企业文化熔铸职工思想政治工作之魂

作为新沂市民营企业的排头兵，利民化工围绕新时代，贯彻新思想，始终把职工政治建设作为党建工作和企业发展的重要任务，把学习习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神作为每一位职工党员的必修课，不断增强“四个意识”。公司通过组织中层以上干部和党员观看、学习《习主席新年贺词》《焦点访谈——为了梦想拼搏奋斗》及纪念改革开放四十周年纪录片等，积极引导职工按照“四讲四有”标准，立足岗位、争当先锋、担当作为，聚精会神谋发展，一心一意促和谐。

为帮助职工重温历史，感受巨变，展望未来，公司先后组织“跟随习主席足迹，学习王杰精神”——“不忘创业历史，传承企业文化”的主题党日参观，“楷模是力量，青年当自强”的青年员工交流会等活动，对广大党员、干部职工等进行理想教育、形势教育、企业文化教育，引导职工听党话、跟党走。

（二）“一根绳”拼搏精神托举企业核心竞争力

利民化工竞技拔河队原由普通职工自发组建，自成立以来，战绩赫赫，在全国乃至亚洲获得荣誉，为公司立下了汗马功劳。拔河文化成为利民化工企业文化的核心精神。

竞技拔河比赛取胜的关键是，只有把所有人的力量汇成一根绳，发挥出整体的最大优势，才能迸发巨大的力量赢得比赛。经过团队训练，粗大的绳子握在手中，变得有了灵性，进攻、防守这些信息通过绳子的松紧、高低传递给每个人。拔河讲究的是团结协作，赛场上的动作节奏整齐划一，8个人的团队一条心，就像一个人在比赛。赛场上的“一根绳”精神，不仅展现了一支优秀的团队，也树立了良好的企业形象，丰富了利民化工的企业文化，为企业的发展注入了新的活力。公司在实施二次搬迁、三次大规模技术改造过程中，无不展示了上下一致的协作精神，凭此成就了诸多产品产量第一，如霜脲氰全球产能最大，三乙膦酸铝、威百亩、啉霉胺产能国内第一，噻虫啉国内独家生产等。

（三）“一根绳”文化品牌引领职工变革创新追求卓越

拔河比赛是一项拼力量、拼技术、拼耐力、拼意志、拼智慧的团队竞技体育项目，获胜的秘诀是勇于拼搏和团队精神。利民化工的拔河文化是对职工思想政治工作的丰富和发展，成为企业文化、职工文化的核心精神，为职工成长聚心聚智，为生产经营助威助力。

企业文化的引领对职工的思想政治工作起到了巨大的推动作用。通过企业文化的深植和基层班组长的带头，引领身边职工的思想融入企业艰苦奋斗、变革创新、志存高远、追求卓越的核心价值观中，从而更好地实现个人的价值。通过建立企业文化体系，使得职工对企业有自豪感和归属感。通过开展职工座谈会、文体活动、扶弱助贫、主题演讲、技能比武、



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

企业开放日、表彰示范等活动，让职工深深感受到企业文化昂扬向上的精神面貌。每年8月，企业对考上大学的职工子女进行奖励助学，鼓励他们好好学习，引导他们向上向善。公司还建立了部门以上领导每年捐助的互助金，对贫困职工及重大疾病的职工进行帮扶。为了让职工享受企业的红利，公司每年发放第13个月的工资。这些活动的开展对于凝聚职工思想、形成团队合力、打造企业职工命运共同体起到了积极的作用。

三、取得成效

利民化工从公司发展的战略高度把思想政治工作纳入企业发展之中，有效发挥了职工思想政治工作的引领作用，为企业的改革、发展、稳定提供了重要的思想保证、政治保证和组织保证。

公司认识到，加强民营企业职工思想政治工作，要坚定听党话、跟党走的信念，要重视非公有制党组织的政治领导作用。

开展“四大员活动” 凝聚青春力量

◇江苏华信新材料股份有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

江苏华信新材料股份有限公司是徐州一家本土企业，专业生产功能性薄膜材料，是目前中国智能卡基材行业中规模大、产品档次高、品种系列全的生产企业。目前，公司共有职工 397 名，随着年轻职工不断增加，“90 后”职工占到了公司总人数的 60% 以上。“90 后”职工是一个富有活力的群体，具有学习能力强，崇尚自由平等，任性自我，追求更高的需求层次，个性独特，具有更强的自主意识等特点。公司工会和人力资源部门认识到，过去的职工管理和教育方法由于代际差异已经不能完全复制到“90 后”职工的身上，在管理“90 后”职工时，公司工会需要采取新的管理艺术和新的思想政治工作方法。

二、主要做法

为提高企业管理水平，把公司管理工作进一步精细化，让全体职工特别是“90 后”职工尽快融入公司，找到实现自我的舞台，公司工会联合人事部门制定了《四大员管理办法》，让年轻职工参与公司的管理、指导、授权、创新等一系列工作，给予“90 后”职工充分的信任，增强其主人翁意识，在企业内营造一个彼此尊重、平等、包容的文化氛围。

（一）人人都是安全员

公司原来每年都要举行安全知识和“安康杯”竞赛，在各个部门、车

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

间抽选优秀的选手进行比赛，虽有一定的效果，但总感觉有点流于形式，无法让全体职工感受到安全的重要性。现在公司提倡人人都是安全员，在安全知识和“安康杯”竞赛中随机抽取参赛选手，实现了由原来的少数人，到现在的人人都是安全员的质与量的转变，明显减少了公司安全隐患。2017年、2018年没有发生一起人身和设备安全事故。

（二）人人都是成本控制员

在管理和生产经营过程中，要求公司职工人人都是成本控制员。成本的控制很大程度上取决于岗位技术的熟练程度。通过培训和技术大比武，培养职工“比、赶、超”的工作态度，原来职工只要负责自己岗位的工作，现在进行岗位轮换，既提高了职工工作技能，又拓宽了职工职业生涯通道，形成了企业特有的文化氛围，提高了公司的凝聚力，增强了公司的创新活力。激励职工按照企业与职工共赢的发展之路成长，在企业中设计自己的职业生涯，不断提高职业技能和产品质量水平，让职工在实现自我发展目标的同时快乐地享受工作和生活，从而达到控制用工成本的目标。

（三）人人都是创新员

开展人人都是创新员、榜样在身边、技术比武等各种活动。引领职工以劳模为榜样，学习他们“爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新”的精神，争做“有理想、守信念、懂技术、会创新、敢担当”的新时代先锋，激发更多的职工投身创新创造活动。比如，以往根据客户供样，我们需请第三方机构帮助调色，再转回公司压延线试生产，不光周期长、浪费大，且调色机构无法亲临现场参与，出现问题后交流较困难。职工结合生产经验并查阅各种相关资料，加上自己调试与专家交流等，利用公司开炼机自主调色，取得较好成绩。同时，因客户需要的各种调色较多，原有测试均使用整批测试，若不合格则造成较大浪费。职工们一起群策群力，经摸索对比后，大胆采用半批物料测试，减少不必要的浪费。

（四）人人都是指导员

一个师傅多个徒弟，一个徒弟多个师傅，人人都是指导员。在示范引领带动下，传技术、帮技能、带高徒活动蔚然成风。活动开展以来取得了

明显成效，其中，既有师傅对徒弟的言传身教、鼓励关爱，也有徒弟的虚心好学、刻苦磨炼，更有立志成才、勇挑重担的责任担当，师徒之间逐步形成了“亦师亦友、互学互助、共同进步”的良好氛围。

公司每月对“四大员活动”的结果进行统计汇总，并以邮箱、张贴等形式进行表彰，同时给予一定的奖励。半年进行一次年中奖励，在年终表彰大会上对在“四大员活动”中表现突出的人员进行大的奖励，达到激励和引导带动作用。

三、取得成效

“四大员活动”是开展青年职工思想政治工作的有力举措，有利于企业健康发展，有助于建立企业文化体系，也给管理者提供了更好地认识、了解“90后”的契机，有助于营造企业和谐劳动氛围。事实证明，职工参与管理，使公司的管理和生产经营工作锦上添花，效益显著。下一步，公司将继续不断地完善新时代青年职工思想政治工作，逐渐更新工作内容，进一步拓宽工作渠道，选择科学合理的方法来引导青年职工，促使他们积极投入工作，强化集体意识，让年轻人真正成为公司发展的主力军、顶梁柱。



本文链接
江苏职工之家

推行“总经理午餐”制度 凝聚职工向心力量

常州旭荣针织印染有限公司

常州旭荣针织印染有限公司是一家创建于2003年的台资企业，主要从事高档针织面料的织染。经过十余年的发展，公司已扩大成为集面料研发、纺织、染整、贸易、营销于一体的制造服务型企业。

一、实施背景

目前，企业青年职工数量占比超过85%，是企业发展的中坚力量。青年职工有着敢想、敢做、敢创新的天然优势，却也容易受到外界不良风气的动摇和影响。企业工会作为职工的“娘家人”，承担着做好职工思想政治工作的重要责任，不仅要创造条件、营造氛围，引导职工为企业发展出谋划策，发挥职工尤其是青年职工的积极性与创造力，还要倡导企业关心职工、爱护职工，为职工的精神利益和物质利益设身处地着想。以此，企业工会打造亲近、务实、平和的职企协商氛围，着力搭建企业与职工的沟通交流平台，鼓励职工主动参与企业管理、为企业发展出谋划策，推行“总经理午餐”制度，努力做到互商、互谅、互帮、互助、互惠，融洽职企关系、化解职企矛盾，推动企业和职工共同发展、共同进步。

二、主要做法

推行“总经理午餐”制度。由公司管理科牵头，人事部门配合实施，时间定在每周三。公司按照部门进行预排，各部门共派出8至10名职工代表参加，与公司高层管理人员共进午餐，在餐桌上进行面对面交流。职工

代表可以反映工作与生活中遇到的困难和问题，也可以对公司发展或实际工作提出意见建议。在相对轻松的气氛和环境下，职工建言献策的主动性大大提高，同时也大大增进了公司管理层与一线职工的感情。对于职工提出的问题或建议，由管理层当面答复，能解决的当场解决，需要进一步研究或者暂时不具备解决条件的，管理层需在短时间内汇总并给出答复意见，在每周的员工大会上向全体职工公布。

该项工作自 2013 年推行至今，共收到近千条意见建议，形成改善专案 20 余项。大到公司战略规划、各项内控管理机制，小到设备的维修增补、食堂饭菜口味改善等，建议内容包含了公司发展管理的方方面面，绝大部分均在第一时间予以解决，为企业和职工的共同发展起到了极大的推动作用。

三、取得成效

“总经理午餐”制度所带来的潜在效益是巨大的。它打通了员工与公司最高管理者直接沟通的通道，有效杜绝了传统阶梯式管理所带来的弊端，无论是在公司战略方向还是基层管理问题，公司决策层都能够零距离听取员工心声，落实公司广大一线员工参与公司管理。公司最高管理者与车间一线职工的面对面沟通，有效融合了企业与职工的关系，使得职工能够坚定不移地立足本职岗位工作，发挥聪明才智、强化主人翁意识，紧紧围绕促进公司持续发展、民主管理等方面的内容进行深刻思考，提出有助于公司不同层面发展和变革的行之有效、可操作的合理化建议。以此，真正做到公司发展心系员工、员工进步依靠公司，在发展中同进退、共患难，实现互利共赢、共同成长的发展目标。



本文链接
江苏职工之家

开阔人才培养思路 鼓励青年职工担当

◆中亿丰建设集团股份有限公司

一、实施背景

在中亿丰，有一批批员工后代选择了父辈所从事的匠人行当，加入与钢筋混凝土相伴的建筑行业，成为父辈甚至是祖父辈所在企业的一员，他们被称为“丰二代”。“丰二代”跟生活在苏州大多数的“80后”“90后”一样，在相对优越的生活条件下长大，相对于外地引进的大学毕业生，往往少了点吃苦耐劳的精神，拼劲和韧性稍显不足。如何让这批年轻人尽快成长成才？集团党委、工会提出了“放下去、送出去、推上去”的培养思路，使他们与众多年轻员工同场竞技，共同成长。

二、主要做法

（一）放下去

近年来，为了改变项目安全员年龄结构偏大、文化层次偏低、管理理念陈旧的弊端，集团有意识地在“丰二代”中培养安全管理人才。建筑工地的安全员职业特点是工作压力大、风险高，很多年轻大学生不愿意做安全员。“丰二代”孔维凯的父亲就是安全员，集团就派他担任项目安全员。经过几年的磨炼，孔维凯脱颖而出，带领分公司代表队在集团安全知识竞赛中斩获第二名，他所在的项目部也在省住建系统“安康杯”竞赛活动中荣获“优胜班组”称号。

（二）送出去

集团组织“砺剑行动”，从400名青年员工中选拔出80余名有志于海

外职业发展的优秀青年，“丰二代”占近半数。海外事业部党支部、工会根据他们每个人的特点，有计划、有重点地将他们选配到关键工作岗位培养和锻炼，并及时采用“老带新”的培养方式，既培养了他们的业务能力，又培育了国际化工作思维和方法。其中，“丰二代”邱伟宸奔赴越南，克服水土不服，语言不通等困难，就是春节期间也坚守在项目现场。目前，他已经在海外市场独当一面了。

（三）推上去

对于“丰二代”中的好苗子，党支部和工会提供平台让他们充分展示自己，并优先纳入公司人才培养“海星计划”，推到重要岗位上发挥作用。集团党委、工会支持团委成立了青年学习社，每月按计划进行培训授课，注重理论与实践相结合，将青年员工特别是“丰二代”的素质提升放到了重要位置。“丰二代”丁晓苏先后从事过基层单位教育培训和宣传企划等工作，表现出了较强的实干创新精神。经过考察，集团党委推举他出任装饰分公司党支部书记兼工会主席，工作多次受到上级工会的肯定。

三、取得成效

通过“放下去、送出去、推上去”，集团党委、工会为以“丰二代”为代表的青年员工搭平台、给机会、压担子，极大地提升了他们的成长速度。公司和党、工组织始终坚持正向引导激励，增强他们的自信心，鼓励他们作为“丰二代”要有自己的担当。近几年，已有十多位“丰二代”走上了集团中层及项目经理岗位，成为年轻一代员工的优秀典型；海外事业部“丰二代”青年员工中已有8人向党组织递交了入党申请书，其中，5人确定为入党积极分子，3人列入拟发展对象。



本文链接
江苏职工之家

过好整生日 凝聚职工情

南通大学附属医院工会委员会

一、实施背景

医院业务量逐年增加，医护人员的职业环境日益严峻，医教研三驾马车缺一不可，事业、家庭、生活都要兼顾，因此，医护人员承受着极大的压力。一个单位的业绩，很大程度上取决于员工的创造力和凝聚力，医务人员的业务很繁重，怎样为他们更好地服务，从而增强他们的归属感和幸福感，这是院工会组织一直在思考和努力的事情。每个人的发展之路都不会平坦，但我们相信，有了家人的陪伴和亲情的温暖，有了全体通大附院人的凝心聚力、同舟共济，员工们就不会觉得太苦。因此，我们一直在致力于营造“家”的氛围，通过切实有效的举措让员工实实在在地感受到家人般的关怀和温暖，以文化人，润物无声。

二、主要做法

从1992年开始，由院工会委员会主办，为逢整十岁生日的员工集体庆祝，迄今已经延续了20多年。每年的整生日寿星近400人，其中包括离退休人员。庆生活动固定在每年的秋天，内容包括发蛋糕、拍集体照、文艺表演等，寿星从30岁到90岁不等，参与度极高。这项传统活动一直受到院党政领导的高度重视和各部门的大力支持，已然成为职工文化生活中的一件大事，也是增强职工凝聚力和归属感的一项重要举措。不管是工会主席换届还是分管领导更迭，这个传统都被保持了下来，而且工作人员越做

越用心，活动越办越精致。

尤其是2018年举办的第26届整生日庆典活动进行了一些创新，其主题定为“岁月如歌，共续华章”。为了让员工感受到家人般的体贴和温暖，工作人员花了大量的精力和时间，为整生日员工分别抓拍了工作照，并在人事部门的配合下逐一查找了他们刚工作时的旧照片，在此基础上为每个人制作了个性化的贺卡。一张张笑脸背后是医院积极向上的文化氛围，一脉相承的文化底蕴，洋溢着医院大家庭的温情和暖意。贺卡上写着“嗨，还记得你初到医院时青涩的模样吗？医路同行，感谢有你。岁月如歌，共续华章”。而寿星们对此毫不知情，所以当他们拿到自己的贺卡时，看着自己新旧相貌的对比，感受到工会委员会的用心和用情，都无比感慨和感动。庆典活动前两周，工会工作人员就收集了往年整生日活动的影像，制作了两个版本电子邀请函，一个传统风格适合中年以后的寿星，另一个幽默风格更适合年轻的寿星。这两款电子邀请函在员工的朋友圈广泛转发，点击量上万，营造了浓厚的庆生氛围。

该活动已经延续了20多年，要想办出新意实属不易。为了让整生日庆典更加具有吸引力，工会领导亲自撰写了脚本，设计分镜头，采访了十几位本年度的寿星，由专业影视公司制作成暖场微影片《岁月如歌，共续华章》。该影片将医院的百年历程与不同年龄段职工代表的画面相结合，表现了医院发展与个人成长息息相关的主题。镜头里的员工，从风华正茂到白发苍苍，从一身稚气到满脸皱纹，大家把最美的年华献给了医院，献给了医疗事业。不知不觉中，员工们已经和医院根脉相系、血肉相连，一草一木，一人一事都牵动着员工的心。怀旧动人的音乐声中，职工们通过镜头表达了对医院这个大家庭深深的眷恋与热爱，影片的结尾是所有院领导依次通过镜头向员工送上生日祝福。微电影作为庆典活动的开场取得了极佳的效果。

三、取得成效

每年过整生日的寿星都会和院领导合影，工会留存，这些珍贵的影像记忆也已经成为医院历史档案的一部分。整生日庆典活动的节目都由员工



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

们自编自导自演，展示了他们多才多艺的一面。节目素材来源于日常工作和生活，真实、活泼，形式多样，积极向上，充满了正能量。通过为职工集体过生日这个活动，职工普遍感受到医院这个大家庭，是通大附院人最温暖的去处，树立了附院工会委员会关爱职工、用心工作的好形象，也引起了良好的社会反响。每年的活动结束后，院工会都会撰写新闻报道发布在医院院报、官方网站上，近年有了医院官方微信平台后，影响更广泛，每年点击量达1万以上。

我们认为，任何一件事能坚持20多年都是一项了不起的成就。100年前，张謇先生坚持自己的梦想，创办了南通医院，造福一方百姓。80年前，我们的前辈坚持自己的职业操守，辗转迁徙，在抗战的炮火中救治伤员。20年前，我们的专家刻苦钻研，勇于创新，获得了国家级科技进步三等奖。今天的我们也在坚持，坚持在复杂的社会环境下，救死扶伤，坚持把这一文化品牌传承下去，并发扬光大，为实现医院的“百强梦”作出自己应有的贡献。

实施“三堂融合” 筑牢思想之基

◇江苏海迅实业集团股份有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

江苏海迅集团现有员工 480 人，其中“80 后”“90 后”员工 288 人，占员工总数的 60%。企业的文化是“家”，“家人”的思想进步对“家”的发展显得尤为重要。为进一步深度诠释海迅“家”文化的精神，集团以人为本，筑牢思想之基，通过各种丰富的活动，将企业员工的思想与企业的发展紧紧地捆绑在一起，共同进步。

二、主要做法

（一）搭建平台，完善制度，确保职工思想政治工作阵地落到实处

集团工会以“三堂融合”（即理论讲堂、道德讲堂、社科讲堂）标准化建设为基础，探索融合之路，确保职工思想政治工作有宣传阵地、有工作制度、有活动内容、有实在效果。一是实现宣讲阵地融合。强化公司资源整合，专门建立“三堂融合”领导小组，由集团领导挂帅，集团 12 名青年管理层干部为成员，积极打造阵地平台，将职工之家活动室作为“三堂融合”的阵地，发挥阵地的最大效应。二是实现宣讲师资融合。将理论宣讲专家与一线职工宣讲员有机融合，在邀请相关理论宣讲专家定期到企业宣讲理论的同时，在集团内部招募职工理论宣讲员，将平时思想积极向上、工作表现突出、有一定沟通表达能力的一线职工纳入集团宣讲师资队伍中，给他们提供自我展示和成长的平台。三是实现宣讲内容融合。将党

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

的理论与职工素质教育作为宣讲的主要内容。理论讲堂重点围绕习近平新时代中国特色社会主义思想、社会主义核心价值观等内容。道德讲堂突出强化社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德教育。社科讲堂在确保社会科学普及的基础上，融入安全生产教育、防暑降温预防、平安海迅建设等内容。

（二）精心组织，巧妙安排，确保职工思想政治工作宣讲落到实处

一是宣讲数量有保证。认真制订年度宣讲计划，每年活动不少于18次，即每月开展理论讲堂不少于1次，每季度开展道德讲堂不少于1次，每半年开展社科讲堂不少于1次。二是宣讲质量有保证。为了使党的创新理论成果真正实现“理论传一线，认知零距离”，集团工会开展了月度测评、季度观摩、半年交流、年度表彰等评价体系，确保宣讲质量有保障。三是宣讲内容有创新。坚持理论与实践相结合，把宣讲内容与案例、歌曲、节目、参观等相结合。编写发生在企业内部员工中的美德小故事、敬业小故事，如《心香一瓣》；编制海迅歌曲，让员工在歌曲中学会做人做事的方法和要求；将公司的一些真实故事改编成文艺节目，通过小品、情景剧等鲜活接地气的形式宣讲党的政策、身边的感人故事等。

（三）创新载体，丰富内容，确保职工思想政治工作效果显著

一是思想认同与企业文化相结合。集团在坚持和发扬传统美德、诚实守信、遵纪守法、爱岗敬业等方面，强化对职工的教育引导，编写《企业员工道德底线——“十要十不要”学习读本》，用以规范个人行为。将这些内容纳入《企业之歌》《企业誓词》，在传唱和宣誓中进一步强化记忆，加强宣传。创建以“家”为核心的企业文化，从政治、经济、工作、生活等各个方面来关爱和帮助青年职工，让他们充分感受到企业大家庭的温暖，激发他们以企业为家，爱企业如家的热情和信心。二是思想提升与关爱职工身心健康相结合。公司十分关心职工的身心健康。严格执行法定假日制度，另外，每天上午休息15分钟，冬春有长跑活动，夏秋做广播体操。每年春节、“五一”节、中秋节、国庆节等传统和重大节假日，都组织职工文体活动，公司上下欢聚一堂。

三、取得成效

企业工会工作的重要内容之一就是关注、关心职工尤其是青年职工的思想政治工作。以“三堂融合”为抓手，充分发挥讲堂在职工思想政治工作中的宣传教育引领功能，取得了实实在在的效果，集团职工的精神面貌有了很大的改观和提升。“在社会做个好公民，在企业做个好职工”，已成为全体职工的质朴追求，在海迅集团上下蔚然成风。公司从1986年创立发展至今，有200多名员工受到各级表彰；一直保持企业员工零犯罪记录，赢得社会各界的一致好评；先后获得“江苏省精神文明建设先进单位”“江苏省模范劳动关系和谐企业”等荣誉称号。



本文链接
江苏职工之家

推行“职工评说会” 全力展现新面貌

◇淮安市客车运输总公司

一、实施背景

几年前，为加强企业内部管理，淮安市客车运输总公司曾出台多项管理措施，但成效不明显，一些管理漏洞堵不胜堵。经深入分析，发现问题在下面，根子却在上面。上面为堵而堵，下面“你拨我动，不拨不动”，职工的积极性没有调动起来。

二、主要做法

公司工会于2015年开始推行职工评说会制度，将职工评说会作为职代会的前奏和补充。职工评说会每季度一次，主要由职工代表对公司管理、效益提升、工作环境、学习教育、权益保障等方面进行“评头论足”，架起了企业与职工之间一座沟通的桥梁。职工代表参加职工评说会所发表的意见和建议，都会被详细记录，形成书面材料后提交公司经理室和职工大会进行讨论，该办能办的事立即办，暂不具备条件办的事，列出时间表并公示，接受职工监督。自2015年以来，公司先后举行了13次职工评说会，职工代表共提出各类意见和建议25条，其中被采纳15条。

三、取得成效

实行职工评说会制度，既提高了职工参与企业管理的积极性，又统一了大家的思想，公司环境日益优美，文体活动更加多样，职工的矛盾纠纷

日渐减少，干群关系越来越和谐。如今，职工参与企业管理积极性明显提升，出现“六多六少”现象：想企业发展的人多了，对企业不闻不问的人少了。想干事干好事的人多了，想混日子的人少了。敢于与坏人坏事作斗争的人多了，袖手旁观的人少了。自觉守纪的人多了，违反制度的人少了。讲文明的人多了，自私任性的人少了。为集体荣誉而工作的人多了，损害集体利益的人少了。2018年，公司安全运送旅客888万人次、运行26690万公里，实现营收5212万元，超额完成了年度计划。在职在岗员工年收入同比增长8%。企业效益、社会效益和职工收入实现了三丰收。其中，梁红玉售票组被省交通运输厅授予省级“文明示范窗口”称号，公司顺利通过“2015—2017年市级文明单位”复查验收，1人被省总工会和市妇女联合会授予“五一巾帼标兵”和“三八红旗手标兵”称号。



本文链接
江苏职工之家

“四位一体”全覆盖 助力企业快发展

◆江苏华晓医药物流有限公司

一、实施背景

江苏华晓医药物流有限公司高度重视职工思想政治工作，始终将加强职工政治思想工作作为一项长期而重要的工作，并抓好抓实。公司充分发挥工会的桥梁和纽带作用，通过加强职工内训、开展政治教育、丰富业余文化、关爱职工生活“四位一体”多措并举，使职工政治思想工作有声有色，有效促进了公司的稳健快速发展。

二、主要做法

（一）以职工内训为抓手不断提高职工综合素能

近年来，华晓公司工会注重将职工思想政治工作与企业内训、人才培养相结合，强化人才队伍建设。

企业内训方面。公司将职业道德、法律法规、制度流程、业务技能等内容纳入年度培训计划，各部门根据自身实际制订部门内训计划，通过公司集训、部门内训、入职（转岗）培训等手段，实现职工思想政治建设全覆盖。继续教育方面。公司以每月中层管理人员月度工作例会为载体，开设了内容丰富的管理培训课程，不断提升干部管理水平。后备人才培养方面。公司制定了“100 人才计划”，重点打造高管后备人才队伍和中层后备队伍两级储备队伍，公司每年举办后备干部培训班，强化后备干部队伍建设。在培训工作中，不但有业务技能、管理技能，还有政治思想等课程，

确保人才培养质量。

（二）以思想政治教育为重点不断强化职工政治信仰

华晓公司工会受公司党委委托，负责公司青年员工的思想政治工作。在日常工作中，通过多种方式，加强青年思想教育。一是积极开展政治理论教育。近年来，公司工会先后开展了青年员工学习习近平总书记系列重要讲话精神、学习党的十九大报告、学习习近平新时代中国特色社会主义思想等学习教育活动，推动全体青年员工在思想上政治上行动上与党中央保持高度一致。二是组织开展“青年微沙龙”活动。组织开展羽毛球、Office 办公软件、PS 软件等以兴趣爱好为主题的“青年微沙龙”活动，引导全体青年员工服务公司经营发展、服务青年学习成长、服务企业文化建设。三是组织开展青年素质拓展活动。公司工会组织开展了面向 28 周岁以下青年职工的户外拓展训练，通过拓展促进跨部门青年员工之间的了解，增进了友谊，激发了工作热情，形成了向上、向善的良好氛围。

（三）以职工文体活动为载体不断营造向上的企业氛围

华晓公司工会每年组织文艺会演、庆“五一”“五四”职工活动，通过开展文艺比赛、读书知识竞赛、健走、趣味活动、羽毛球、篮球、擀蛋比赛等活动，营造了健康向上的企业氛围，凝聚了团队向心力、增强了员工执行力。同时，积极参加南京医药、新工投资集团等上级单位组织的各种文体竞赛，并有多人多次获奖。

（四）以关爱职工为初心致力营造和谐企业文化

华晓公司工会始终高度关注职工思想动态，努力立足本职、服务职工、推动发展，实现了公司的和谐稳定发展。一是落实密切联系职工的各项制度。华晓公司工会每年牵头召开年度工资协商会议，向行政方提出调增职工薪酬、福利等建议。每年召开职工代表大会。通过会议审议《职工薪酬、住房公积金调整方案》《工资集体协商协议书（草案）》和《劳动安全卫生专项协议》。二是关注职工生活，传递组织温暖。公司工会坚持“必谈必访”制度，遇到职工结婚、整岁生日、子女入学、生病住院、生活困难等情况，公司工会都会对职工进行慰问，让职工切身感受到来自华晓大家庭的关心和爱护。



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

三、取得成效

近年来，在“四位一体”思想政治工作体系的有力保障下，解决了职工思想政治中“想不想干”“跟着谁干”和“会不会干”等问题。华晓公司得到可持续健康发展，公司经营业绩逐年递增，业态构成合理有效，职工收入不断提高，青年活力日益彰显。

创新“工会查房” 助力院务公开

镇江市第四人民医院工会



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

医院院务公开是落实科学发展观，健全民主制度，丰富民主形式，保证职工参与民主决策、民主管理、民主监督的有效途径，是建立现代医院制度，改革和完善医院决策机制、权力监督机制和权利保障机制的内在要求。为充分调动广大职工的积极性、创造性，促进院务公开工作制度化、规范化运行，推动医院管理民主化、科学化进程，促进医院和谐稳定发展，我院工会进行了积极的探索与实践。

二、主要做法

从2015年开始，我院工会结合医院工作实际，在院党委“政工查房”这个市级党建品牌的带动下，沿用医院“查房”这一概念，创新“工会查房”的形式，助力院务公开。

（一）到职工群众中去，报告院情，倾听民声

由工会主席不定期率领各分工会主席、工会工作人员，并由相关职能部门配合，深入所属科室，走近一线职工，一方面向职工报告医院近期重大事项决策、重要干部任免、重点项目安排、大额资金使用情况，报告医院改革发展、专科建设、人才队伍建设、业务管理、绩效分配改革情况，报告涉及职工切身利益的重要规章制度等；另一方面听取职工的意见、建议，了解职工所思、所想，帮助职工疏通负面情绪，解决实际困难，治疗

医院发展中遇到的各种“阻碍病症”。

（二）及时梳理、汇总职工意见，回应职工诉求

对从职工群众中收集的意见、建议和问题，“工会查房”小组按问题性质进行归类归口处理。能现场解决的，立刻现场办公，安排专人负责处理；不能现场解决的，“查房”结束后工会负责梳理汇总，对需由院领导集体讨论决定的重大问题，提交院党政联席会或院党委会研究后给予答复；对属于职能部门工作职责范围的问题，通过医院办公自动化系统职工意见反馈流程，转交各职能部门处理，无论处理结果如何，都要求相关职能部门及时给一线科室反馈，以这种“跟踪追击”“一追到底”“牛皮糖”的方式，防止“相互推诿”“有问无答”“避而不答”或“久议不决”“决而不行”“石沉大海”。

（三）建立反馈评价机制，督促问题有效落实

及时将解决问题的结果在院工会例会、工会工作QQ、微信群里反馈，最终由一线科室对处理结果给予评价，作为对职能科室工作绩效考核的一项依据，与职能科室月度和年终绩效奖挂钩。在解决答复问题过程中高度重视，采取实事求是、正面应对的态度，不夸海口、不似是而非、不避重就轻、不敷衍了事，保证事事有落实、件件有回音，这样就赢得了职工的信赖、理解和支持。

三、取得成效

“工会查房”从群众中来，到群众中去，是党的群众路线的生动体现，是我院工会工作的有效抓手，有力助推了我院院务公开、民主管理工作扎实有效的开展，促进了我院的和谐稳定发展。

六步工作法 情暖职工心

镇江市鼎大祥商贸有限公司工会



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

近年来，鼎大祥商贸有限公司工会不断探索职工教育引导新规律，从企业实际需要出发，通过开展六步工作法，加大引导力度，使职工思想政治工作更好地围绕中心，服务大局，推进工作，取得实效。

二、主要做法

（一）第一步：说清道理解心结

说清道理能贴近职工，与职工贴心才能解开心结。公司工会针对职工普遍关心的形势任务、发展成果和热点问题，通过微信、QQ等做好宣传解读、答疑解惑。通过季度思想分析、网上论坛等多角度倾听职工意见和建议，及时关注职工的思想动态，深入一线与职工谈心交心，解决苗头性思想问题。工会还开设学习园地等平台，及时宣传讲解企业形势任务、生产经营成果，开展职工专业技能的培训，统一思想，凝聚人心，增进共识。

（二）第二步：开展活动聚人心

工会积极开展各项参与性强的活动，寓教于乐，丰富了职工的业余生活。先后组织开展“浓浓中秋情，亲亲一家人”的亲子布贴画活动，“最美鼎大祥人”评选、“凝聚正能量”格言警句、老字号鼎大祥的故事等作品征集活动，使职工自觉融入企业文化建设。特别是“浓浓中秋情，亲亲

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

一家人”亲子布贴画活动，让幼儿园的小朋友走进百年老店鼎大祥，开展亲子布贴画活动，使幼儿初步体验传统制衣工艺，了解面料色彩和什么是漂亮的衣服。通过开展丰富多彩的活动，进一步提升了职工的幸福感和凝聚力。

（三）第三步：解决困难三必访

职工的困难，就是我们最关心的问题。工会坚持开展“三必访两必谈”，即困难职工必访，住院职工必访，红白喜事必访；思想波动必谈，职工岗位调动必谈。注重人文关怀和心理疏导，积极为职工发挥聪明才智创造条件。积极帮助员工解决生产、生活难题，健全完善困难员工长效帮扶机制。

（四）第四步：多做好事送温暖

工会努力改善职工工作生活环境，广泛开展送温暖活动，投入数十万元改善职工福利，为职工提供便利；投资几十万元用于改善工作环境和职工之家等；同时，公司积极参加社会公益活动，在抗洪救灾、汶川大地震事件中积极组织员工捐款；春节向孤寡老人献爱心、送棉衣；重阳节关爱老人，赠送重阳糕；针对行动不便的老人定制衣服，提供上门服务；母亲节组织小朋友们来老字号鼎大祥参观学习，在技师的指导下完成手工作品献给伟大的母亲。

（五）第五步：评选先进敢担当

自2016年以来，公司工会以提升企业执行力、解决不敢担当问题为切入点，每年开展“争当最负责员工”“打造最负责任团队”活动。在先进事迹报告会等活动中，坚持用身边人讲身边事，身边事教育身边人；结合公司实际在全体职工中开展“学先进典型，争做优秀鼎大祥人”活动。大力宣传对企业技术改造、设备检修以及急难险重任务中涌现出的感人场景、感人事迹。对于这些先进典型，采取会上有声、微信有图、口袋有钱的方式，进行广泛宣传，促进企业形成向先进看齐的良好局面。对各类先进典型进行评选和宣传，得到了广大职工的互动和响应，心系企业拼搏进取、干群同心共谋发展的氛围日益浓厚。

（六）第六步：解决诉求“四不让”

公司工会树立“话有地方讲、理有地方说”的理念，采取了“零距离接待、零推诿受理、零积压处置”的办法，建立了7天内必回复的工作机制，在全公司设立3个职工代表工作室，组织职工代表轮流坐班听诉求，职工有什么问题随时可以倾诉，使问题可以得到及时解决，让职工心情舒畅地投入工作。同时，还建立了职工民情档案，广泛开展家访活动，兑现公司“四不让”（即不让一个职工因病致贫、不让一个职工因改革下岗、不让一户职工家庭生活贫困、不让一名职工子女因贫失学）的承诺，进一步促进了职工队伍心态平和、情绪稳定。

三、取得成效

鼎大祥六步工作法，把握大局，看清形势，按照市场的客观变化对职工队伍进行正确的思想引导，把员工的思想引导到与企业同生存、共发展的意识上来，保持一支稳定、敬业的职工队伍，最终在企业实现社会价值的过程中使职工同步实现自我价值，真正为企业快速发展鸣锣开道、保驾护航，为企业发展营造一个健康和谐的良好环境。



本文链接
江苏职工之家

提炼“五字工作法” 营造企业好氛围

◆江苏桓通环境科技有限公司工会

一、实施背景

江苏桓通环境科技有限公司对传承下来的优良文化基因进行挖掘梳理、提炼升华，加强职工思想政治工作，结合集团近些年的发展创新实践，赋予其新的内涵，提炼出“观、学、谈、查、评”的工作方法，对职工进行全方位技能指导和思想政治宣传，力争打通新时代思想政治工作的“最后一公里”。

二、主要做法

（一）“观”化听风

“观”就是设置企业文化长廊方便职工观阅，在厂房外张贴“质量第一、诚信履约”的生产宣传标语，党的十九大以来，公司更是积极响应茅山镇政府及总工会的号召，在办公大楼墙上拉起“新时代，新作为”“撸起袖子加油干”的横幅，在食堂门前摆放先进职工技能成果展板，抓好典型宣传，发挥示范作用。

公司还利用微信平台开展宣传工作，在职工工作群中编辑短小精练的思想政治宣传内容，及时转发国家、周边大事，方便职工在业余时间浏览。

（二）“学”以致用

“学”就是通过政治理论学习、技能培训、召开职工大会等形式，提

升职工政治理论素养和业务综合能力。

坚持诚信经营，诚信是社会主义核心价值观的基本内容之一，桓通不仅坚守企业诚信，也多次在职工大会上强调职工诚信的重要性，鼓励职工保质保量地完成工作。

强调安全教育工作，为了防止安全生产隐患，公司工会结合企业生产特点，用事故案例让职工吸取教训，绷紧安全这根绳，主动杜绝违章作业等不安全行为。重点做好特种作业人员和特种设备作业人员如电工、电焊工、叉车工等的安全教育工作。

（三）“谈”言微中

“谈”就是与职工勤谈心、勤沟通，解开职工心里的疙瘩，帮助职工解决生产生活中的实际问题和困难。

人们需要衣食住行，工资收入是最现实的问题。“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，也是习近平新时代中国特色社会主义思想的重要内容。桓通深谙只有把握职工最迫切的利益诉求，才能取得公司利益和职工利益的双赢，及时与工人谈心、沟通，征求工人意见，实施“能力+绩效”的薪资制度，力图培养公司内凭能力与绩效获取高薪的良性竞争氛围，同时鼓励员工有任何工资上的问题积极与人力资源部门沟通。该举措获得了广大工友的认可，确保了工厂的高效运转，呈现出产销两旺的良好景象。

（四）“查”漏补缺

“查”就是通过日常巡查，对内督促职工安全生产，保质保量，对外履行好企业的社会责任，发现职工存在的问题及时进行思想引导。公司定期对厂内各种设备检查检修，对作业环境隐患排查，对职工履职巡查，确保生产在安全的状态下进行。同时，公司还积极做好环境保护工作，“既要金山银山，又要绿水青山”，环保生产理念深入人心。

（五）“评”功摆好

“评”就是对车间班组、职工岗位技能绩效等实行月度动态考评，评选出先进车间班组和红旗示范岗。具体体现在对车间班组及职工上班点名、工作服穿戴、设备定期检查保养、完成工时工量等环节的考评，努力



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

提升产品质量。每月动态考评和先进荣誉都直接与职工薪酬挂钩，使得职工奋斗更有盼头，努力更有奔头。

三、取得成效

通过五字工作法对职工进行理念教育和思想疏导，加强企业文化和职工思想政治教育，塑造了一个深入人心的企业文化。把一群在思想个性、知识层次、技能水平等方面千差万别的职工紧紧地聚集在一起，使桓通职工做到思想自觉、行动自觉，齐心协力向着一个共同的目标奋进，营造了良好的企业氛围。

以“四心工作法”促“二次创业” 用“金麦穗计划”激发内生动力

◇江苏国信仪征热电有限责任公司



本文链接
江苏职工之家

经济发展进入新常态，国企改革和电力体制改革全面深化。面对复杂多变的内外部环境，江苏国信仪征热电有限责任公司充分发挥思想政治工作融入中心、进入管理的作用，形成企业凝心聚力、推动发展的强劲合力。

一、实施背景

2011年，江苏国信扬州发电有限责任公司接管仪征热电公司，规模为两台25MW燃煤供热机组，由于煤炭成本上涨和供热量不足等因素，公司经营举步维艰，当时在职员工85人。公司紧紧抓住“气化江苏”的战略机遇，稳步推进燃机项目。2015年6月，江苏省发改委核准2×100MW级燃机热电联产工程。2016年9月，正式开工建设，#3、#4联合循环机组于2017年12月、2018年1月顺利通过72+24小时满负荷试运行，圆满完成年内“双投”的既定目标。在逆境中求生存、生存中求发展的特殊时期，思想政治工作发挥了不可替代的作用。

二、主要做法

公司通过“四心”工作法融入关键点、结合点，最大限度地激发和调动广大职工的创造热情和攻坚勇气，为“二次创业”这一重要任务提供了强大的精神动力。

（一）以沟通“交心”

坚持“三学二谈”工作机制，组织学习讨论党的重要会议、董事会、

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

职工（会员）大会精神，讲清讲透内外形势，正确认识“危”与“机”的辩证关系。进行集体谈（座谈会）、促进谈，形成相互理解、相互信任的工作氛围，助力各项目标任务顺利完成。

（二）以制度“定心”

深化开展民主管理工作，每年组织召开职工（会员）大会，不断调动和激发职工的主人翁意识和工作热情。依法合规进行党工团换届选举工作，不断增强组织活力。编制修订《党支部工作管理标准》《工会工作管理标准》《团支部工作管理标准》《党员责任区工作标准》《对获得表彰的集体和个人进行奖励管理标准》等管理标准，使思想政治工作不脱离实际，遵循规律。

（三）以典型“凝心”

选树先进典型作为思想政治工作的重要抓手，经过3年多的精心培育，2014年5月，发电部被授予“全国工人先锋号”荣誉称号，这是仪征市历史上首家获此殊荣的单位。自此，典型之花常开常鲜，形成一花引来满园春的景象，仪征市基层工会陆续前来观摩学习。公司成功举办了青年能力素养提升培训班；有效开展了“党员攻坚岗”“党员示范岗”创建授牌、燃机项目“四保两促”劳动竞赛、“基建之星”评选等活动。

（四）以关怀“暖心”

按照“内外联动、上下齐动”的工作原则，贯彻“以人为本”的理念。依托江苏国信扬州发电有限责任公司文体协会和地方政府文化活动，不断丰富职工文化生活。持续做好“四送一看”慰问活动，建立了大病补充医疗保险，不断增强国信大家庭的归属感、自豪感。

三、积极探索

根据公司转型升级发展实际，工作中积极探索具有国信仪电特色的思想政治工作新途径、新载体，党支部实施“金麦穗计划”，为公司持续健康发展注入源源不断的内生动力。

（一）麦穗传播

以建设江苏省内燃机热电联产示范企业愿景为引领，大力弘扬“诚

信、奋进、创新、共赢”的企业精神，唱响企业改革发展主旋律。围绕年度、季度、月度目标，组织开展“三讲”教育活动，统一思想，明确目标，增强向心力、凝聚力，在公司上下营造一心一意谋发展、凝心聚力干事业的浓厚氛围。

（二）麦穗人才

秉承“想干事有机会、能干事有舞台、干成事有发展”的人才理念，积极搭建职工成长成才平台。建立首创精神的发现机制，深入挖掘一批具有代表性的先进典型，极力打造一支素质优良、技术精湛、结构合理的6F燃机人才梯队，为各类优秀人才脱颖而出、施展才干创造有利条件。

（三）麦穗民生

把思想政治工作与解决实际问题有机结合起来，以“三贴近”为抓手，促进思想政治工作贴近公司实际、贴近职工实际、贴近职工家庭，实现由“空洞说教”向“虚功实做”的转变，让公司改革发展成果更多惠及广大职工，共同创造幸福美好的新生活。

（四）麦穗土壤

文化设施是开展思想政治工作的主阵地。为不断满足职工日益增长的精神文化需求，注重环境熏陶，以空间文化、廊道文化为阵地，以丰富多彩的文体活动为载体，着力打造党群展览室、阅览室、活动室等系列阵地，塑造形神兼备、积极向上的具有国信仪电特色的“文化场”，充分发挥文化阵地的育人作用。

问渠哪得清如许，为有源头活水来。在能源改革的新征途上，我们只有不断深入研究当前和今后一个时期思想政治工作的特点和规律，不断创新思想政治工作这一“源头活水”，才能化挑战为机遇，为实现企业高质量发展注入源源不断的内生动力。



本文链接
江苏职工之家

开展“四之”服务 共绘发展蓝图

◆ 国网宿迁供电公司

一、实施背景

近年来，国网宿迁供电公司工会坚持“职工至上，民生为先”的服务理念，真情服务职工，尽心尽力为职工办实事、做好事、解难事，把职工服务工作紧紧贯穿于公司年度各项工作任务之中。目前，公司系统服务手段日臻完善、服务模式不断创新、服务领域有效拓展、服务体系初步建立，极大地增强了职工与企业同向而行、同心谋发展的信心。

二、主要做法

（一）九层之台，起于累土——诠释“体系之基”

公司工会在原有困难职工帮扶中心基础上，扩大服务对象、拓宽服务内容，建设高水平的服务中心平台，并相应建立下辖的职工服务中心工作小组、基层服务站、职工志愿者服务队等各级服务组织，形成层层支撑、上下连贯、全方位的职工服务新体系。在全省率先开展职工服务中心服务标识和口号的征集活动，执行统一的职工服务中心铭牌规范、服务标识、服务口号、5980服务热线等，优化完善服务流程，对服务活动实施全过程管控，确保需求解决无障碍、服务开展无障碍。印制《职工服务手册》《职工服务指南》，细化职工服务项目、政策、流程及评价，确保工会和职工知晓职工服务“做什么、做哪些、怎么做、做得怎么样”。不断提升服务工作信息化水平，丰富网站版块和栏目内容，及时更新各类政策和服务

信息。建立定期沟通协调机制和监督考核机制，制订活动评价体系和方案，把服务职工工作纳入绩效考核评价体系中，确保责任落实到人、工作分解到人、措施细化到人，凝聚公司内部各方力量，形成服务职工的合力。

（二）同心协力，守望相助——展现“互助之爱”

职工服务中心利用专题网站、活动期刊、宣传展板、微信微博等形式，广泛与职工开展沟通交流，深入了解职工最迫切、最真实的服务需求。2019年推出的121项服务计划，包括生活、维权、技能、法律等方面的帮助和服务，服务内容更加贴近工作实际、更加贴近职工生活。重点开展的“志愿情深，沁润无声”系列主题特色服务活动，得到了职工群众的一致好评。迎峰度夏期间，组织志愿者开展“送安全、送清凉、送法律”的“三送”活动，为基层职工送上“心礼物”和“心里话”。职工洗衣房的建成使用和办公大楼添置自来水加热装置，为职工打造一个舒适轻松的工作环境。开展创建“健康食堂”活动，举办“幸福厨房厨艺培训和职工厨艺擂台赛”，增强职工对企业的归属感、亲和力和吸引力。“宿电好声音”歌手大赛、“首届夏季篮球联赛”和太极拳、古筝、笛子培训班，让职工在工作之余，放松心情，健康生活。此外，公司还从提升职工的生活品质和个人素养入手，先后开展“服务职工、牵手平安”、爱车养护、女性健康讲座和问诊、“有事请找我”等职工生活咨询服务活动，让职工真正感受到来自公司的关爱。

（三）因材施教，力学笃行——铺就“成才之路”

职工服务中心以提升广大职工的业务技能和综合素质为己任，与南京工程大学联合开办工程硕士班，开展优秀青年员工挂职锻炼及岗位适应性培训等活动。开展“送文化到一线”活动，把业务书籍和体育健身器械送到基层班组和供电所。推进劳模、技师创新工作室创建活动，协调召开创新工作室工作交流会，举办“创新达人秀”职工创新培训和成果展示活动，李华、王思民、车玉兰等一大批创新人才脱颖而出。车玉兰研发的“一种智能架空电力通信光缆损伤定位仪”、李华劳模创新工作室研发的“计量互感器磁饱和检测装置”创新成果，分别荣获2018年（第十届）全

国电力职工技术成果一等奖、二等奖。李华劳模创新工作室研发的“基于计量 TA 饱和因素的技术研究”创新成果荣获中国能源化学地质工会全国委员会颁发的一等奖。

（四）无私奉献，砥节砺行——锤炼“队伍之魂”

一支能吃苦、守纪律、讲奉献的志愿者队伍，是职工服务工作取得实效的重要保证。公司通过建立专业化职工服务队伍，把志愿服务从生活领域向生产领域延伸，从职工个人向单位集体延伸，从公司内部向企业外部延伸，积极打造以职工服务中心为平台，以志愿者服务队为依托，具有企业特色、行业特点的服务品牌。职工服务中心对志愿者和中心工作人员实行动态管理，定期进行能力测试，按照“缺什么，学什么，补什么”的原则，多形式、多层次、多途径地开展培训，提高志愿者的综合素质和服务水平。公司定期开展“我们服务队的故事”征集活动和“美丽志愿者”评选活动，将评选活动作为推进职工服务工作的重要载体，征集和评选活动以工作实绩和群众认可作为第一评价标准，注重挖掘普通志愿者和一线职工的感人故事，得到了广大职工的认可和欢迎。

三、取得成效

通过不断总结成功经验，提炼先进理念，真正使服务职工融入企业文化，使服务文化深入每位职工心中，使服务理念融入公司各项工作的全过程，有力地推动了公司快速发展。公司先后获得全国职工书屋示范点、省级书香企业、全国厂务公开民主管理先进单位、全省厂务公开民主管理示范单位等荣誉称号。

推行“锋行工作法” 加强思想政治建设

◆ 泗阳捷锋帽业有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

捷锋帽业（泗阳）有限公司积极探索创新职工思想政治工作的方式方法，推行“锋行工作法”，紧紧围绕公司的中心工作，有的放矢开展各项工会工作，不断加强职工思想政治教育，为公司发展提供了强大的思想保障和人力支撑。

二、主要做法

（一）磨信念熏陶之“锋”，“行”忠诚之道

公司开展了“先锋承诺大行动”和“亮身份、树形象、比贡献、争先锋”主题实践活动，建立优秀员工产品质量责任区、示范岗，充分发挥优秀员工在企业发展和思想政治建设中的主要作用，激励学赶先进，全面提升员工的综合素质。在发展思想政治教育管理等制度的基础上，建立健全公开承诺、评星晋级等制度。建立严密的学习制度和评星晋级考评机制，以便加强日常对员工的思想政治教育管理，完善人事管理制度，针对不同的员工采取不同的管理方式，激发员工的工作热情和积极性，在生产工作中争创一流佳绩。

（二）磨以人为本之“锋”，“行”关爱之道

公司成立“捷锋爱心基金”和慈善捐赠站，为困难家庭提供救助，帮助那些有困难的员工；建立心理咨询室，为员工提供心理咨询服务，关注

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

员工的心理健康问题，缓解员工工作压力，保证员工心理健康；成立幼儿园，对公司员工子女的教育和生活提供帮助和照顾；设立 24 小时便捷服务窗口，提供便捷服务场所，开设快餐厅和超市；在员工发生思想波动时，做到“三个必访”，认真听取员工的合理诉求，积极地帮助员工解决问题，及时满足职工的实际需要。

（三）磨人才培养之“锋”，“行”发展之道

由公司全国劳动模范张兆丽设立的劳动示范岗，向公司员工展示劳模的风采。张兆丽同志不定期到各个分厂、车间宣讲“劳动光荣，创造光荣，奉献光荣”的劳模精神，使广大员工深受教育和启发，在各自的岗位上，尽心尽责地做好本职工作，为社会作出贡献。

（四）磨技术革新之“锋”，“行”创新之道

工会多次开展创新专题会。开展了创新动员大会活动，在会议上要求群策群力，发动每一个员工的思想，开动脑筋，开拓思维，让每一个员工都积极参与进来，发挥群众的力量，并设立创新奖金，成立创新项目小组以及审查小组，奖励创新内容提出人及具体实施员工，激励员工争当科技“领头雁”。

三、取得成效

思想政治工作是一项非常务实的工作，公司工会通过开展系列活动，激发广大职工工作热情，推动企业不断发展。公司获得了由江苏省总工会颁发的“模范职工之家”、省级职工书屋等奖项，张兆丽同志获得了“全国劳动模范”，赵海青被表彰为“全国五一巾帼标兵”，李艳荣获“省五一劳动奖章”，还有受表彰的市、县劳模 8 人。

精推“十必谈” 强化向心力

◆江苏宁沪高速公路股份有限公司无锡东收费站



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

江苏宁沪高速公路股份有限公司无锡东收费站（以下简称为“锡东站”）为规范与职工谈心谈话工作，解决参加谈话的分工会委员由于政治觉悟、发现问题的能力不同，从而造成谈话效果不同的问题，大胆创新职工思政工作新模式，在实践中摸索出了思想政治工作“十必谈”工作法。

二、主要做法

（一）依托“十必谈”，解决“和谁谈”的问题

思想政治工作“十必谈”工作法的实施彻底解决了锡东站思想政治工作“和谁谈”的问题，这是对谈心谈话制度规范化、标准化的有益尝试。具体包括“走上新岗位或复岗的员工必谈、工作取得突出成绩的员工必谈、安全存在较大隐患的员工必谈、受到委屈或被投诉的员工必谈、工作出现较大失误的员工必谈、工作出现明显退步的员工必谈、工作长期处于落后的员工必谈、发生误会矛盾摩擦的员工必谈、存在苗头倾向问题的员工必谈、工作生活遇到困难的员工必谈”。自2017年以来，锡东站分工会委员按照“十必谈”要求，共找各类职工谈话170次，或鼓励、或安慰、或鞭策、或交心、或帮助，拉近了工会和职工之间的距离，初步实现了思想引导、苗头预控、教育转化和队伍维稳的目标。

（二）依托“传帮带”，解决“怎么谈”问题

2017年，适逢宁沪公司服务区“三转三化”改革，先后有17名梅村

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

服务区员工转岗到锡东站收费岗位。锡东站把梅村员工顺利转岗适岗当作重点工作，不仅做好业务上的培训和转岗工作，更从思想上、心态上、生活上帮助转岗员工实现转变，使其更快更好地融入“温馨锡东”的团队文化。一是开展“蓝青结对”活动。精心挑选了16位收费业务骨干参加结对，站长亲自逐条讲解《职工手册》，书记深入浅出阐释站区文化，骨干细细传授技术要点，激发转岗员工“二次学艺创业”的信心和激情，鼓励转岗员工尽早掌握收费业务技能，尽快适应新岗位。经过三个月的结对培训，转岗员工全部通过了业务考核，顺利跨过了“转岗关”。二是开展“文化融入”活动。站部对分配到各班的梅村转岗员工做好跟踪，根据“十必谈”要求，逐个交流谈心，及时了解他们的思想动态和诉求。对日常工作中出现差错的转岗员工，帮其分析原因，遇有特情处理等由班长重点进行业务指导。各班组还利用开展“特色班组”创建活动，主动引导转岗员工融入班组文化，共同为打造“温馨锡东”品牌站区做出自己的一份努力。三是开展“关爱工程”。一方面，当转岗员工有乘车等方面的后顾之忧时，站部积极向管理处反映并妥善安排，还为部分上下班较远的转岗职工安排了宿舍；转岗员工因伤住院时，党员主动献血，站区领导关心探望，使其感受到新环境、新岗位的温馨。另一方面，站区利用转岗员工中的原梅村厨师，与食堂炊事员开展“蓝青结对”，充分发挥他们的技艺和专长，来指导提升食堂工作人员的厨艺水平，既“反哺”团队，又提升了“五小工程”创建水平，近期食堂满意度达到了97%。

（三）依托“思想沙龙”，解决“谈什么”问题

从2017年10月开始，锡东站成立了“职工思想沙龙”。沙龙成员除站部领导和管理员外，还包括各班的正（副）班长和职工代表，活动内容包括日常与职工谈心交流；每季度的职工思想分析会，分析了解职工思想苗头，收集职工相关建议和诉求，解决职工实际困难；开展职业道德、社会公德、家庭美德宣讲和“通达之道”企业文化、“苏高速·茉莉花”品牌的宣传贯彻工作；定期开展合理化建议、参与站区精神文明创建活动。

三、取得成效

“十必谈”工作法已成为强化团队建设，维护和谐稳定，提升员工士气的重要途径和手段。通过开展有针对性的职工思想工作实践、案例分析和站区企业文化建设探索，为加强和改进新形势下的思想政治工作，培育“四有”职工队伍，全面建设“苏高速·茉莉花”企业品牌和“温馨锡东”站区子品牌提供了坚强支撑。不少转岗员工脱颖而出，2018年，16名转岗员工中有2名员工被评为五星级收费员，3名被评为四星级收费员。



本文链接
江苏职工之家

强化职工心理疏导 创新思想政治工作

◆江苏电力设计院

一、实施背景

江苏院是一家高新技术企业，拥有一支高学历、高职称、专业化、年轻化的员工队伍。随着企业业务范围不断延伸，尤其是在江苏院向工程公司转型的过程中，一线员工长期处于满负荷工作状态，一方面要承受工作的巨大压力，另一方面还要面对分离之痛和亲人的抱怨之苦，精神负担非常重。而这些负面、消极的情绪又极易蔓延和传染。仅仅依靠刚性的管理和空洞的说教，是远远化解不了员工的种种不良情绪及心理问题的，因此，必须通过系统性的心理疏导，使员工的压力和情绪在还没有积聚到一定程度时就能得以调节和释放，避免不良情绪演变成心理问题和疾病。

二、主要做法

(一) 以思想心理状态调查为切入点，建立员工心理分析体系

江苏院根据企业发展的不同阶段，企业组织结构调整的不同侧重点，有目的、有针对性地开展员工思想心理调查，掌握员工思想心理发展趋势，为开展员工心理疏导及时掌握信息。主要通过直接、间接两种方法，了解员工心理及思想的变化，准确把握心理疏导的切入点。

直接方法主要包括各级领导干部与员工的座谈、调研、交流等。江苏院领导班子成员到分管领域开展工作调研，深入员工中间了解他们对企业生产、经营等各方面工作的意见和建议，直接获取第一手资料。除此之

外，党（总）支部书记还定期和党员、群众开展谈心活动，共青团组织开展新老员工座谈会，年末工会组织开展骨干员工家属座谈会等。

间接方法是指每年一次的公司级员工满意度问卷调查。江苏院每年都会在上一年调查结果的基础上，了解本年度员工的关注话题，对问卷进行专门设计，运用数据库和相关分析方法进行分类、统计、分析，对调查结果提出合理化建议并形成调查报告供公司领导决策参考。除此之外，公司要求各党（总）支部分析每季度党员、员工的思想动态，并提交分析报告至公司党委。

（二）以心理健康教育干预为主导，搭建心理疏导有效载体

1. 强化积极心态培育。

自2008年以来，江苏院以每半年一个专题的方式，在员工中开展六种积极心态教育，将积极心态教育纳入企业文化体系当中。并通过“积极心态回头看”这样反刍似的循环教育活动，一点点进行渗透和引导，从强化教育学习到倡导自我修炼，再到引导员工知行合一，积极乐观。

2. 开设心理实体课堂。

江苏院加强对各级领导、骨干员工进行心理学培训。在早期，进行“人际协调的心理艺术与技巧”（和谐心态）和“和谐领导力”（阳光心态）的理论培训。近两年，江苏院还邀请心理学专家开展“压力管理与阳光心态”“高效沟通，踏上心理灵活之旅”等专题讲座。专家从心理学角度，为员工讲授普遍关注的婚姻家庭、亲子教育、压力管理、职业规划等问题，并从心理学层面为员工解决问题，传授给广大员工一些高效实用的方法及技巧。在讲座之后，对员工进行心理分析和答疑，帮助其释放和缓解内心的压力和焦虑。

3. 搭建网络心理平台。

为了便于广大员工开展自身心理调节，从两年前开始，江苏院就在工会网站“职工之家”开展“心情小屋”栏目，定期上传职场心情、亲子教育、婚恋关系、生活感悟等方面的文章，帮助广大员工从别人的经历和故事中获得启迪。

（三）以人文关怀为源泉，发挥心理疏导保障体系的协同作用

江苏院始终以“一切为了员工”为出发点，开展既有普遍适用性又有特殊针对性的形式多样、内容丰富的人文关怀活动。有一套完整的员工关爱和帮扶机制，惠及广大员工。

1. 建立对长期驻外员工的帮扶机制。

近几年，为解决驻外员工的后顾之忧，积极出台“对长期驻外员工加强组织关怀和服务的帮扶措施”，坚持重大节日上门慰问、不定期工程现场慰问等，建立长期驻外员工及家属信息库，将关爱对象延伸至生产一线员工及其家属，向他们未成年的子女送上开学礼，国庆、中秋佳节向他们的家属送上节日问候，对直系亲属逢十寿辰送祝福，让员工感受到企业的贴心关怀。

2. 关爱女职工、青年职工等特殊群体的健康成长。

关爱女职工，每年开展“三八”评优活动，坚持不定期看望生育女职工，为职场妈妈开设女职工哺乳室；关注青年职工，为新员工安排设施齐全的单身宿舍，为青年职工提供过渡性廉价婚房，帮助职工子女入园，每年中秋举办青年员工联欢晚会；此外，对于身患重症的职工及家属，通过江苏院“员工博爱基金”、年度困难帮扶、定向捐款等形式进行帮助，给予其物质和精神的双重抚慰。

三、取得成效

（一）内部、外部均高度认可企业工会工作

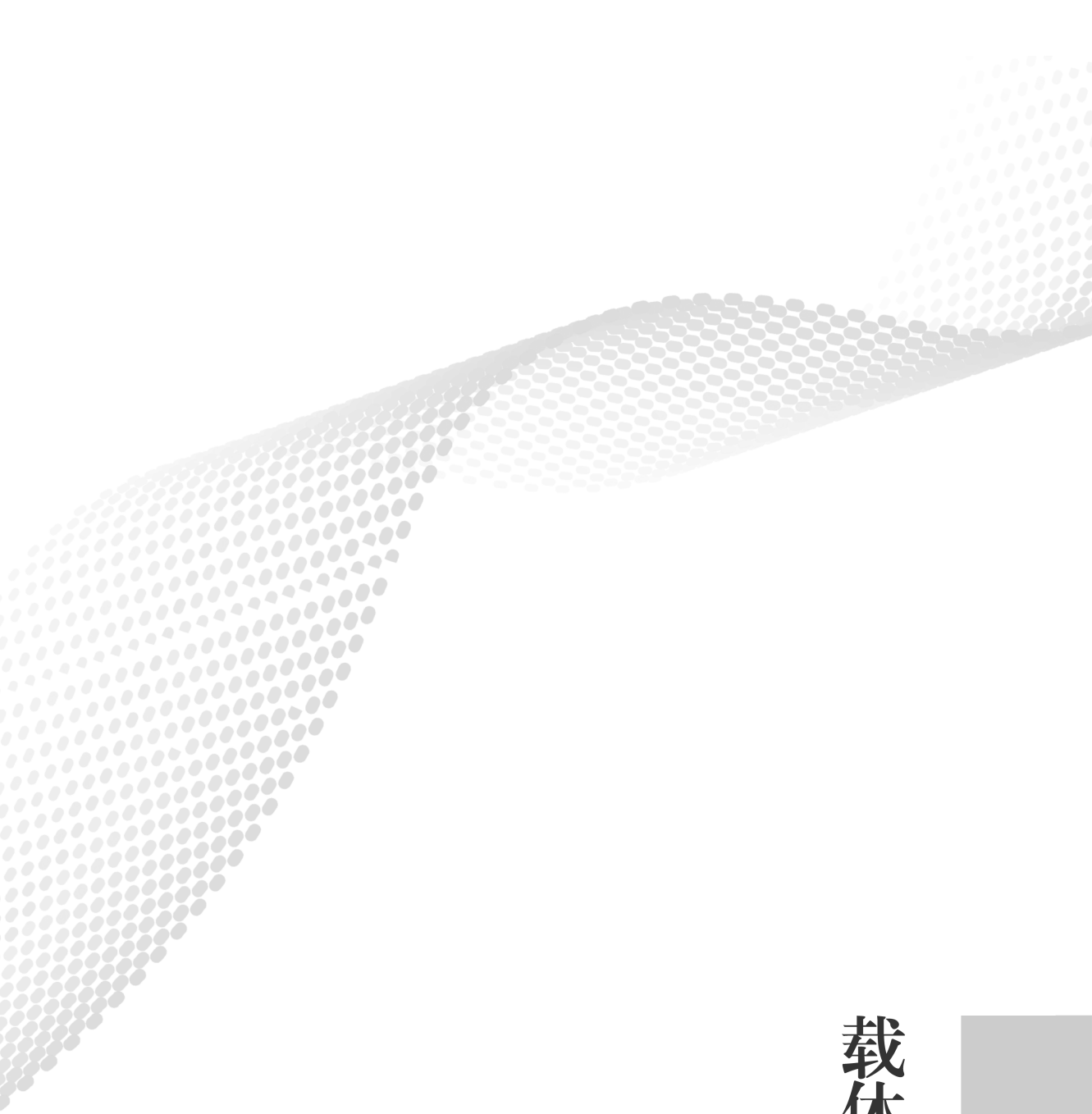
2017年，公司工会工作得到了员工、行业和上级单位的高度评价。公司工会被评为2017年度全国电力行业工会工作优秀单位，公司职代会被评为中国能建五星级职代会，2017年度员工的满意度为100%。

（二）员工普遍认可企业发展现状及企业文化建设

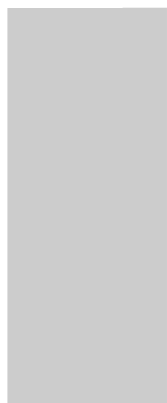
2017年员工满意度调查表明：有95.2%的员工对公司的发展现状感到满意，有96.8%的员工对公司未来的发展目标感到满意，有96.2%的员工对公司领导班子感到满意，有98.9%的员工对工作环境、工作条件感到满意，有99.2%的员工对同事的分工协作及相处融洽度感到满意，有97.9%

的员工对公司的团队精神感到满意，有 98.1%的员工对公司的企业文化氛围感到满意。

员工心理疏导工作相关课题获得行业高度认可。公司根据员工心理疏导工作实际撰写的课题论文《把心理疏导引入员工思想教育的实践和探索》荣获了 2018 年中国电力规划设计协会企业文化专委会成果一等奖。



载体阵地篇



开设农民工夜校 提高农民工素质

◆中南建筑工会



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

中南集团是国家特一级资质建筑企业（全国仅有三家），其中，建筑工人多达5万人。这些工人绝大多数从农民转型而来，如何让他们“放下镰刀，拿起瓦刀”，成为高素质的产业工人，是一个现实而紧迫的重大课题。中南集团工会不仅注重对农民工进行思想教育、引导，更注重开展智力帮扶，通过开设农民工夜校，从思想上激发上进意识，从技能上进行专业培训，从而为企业发展提供优秀的人力资源支撑和素质保障。

二、主要做法

（一）夜校建在项目工地上

公司要求每个项目都建立农民工夜校，由分公司领导亲自担任校长，分公司生产负责人任副校长并具体分管。比如，华北公司各项目组建了农民工夜校组织机构、制定了夜校的管理办法、学员守则、考评制度以及企业劳动用工管理方面的五项制度，这些制度上墙公布，接受职工监督。由项目经理及项目质量、安全等工程技术人员分别担任夜校教师，部分专业课程由总校统一调剂，同时聘请行业主管部门专业人员和技工学校的专业教师讲课，公司严抓教学质量，杜绝形式主义，并定期对各项目夜校的教育培训情况进行检查和指导，使农民工夜校工作进行得有声有色。

（二）夜校教学培训规范化

公司坚持实施以“培训课件、培训照片、培训签到表、培训学习记

录、培训总结、培训效果反馈表”等“六位一体”的培训教育模式，确保培训工作落地见效。根据农民工学校统一的教学大纲、教学计划，结合项目部工期进展的实际情况和农民工素质的现状，制订了切合实际的教学计划，设置了教学课程，确定了教学内容。教材安排上，选择以《创建文明工地宣传资料》《农民工权益知识读本》《建筑安全知识读本》《建筑劳务人员岗前培训教材》和有关专业课程的应知应会为教材。项目始终以“工期、质量、环境、投资、安全、创新”六个项目管理要素为一体，实现了项目管理的良好效果。教育手段上，务实多样，需要什么就学什么，缺什么就培训什么，不一刀切，不拘泥于形式，力求教学方法通俗易懂、浅显明了。教学时间安排上，一般利用晚上时间，学时不超过一个半小时。教育培训形式采取经理层上讲台、“1+1”培养、教师授课、学员互动的全新模式，通过教师的口述讲解、动作演示、漫画展板、事故案例、电视播放、户外电影、实体操练等形式，把各项安全规程、措施及相关要求告知每一位学员，以有奖问答的形式提出相关问题，以特别奖励的形式发放相关安全宣传资料，形成教学互动，强化了安全教育培训效果。

（三）夜校注重学练一体化

为进一步深化农民工夜校的办学效果，公司坚持每年开展一次岗位练兵、技能比武活动，加快提高以农民工为主体的一线人员的技能操作水平和知识水平，营造崇尚技能、尊重劳动、关爱技能人才的良好氛围，激发职工立足岗位、钻研技术的热情，增强职工的学习能力、应用能力和创新能力，努力把人力资源优势转化为人才资源优势，建设一支能打硬仗、敢打硬仗、整体素质高的建筑队伍。

三、取得成效

多年来，中南集团农民工夜校在全国各分、子公司有了很好的发展。通过开办农民工夜校，让农民工学习到了安全生产、施工技能、职业健康、维权等内容。这种“短、频、快”的教学方式，很受广大农民工的欢迎。广大农民工逐渐认识到知识的重要性，让他们与城市生活缩短距离，并最大限度地融入城市，造福城市，成为美丽城市的一分子。许多农民工

通过上夜校，提高了自己的技术级别，涨了工资，提高了待遇，有了成就感，家庭收入增多，幸福感得到了增强。为此，他们非常看重公司给予的这份福利，安心地在中南工作，不再到处奔波，工作稳定了，工作更有劲头，对未来的生活有了更多期待。



本文链接
江苏职工之家

建构“四微”载体 促进劳资和谐

◆江苏京东信息技术有限公司

一、实施背景

京东客户服务中心现有员工近万人，平均年龄24岁。公司工会立足企业特点，回应员工期望，积极开展员工思想政治工作，探索实行“4+3”的工作体系，即搭建“微课堂、微心愿、微平台、微服务”四大载体，努力推动实现员工和企业“思想同心、目标同向、工作同步”。

二、主要做法

（一）开设“微课堂”，组团学本领

公司工会联合人力资源部文化培训组及服务提升部门编制业务培训课程，综合利用碎片化时间，组织员工通过“基础管理者培训班”“黄埔军校”“主管特训营”“JD-talk”“饥饿游戏”等方式，开展学理论提素质、学典型补不足、学技能增本领等活动。

（二）晾晒“微心愿”，表达新诉求

公司工会在公告栏醒目位置设置“心愿墙”，积极向广大员工征集不满意的意见。“心愿墙”分为对工会组织的不满意、对工会干部的不满意、对普通会员的不满意三大板块，实行员工匿名张贴方式。工会安排专人对征集的不满意的意见进行分类整理反馈，倒逼企业和工会改进工作，积极回应员工合理诉求，协调解决员工实际困难。

（三）搭建“微平台”，员工展风采

公司工会根据员工年轻化、知识化的特点，依托《京东人》、《京东唛

语》、10个俱乐部、京东年会、走向社会公益活动及重大节日活动等平台，给员工提供展现自身才华和能力的舞台，让员工参与进来，既是活动参与者，又是活动组织者，各方面素质才能都能得到提升和锻炼。同时，围绕公司业务需求开展各项增强企业凝聚力、提高员工工作积极性的活动，如拔河比赛、红歌比赛、演讲比赛、辩论赛、朗诵比赛、书画才艺展、趣味运动会等。在元宵节、情人节、儿童节、感恩节等节假日，组织开展凝聚人心、激发活力的特色活动。年底做好优秀会员、员工的表彰奖励工作等。通过这些活动的有效开展，不断增强员工归属感，满足员工的精神文化需求，增强工会的凝聚力和向心力。

（四）提供“微服务”，及时送关爱

公司工会实施“十百千”联系制度，工会领导班子成员每人联系十名基层管理者，百名基层管理者联系千名员工，定期开展走访、谈心活动，开展员工需求调查，了解他们的所需所盼。建立“四必访”关爱机制，对于员工家庭出现“病、死、伤、困”等情况必访，发动员工自发结队，开展“献爱心”、结队帮扶、志愿服务等活动，为员工办实事、解难事，让广大员工更满意。

三、取得成效

建构“四微”载体，极大增强了员工思想政治工作的实效性，激活了员工和企业的活力。

（一）员工与企业思想同心

公司工会定期与企业管理者进行交流，反映员工思想状况和利益诉求。同时组织开展“我为公司发展献计策、我为工会旗帜增光彩”的主题演讲比赛，举办了9场以“提升自我、助力京东、报效祖国、走向世界”为主题的系列讲座，激发员工发展企业的内在自觉。

（二）员工与企业目标同向

公司工会积极开展以“推动发展、服务企业、凝聚人心、促进和谐”为主题的实践活动，在自营电商、开放服务和数据金融领域组建会员“攻关队”、吹响“固堡垒扬旗帜”的集结号，开展“夺旗争星”竞赛活动，



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

掀起“比学赶超”新热潮，使工会组织和广大员工成为企业发展的重要力量和先锋队。

（三）员工与企业工作同步

公司工会积极搭建员工展示自我、发挥先锋模范作用的平台。开展“会员一句话承诺”征集、“会员先锋模范示范岗”评选、“会员形象标语、激励口号”征集，组织练习工会团队形象操（超越自己）等活动。每季度举行一次“查疏补漏”活动，不断增强员工对企业的归属感，满足员工的精神文化需求，增强企业的凝聚力和向心力。

发放“明白卡” 时刻暖人心

◆ 淮安中通物流有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

淮安中通物流有限公司现有员工 1200 人，大多数是本区农民工和外来务工人员。之前由于企业信息公开不及时、不到位，导致员工队伍不稳定，尤其一些“90 后”的年轻人，往往是看心情干活，动不动就要换一个工作。为此，公司深刻感到：留人要留心，留心就要让员工做一个“明白人”。

二、主要做法

公司工会通过调研发现，公司员工最关心的事莫过于每月的工资发放，而现在员工工资都是通过银行发放，很多人只知道工资总额，对于具体明细全然不知。遇到春节、“双十一”等特殊月份，工资变动较大，增加了员工心里的疑惑，甚至因此发生劳资纠纷，最终导致员工思想不稳定、员工队伍不稳定。

为有效解决这一问题，公司工会以“卡”为突破口，精心设计了“员工明白卡”，包括四项内容：一是员工个人基本情况，包括姓名、岗位、技术等级、政治面貌、入会时间等；二是单位的重点事项，包括当日重点工作量以及相应的安全注意事项；三是员工工资部分，包括基本工资、岗位工资、津贴以及三险一金，并将工资合计在醒目位置标示出来；四是公司文体活动，包括劳动和技能竞赛、文明员工评选、工作集体协商、“安



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

康杯”竞赛等重大活动。这四项内容均以表格形式体现，按时发到每一位员工的微信上，让员工一目了然。

为了确保“员工明白卡”发放到位，并发挥应有的作用，公司工会一方面通过微信群广泛地征集员工的意见，使员工“明白卡”的内容更符合员工的意愿。另一方面成立执行小组，负责“员工明白卡”的制作、发放工作，并形成一份完整的工作档案，成为公司掌握员工薪酬变化的一项重要参考资料。

三、取得成效

“员工明白卡”，让员工不但清晰地看到工资薪酬收入等情况，而且看到自己成长历程，同时进一步增强员工对公司工会的信任度和向心力，促进了公司的发展，企业也更加和谐稳定。如今，员工思想素质普遍提高，员工队伍更加稳定。2017年和2018年春节后，员工及时返岗率达98%以上；青年员工的吃苦精神、快乐工作和竞争意识明显增强，在2018年举办的“快递”技能大赛中，公司荣获市、区技能竞赛优秀组织奖；公司的凝聚力更加显现，经济效益年年增长，连续三年税收突破1千万元。

工会跟着项目走 提升士气筑同心

◆江苏恒健建设集团有限公司工会



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

恒健建设集团有限公司是以农民工为主体的员工队伍。公司立足项目工程“精细化、科学化和规范化”的要求，重视员工综合素质的提高，努力让员工有文化、有技术、懂管理、会操作，不断增强员工获得感、幸福感、安全感。

二、主要做法

（一）工会建在项目工地上

公司坚持在各项目部成立以农民工为主体的工会组织，并由党、工会负责人兼任项目工地思想政治工作负责人，将工会工作、员工思想政治工作纳入年度工作目标，同部署同考核。公司加大投入，在各项目部设置农民工业余培训学校、党工联合活动室、电教室、医务室、农民工宿舍、食堂、洗手间等，党政工团干部注重以身作则，组织员工加强政治理论、法律知识学习，引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观，学会用科学的态度、方法分析和处理自身利益问题。

（二）贴近员工进行思想引导

坚持员工思想政治工作围绕项目生产经营大局，渗透到项目生产经营活动的全过程。根据项目生产各个阶段的安全、质量、进度、文明施工等不同目标要求，及时对农民工开展遵守劳动纪律、遵守职业道德、增强安

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

全意识、提升工作技能等教育宣传。同时针对农民工在实际工作中的优劣情况，实行刚柔相济的教育、表扬、批评以及处罚，引导农民工战胜自卑、增强信心、提高技能，与企业同进步、同发展。

（三）增强思想引导针对性

针对农民工不同的学历、年龄、岗位等，采取不同的教育内容和方法，切实解决员工思想教育和实际问题，想员工所想，真正为员工解难事、办实事。党政工团干部经常深入基层一线，与员工促膝交谈，沟通了解施工班组农民工的思想、工作、生活情况，倾听他们的呼声，做到知情、知底、知心，及时解决他们的实际问题，对他们反映的问题进行整理分析，预测可能发生的思想动态问题，把问题解决在萌芽中，做到防患于未然。

（四）吸引员工广泛参与

公司坚持共建共享共赢，凡会龄达一年以上（含农民工会员）的参股员工享受项目股份制红利，使广大会员得到除工资外的福利待遇，调动员工的积极性和主动性。工会坚持按比例划分会员代表名额，努力让更多的农民工代表参与公司的管理与监督。公司党支部积极慎重地在农民工中培养入党积极分子，现已发展4名农民工入党。公司在教育、培训、考级考证、选拔干部等方面，对农民工会员一视同仁，近年来，已有30多名农民工考取二级建造师、施工员、质检员等职称，3名农民工会员晋升成为中层管理人员。充分发挥班组，项目部，农民工业余学校，党、工活动室的作用。班组坚持每天班前5分钟教育，项目部坚持每周一次安全质量教育，农民工业余学校，每月由公司组织派专人或请专家、讲师进行政策、知识、技术、“四德”等方面教育培训、讨论交流等。一个季度一总结，年终考试考核，作为会员年终考核评优的内容之一。积极开展寓教于乐的文体活动，各项目部每周组织一次看电视、放碟片活动，每月进行一次小型文体活动，每年举办一次趣味运动会，为过生日的员工送鲜花等，增加农民工的参与乐趣。

（五）保障和改善员工权益

工会坚持维权、服务与思想政治工作相结合，党政工团和政工干部转

变工作作风，把“亮起嗓子”转为“甩开膀子”，坚持干部下访解难事，避免群众上访扰稳定。如限定农民工劳动时间每天不超过9小时，工资由公司统一用实名制按月足额发放到农民工自己手中。对农民工夏送清凉、冬送温暖、金秋助学、困难帮扶。还有外籍农民工春节返乡，公司派专车送站等。

三、取得成效

通过不断强化和改进员工思想政治工作，统一农民工思想，提升士气，转变观念，实现思想政治教育，由强化性向渗透性转变，提高了员工思想政治工作的效力，为企业的和谐健康、持续发展提供了强有力的组织保证和精神动力。2018年以来，有4个项目部被授予省、市“工人先锋号”和“文明单位”称号，公司工会被评为省级“模范职工之家”，公司被授予省级“最具成长性百强企业”。



本文链接
江苏职工之家

打造“职工在线” 传递职工心声

◆南京钢铁集团有限公司

一、实施背景

“职工在线”是南钢集团工会重点打造的职工服务网络平台，2015年4月1日PC版正式上线运行，手机客户端于2015年5月4日正式启用，这是南钢集团工会利用“互联网+”服务职工迈出的坚实一步。

二、主要做法

职工打开“职工在线”，“传递职工心声，构建幸福企业”这一句富有感染力的宣传语立刻漂浮在网页醒目的位置，这无疑会让进入平台的职工心生暖流。PC版正式上线、手机客户端正式启用，迅速成为职工反映问题和诉求的“绿色通道”，成为直抵职工心底的直通车，它被职工群众称赞为网上“职工之家”。

“职工在线”运行以来，职工所反映的问题多种多样，比如，职工年龄结构失衡、职工年休假无法安排、职工疗休养轮转时间过长、岗位劳保用品不够用、适量增加发放实物性福利、门禁管理不方便工作、协力劳务人员安全管理不能同步、培训工作要加强适应工作需求等职工普遍关注的问题，董事长黄一新认真过问，并责成公司工会、公司办公室、企业文化部、战略运营部、人力资源部等有关部门，要求逐一调查了解，全面掌握情况，尽快采取相应措施设法解决问题。

为及时了解基层和职工所思所想、所急所需，2017年的3月和5月，

集团先后两次召开网上座谈会，集团领导、工会主席与从基层“海选”出来的部分青年职工进行网络面对面交流，本着为基层和职工解难事、办实事、做好事和把解放思想与实际相结合的原则，公司领导及时为基层和职工排忧解难、解疑释惑，针对“职工在线”反映的热点、疑点问题，均一一解答，尽可能地解决落实，这在基层和职工中引起了较好的反响，也大大提升了基层和职工对创建幸福企业的认可度。

“职工在线”让职工有了不受时间、空间限制，去反映问题、建言献策的渠道，使得南钢信息网络平台的职工用户体验有了质的飞跃。“职工在线”平台对企业加强规范化管理、维权监督等起到积极作用，让企业职工每一个人都能作为企业管理的监督者、建议者、改革者，使其在构建幸福企业过程中创造价值，使职工增加了归属感、幸福感。2016年，“职工在线”平台共审核职工提交的建议和问题1724条，3个工作日回复率达94.5%，当年被评为南京创新成果二等奖。2016年，南钢举行全体职工参与的幸福企业投票，满意率达95%以上，比前一年提升了6%。

三、取得成效

上线第一个月，平台的访问量就突破了10万人次，至今职工问题总访问量达360多万次，其中，PC端问题点击量190多万次、移动端200多万次，“职工在线”得到职工广泛关注，幸福企业的创建活动也获得了很高的关注度。2018年，集团开展评选南钢“道德模范职工”“最美南钢人”等活动，都是在“南钢集团工会网站”刊登候选人事迹、投票，参与率达96%以上，进一步扩大了公司工会的影响力。



本文链接
江苏职工之家

借力公益性社会组织 服务职工思想政治工作

◇连云港市赣榆区至善社会工作事务所

一、实施背景

如今有些企业职工日常工作繁重，生活压力大，容易受负面情绪影响，造成心理亚健康状态，难以处理好婚姻家庭等关系，影响工作状态，渴望能有专业的社会工作人员对他们进行疏导。连云港市赣榆区至善社会工作事务所是一家公益性社会志愿服务组织，拥有多名经验丰富的社工师，并联系了大批职工志愿者。

二、主要做法

针对企业员工容易出现的问题，赣榆区至善社会工作事务所与区总工会及企业共同研究，决定开展“社工企联动，快乐益企行”活动。

调研了解。在区总工会的引领下，至善社工带领志愿者走进企业进行调研，了解企业员工的心理需求，为活动提供依据。经过调研发现，企业员工常见的心理问题：一是自卑心理，缺乏自信心。企业员工很在意是否被接纳，对于同事或朋友的言语很敏感，也容易产生嫉妒别人的现象，有时会感受到同辈群体的压力。二是工作压力问题。企业对业绩的要求，或相互竞争导致的外在压力，以及自身对业绩增长、企业发展走向的各种担忧而产生的内在压力，都会引起身心的不良反应。三是婚姻家庭关系不良。很多企业员工由于工作压力大，个人发展没有自信心，很容易把工作中的不良情绪带到家庭中，直接影响家庭关系；由于工作紧张，没有空余

时间进行自我提升，不懂家庭亲子教育技巧，很多孩子都是祖辈照顾，因为教育观念不一致，造成家庭矛盾，进而影响夫妻、婆媳、亲子等关系。

制定方案。根据调研情况，由至善社工专家进行数据分析，撰写活动方案，并与区总工会、企业共同讨论，确定实施方案。

实施干预。一是搭建企业员工交流平台，提供个人展示的机会，让他们结交更多朋友，促进人际交往。二是进行心理健康团体辅导，帮助企业员工了解什么是健康的心理，协助企业员工掌握缓解压力、释放不良情绪的方法，关注自身的心理健康状况，平衡工作与生活，在活动中体验团队精神，建立互助信任合作的伙伴关系，促进员工身心和谐，全心投入工作中。引导企业员工开展“画自画像”“百花园”“留舍最爱”等进行认识自我活动，帮助企业员工重新正确认识自己，消除自卑感，增强自信心，让他们学会欣赏自己，接纳自己，培养自信心。三是通过婚姻家庭知识讲座及课后互动，针对夫妻、婆媳、亲子等家庭关系处理不当的家庭进行个案辅导，让他们学会如何经营婚姻，增强人际沟通及亲子教育技巧，建立良好的家庭关系，促进家庭和谐，拥有幸福生活。四是开设女性幸福课堂，有线上读书会、婚姻、亲子等微课堂，让女职工们学会经营婚姻，增强夫妻沟通技巧，建立亲子关系，与婆婆和睦相处等；把家庭教育指导课程送进全区相关单位工会；开展插花、茶道以及家庭急救、安全自护、季节养生、手语表演等活动，让她们学有所用，学有所乐，构建自己的幸福人生。

三、取得成效

经过一年的努力，共接待 156 对准备离婚的夫妻，成功干预 77 对，使他们重归于好；

为 153 名贫困女职工开展小组活动，个案辅导时间累计 600 多个小时，成功进行心理干预自伤、自杀未遂女工 15 人；

形成了“以工会为平台、以社会组织为载体、以职工志愿者为主导”的社会工作联动服务机制。



本文链接
江苏职工之家

打通沟通渠道 做好心理疏导

◇江苏金风科技有限公司

一、实施背景

如何建立多维度的员工心理健康工作，江苏金风工会根据公司的生产组织特性，将工会活动落实到具体业务之中，使工会的心理咨询、员工家属互动、体育活动、亲子互动等融入工会日常管理之中，通过打通企业——员工——家属的沟通渠道，建立沟通桥梁。

二、主要做法

（一）“心情晴雨表”使职工“释压舒心”

心理疏导，重在未雨绸缪，防患于未然。这就要求企业及时建立和完善员工思想与心理问题预警系统。每日晨会，选取一位贴有大笑表情的员工进行高兴事情的分享，以带动及活跃车间其他员工的情绪和气氛；对于连续两天贴出委屈表情的员工，需要对其班组长及班组同事询问是否已进行沟通或者开导，找出其情绪低落的原因，从生活、工作以及其他方面给予帮助，使其走出低落情绪；收集与整理员工不良情绪的案例，针对性地开展月度及季度的心理调查问卷或者心理宣传。员工“心情晴雨表”，打通员工与企业沟通的渠道，通过专业的心理咨询师，利用科学、有效的心理学知识，正向引导员工心理，并根据员工心理咨询的相关问题，形成心理咨询数据分析报表，反馈至企业管理层，使公司领导可以有侧重、有选择、有针对地安排、调节员工工作范围与强度。

（二）“心理咨询室”为职工“疏导宽心”

为了使“心情晴雨表”与心理咨询可以结合起来，工会心理咨询师还通过个人因素、组织因素、家庭因素，进行立体化分析。通过对班组长等业务管理层人员进行专业心理排解、疏导，使车间的兵头将尾具备一定的心理排解能力，使车间的员工心理疏导工作形成网状化管理。

三维度员工心理建设表

个人心理调节	组织管理改善	家庭协调
<ol style="list-style-type: none">1. 消除错误的认知方式2. 进行事前计划和时间管理3. 寻求外界的心理帮助（比如亲友支持、心理咨询等）并帮助他4. 发展健康的兴趣或爱好	<ol style="list-style-type: none">1. 建立畅通的工作沟通渠道。开展对时间管理、目标管理、角色分析等方面的研讨会2. 让员工参与对他们产生影响的组织变革3. 物理工作环境的改善4. 对员工进行职业生涯咨询和规划以及其他辅助训练5. 建立心理支持系统，推广心理咨询和培训6. 组织开展文娱和体育活动	<ol style="list-style-type: none">1. 多花时间和家人在一起2. 进行有效的沟通。真诚地向家人表达感情并成为习惯3. 营造理解的、温暖的氛围4. 将工作和家庭分开，并采取措施使之平衡

那么如何保障员工心理咨询室的工作开展，如何通过制度、流程建设形成标准化的工作机制，如何将心理咨询工作变成企业文化的重要组成？江苏金风工会依据企业员工心理咨询的特色，建立了心理咨询室实施章程，落实心理咨询反馈，并借用微信等电子信息平台推送相关员工心理健康知识。

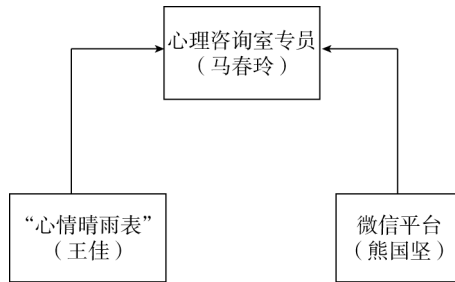
另外，为了更好地将“心情晴雨表”、心理咨询室、心理咨询专员等链条协调好，江苏金风工会还建立了员工心理问题处理流程，具体流程如下图所示：

（三）“心理减压拓展训练”让职工“修身养心”

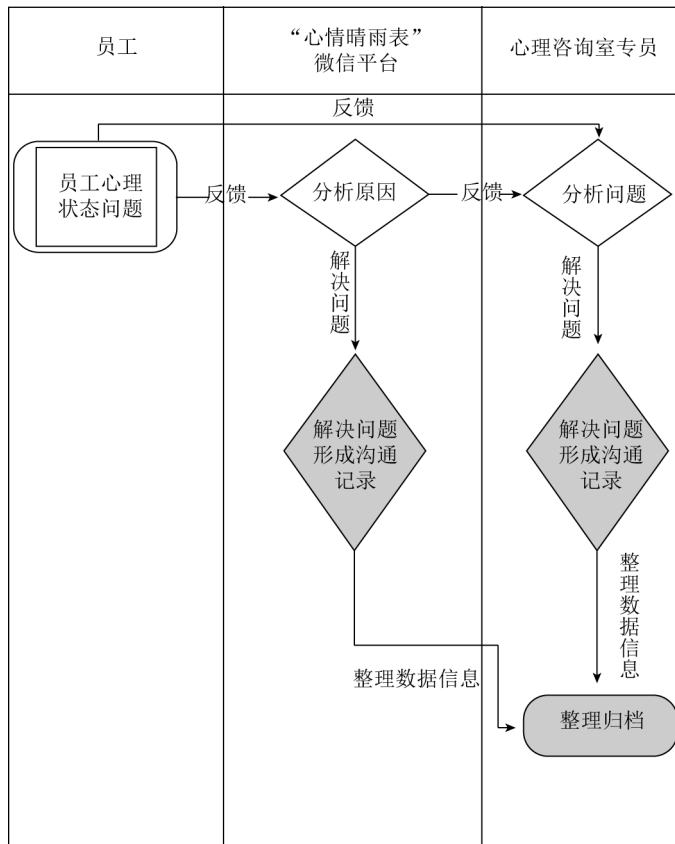
积极完善员工文体生活，工会先后开展乒乓球比赛、马拉松等形式多

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编



员工心理咨询反馈图



员工心理问题处理流程图

样的心理减压拓展训练活动。目前，江苏金风工会已经建立了乒乓球、羽毛球、篮球、瑜伽、自行车、钓鱼、健身等多方面的俱乐部，形成了工会搭台、员工唱戏的二元员工活动方式。

风电是一个“赶季节”的行业，根据现场与客户的需求，每年3—10月都是繁忙的生产与吊装季，为之配套的公司各部门都会有较多的出差任务，员工儿女的成长、家庭的重担就落在了员工家人的身上。金风董事长武钢先生经常说，金风成长的每一步不仅来自员工的拼搏，更离不开无数个家庭默默的支持与理解。根据风电行业的特性，工会每年6月都会组织员工家庭日、员工亲子节，通过这样的平台，给聚少离多的员工家庭提供一个欢乐祥和的氛围，把温暖不仅仅带给金风的员工，更带给金风人的每一个家庭。

三、取得成效

目前，江苏金风工会已经形成了心理咨询室、员工家庭日、员工亲子节、文体俱乐部等多维度的员工文化活动体系，形成了员工的心理状态有人关心、员工的家庭生活有人温暖、员工的兴趣爱好有处发挥的立体式工会工作方式。



本文链接
江苏职工之家

立足“三坊”实训平台 培养新时代优秀员工

◇ 国网泗阳县供电公司

一、实施背景

国网泗阳县供电公司面对能源变革新时代、供电企业加快发展的现实需要，针对企业思想政治工作存在的现实问题，深入研究供电企业教育培训和人才培养现状，自主构建较高层次的“工匠坊”“文匠坊”和“艺匠坊”三个实训平台，着力培养符合企业发展需求的“张口能讲、提笔能写、放手能干”综合型新生代员工。

二、主要做法

（一）立足“工匠坊”，培育创新攻关精神

“工匠坊”发挥劳动模范和先进技师的示范带头作用，传承和弘扬工匠精神，营造正能量，激发原动力，引领新风尚。公司先后培育出5名劳模、4名国网后备专家，他们是公司宝贵的精神财富。“工匠坊”在公司劳模技师创新工作室发展历程的基础上，宣传贯彻公司“发现问题就是成绩，解决问题就是创新”的理念，发挥劳模效应，坚持以技术创新为主线，以解决现场实际问题为目标，开展技术创新和技术攻关。活动形式主要是有针对性地将生产经营活动中发现的问题带到坊中，群策群力，集中攻关。截至目前，“工匠坊”共申报优秀创新成果124项，获得发明专利和实用新型专利69项，培育市级及以上劳模10人，成为推动创新实践的“助推器”、激励干部职工完善自我的“加油站”、营造积极向上文化氛围

的“新平台”。

（二）立足“文匠坊”，提升综合素质能力

“文匠坊”在打造高品质学习、培训、交流平台的基础上，整合师资力量，发挥资深文字工作者的优势，打破岗位、部门、专业界线，吸纳 20 余名青年员工成为骨干成员，进行说写方面的专门培训。注重优良品质灌输，加强思想政治教育，鼓励青年员工勤奋学习，扩大知识面，增强责任和担当意识，对青年员工传授沟通交流知识，树立良好形象意识；制订了循序渐进的公文写作培训计划，从公文的格式、写作要领、写作方法入手，结合岗位实际，创造写作训练机会；举办公文写作和演讲竞赛活动，紧贴时代主题和公司中心工作，鼓励青年员工勤奋学习、勤于思考，带着思想写作、带着问题练笔、带着情感演说。

（三）立足“艺匠坊”，增强良好审美情趣

“艺匠坊”力求确立全新的艺术审美教育理念，加强对艺术审美教育的全程引导，培养员工的艺术审美能力，以此提高员工的全面素质。公司定期举办“书画名家辅导”“摄影技法培训”“读书心得交流”“新媒体制作讲座”“演讲朗诵比赛”等活动，让更多的员工亲身体验，汲取审美艺术营养，提升艺术审美情趣和修养。并且集中陈列展示员工优秀书法、绘画、摄影、手工作品，营造浓厚的艺术氛围，增强员工提升艺术审美的信心。

三、取得成效

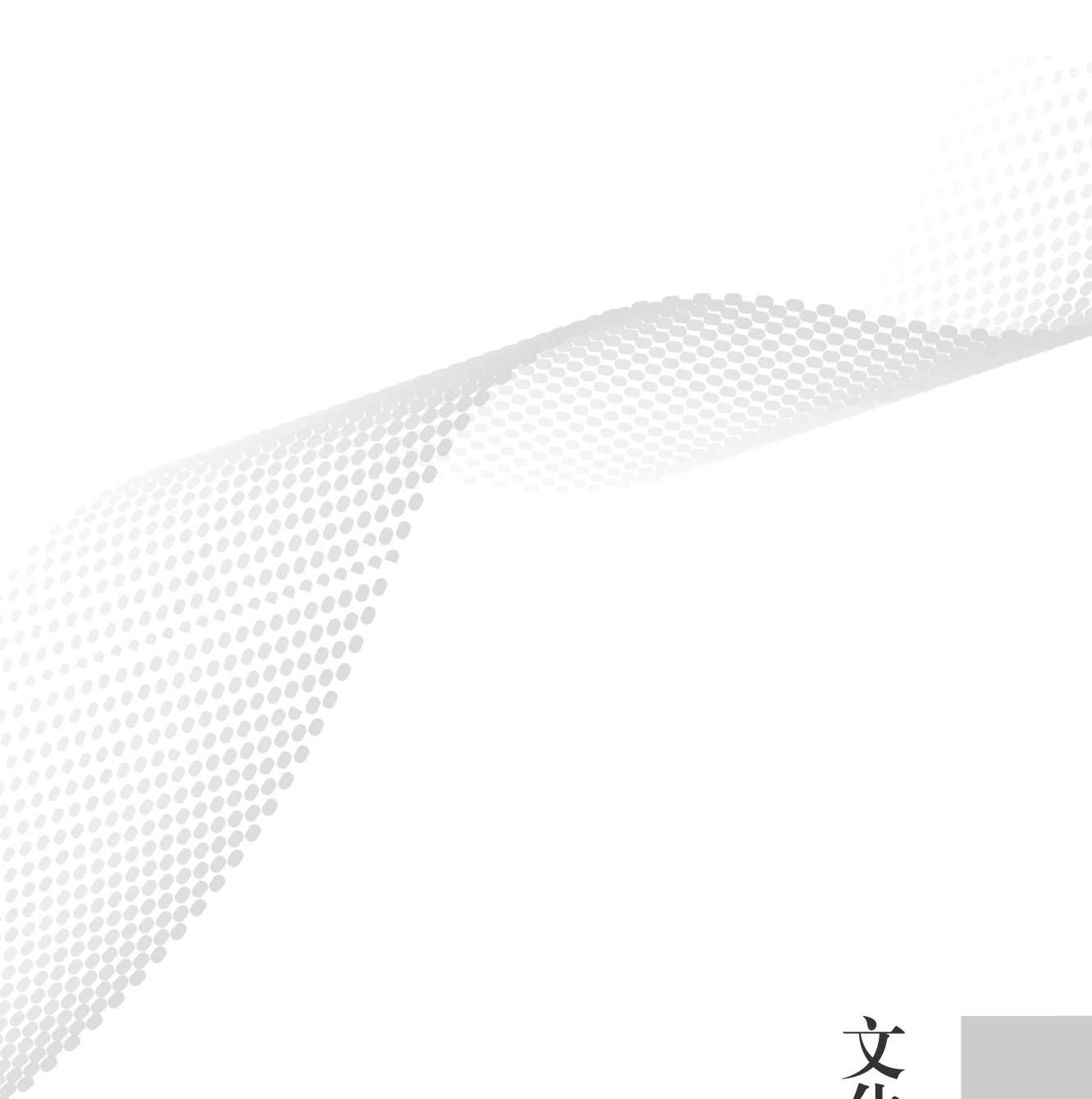
“三坊”实现了“三个共享”：一是培训和文化资源共享。师资、软硬件设施、各类资料信息、工具器材等，都进行统一管理，实行统一调度，无条件服从培训活动，无条件服务员工学习。二是保障机制共享。各类组织领导、政策保障、动态管理、鉴定举荐机制运作，皆列入公司党政议事日程，在“三坊”活动领导小组的统筹下，各相关责任单位既各司其职，又步调一致。三是人才运用共享。“三坊”打破一切限制，实行“多元式培训、交叉式演练、混合式攻关”的运转模式，一大批青年员工接受复合多样的学习培训锻炼，各自发挥专长，形成整体优势。“三坊”文化阵地



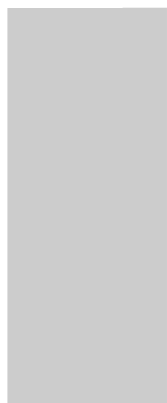
职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

有效地激发了员工的积极性、主动性和创造性，营造了争先、领先、率先的文化氛围，激发了员工勇于探索、敢于创新、乐于奉献的工作热情，公司连续 16 年荣获“江苏省文明单位”称号。



文化陶冶篇



传诵《红豆弟子规》 建设职工新文化

◇红豆集团有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

红豆集团创立于1957年，在长期发展过程中，公司高度重视企业文化与职工文化建设，不断创新职工思想政治教育工作，持续激发企业发展的内生动力。自2001年起，集团正式推出“红豆七夕节”，积极弘扬民族传统文化，同时形成了以红豆商标为载体的“情文化”、以企业党建为特色的“红色品格”、以“诚信、创新、奉献、卓越”为内涵的核心价值观、以“实业报国、共同富裕”为企业宗旨，有力增强了企业的软实力和正能量。自2013年起，红豆集团正式向员工推出《红豆弟子规》，以此引导职工加强自我教育、自我激励、自我提高，对职工的思想教育工作“润物无声”。

二、主要做法

《红豆弟子规》吸收了《弟子规》的精华内容，集纳了红豆集团的先进企业文化，成为加强红豆员工思想政治教育、规范红豆员工行为的软标准。

全文采用三字句，内容丰富，寓意深刻。在企业 and 员工的不断学习与传诵过程中，最终提炼为52句、156字，朗朗上口，易于诵读。其中，弘扬传统优秀文化方面的内容有：“孝父母，尊师长，和为贵，德为上”“诚为先，诺千金，恶莫为，善多行，恩须报，怨要抛”等；反映红豆集团企业文化部分的内容有：“创事业，须实干，有担当，显忠诚；勇创新，敢

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

争先，求卓越，比贡献”“节俭荣，浪费耻，帮弱势，共富裕；人同心，厂同向，为人民，惠八方；实业强，基业壮；形象好，百年旺”等；体现现代社会人文关怀和文明要求的内容有：“正仪表，端举止，读好书，拜良师；遇纠纷，让三分，遵法纪，安一生；黄赌毒，要远离”等。

广泛组织开展《红豆弟子规》的学习与传诵活动。通过开展新入职员工学习、老职工持续传诵、职工家庭传承好家风、《红豆弟子规》朗诵比赛等形式，红豆集团将弟子规切实融入了企业员工的思想文化中，引导员工树立正确的人生观、价值观，深入推进了职工思想政治教育工作。比较特别的是，当国内员工们组织开展《红豆弟子规》朗诵比赛的时候，身在柬埔寨西港公司的员工们也通过视频互动直播的方式积极参与其中，给国内的员工们加油助力。虽然彼此相隔万里，但是红豆人的心却联系在一起，大家默契地吟诵着《红豆弟子规》，传递了红豆浓浓的感情文化。朗诵比赛不仅丰富了青年员工的文化生活，让青年员工真正学习和践行红豆文化，也展现了红豆员工积极向上、勇于创新的精神面貌。

三、重要启示

多年来，红豆集团始终注重企业文化和职工文化建设。红豆集团党委书记、董事局主席兼 CEO 周海江说：“党和国家领导人在全国宣传思想工作会议上强调指出，‘中华优秀传统文化是中华民族突出优势，是我们最深厚的软实力’。这对我们很有启发。我们一直倡导，红豆集团是一个大家庭、大学校，每个干部员工都是红豆大家庭的子弟。希望通过《红豆弟子规》的推行，让红豆员工的文化素质、思想品德不断提升，这也是探索新形势下员工思想教育、企业文化建设的新路子。”

建设企业家文化 增强员工幸福感

◆中车戚墅堰机车车辆工艺研究所有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

中车戚墅堰机车车辆工艺研究所有限公司工会积极助力员工对美好生活的向往，倾情打造“家·年华”的亲情文化盛宴，这项活动深受员工和家属欢迎，增进了员工家属对企业的了解，提升了员工的归属感、自豪感和幸福感。

二、主要做法

（一）唱响主旋律，家企互动传递正能量

公司工会坚持每两年举行一次大型家属开放日活动，邀请全体员工及家属相聚在公司，共享发展成果，共话美好未来。在2016年举办的以“情聚戚所、感谢有你”为主题的首届“家·年华”活动中，公司工会为工作满二十年的员工发放了“忠诚奖”，感谢他们为公司改革发展作出的卓越贡献，同时感谢员工家属的默默支持。在家庭才艺大比拼环节，员工和家属同时登台表演。在“家和万事兴”访谈节目中，公司工会将女员工亲如母女的婆媳关系、重病不离不弃的员工爱情故事、工会红娘牵线成功的青年夫妻、默默支持丈夫工作的妻子等典型人物事迹搬上舞台，展现了戚所人良好的“四德”形象，弘扬了社会主义核心价值观，传递了正能量。在2018年举办的以“燃情夏日、欢乐戚所”为主题的第二届“家·年华”活动中，公司2500余人共同吟诵了体现戚所人职业道德和家庭美

德的《戚所三字经》。另外，公司为作出突出贡献的获奖者及获上级表彰的“书香中车”获奖者举行了颁奖仪式，并邀请他们的家属一起上台共享光荣时刻，其中一名获奖员工的家属在接受电视台采访时动情地说：“我和爱人站在领奖台上接过鲜花的那一刻，我为我的家人骄傲，我一定继续做他坚强的后盾。”

与此同时，围绕公司党政中心和重点工作，“家·年华”活动还以中国中车“担使命、聚合力、拓业务、强支撑、补短板、提品质、促转型、优服务、防风险、塑名片”十大重点任务为主题，设置了十项趣味竞赛活动，集中展现了中国中车文化，实现了体能与智能、知识与趣味、传统与时尚、员工与家属的完美融合。组织高铁产品趣味拼图、中车 LOGO 糖画制作、亲子互动竞技比赛、印有“戚所明天更美好”字样的风筝放飞等 12 项欢乐小游戏，把“健康工作、快乐生活”的“大家庭”氛围传递给了每个“小家庭”，增进了家庭成员间的沟通和理解。

（二）凝聚后援力，让家属更加支持员工

在首届“家·年华”活动中，公司工会专题设置了“亲情进车间”活动环节，邀请员工亲属参观公司展厅和主要生产车间。在公司展厅，志愿讲解员向员工家属全面介绍了公司 1959 年建所以来的发展历程，讲解了公司目前的主要产业板块和主型产品，阐述了公司的核心价值观和企业文化，让员工家属对公司有了系统、全面、深入的了解。公司工会还组织员工家属深入生产一线，走进车间、走进班组，实地看一看亲人工作的环境，详细了解他们的工作内容，增进了他们对亲人工作的理解和支持。

（三）情系全家福，家企共筑安全生产防火墙

保障生产安全，是企业义不容辞的责任，也是员工家属最关心的重大问题。为此，工会着力塑造亲情安全文化，通过让家属参与安全教育的方式，传递安全生产理念，强调安全生产规范，筑牢安全生产防线。在开展“家·年华”活动中，公司工会设置了“亲情加油站”安全生产宣誓主题签名墙，组织和动员员工与家属一起签名，郑重承诺一定遵守安全生产规范。利用“亲情加油站”的平台，公司工会将亲人安全寄语传递给全体员工。孩子说：“爸爸，我在幼儿园等你接我回家。”妻子说：“你是家里的

顶梁柱，你的平安就是全家的牵挂。”父亲说：“你背负着家庭的责任，你的平安就是全家的幸福”等温馨嘱托，把原来由公司对员工的安全“说教”角色转变为家人的期盼；把公司对员工的安全规范化管理要求转变为“父亲（母亲）”的责任；把公司对安全生产的单向关注转变为公司、员工和家属的共同关注。同时，在“亲情进车间”环节，向员工家属着重提示工作中的危险源，详细讲解公司在安全生产和劳动保护方面采取的各种措施和管理要求，提高了员工家属对公司安全生产保障能力的信心，更让他们增强了关注亲人生产作业安全的责任心。

（四）满足众需求，为员工提供一站式团购服务

为帮助员工降低生活成本，公司工会积极发挥团购大客户的议价优势，在“家·年华”活动中设置“亲情送团购”环节，搭建团购服务平台。公司青年员工多、外地员工多，购房、购车需求旺盛。为此，公司工会在“家·年华”活动中引进公司周边主要楼盘的经销商，以团购大客户的身份帮助员工商洽团购最低价格，将优惠实实在在送到员工手中。公司工会还与银行合作开展金融业务团购服务，与苏宁电器等大型家电零售平台合作开展家电团购服务，与主要汽车品牌经销商合作开展汽车购置团购服务和现场车展等。此外，为满足员工日常生活需求，公司工会还与品牌服装合作开展服装团购、与市中医院合作开展中医咨询及义诊服务、与知名保险公司合作开展车险等保险团购服务等系列化团购活动，实现了员工日常生活“吃穿住用行”五个纬度的一站式团购服务。两届“家·年华”团购活动，员工参与率均达到70%以上，真正体现了工会搭平台、员工得实惠。

三、取得成效

随着“家·年华”活动的持续开展，戚墅堰所“家文化”已经深入每一个员工和家属的心中，活动参与人数逐年攀升至2500余人，和谐企业氛围日益浓厚。2018年，公司“家·年华”活动获得了常州市工会宣传思想文化工作创新成果奖。



本文链接
江苏职工之家

开展“六微”创意行动 活跃班组职工文化

◆ 国网江苏电力有限公司工会

一、实施背景

国网江苏电力有限公司工会积极围绕新时期产业工人队伍建设和公司发展战略，从小处着眼、从细处着手，开展“微学习、微分享、微管理、微传播、微活动、微关爱”创意行动，促进工会组织从“有形覆盖”向“有效覆盖”转变、由“进入”向“融入”转变、由“出力”向“出彩”转变，推动和谐、和美、和善的职工文化在企业班组落地生根。

二、主要做法

（一）微学习，扬旗帜

公司工会充分利用互联网传播规律，把纵向思想宣传变为横向学习交流。在重点班组配置信息屏，通过形象的图标和精练的文字带动职工学习党的路线方针政策，不断强化思想武装。加强与社会力量联合，以“共享图书”的形式将与新精神、新理论、新技术相关的书籍在班组读书角定期更新。设立班组微信群，充分发挥“矩阵式”传播效能，使班组成员表达各自见解。在100个班组试点建立“思想微库”，把长期工作实践中形成的共同行为约定加以提炼，按工种形成“拧紧每一颗螺丝”等多个工作信条，促进企业核心价值观向行为习惯的迁移。

（二）微分享，强赋能

构建“线上”与“线下”同频共振的分享模式。将线下实体讲堂与线

上视频互动相结合，分享劳模、工匠等先进人物的事迹，寻找榜样精神与班组本职工作之间的最大公约数，不断集聚向上动力。举办以创新为主题的班组微讲堂，把创新项目的带头人请进班组，讲述其创新历程、分享创新灵感，广泛发动职工参与创新攻关，更好地激发工作热情。组织职工分享成长收获，老师傅讲经验、谈传统，新员工说感悟、聊技术，营造关系和谐、沟通顺畅的文化氛围，不断汇聚发展正能量。

（三）微管理，激活力

将班组由卓越直行的“细胞群”打造成为充满活力的“生命体”。形成同一专业班组整合、相近专业班组融合、人员复合培养的班组管理新体系，从而减少班组类别，压缩班组数量。借鉴区块链等先进理念和手段，构建“网格化”工作模式，绘制“工作分管图”，班组各项工作数据实时填报、进度实时掌控、业绩相互印证。穿透工种架构，打破专业界限，探索工作自组织机制，根据任务灵活调配不同专业职工组成临时团队协同完成工作，使每名职工的主观能动性得到发挥。

（四）微传播，重引领

倡导“人人能发声，个个都倾听”的传播理念，引导形成向上向善的价值观。开展入职礼、拜师礼、成长礼、退休礼的尚德“四礼”体系建设，为职业生涯增添仪式感，让每个职工在接受文化熏陶的过程中自发表成为价值传播的中心。以共同喜爱的书籍为标签，组织跨区域主题读书漂流活动，覆盖每个职工，使每个职工都乐于成为传播的节点。

（五）微活动，促和谐

充分发挥文体活动凝聚人心、积聚士气、汇聚力量的重要作用，鼓励班组结合实际，小型化、常态化、多样化地开展活动。发掘具有特长的一线职工，并通过明星职工带动更多职工参与到文体活动中。年初邀请职工代表共同拟定文体活动计划，坚持普及型项目广泛开展、小众化项目精心培育，确保活动菜单中“总有一款适合您”，从而提升活动的参与度。活动由互联网平台在线发起，确保信息覆盖大多数职工；由职工俱乐部提供场地支持和专业指导，保证活动质量；根据活动开展效果，动态调整经费和人员投入，激发职工参与活动的热情，真正把“要我来”变成“我要来”。

（六）微关爱，暖人心

牢牢把握服务大局、服务基层、服务职工的主基调，精准对接班组需求，努力使工会组织“娘家人”的形象深入人心。在“普惠式”服务的基础上，针对职工需求呈离散化、多样化的特点，工会开展“微心愿”圆梦行动，对接职工需求，增强职工获得感。持续提升班组硬件条件，实施EAP帮助计划提供心理疏导。设立“母婴室”，做细、做实女职工劳动保护工作。开展“冬送温暖、夏送清凉”慰问活动，持续加大对劳模工匠、基层一线现场、困难职工家庭的走访慰问，提升职工幸福感。

三、取得成效

实施“六微”创意行动，选取基层班组作为工作单元，涉及职工学习、工作、业余生活等多个方面，着力解决职工最关心的问题，满足职工最迫切的需求，具有很强的针对性和实效性，实现了职工关爱全覆盖、服务职工零距离。使基层班组职工学习有乐趣、实践有平台、发展有空间，最大限度凝聚合力，构建和谐的班组文化氛围。

同时，创意行动在一定程度上解决了职工思想政治工作形式僵化、教育形式单一和学习效果不佳的问题，突破了传统思想政治工作照本宣科传授理论知识和走马观花完成实践教学束缚。通过借鉴互联网传播规律和职工文化成果转化形成教育合力，不断提升职工思想政治高度，完成从理论知识掌握到个人境界升华的转变。

强化企业文化核心理念 助力员工不断成长

南通江海电容器股份有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

南通江海电容器股份有限公司长期以来一直思考如何关心员工，解决员工的后顾之忧，增强企业凝聚力；如何激发员工创造力，增强员工内在创新动力；如何让企业承担更多社会责任，引导员工弘扬奉献精神。为此，公司通过多项举措注重加强企业文化建设，稳定员工群体，提升员工素质，激发员工活力，助力员工成长。

二、主要做法

（一）建设“爱心文化”，关爱员工

公司深入推进扶贫助困送温暖活动，每年发放员工生日慰问金 13 多万元，重大节假日发放礼金 100 多万元。为解决员工的后顾之忧，公司累计投入 1600 多万元建造一流的食堂、一流的宿舍和一流的员工活动室，投资 50 多万元为托儿所整修房子、卫生间，配置儿童床、空调等设备。为女员工制定特殊政策，规定满 28 年工龄的女员工可以提前离岗，享受全额基本工资加 8 折奖金的待遇，对患有特殊疾病的 3 名女员工，让其享受基本工资并在家休养。2016 年至今，公司共慰问特困员工、患病住院员工、员工家属 160 多人次，发放慰问金 60 多万元。公司与南通大学附属医院、南通市第一人民医院建立了良好的合作关系，有员工或员工家属患病需就诊住院时，及时与医院联系后可走快速通道安排就医。员工夏美华在下班途中

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

遭遇车祸，生命垂危，工会在第一时间联系了南通附院的外科主任，当救护车赶到医院的时候，组织救治的医疗班子已经等候在抢救室，随即为其进行手术，由于抢救及时、护理得当，及时挽救了该员工的生命。几十年来，老员工以江海为家，一家三人、一家四人、夫妻双方都在公司工作的有 50 多个家庭，南通周边劳动力占公司员工总数的 90% 以上，并吸引 10% 的外来务工人员争相入职，公司从未主动辞退 1 名员工。

（二）建设“快乐文化”，愉悦员工

公司建有图书室、乒乓球室、桌球室、棋牌室等员工活动场所，可一次容纳几百人。平时开展书法、摄影、球赛等一系列活动，使员工身心在轻松、愉悦的气氛中得到放松。每年员工都会参加各级单位组织的乒乓球、篮球、羽毛球等体育项目比赛，均有奖项斩获。公司组织员工参加南通市濠滨夏夜、通州之夜等主题晚会演出，节目得到各级领导和员工群众的高度评价。

（三）建设“创新文化”，培养员工

公司将“在学习中成长、在创新中发展”的理念贯穿员工队伍建设始终。通过组织培训，提高员工创新能力。公司管理层坚持每周四下午集中学习，车间利用班前班后会、每周例会等方式，组织员工学工艺、学技术，丰富员工专业知识，增强员工专业技能，同时组织一线员工去南通、苏州、南京、扬州等地进行脱产培训。截至 2019 年 6 月，共有 1700 多人次参加由公司和社会机构举办的各类培训 160 多项，培训经费每年达 50 多万元。公司鼓励员工在本职岗位上自主创新，让员工的内在创新动力不断迸发。创立自我排障法，确保班次交接时设备零故障；创立工艺革新法，每名技术科研人员对现有和引进的设备进行阶段性升级；创立“匠人”钻研法，生产、工艺、设备、管理甚至是每道操作工序都开展科研和技改，每年都有新成果、新产品问世。公司制定了相关的创新激励制度，各种生产、管理建议在进行评审之后，如果能够转化为成果，都给予不同程度的奖励，对于创造性的发明创造、发展战略，给予重奖。仅 2018 年以来，企业就累计投入技改奖励资金 150 多万元，促使员工参与技术革新和发明达 600 多人次，提合理化建议 156 条，采纳 120 条，创经济效益 7000 多万元。

（四）建设“大爱文化”，引导员工

公司积极引导员工弘扬大爱精神，踊跃参加社会公益，承担社会责任。公司热心支持教育事业的发展，出资 10 万元在平潮小学专设两个“江海班”，置办教学设备和学习用品，给贫困学生发放助学金，先后向平潮中学、平潮镇幼儿园捐资数十万元。积极捐资参与镇敬老院的改造重建并慰问老人。公司送去生活用品，累计发放钱物达 2 万多元。积极参与区妇联发起的春蕾计划，公司领导层和中层管理人员都参与行动，每人结对资助 2 名贫困学生，每年捐给每个学生助学金 1000 元。通州区慈善总会成立时，公司积极响应，每年捐款 50 万元，目前已经累计捐了 500 万元。公司还积极参与由团中央青少年发展基金会发起的“中国希望工程”实施计划。

三、取得成效

企业通过系列活动关爱员工，员工对企业的归属感、自豪感大大增强。企业保护员工创新动力和创新成果，包含小改革、小发明的创新文化在企业蔚然成风，公司成为国家高新技术企业。公司着力完善机制，为满足员工求知、求美、求乐的精神文化需求搭建了有效平台，广泛开展文体活动，充分调动了员工的工作积极性，增强了员工的团队意识和企业凝聚力。在公司的组织和引导下，广大员工热爱公益、扶贫帮困、救死扶伤的行动如雨后春笋般不断涌现，“人人爱我、我爱人人”的理念日益深入人心。



本文链接
江苏职工之家

推进企业文化深植 员工幸福助企发展

◆江苏东浦管桩有限公司

一、实施背景

江苏东浦管桩有限公司现有职工和工会会员 500 多人，是连云港市最大的民营建材制造企业。在加强企业文化建设中，公司坚持问题导向，致力于克服企业文化活动的单一性、松散性、被动性、随意性等问题，积极加强富有企业特色的文化建设。

二、主要做法

加强工作统筹。公司党委和工会高度重视企业文化建设，把企业文化建设工作纳入企业发展整体战略目标。并且专门成立领导小组，统筹协调推进企业文化建设工作。

加强顶层设计。制订了《江苏东浦管桩有限公司企业文化体系建设规划》，编写了《企业文化手册》《职工法制手册》《职工安全手册》，持续推进企业安全文化、诚信文化、科技文化、党建文化、统战文化和新时代文化建设等，形成企业文化建设体系。

加大资金投入。近几年来，公司共投入经费 800 多万元用于文化建设。先后成立了龙舟队、乒乓球队、篮球队、职工摄影协会、职工文化中心等团体；建立了党群活动室、工匠工作室、图书阅览室、文体活动室、培训电教室、劳模创新展示室、新时代讲习所、党建展示馆等 10 多项文化设施，搭建了企业文化建设平台。

加强载体建设。公司先后建成了 10 个企业精神教育基地，实施企业文化建设“五个一”工程。拍摄了《出彩的东浦人》等 3 部宣传短片；编写了《东浦红色引领之歌》等 10 首企业歌曲；自创了《东浦座右铭》、东浦诚信创业三字经、知识产权四字歌、企业文化五言诗、文明准则六字诀，每年评出公司十大新闻、十件新事、十大好人等，借以激励广大员工奋发进取的精神风貌。2016 年 4 月 27 日，公司工会主席兼文化中心主任谭学立作为特邀嘉宾，被中央电视台星光大道聘为节目评委，参加周冠军节目的评分工作。通过以上活动的开展，把企业文化渗透到每一个工种、每一个职工中。

加强日常活动。自 2013 年起，在全国建材系统率先开展了月季花文化系列活动。贴近公司实际，结合当月节庆活动的特点，选择有利于职工全方位参与的活动：一月为走访月，二月为表彰月，三月为学雷锋月，四月为安全质量月，五月为劳动竞赛月，六月为关爱下一代月，七月为爱党月，八月为拥军月，九月为助学月，十月为爱国月，十一月为文化月，十二月为培训月。活动有主题、有计划、有效果、有影响，被评为全国建材企业文化建设优秀案例一等奖。

三、取得成效

通过加强企业文化，促进了企业经济效益的增长，壮大了公司实力，每年增长幅度在 10%至 20%；促进了企业科技创新，不断提高公司核心竞争力。公司建立了 3 个省级技术工程中心，开展了 30 多个项目的自主研发；建立了 7 个产学研基地和大学生实习基地；申报了 7 个省高新产品；编印了 5 本企业标准图集；申报 150 项专利，获得有效专利 130 项，其中，发明专利 30 项、国际专利 2 项，促进了企业综合能力的提升，扩大了公司规模；促进了社会公益活动的开展，成立了东浦公益团等 4 个公益组织，建立了 200 多人的志愿者队伍。近几年来，公司为抗震救灾、教育卫生、养老、慈善等捐款达 2000 多万元。安置下岗工人和农村富余人员 10000 多人次，接收大学生 100 多人次；促进了企业知名度的提高，不断增强了公司的美誉度。公司先后获得省市科技进步奖 6 项，全国建材技术革新奖 6 项，全国建材企业文化建设一等奖等 30 多项荣誉。



本文链接
江苏职工之家

构建特色班组文化 激发一线员工动能

◇扬州亚星客车股份有限公司

一、实施背景

亚星客车公司针对一线员工缺乏信心、企业凝聚力不足等问题，着力通过班组文化建设，夯实基层基础，激发基层发展动能。

二、主要做法

公司从制订企业文化建设规划入手，突出班组文化建设的重要性，立足夯实基层基础，改善班组环境，营造“小家”氛围，着力打造“七个一”特色班组文化。

1. 一句班呼鼓舞士气。

“迎风翱翔，成就梦想”“不争第一，就是在混”“一天当两天半用”“积极进取，乐于奉献”等响亮的班组口号，喊出了亚星人的气势，更喊出了亚星人斗志昂扬、勇于挑战的精神风貌，激励着班组成员奋发向上的工作激情。

2. 一块园地展现风采。

把班组园地建成对外展示形象的窗口、对内交流沟通的平台以及班组文化建设的主阵地。各班组园地结合本班组和人员特点，紧紧围绕班组工作实践，做到共性和个性相结合，设置科学设计班组园地板块。设置班组文化、明星榜、员工风采、闪光点等板块，反映班组工作情况动态，展示班组先进典型及事迹、班组及成员工作中的改进和生活中的收获等。

3. 一本故事集传承责任。

公司组织统一编印企业文化故事集，围绕“责任文化传承”“四个永葆”“客户满意是我们的宗旨”等主题，将每年公司各部门各项工作中涌现出来的先进员工、优秀团队的事迹整理成册，印发至每个班组，便于班组宣讲，在学习中感受责任文化，鼓励广大员工向先进学习。

4. 一系列培训课提升素质。

将公司统一的企业文化应知应会内容纳入班组创建要求中，建立班组文化课制度和企业文化内训师队伍，通过开展企业文化、现场改善提案、两书两票、班组管理看板、班组质量管理、班组生产管理、班组成本管理、职场活性化等主题班组培训，开展企业文化知识竞赛、提高班组成员认识、启迪班组成员思想、陶冶班组成员情操、规范班组成员行为，使责任文化入脑、入心。

5. 一对一交流培养后备力量。

根据生产面临的问题，公司为生产系统选拔了5名后备干部，先后赴潍柴总部、厦门丰泰公司进行学习、培训。在潍柴总部期间，后备干部在一号工厂得到了一对一的指导，学习了产品质量和工艺管理、生产现场安全管理、精益管理、成本管理等方面的知识。5名后备干部回到公司后，分别在各个车间协助车间主任开展相关管理工作，在潍柴学习期间积累的经验和管理工具，为亚星生产系统管理创新、班组管理水平提升打下了良好的基础。

6. 一次跨区域帮产彰显责任为本。

2015年，亚星客车迎来了新的发展机遇，新能源订单量激增。但机遇背后也蕴含着巨大的挑战，亚星原有人力资源无法满足生产订单交付的要求。按照谭旭光董事长在多次会议上提出要以团队合作为追求、发挥资源协同价值的讲话精神，集团公司短时间内调集了123名员工，奔赴亚星进行为期两个月的帮产工作。在2015年跨区域帮产的基础上，2016年至2018年亚星客车已与集团内各公司形成了人员互动机制，并与山重建机、扬柴公司、盛达公司、亚商公司、丰泰公司达成了人员借用和业务协助协议，有效减低了人工成本，促进了文化融合，同时也成为亚星“协同”文

化形成的重要因素。

7. 一系列活动熔炼团队。

近三年来，根据班组工作和生产经营实际，亚星客车每年开展“生产开门红”的劳动竞赛以及“大干两个月，冲刺全年目标”的劳动竞赛，开展焊接、叉车、大客车倒桩等技能比武9次，开展趣味运动会、绕园长跑、拔河比赛等文体活动。各类竞赛以及文体活动每年围绕不同主题开展，活动中既有脱颖而出的个人，更有众志成城的团队，班组成员在活动中加深了了解、促进了交流，增强了团队的凝聚力。

三、取得成效

通过加强班组文化阵地建设，开展培训、各类比武活动，以班组长为首的班组成员的个人素质明显提升，结合精益生产管理的推进以及八大生产管理创新项目和十大工艺改善项目的开展，班组整体的操作技能、质量意识进一步提升，全面推进WOS精益管理落地。班组的凝聚力逐步形成，通过强化班组的每日晨会、培训课、竞赛、文体活动等促进交流、沟通，促进各工序间的互相了解和团结。经过几年的传播和实践，“责任、沟通、包容”的文化理念成为班组员工的自觉行动，“自强、创新、协同”的企业精神也成为班组员工的不懈追求。

建设文化长廊 凝聚职工力量

◇ 国网南京供电公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

国网南京供电公司坚持建设企业文化，塑造企业之魂。既重视发挥职工的兴趣爱好，展示职工的情趣特长，又注重营造企业的人文氛围，弘扬企业的精神追求，重要载体就是建设“宁电人文化长廊”，运用职工摄影展、三行诗展、群创成果展、职工服务展和篆刻作品展等，展现职工风采，彰显职工风貌，凝聚职工力量，激发企业活力，助力企业发展。

二、主要做法

（一）长廊才艺篇——诗情画意说故事

公司举办“凡人小事”职工摄影展，职工摄影爱好者深入电力生产现场，用镜头讲述同事在平凡岗位上不断奉献和不懈奋斗的故事，用独特而朴实的视角，去发现、捕捉、记录电网人感人、美丽、震撼的劳动瞬间。先进的职工文化必须再回到职工群众中去，教育引导职工自我管理和自我提升。公司选择三行诗这一形式自由、时尚新颖的微型诗体，以“书香宁电悦读慧”图书漂流活动为基础，鼓励广大职工在阅读经典书籍的同时，结合自身工作生活和国家电网的初心之愿，抒发心中所感、所想、所思。诗歌鲜明反映了公司安全生产、改革发展的成果，展示了职工团结拼搏的精神风貌，其中不乏“我把自己的经脉化作如诗的三和弦，让光明传送千山万水、千家万户”这样动人的诗篇。公司工会集中展出职工的原创诗

作，践行了“人民电业为人民”的公司宗旨，弘扬“以客户为中心、专业专注、持续改善”的核心价值观。

（二）长廊创新篇——群创智造助发展

为激发企业创新动力，公司先后建成20个职工创新工作室，有序推进灵活多样的“创客空间”建设，完善线上线下职工创新创效平台，实现了职工创新工作在各领域、各专业的全覆盖。同时，加强创新工作室互动交流，在技术提升、讲座培训、新员工培养与精神传承等方面深化创新工作室的辐射效应。公司工会牵头，组织专家遴选出各专业领域的优秀群创成果并举办群众性经济技术创新成果展，展出的成果均来自一线生产职工，以小发明、小创造、小革新、小设计、小建议解决电力生产中的大问题。

（三）长廊服务篇——有爱奉献树风尚

公司立足于企业发展实际，强化服务意识，提升服务能力，整合服务资源，实实在在为职工办实事、做好事、解难事。公司以“全面创新年”为契机，举办职工服务主题图片展，旨在通过服务职工的点点滴滴，大力倡导“守望相助、有爱奉献”的良好风尚，汇聚成推进企业改革发展的正能量，为全面建成“一强三优”现代公司贡献力量。图片展示了职工文体俱乐部、班组“家”文化等为载体的职工文化平台、后勤保障平台和健康服务平台，展现了职工服务中心“爱心、信心、细心、耐心、恒心”的“五心”服务举措。参展职工为公司努力做好职工服务工作、细致入微办实事而感到欣慰，更深刻感受到了公司近年来在全面建成“一强三优”现代公司、实现“两个一流”奋斗目标过程中的巨大发展变化，纷纷表示一定会更加关心和支持公司的各项工作。

（四）长廊匠心篇——印吧篆刻话传承

篆刻是最具中国特色的古老艺术形式之一，精雕细琢，精益求精，无处不体现着工匠精神。公司基于“国网印吧”篆刻文化基地举办了“传承篆刻艺术 弘扬汉字文化”职工篆刻作品展，展出了30余幅精选的职工篆刻作品。这些作品主题多样、内容丰富，将党和国家形势任务、公司发展战略、企业文化等内容，通过篆刻的艺术形式加以呈现，展示了当代电网职工的审美追求、价值取向、文化修养，生动诠释了“印言美、印言

志、印言情、印言趣、印言事、印言史”的艺术理念和魅力。

三、取得成效

成果展营造了浓厚的群创氛围，把职工的智慧充分激发和释放了出来，充分调动职工参与活动的主动性和积极性，弘扬了努力超越、追求卓越的企业精神，大力颂扬一流劳动大军、企业的栋梁和追求完美的工匠精神。激励着职工始终保持强烈的事业心、使命感，敢为人先、勇当排头、精益求精、臻于至善。



本文链接
江苏职工之家

打造“阳光泊位”文化品牌 凝聚奋进新力量

◆南京港（集团）有限公司工会委员会

一、实施背景

南京港集团工会以打造职工文化骨干“培养基地”和职工文化活动“集结地”为目标，成立集团“阳光泊位文化工作室”，设立文艺创作、文学创作、体育综合、视频制作、摄影书画、集邮收藏六个小组。同时，集团工会将新生圩、龙潭、仪征三个港区的“基层职工文化示范点”进行有效融合，逐步形成以“工作室”为中心、以三个“基层职工文化示范点”为侧翼的“1+3”文化主阵地，并通过开展各类活动，激发职工的创业激情，提升职工文化素质、满足了职工多元化的发展需求。

二、主要做法

（一）建立健全制度保障体系

坚持“四个结合”，即坚持比赛与趣味相结合、坚持竞赛与健身相结合、坚持文化与娱乐相结合、坚持生活与艺术相结合。从集团工会对工作室的管理层面出发，制定了《阳光泊位工作室运行管理办法》《各兴趣小组活动规程》《阳光泊位工作室考勤管理办法》等制度，强化考核，促进集团健康运行。从集团工会对各基层单位考核层面出发，将职工文化建设纳入各基层单位工会工作规划，要求目标明确、措施得力，做到有计划、有总结、有措施、有典型。从集团工会对机关部门考核层面出发，将部门月度重点工作纳入月度考评，工作室活动质量、效能评价等因素一并纳入

考核，建立了全方位的管理制度和运行规程，保证了工作室健康有序运行。

（二）发掘培养文化骨干队伍

密切关注有才艺、有才华的基层一线职工，通过活动的开展，发现了一批有潜质的职工，工作室为其创造各种锻炼和学习培训的机会，不断提升其专业能力，使之逐渐成长为集团职工文化队伍的主力军。密切关注每年新进大学生的兴趣爱好，凡是新进港人员均须填写信息登记表，并通过活动进行针对性培养，为工作室注入“新鲜血液”。目前，工作室共有文化骨干近400人。

（三）构建职工风采展示平台

以季度为单位，以节日为契机，开展系列文化展示活动，成功举办首届职工运动会、首届职工文化艺术节；广泛开展小型多样的体育赛事、文艺创作、书画交流、摄影大赛等系列活动，先后创作了《时空对话》《南京港，我想对你说》《向海的信仰》等脍炙人口的诗歌、舞蹈和情景剧，在传播港口职工的好声音和正能量的同时，为职工提供了展示才华的舞台。

（四）打造文化共建共享模式

开启校企合作模式，建立共享交流机制，与市国检局、海事局等单位广泛开展羽毛球、游泳、文艺会演等文化共建交流活动，形成了自身特色品牌。2018年底，文艺创作组先后参演省国资委、省交通运输厅、省综合交通运输学会年终文艺会演，得到了各方的高度肯定。近三年来，六个小组参与外部共建交流展示活动达20多次，参与人数近1000人次，营造了健康向上的良好氛围。

三、取得成效

（一）职工归属感和凝聚力进一步增强

通过“阳光泊位”文化活动，加强了职工社会主义核心价值观教育，进一步弘扬和传播了港口正能量，造就了一批职工文化骨干，在一线职工中催生了一批优秀作品，丰富了职工群众的文化生活，激发和凝聚了职工



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

的归属感、积极性和创造性。让每一名职工切身感受到文化氛围，体会到“职工之家”的温馨。

（二）港口文化建设自信心进一步增强

职工文化是企业文化建设的重要组成部分。职工文化建设的基础在职工，重点在一线。集团高度重视“阳光泊位”文化活动的开展，每年专项投入，从人力、物力、财力等方面给予支持，形成了集团支持职工文化、职工文化促进集团发展的良性循环，切实丰富了职工的业余生活，提高了职工综合素质，助推了集团的发展，有效增强了集团的文化建设自信心。

（三）行业形象和社会影响力进一步提升

近几年，通过与港航、口岸、高校、政府机构等相关单位 20 多项主题性文化共建共享活动的开展，建立了互惠共赢的合作关系，进一步彰显了港口职工风采，树立了良好的港口形象。目前，“阳光泊位文化工作室”正在与南京广电集团、南京市文联、南京艺术学院加强合作，以期进一步彰显集团新形象。

建设“我秀我家”班组文化 提升职工思政教育亲和力

◆ 中国电信股份有限公司常州分公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

中国电信股份有限公司常州分公司共有合同制工人 1081 人、劳务派遣工人 22 人、班组 120 个，建有 22 个部门工会。公司认为职工文化是职工提高职业技能素质、丰富精神文化生活、激发劳动热情和创造活力的重要载体，是工会开展思政教育的主要实现渠道，特别是基层班组的“小家文化”，对职工的思想政治教育和引导有着重要的支撑作用。常州电信工会通过“我秀我家”系列活动，在基层班组打造具有内生动力、自我持续、健康发展的“小家”文化建设工作机制，创新开展职工思政教育，提升思政教育亲和力。

二、主要做法

常州电信工会以“我秀我家”为主题，开展基层班组“幸福小家”、构建工会“小家”文化的系列活动。通过秀“家”的环境、秀“家”的氛围、秀“家人”成长三个子项目，遵循“三宜三不宜”，即：概念定位不宜过高、目标定位不宜过多、成效定位不宜过大；主导思想宜通俗、工作方式宜简单、组织活动宜操作，分阶段、渐进式、成系列地开展活动，营造身心健康、生活幸福、工作高效的文化氛围。

（一）秀“家”的环境

通过文化墙、读书角、绿植美化等形式，展示班组内部工作环境，注

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

重“四小”（小食堂、小卫生间、小活动室、小淋浴室）建设，支持一线班组美化工作环境，解决职工需求，构筑美好“家”环境。

（二）秀“家”的氛围

基层工会因地制宜组织开展健步走、趣味运动、亲子交流等活动，组织职工参与公司工会的瑜伽、太极拳等兴趣班，通过团队活动、家庭日活动、班组生日会、晒幸福笑脸等，展示班组内部健康和谐、团结进取的氛围。

（三）秀“家人”成长

通过选树班组“小楷模”、劳模工作室群落建设、小CEO导师制、劳动竞赛、技能比赛、晒业绩单、晒奖项等活动引领，新进职工谈成长历程等形式，带动班组成员学身边人，做好身边事，使每位职工自觉融入公司的发展。

三、取得成效

活动开展两年多来，从分公司工会、部门工会到基层班组多级参与，形成专职、兼职工会干部和工会积极分子全方位覆盖的工作网络，建立基层班组“小家”建设长效管理机制，把思政工作融入职工生产生活，内化为职工的情感认同和行为习惯，激发广大职工的劳动热情和职业荣誉感。其中，三个班组被授予全国、省、市“工人先锋号”称号，两个班组被授予全国、市“巾帼标兵岗”称号，两位职工获省“五一劳动奖章”、一位职工获“江苏省文明职工”荣誉称号。

建立企业商学院 促进文化人才发展

◆江苏希诺实业有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

江苏希诺实业有限公司是一家生产中高档杯子的民营企业。职工知识水平和生活阅历不同，学习的动力和对岗位所需知识的理解能力也会有所差异，大堂式、共性化的学习一定程度上会影响学习的效果。企业工会深入探寻职工思想教育与企业生产经营的结合点，公司经过两年多的筹划和建设，总投资 800 多万元建成占地 3000 多平方米的希诺商学院，使之成为企业文化和后备人才培养的“黄埔军校”，激发职工与企业共命运同发展的敬业精神，促进了企业文化的形成与职工素质的提升，让“一只杯装下民族的品味”这一企业文化精髓成为广大职工的自觉追求。

二、主要做法

（一）打造“红色引擎”，汇聚力促进企业发展

公司积极发挥党建引领作用，强化党员政治思想引领，促进企业健康发展。依托希诺商学院，坚持每月党员集中学习制度，通过支部书记讲党课、干部上讲台等形式，开展党课学习，紧紧围绕生产实际和党员作用发挥，对党员提出了“思想觉悟高于一般职工、业务技能高于一般职工、工作业绩高于一般职工”的要求，深入开展“党员示范岗”“党员责任区”创建活动，鼓励党员在实践中争当创新创优的模范，放大党员教育的辐射作用，把职工团结在党组织的周围。

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

（二）构建“人才高地”，发挥学院文化育人作用

把培养造就一支高素质的员工队伍作为希诺商学院的工作重心和落脚点。学院聘请专职人员担任学院院长、培训课程开发经理、培训主管和专员，定期组织开展各类学习培训活动，针对企业经营层、管理层、员工层等各级学员的培养需求，结合企业发展阶段与行业特点，制订了远航计划、启航计划、燎原计划，以“培训+演练+研讨+实操+考核+标杆”的培养方式，推动职工思想素质和岗位技能不断提升。鼓励职工运用理论来指导实践，组织开展技术比武、“我为企业献一计”、“降本增效我先行”等实践活动，提升自身技能。充分运用商学院平台加强职工思想政治教育工作，不断强化职工思想政治教育在构建和谐劳动关系工作中的作用，努力构建和谐企业。

（三）建好“职工书屋”，为商学院增添浓浓书香

企业工会在希诺商学院建立职工书屋，总面积 200 多平方米，藏书量 5000 余册，内容涵盖企业管理、人物传记、专业技能、健康养生等多个类别。公司每年开展《用书需求调查问卷》活动，根据职工的岗位要求、工作特点、自身兴趣等，更新书籍 1000 册左右。公司组织开展“读书·创造·圆梦”主题活动，积极引导职工参加读书心得分享交流会、读书征文等活动。

三、取得成效

（一）专业技能显著增强

希诺商学院的学习培训，拓宽了干部职工的思想视野，提升了他们的职业技能，增强了公司的自主创新和研发能力。

（二）干部担当有效增强

培养出一批有责任意识和担当意识的中层主管，不仅在工作上能独当一面，还提高了各岗位的工作效率。

（三）精神品味有效提升

领导干部带头阅读，职工积极参与撰写心得体会，大家坚持一边工作一边学习，不断提高自己的综合素质。

（四）队伍更加和谐稳定

公司紧紧抓住构建和谐劳动关系这条工作主线，努力维护职工队伍稳定，协调解决职工最关心、最直接、最现实的利益问题。



本文链接
江苏职工之家

建设文化服务品牌 提升企业管理水平

南通海星电子股份有限公司

一、实施背景

南通海星电子股份有限公司成立二十余年来，秉持着“创造，成就行业领导者”的企业愿景，带领企业职工共同发展，实现职工收入与企业效益同步增长。为了营造企业健康和谐的氛围，凝聚职工群体，以文化留人、留心，公司大力加强职工文化建设，激发员工积极性，拓展企业发展空间，并创新推出“工会+”职工文化品牌，以工会组织为平台，通过开展系列文化活动，建设品牌文化，让职工文化与企业文化深度融合。

二、主要做法

（一）加强思想引导，建设“工会+”之思想之家

职工思想政治文化建设的首要工作是解决职工的思想问题，公司成立了职工文化工作领导小组，安排公司领导与基层一线员工谈心。每年度评选出12个幸福家庭，结合家访，宣传家庭美德、传播社会正能量，还在元宵晚会颁发“幸福家庭”荣誉证书及播放“幸福家庭”事迹VCR，让每个员工及家庭都争当拥有良好家风的楷模。

（二）加强学习交流，建设“工会+”之书香之家

公司不断强化学习型组织建设，通过举办读书分享会、读书节、“与卓越同行”、培训会等活动打造书香企业。每年培训固定经费100万元，对员工的培养从入职开始；每年组织员工素质拓展；开展年度主题系列培

训。公司投资5万元开发了“星动E学堂”，即EL平台，开展“微课大赛”。公司倾心打造《海星一家》企业内刊、“海星股份”微信公众号两大文化媒体。

（三）加强技术创新，建设“工会+”之创新之家

公司目前拥有国家级企业技术中心、南通第一家国家级博士后科研工作站，还拥有国家发明专利30项，国家重点新产品3项，国家火炬计划6项，国家科技部创新基金3项，国家教育部技术发明二等奖1项以及多个省级荣誉，一批优秀人才因技术成果突出被评为省、市级劳动模范。

（四）探索建协会“1+X”模式，建设“工会+”之特色之家

工会牵头探索建协会“1+X”模式，成立了15个文体协会，引导员工开启“工作兴趣+业余爱好”的快乐工作模式。协会的陆续成立、活动的有序开展，极大鼓舞了员工的士气。

（五）举办团体性文体活动，建设“工会+”之团结之家

公司经常组织开展并参加各级各类的文体活动。元宵晚会、秋季趣味运动会丰富了员工的业余文化生活。公司还积极组织员工参与外部文体活动，推动职工文化向纵深推进。如参加平潮镇职工田径运动会、区群众文化艺术节暨全区第七届业余文艺团队调演比赛、市全民健身赛等。

（六）关心员工疾苦，建设“工会+”之温馨之家

每年开展“让温暖走进困难职工家庭”的活动，每年慰问“困难补助”职工家庭。员工无论是结婚还是生育，公司都会发放1000元福利基金，对员工子女年幼的家庭，每年都发放一定的补助金，同时奖励在校成绩优异、考取重点高校的员工子女。持续关注退休员工，每年重阳节举办退休员工座谈会。

（七）关注公益事业，建设“工会+”之“星动1+”

公司成立了“星动1+”，全称为南通市星动壹加公益慈善基金会，并开发了相应的手机客户端，资金的来源主要是员工的自愿捐赠，员工运动1公里，捐助1元钱，公司捐赠按照员工捐款的1:10进行匹配。基金会每月会举办公益活动，如去敬老院公益演出、夏季用品换新、到贫困小学走访以及捐书等。

三、取得成效

通过“工会+”职工文化建设体系的创立，开展全方位、多层次的学习创新、协会运作、文化娱乐、扶贫助困等活动，满足了员工的需要，提升了员工的素质，低离职率、高稳定性实现了公司生产效率在行业中的领先地位。伴随着职工文化建设广泛深入地开展，公司也由原先一个镇办集体企业的小车间，逐步蜕变发展成为集铝电解电容器用高性能电极箔的研发、制造、贸易和服务为一体，拥有7家子公司的专业企业集团，整体效益在中国民企500强中名列前茅。

小家到大家 温暖爱陪伴

◆江苏笛莎公主文化创意产业有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

家属开放日，已经成为笛莎企业文化的传统。公司把每年六月的第一个周六定为家属开放日，不仅旨在让笛莎的家人走进笛莎、了解笛莎，体验笛莎的企业文化，更希望搭建一个笛莎职工和家人沟通、互动的平台，为笛莎的职工和家人提供一次家庭欢聚的机会。

二、主要内容

活动环节：1. “走近笛莎”。职工家属参观公司，了解笛莎，从公司介绍开始；了解职工的工作，从走进办公区开始。2. “共享美味”。世界上最幸福的事，莫过于和家人一起共享美味。3. “欢聚一堂”。亲子互动游戏，职工子女才艺展示。4. “满载而归”。各家庭领取公司准备的各类礼物与奖品。

主要做法：1. 入场签到提升活动参与仪式感，同时便于统计活动实到名单；2. 邀请公司专业讲解人员，合理规划路线，带领所有职工家属了解公司真实发展状况，参观职工工作岗位环境，体验公司良好的工作氛围；3. 设置更多的亲子游戏或互动环节，利用有限的时间提升职工和家属之间的情感交流，并留下珍贵的合影，作为礼物反馈给每个家庭；4. 合作专业的茶歇供应商，为职工家属提供精致的水果茶点及相应的供餐服务，向每一位来访家属提供轻松舒适的体验；5. 设置大合影环节，为每一届家属开



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

放日留下有意义的记录；6. 为每一位来访的家庭赠送不同品种的伴手礼。

三、取得成效

职工小家庭组成笛莎大家庭，笛莎感恩每一位职工的辛勤付出，更加感恩职工家属在背后的默默支持与理解。陪伴才是最好的礼物，通过短短半天的家属开放日活动，让职工忘掉工作，尽情陪伴家人，享受家庭欢聚的快乐时光。只有 400 多个小家庭快乐幸福生活，才会促进笛莎大家庭快乐高效运转，促进家文化逐步成为公司的核心文化。

弘扬传承红色文化 助推企业快速发展

◆扬子江药业集团



本文链接
江苏职工之家

扬子江药业集团创建 48 年来，高度重视企业文化建设，有效地发挥了企业文化的教育、引导和激励作用，为助推企业高质量发展源源不断注入新活力。

一、实施背景

为提升员工对企业文化的认同感，增强员工的获得感、安全感、幸福感，激发他们为企业发展奉献聪明才智的动力。

二、主要做法

“唱支山歌给党听，我把党来比母亲”“高擎党旗光辉扬，文化之魂齐唱响”……在建党 98 周年之际，扬子江药业集团传出嘹亮高亢的歌声，万名扬子江人满怀激情颂党恩、抒豪情、展风采，为党的生日献上深情的祝福。来自集团各条战线的 13 支合唱队参赛，带来一场令人震撼、十分精彩的视觉盛宴。这是扬子江药业集团浓郁企业文化特色的一个缩影。

红色文化是扬子江最鲜明的特色。企业建有职工爱国主义教育基地——东方红广场，伟人毛泽东的塑像矗立在广场中央，扬子江人对老一辈革命家怀有崇高的敬意。每年七一建党日，集团党委在此隆重举行入党宣誓暨表彰大会，对全体党员进行党性教育。千名党员聚集一堂，面对鲜红的党旗，集体重温入党誓词，表达自己的信仰。2019 年共吸纳新党员 16 名，表彰 44 个先进基层党组织和 78 名优秀党员，营造起“学先进、赶



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

先进、争先进”的浓厚氛围。

职工军训会操是扬子江文化的另一道亮丽的风景线。集团至今已连续举办 24 届庆“八一”军事队列会操比赛。每年七月为扬子江的“军训季”，新入职的应届毕业生都要经受体能、军事素质，以及意志和耐力的考验。2019 年，共有来自全国各大高校的 401 名大学生加盟扬子江。作为新员工入职的“第一课”和“必修课”，立正、稍息、停止间转法、行进与立定……这些看似简单的军事队列动作，能够做到整体划一，正是执行力的体现。

三、取得成效

“问渠哪得清如许，为有源头活水来。”扬子江药业用优秀的文化引导人、激励人、凝聚人，营造了温馨、和谐、幸福的企业家园，促进了企业的持续、健康、稳定发展。2014—2018 年，扬子江药业获得“全国模范职工之家”“全国五一劳动奖状”等殊荣。

构建“交互参与式”传播模式 推动企业文化落地

◇江苏南瑞泰事达电气有限公司



本文链接
江苏职工之家

泰事达电气在整合各类分散的文化思想传播资源、载体的基础上，开阔思路，创新构建了一种“交互参与式”的企业文化传播模式——从“由上向下带头推动”“自下向上积极参与”和“扁平化的深度交互”三个层面打好传播载体应用的组合拳，增强传播效果，重点解决传播缺乏交互和参与、部门层级隔阂、技巧和经验无处分享和沉淀等问题，有效促进“以技术立足、以客户至上、以员工为本”的企业理念和“务实创新、开放合作、严谨高效、敬业忠诚”的南瑞优秀特色文化内化于心。

一、实施背景

泰事达电气在企业文化建设实践中发现，通过制度、考核、奖惩等外部约束员工按企业要求去执行，始终是治标不治本。因此，如何让员工自发自觉地践行企业文化，才是文化建设的主要内容。其中，“人本思想”在引导员工自觉践行优秀文化过程中起到关键的作用。要想让员工主动接纳企业倡导的文化价值观，一定不能忽视每位员工的独立性和主动性，公司应该从以人为本的角度出发，尊重员工、尊重个体的意志和利益；不能把员工看作被灌输的对象，而应该引导他们主动参与，让员工成为企业文化建设的主体。

二、主要做法

企业文化建设过程中，无论是传播阶段还是落地阶段，都离不开载



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

体。泰事达电气的“道德讲堂”“文化泰事达大讲堂”“班组长论坛”“制度流动宣讲会”等微讲堂活动在文化传播中扮演了重要的角色，对推动文化落地发挥了关键作用。公司遵循“让身边人讲身边事，用身边事教育身边人”的原则，充分挖掘企业中积极践行优秀文化的典型，并借助“道德讲堂”这个平台，让员工成为主讲员或经验分享者，助推了浓厚企业文化氛围的形成。

三、取得成效

公司通过不断调整和创新活动形式，深挖活动主体和内涵，积极整合社会资源，进一步扩大活动的参与面、深化参与度，让员工在活动中真正学有所获、玩有所得。让员工切实感受到每次活动的独特之处，并期待下次活动的开展。激发了员工爱岗敬业、奋发向上的工作热情，使员工的积极性、主动性、创造性最大限度地发挥出来，从而使其产生归属感、使命感、凝聚力和向心力。

立足两种文化 造就基业长青

◆靖江市华汇供水有限公司



本文链接
江苏职工之家

靖江市华汇供水公司精神文化和物质文化同步建设、同步发展，在企业文化建设中积累了深厚底蕴，逐步形成“以催人奋进的企业精神鼓舞人，以丰富多彩的活动教育人，以良好的企业形象激励人，以整洁优美的环境陶冶人，以亲密和谐的人际关系感染人，以严格的纪律约束人”的文化建设方针，“团结、敬业、诚信、超越”的企业精神和“尚善若水，合和力行”的核心价值观在员工中不断得以渗透。公司荣获了“全国文明单位”等称号。

一、实施背景

目前，公司在职职工有400多人，这是一个小社会，更是一个大家庭。员工的衣食冷暖、人心向背，不仅关系企业发展，也影响着一方安定。公司多年来坚持实施情感管理，打造温情“华汇供水”，使职工真正感觉到了“华汇供水——我们的共同家园”。同时，企业是社会的一分子，回报社会是应尽的职责，多年来公司一直坚持“服务无限、点滴关情”的服务理念，以“服务社会，水润万家”为使命，积极参与社会公益活动，关爱社会弱势群体。

二、具体做法

（一）情感文化造就友爱型企业

充分发挥党群组织的作用，把凝聚人心作为立足点，设身处地帮助职

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

工解决实际问题，调动职工的工作热情，做到企业效益与职工收入的同步增长。公司完善职工福利保障，健全规范职工保险制度，职工婚丧嫁娶、生病住院，公司工会都要进行慰问。切实关心弱势群体，建立和完善特困员工帮扶机制，不断推进和谐企业建设向纵深发展。浓郁的情感文化使华汇供水企业氛围更加亲密和谐，公司加强职工之家建设，每年组织开展新年团拜会、职工运动会、元宵节猜灯谜、端午节包粽子、立夏吃馄饨、腊八节喝腊八粥、腊月廿四吃小豆饭等“我们的节日”主题系列活动，同时还举办了书画摄影等形式多样、职工喜闻乐见、健康有益的文化体育活动。

（二）公益文化造就奉献型企业

公司“水莲花”志愿服务队于2016年3月在“志愿江苏”平台建立，成员共378名，占在职职工总数的94%，党员志愿者人数占在职党员的100%。志愿服务队秉承“奉献、友爱、互助、进步”的志愿者精神，积极参与并开展各种志愿服务活动，热心支持我市公益事业。每年定期开展“学雷锋、进社区”“情系光荣院”“关爱孤儿”等活动，其中党员志愿者还依托靖江市党员进社区活动平台，积极参与结对的社区志愿活动，为市民做阶梯水价、缴费方式等咨询服务活动。公司主动履行社会责任，每年组织职工参加“靖江慈善日”捐款、“公益植树”“无偿献血、奉献爱心”“文明出行”等活动。公司还积极扶助结对广陵村贫困家庭，结对季市镇季南中学困难学生，2018年捐助贫困家庭20人次。

三、取得成效

两种企业文化的推行极大地丰富了广大职工的精神文化生活，提高了广大员工的身心素质，增强了员工的集体荣誉感和爱岗敬业的热情；职工志愿服务时长累计达3.6万个小时，在社会上树立了良好的企业形象。

科技引领未来 文化提升层次

◆江苏领焰智能科技有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

江苏领焰智能科技有限公司成立于2014年1月，主要业务包括智能舞台灯光音响设备的设计、研发、制造、销售、安装、维护、租赁和相关技术咨询服务，智能网络系统设计、安装等。现有研发人员40人、技术生产人员54人，拥有自己完善的科研机构。企业工会、人事、财务等部门进行广泛调查，从每位职工的思想认识出发，集思广益，联合推出了“科技引领未来，文化提升层次”的主题创新活动，促进企业融合，提升企业的竞争力。

二、主要做法

（一）团建活动，实现心灵“一家亲”

为增强队伍凝聚力与团队协作力，促进队伍“人心大融合”，领焰科技工会于每年的春秋两季，分批次组织全体职工开展以“团结互助、增进感情、促进融合”为主题的团建活动，让全体职工在汗水与欢乐中提升认同感、收获荣誉感、找到归属感。通过团建活动提升了大家团结配合、共同进取的协作意识，比赛场上你争我夺、比赛场下共话友谊，让每个参与其中的职工都能感受到团队的力量，打破了无形的“结界”，促进了情感的“融合”。

（二）精准培训，促进技术“步步高”

准确把握企业中不同人才的发展方向，采取个性化的“订单式”培

训，有针对性、精细化、系统化、专业化和个性化地引导人才发展。近几年，领焰科技的发展方向是主攻历史文化类的产业，如西安古城灯光系统、北京戏剧演出舞台灯光设计等。对于历史文化的深刻认知决定了每一场活动、每一场演出的成败，为此，研发团队针对每名职工的擅长领域，制定详细的工作方案，解决自身不足。一是细化分工，从自学传承、身临其境，到有计划地组织专家团队合作培训，多层次、多角度地开展文化教育培训工作，从历史文化要求，结合现代舞台灯光效果，开拓出符合自身特色要求的灯光设计，受到了少年宫、戏剧院、文化产业协会等多家单位好评。二是吸收外来文化，取精华、去糟粕，文化进步需采取包容和开放心态，兼收并蓄，博采众长。为此，在公司工会的组织下，定期在上海研发中心召开学术研讨和技术领域探知座谈会，活动以分享经验、解决问题为初衷，只务实、不务虚，年底会根据个人成就论功行赏，充分调动了科研人员的积极性，有效推动了企业的科技升级。

（三）三大阵地，吹响思想“集结号”

以“三大阵地”为目标，建设一支“心齐、气正、劲足”的职工队伍，促进企业和谐稳定发展。一是打造思想教育阵地。在大力宣传社会主义核心价值观的同时，推进品牌文明创建，通过实物与媒体同步开展“思想教育”宣传活动，科学化、规范化、常态化推动企业文化发展，打造思想文化教育基地，使全体职工都能在工作中学习、学习中成长、成长中收获成功。二是打造文化活动阵地。在上级工会的协助下建立了灯光展厅、乒乓球室、图书室、摄影培训基地等，受到了职工的一致好评，形成了近30人的固定运动群体。通过拓展活动阵地，用健康向上的文体活动丰富了职工业余生活，使职工深刻感受到企业的温暖和发展的活力，队伍精神面貌发生了很大变化，营造了“员工为企业求发展，企业为员工谋福利”的良好氛围，增强了职工的愉悦感和幸福感。三是打造舆论宣传阵地。企业工会充分利用网络、微信等职工群众喜闻乐见、易于接受的方式发挥宣传的导向作用。制作了“凝聚工程”“岗位成才”“和谐企业”等网络宣传专栏，营造了良好的舆论氛围，引导和调动了广大职工群众立足岗位的积极性、主动性和创造性，为促进企业和谐发展贡献了力量。

三、取得成效

企业通过加强职工思想政治工作，充分提升了职工自主研发能力和团结互助、团结友爱的思想认识，凝聚了集体荣誉感，达成了奋发向上、团结一致推动企业发展的决心，为企业的发展奠定基础。一是研发了一批自主知识产权或专利。科研团队共获得发明专利2项、软件著作权10项、实用新型专利16项，正在申请中的发明专利5项、实用新型专利5项，其中，多项专利及著作权均为智能灯光控制系统领域的关键技术，打破了国外品牌垄断的局面。二是拓宽了市场空间和规模。建立起从灯光控制系统到多媒体数字灯及智能家居控制系统产品的研发、生产和销售一条龙服务，取得了全国各地少年文化宫、国家戏剧院、浙江美术学会、各类会展中心的一致认可。研发的数字化智能舞台灯光控制系统研究与应用，入围江苏省产业前瞻和共性关键技术项目库，连续三年被中央电视台春节联欢晚会使用，并在杭州 G20 峰会、中华艺术宫开幕式、第十届中国艺术节、第十三届中国戏剧节、江苏园博会等众多国家级项目中得到广泛使用和认可。



本文链接
江苏职工之家

建好职工俱乐部 营造和谐氛围

◆ 国网江苏省电力有限公司

一、实施背景

近年来，国网江苏省电力有限公司工会紧紧围绕企业生产实际，充分发挥工会的组织优势，成立多个文体类俱乐部，着力构建“工会组织、俱乐部推进、协同配合”的职工活动自运转模式，有效满足职工多元化、个性化需求。以职工俱乐部建设为主阵地，为员工搭建活动平台；以兴趣爱好为支撑，建立职工活动长效机制；以丰富多彩的活动为桥梁，传递“健康生活，快乐工作”的理念。

二、主要做法

（一）“三级”俱乐部机制保障有效覆盖

根据各类文体人才组成和分布情况，组建省公司级、地市公司级和县公司级三级职工俱乐部，保证俱乐部影响范围全覆盖。其中，省公司级职工俱乐部由省公司工会直管，并选取有一定资源和群众基础的地市级单位作为俱乐部的挂靠单位，推进俱乐部工作的开展；地市公司级和县公司级俱乐部由下级单位参照省级俱乐部模式自行开展。俱乐部组建前，在微信平台上发布调查问卷，利用信息化手段收集职工文体特长和爱好，建立完善的信息库。以职工兴趣分布为依据，对小众项目进行同类整合，对大众项目进行合理分类，统筹成立八个体育类俱乐部和八个文艺类俱乐部。各俱乐部管理人员负责对信息库进行动态维护，工会根据职工兴趣实时分

布，调整俱乐部的数量和种类。

（二）“计划性管理”保障活动有序推进

年初由工会、俱乐部、职工代表三方会商制订全年活动计划，坚持普及型项目广泛开展、重点项目多方联合、小众化项目精心培育，保障活动既有“大众套餐”也有“特色点菜”，确保活动丰富多彩，达到“总有一款适合您”的效果，营造全员参与的氛围。建立重点活动“联席会议”机制，在活动开始前，邀请各领域专家群策群力，统筹各俱乐部资源，摆脱“单打独斗”的局面，进一步丰富活动的内涵与形式。各俱乐部根据全年计划制订具体活动方案，由工会审核通过后，依托挂靠单位进行自主实施。

（三）“专业化、兴趣化”保障活动高质量开展

让有兴趣的人做有意义的事，在全公司范围内选取有特长、有奉献精神、在群众中有威信的员工担任俱乐部负责人，统揽俱乐部的管理工作。让专业的人做专业的事，在俱乐部的挂靠单位中选取有一定专业水平且有充裕业余时间的职工作为专业副秘书长，配合俱乐部负责人工作，保证活动质量，提升活动的吸引力和满意度。注重俱乐部的长远发展，加强职工兴趣爱好的培养，不断吸收新鲜血液壮大队伍，使每个职工俱乐部不仅有初入门的爱好者，还有玩得“有门道”的佼佼者，更有主动作为的管理者。

（四）“动态”调整机制激发自运转活力

将俱乐部经费下拨与活动开展效果相结合，把经费分为常规占款和机动拨款，常规占款根据各俱乐部活动性质和规模大小进行定量分配，保障俱乐部的常规运转；机动拨款根据活动开展的活跃度、满意度等指标进行动态调整，激发俱乐部的干事热情。同时，每年根据俱乐部的活动开展效果和实际需要，动态调整俱乐部的挂靠单位和负责人，在资源和人员上给予充分保证，全方位激发俱乐部活力。

三、取得成效

（一）激活自运转模式，推动工会工作方式的改革创新

改变了传统活动自上而下的组织模式，职工俱乐部将不同单位、不同岗位、不同年龄、不同背景的职工通过共同爱好聚集起来，一起参与到活动的组织和管理中来，提供了职工自我管理、自我服务、自我提升的平台，由“要我活动”转变为“我要活动”，在一定程度上弥补了传统工会工作方式的局限性。

（二）满足职工多元化、个性化需求，促进职工文化建设高质量发展

种类多样的职工俱乐部，满足了不同职工的兴趣爱好，吸引各个层次、各种爱好的职工参与，契合了新时期职工队伍的特点，满足职工多元化、个性化需求。同时，职工俱乐部可以更好地统筹各方面的资源，为职工提供更广泛的提升空间和更自由的沟通平台，具有高度的职工参与、丰富的项目内容、灵活的活动时间等优势，有效破解了职工文化资源有限、供给不对称等难题，有力地推动了职工文化的自我发展、自我繁荣。

（三）构建和谐工会环境，提升企业凝聚力和向心力

将俱乐部的“慢生活”状态融入工作的“快节奏”中，有效舒缓了职工的工作压力，点燃了职工“快乐工作、幸福生活”的激情，释放了职工潜在的正能量，把人心凝聚起来，把风采展示出来，形成多元的职工文化氛围。自职工俱乐部成立以来，国网江苏省电力有限公司每年开展各类文体活动近九千项，职工参与各级各类文体活动十八万余场，极大地丰富了职工的业余生活，营造了和谐的工作环境，提升了企业的凝聚力和向心力。

打造“暖”文化 营造干事创业氛围

◆江苏银行镇江分行



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

2017年初，镇江分行领导班子成员调整，新班子面临着镇江分行绩效考核排名全辖垫底、员工人心浮动、团队凝聚力缺欠等诸多问题，急需加强有效管理，尽快扭转不利局面。为此，加强打造有分行特色的企业文化，进一步营造干事创业的良好氛围成为镇江分行的当务之急。

镇江分行新领导班子在分析当时的现状后，决定在以总行“融创”为核心的企业文化体系的引领下，结合镇江特色，打造“暖”分行特色的企业文化。

二、主要做法

（一）做好“暖”文化宣导，凝聚全行共识

分行紧扣“暖”字，积极打造“一家有热度的银行”，丰富分行“暖”文化内涵，分行陆继开展了“进门一杯水”暖服务、“行长室大堂经理日”暖调研等特色“暖”活动。同年，为有效应对机关作风与风险管控两大任务，分行重拳出击，在员工“暖”了、客户也“暖”了的基础上，着力进行内部合规文化建设。通过开展内控合规“基础强化年”、制作分行合规文化墙、举行廉政书画展、组织合规考试等活动，进一步强化全行的合规经营意识，改进工作作风，促进服务水平提升。

（二）用活“暖”文化载体，强化知行合一

一是加强行内宣导。分行坚持特色发挥，塑造分行的文化窗口。一本

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

杂志——《暖》已经成为分行文化的宣传阵地，增强了员工归属感，搭建了上下贯通的交流平台。目前，《暖》已连续出版 20 期；两个界面，加强对分行门户网站和分行微信交流群的管理，让企业文化“处处能看到、时时感受到”；三块屏幕，分行大楼进门大屏、电梯口屏与食堂电视，都已经成为分行文化的展示窗口。二是丰富行外渠道。一方面，通过报媒、电台、网站等渠道进行服务品牌宣传，例如，我行在镇江特色报纸《京江晚报》开辟每周专栏，以“创造金融之美”为主题，不断加强对分行支持实体、服务社会等方面的宣传；另一方面，创新宣传形式，除了传统媒体外，分行紧跟时代潮流，利用 H5、MAKA、易企秀等新兴载体，进行广泛宣传，保证活动有开展、文化有体现。三是搭建文化场景。2018 年，分行主办了“致敬环卫工人”“金婚银婚”等大型公益活动来唤醒全社会对“城市美容师”、老年群体的关怀关注，进一步彰显了镇江分行“暖”文化特色与内涵。

（三）打造“暖”文化家园，注重全员参与

一是扬士气。近两年来，连续组织全行近 500 名员工参加新年登高活动，进一步凝聚人心，提振精气神。二是树正气。结合庆祝“五四”青年节，组织开展“阅读经典，放飞梦想”朗读比赛、“激情新时代，奋斗正青春”青年员工优秀事迹宣讲等活动，激发青年员工工作激情。三是显神气。组织全行开展了迎三八“寻找最美女员工”活动，向全行职工、广大客户展示了我行女职工的别样风采，为全行女职工送去了最诚挚的慰问和最真心的关怀。

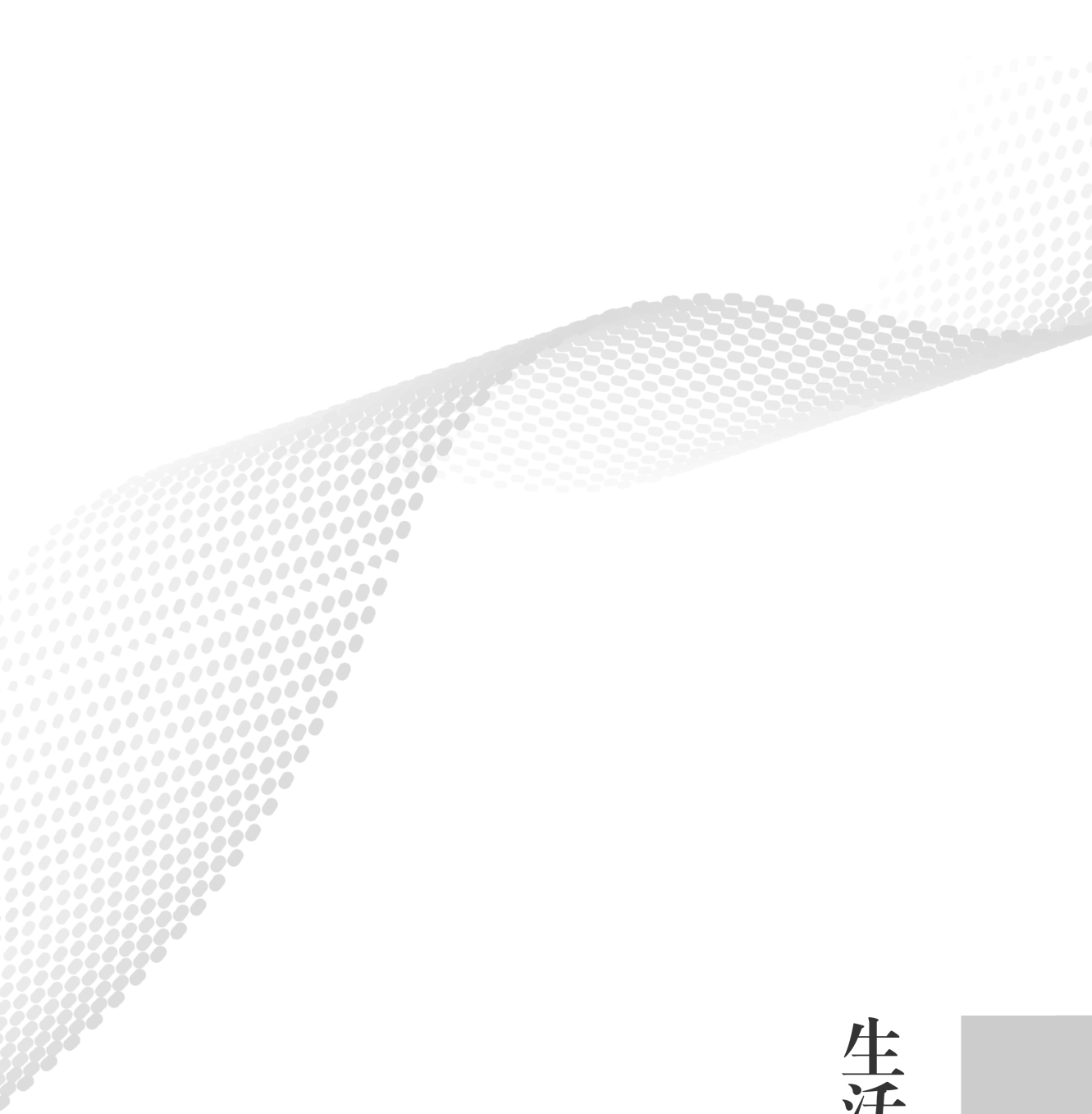
（四）践行“暖”文化责任，体现金融担当

一是用足“惠民策”，真情暖人心。在每年元旦、春节期间，组织对行内、行外在职困难职工、退休老党员、老干部、社会困难团体及群众走访慰问，举办“携手筑梦，爱心送暖”慈善义演活动，共为镇江市特教中心筹集善款 18300 元，让分行“暖”文化充满大爱。二是坚持党员进社区。坚持每月一个新主题，9 家支行每月轮流举办一次规模较大的进社区活动。2018 年，共同开展各类活动 680 场次，参加人数 1760 余人次，发放宣传折页 3760 余份，新增签约社区 6 个。三是推进“融旺乡村”战略，

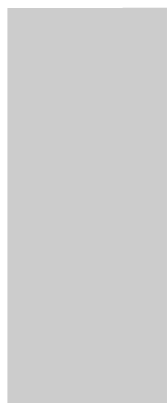
丝毫不放松。连续两年开展精准扶贫“送温暖”活动，严格按照“依档帮扶、因困施助”，对贫困村特困户进行实地走访慰问，累计发放慰问金和生活必需品 8 万余元。

三、取得成效

通过全力打造分行“暖”文化，全行上下干事创业的劲头更强、服务转型的氛围更浓、高质量发展的底气更足，全体干部员工的获得感、幸福感和归属感得到提升，全员的凝聚力、向心力、战斗力明显增强。2018 年，分行绩效考核位列省内第三，并先后获得省“诚信单位”、市“十佳模范职工之家”“2018 年度工会示范单位”“放心消费创建活动示范单位”等荣誉称号，分行经营管理步入良性发展轨道。



生活关爱篇



携手家庭共助力 关爱青年促成长

◆南京银行江北新区分行



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

南京银行江北新区分行60%的员工是入行不满3年的大学生。如何掌握青年员工思想动态，引导青年员工牢固树立社会主义核心价值观，培养他们的“底线思维”与合规意识，帮助他们尽快成长，成为摆在分行职工思想政治工作面前的新难点、新课题。

二、主要做法

（一）借力家庭，对症下药，找准职工思想政治工作突破点

分行成立之初，针对青年员工这一特殊群体，启动了“凝聚鑫力量，守护鑫希望”员工关怀项目。该项目以建立青年员工培养体系、提供租房补贴、建立兴趣小组、节日慰问等工作为抓手，打造系统性的员工关怀项目。通过该项目的实施，不仅解决了青年员工的后顾之忧，同时让他们感受到了“家”的温暖。

精心组织每一个活动是实施该项目的“形”，了解员工思想动态和需求，是做好该项目的“神”。前期，分行坚持每年两次开展员工谈心谈话工作，却遇到了一些“瓶颈”：一是各级管理人员谈话水平不一，谈话效果达不到预期；二是员工性格各异，性格比较内敛的员工，不太愿意吐露心声；三是有些员工词不达意，甚至故意回避问题。为此，急需开辟一条了解员工思想动态的新通道。

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

为了解决“形”“神”一体的难题，分行工会决定以“家访”为突破点，通过建立员工家庭联系机制，让员工家庭参与分行职工思想政治工作，实现单位和家庭互通信息，共同帮助青年员工健康成长。对于青年员工来说，家属是最了解他们的人，也是他们最信赖的人，家属可以根据员工的性格特点，有针对性地做好宣传教育工作。同时，家庭更容易掌握员工八小时之外的思想行为动态，通过建立员工家庭联系机制，互相反馈员工思想状况，有助于分行对症下药，改进职工思想政治工作方法，更有针对性地做好思想工作。

（二）压实责任，统一标准，用好家访工作的“三大法宝”

制定《江北新区分行员工家访工作实施细则》，明确规定“一级管一级，层层抓落实”，各单位主要负责人牵头组织实施，分级负责，责任到人。为了让家访工作真正落地，分行精心准备了家访工作“三大法宝”，统一工作标准，提升工作质量。一是制定《家访攻略》，详细解读准备事项、访谈提纲、家访技巧等内容，帮助各级领导干部掌握家访技能；二是编制《员工家属须知》，将行业禁令及规章制度的要点告知员工家属，让家庭参与到合规教育过程中来；三是设计调查问卷，详细了解员工家属对家访工作的态度，方便改进工作。在家访过程中，坚持“四有”原则，即有计划、有准备、有落实、有记录。年初制订好家访计划，确保家访实现全覆盖；做好访前准备工作，查看员工简历和征信，撰写家访提纲，准备员工阶段性评价；按计划推进家访工作，定期统计、回访，确保按进度落实到位；建立员工家访档案，及时将照片、访谈记录等归档。

（三）区分群体，形式多样，争做青年员工的“娘家人”

家访工作要想真正打动“90后”的心，就不能搞“一刀切”。分行将青年员工分为本地和外地两个群体，针对本地员工，单位领导必须亲自上门拜访，互留联系方式，保持定期沟通；针对外地员工，除了远程视频家访或者出差上门拜访外，还组织员工家属来南京座谈交流，拉近家庭与单位的距离。2018年3月，分行邀请33位外地青年员工家属来南京座谈交流。交流会上，分行展示了单位概况和企业文化，特别介绍了薪酬福利和职业晋升情况，参观分行大楼，走进员工真实工作环境。参观结束后，各

单位负责人与家属进行“一对一”深入交流。通过这次活动，员工家属不仅对分行有了更深的了解，对员工也更加放心，主动表示要成为员工的坚强后盾，督促员工努力工作。看着喜笑颜开的家人们，员工深切感受到分行的关爱和温暖，单位就是自己的“娘家人”。

（四）排忧解难，严管厚爱，传递家园文化和合规理念

家访是为了更好地了解青年员工，将真情传下去，把实情带上来。通过“零距离”了解员工及家属心声，帮助他们解决工作和生活中的“小事、实事、具体事”，传递分行家园文化和合规理念。有的青年员工家庭条件不好或因重大变故造成了家庭经济困难，分行工会逢年过节上门进行探望和慰问；有的青年员工和父母缺乏沟通，经过家访这座沟通的“桥梁”，让员工家长了解到银行工作性质，让青年员工感受到父母的殷切关心，帮助他们增进理解，交流感情；个别青年员工思想上有波动，经常抱怨，经过沟通，解开他们的心结，让他们在工作中充满干劲。在为员工排忧解难的同时，将单位的规章制度和禁令传达至家庭，让员工和家属都能理解严管就是厚爱，监督更是保护，防止青年员工误入歧途、悔恨一生。

三、取得成效

实践证明，携手员工家庭，对于做好员工的思想政治工作具有事半功倍的效果。既有利于分行了解和解决员工及家庭的实际难题，传播分行合规文化，又有利于员工家庭获取员工信息，更加理解和支持员工工作，最终形成“双赢”局面。截至目前，分行通过此举，已为青年员工解决了数十项实事。



本文链接
江苏职工之家

以传统节日为载体 建设职工精神家园

常州企业征信服务有限公司

一、实施背景

近年来，公司工会汲取中国传统节日文化的精华，在培育企业文化上进行了积极的探索。通过调研，对中国传统节日的形成、发展、传承过程进行知识的积累；提出设想，制订活动方案，积极组织实施；认真加以总结，放大活动效果，提升活动的现实意义。

二、主要做法

挖掘节日文化内涵，汲取中华民族的文明力。借助节日文化载体，弘扬中华民族传统美德。近年来，公司积极探索，先后以中国传统节日“七夕节”“重阳节”“腊八节”，以及二十四节气的时间节点开展了传承中华文明的活动。

2018年8月17日，农历七月初七，我们针对公司年轻人多、单身员工生活不完美的状况，举办了主题为“七夕茶话会，放松好心情”的联谊活动，公司员工围坐在一起谈友情、谈社情，通过轻松的游戏增进相互的理解和感情，让平时只对着电脑工作的人们有了面对面交流的机会，相互增进了了解，有的员工以前有误解的，通过沟通解开了隔阂，学会了理解和宽容；有的员工平时讲不上几句话，此时为其提供了敞开心扉交流的机会。活动后，我们还为每位员工发了六只巧果，寓意乞求天上的女神能赋予员工聪慧的心灵和灵巧的双手，让自己的针织女红技法娴熟，更乞求爱

情婚姻的姻缘巧配。我们活动的初心是减少员工工作的压力，着力点从放松员工的工作心情开始，活动的灵感来自要解决事情先放松心情。

2018年1月24日，农历腊月初八，俗称腊八节。我们借助腊八节吃腊八粥的习俗，又考虑到公司有些年轻人不喜欢吃粥的实际情况，我们便组织员工自己动手，丰衣足食，包腊八馄饨，并且给馄饨赋予新名称“诚信馄饨”，意思是征信人包的馄饨，请员工吃了征信馄饨，今后做人、做事都要讲诚信。将中国的诚信文化与公司的经营理念、员工的职业操守相结合，起到了很好的传承和弘扬中华美德的作用。

2018年10月17日，农历九月初九，我国的传统节日重阳节。“九九”谐音是“久久”，有长久之意，为了培养公司员工孝老、敬老的美德，尊重父母长辈，学会感恩，公司在重阳节这天，为每位员工准备了一份重阳糕点并附上一封信。公司成立三年来，年年重阳节不忘员工家属，礼轻情谊重，润物细无声，把孝带回家。

我国的二十四节气，被称为中国的第五大发明。公司利用二十四节气四季八节开展中华文明传承活动，打开了更广阔的视野。2017年2月17日，公司在二十四节气雨水来临前夕，开展了“播种绿色、收获希望”主题活动。借中国传统节气文化，为员工打气鼓劲，通过雨水节气绿色植物的领养，让员工播种绿色，收获希望。公司为员工采购花盆、绿植及相关培育工具，按网上查阅的有关植物培育知识，每位员工将自己认养的植物，翻盆、培土、浇水、施肥，大家默默地许下美好的心愿，祝常州征信公司蒸蒸日上。

三、取得成效

公司工会被市总工会授予“温馨职工小家”称号，公司整体进入了一条各方面综合协调发展的轨道，用了不到三年的时间，探索出了符合技术发展趋势、具有灵活高效特点的发展道路，形成了平台化发展、专业化服务的征信平台建设理论，基本搭建了符合业务需要、有用管用的内部管理和流程管控制度体系，充分发挥基层党组织作用，形成了创新、民主、协作、包容的企业文化。



本文链接
江苏职工之家

思想工作有“温度” 关爱员工在实处

中国移动通信集团江苏有限公司铜山分公司

一、实施背景

中国移动通信集团江苏有限公司铜山分公司现有员工 115 名，大专及以上学历占比 90%，35 岁以下的年轻员工占比 70%。公司秉承“正德厚生、臻于至善”的文化理念，坚持以人为本，积极推进人本管理，通过实施“暖心工程”、加强“五小”设施建设、推进“身心健康提升工程”等，持续关爱员工、温暖员工、造福员工。

二、主要做法

（一）“暖心工程”，让员工感受关爱

公司坚持以员工满意为导向，在不断改善基层员工的工作环境和生活条件的同时，利用节假日，邀请员工家属共同参与，组织开展元旦拔河比赛、迎新春大联欢、元宵节灯谜会、三八节男神美厨大赛、母亲节插花、亲子运动会、端午节包粽子、中秋节趣味运动会等多彩活动，使员工感受到处处受到尊重、人人受到关爱、人人能够出彩。

（二）“五小”设施建设，让员工得实惠

公司工会围绕员工所需、企业所能，以“员工小家”基础设施“硬件”建设和改善为中心，不断加强小食堂、小浴室、小休息室、小图书室、小活动室等设施建设，重点解决员工就餐难、休息难、活动难等问题。截至目前，公司累计为“五小”设施建设投入 10 万多元，还新增了

小洗衣房、洗车室、小熨烫室，并配备了哑铃、乒乓球、拉力器、跳绳、毽子等文体用品，方便员工就近就便开展常态化的健身强素质活动。

（三）“身心健康提升工程”，让员工精神愉悦

公司情系员工，出实招、办实事。一是在全区率先创建“知心大姐”工作室，遴选威信高、党性强的骨干党员，生活、工作双管齐下对员工进行关怀、疏导。二是开办“梦想邮局”，每年初，组织员工在梦想卡上写下自己的三个年度愿望后，将梦想卡投入梦想信箱，汇总至梦想邮局。到年底时，将梦想卡送达本人，检验梦想是否达成，是否继续逐梦。目前，已累计为32名员工圆梦，为6位员工举办盛大集体婚礼，营造稳人心、暖人心的工作氛围。三是开办“我的移动情结”微讲堂，组织员工自筹拍摄“铜山十年”主题宣传微视频，留下了一串串温暖的回忆。四是常年开展公益项目，由党员自发组织，参与“让爱住我家”“大白”认捐等公益活动，结对资助10名困难儿童，将满满的爱心洒向大地，勇于承担社会责任。五是牵头立项“党群工作站”书记项目，帮扶新进公司的员工，书记牵头专项开展攻坚克难项目，全面提升基层员工对公司的认同感与忠诚度。

三、取得成效

实施员工思想关爱工程，以工会活动为纽带，点对点地关爱员工，真正为员工设身处地着想。通过开展有温度的思想工作，创新思想工作形式，达到舒缓员工压力，提升员工归属感，让员工感受到企业是个有温度的组织，有力地挽留住员工，从而有效地促进员工工作积极性。步入新时代，职工思想教育引领工作的重要性越发凸显，作为企业工会，我们要切实增强“团结教育、维护权益、服务职工”功能，进一步提高站位、深化认识、拓展思路，在坚持群众路线中做好职工思想教育引领，多深入一线职工当中，了解情况、沟通思想、排忧解难，面对面、心贴心、实打实地开展工作，不断增强职工思想工作的引领力、感染力和影响力。



本文链接
江苏职工之家

实行“1+2”结对帮扶 助力企业向好发展

◆连云港振兴绿园商务中心工会

一、实施背景

为摘掉绿园片区十年亏损“老帽子”，解决资深老职工对企业发展信心不强，年轻新职工对企业没有归属感等问题，绿园工会从2018年3月初开始，实行“1+2”结对帮扶模式，即1名中层以上管理人员结对帮扶1名思想落后职工和1名生活困难职工，1名岗位技能标兵结对帮扶2名技能缺乏职工。进行结对帮扶工作，以此搭建一个精准的结对帮扶平台，助力片区快速、向好发展。

二、主要做法

（一）协调各方，强化保障

2018年2月，绿园工会在片区党政领导班子的大力支持下，成立“1+2”结对帮扶活动工作领导小组，片区主要负责人任组长，工会主席任副组长，领导班子其他成员及工会委员任组员。领导小组根据职工平时表现、绩效反馈以及家庭生活情况，研究筛选出思想上落后、技能上缺乏、生活上困难的三类职工，明确了结对帮扶的对象。

（二）对接需求，结对帮扶

为确保帮扶活动有效开展，绿园工会牵头帮扶责任人和帮扶对象共签订《帮扶协议》34份，并为每名帮扶对象建立《帮扶记录卡》，实时记录帮扶情况，实行动态管理，并将帮扶成效纳入帮扶责任人和帮扶对象的绩

效考核中。思想帮扶保稳定。物管部老职工林旭，工作主动性欠缺，集体荣誉感不强，其帮扶责任人王光前经常找他交心谈话，向他灌输党的先进理论，帮助其树立爱岗敬业的社会主义核心价值观，通过努力，帮扶对象的工作积极性和工作责任心大幅提升，不仅受到了驻区商户的一致好评，还获得片区2018年度“先进个人”荣誉称号。技能帮扶添动力。房务部新进员工潘敏杰作为帮扶对象，经过技能标兵冯宋杰的结对帮扶，在部门前台接待服务实操比赛中获得了第一名的好成绩。生活帮扶暖人心。片区主要负责人吉群结对单亲困难女职工胡可梅，在得知她的女儿在南京求学，为了节省路费开支，节假日和寒暑假都留校勤工俭学，母女俩大半年都没有见过一次面的情况后，吉群亲自牵头上级工会为她申请市总工会“2018年单亲困难女职工微心愿圆梦行动”的名额，为其解决路费问题，让其母女能够经常团聚。

（三）激励共进，长效发展

2019年3月，绿园工会对在结对帮扶活动中表现突出，进步明显的6名帮扶对象和其帮扶责任人进行了表彰，并在积极总结活动经验的基础上，制定《绿园商务中心工会帮扶工作管理制度》《结对帮扶考核细则》等三项规章制度，构建起片区结对帮扶的长效机制。以此作为绿园工会加强基础建设的重要抓手和工作载体，更好地服务职工群众，增强广大职工对工会组织的认同感和归属感，不断提高工会工作的群众化、民主化、科学化水平。

三、取得成效

绿园工会以创新开展“1+2”结对帮扶活动载体，助力企业不断向好发展，成效明显。在片区日常经营工作中，消极拖沓的人少了、主动作为的人多了，业务能力提升了、安全隐患降低了，大伙想做事、敢做事、能做事、会做事的氛围逐步形成了，全体职工的参与意识、主体意识、责任意识得到了进一步提升。2018年9月，绿园片区提前完成集团党委董事会年度下达的利润任务指标，年度营收、利润和利润率创十年来新高。



本文链接
江苏职工之家

实施职工心理减压 塑造阳光心灵家园

◆ 中国人民银行淮安市中心支行工会

一、实施背景

现代社会竞争激烈，生活节奏日益加快，技术不断更新换代，工作负担不断加码，职工的心理负担日益加重。中国人民银行淮安市中心支行工会把实施职工心理减压作为履行工会职能的一项重要任务，竭力打造和谐人行的“家文化”，为中心支行科学高效履职提供有力的精神支撑和不竭的动力源泉。

二、主要做法

（一）建强服务组织

指导各单位、各部门选配 1—2 名心理减压志愿者建成心理减压志愿服务队伍，实现网格化服务管理。组织机关志愿者参观全国公安民警心理训练淮安实验中心，强化志愿者对心理减压服务工作的理性认知和感性体验。精心选购《幸福的方法》《关键对话》《情绪急救》等书籍，引导志愿者学习掌握心理减压技巧。召开心理减压服务志愿者现场培训会，讲解并示范操作专业心理测试仪器，提升志愿者的沟通技能、心理问题识别能力和引导能力。

（二）建好服务阵地

在办公楼内专门腾出近 800 平方米的空间，将新建“职工之家”和筹建“职工心理减压服务中心”合二为一，建成了融职工心理减压室、乒乓

球室、健身活动室、器械训练室和舞蹈瑜伽室为一体的“职工之家”阵地，打造成为职工强身健体、放松身心的快乐驿站。围绕“党工共建”，将职工书屋、党员活动室、行史教育室融为一体，形成了“组织共建、阵地共用、资源共享、活动共促”的特色阵地。

（三）建立服务机制

将心理减压室建设纳入创建“职工之家”活动平台和目标考核体系，指导辖区内各支行建成心理减压服务室，以点带面、整体统筹推进。在内联网开设“心理减压”专栏，发布心理减压活动公告，定期更新心理健康的相关图文，通过线上平台增强职工对心理减压服务的认知度和接受度。

（四）融入日常工作

围绕工作和生活状况及职工文体活动、心理减压服务工作需求，每年组织两次职工思想状况问卷调查，准确分析职工思想状况。召开职工思想政治工作座谈会，展示思想政治工作创新案例，党委主要负责人就职工关心的干部选拔、福利待遇、职称晋级等问题进行政策宣传和思想疏导。举办“旗帜飘扬岗位上”和“永恒的丰碑”道德讲堂、“家风和畅，伴我成长”主题分享会、“与好人同行”交流会，大力宣讲身边先进人物事迹。每年“五四”“七一”“八一”“十一”和传统节日，都开展行领导与职工面对面交流活动，畅通群众言路，增添职工心理正能量。广泛开展职工喜闻乐见的群众性文体活动。举办迎新春大家乐、“放歌运河，诗颂清明”“奋进央行，时代颂歌”红五月赛歌会、“浓情端午，粽叶飘香”“悦享中秋，筑梦央行”恳谈会等特色活动，弘扬和传承传统文化。

三、取得成效

（一）培育阳光心态，提升职工幸福感

通过实施职工心理减压工作，配合丰富多彩的文体活动，为职工提供身心双重健康服务，提升职工幸福感。

（二）营造和谐氛围，提升队伍凝聚力

通过召开主题座谈会、参加文体活动、接待职工来访等形式，行领导“零距离”倾听职工心声，进一步密切干群关系。依托各类兴趣小组，同事



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

之间的联系进一步加强，感情进一步加深，营造了温暖和谐的家园氛围。

（三）激发工作热情，提升履职新动力

心理减压服务让职工以更愉快、更积极的心态开展工作，从而为中心支行的发展提供内生动力。中心支行先后获得江苏省文明单位、总行模范职工之家等荣誉，连续 14 年被表彰为淮安市服务科学跨越发展实绩考核优秀单位。

温暖发放“知音卡” 幸福“南极”大家庭

◆江苏南极机械有限责任公司



本文链接
江苏职工之家

多年以来，江苏南极机械有限责任公司着重练好内功，抓好管理，依托公司的幸福企业文化，保持持续稳定的发展。

一、实施背景

一是应对国际竞争的现实需要。船舶装备业是一项高技术、高投入、高风险、高门槛的产业，国际竞争相当激烈。要想实现船舶装备制造业领军企业的远大目标，振兴我国船舶业、实现强国强军梦，需要稳定高效的员工队伍，需要以幸福文化为引领的和谐劳动关系。

二是实现社会和谐发展的需要。认真倾听员工的呼声、回应员工的期待，让发展的成果更多、更公平地惠及全体员工，有利于提高员工对企业的忠诚度、对社会的满意度，有利于社会的稳定与和谐发展。

三是企业健康持续发展的需要。资本密集、技术密集、劳动密集的船舶行业特征要求人员队伍稳定、吸引技术人才。通过树立幸福企业文化理念，以幸福文化打造幸福企业，凝聚员工精、气、神，才能克服行业弊端，规避不利因素，破解发展难题，提升自身综合竞争力，实现自我突破与可持续发展。

二、主要做法

“团结”是南极精神的首要要素，“沟通”是提升幸福感的措施之一。从2010年开始，公司向每一位员工发放“知音卡”，上面印有公司领导的



职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

姓名和联系方式。只要员工对于公司制度、考核、劳动报酬有所困惑，或者对车间管理方式、产品开发上有什么意见或建议，就可以第一时间咨询公司高层领导，公司为他们排忧解难。近年来，公司持续推行“金点子工程”，由工会负责发动一线员工围绕队伍建设、内部管理、产品质量、技术创新、企业文化、安全生产、后勤服务等方面提出有价值、可实施的合理化建议，解决了员工最关心、最直接、最现实的利益问题以及有关企业发展的突出问题。此外，公司内部还利用《南极报》、网站、QQ群和微信等传播平台，广泛宣传各科室、各车间的先进典型人物和事迹，让大家学以致用，形成了比学赶帮、创先创优的工作氛围，“文化与发展同频共振，幸福与员工同建共享”的幸福文化体系在公司得到有效推行。

三、取得成效

江苏南极机械有限责任公司由于提倡打造幸福文化，曾获得全国、江苏省企业文化先进单位等殊荣，前不久又被中国企业文化研究会授予“全国企业文化建设示范单位”的荣誉称号。

打造常运集团青年之家 构建年轻职工精神家园

常州公路运输集团有限公司



本文链接
江苏职工之家

一、实施背景

常运集团是常州地区唯一具有国家道路旅客运输一级资质的综合性运输企业，在册员工 1172 人。常运集团的青年分布在不同的基层岗位上，有站务员、修理工、办公人员、生产安全科员等。由于比较分散，相互之间缺乏联系，青年参加活动机会不多，被动性强，上级与下级的沟通存在障碍。当了解青年普遍开始使用网络、依赖移动网络之后，公司搭建多渠道联系的“青年之家”的构架逐渐清晰起来。

二、主要做法

“常运集团青年之家”是常州公路运输集团有限公司（以下简称为常运集团）为 35 周岁以下的青年职工搭建的团建家园，以“互联网+活动阵地”的方式搭建年轻人之间的沟通桥梁。其主要包括“常运集团青年之家”、QQ 群及微信群、“常运青年”新浪微博、常运集团网站“青工风采”专栏、企业报《常州客运》第四版“路韵”、“常运集团青年团建营”五个部分，利用“多维”媒体打好“组合拳”，覆盖了青年员工工作、学习、生活、交友、典型培养等多方面的需要，通过轻松便捷、深入影响的新媒体做好引导思想和服务青年的工作。

（一）建立“常运集团青年之家”QQ 群和“常运青年群”微信群这两个群由常运集团青年员工自发组建，主要承担了策划青年活动、

职工思政工作法

江苏省工会职工思想政治工作
优秀案例选编

讨论问题，交流学习、联络感情等功能，在日常工作生活中已逐渐深入员工，激发青年员工参与企业问题讨论的积极性。此外，群管理员还在群空间里定期发布青年活动开展情况，做到企业信息透明公开，在群言论上鼓励青年多交流、多发表，对于不正确的思想及时沟通引导，利用群氛围的舆论让每个群成员感受到大家庭的温暖。集团公司一名员工的8个月大的宝宝被查出得了白血病，而且还是罕见的“熊猫血型”，需要输血，就是在“常运青年之家”QQ群的帮助下找到了能为宝宝输的“熊猫血”。

（二）开通“常运青年”新浪微博

利用微博的网络平台，对外宣传常运青年的青春风采，让集团青年和企业组织紧密互动，凝聚一些在微博中比较活跃的青年骨干，对社会热点、企业要闻、团活动开展发表意见，提高青年的学习素质。2019年，结合“学习强国”学习活动，微博每天发送正能量的学习内容。

（三）开辟常运集团网站“青工风采”专栏

“青工风采”专栏是常运集团网站专门为企业青年开辟的对外窗口，主要展示青年工作的开展情况和本企业青年员工的靓丽风采，同时也是本集团良好形象的体现方式。为及时创新、更新栏目内容，公司对网站专栏实施了考核制度，每月至少上传一篇新闻报道，对于超额完成的青年给予奖励，没有完成的则给予考核。“青工风采”从2011年5月开通至今，已有报道210篇，点击率也在逐月上升。

（四）开办企业报《常州客运》第四版“路韵”

《常州客运》是常运集团的宣传报刊，也是主要供集团员工、兄弟单位间交流、对外宣传的阅读刊物，用于及时了解企业动态和最新发展。该报纸的第四版“路韵”是专门为企业的文艺青年开辟的，报纸30天为一期，每期刊登5-6篇青年员工的投稿，一方面丰富员工的业余生活，另一方面也可以陶冶青年的文艺情操。对于登报的文章，公司还给予稿费奖励，鼓励青年员工多练笔、多投稿。此外，定期开展“路韵文学社”的读书交流活动，激发青年看书学习的兴趣。

（五）开展常运集团青年团建营

“常运集团青年团建营”是“常运集团青年之家”为提高青年员工职

业能力和自身综合素质开设的，主要以开讲座培训、性格培养、技能训练、素质拓展为活动载体，召集一批青年员工一起参与，共同学习的活动载体。“常运集团青年团建营”每个季度举办一次，2011年9月至今已经举办了“打造卓越的职场竞争力”“常运集团青年户外拓展训练”“非职业驾驶员培训”“赴机场参观学习”“学习五四精神讲话”“顺风志愿服务”“奔跑吧，常运青年”“常运青年创客沙龙”等活动，反响热烈。“常运集团青年团建营”还邀请全国劳动模范乔森、全国技术能手王晓昀等常运先进模范与青年员工面对面座谈，引导青年积极发挥创新创效的先锋作用。

三、取得成效

“常运集团青年之家”通过各种媒体凝聚了企业的年轻力量，促进了公司内部成员之间的对话交流、信息分享和互相理解，拉近了企业与员工之间的距离，搭建了青年表达自我、展示自我的平台，增强了企业对青年思想重点的准确把握。同时，充分借助企业青年组织的力量，运用到各项活动的组织开展中，提高了常运集团为青年解决实际问题的能力，提高了企业在青年心目中的地位和在公司中的影响力。同时，通过“常运集团青年之家”活动载体，集团公司发掘选树了一批优秀的青年员工，如在全国汽车客运站优质服务竞赛总决赛中获得个人一等奖的站务员周秀敏、获得“江苏省技术能手”称号的大客驾驶员周科峰、“江苏青年志愿者服务春运‘暖冬行动’先进个人”黄敏智、李丹艳等。

目前，“常运集团青年之家”已成为常运集团影响广大青年的重要载体。许多刚进企业的大学生都加入到这个大家庭中，在群里畅所欲言，“青工风采”专栏、《常州客运》第四版“路韵”、“常运集团青年团建营”发展势头良好，受到公司领导的肯定和广大青年的好评。据统计，通过“青年之家”组织开展的活动达到96次，其中有青年志愿服务活动、慈善捐款活动、举行青年道德讲堂、征文比赛、汉字听写大赛等一系列活动。平均每次参加活动的青年有30余名，最多参加活动的青年有近100多名。



本文链接
江苏职工之家

开展“温馨工程” 打造卓越团队

中国电科第二十八研究所联合指挥部

一、实施背景

中国电科二十八所联合指挥部是我国规模最大、业务门类最全、技术实力最强的联合作战领域科研团队。目前共有 305 名职工，35 岁以下职工有 231 人，占总人数的 75.7%；硕士及以上学历职工有 202 人，占总人数的 66%，这是一个朝气蓬勃、奋发向上的集体。部门坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，秉承“思想政治工作也是一种生产力”的理念，在军工科研生产面临前所未有的使命责任、前所未有的工作压力、前所未有的劳动强度的背景下，部门分工会和党支部创新开展了“温馨工程”等系列活动，打造既有“豪情”也有“温情”的攻关团队。

二、主要做法

（一）“三馨”服务到家

针对职工长期出差的情况，部门成立由党、政、工、团负责人组成的“关爱员工温馨服务组”，设立“温馨热线”，制作了温馨服务卡，以便员工家属在员工出差时如果家里遇到困难可随时呼叫温馨服务组，解决实际困难，也解决职工的后顾之忧。

（二）“温馨”生日到人

为了促进职工家庭和谐，部门开展了“温馨日”活动。在员工配偶生

日当天，部门为员工家属送去生日贺卡，同时给职工放半天假，让平时忙于工作的职工不要忘了这个重要的日子，为默默支持国防信息化建设的“幕后英雄”送上美好的生日祝福。

（三）“连心”工程入心

为了加强部门和职工家庭的沟通交流，部门连续八年开展了“连心工程”活动。每年11月的第二个周末，是部门的传统节日——“温馨家庭日”，邀请员工家属到单位参观和座谈交流，让广大员工家属实地了解中电莱斯在国防信息化建设中取得的辉煌成就，了解职工的实际工作情况，增强员工家属作为“军工家属”“二十八所家属”的自豪感。同时对家属提出的好的意见和建议积极采纳，既促进部门的管理优化，又增强职工和家属的主人翁意识。八年来，总计邀请170多名员工家属参加了此项活动。

（四）“进家门”心贴心

为了更好地深入职工家庭开展思想政治工作，部门开展“进家门”活动，利用节假日和周末到职工家庭开展走访慰问活动，与家属“零距离”交流。通过此活动，在了解员工家庭生活情况的同时，把国防教育、党的路线方针政策、部门肩负的党和国家赋予的神圣使命及蓬勃发展的前景，传播到职工家庭里，赢得了职工家属的理解和支持。

三、取得成效

联合指挥部坚持“以人为本”，秉承“员工就是亲人，家属就是亲属”的理念，连续八年开展“温馨工程”“连心工程”“进家门”等活动，把思想政治工作融入“常态化坚持”和“以诚相待”的人文关怀中，让每个职工找到归属感，始终以“大家庭”的温馨和关爱，促进每一名职工“小家庭”的和睦相处，把亲和力转化为凝聚力，把凝聚力转化为战斗力。在科研生产上取得了丰硕成果，填补了多项国防某领域信息建设空白；部门连续多年荣获所级先进集体、先进党支部、先进分工会、保密先进集体等称号；荣获中国电科“七好创新团队”“青年文明号”等称号。



本文链接
江苏职工之家

搭建心理健康服务体系 打造积极向上团队精神

中国电科第十四研究所工会

一、实施背景

面临复杂多变的国内外环境以及军改后竞争激烈的市场环境，军工科研院所职工的工作竞争压力逐步增加。由于军工产品研制的特殊性，职工需要长期出差，由此造成的家庭关系压力、亲子关系压力、身体方面的压力等不断增强，职工的心理健康状况需要得到关注。

十四所工会积极创新职工思想政治工作的实现手段，以为职工办实事为出发点，以关注职工的心理健​​康为切入点，以解决职工的心理困惑为落脚点，搭建了“职工心理健康服务体系”，营造关心职工心理健康的浓厚氛围，努力为所里的改革发展打造一支健康积极向上的职工团队而贡献力量。

二、主要做法

（一）搭建“1+N”的心理健康教育服务网络，多维度、全方位地关注职工心理健康

十四所工会以“幸福十四所”为主题，策划建立了多元化、系统化的心理健康教育服务工作体系，从亲子关系、睡眠健康、沟通技巧、情绪管理等多个维度关注职工心理健康，构建“1+N”的心理健康服务网络，将线下的心理体验日活动和大型的讲座沙龙相结合，融合心理讲座、心理健康体验、心理咨询等多个功能，为职工提供全方位的心理健康服务活动，

同时工会通过“职工之家 App”、十四所官方微信公众号等对心理健康服务活动进行大力宣传，扩大了宣传范围，增强了传播效果。

（二）举办 N 次心理沙龙活动，宣传普及心理健康知识

N 次大型心理健康教育培训沙龙活动主要为职工普及心理健康知识，并在全所营造一种关注职工心理健康的氛围，包括职工所关注的“身为父母，你做对了吗”家庭亲子关系讲座、“你可以睡得更好”睡眠健康讲座、“言顺则事达”沟通技巧讲座、“积极情绪，健康生活”情绪管理讲座等，现场讲授实用性的小技巧，讲座后也提供平台让职工与心理专家面对面地沟通交流，解决职工在家庭关系、亲子教育、工作沟通等方面的一些困惑。在 4 月举办的家庭亲子关系讲座中，授课老师通过多个实际案例的剖析为现场职工分析了当前亲子关系中的主要问题及问题的根源，讲座结束后老师又与 20 余名职工进行了一对一的案例分析、沟通交流、答疑解惑；5 月举办的睡眠健康讲座，老师现场带职工体验正念拍打、正念冥想、正念行走、正念瑜伽、马氏六字诀等对睡眠的作用，让职工对于健康睡眠有了新的理解。目前，已经开展了两次大型讲座，累计有 500 余名职工参加，并组建了“十四所健康教育活动”微信群，心理咨询师在群内提供一些心理健康的知识与职工进行互动交流。

（三）开展一次心理体验日活动，引导职工做一次全面的“心理健康体检”

线下心理体验日以“十四所幸福集市”为主题，现场设有心理设备体验区、心理咨询室和“一万个幸福时刻”展示区，职工可在现场体验心理沙盘、意念灯以及放松体验。现场 20 余名职工体验了心理沙盘活动，通过在沙盘上摆放各种物品可以直观地映射出职工的心理健康状况，团体心理沙盘也加强了职工之间的沟通和交流；意念灯的体验可以对职工的专注度、放松度、心态等情况进行有效的检测，也迎来了数名职工的广泛参与；同时活动现场有 10 名心理咨询师为职工提供一对一的咨询服务，并将前期征集的“一万个幸福时刻”进行了展出，现场有上百名职工为幸福时刻进行了点赞。“十四所幸福集市”活动为职工搭建了接触心理健康知识的平台，也让职工真正关注到自身的心理健康，受到了广大职工的好评，

参与人数达 200 余人次。

三、取得成效

“幸福十四所”职工心理健康教育服务系列活动开展以来，我们健全了心理服务网络，提供及时、专业的心理引导，强化了职工心理调节的意识和能力，引导职工正确地对待自己、他人和社会，在职工中普及心理健康知识，帮助职工树立正确的身心健康理念，避免一些不健康的心理行为。同时，拓宽了关爱员工的有效路径，也契合了职工本人的现实需求，将心理健康服务与所里的改革发展大局相结合，对于团结凝聚职工力量，促进所内的稳定发展，打造健康型企业组织有着积极的作用，同时也为推动所里改革发展奠定了坚实、广泛的群众基础。

图书在版编目 (CIP) 数据

职工思政工作法：江苏省工会职工思想政治工作优秀案例选编 / 江苏省总工会编.
—北京：中国工人出版社，2019.12

ISBN 978-7-5008-7319-8

I. ①职… II. ①江… III. ①职工—政治工作—案例—江苏 IV. ①D412.62

中国版本图书馆CIP数据核字 (2019) 第277355号

职工思政工作法：江苏省工会职工思想政治工作优秀案例选编

出 版 人 王娇萍
责任编辑 王学良 周子欣
责任印制 栾征宇
出版发行 中国工人出版社
地 址 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编：100120
网 址 <http://www.wp-china.com>
电 话 (010) 62005043 (总编室) (010) 62005039 (印制管理中心)
(010) 82075935 (工会与劳动关系分社)
发行热线 (010) 62033018 62004002 62005996 (010) 62005038 (传真)
经 销 各地书店
印 刷
开 本 710毫米×1000毫米 1/16
印 张 19.25
字 数 300千字
版 次 2020年1月第1版 2020年1月第1次印刷
定 价 56.00元

本书如有破损、缺页、装订错误，请与本社印制管理中心联系更换
版权所有 侵权必究

