

国有企业工会合理化建议活动如何赋能企业高质量发展

——以铜陵有色集团公司为例

党的二十大报告明确提出推动国有资本和国有企业做强做优做大,高质量发展已成为国有企业的必然选择。国有企业高质量发展既需宏观战略升级与技术革新,更需激发内生动力,凝聚全体职工的智慧与力量。工会作为职工利益的代表者和维护者,肩负组织动员职工的重要职责,合理化建议工作正是链接职工智慧与企业发展需求的关键抓手。

铜陵有色集团公司作为新中国最早建设的铜工业基地,历经70余年发展,已形成多元化国有大型企业集团。公司工会牵头的合理化建议活动,经十余年实践打磨,形成制度完善、流程高效、激励多元的成熟模式,累计催生上万项创新成果,年增创效数亿元。

一、铜陵有色集团公司合理化建议活动的实践体系

1、制度规范筑基,构建动态适配体系

制度建设是活动有序开展的基础。铜陵有色集团公司工会自2008年发布合理化建议活动相关管理标准与奖励办法后,结合行业趋势、企业战略与职工反馈意见持续修订,明确组织架构、执行标准、评审规则与激励机制,实现制度与企业发展的动态匹配。

在组织架构上,铜陵有色集团公司成立工会牵头的合理化建议领导小组,下设9个专业领域的专家评审委员会,二级单位设专项工作组,形成“集团统筹、基层落实”的分级管理格局。管理标准中明确征集范围与提交要求,提升可操作性。同时将活动纳入基层单位KPI考核,设定“职工参与率≥65%”“建议落地率≥20%”的硬性指标,倒逼基层从“被动执行”转向“主动推进”。

2、协同高效的执行机制,破解落地痛点

针对“重征集、轻落地”的痛点,铜陵有色集团公司构建合理化建议“分级申报+限时反馈+跨部门协同”的高效执行机制,确保“件件有回音、事事有落实”。申报环节实行分级管理,基层自主处理小额创效项目,集团公司统筹重大跨部门项目,兼顾效率与资源保障。

在反馈与跟踪环节设置双重时间节点,工会分会10日内转交合理化建议材料,一般项目1个月内出具结论,重大项目最长不超过3个月并定期反馈进展,2024年建议响应率达100%。协同层面明确各部职责,形成“工会牵头、基层落实、技术论证、财务核算、宣传推广”的责任闭环,打破部门壁垒,保障建议顺利落地。

3、多元激励赋能,激活参与活力

有效的激励是活动持续的保障。铜陵有色集团公司摒弃单一物质奖励,构建“物质+精神+成长”三维激励体系。物质奖励实行分级量化,按年创效额分档核算,近三年累计发放奖金296万元,2024年专项奖励重大科技创新团队189.6万元。

精神激励通过年度表彰、内网内刊宣传、优秀建议人分享会等形式,彰显创新价值,形成示范效应。成长激励将建议成果纳入职工个人档案,作为评优评先、职称评定、岗位晋升的重要依据,2024年30名优秀建议人选“劳模”“标兵”候选人,实现个人成长与企业发展双向赋能。

三、铜陵有色集团公司合理化建议活动的赋能成效

1、创新驱动与效益提升,强化发展动能

一线职工深耕生产前沿,合理化建议平台成为技术创新与降本增效的核心抓手。近三年职工提交核心创新项目1194项,助力公司获国家发明专利196项、实用新型专利289项,关键领域突破显著。铜陵有色集团公司职工提出的高端铜箔产能提升技术改造建议,打破国外垄断;下属冶炼厂工艺指标优化建议,将弃渣含锌品位降至1.19%,提升资源利用效率。降本增效成果丰硕,集团公司年均征集建议1.3万余条,采纳落地率超38%,年创效超3亿元。转炉水套副产蒸汽回收、闪速炉天然气纯氧燃烧等建议,分别年创效517万元、300万元以上;渣选尾矿含铜指标优化建议年减少铜流失164吨,创效1279万元,显著增强企业市场竞争力与发展韧性。

2、管理优化升级,提升治理效能

建议价值的实现离不开跨部门协同,而参

与活力的激发依赖精准激励。铜陵有色集团公司明确工会、基层单位、技术、财务等部门职责,通过定期协调会、线上协同平台打破部门壁垒,形成“牵头有力、分工明确、落实高效”的协同格局。

激励机制设计需兼顾职工多元需求,摒弃单一物质奖励。构建“物质奖励与创效挂钩、精神奖励彰显价值、成长奖励关联发展”的三维体系,同时建立容错机制,鼓励职工大胆创新,才能营造“敢提、愿提、提好”的良好氛围,充分调动全员参与积极性。

3、以文化引领为魂,培育全员创新生态

活动的长远发展需要以创新文化为灵魂,破除“创新是技术部门专利”的认知误区。铜陵有色集团公司通过优秀案例推广、创新分享等形式,让职工直观感受创新价值,激发创新意愿。尊重职工主体地位,保障职工参与权与表达权,增强其主人翁意识,主动将个人智慧融入企业发展。

四、铜陵有色合理化建议活动的经验启示

1、以制度保障为基,构建闭环管理体系

合理化建议活动的有序开展,需要以完善的制度体系为支撑。铜陵有色集团公司的实践表明,制度建设需兼顾“规范化”与“灵活性”,既要明确组织架构、评审标准、责任主体等核心要素,确保有章可循;又要结合企业发展阶段与职工反馈定期修订,实现动态适配。

将活动纳入基层单位KPI考核,明确关键指标与奖惩机制,能有效避免形式主义。通过构建“征集—评审—奖励—宣传—落地”的全流程闭环管理,确保每个环节责任到人,衔接顺畅,为活动持续有效开展筑牢基础。

2、以协同激励为要,激活多元参与动力

建议价值的实现离不开跨部门协同,而参

与活力的激发依赖精准激励。铜陵有色集团公司明确工会、基层单位、技术、财务等部门职责,通过定期协调会、线上协同平台打破部门壁垒,形成“牵头有力、分工明确、落实高效”的协同格局。

激励机制设计需兼顾职工多元需求,摒弃单一物质奖励。构建“物质奖励与创效挂钩、精神奖励彰显价值、成长奖励关联发展”的三维体系,同时建立容错机制,鼓励职工大胆创新,才能营造“敢提、愿提、提好”的良好氛围,充分调动全员参与积极性。

3、以文化引领为魂,培育全员创新生态

活动的长远发展需要以创新文化为灵魂,破除“创新是技术部门专利”的认知误区。铜陵有色集团公司通过优秀案例推广、创新分享等形式,让职工直观感受创新价值,激发创新意愿。尊重职工主体地位,保障职工参与权与表达权,增强其主人翁意识,主动将个人智慧融入企业发展。

四、铜陵有色合理化建议活动的经验启示

1、以制度保障为基,构建闭环管理体系

合理化建议活动的有序开展,需要以完善的制度体系为支撑。铜陵有色集团公司的实践表明,制度建设需兼顾“规范化”与“灵活性”,既要明确组织架构、评审标准、责任主体等核心要素,确保有章可循;又要结合企业发展阶段与职工反馈定期修订,实现动态适配。

将活动纳入基层单位KPI考核,明确关键指标与奖惩机制,能有效避免形式主义。通过构建“征集—评审—奖励—宣传—落地”的全流程闭环管理,确保每个环节责任到人,衔接顺畅,为活动持续有效开展筑牢基础。

2、以协同激励为要,激活多元参与动力

建议价值的实现离不开跨部门协同,而参

与活力的激发依赖精准激励。铜陵有色集团公司明确工会、基层单位、技术、财务等部门职责,通过定期协调会、线上协同平台打破部门壁垒,形成“牵头有力、分工明确、落实高效”的协同格局。

激励机制设计需兼顾职工多元需求,摒弃单一物质奖励。构建“物质奖励与创效挂钩、精神奖励彰显价值、成长奖励关联发展”的三维体系,同时建立容错机制,鼓励职工大胆创新,才能营造“敢提、愿提、提好”的良好氛围,充分调动全员参与积极性。

3、以文化引领为魂,培育全员创新生态

活动的长远发展需要以创新文化为灵魂,破除“创新是技术部门专利”的认知误区。铜陵有色集团公司通过优秀案例推广、创新分享等形式,让职工直观感受创新价值,激发创新意愿。尊重职工主体地位,保障职工参与权与表达权,增强其主人翁意识,主动将个人智慧融入企业发展。

四、铜陵有色合理化建议活动的经验启示

1、以制度保障为基,构建闭环管理体系

合理化建议活动的有序开展,需要以完善的制度体系为支撑。铜陵有色集团公司的实践表明,制度建设需兼顾“规范化”与“灵活性”,既要明确组织架构、评审标准、责任主体等核心要素,确保有章可循;又要结合企业发展阶段与职工反馈定期修订,实现动态适配。

将活动纳入基层单位KPI考核,明确关键指标与奖惩机制,能有效避免形式主义。通过构建“征集—评审—奖励—宣传—落地”的全流程闭环管理,确保每个环节责任到人,衔接顺畅,为活动持续有效开展筑牢基础。

2、以协同激励为要,激活多元参与动力

建议价值的实现离不开跨部门协同,而参

与活力的激发依赖精准激励。铜陵有色集团公司明确工会、基层单位、技术、财务等部门职责,通过定期协调会、线上协同平台打破部门壁垒,形成“牵头有力、分工明确、落实高效”的协同格局。

激励机制设计需兼顾职工多元需求,摒弃单一物质奖励。构建“物质奖励与创效挂钩、精神奖励彰显价值、成长奖励关联发展”的三维体系,同时建立容错机制,鼓励职工大胆创新,才能营造“敢提、愿提、提好”的良好氛围,充分调动全员参与积极性。

3、以文化引领为魂,培育全员创新生态

活动的长远发展需要以创新文化为灵魂,破除“创新是技术部门专利”的认知误区。铜陵有色集团公司通过优秀案例推广、创新分享等形式,让职工直观感受创新价值,激发创新意愿。尊重职工主体地位,保障职工参与权与表达权,增强其主人翁意识,主动将个人智慧融入企业发展。

四、铜陵有色合理化建议活动的经验启示

1、以制度保障为基,构建闭环管理体系

合理化建议活动的有序开展,需要以完善的制度体系为支撑。铜陵有色集团公司的实践表明,制度建设需兼顾“规范化”与“灵活性”,既要明确组织架构、评审标准、责任主体等核心要素,确保有章可循;又要结合企业发展阶段与职工反馈定期修订,实现动态适配。

将活动纳入基层单位KPI考核,明确关键指标与奖惩机制,能有效避免形式主义。通过构建“征集—评审—奖励—宣传—落地”的全流程闭环管理,确保每个环节责任到人,衔接顺畅,为活动持续有效开展筑牢基础。

2、以协同激励为要,激活多元参与动力

建议价值的实现离不开跨部门协同,而参

与活力的激发依赖精准激励。铜陵有色集团公司明确工会、基层单位、技术、财务等部门职责,通过定期协调会、线上协同平台打破部门壁垒,形成“牵头有力、分工明确、落实高效”的协同格局。

激励机制设计需兼顾职工多元需求,摒弃单一物质奖励。构建“物质奖励与创效挂钩、精神奖励彰显价值、成长奖励关联发展”的三维体系,同时建立容错机制,鼓励职工大胆创新,才能营造“敢提、愿提、提好”的良好氛围,充分调动全员参与积极性。

3、以文化引领为魂,培育全员创新生态

活动的长远发展需要以创新文化为灵魂,破除“创新是技术部门专利”的认知误区。铜陵有色集团公司通过优秀案例推广、创新分享等形式,让职工直观感受创新价值,激发创新意愿。尊重职工主体地位,保障职工参与权与表达权,增强其主人翁意识,主动将个人智慧融入企业发展。

四、铜陵有色合理化建议活动的经验启示

1、以制度保障为基,构建闭环管理体系

合理化建议活动的有序开展,需要以完善的制度体系为支撑。铜陵有色集团公司的实践表明,制度建设需兼顾“规范化”与“灵活性”,既要明确组织架构、评审标准、责任主体等核心要素,确保有章可循;又要结合企业发展阶段与职工反馈定期修订,实现动态适配。

将活动纳入基层单位KPI考核,明确关键指标与奖惩机制,能有效避免形式主义。通过构建“征集—评审—奖励—宣传—落地”的全流程闭环管理,确保每个环节责任到人,衔接顺畅,为活动持续有效开展筑牢基础。

2、以协同激励为要,激活多元参与动力

建议价值的实现离不开跨部门协同,而参

与活力的激发依赖精准激励。铜陵有色集团公司明确工会、基层单位、技术、财务等部门职责,通过定期协调会、线上协同平台打破部门壁垒,形成“牵头有力、分工明确、落实高效”的协同格局。

激励机制设计需兼顾职工多元需求,摒弃单一物质奖励。构建“物质奖励与创效挂钩、精神奖励彰显价值、成长奖励关联发展”的三维体系,同时建立容错机制,鼓励职工大胆创新,才能营造“敢提、愿提、提好”的良好氛围,充分调动全员参与积极性。

3、以文化引领为魂,培育全员创新生态

活动的长远发展需要以创新文化为灵魂,破除“创新是技术部门专利”的认知误区。铜陵有色集团公司通过优秀案例推广、创新分享等形式,让职工直观感受创新价值,激发创新意愿。尊重职工主体地位,保障职工参与权与表达权,增强其主人翁意识,主动将个人智慧融入企业发展。

四、铜陵有色合理化建议活动的经验启示

1、以制度保障为基,构建闭环管理体系

合理化建议活动的有序开展,需要以完善的制度体系为支撑。铜陵有色集团公司的实践表明,制度建设需兼顾“规范化”与“灵活性”,既要明确组织架构、评审标准、责任主体等核心要素,确保有章可循;又要结合企业发展阶段与职工反馈定期修订,实现动态适配。

将活动纳入基层单位KPI考核,明确关键指标与奖惩机制,能有效避免形式主义。通过构建“征集—评审—奖励—宣传—落地”的全流程闭环管理,确保每个环节责任到人,衔接顺畅,为活动持续有效开展筑牢基础。

2、以协同激励为要,激活多元参与动力

建议价值的实现离不开跨部门协同,而参

与活力的激发依赖精准激励。铜陵有色集团公司明确工会、基层单位、技术、财务等部门职责,通过定期协调会、线上协同平台打破部门壁垒,形成“牵头有力、分工明确、落实高效”的协同格局。

激励机制设计需兼顾职工多元需求,摒弃单一物质奖励。构建“物质奖励与创效挂钩、精神奖励彰显价值、成长奖励关联发展”的三维体系,同时建立容错机制,鼓励职工大胆创新,才能营造“敢提、愿提、提好”的良好氛围,充分调动全员参与积极性。

3、以文化引领为魂,培育全员创新生态

活动的长远发展需要以创新文化为灵魂,破除“创新是技术部门专利”的认知误区。铜陵有色集团公司通过优秀案例推广、创新分享等形式,让职工直观感受创新价值,激发创新意愿。尊重职工主体地位,保障职工参与权与表达权,增强其主人翁意识,主动将个人智慧融入企业发展。

四、铜陵有色合理化建议活动的经验启示

1、以制度保障为基,构建闭环管理体系

合理化建议活动的有序开展,需要以完善的制度体系为支撑。铜陵有色集团公司的实践表明,制度建设需兼顾“规范化”与“灵活性”,既要明确组织架构、评审标准、责任主体等核心要素,确保有章可循;又要结合企业发展阶段与职工反馈定期修订,实现动态适配。

将活动纳入基层单位KPI考核,明确关键指标与奖惩机制,能有效避免形式主义。通过构建“征集—评审—奖励—宣传—落地”的全流程闭环管理,确保每个环节责任到人,衔接顺畅,为活动持续有效开展筑牢基础。

2、以协同激励为要,激活多元参与动力

建议价值的实现离不开跨部门协同,而参

与活力的激发依赖精准激励。铜陵有色集团公司明确工会、基层单位、技术、财务等部门职责,通过定期协调会、线上协同平台打破部门壁垒,形成“牵头有力、分工明确、落实高效”的协同格局。

激励机制设计需兼顾职工多元需求,摒弃单一物质奖励。构建“物质奖励与创效挂钩、精神奖励彰显价值、成长奖励关联发展”的三维体系,同时建立容错机制,鼓励职工大胆创新,才能营造“敢提、愿提、提好”的良好氛围,充分调动全员参与积极性。

3、以文化引领为魂,培育全员创新生态

活动的长远发展需要以创新文化为灵魂,破除“创新是技术部门专利”的认知误区。铜陵有色集团公司通过优秀案例推广、创新分享等形式,让职工直观感受创新价值,激发创新意愿。尊重职工主体地位,保障职工参与权与表达权,增强其主人翁意识,主动将个人智慧融入企业发展。

四、铜陵有色合理化建议活动的经验启示

1、以制度保障为基,构建闭环管理体系

合理化建议活动的有序开展,需要以完善的制度体系为支撑。铜陵有色集团公司的实践表明,制度建设需兼顾“规范化”与“灵活性”,既要明确组织架构、评审标准、责任主体等核心要素,确保有章可循;又要结合企业发展阶段与职工反馈定期修订,实现动态适配。

将活动纳入基层单位KPI考核,明确关键指标与奖惩机制,能有效避免形式主义。通过构建“征集—评审—奖励—宣传—落地”的全流程闭环管理,确保每个环节责任到人,衔接顺畅,为活动持续有效开展筑牢基础。

2、以协同激励为要,激活多元参与动力

建议价值的实现离不开跨部门协同,而参

与活力的激发依赖精准激励。铜陵有色集团公司明确工会、基层单位、技术、财务等部门职责,通过定期协调会、线上协同平台打破部门壁垒,形成“牵头有力、分工明确、落实高效”的协同格局。