

# 聚力赋能“心连心”

——河南心连心化学工业集团股份有限公司工会工作纪实

张坤 文/图



心连心集团工会每年为员工发生生日蛋糕卡

心连心“工会服务司机之家”揭牌仪式

心连心集团李学科创新工作室荣获“工人先锋号”荣誉称号

2025年5月28日,全国人大常委会副委员长、中华全国总工会主席王东明在心连心集团调研指导工作

## 思想铸魂:让诚信文化成为发展底色

从“被动执行”到“自组织、自学习、自驱动、自修复、自成长”,300余个班组完成华丽蜕变;21个创新工作室孵化53项专利,创造经济效益超1.7亿元;1.2万余名会员、98%以上入会率,构建起“公司—分工会—工会小组”三级联动体系……这是河南心连心化学工业集团股份有限公司工会(以下简称心连心集团工会)过去5年交出的亮眼答卷。在决胜公司“两大战役”、全面实现“千亿梦”战略目标的新征程上,这个有着深厚底蕴的工会组织,正以“软实力”激活企业“硬功力”,书写着新时代产业工人队伍建设改革的生动篇章。

2025年5月,全国人大常委会副委员长、中华全国总工会(以下简称总会)主席王东明来豫考察期间,心连心集团作为重点参观单位,全面展示了其工会工作的特色做法。李学科领导的这次重点参观,既是对工会工作方向的指引,更是对心连心集团工会过往成绩的肯定。

“诚信心连心人”评选与学习活动,是心连心集团工会精心打造的思想引领品牌。“诚信心连心人”杨同福、李学科、朱永利3位同志的先进事迹,通过表彰大会、事迹报告会等形式深入人心。李学科创新工作室荣获“全国工人先锋号”称号,带头人李学科本人更是集“全国五一劳动奖章”

“诚信心连心人”等荣誉于一身。这些身边的榜样,让“以诚信为本”的价值导向不再是抽象的口号,而是化作了可触可感的生动实践。

在文化展厅、“司机之家”、基层班组等阵地,工会声音实现全方位传播。特别是“司机之家”的建设,将服务触角延伸至产业链末端——日均服务司乘人员超1200人次,提供“喝口热水、吃口热饭、洗个热水澡、睡个安稳觉、停个放心车”的一站式服务。去年9月,这个“暖心驿站”荣获“河南省五一劳动奖状先进集体”称号,成为心连心集团彰显“自己艰苦奋斗,满足别人需求”企业之魂、履行社会责任的闪亮名片。

## 组织强基:三级联动激活“神经末梢”

工会搭台,员工唱戏——这8个字道出了心连心集团工会组织建设的核心理念。过去5年,心连心集团工会动态优化组织设置,将原中国心连心分工会、深冷分工会等联合分会拆分,设立心兴分工会、氢力分工会、蓝色科技分工会、黑色生态分工会,实现与业务单元的精准匹配。同时,心连心集团工会还在班组、职能部室设立工会小组,构建起“公司—分工会—工会小组”三级联动体系,让工会组织能够更敏捷地响应员工需求。

“随入职随申请”的会员入会流程,让1.2万余名职工找到了“家”。98%以上的人入会率背后,是工会服务的温度与力度。各分

会获得经费管理自主权后,基层员工关爱工作和主题活动开展的主动性被充分激发。分会主席例会制、分工会比较管理、工会简报通报与专项考核相结合的工作机制,让基础工作持续规范、运转效能不断提升。

荣誉申报平台的搭建,更让先进典型的示范引领作用得到充分发挥。近5年来,心连心集团累计成功申报“全国劳动模范”1人、“全国工人先锋号”2个、“全国五一劳动奖章”1人、“省劳动模范”3人、“省五一劳动奖章”4人、省级“工匠”4人、市、县级荣誉22项。这些闪亮的勋章,既是个人奋斗的见证,更是工会组织培育人才的硕果。

## 班组重塑:从“细胞单元”到“战略支点”

基层、基础、基本功——这3个关键词构成了心连心集团班组建设的底层逻辑。2021年,以合成氨事业部为试点,“新班组建设”项目正式启动;2023年,新乡基地全面推进。5年间,300余个班组、5000余名员工参与其中,累计开展小课140万次,案例分享7.8万次,形成作业宝典3800余份。这组数据的背后,是一场深刻的组织变革。

“反向管理”是这场变革的核心密码。班组成员共同“约定”形成内部管理标准,从“被动执行”转向“自组织、自学习、自驱动、自修

复、自成长”。“三台”(讲台、擂台、晒台)、“两法”(小课法、案例法)、“作业大家聊”、教练员能力修炼……一系列工具方法的引入,让班组成为员工赋能和团队协同作战的平台。

更重要的是思维方式的转变。一批高能力、高愿力的班组长从员工思维转向管理思维,逐步成长为懂管理、善带队的优秀人才。班组发现问题、解决问题的能力显著提升,真正成为战略落地的“细胞单元”。这种将组织发展与员工成长路径有机结合的新模式,为企业高质量发展提供了原生动力。

## 创新赋能:小平台彰显大作为

“数据驱动的智能水肥一体化解决方案”荣获中国氮肥工业协会科学技术一等奖,“新疆棉花肥料养分高效利用关键技术研发应用”荣获中国植物营养学会植物营养与肥料科学技术一等奖……这些沉甸甸的奖项,均出自心连心集团郑继亮创新工作室。

以李学科创新工作室为示范,心连心集团先后创建了21个创新工作室,其中省(自治区)级5个、市(州)级7个、县级9个。这

些工作室成为技术攻关和人才培养的摇篮,5年来新增专利53项、实用新型专利158项,创造经济效益超1.7亿元。

“五小”创新活动更是遍地开花。每季度召开创新成果发布会已成常态,累计收到职工申报成果5789项,其中获评一类及以上成果330余项。《职工“五小”成果汇编》(两册)的发布,推动创新成果转化共享,形成良性循环。小平台彰显大作为,小项目创造大收益,在这里从来不是一句空话。

## 技能强企:以赛促练锻造尖兵

3000摄氏度高温灯泡上割铁丝——新疆公司员工李鑫鑫的这项绝技,获评新疆“十大绝技”,这是心连心集团技能人才培养成果的一个缩影。

集团级技术比武采取“年初部署、年中练兵、年末竞技”的工作机制,赛前6个月下发活动方案与题库,将备赛过程真正转化为技能积累与素质提升的过程。自2023年全面推行以来,心连心集团已在江西、新乡、新疆三大基地开展集团级技术比武3场,覆盖仪表、电工等8个核心工种,参与总人数达3500人次。

“以赛促学、以赛促练、以赛促干”的成效显著。

各基地积极组织技术骨干参加省、市级各类技能大赛,共斩获第一名18项。合成氨分公司的王涛、张红山分别荣获新乡市电工技能大赛电工组第一名、第二名,并代表新乡市参加河南省电工技能大赛。他们在认识到自身技能差距后,主动向优秀选手索要题库、请教实操问题,展现出强烈的求知欲和进取心。

竞赛标准与岗位实践紧密结合,“干标准活、上标准岗”成为员工共识。这种将技能提升融入日常工作的机制,加速了知识型、技能型、创新型一线工人队伍的建设。

## 服务暖心:把“急难愁盼”变成“幸福清单”

员工无需进行任何申请即可享受困难补贴——这是心连心集团未来5年工会服务的一个创新方向,也是过去5年服务理念的延续与升级。

职代会提案落实解决率达98%,医疗互助基金累计支出431.8万元、惠及902人;2025年加入省职工医疗互助保障后,已为27名员工申领互助金7.8万元……一组组数据饱含着心连心集团工会服务的温度。

更贴心的是“主动服务”理念落地。各分会职工生活委员会每季度召开会议,协商解决职工食堂饭菜质量、餐饮服务及就餐环境等问题;幼儿园管理委员会深度参与园区管理,心连心社区幼儿园被中华全国总工会、国家卫生健康委联合授予“全国

爱心托育用人单位”称号,成为新乡市唯一一家、全省仅3家获此殊荣的单位。

破解“急难愁盼”,心连心集团工会更是使出浑身解数:推动心连心社区划入京华社区学校片区、建业尊府小区划入高新区新一街学校片区,主动对接新乡市重点中小学,为员工子女搭建升学帮扶桥梁;牵头协调问题楼盘,保障员工所购房屋顺利交付;与新乡市中心医院合作开通就医绿色通道,员工及家属急诊住院可享受“免挂号、免押金、先救治、后付费”服务;将员工体检周期由三年一次调整为一年一次,升级办公区直饮水系统,实现社区宿舍热水洗浴、免费网络全覆盖……这些看似琐碎的小事,恰恰是职工最关心、最期盼的大事。

## 文化聚心:让“此心安处是吾乡”落地生根

“心佳缘”“新娘帮帮团”是心连心集团工会为青年员工搭建的婚恋服务平台。三大基地共开展联谊活动24场,现场牵手117对,表彰奖励红娘75人,奖励金额共计16.45万元。江西公司工会举办的首届集体婚礼,为6对新人打造了浪漫难忘的婚礼盛典,成为践行新时代文明实践的生动典范。

文体活动的品牌化运营,让“为赛而赛”转变为“以赛促融、以赛聚心”。新乡基地将篮球赛从5天至10天的短期赛会制,优化为持续近6个月的

赛季联赛;新疆、江西等地各职工协会通过开展包饺子、赏烟花、亲子游等活动,让异地员工及家属真切感受到“家”的温暖。

春节、中秋节等重要节假日,新乡基地多次前往心连心社区养老服务中心、新乡县龙华养老院、新乡县颐年养老院开展慰问活动;江西公司工会组织青年员工成立慰问志愿团队,前往彭泽县养老服务中心等地送温暖。这种“老吾老以及人之老”的责任与情怀,让企业文化有了更深厚的底蕴。

## 未来展望:以“软实力”激活“硬功力”

心连心集团工会主席王军伟告诉笔者,目前工会面临着新的课题:过去3年,心连心集团累计引进本科及以上学历员工4548人,其中“00后”占56%。高素质、年轻化的员工结构,要求管理方式从“指导命令式”向“赋能激活式”转变,从“管理控制”向“授权激活”转变。

站在新的起点上,王军伟擘画了未来5年心连心集团工会工作的九大聚焦方向——强化思想引领,筑牢文化根基;优化组织建设,提升运转效能;深化班组建设,激活“组织细胞”;升级创新工作室,促进成果转化;完善竞赛体系,锻造技能尖兵;畅通成长通道,赋能职工发展;优化激励机制,激发内生动力;精准服务保障,传递组织温暖;建设智慧工会,实现精准赋能。

【编者后语】从心连心集团工会的工作实践中,我们看到了新时代企业工会工作的转型方向:从“被动执行”到“主动谋划”、从“管理控制”到“授权激活”、从“服务职工”到“赋能发展”,这种转变既是对“以职工为中心”工作导向的坚守,也是对“围绕中心、服务大局”基本职责的践行。当1.2万余名会员的个体价值与企业的战略目标同频共振,当300余个班组成为战略落地的“最小执行单元”,工会工作的价值便得到了最充分的彰显。这,或许正是本文《聚力赋能“心连心”》标题的深刻内涵。



心连心集团每年为考上大学的员工子女发放奖学金