

“职工之家”怎么建 职工说了算

为深入贯彻落实习近平总书记重要讲话精神，积极响应以“建好职工家，当好娘家人”为目标，以“我的项目我的家”为主题，切实抓好“职工之家”建设，提升“职工之家”的服务能力。逐步完善了工会各级组织服务职工的基本保障体系。

一、标准先行,明确建家任务与目标

在发展进程中,工会认识到,要进一步发挥工会组织桥梁纽带作用,建好职工家、当好职工娘家人,就要将服务组织、设施、人员配备到一线职工身边,“职工之家”就是最好的载体和渠道。因此,工会以建好“职工之家”为依托,按照公司的基本组织框架,建立职工服务体系,并逐步完善工会组织服务职工的基本网络,力争把服务体系建设成为促进企业安定、和谐的有效载体。

1、“小家”怎么建,职工说了算

“职工之家”的服务对象是什么?他们的需求是什么?工会能够为他们做什么?这就是“职工之家”要探索的内容。

为了使“职工之家”更好地服务于一线职工,建设“职工之家”的任务是将工会服务体系建设成为职工群众提供服务的平台,落实工会重点工作

的载体、向企业党政反映社情民意的纽带,其目标就是“拓展幸福空间”。

工会将《通知》下发到各个公司、基层项目就“职工之家”建设开展讨论。工会开始进行大量的调研,利用现场座谈、工会信箱、网上讨论、调查问卷等多种方式了解一线职工的需求。通过调研数据反映,了解到,职工最大的需求是希望通过丰富多彩的活动丰富文化生活,并满足通过培训提升技能,最大愿望是能够实现在体面劳动。

2、职工需要啥,标准就有啥

明确工会和各基层工会的任务与职责,指出要将职工最迫切需要的服务项目纳入到三级服务体系,打造升级版的“职工之家”,实现“职工书屋”、“公益大讲堂”、“一线员工助推计划”、岗位技能培训与职工自主学习等多种类型的服务。

《职工之家手册》则进一步加强和规范了基层单位“职工之家”的建设内容、硬件设施、活动要求、考核标准等,按照“服务设施实体化、服务职责明晰化、管理制度规范化、运行机制科学化”建家要求,提出打造“五亮五心”合一型“职工之家”。五亮即“家门亮牌子、家长亮身份、工作亮制度、

计划亮项目、办事亮程序”。五心即打造以“学习培训中心、信访接待中心、民主管理中心、文化娱乐中心、生活互助中心”为内容,以“会家合一”为形式的服务型“职工之家”。项目“职工之家”一场所,多功能,设置劳动争议调解室,职工减压室、职工书屋、职工活动室、职工学习室等,按照项目大小不同配备相应标准的桌椅、书籍、文体活动用具等。“职工之家”把维护职工维权与职工素质建设列为服务重点,增强职工的凝聚力,构建和谐团队,提出职工之家建设的二十字要求——“组织健全、维权到位、工作活跃、作用明显、职工信赖”,更好地为职工提供有效服务。

二、典型示范,打造模范职工之家

各单位积极广泛“建好职工家,当好娘家人”活动,并选定公司级“职工之家”联系点,高标准。深入开展职工之家示范点创建活动。各单位根据实际,按照《职工之家手册》要求提档升级,高标准建设“职工之家”。

反映职工利益诉求,设立民主管理中心,建信赖之家。

“职工之家”倾听职工呼声,反映职工诉求。利用多种媒体如咨询热线、

QQ、微信、意见箱等渠道认真听取职工日常反映的意见、要求和建议,并及时反馈。在有条件的单位建立工会联合会,定期开展“职工合理化建议”调研。坚持职代会等各项民主管理制度,建立民主管理小组。

解决职工实际困难,设立生活互助中心,建温暖之家

关心职工生活,帮扶困难职工,接待职工的日常求助,为职工生活、就业、子女教育、大病就医等困难提供帮扶,建立困难职工专项档案资料,缓解职工压力,疏导职工情绪。设立职工心理疏导室,通过个别谈心、员工座谈、心理培训等方式,及时有效疏导职工情绪,发挥职工心理压力“减压阀”作用。

维护职工合法权益,设立信访接待中心,建和谐之家

调解劳动争议,化解劳资矛盾。发挥好工会的桥梁纽带作用,努力将劳动争议纠纷化解在萌芽状态。建立劳动争议调解小组,帮助职工维护合法权益,为职工提供法律援助与咨询。

做好职工来信来访工作,建立主席接待日制度,项目工会主席每周固定一天在“职工之家”现场办公,接待来访职工,把“职工之家”建设成为职

工信赖的组织和职工依靠的力量。

服务职工职业发展,建立学习培训中心,建学习之家

利用电视机、投影仪等多媒体设施,定期为职工播放新闻、法律讲堂、安全教育片等节目,不断提高职工关注时事、安全生产和法律意识。加强职工管理,定期组织职工集中培训。

搭建多平台的培训体系,项目工会根据自身条件因地制宜的选择培训方式,开展职业道德教育、法律法规讲座、技术比武、岗位练兵、专业系统知识培训等活动。提高职工职业道德水平,满足职工学习知识提高自身能力水平的要求。

做好“职工书屋”的管理工作,每月定期开展“读书日”活动。

丰富职工的文化生活,设立文化娱乐中心,建活力之家

开展各类文体活动,丰富职工业余生活,利用“职工活动室”或室外活动场地有计划地组织开展小型多样、职工能够共同参与的群众文体活动。为广大职工创造春有快乐踏青,夏有清凉问候,秋有健身联谊,冬有温暖祝福,月月有生日,年年有旅游的幸福空间。

三、突出特色,职工之家取得多项成效

“建好职工家,当好娘家人活动”。各单位针对自身特点,建设适用于本单位的“职工之家”,独具特色,不拘一格。

1、建家活动与施工生产相结合,实现双赢

工会以“我的项目我的家”为主题,将建家活动与施工生产活动紧密结合,通过各种形式的劳动竞赛活动、职业技能培训活动等,提升职工技能,提高现场安全管理水平。

2、建家活动与提升幸福指数相结合,互相促进

工会积极为困难职工子女开展金秋助学活动,根据“家基金”标准帮扶困难职工家庭等。各公司还积极采取不同形式的文体活动营造和谐的“家”氛围、“家”文化,有效提升职工的幸福指数。“职工之家”真正成为了职工提高素质的课堂、工作之余的休闲场地、相互沟通交流的载体、舒缓身心压力的“减压阀”。“幸福指数”提升,职工有新的期望,促进“职工之家”更加完善。

谈建福



八、管理创新

管理创新是指把新的管理要素(如新的管理方法、新的管理手段、新的管理模式等)或管理要素组合引入企业管理系统,以更有效地实现企业目标的创新活动。

管理创新的内容可从不同角度分类。按企业的业务系统分类,管理创新可分为战略创新、模式创新、流程创新、标准创新、观念创新、风气创新、结构创新、制度创新、文化创新等。从企业的不同职能部门的管理而言,管理创新包括研发管理创新、生产管理创新、市场营销和销售管理创新、采购和供应链管理创新、人力资源管理创新、财务管理创新、信息管理创新等类创新。按照管理创新内容层次的高低进行分类,从低到高依次包括管理思想理论上的创新、管理制度上的创新、管理具体技术方法上的创新。

管理创新有效进行的基本条件有:创新主体(企业家、管理者和企业员工)应具有良好的心智模式;创新主体应具有较强的能力结构;企业应营造一个良好的管理创新氛围;管理创新应结合本企业的特点;管理创新应有创新目标,等等;

集团公司有重视管理创新的优良传统,特别是每隔几年确定一个主题进行管理创新,实现分阶段的管理突破。上世纪八、九十年代依次开展了企业整顿、企业升级与管理上台阶、企业管理“四个硬仗”、三项制度改革、“学邯钢、创三优”、“系统抓,抓系统,管理达标争一流”。“十五”和“十一五”期间,先后开展了“管改结合、再造企业”、“三化四新、自主管理”等主题鲜明的管理创新活动,进入“十二五”以来,集团公司正在大力开展以“融合创新、创造卓越”为主题的管理创新活动,进一步提升企业管理的成熟度,促进公司管理进步。

坚持以人为本理念 促进企业安全发展

一贯重视矿井安全工作,始终坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的安全生产方针,深入开展“安康杯”竞赛活动,把安全打造成惠及职工民心工程。

一、广泛宣传,丰富内容

以“安康杯”竞赛为契机,在干部职工中开展“三讲、三明”活动,即讲“安康杯”竞赛活动的目的、意义,明确竞赛活动的目标和考核标准;讲“安康杯”活动与搞好日常安全工作的关系,明确竞赛活动对安全工作的推动作用;讲各类事故的危害,明确“安康杯”竞赛活动的时效性,并向干部职工算安全生产,防止重大事故的政治账、经济账、感情账,使职工明白“安全就是幸福”“安全是家庭的愿望”“安全是最大的效益”等安全理念。

二、理念灌输,文化引领

把“安康杯”竞赛活动与安全文化建设相结合,在矿区工业广场西部建成了长达150米的安全宣传橱窗,在灯房、井口构建了安全文化长廊,在南大门涵洞桥墙壁设立安全宣传画,在井下主要运输、行人巷道安装了安全灯箱牌板,设立了路标、安全漫画,使干部职工时时处处看到安全、听到安全,营造了浓厚的安全文化氛围。

三、搭建平台,典型推动

把“安康杯”竞赛考核指标细化量化分解,定期听取汇报,年终评先评优一票否决。用典型说话,定期召开经验交流会,总结推广活动中涌现出来的先进典型经验,促使活动的深入开展。把“安康杯”竞赛融入井下现场安全管理中去,同开展的安全竞赛相结合,坚持每月评选安全标兵,每月召开安全奖惩会。

四、引导学习,提高技能

坚持在区队长、班组长之间开展安全知识、岗位技能培训,全员培训、全员过关,不间断地进行抽查考试,考试不合格不得上岗,考试成绩与风险抵押挂钩,使广大干部职工安全素质和技能有了很大提高,队伍战斗力显著增强。重视专业技术人才培养,不断提高待遇,开展“首席技能大师、首席技师、首席技工”评聘工作,首席技能大师按在岗职工5倍工资发放,首席技师按在岗职工3倍工资发放,首席技工按在岗职工2倍工资发放,使技能大师为职工的成长搭建了舞台。

五、全员学习,提升素质

以职教中心国家煤矿三级安全技术培训基地为依托,建立了矿、战线、区队三级培训网络,制订了全年职工教育培训计划,培训指标量化分解到各战线。坚持内培与外培相结合,在外培上,按照上级培训要求,按时选送学员参加培训;在内培上,突出实用重点,重学习上急需、职工急需的知识。利用班前班后会和学习日时间,组织职工进行安全技术培训,每月一考试,与风险抵押挂钩,有力提高了职工安全技术素质。

高建



美猴王助兴有色学府名都开盘

王红平摄

构建厂务公开民主管理长效机制

构建厂务公开民主管理长效机制是贯彻党的全心全意依靠工人阶级指导方针的需要。党的十七大报告指出,要“全心全意依靠工人阶级,完善以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,推进厂务公开,支持职工参与管理,维护职工合法权益”。全心全意依靠工人阶级是党的根本指导方针,厂务公开民主管理是党全心全意依靠工人阶级的具体体现,只要党的性质不变,实行厂务公开民主管理的方针政策就不会变,也不能变。党的指导方针的长期性、根本性,决定厂务公开民主管理必须建立长效机制。

构建厂务公开民主管理长效机制

是建设社会主义和谐社会、和谐企业的需要。党的十七大提出了深入贯彻落实科学发展观,积极构建社会主义和谐社会的战略任务。社会和谐离不开企业和谐,企业和谐是社会和谐组成部分。厂务公开民主管理是构建民主法治、诚信友爱、安定有序、充满活力、职工与企业和谐相处的企业的有效途径。建设社会主义和谐社会、和谐企业的长期性、艰巨性,决定厂务公开民主管理必须建立长效机制。

构建厂务公开民主管理长效机制是落实职工民主政治权利的需要。职工通过职工大会、职工代表大会和其他形式,参与企业民主管理,维护自身合法权益,

是《宪法》、《企业法》、《工会法》、《劳动法》、《公司法》等法律法规赋予的民主政治权利。中国境内的公有制企业应毫无例外地实行以职工(代表)大会为基本形式的民主管理制度,非公有制企业也应采取多种形式实行民主管理,保障职工参与民主管理权利是所有企业应尽的责任。国家法律法规的长期性、稳定性,决定厂务公开民主管理必须建立长效机制。

构建厂务公开民主管理长效机制是完善现代企业法人治理结构的需要。有限责任公司和股份有限公司是我国现代企业制度的典型代表。《公司法》对在董事会、监事会中设立职工董事、职工监事

有明确规定,职工董事、职工监事须由公司职工通过职工代表大会、职工大会或者其他方式民主选举产生。现代企业法人治理结构的稳定性、权威性,决定厂务公开民主管理必须建立长效机制。

构建厂务公开民主管理长效机制是促进企业改革发展和稳定的需要。改革是动力,发展是目的,稳定是前提。发展是企业永恒的主题。厂务公开民主管理落实职工知情权,通过职工民主参与、民主决策、民主监督等多种形式,激发职工主人翁的责任感和进取心,调动职工的积极性和创造性,增强企业的凝聚力和竞争力,对企业深化改革,加快发展,保持稳定有特殊作用。企业发展的长期性、永恒性,决定厂务公开民主管理必须建立长效机制。

管立进

工会履行基本职责要敢于担当

不到位,与党的要求和职工的期望不相适应,不同程度地影响了工会作用的发挥。在牢牢把握时代主题的大前提、大方向的基础上,工会作为工人阶级自愿结合的群众组织,必须坚持以时代主题引导职工履行基本职责,主动依法科学维权,不断夯实党的执政基础,巩固党的执政地位。

实践证明,工会履行基本职责越到位,越能调动起职工群众筑梦圆梦的巨大热情和无穷力量,越能体现出时代主题的丰富内涵和时代特征。否则,在处理把握时代主题与履行基本职责的关系上,就不会陷入片面或者脱节的误区,很难承担起工会肩负的重任,有负党的重托和职工的期望。

处理好坚持党的领导和独立自主开展工作的关系,敢于提出工会自己的主张。在党的领导下依据法律和章程独立自主地开展工作,这是工会工作的政治原则和基本经验,必须始终不渝地坚持。坚持好这条原则,不可避免地要涉及到正确处理工会与政府、工会与企业的关系。我们的国家是社会主义国家。维护职工群众经济、政治、文化、社会权益是我国社会

主义制度和人民政府的根本要求和职责。这与工会履行维护职工合法权益的基本职责从总体上、根本上是一致的,但在实际工作中是存在矛盾的,特别是在企业,劳资矛盾是客观存在。如果在职工权益受到侵害的时候,工会不能站出来说话,没有自己的声音,甚至违心地做了行政的尾巴,屈从于资本的强势地位,那工会就会脱离职工群众。有的工会干部面对职工权益受到侵害或企业发生群体性事件时,往往要看企业有没有“来头背景”,“政府有没有介入”等,对棘手问题能躲则躲,失声无语,生怕惹来麻烦。这种遇到矛盾绕道走,面对职工诉求躲着行的做法,怎么能获得职工的信任和支持?

“大事难事看担当。”当前,我国正处于经济结构调整的阵痛期,经济下行压力持续加大,淘汰落后产能、化解过剩产能必然会涉及及部分职工的利益调整,工会组织必须积极配合政府,加强源头参与,在深入调研的基础上提出工会的主张,推动政府、企业科学决策,实施正确政策措施,千方百计不使职工在改革中利益受损或使其降到最低限度;同时也要引

导职工充分发扬识大体顾大局的光荣传统,眼前利益服从长远利益,坚决拥护改革、参与改革、支持改革,自觉维护社会和谐稳定。

处理好“办好自己的事情”与防范抵御的关系,打好反渗透、反插手的主动战。现在,社会情况和职工队伍构成愈加复杂,一些别有用心的人和组织,包括有敌对势力背景的境外非政府组织,都想插手职工队伍,对工会组织进行渗透。他们往往打着所谓维权的旗号,利用职工群众遇到的一些权益问题和实际困难,煽风点火,挑拨离间,与我们争夺职工群众,妄图动摇党的阶级基础和群众基础。对此,工会组织必须直面挑战,主动出击,针锋相对,守土有责。

还是那句老话,“关键是办好自己的事情”,以真维权击假维权,以强自身赢得职工心,这是工会反插手、反渗透的上上之策。在所谓维权组织的插手和渗透面前,最要不得是“过度敏感”,怕情况复杂,怕卷入事端,怕引火烧身,因而该出手时不敢出手,一再陷入被动。殊不知,工会不为职工维权,职工就有可能去寻求别的组织保护自己,抛弃工会。造成这种状况的原因,恰恰是由于“我们的工作不适应”所致。这个问

题必须引起高度重视,坚决加以防止。

处理好常态工作与非常态工作的关系,善抓典型案例发声发力。基层发生侵犯职工权益的问题,一般来说要靠基层党组织和工会的力量来解决。但这也不是绝对的。对于那些在面上有震动、影响大的典型案例,上级工会直接出面调查,站在职工立场上依法弄清事件本身的是非曲直,是该伸张职工的合理诉求,还是该教育引导职工理性维权?具体问题具体分析对待,但要敢于发声,这很有必要且更有意义,能够起到以上带下、牵一发而动全身的作用。要通过敢抓善抓典型案例,建立法律监督公开谴责制度、典型案例通报抵制等维权手段,把维权的旗帜高高擎在工会手中。当然,敢于维权,又要善于维权。在实际操作中,必须依法,顺“时”,拿捏好“度”,求得最大的“效”。这样,职工才能真正感受到“工会确实是工人自己的组织,是工人信得过的、替工人说话和办事的组织,是不会对工人说瞎话、拿工人的会费做官当老爷、替少数人谋私利的组织”,确实感受到工会组织是“职工之家”,职工干部是“娘家人”。

高维权