

甘河森工公司工会

打造“党建带工建 工建服务党建”品牌

□ 隋海涛



去年以来,内蒙古森工集团甘河森工公司工会着力打造“党建带工建 工建服务党建”党建品牌,持续提升工会党组织联系基层、服务职工、凝聚人心、促进和谐的能力和水平,实现了党建与工会工作建设的“双提升”。

聚焦政治引领 提升工会组织力

该公司工会发挥思想政治“生命线”作用,以支部集中学习、专题会议、线上线下模式组织干部职工学习党的创新理论116次。以组建理论宣讲进机关、下基层、进田间地头及生产现场等广泛开展对象化、分众化、互动化、接地气、入人心的宣讲22次,并通过举办工会干部、职工代表培训班,职工群众学无盲点,学习培训全覆盖,力

促工会系统党员干部真学深学实学,同时丰富“甘河工运”公众号、甘河职工之家抖音号、快手号内涵,不定期在平台上通过推送理论、政策、知识要点专栏、工作风采,努力做线上线下无缝连接,宣传贯彻由点到面。

聚焦建功立业 提升职工创新力

该公司工会发挥工会“大学校”作用,深入实施“职工创新创效工程”,举办了“食用菌专业技术”、“森林防火”、“防汛抢险演练”、“索滑降”、“森林经营”、“综合抚育岗前安全”等岗位培训班,岗位培训1200人次。组织举办了“森林扑火员”“五公里越野”“育苗工”“登高架设 光纤熔接”“赤眼峰卡”“森林调查员”“湿地动物检测”“汽车驾驶员”8次技能比赛,

职工参与950人次。投入3万余元完善了森防站、湿地公园两个职工创新工作室设施,推进各项工作依托大数据分析整合,让“智能化”办公成为常态,甘河国家湿地公园职工创新工作室被自治区财贸轻纺农林水工会命名内蒙古自治区财贸轻纺农林水系统职工创新工作室。

聚焦维权服务 提升职工“主人翁”地位

该公司工会进一步加强和督促基层工会组织建立健全各项规章制度和体制机制,职代会上审议并签订了集体合同、工资合同、女职工权益保护专项集体合同。重新修订《厂务公开管理办法(试行)》,规范了厂务公开的内容、方式和程序,厂务公开共计399条。在19个基层单位开展了职代会工作标准评估工作,民主评议了领导干部,公布了测评结果。组织职工代表对奇力滨林场、甘源林场、综合服务中心等10个基层单位进行巡视检查。成立了甘河森工公司职工文联,开展送文化上山下乡基层活动,举办甘河森工公司首届职工趣味运动会、职工健步走活动。邀请大兴

安岭地区文学艺术界联合会深入甘河国家湿地公园开展摄影采风创作,通过摄影家的“眼睛”,展示了“冰雪甘河”的独特魅力。

聚焦帮扶解困,提升职工“幸福力”

该公司工会立足解决职工急难愁盼,深入结合“我为群众办实事”实践,着力打造全方位职工服务阵地,完善了职工服务中心配套设施,制定切实可行解困脱困方案、日常帮扶计划、临时救助帮扶措施,积极开展领导干部“一助一”、“多助一”和“三送”、“月助季访”活动。2023年累计投入18.53万元,帮扶救助448人。规范运行职工医疗互助保障工作,共计333人次申领互助金共计24万元。在重大节日期间投入资金20万元慰问了一线驻防扑火队员、节日期间坚守岗位的一线工作人员,远征造林职工、援外扑火队员;投入46.89万元为1558名会员职工发放了节日福利。重点扶持规模较大、影响力较强的家庭经济户,现有11户家庭经济户,养殖业占比21%,种植业占比47%,带动就业人数71人。



近日,锦源森工公司工会在森工集团工会的大力支持下,组织开展免费为已婚适龄女职工和男职工家属400余人进行宫颈癌“TCT”筛查活动,为女性健康保驾护航。

初尧摄

得耳布尔森工公司工会

推进职工在绿色发展中建功立业

□ 钟志伟

今年以来,得耳布尔森工公司工会聚焦绿色高质量发展这个首要任务,采取多种措施充分激发广大职工的创造精神和奋进力量,团结动员广大职工在“绿色转型提升,重振森工雄风”中充分发挥主力军作用。

工会组织重点工种积极开展岗位大练兵、技术大比武活动,结合林区生态保护建设为主业,在森林抚育、森林调查、防扑火、林业有害生物防治等行业积极开展技术培训、岗位练兵、技能比赛等工作,充分发挥劳动竞赛在凝聚力量智慧、激发活力斗志、促进企业改革发展中的作用;积极探索新途径,提高参与度,激发职工劳动热情和创造活力,不断提升职工理论知识和实操水平,打造一支知识型、技能型、创新型劳动者大军。

工会以职工劳模创新工作室为依托,充分发挥高

技能人才传、帮、带作用,将更多的创新人员、技术能手吸纳到工作室中来,产生出更多的创新成果;充分发扬职工的首创精神,广泛开展合理化建议和以“小发明、小创造、小革新、小设计、小建议”为主要内容的创新创业活动,着力增强职工创新意识和创造活力,助力企业提升技术创新能力,不断优化生产设备、工艺流程,促进企业技术进步,设备改造,提高“五小”创新成果质量;充分挖掘职工中的创新成果,推选上报至上级参与评选,激励广大职工通过技术创新提升自我价值。

深入开展“安康杯”竞赛活动,把竞赛目标分解到班组,落实到个人,组织职工学习国家安全生产法律法规,开展群众性安全生产宣传教育和网络答题竞赛活动,不断提高职工的安全意识和自我保护能力。

情系女职工 法在你身边

——阿尔山森工公司工会开展普法宣传活动

□ 潘文晶 李智勇



初春时节,为大力引导女职工尊法、学法、守法、用法,切实维护女职工合法权益,阿尔山森工公司工会联合森工公司法律事务部、阿尔山市妇联、检察院、新城街道、林海街道开展了以“情系女职工 法在你身

边”为主题的女职工普法宣传活动。

活动现场,各类宣传展板依次排列,咨询台前,工作人员根据结合现实案例向过往群众讲解着《女职工劳动保护特别规定》《民法典》《内蒙古自治区人口与计划生育

条例》《婚姻法》《妇女权益保障法》《反家庭暴力法》《劳动合同法》等法律法规,活动期间,工作人员发放各类普法宣传材料4000余份,重点宣传了与女职工息息相关的法律法规,并现场解答大家所关注的女职工权益等法律问题60余人次,随后又组织女职工在森工公司工会二楼会议室进行普法宣传答题活动。

森工公司工会工作人员介绍说,工会将继续发挥“娘家人”的作用,持续做好女职工法律宣传、劳动维权、法律援助等工作,不断提升广大女职工的法治意识和依法维权能力,切实保护女职工的合法权益,营造尊重和保障女职工权益的良好氛围,为林业企业绿色高质量发展贡献工会力量。



莫尔道嘎森工公司

推进厂务公开规范化

□ 高山

去年以来,莫尔道嘎森工公司进一步规范推进厂务公开工作,取得良好效果。

工会规范厂务公开审核、审批程序,制作统一规范的厂务公开审批表在工会微信群中发布,严格要求,规范运作,要求各场级单位的厂务公开领导小组、工作小组和监督小组各司其职,充分发挥小组作用,严格把关,公开透明,每一项公开事项都要实行审批制度。他们继续实行厂务公开季度报告制度,每季度第一个月10日前及时上报了厂务公开季度报表,内含厂务公开审批表和公开事项清单,做到了一事一审批表。

工会规范厂务公开栏制作。工会季度督察组和厂务公开专项督查小组,两次深入各场级单位开展厂务公开工作常规督查和专项“厂务公开栏”制作规范的督查,针对8个单位的“厂务公开栏”制作不规范问题,及时印发了《关于莫尔道嘎森工公司基层单位“厂务公开栏”整改工作的通知》,对“厂务公开栏”制作存在问题的单位提出了具体整改意见,并在规

定期限进行了整改。

工会及时调整公司、场两级厂务公开组织机构。依据调整的两级机构,重新设计制作了“厂务公开工作体系图”,重新制定印发了《厂务公开实施办法》。各基层单位按要求组织本单位职工、职工代表和厂务公开组织机构成员,集中学习《实施办法》,公司工会组织了1次专题学习和1次综合培训。



吉文森工公司应急事务处工会

打造“三家”温暖职工



本报讯(通讯员 闫川庆 志平)今年以来,吉文森工公司应急事务处工会以丰富职工业余生活、帮助职工排忧解难为目标,积极打造职工学习、娱乐、帮扶的学习之家、文艺之家和暖心之家,让工会成为职工工作与生活中的贴心港湾。

应急事务处工会以职工书屋为阵地,采取“互联网+书籍”的方式,全天候开放职工书屋,供职工网上学习、查阅资料。截至目前,职工书屋总藏书量达到了2000余本,涵盖了历史、军事、文学、实用技术等多个领域,基本满足了职工学习需求。他们以志愿者为抓手,组织文艺、文学、体育等志愿者,每逢节日都举行文艺演出、书法比赛、厨艺比拼、猜谜、乒乓球比赛和贴春联等活动,为职工送上本土本土的文艺、体育盛宴。他们以关心特殊群体为己任,常年坚持为一名70多岁的老人送水,解决了老人的生活难题。

引导女职工知法、懂法、学法、用法,更好地用法律法规来维护自身合法权益。

小九亚林场工会

举办女职工劳动保护知识竞赛

本报讯(通讯员 穆杰 孔德群)近日,库都尔森工公司小九亚林场工会组织开展“内蒙古总工会女职工劳动保护知识竞赛答题”活动,

引导女职工知法、懂法、学法、用法,更好地用法律法规来维护自身合法权益。

职场社交让内向人备受困扰,有必要改变吗



“你是i人还是e人?”“我是i人,但在工作中常常做e人”“我是istp,你呢?”……近来,人格类型测试在网络走红,并成为很多年轻人的日常交往话题。还有人将测试结果作为人生参考,指导生活。

迈尔斯-布里格斯类型指标的人格类型理论模型(简称MBTI测试),从4个维度划分出16种人格,并以不同类型人格的英文缩写,为这16种人格命名。其中,“i”和“e”是一个指标的两极,“i”代表内向、内倾型,“e”代表外向、外倾型。

人格测试是认识自我的一种方式

走路总低着头,害怕跟人打招呼;能线上沟通的绝不电话沟通;不愿参与同事间的闲聊;和领导一起吃饭总感觉不自在……在网上,不少职场i人这样描述自己上班时的状态。对他们而言,工作

中的社交给他们带来很多负担。

北京大学首钢医院心理科主任任峰表示,人格测试既有与临床心理学、精神卫生学相关的测试,如艾森克人格量表、明尼苏达人格量表等,用于临床上开展心理治疗、诊断精神心理疾病。也有类似于MBTI的,主要用于了解职业性格,衡量和描述人们在获取信息、作出决策、对待生活等方面的心理活动规律和性格类型。

“相对而言,MBTI更接近常人理解的层面,因此容易被广泛接受。”不过,任峰认为,归根结底,人格测试只是认识自己的一种工具,它的存在肯定了人格的多样性,但不能作为区分好坏对错的标准。

职场i人变e人要能自洽

不管工作场合还是私下社交,例如,认为外向比内向好,执行力强比理想化好等,或者相反,并把这种质疑内化为自我要求,导致每天内心充满痛苦和纠结。”任峰说,人格测试能让人意识到“原来我这样的方式是有科学依据的”。

从某种程度上看,了解自己的性格类型,有助于选择适合自己的工作种类,提高职业满意度。不过,

也会在某个节点上突然爆发,然后用更多时间去恢复情绪。

清华大学玉泉医院精神科主治医师申晨煜表示,工作中有些场合需要i人“伪装”自己,但随之而来的是较大的精力消耗和身体伤害,因此不建议i人强行改变,要视自身情况而定,做到自洽。

任峰认为,i人应首先学会自我了解和接纳,认识自身长处,如善于独处、思考深入、情感丰富等,充分接纳内心需要,而不是强行让自己变得外向,甚至变成社牛。“不过,i人也要防止自我封闭,适当拓展人际范围,选择合理的方式与他人沟通,丰富自己的内心世界。”

人格无优劣,慎重贴标签

“人格测试有利于自我认识和自我接纳,很多人经常坚持固有观念,例如,认为外向比内向好,执行力强比理想化好等,或者相反,并把这种质疑内化为自我要求,导致每天内心充满痛苦和纠结。”任峰说,人格测试能让人意识到“原来我这样的方式是有科学依据的”。

从某种程度上看,了解自己的性格类型,有助于选择适合自己的工作种类,提高职业满意度。不过,

也要防止通过给自己贴标签,固步自封,认为这辈子就这样了,失去改变的动力,影响自我突破。

“实际上,随着自我突破,测试结果是可以发生变化的,例如,一个人以前很内向,做了销售工作后,通过长期训练,可能变得比较外向。”任峰表示,年轻人可以通过人格测试了解自己擅长什么、不擅长什么,扬长避短,减少因不自知带来的无谓内耗,也可以通过有针对性、有计划地突破不擅长的方面,完善自我。

申晨煜建议,职场中的i人可以多专注工作本身,不要过于在意与同事的关系,也避免总是臆测别人的评价,尤其是负面评价。遇到问题先从环境找原因,不必过度内耗,避免陷入自我怀疑状态。

“要认识到工作只是生活的一部分,有一个正确的心态,不要因为工作全盘否定自己。”申晨煜说,人格没有优劣之分,职场i人不要害怕自己被贴上“不好相处”的标签,要找到并善于利用性格中的优势,发挥特长。工作之余也要保证充足良好睡眠,多做感兴趣的事,平衡工作压力。

(转自《工人日报》)