

职工全员创新 跑出山东高质量发展“加速度”

□一颗 张志刚

“创新发展、新旧动能转换，是我们能否过坎的关键。”

山东正处于新旧动能转换的阵痛期，也是高质量发展不断取得实效的时期。创新是第一动力，能够有效激发企业内在生机活力。调动全省各类企业和广大职工的创新潜能和创造活力，汇聚高质量发展的磅礴力量，是党和政府交给山东工会的任务，山东工会义不容辞。

近年来，山东工会勇于担当、积极作为，紧紧围绕新时代现代化强省建设，广泛组织开展职工技术创新活动，取得良好成效。去年，山东职工技术创新成果获奖数量位列全国首位；选树的10位“大国工匠”，山东就有2位。

今年以来，全省各级工会围绕省委、省政府中心工作，聚焦“八大发展战略”，部署开展职工全员创新工作，成为助力新旧动能转换、实现山东经济高质量发展的有效载体。年初，济南黄河隧道施工现场，“当好主力军、聚力新动能、建功新时代”劳动竞赛暨新增省级示范性重点工程劳动竞赛启动。济南新旧动能转换先行区建设项目、山钢莱芜新旧动能转换升级改造等12项投资总额不少于100亿元的省级示范性重点工程竞赛项目，均是聚焦聚力新旧动能转换的重大工程。这场以“比工程质量、比安全施工、比建设工期、比技术

创新、比文明施工、比科学管理、创精品工程”为主要内容的“六比一创”劳动竞赛很快在全省各地掀起创新热潮。山东各级工会纷纷立足工作实际，加强顶层设计，深入开展各具特色的职工创新活动，搭建全员创新的平台和载体，提升全员创新热情。

威海市总工会立足基层，重心下移，以一线职工和基层班组为工作重点，以高技能人才为引领，以骨干技工为支撑，以全员参与为目标，把越来越多的创新工作室建在车间班组。创新工作室的收益按贡献分配，实现了共创共享。目前，创新工作室的集聚效应进一步显现，全市各级创新工作室吸纳创新骨干6.8万人，参与创新的职工达15万多人。

临沂市总工会注重抓成果运用，对于企业内部暂不具备转化条件，但有前景、有市场、有应用价值的职工科技创新成果，鼓励支持企业和职工借助市场，利用现有政策资源和高创中心、开发区产业园等服务平台实现转化。高标准建设全市职工技术创新成果展厅，集中展示群众性科技攻关、技术革新、合理化建议、创新工作室项目等创新成果157项，先进操作法、工作法18项。

禹城市总工会坚持小处入手、精准落子、盘活全局，以开展合理化建议这个“小切口”，带动全员创新这篇“大文章”。针对当前企业生产经营现状，发动职工围绕技术创新、节能降耗、增收节

支3个方面广泛提出合理化建议，鼓励职工小改小革、发明创造。2018年，禹王公司职工创新参与率达到100%，创新提案总数达到2万余条，集团奖励创新先进员工402人。

为打消职工对创新失败的顾虑，扫除创新障碍，豪迈集团提出，若是创新失败，不用个人承担任何损失和责任。这种宽容失败的氛围，极大地鼓舞了职工的创新热情。为实现创新失败的风险可控，豪迈建立了严密有效的风险控制制度，在创新立项、研发过程、试制实施等创新阶段分阶段设控，有力地保证创新提案的科学性、针对性和可行性，创新成功率在70%以上。

过去由于受到各种客观条件的限制，创新往往只集中在少数“精英”身上，大多数职工对技术创新存在神秘感甚至畏惧感，不敢创、不会创的问题比较突出。中国石化胜利油田分公司孤岛采油厂工会从抓创意入手，举办“创新论坛”，设立“创新论坛基金”，让创意变项目、让项目变成果、让成果变效益，让普通职工找到创新的渠道，全厂73%的职工参与各类创新活动。

省建材工会与中国机械冶金建材工会和中国建筑材料联合会联合组织的全国建材行业技术创新奖评选活动为抓手，积极在建材企业中开展群众性经济技术创新活动。通过广泛发动，严格把关申报方向、精心指导申报过程、严格审查申报项目，向全国建材行业技术革

新奖励办公室推荐284项，最终，获得一等奖14项、二等奖59项、三等奖113项。在表彰激励方面，每年召开山东省建材工会委员会会议，技术革新奖都作为一项主要内容，对申报技术创新的单位和个人进行集中表彰。

日前，山东省总工会联合7部门出台培育选树山东省全员创新企业的意见，明确选树，每年培育选树50个省级全员创新企业，带动全省各级工会每年培育选树各级全员创新企业1000个以上。通过建设完善职工全员创新能力、创新载体、创新平台、创新机制，培育选树一批全员创新企业。《关于推动“十强”产业高质量发展全面开展创先争优劳动竞赛工作的意见》紧接出台，提出对在全省“十强”产业劳动竞赛中表现突出的单位和班组，按程序申报授予山东省五一劳动奖状、山东省工人先锋号，优先推荐申报全国五一劳动奖状、全国工人先锋号。这充分彰显着山东工会动员激励组织全员创新的坚定决心和支持力度。

创新激活新动能、创新引领新时代。山东工会正紧紧围绕新旧动能转换集聚强大创新力量，以培育一流创新企业、集聚一流创新人才、产出一流创新成果、形成一流创新机制为目标，以全省动员、全员参与、全力保障为方向，全面建设人人渴望创新、人人努力创新、人人皆可创新的生态环境，让创新创业创造的活水在齐鲁大地充分涌流。

豪迈集团工会 创新人人可做、时时可做、事事可做、处处可做

□一颗 宋希沛

24年来，豪迈集团以年均超过50%的速度高速增长，从初创时的34名职工，发展到今天的16000人；从一个零星加工的小作坊，发展成世界轮胎模具和气门芯行业的两项世界冠军，产品涉及模具、机床、深海和化工装备等多个领域。这是豪迈集团一直以来坚持依靠职工办企业，不断释放职工创新创造活力，全员创新推动企业发展取得的好成绩。

在豪迈，凡是阻碍工作高效运行的地方就是创新点，凡是工作质量或者是效率提高的举动就是创新，凡是提出创新想法并能够调动公司资源完成的人就是创新者，创新成为人人可做、时时可做、事事可做、处处可做的事情。降低创新门槛，实施全员创新，厂内开电动车配送矿泉水的刘师傅，为避免铁屑扎伤车胎，便在车上加装了“磁铁扫帚”，获得创新奖金100元。这样的创新事例，在豪迈集团俯拾皆是。

豪迈集团规定“任何人在任何时候都不得对创新者冷嘲热讽”，“创新失败，不用个人承担任何损失和责任”，强调“创新成功者光荣，创新失败者虽败犹荣，唯有无想法、无创新才是懒惰与无能的表现”。这种大胆鼓励创新、宽容失败的氛围，极大鼓舞了职工的创新热情，扫除了创新障碍。初中学历的钳工张立晓，在将30万元的手动磨刀机升级为自动磨刀机的过程中，经历过多次失败，创新成本增加了十几万元，但成功后效率却提升了10多倍，性能与价值120万元的进口磨刀机难分伯仲。

豪迈集团健全激励机制以激发创新活力。集团设有创新改善管理办公室，各部门设有专职或兼职的创新改善专员，创新专员至少每周收集一次创新提案，进行分类整理、组织实施，并及时反馈提案人，保证了创新链条的完整和持续。豪迈集团建立多元创新激励机制，倡导“人人有目标，事事有人干，行为有规范，结果有激励”，豪迈的奖励项目繁多，除了创新奖、标兵奖、先进奖、新人之星奖等，还有培训、旅游、父母体检等各种各样的精神奖。2018年，公司全年创新改善提案高达29.8万条，参与人数13582人，共创造效益1.1亿元，发放创新奖金400多万元。集团评出了6个创新集体、48名创新标兵。

豪迈高度重视人力资源的“保值增值”，把人的发展当作企业发展发展的根本，把企业发展的最终目的落脚于人的发展。为提升职工全员创新能力，公司建立起以理念培训、技能培训、常识培训为主要内容的全方位培训体系，每年对新入职员工、优秀员工、主管、业务骨干、班组长等不同层级，进行不同形式、持续的分类培训。并倡导“干什么学什么，缺什么补什么，做什么悟什么”，通过转岗轮岗、内部招聘等方式给职工提供挑战自我的机会，增强适应技术进步的能力，职工创新能力得到飞速提升。



胜利油田孤岛采油厂工会 搭建“创意、项目、成果、效益” 创新链

□一颗 任鹤

中国石化胜利油田分公司孤岛采油厂成立于1968年，是中石化陆上油气生产最大的采油厂，现有职工5178人，累计为国家生产原油2亿吨，被评为“全国高效开发油田”，并荣获“全国五一劳动奖状”荣誉称号。近年来，承载着多项荣誉的孤岛采油厂通过举办创新论坛、建立创新联盟、建设创新成果转化基地等方式，一步步走出了采油厂自己的全员创新之路。

举办创新论坛，让创意变项目。中国石化胜利油田分公司孤岛采油厂工会在基层工会征集、推送和归纳职工技术创新创意，然后通过每年春季举办的“创新工友·孤岛论坛”，由专家进行论证、评议，选出最佳创新创意，给予表彰奖励。同时，工会和行政共同出资100万元，设立“创新论坛基金”，对评出的最佳创新创意给予研发资金扶持，把创意变成职工的创新项目，激发广大职工的创新热情。创新论坛成果今年已有143项，创新活动一线工人参与率达73%。

建立创新联盟，让项目变成果。中国石化胜利油田分公司孤岛采油厂工会按照专业化门类“同质整合、异质提升”的原则，将全厂15个创新工作室优化整合为5个区域创新联盟，成立创新项目协调办公室，由“齐鲁大工匠”唐守忠任“总调度长”，形成了一支160余人的创新联盟团队，以“联盟”的方式万众创新。实践过程中，工会根据产业实际需求，按照重点项目、一般项目、跨专业项目三种类型，分类推进实施。“重点项目”由集团公司技能大师、油田技能大师、采油厂首席技师亲自担纲，组织精英团队重点攻关；“一般项目”，指定首席技师担任技术顾问，相关团队作为支援团，给予项目运行“后台”支撑；“跨专业项目”，由各专业技术人员组成“创新互助组”，实现强强联合。创新联盟先后攻克生产难题200余项，取得国家发明专利4项、实用新型专利56项，创新成果117项。

建设创新成果转化基地，让成果变效益。中国石化胜利油田分公司孤岛采油厂工会建立创新成果转化基地，并主动联合安全、技术、质量、法律等部门共同参与成果试验，制定使用安全标准、技术标准、质量标准，让基地成为成果转化的主战场。“转化基地”直接与两大转化平台相连接，内联外协，加快成果转化：对内借助采油厂内部转化平台，通过厂内示范推广、全面应用、内部激励等手段，让成果直接进入生产，转化为生产力，促进企业提质增效、增产增效；对外借力油田举办的创新成果展示推介会、评比表彰及网上展示交流专栏等平台，推向市场。创新成果转化基地先后有22项成果在胜利油田转化推广，有18项成果按市场模式与社会企业进行了转化推广，有54项成果在采油厂转化推广，成果转化率达80%，直接创效1.2亿元。

威海市总工会充分发挥劳模创新工作室等平台作用

□一颗 张志刚

发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力。近年来，威海市以“职工全员创新”品牌创建为核心，营造创新环境，构建创新平台，建设创新体系，推动职工全员创新在企业开花结果。

威海市聚合社会力量，构建起“党政支持、部门联动、工会组织、职工参与”的工作格局，营造职工全员创新良好社会环境。威海市出台《新时期产业工人队伍建设改革实施方案》，市政府每年评选表彰“威海工匠”，并纳入“威海英才计划”，优先推荐参评威海市劳动模范。威海市总工会联合政府部门制定发布《关于组织开展全市职工技术创新竞赛活动的意见》《关于鼓励一线职工岗位创新的若干

意见》《职工技术创新奖励项目管理办法》，颁布多项奖励措施，全方位推进各项政策措施落地生效。此外，威海市总工会与主流媒体合作推出347期一线职工创新典型专题报道，倡树劳动光荣、创造伟大的时代新风。

威海市强力推进并持续深化劳模创新工作室创建，使其成为承载创新、传承技艺、育人成才的重要平台载体。威海市总工会以一线职工和基层班组为工作重点，以高技能人才为引领，以骨干技工为支撑，以全员参与为目标，在车间班组建立创新工作室，并赋予创新工作室“学习培训、技能传承、创新攻关”三项职能，创新工作室定期开展业务学习、技能培训和师徒结对活动。目前，已建立市级创新工作室741家，区(县级)创新工作室865家，各

类企业创新小组9869个，全市各级创新工作室吸纳创新骨干6.8万人，参与创新的职工达15万多人，建档立卡的师徒对子达2.4万对。

威海市建立健全创新激励机制，成为实现职工全员创新的有力保障。威海市总工会每年选树威海工匠、职工创新明星、带徒名师；每年命名市级创新工作室、示范工作室；每年评选100项以上职工技术创新成果、100项以上合理化建议“金点子”和500名优秀职工；每三年表彰100名职工为威海市劳动模范，均给予相应奖励。威海市总工会规定企业要将职工创新成果产生效益的1%—5%奖励创新团队或职工个人，并纳入人工工资集体协商，确定每年7、8、9三个月为职工职业技能竞赛月，各级工会每年举办技能竞赛工种80个以

上，人社部门授予工种优胜者“技术能手”称号，工会授予“金牌职工”称号。

威海市完善创新服务体系，使职工全员创新不断深化，助力企业新旧动能转换，实现高质量发展。威海市总工会与哈尔滨工业大学(威海)创新创业园合作，开发建设了威海市创新技术对接转化服务平台，组织威海12所高校的专家教授、高技术人才和专业技术服务公司、全市企业技术研发中心、创新工作室上线进驻平台，并在平台开设了创新工作室联盟，全市工作室之间加强交流，形成了浓厚的创新氛围。目前，平台已进驻专家、教授、高技能人才1316人，专业技术服务公司40家，科研成果324项，进驻企业698家、创新工作室741家，提出技术需求174项。

禹城市总工会 以合理化建议助推企业全员创新

□一颗 姜文华

近年来，禹城市涌现了以通俗重工股份有限公司、禹王公司、山东恒特重工公司等为代表的全员创新型企业，在促进科技成果转化、高新技术推广方面作为领跑者，这些企业推动了禹城市工人创新活动的开展。这一切都与禹城市总工会推进全员创新工作密切相关。近年来禹城市总工会始终以职工全员创新工作为“突破点”，整合各方资源，聚焦改革创新，全力打造亮点，充分发挥了高质量发展的主力军作用。

劳模或者工匠带头成立创新工作室是禹城市全员创新工作突出的亮点。为切实推动全员创新工作，禹城市总工会制订了《禹城市总工会劳模(工匠)创新工作室实施方案》，以工作室为平台，聚焦机械制造、功能糖、供电、新能源等6个全市重点行业，带动全市广大职工开展技术攻关和技术创新，实现“知识→能力→成果→效益”的真正转化。截至目前，全市已举办12个工种共30场职工技能大赛，创建各级劳模(工匠)创新工作室36家，共计取得创新成果1000余项，获国家专利200余项。

以企业为载体，以工人为主体开展创新活动是禹城市全员创新工作中的另一番探索。禹城市总工会针对当前企业生产经营现状，发动职工围绕技术创新、节能降耗、增收节支3个方面广泛

提出合理化建议，鼓励职工小改小革、发明创造，同时在全市企业组织开展岗位练兵、技能比武，撬动企业创新日常化、多样化、全局化，形成职工创新比学赶超的浓厚氛围。

为畅通职工成才通道，禹城市总工会在德州率先建立以德州科技职业学院、职业教育中心学校、工人文化宫为依托的全市职工职业技能竞赛实训基地，以禹王公司、保险宝公司、供电公司为依托的全市职工技术创新交流基地，广泛开展各种形式的岗位培训、业务研修、技能竞赛和技术交流活动，重点培育本地人才、专业技能人才、各类实用人才，各类基地已承办德州市级技能大赛4个工种，禹城市级技能大赛8个工种。

为进一步营造尊重人才、重视创新的浓厚氛围，禹城市将每年的6月19日定为“禹城市科技人才日”，禹城市总工会、禹城市创新能手优先推荐认定为“大禹英才”。同时持续提升完善创新孵化平台体系，2017年理想空间、中科禹享两家孵化载体双双实现“三级连跳”，从市级孵化载体直接晋升国家级孵化载体，打造形成“3国1省4市”创新平台孵化体系。禹城市总工会还联合市科技局实施“一企一平台”推进计划，切实夯实企业的研发基础，为人才引进和成果转化提供“温床”。截至目前，全市拥有省级以上创新平台65家，市级创新平台年均增长10家。

临沂市总工会 鼓励支持企业借助市场实现成果转化

□一颗 郭一博

今年，临沂市总工会以“开展全员创新、激发职工创新活力”为主题，大力开展多种形式的职工经济技术创新活动，有效激发了职工的创新热情和创造活力，为推动新旧动能转换、加快“大美新”临沂建设贡献力量。

围绕夯实制度基础的目标，临沂市总工会组织专员到安徽合肥等职工创新先进省、市进行专题学习，同时奔赴各县区进行专题调研，广泛听取基层工会干部、重点企业和部分职工的意见建议。在学习调研的基础上，工会起草了《临沂市职工创新成果评选办法(试行)》，依据此制度，临沂市总工会结合每年五一表彰活动，发布职工创新成果、表彰全员创新典型，对职工创新典型优先纳入工匠和劳模评选，创新成果给予精神和物质双重奖励，最大限度激发广大职工群众的劳动热情和创造活力。

有了制度保障，就要努力创造职工学习提升的机会。临沂市总工会先后组织多种多样的培训学习活动：与国家统计局临沂调查队合作开展职工需求调查活动；深化“五微工程”，拓展“工惠乐学”项目；统筹职业(技工)院校、职业技能培训机构和企业培训中心等阵地资源，广泛开展多层次技术培训、技能提升和知识普及等活动；深化“沂蒙工匠”建设工程，培育“高、精、尖、缺”技术工人。培训活动开展效果显著，截至今年，临沂市累计开办

20余门课程，涉及会计实务、焊工、电工等职业技能，免费培训职工3000余人次，共推荐申报“齐鲁大工匠”1名、“齐鲁工匠”1名，选树“沂蒙工匠”10名，约3.5万名职工晋升技术职称或技术等级。

为确保全员创新活动顺利开展，临沂市总工会完善出台《临沂市劳模和工匠人才创新工作室管理办法》，成立创新工作室创建检查工作领导小组，定期对已挂牌命名的工作室进行复核验收。同时，临沂市总工会对每个市级劳模(工匠)创新工作室给予3万元资金支持，并且组织成立技能帮扶志愿服务队为各级创新工作室提供技术支持。创新工作室等方面具有代表性的创新成果157项，先进操作法、工作法18项，内容涉及到全市装备制造、食品加工、节能环保等多个重点产业。