

浅谈工会如何做好服务基层职工工作

今年是“十三五”规划开局之年,工会作为党领导下的重要群众组织,要充分发挥工会组织的重要作用,认真学习贯彻党的十八届五中全会精神,围绕“十三五”规划确定的目标任务,切实做好服务基层、服务职工工作,为实现“十三五”和“二个一百年”做出积极的贡献。当前,在服务基层、服务职工工作上,笔者认为,工会干部应走出机关、进入企业门、走进职工中、进入职工门、走进机关门、进入部门门等“进入三门”。

一、走出机关门,进入企业门

工会是职工群众的组织,职工在基层、在企业,工会工作的对象也在基层、在企业。工会干部不能坐在机关、坐在办公室里下文件,做上级工会传达文件的中转站,靠打电话来了解基层、企业、职工的生产(工作)生活情况,这样是解决不了根本问题的。要提升工会的影响力,增强工会的凝聚力,在企业中有工会位子,工会干部必须走出机关门,进入企业门。工会干部要深入基层、深入企业、深入到职工群众中去,调查了解企业的生产经营情况,了解职工的生产生活情况,了解职工群众的热点、焦点问题,了解职工

群众的所需、所想、所盼,只有了解掌握企业和职工的生产生活情况,才能帮助企业、职工解决实际问题,服务大局、服务基层、服务职工工作才能落到实处,才能把党的温暖真正送到有困难的企业和职工里,才能感化职工,提升工会的影响力,为实现“十三五”和“二个一百年”做出积极的贡献。

二、走进职工中,进入职工门

服务职工是工会的主要任务。要帮助职工解决实际困难和问题,一是要走进职工中。工会干部要深入到职工群众中,与职工群众同住、同吃、同劳动,与职工群众打成一片,“面对面、心贴心、实打实”地与职工群众聊家常、谈生产、谈生活、谈理想,交流思想、交心、交朋友,只有真心实意地把职工群众当成朋友,职工群众才能把你当成朋友。当前,职工群众突出的问题:职工加班加点问题。有些企业经常为了赶货,职工经常加班加点,延长工作时间,不考虑职工的健康,工会要积极配合县劳动执法大队,搞好劳动执法检查,监督企业严格执行《劳动法》的工作时间,维护好职工的劳动时间。其次是有毒有害企业职工健康问题。工会要监督企业做好劳动防护用品发放,每年要组织一次职工健康检查,发现有职业病职工,要监督企

业及时对职业病职工进行治疗,维护好职工的身体。再是职工法定节假日加班工资问题。有的企业安排职工法定节假日加班,但工资没有按照法律规定支付给职工,工会要监督企业严格按照《劳动法》的规定,支付给职工法定节假日加班工资,维护好职工的经济权益。二是要进入职工门。要知职工情、知职工忧、知职工愿,必须进入职工门。工会干部要深入到困难职工家里,了解困难职工的实际困难,才知道职工因为什么困难,需要什么帮扶,对症下药,帮助职工解决实际困难,做到精准帮扶,才能把党的温暖真正送到有困难的职工家里,送到困难职工的心坎上,只有用真诚的服务,才能感化职工,赢得职工的心,赢得职工的信心,坚定职工爱岗、爱国、爱社会主义信心,增强职工爱岗敬业和奉献精神,营造职工正能量,树立工会新形象,提升工会的影响。

三、走进机关门,进入部门门

工会是会员和职工利益的代表者和维护者,维护职工的合法权益是工会的基本职责。当前,职工还处于弱势群体,侵犯职工合法权益的事件时有发生,工会要采取积极措施,维护好职工的合法权益。对下级工会解决不了的劳动关系

矛盾,上级工会要积极帮助下级工会,帮助职工找到解决劳动关系矛盾的法律法规依据。要带着职工的劳动关系矛盾,走进机关门,进入部门门,与有关部门协商,共同解决职工的劳动关系矛盾,维护好职工的合法权益,当好会员和职工利益的代表者和维护者。当前,各工会重点要建好维护职工的合法权益的“三个组织”;一是要建好企业劳动争议调解委员会。使职工在身边有解决劳动关系矛盾的自己的组织,把矛盾化解在基础,消除在萌芽之中,避免职工集体上访事件,促进企业和谐稳定。二是要建好职工维权维稳信员队伍。使企业劳动关系矛盾能够早发现、早上报、早处理,维护好社会稳定。三是要建好职工维权律师队伍。

我国是法治国家,无论是劳动合同还是集体合同都是依据国家的法律法规签订的。要维护好职工的合法权益,就必须要有懂法人,能说清解决劳动关系矛盾的法律法规条文,说清法律法规的道理,使企业和职工双方心服、口服,使职工认识到工会组织的重要性,才能扩大工会的影响力,推动工会工作创新发展。

廖和生



突破

王红平 摄

推进现代企业文化建设的途径

企业文化在企业经营管理中的地位和作用越来越突出,坚持科学发展观,谋求企业持续、健康、协调发展,用先进的企业文化武装员工头脑,扎实推进企业文化建设,已成为刻不容缓的任务,如何在基层推进企业文化建设,结合实践笔者认为应在以下几个方面予以加强。

一、推进企业文化建设,要对企业文化概念有正确的认识

笔者学习过一些关于企业文化的书籍,参加过关于企业文化建设的培训班、研讨会,和一些同志共同议过关于企业文化的问题,结论是大家对企业文化的理解各不相同,对建筑施工企业文化的理解认识更不一致。由于各自岗位、实践经历以及关注企业文化时间长短不同,使得大家对企业文化的认识出现了很大的不一致性,而认识的不同是目前阻碍企业文化推进的重要原因。对企业文化概念的认识笔者认为应把握以下三点。

其一,企业文化涵盖企业生产经营管理的全过程。企业文化从生产经营实践中来,不同的企业,不同的实践产生不同的企业文化。同仁堂、海尔等企业与建筑施工企业文化不同,为什么?因为生产经营管理的实践不同。建造师下属各单位文化也有不同之处,为什么?生产经营管理的实践不同。因此把握企业文化从本企业生产经营管理实践中来这一特点,对统一认识,推进企业文化建设有十分重要的意义。

其二,企业文化是以员工为中心的概念。首先企业文化是全体员工辛勤劳动创造的,是全体员工的精神创造,是一种价值理念;其次员工共同的

精神创造必须经认真总结提炼才能形成企业文化;再次企业文化总结提炼完成后所作用的对象还是员工,目的使员工接受,并规范其生产经营管理行为,最大限度地调动员工的积极性。

其三,企业文化必须用以指导生产经营管理的实践。企业员工的精神创造很多,判断其是否为企业文化的内涵,首先看这种精神创造是否被企业信奉,是否能成为共同的价值观念;其次看其是否能指导当前及今后一段时间的生产经营管理实践,只有具备这两个条件,这些价值观念才是企业文化的内容。

综合上述几点,笔者认为企业文化的概念应当是:企业在长期生产经营管理实践中创造,经总结、提炼为全体员工信奉并在实践中真正运行的价值观念。只有把握企业文化的经营性、员工共创性、实践性特点,才能有效地推进企业文化的建设,这是加快基层企业文化建设的前提。

二、推进企业文化建设,要对企业文化存在的进行很好提炼

从目前情况来看,企业文化建设比较好的企业,其共同的特点是:企业能够切合自身的实际,对企业文化存在进行很好的提炼,形成具有鲜明特色的价值理念,因此总结提炼本企业文化内涵是推进企业文化建设的关键。

三、推进企业文化建设,要对实施工作进行很好的策划

一位企业家在谈及企业文化建设时曾指出,企业文化建设是投资不是投入,投资就要讲收益和回

报,这个论断不但深刻而且十分精彩,消除了企业文化建设中的许多误区。按照投资管理的要求在推进企业文化建设时必须对实施方案进行很好的策划。

一要树立企业文化重在实践,重在建设的思想。企业文化价值理念形成后,只有被员工接受后才能发挥作用,因此要牢固树立企业文化重在实践,重在建设的思想,各级组织要对本单位企业文化建设进行认真思考,搞好策划,有序地实施。

二要健全组织,搞好责任分工,分层实施。要建立由党委统一领导,党政工团齐抓共管,政工部门牵头协调,其它部门分工负责的工作格局,要从建设企业形象文化,建立视觉识别系统;建设行为文化,建立行为规范;建设精神文化,建立价值理念三个层次,明确各部门的工作责任及目标要求,共同做好实施工作。

三要在创建方式上进行创新。推进企业文化建设,靠有效行为规范的约束。各级要以企业管理制度和员工行为规范手册为依据,加大对职工的教育培训,提高员工综合素质,提高对企业的忠诚度,体现“诚信企业”和“诚信员工”的精神风貌。二靠领导的示范带动。各级领导是企业文化成功实施的关键,所以各级领导要重视并身体力行企业文化建设的核心理念。

推进企业文化建设是一项系统工程,实施中还涉及有形有效载体的选择、物资投入等问题,这就要求将企业文化建设纳入管理总体目标予以安排,有计划地分步实施,要求分阶段对实施情况进行总结评估,条件成熟时出台企业文化建设手册,更好地指导企业文化建设工作。

曹俐

构筑职工「主人翁」意识回归通道

劳动者,让劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽在全社会蔚然成风,让全体人民进一步焕发劳动热情、释放创造潜能,通过劳动创造更加美好的生活。

三、思想上引领,增强职工主人翁意识和政治觉悟

一是要加大职工社会主义核心价值观教育力度。发挥工会“大学校”作用,深入开展“中国梦?劳动美”教育,积极引导广大职工发扬工人阶级组织大、顾大局的光荣传统,正确对待局部利益和全局利益、个人利益和国家利益、眼前利益和长远利益之间的关系,理解改革、支持改革,自觉把个人梦与中国梦紧密联系在一起。二是要努力提升职工队伍的综合素质。大力实施职工素质建设工程,健全完善职工素质建设工程组织、激励机制,不断提高职工科学文化、思想道德和技术技能等综合素质。三是要积极运用新媒体拓宽宣传渠道。充分运用博客、手机、微博、微信等新媒体资源,打造互动平台,不断开辟宣传工人阶级和工会工作新领域。

四、权益上维护,切实维护好职工合法权益

要坚持以职工为本,准确把握职工群众对工会维权工作的新期待,结合经济社会发展、职工队伍实际,主动依法科学维权,全面创新服务职工工作,努力构建服务职工工作体系。要突出维护职工的劳动经济权益。密切关注改革发展进程,特别是相关法律法规和政策的完善与制定,充分反映广大职工的利益诉求,主动协助政府和企业做好化解产能过剩过程中职工的就业和再就业工作,更加注重维护职工的收入分配、社保、劳动安全卫生和企业文化等方面的权益。

广大职工“主人翁”意识的提升不可能一蹴而就,构筑好通道后,还需长期坚持努力。唯有如此,才能在实现中华民族伟大复兴的中国梦的征程中,使广大职工始终凝聚成一个团结有力的整体,更好地发挥工人阶级主力军作用。

李忠运



五、标杆管理

标杆管理即我们通常说的“对标”,是指企业持续不断地将自己的产品、服务及管理实践活动与最强的竞争对手或那些被公认为是行业领袖的企业的产品、服务及管理实践活动进行对比分析的过程。

根据标杆的不同,对标有四种类型:(1)内部对标,即以企业内部操作为基准的对标;(2)竞争对标,即以竞争对手为基准的对标;(3)职能对标,即以行业领先者或某些企业的优秀职能操作为基准的对标;(4)流程对标,即以最佳工作流程为基准进行的对标。

对标的主要流程有:梳理管理过程、建立指标体系、选取标杆标准、进行对比分析、制定改进计划、实施改进方案、测量改进结果、重新选取标杆等。

六、绩效管理

绩效管理是指为实现组织发展战略及目标,通过对员工和组织的行为表现、劳动态度、工作业绩和综合素质的全面监测、考核、分析、评价,不断改善员工和组织的行为,提高员工和组织素质,挖掘其潜力的活动过程。

根据管理对象不同,绩效管理分为组织绩效管理和员工绩效管理两个部分。绩效管理的流程包括:绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈与改进、绩效考核结果应用等五个环节。

绩效管理的关键绩效指标,即KPI,指通过对组织内部流程的输入端、输出端的关键参数进行设置、取样、计算、分析,衡量流程绩效的一种目标式量化管理指标。集团公司主要依据平衡计分卡的理论设计KPI体系,即从财务、客户、内部运营、学习与成长四个维度,将企业战略目标及工作重点逐层分解转化,形成各级组织及员工的绩效考核指标。

七、5S管理

5S管理是现场管理的一种有效方法,“5S”是整理、整顿、清扫、清洁和素养这5个词的缩写。因为这5个词日语中罗马拼音的第一个字母都是“S”,所以简称为“5S”。

5S的具体内容:

(1)整理:将工作场所中的所有物品,分为“要”和“不要”,把“不要”的清除;

要与不要一留一弃,该丢的决不手软。

(2)整顿:把“要”的物品分门别类,定位摆放整齐,作好标识;

科学布局,取用快捷,10秒钟找出要用的工具。

(3)清扫:打扫工作场所的积尘、杂物、垃圾、污水、油污,对污染源进行治理;

努力实现零故障、零事故。

(4)清洁:巩固整理、整顿、清扫成果,进行制度化,使制度公开透明;

形成良好的制度。

(5)素养:对规定的制度认真执行,形成良好“5S”管理习惯。

提高素养,自主管理,养成良好的习惯。

集团公司逐年对二级单位进行5S管理星级评比,推广的5S管理工

具主要有:

(1)形迹管理,即把物品的投影形状,在放置它的板、墙上用笔画出来,或用刀挖出来,然后把物品放在上面;

(2)目视管理,即运用颜色、图案对物品进行说明;

(3)看板管理,即运用告示板、电子显示屏等,将管理项目、通知、表单公布于众;

(4)定点摄影,即选取具有代表性的工作现场,在治理前、治理中、治理后进行连续摄影并展示出来,

让大家通过直观对比看到成果,进行自我激励;

(5)红牌作战,即针对一些突出的不符合5S要求的问题,使用贴挂“红牌”的办法予以指出,限期

整改。

文化引领 打造强基固本安全文化

安全是企业生存的灵魂与基础,决定着员工的家庭幸福和生命安危。企业唯有把安全搞好,才能有持续发展的基础,才能收获更大效益。国有企业以服务经济发展与企业建设为己任,始终将安全管理当作企业管理的重中之重,强化企业文化引领作用,丰富活动载体,有序推动“安全管理提升”活动,不走形式、不走过场,扎实开展每一项工作。

丰富载体,营造良好安全生产氛围。为进一步规范职工安全行为,相继开展了“平安家书”、“安全无小事”征文活动、“我安全,我廉洁,我幸福”签名承诺、开展“爱心活动”和实施“平安工程”,培养企业安全文化,让每名员工随时随地都能感受到这种文化,培育员工爱心理念、平安理念,关爱自己、关爱他人,关爱家庭、关爱企业、关爱社会,养成遵章守纪和严肃认真的工作习惯,使安全理念深入人心;通过安全大讲堂、签订《安全生产责任书》,使部室、班组和职工牢固“人人都是安全第一责任人”理念,促使干部员工实现由“要我安全”到“我要安全、我会安全、我能安全”的转变;领导班子定期深入基层车间班组、施工现场,督导安全生产,倾听基层员工的心声,推动公司安全管理迈上新台阶;通过悬挂横幅、设立宣传栏、播放电视宣传片等多种方式,大力营造“人人讲安全、时时抓安全、处处有安全”的浓厚氛围,使职工在潜移默化中接受安全教育。

以人为本,提升安全生产水平。公司以人为本,突出基层,突出班组,深化班组企业文化安全管理实践,大力推广“善小”活动经验,时刻牢记安全生产和法律法规两条高压线,加强对生产一线和基层班组的监督检查和帮带指导,确保安全生产措施严格执行到位。加强安全生产行为习惯养成教育,强化全员安全责任,牢固树立安全发展理念,筑牢公司安全防线。以抓安全基础管理为重点,重点加强了班组长安全意识和“三种人”(工作负责人、工作许可人、工作票签发人)的培训与管理,制定了安全定期和动态工作标准,编制了《安全管理规范》,进一步细化反违章工作细则,深化了应急体系建设,不断推进应急体系常态化运行,在基础安全生产中彰显了企业文化的影响力,保证了安全生产的可控、能控、在控。广大员工在平时的生产中,始终严格要求自己,自觉做到自重、自醒、自警、自励,自觉地遵守纪律、遵守制度、遵守法律,养成了保护自我的良好习惯,从而树立了强烈的安全责任感和使命感,形成了促进企业安全发展,长治久安的动力源泉。

强化管理,推行标准化作业。加强对生产作业现场、基建施工和调试现场、检修施工现场的安全管理与监督,生产一线单位结合全年工作计划和“二十四节气表”,特别针对施工建设、生产抢修、设备改造的现场安全工作特点,加大工作组织和监督管理力度,从细节入手,从小处着眼,从自身做起,严格落实危险点分析和预控等现场安全措施,严格执行安全生产规程、规定。本着安全可靠、简便易行、实用实效的原则,在作业班组和作业人员中广泛推行标准化作业,强化安全风险预控、流程管控,深化安全性评价和隐患排查治理。

文哲