

充分发挥 工会小组长 桥梁纽带作用

■田永强

企业的工会小组长无疑是基层工会组织的骨干力量,在打开新时期企业基层工会工作的新局面中,如何充分发挥工会小组长的作用,起到事半功倍的效果,值得不断探索和实践。

一、充分发挥工会小组长的特点专长。

工会小组长都是通过民主选举产生的,一般来讲都比较优秀,是职工信得过的人。但是能力和特长各有千秋,需要有的放矢地分类,进一步培训指导,发挥他们所长。一是把有爱心、知识面广的工会小组长聘为工资集体协商劳方代表、劳动争议调解员、生活保障专员、劳动法律监督员等。二是把文笔好的工会小组长聘为企业报通讯员,让他们在加强职工思想政治工作和职业道德建设,宣传企业涌现的先进人物中发挥作用。三是把有技术专长的职工聘为职业技能带头人,让他们在劳动竞赛、技术创新、技术比武、技术攻关、发明创造、合理化建议等活动中作为班组的组织者,带领职工有效地开展活动。

二、工会小组长是开展主题活动的组织者、宣传员。

在推动党的十九大精神进车间、进班组,开展“当好主人翁、建功新时代”为主题的活动中,工会小组长纷纷召开以生产班组为单位的“学习身边劳模,弘扬工匠精神”“诚信立身、信誉为业”“质量就是人品”等内容的讨论会,有的工会小组长还请来劳模座谈,通过讨论、座谈,不仅进一步加深了职工对劳模、工匠的崇敬之心;加深了对技术刻苦钻研、精益求精,对工作兢兢业业、一丝不苟的理念,更激发了广大职工创新创业创优的活力。

许多工会小组长把在开展活动中的成果、心得体会,身边职工的技术革新、管理创新等向企业报投稿,向企业有关部门申报成果,工会小组长扎实的工作使得企业整体的工作水

平和职工的素质有了全面提升。

三、发挥桥梁、纽带作用。

工会小组长直接面对职工,与他们工作生活在一起,最了解职工所思所需。杭州蓝孔雀化纤有限公司积极推进《工会小组长手册》的建立。把《工会法》《工会章程》《企业职工代表大会组织条例》等法律法规,以及各级工会制定的职工各类保障办法、实施细则、企业规章制度、企业工会领导、办事人员的通讯录、工会小组记事等内容编入《工会小组长手册》,使工会小组长掌握更多更全面的知识、资料和信息,成为职工的“百事通”。

同时,通过上情下达和上下信息的交流,有效地协助党政部门开展“送温暖”“帮扶解困”“爱心助学”等活动。并通过工会小组长对职工的宣传、引导和帮助他们排忧解难,增强职工的吸引力和凝聚力,为打开新时期企业工会工作的新局面夯实了基础。

四、化解职工矛盾的好帮手。

工会小组长是班组的“和事佬”,职工之间的小矛盾、小误会一般通过他们的调解,均能得到及时化解,为职工和谐相处发挥了积极作用。更有一些涉及职工重大利益的企业决策,也与工会小组长讨论,向职工征求意见。如杭州蓝孔雀化纤有限公司的企业搬迁和职工分流问题,面对各种复杂的局面,企业及时组织工会小组长召开职工座谈会,收集职工意见和建议,把职工群众的想法意见和面临的困难问题归纳汇总,交给企业高层。通过企业高层研究分析,汲取了大量的职工意见建议,大家齐心协力,努力解决员工最关心、最直接、最现实的问题,确保企业搬迁和职工分流的稳定。工会小组长的作为有效地保护、调动、发挥了广大职工的积极性,为维护企业稳定、构建社会主义和谐社会作出了贡献。

(作者单位:杭州蓝孔雀化纤有限公司)

让每位员工都能实现“体面劳动”

——浅析邮政企业管理现状及途径探索

■徐阳

近年来,党和国家领导人多次强调,努力让劳动者实现“体面劳动”。作为现代邮政企业,在深化改革、转型升级的同时,也应不断完善企业文化建设,注重人文关怀,体现时代精神,积极构建和谐健康的工作、生活环境,让每位员工都能够实现“体面劳动”。

1999年6月,国际劳工组织首次提出了“体面劳动”概念,至今已近20年。当前学界对“体面劳动”的定义,是通过促进就业、加强社会保障、维护劳动者基本权益,以及开展政府、企业组织和工会三方的协商对话,来保证广大劳动者在自由、公正、安全和有尊严的条件下工作。

随着社会经济、政治文明不断向前发展,“体面劳动”也被赋予了更深刻的内涵,既体现了对劳动者的尊重,又是更高效、更有质量的劳动,具有重要的社会意义和经济价值。

邮政企业实现“体面劳动”面临的现状

从大环境来看,由于我国目前尚处于社会主义初级阶段,社会主义市场经济体系尚未完全建立,在劳动过程中尚存在着诸如工作生活环较差、非人性化管理、劳动时间过长以及工资低廉等问题,在部分领域、部分岗位,劳动者的劳动

权利和合法权益尚未得到足够的尊重与保护。

从邮政企业实际来看,近年来,通过一系列变革与发展,在业务、品牌、社会地位等方面都有了很大的提高。但由于邮政产品种类繁多,传统业务如函件报刊等依然是邮政的主营业务,加上用工形式的限制,邮政企业仍然属于劳动密集型行业,在一定层面上还存在着粗放型管理,“体面劳动”的实现还有一定的路要走。主要表现为:部分岗位作业环境较差,工资待遇水平低;部分传统业务缺乏核心竞争力,员工职业发展信心;邮政处于转型之际,一些业务仍然处于摸索实践阶段,投入大产出少;管理上的粗放及后劲,无法真正体现公正公平公开的用人机制,职工职业生涯得不到合理规划,导致部分职工特别是拥有高学历高技能的员工对企业发展缺乏激情,无法实现人生价值。

树立形象,提升品牌,让邮政员工以企为荣

加大典型宣传,引起社会共鸣。通过新闻媒体、广告传媒及互联网等媒介,对邮政典型人物及事件进行深度挖掘和宣传报道。如近几年涌现出的“马班邮路”王顺友、香格里拉“雪山鸿雁”尼玛拉木等这些邮政“小人物”,还有全国各地邮政系统涌现出的

劳模、先进工作者等,典型宣传效果很好。

关注民生工程,树立良好形象。近几年,邮政也一直在致力于民生工程,从之前的村邮站、E邮柜,到现在的农村电商“邮乐购”,农产品批销等,服务种类不断丰富,服务品质日渐提升。这些民生工程,得到了各级政府和社会百姓的认可,也进一步树立了邮政企业“为人民服务”的良好形象,提高了邮政社会知名度。

调整产品结构,扩大品牌影响。随着“金融、农村电商、快包”三个一把手工程地位的确立,邮政便开始了大刀阔斧的改革,传统业务走上了转型之路,新兴业务发展势头良好。如储蓄业务,2016年浙江省余额增长442亿元,增幅在全国邮政系统和浙江金融行业位列第二位,到2017年3月余额规模已达2360亿元;再比如包裹快递业务,2016年全年的业务量同比增长率达238%。

劳动竞赛,比学赶超,打造一流邮政队伍

建立全员参与机制。改变过去“劳动竞赛只是工会的群众活动”的思维定式,把劳动竞赛工作向党政部门开展的各项活动延伸,形成党政领导负责、工会主导操作、职能部门积极配合、基层单元广泛开展、职工群众踊跃参加的全员参与机制。

健全管理机制。改变过去劳动竞赛存在“两头热,中间冷”的现象,加强对组织实施、检查指导等中间环节的管理。要把劳动竞赛作为一项常态化工作进行管理。

完善激励机制。通过劳动竞赛,改变“你有、我有、大家有”的平均主义做法,对成绩突出的单位和个人,给予物质和精神双重激励,选拔和培养一批典型人物,促使职工产生强烈的求知欲和上进心,从而掌握技术,增长才干,奋发向上、争创一流的良好氛围。

健全机制,提高待遇,让邮政员工拥有更多“获得感”

引进现代企业管理模式。一是要扩大民主,科学考评,增强干部工作的透明度和公开化。建立健全严格规范、科学有效的选人用人机制,以个人能力为第一衡量标准,切实做到优中选优、强中选强,在企业内部形成一种只要人人都努力,人人都有机会的良好氛围,坚决杜绝“暗箱操作”。二是要严格程序,健全制度。特别是要创新差额推荐、差额考察、差额选举的具体方式方法,明确工作程序,制定便于操作的规程,不断完善配套措施,规范运作。

完善薪酬分配机制。开展薪酬满意度问卷调查,了解每一位员工对薪酬体系的看法,并及时调整和不断完善企业薪酬体系,真

正体现能者多劳,多劳多得,不失公平,适当拉开职工间的差距,打破吃大锅饭的局面。通过薪酬制度的设计和运行,推动企业价值观的形成和发展,并逐步将企业所提倡的企业文化融入员工的日常工作之中。

细节入手,加大关怀,积极构建和谐邮政企业

加强“顶层设计”。一是要用共同的愿景,强化组织的“一体感”。作为管理者,应善于谋划企业未来发展方向与蓝图,并通过各种途径,把企业的愿景与职工个人愿景统一起来,从而进一步激发职工的使命感和自豪感,提升团队战斗力与凝聚力。二是要坚持以人为本,运用“南风法则”进行“爱抚管理”。充分尊重和关心下属,以下属为本,多个人情味,使下属真正感觉到领导者给予的温暖,从而去掉包袱,心存感恩,激发工作的积极性。

创建和谐企业。更好地发挥工会组织作用,从劳动关系协调机制、劳动保护机制、改善工作环境等方面入手,为员工创造“体面劳动”的良好氛围。同时,积极组织开展各类体育竞赛、书画摄影比赛、劳动竞赛、民生工程建设等活动,让职工切实感受到企业的关爱和重视,进而更加自觉地参与到企业经营发展中去。

(作者单位:浙江省邮政工会)

实施多梯次 人才结构培养体系 助力工匠成长

■陈慈林

“全面开展质量提升行动,推进与国际先进水平对标达标,弘扬工匠精神,来一场中国制造的变革。”今年的政府工作报告中,工匠精神再一次被写入,引起了社会各界的广泛关注。近年来,我省致力于培育和造就一支具有工匠精神、适应我省产业转型升级要求的优秀高技能人才队伍。尤其是“浙江工匠”选树活动,不仅在行业间、企业内掀起了学习工匠精神、做当代工匠的热潮,涌现出许多产业工人学习的新标杆,也从某种程度上标志着我省在铸造国之重器、打造浙江制造大省方面,迈出了坚实的一步。

在为工匠们取得的成就点赞之余,也可以深切地感受到,在全面提升浙江制造业水平,不断创造具有国际竞争力的产品,进而实现“中国制造2025”目标的路上,我们还有很长的路要走。

培育具有竞争力的劳动者大军

无论是保障国家安全,还是提高人民生活水平,都离不开大国重器的作用。神舟飞船、北斗导航、中国高铁、C919大飞机等我们引以为傲的成就,都是既保卫国家安全、又与人民生活息息相关的国之重器。大国工匠是铸造大国重器的核心和关键要素。今年选树的百名“浙江工匠”,十大传统行业、八大万亿产业中的制造业是聚焦重点之一,就充分证明了这一点。而“浙江工匠”积极参与高技能人才培养活动,也带动了全省技能人才队伍不断壮大。

目前,在国际制造业领域,我们还处于大而不强、小而弱的水平。特别是在许多核心技术领域,我国制造业要真正走上高质量发展之路,竞争力还需要进一步提高,要不断地提高自主开发能力与创新意识。

在“制造大国”向“制造强国”迈进的路上,工匠的需求量不只是一批,而是一代,甚至几代。弘扬劳模精神和工匠精神对于培育具有全球竞争力的世界一流劳动者大军,从而培育具有全球竞争力的世界一流企业有着重大的战略价值和现实意义。

全社会营造培养工匠队伍的浓厚氛围

培养一名熟练工人需三到五年,培养高级人才可能需要十年以上。在制造业强国,摘得世界技能大赛金牌的“蓝领冠军”,所受到的关注度及影响力一点不比体育明星差。但在我国,目前技工人才的培养依旧没有得到大多数人的“正视”,高级技工短缺,技工教育体制不完善,技能职业人才的培养正经历着种种困难。

因此,不但应提高一线技术工人的经济和社会地位,让有绝技绝活的工人获得丰厚薪酬,还要让职工尤其是一线工人有机会受到良好的教育和培训,提供让他们到著名高等学府深造的机会。全社会形成尊重工匠的良好氛围,能吸引更多的有志青年愿意当工人、争当优秀工人、争当劳模工匠,不断充实具有竞争力的劳动者大军,从而实现我国跻身世界制造大国的目标。

企业多梯次人才结构培养工匠提供成长土壤

劳动者是生产力三要素中最活跃的因素,劳动者的素质决定产品质量,工匠精神体现的是企业软实力。因此,培养高素质职工队伍应是企业发展的永久目标。

笔者所在的铁路杭州工务段,十多年开展有绝技绝活的老师傅与青年职工结对,“名师带徒”活动,近年来又以全方位打造高素质青工队伍为目标,推出打造多梯次人才队伍的“师徒带徒”“升级版”:把全体青工纳入培养范围,为每名青工安排一名中级当师傅,三年内培养合格劳动者;由高级工与优秀青工结对,培养为后备工班长;由技师和高级技师与技术骨干结对,培养为技师或高级技师。推荐优秀技术骨干参加上海、北京交大专业学习,进一步培养为高端技术人才。

实践证明,此类多梯次人才培养体系,为工匠成长提供了肥沃土壤和坚实基础,该段已先后涌现出全国劳模戴利民、全国铁路技术标兵、浙江省青年技术能手宋建荣和金光远等一批技术尖子,成为铁路安全运输的“领头雁”。

(作者单位:中国铁路上海局集团公司杭州工务段)



深海演习 华志波 摄

让外地司机融入和谐大杭州

——对一个出租车企业的样本剖析

■俞美娟

二、外地司机的特点分析

伴随着城市化的进程,越来越多的外地司机进入出租汽车行业,这是城市开放和行业自身人力资源后续不足的现状和特点所决定的,也是社会发展的趋势。如何对外地司机进行有序有效的管理,这是有关行业和企业应该积极应对的重要课题,对于构建和谐文明行业和社会稳定,具有十分积极的作用。以杭州和谐服务公司为例,做一样本剖析。

一、杭州和谐服务公司外地司机概况

杭州和谐服务公司拥有营运出租汽车1215辆,司机2304人,其中杭州本地司机377人,占总数的16.36%,由本人开车的正班司机185人。外地司机又分成杭州地区的、省内的和外省的。从地域分布上看,外地司机来自20个省,其中以河南籍司机为最多,有1086人;其次为江西104人,安徽141人,黑龙江71人;其他省份司机人数较少。从文化程度上看,尽管服务资格证的培训要求是高中以上,但实际上外地司机以初中、小学文化为主;外地司机大多数是从农村走入城市,总体来说文化程度较低。从性别结构上看,几乎全部为男性,女性只有116人。从年龄结构上看,外地司机30岁以下121人,30~40岁483人,40~50岁937人,50岁以上763人。中年人占大多数,是一个较为稳定的人群。

1. 文化及地域的差异。地域性差别和长期性的文化基因传承,使各个地方的人群带着明显的区域印迹和特点,形成的价值观和思维也不尽相同,语言和生活习性也各有不同。对城市和企业缺乏认同感和归属感。

2. 挣钱养家是主因。出租汽车行业的外地司机基本来自于相对落后的省份,出来开出租车的目的十分明确,希望多挣钱,为养家糊口、盖房娶妻。外地司机承包的车辆,平均每天跑的营运公里为430公里,而本地司机承包的车辆一般跑370公里,一天的差距有60公里左右。外地司机肯吃苦是他们的优点,但容易出现拼用车辆设备、不注意保养的问题。

3. 普遍有退路意识。外地司机大多没有长期在一地安家落户的思想,能开多久算多久,干不下去就走人,因此缺乏长期打算。

4. 老乡带老乡。外地司机进城有一个共性,往往先来几个打前站,再老乡带老乡,越带越多。这里面有异地谋生、互帮互助的需要,但也容易聚众产生矛盾。

5. 法律意识淡薄。外地司机在签合同同时,往往不注意看内容条款,不注重保障自己的权益,也容易出现违约、违约行为。

6. 外地司机生存成本高,生活质量低。主要是居住成本高,一般司机在近郊租一间10平方米当地农民的房屋,吃喝都在这个

狭小的空间。每月租金约1500~3000元,占收入的30%。

三、以人为本,疏导为主,积极探索外地司机管理的新途径

1. 加强岗前培训。外地出租车司机上岗前的培训教育工作是非常重要的一环,除了例行做好交通安全法规、出租车营运道德规范、企业的规章制度教育外,还应进行主要交通道路的认路训练。

2. 加强法制教育。针对外地司机法制意识淡薄的特点,不仅要在岗前,还要在平时的安全活动中,请杭州市公安局交通治安分局等部门来公司,为外地司机上课,经常性地开展普法教育。

3. 提高准入门槛。因出租车是特殊行业,是一座城市流动的名片和形象代言人,因此对外地出租车司机的选用要严格把关,要提高准入门槛,建立健全相应的录用标准、条件和规章制度,在每次录用新人时,都要查询杭州市运管不良司机档案库,对有不良记录的司机一概不予聘用;同时还应提醒提高营运风险,加大司机违规违约的风险成本,减轻管理的压力,降低事后处理的难度。

4. 做好外地司机的思想政治工作。外地司机作为行业的主力,如何把外地司机培养成为综合素质好、思想稳定的司机队伍,这对于企业和行业来说是极其重要的,这就需要强有力的思

想政治工作来做保障。以人为中心,管理人员多深入一线,了解司机的思想动态,及时把问题解决在萌芽状态。多倾听司机的声音,把思想政治工作与党务公开工作相结合。只有让司机信服,才能起到教育人、帮助人的目的。

5. 培养骨干队伍,设立信息网络。在外地司机的管理过程中,要将平时表现好、素质高的司机培养成班组长,使其成为一支稳定的骨干队伍;同时在地域人群中,设立信息网络,通过信息网络,便于公司及及时掌握动态信息,增强管理的灵敏度。在此基础上,通过这部分骨干司机带动整个司机队伍,增强他们对企业发展的信心,提高企业的凝聚力,使队伍得到相对的稳定。公司13个班组,就等同于安装了13只灵活的电子探头。许多信息都是班组长和骨干向公司反映,使公司及时采取措施。

6. 建立司机退出机制。根据单车积分考核,对司机在服务质量、安全行车、遵章守纪、车容车貌等方面,扣分多的先给予警告,再不改正的坚决予以辞退。

7. 畅通沟通渠道,培养外地司机对企业的认同感。通过定期举行外地司机座谈会、家访等形式,畅通沟通渠道,及时帮助解决生活中的困难;在评星级司机时注意选拔外地先进典型,培养外地司机班组长,在司机休养活动中对外地司机给予一定的照顾等一系列人性化的措施,消

除隔阂,使外地司机成为公司的骨干力量。

四、加强班组建设,构建好企业管理的基点

在外地司机的管理中,发挥好班组的作用,往往能起到事半功倍的作用。成立的车队长、党员车队、英姿巾帼车队等。提升荣誉感的同时,进行有效管理和自我监督。开展班组建设年活动。通过开展班组劳动竞赛活动,提高司机对班组的认识和集体荣誉感。公司一名管理干部联系结对1~2个班组,延展管理的触角。公司委派协管员参与车队的管理,要求管理每月参加班组活动,帮助班组长建立班组基础台账,提高班组长的管理水平,并通过蹲点结对,及时了解营运动态,掌握管理的主动权。

五、亟需改进和完善的方面

目前,对外地司机的管理仍存在着许多困难。外地司机大多和公司只是签订车辆承包合同,而不签劳动合同,属临时工性质,当家做主的主人翁意识和责任意识比较淡薄,自身权益也较难保障。外地人员的流动性大,和谐服务公司一个月司机进出约160人,造成队伍的不稳定。外地人员一般文化程度较低,要想打造一支职业化的司机队伍难度较大。

(作者单位:杭州出租汽车集团有限公司)