

2015年5月27日 周三

zjghq@126.com
电话:87672027
责任编辑:
阮向民

论新常态下 构建和谐企业 提升核心竞争力的途径

■姜春华

新常态下经济的明显特征是增长动力实现转换,经济结构实现再平衡,在新常态历史性跨越之际,企业不仅要实现硬实力的提升,更离不开软实力的支撑。尤其是在“经济体制深刻变革、社会结构深刻变动、利益格局深刻调整、思想观念深刻变化”等社会大环境影响下,迫切需要以促进劳动关系和谐、管理和谐、环境和谐为着力点,积极构建企业和谐家园,实现企业的可持续发展。我认为新常态下构建和谐企业提升核心竞争力有三个途径。

一、在战略谋划上体现“三个顺应”

一是顺应企业建设需求。构建企业和谐家园不仅是构建社会主义和谐社会的重要组成部分,也是加快推动企业发展的现实需要。履行社会责任是企业义不容辞的责任,社会责任根植于企业发展的土壤中,突出表现为对社会负责与对职工负责的高度统一。通过构建企业和谐家园,在增强企业内聚力的同时,更有利于实现“温馨家园、和谐企业”这一经济效益和社会效益的叠加。

二是顺应职工利益需求。构建企业和谐家园既是对职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题的积极回应,从而更好地保护和激发广大职工生产和工作的积极性、主动性、创造性。

三是顺应文化传承需求。在社会主义核心价值体系的引领以及“承接历史、承载使命”的企业核心价值观支撑下,“和谐家园”的亲情和温暖,将促使企业文化从自发升华为自觉。

二、在方案设计上把握“三个注重”

一是注重顶层设计。分别设立企业和谐家园建设的长远目标、阶段性目标和年度目标,做到定性与定量相结合,长计划与短安排相结合,战略性举措与操作性举措相结合,明确定向,增强定力。在此基础上,细化创建措施,探索创新特色,通过上下联动、统

筹推进,实现信息、资源、成果共享。

二是注重系统规划。考虑到构建企业和谐家园是一项含党建、思想政治工作、群众工作、精神文明建设、企业文化建设等融为一体的系统工程,坚持从各部门做起,分级、分层、分项进行责任分解和任务分工,形成“管用、可行、规范、长效”的运行机制和工作措施,确保各项举措相互配套、切实可行。

三、在推进方法上做到“三个对接”

一是对接党的群众路线活动。以深化“凝聚力量、素质、品牌”三大工程建设为抓手,努力促进劳动关系、管理、环境和谐,不仅是和谐家园建设的重要目标,更是深化党的群众路线活动的重要保证。要注重把和谐家园建设与党的群众路线活动的总体目标有机对接,在融会贯通中增强工作合力。

二是对接企业文化。构建企业和谐家园,是企业上下倾力打造和谐文化的生动载体。要在文化强企目标的引领下,自觉承接企业光荣历史的传统文化,主动承建建设强企崇高使命的责任文化,为和谐家园建设注入活力。

三是对接群众工作。构建企业和谐家园是一项顺应职工需求的实事工程和民心工程,要突出群众性和实践性,努力实现共建共享的目标。

总之构建企业和谐家园是一项长期任务,为确保企业和谐家园建设各项目标任务落到实处,须制定《构建企业和谐家园体系实施纲要》、《构建企业和谐家园目标责任分解》和《构建企业和谐家园成效评估指引》,从制度层面保障企业和谐家园建设的有序推进。

(作者单位:杭州西子集团有限公司)

“五水共治”中 “保供水”的时代意义

■吴明

浙江是著名水乡,水是生产之基,生态之要,生命之源。“五水共治”(治污水、防洪水、排涝水、保供水、抓节水)是省委、省政府在新常态下根据浙江“水乡”省情和公众亲水诉求,倒逼经济转型升级,加快“两美浙江”建设的重要战略举措,是根据浙江深入贯彻“八八战略”的具体行动。

“五水共治”中的“保供水”是人类历史上城市供水管网系统技术发展、城市供水管网系统管理发展的新阶段。城市供水管网系统技术和管理的历史发展主要是在四大方面的发展:供水系统、管材优选、管道水力计算、管网分析。

几千年来,因人类的聚居、市井城镇的形成,城镇供水系统不断地进步、发展。最早出现的给水工程建筑应该是引水渠(高架渠)或水井。工业革命爆发,大量人口涌入新兴工业城市。城市人口的大量增加给给水系统造成了巨大的压力,霍乱和伤寒等传染病频发。大约在20世纪初,氯首次作为给水消毒剂投入使用。1909年,泽西市成为美国第一个确定永久性使用氯作为饮用水消毒剂的城市。

在城市供水管网系统技术和管理历史发展过程中,给水管材有这样一个演进的优化过程:木质水管、陶管、铸铁管、石棉水泥管、UPVC管、MDPE管。在中世纪时期出现的公共给水系统,早期的输水管为掏空的树干,每段用管口接头连接,再用铅或者其他材料密封。然后是铸铁管,给水行业使用铸铁管的时间是在18世纪末19世纪初。接着出现了石棉水泥管。在普通水泥管中掺入11%的石棉纤维即可使其具有抗压强度。自20世纪20年代起直至80年代,石棉水泥管被广泛应用。后来出现了UPVC管,20世纪50年代,大量生产,UPVC管材的优点是轻质、易处理、不易腐蚀、价格低廉。但是,UPVC管也有一些缺陷,如暴露在阳光下极易恶化变质等等。于是,出现了MDPE管。MDPE管的应用效果良好,随着其性能的不断提高,MDPE管逐渐取代了传统铁管。

在城市供水管网系统管理的发展历史中,管网水力计算的发展非常重要,否则,就无法有效管理。历史上,首个管道流量计算公式是由安托万·谢才在1770年前后推导出来的。最初这个公式是用来计算明渠流量的,但管道流量计算也作为一种特殊情况被涵盖其中。当然,从量纲角度

讲,谢才公式是不正确的。傅里叶(1768-1830年)提出了“量纲分析”的概念,这一概念为建立流体力学物理模型作出了巨大贡献。1845年,威斯巴赫(1805-1871年)提出了一个计算公式。

1889年,爱尔兰工程师罗伯特·曼宁提出了明渠和管道的流量计算公式。罗伯特的公式不仅适用于较广的条件范围,而且结构简单,公式关系也可绘制成表。因此,工程师可根据该表简化迭代计算。1905年,美国人提出了海曾-威廉公式。上述两个经验公式虽有很多不足,但它们曾被广泛应用于水力计算长达100年。1939年,科尔布鲁克和怀特又提出了科尔布鲁克-怀特公式。后来,计算机开始应用于工程领域,经典的曼宁公式和海曾-威廉公式最早被开发为计算软件,后来逐渐被科尔布鲁克-怀特公式取代。

管网分析。管道水力学分析仅限于单一管道,然而给水管网却不是单一的独立管道,而是由很多管道通过节点连接组成的复杂网络,管网系统中都需要确定如何计算流经每根管道的流量,而且,每根管道的管径和粗糙度不一定相同。在20世纪70年代中期,微型计算机只能分析简单的管网。到20世纪90年代中期,计算机的处理能力已经达到计算整体管网模型的水平,但仍需要小心管径管道。到了2000年后,电脑模拟管网模型终于成为了可应用于实践的工具,在过去的10年中,管网模型分析又有了重大发展,整体管网分析终于成为现实,并能定期更新信息数据,大大简化了建立新模型的过程。模型还增加了各种新功能包括推算管网中余氯的衰减情况,从而为控制管网余氯浓度提供了理论依据;追溯污染源;预测污染物在管网中的扩散等。另外,将模拟信息与客户数据库链接后,还可发布预警信息。

可见,给水工程的历史是一个充满创新和进步的历史,而且,今天的给水工程依然充满挑战,数字时代的到来使给水技术前进了一大步,给水工程师可以更高效地计算管道流量和预测管网运行效果,如管网常规清洗时的隔离操作和旧管网系统改造等。“五水共治”中的“保供水”正是在给水工程数字化时代的新任务。我们要运用“数字化”新技术,推进城市供水管网改造,整体提升管网品质,减少漏损,改善供水质量;加强供水管网维护,开展主、支供水管网冲洗,优化安全供水管网环境。

(作者单位:长兴县水务有限公司)

完善机制是和谐创建的保证

——绍兴上虞区创建劳动关系和谐企业的实践与思考

■徐小军

上虞区从2006年开始开展劳动关系和谐企业创建工作,目前已进入了第四轮。多年来,在省、市创建劳动关系和谐企业领导小组和上虞区委、区政府的正确领导下,上虞区广泛开展了多种形式的创建工作,在提升职工素质、稳定职工队伍、促进经济发展和建设平安浙江中发挥了重要作用。目前,该区已创建省级劳动关系和谐企业8家,省级和谐工业园区1家,绍兴市级9家,上虞区级291家,乡镇(街道)和工业园区级295家。全市有1030家企业参与了创建工作,创建面达到单建工会企业的92%。

一、创建机制的实践

多年来的创建工作实践中,上虞区重点在建立创建机制的实践中作了积极有效的探索。

一是典型示范机制。注重典型引路,以点带面推进创建工作。该区选择企业比较多,工会组织能力比较强的百官、崧厦两个乡镇和杭州湾上虞经济技术开发区作为

全区创建活动的示范单位,领先一步从乡镇、园区本级开始开展创建工作试点,为全区开展创建工作提供经验借鉴和起好引领带动作用。

二是政策激励机制。建立了区政府与区总工会联席会议、劳动关系三方机制联席会议,就劳动关系和谐企业创建工作创新激励机制、劳动保障法律监督等问题作了重点研究,明确将创建工作列入区委、区政府对乡镇(街道)和区直有关部门年度重点工作目标责任制考核内容,从机制上保证了这项工作的落实。2010年开始,该区还实施了创建达标奖励制度,从而进一步激发了创建主体的工作积极性。

三、分类推进机制

制定了全区劳动关系和谐企业创建活动的总体规划。对抓得早、进度快、标准高的乡镇(街道)、部门和企业,坚持巩固、发展、提高;对行动迟、差距较大的一些单位则采取重点帮助。基本用了3年左右的时间,在全区已建立单建工会组织的各类所有制企业中分类,全面开展了劳动关系和谐企业创建工作,使创

四是工作督查机制。为有效提高创建工作质量,提升创建工作水平,该区制定了“六查六看”的创建工作标准:一查依法规范劳动合同、集体合同,看合同内容程序是否全面合法、履约执行情况如何;二查劳动保障执行情况,看职工工资是否按时发放,“五险”是否达标;三查职工素质和生活保障水平是否提高,看各项措施是否落实;四查安全生产和环境保护情况如何,看制度是否建立、措施是否到位;五查工会自身建设情况,看工会作用是否发挥;六查各类资料是否存档,看乡镇街道、系统90%创建面是否达到等,便于企业自查对照,并将此作为创建活动的长效机制对创建企业进行督查。

多年来的创建实践表明,企业的向心力、职工的凝聚力、工业园区的和谐度得到了比较明显的增强,和谐劳动关系建设已显成效。

二、值得思考的问题

从创建的实际情况看,当前劳动关系和谐企业创建工作尚有一些困难和问题值得思考。

一是少数企业对创建重要性认识尚有不足。这些企业的经营者认为创建工作要求高,程序多,怕麻烦,有的企业也缺乏专门的人才,而且感觉创建成功以后在税收等方面的政治优势不突出。

二是集体合同、工资协议的签订与协商过程有待进一步规范。集体合同、工资协议制度实施已有不少时间,年年都有续订和新签任务,工作繁杂,工会干部有松懈思想,积极性不高,而且签订工作流于形式。

三是行业工资集体协商突破比较困难。从上虞童装行业和伞件行业看,工资协商难以开展的原因,主要体现在部分企业规模小,企业主法制观念淡薄,特别是一些作坊式小企业,由于生产淡旺季比较明显,用工随意性强,职工流动性大,工资协商难以启动。

三、创建实践的建议

为进一步深化劳动关系和谐企业创建工作,促进经济发展和社会和谐,笔者对创建活动的几个重要节点作一思考性建议:

1. 延长每轮创建期限。劳动关系和谐企业创建工作是一个比较系统和全面的过

程,为提高创建工作质量,建议适当延长每轮的创建时间,将“省级劳动关系和谐企业原则上两年评选表彰一次”的规定,建议调整为三年评选表彰一次。同时,相应延长和谐企业复评的期限。

2. 加大创建激励力度。为进一步提高企业参与创建工作的积极性,建议建立浙江省构建和谐劳动关系企业工作专项奖励制度,奖励资金列入省级财政专项预算。同时,建立创建工作情况与企业评选综合性先进、企业法人代表评选、评模等挂钩机制。

3. 规范工资集体协商程序。工资集体协商既是协调平行企业实际状况和职工利益诉求、切实维护职工合法权益的重要途径和形式,又是劳动关系和谐企业创建工作的内在要求,建议上级工会要进一步重视和加强对这项工作的业务指导,尤其是行业性工资集体协商工作,要切实规范工资集体协商程序,不断提高各级工会干部开展工资集体协商工作的实际水平,提高工资集体协商的实际效果。

(作者单位:绍兴市上虞区总工会)

工会女职工组织 规范化建设初探

■徐坚兵

多地给女职工提供和创造施展才华、建功立业的平台。四是给足经费。女职工工作经费要列入同级工会经费预算。

三、立足适应队伍建设新常态,是提升工会女职工组织规范化建设的切入点。

工会女职工组织的自身建设是工会女职工工作赖以生存与发展的基础,也是女职工工作始终保持勃勃生机的源泉,重视和加强女职工队伍素质,发挥女职工队伍作用,是工会女职工组织的基本职责所在。

一、立足适应思想观念新常态,是强化工会女职工组织规范化建设的出发点。

思想观念的解放程度,决定着工作创新的力度和全面推进的速度。就当前而言,女职工组织不够健全、班子弱化的现象一定程度存在。与此同时,女职工工作的领域变得更为广阔,权益维护的内涵变得更为多元化。因此,要以全新的视野,正确引导女职工干部克服墨守成规、安于现状、甘为配角的消极心态,把女职工工作放在改革和发展的大背景中,把服从、服务于改革和发展作为女职工工作的出发点,开展以强素质、创佳绩、展风采为主题的形式多样的岗位练兵、岗位建功、技术创新等活动,把女职工的智慧和热情凝聚到实现发展目标上来。

二、立足适应组织职能新常态,是保障工会女职工组织规范化建设的关键点。

建组织配班子并不难,难就难在是否发挥作用。要明晰女职工组织的职能,切实解决机构职能不到位、事权划分不清、制度标准不统一、服务机制不适应、法制机制不健全等制约因素,在配齐、配强班子的前提下,做到“四个给足”:一是给足待遇。专职女工委委员主任要享受同级工会副主席以上待遇,并进入同级工会委员会。二是给足权力。女工委组织领导班子要有权决策处理涉及女职工合法权益的相关问题,有权参与本单位的建设和发展的重大决策。三是给足平台。要尽可能

(作者单位:常山县机关后勤服务中心)



宁静致远

记者周金友 摄

建设美丽乡村是 城乡人民的共同愿景

■王剑

可以是纯粹的大自然的造化,也可以引入人工修饰。第二是生活设施发达。要具备基本的现代生活设施,包括水电路通讯网络,包括整洁宜居的房屋等。

那么美丽乡村到底应该是什么标准?浙江省委举办学习贯彻“四个全面”战略布局专题研讨班,明确提出,坚持“绿水青山就是金山银山”。

其次,是美丽乡村的建设任务。一是生态环境的保护,二是环境污染的治理,三是综合性的提升和建设。生态环境保护具有基础性、根本性和长远性意义。很多地方,一旦保护不好,破坏了,就是永久性的,再也无法恢复和修复。环境污染的治理,则是具有普遍性的突出问题。包括对水污染、养殖污染、工业污染的治理。

在此基础上,还需要各种综合性的提升和建设。包括生活设施的改善,村容村貌的美化,民俗传统的挖掘,乡土文化的演绎表演等。在这个过程中,也包含着生产结构的必要调整,例如农业种植业和养殖业结构的调整改变,乡村旅游业和休闲观光业的开

发等等。

最后,科学规划是基础。在这个过程中,既要充分发挥地方政府的不可缺少的关键作用,也要有村民、产业和社会的广泛参与。

第一,做好规划和设计。规划主要是功能区的布局,包括如何选择和布局种植业、畜牧业和民居,包括功能区内部的具体设计,诸如建筑风格等等。

第二,开发建设。应该是多主体,多渠道投入,可分步实施。但是,一定是有组织的,包括政府、企业、村集体或者合作组织,而不能放任个体行为。

第三,浓郁的乡村文化。乡村之美在于优美的自然风光和田园野趣,也在于独具特色的民俗事项和风土人情。美丽乡村建设要因地制宜,不能千篇一律,要培育地域特色和个性之美。让乡村文脉融入美丽乡村建设,呈现奇妙的璀璨。让人们记得住乡愁,留得了根。

(作者单位:浙江省行政中心餐务管理处)

浅谈工会在人才梯次建设中的作用 ——以中国茶叶博物馆“帮扶带”工作为例

■沈国琴

极践行营造优良的人才队伍发展大环境,大力倡导职工学习专业技能的风气,努力提高职工的综合素质,在文物征集保护、茶艺、茶文化研究、讲解、茶艺表演、茶文化培训推广等特殊专业岗位积极推广“传、帮、带”培养模式,注重以老带新“帮扶带”工作,让更多优秀人才为博物馆发展服务。

近年来,在博物馆有一个不成文的新“规定”,每位初入职的员工,都会有一位“师傅”,这位“师傅”会迅速引导新同事熟悉岗位专业知识并进入岗位角色。在这个过程中,不仅快速消除了新同事对博物馆工作和同事的疏离感,同时,彼此之间建立了深厚的友谊。

如展厅讲解员,他(她)的“师傅”会分享自己的讲解稿,并帮助新同事撰写完善自己的讲解词、指导讲解技巧并完成试讲,师徒还能一起同台竞技,参加杭州市星级讲解员比赛,2014年,博物馆有3名讲解员被评为四星级讲解员,其中便有“青出于蓝更胜于蓝”的新同事。而茶艺培训师,他(她)的“师傅”则会分享自己的讲课课件,与新同事一起品评各类茶样,

撰写品鉴报告,共同策划茶主题活动等。

针对文物征集、茶艺及茶文化研究等定岗方向,工会组织积极发挥作为群众组织的优势,通过申报馆级课题、局级课题等,向课题组推荐青年人才。建立起专业人才梯次结构,注重学科的多元化,并确立课题负责人的“传、帮、带”职责,让年轻的工作人员快速熟悉业务工作,使人才迅速成长起来。博物馆近两年根据自身的研究状况,陆续开展了《宋代点茶技艺和文人茶会复原》和《四大名茶资料收集》两个课题。课题负责人分别是博物馆的文博研究员郭丹英和文博副研究员朱慧颖,课题的组成人员则大部分为年轻的工作人员,既有年轻的科研人员,也有茶艺师、讲解员。带领整个团队的业务水平有所提升,使得我的科研力量可以延续和发展。

此外,工会组织积极创造各类有利条件,为博物馆员工寻找更多专业“导师”。譬如建立健全完善的在职人员培训制度,制定本部门年度职工培训计划。服务社会大众的工作人员并非全是茶学(茶文化)专业出身,还有英语、历史学、教育心理学、汉语言文学、新闻学、公共管理、旅

游学、土木工程、园林学、音乐表演(民乐方向)等专业。为了向社会公众提供更专业的茶服务,工会组织动员,博物馆总工会小组分批参加博物馆主题、茶主题的参观学习和考察活动。从2008年到2014年,共组织学习分享会60余次,学习主题包括《美国茶文化交流学习分享》、《中韩茶文化比较》、《游山东省博物馆所思》、《香港花展心得》、《紫砂壶鉴赏》、《茶文化书法鉴赏》、《茶博“非遗茶之茶”简介》等。

“三人同行,必有我师”。分享也是博物馆人才培训工作中的一大特色。近年来,工会尝试在各个工会小组展开“班组学英语”的趣味活动,发挥博物馆专业英语人才的领头羊作用,组织工作人员学习基础英语,编写了茶文化实用英语教材,而在日常工作过程中,英语爱好者之间更是互帮互助,学习气氛融洽,这种教学相长的方式,员工在日常公共服务过程中,更加敢于开口,大大提高了线工作员的口语水平。