

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,在新常态经济历史性跨越之际,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,迫切需要通过促进劳动关系和谐、管理和谐、环境和谐为着力点,积极构建和谐企业,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。构建和谐企业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。通过构建和谐企业,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”这一经济效应和社会效应的叠加。

二是顺应职工利益需求。构建和谐企业既是职工群众最关心、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观的引领以及“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,明确方向,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。考虑到构建和谐企业是一项党建、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。

三是注重全员参与。突出“共建共享、和谐共赢”的基本要求,将“以人为本”的主线贯穿于和谐家园建设的过程之中,体现在价值凝聚尊重人、感情凝聚了解人、事实凝聚关心人、目标凝聚激励人的各个方面,增强企业上下倾力打造和谐文化的整体合力。

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

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

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活动,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活动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活动,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,上虞区和谐工业园区1家,绍兴市级96家,上虞区级291家,乡镇(街道)和工业园区级295家。全市有1030家企业参与了创建活动,创建面达到单建工会企业的92%。

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,为全区开展创建活动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活动创建激励机制、劳动保障法律监督等问题作了重点研究,明确将创建活动列入区委、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。

三是分类推进机制。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、全面开展劳动关系和谐企业创建活动,使创建面达到了90%以上。

四是工作督查机制。为有效提高创建质量,提升创建水平,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;三查职工素质和生后后勤保障水平是否提高,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

从创建的实际来看,当前劳动关系和谐企业创建工作中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活动要求高、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策优势不突出。

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,年年都有续签和新签任务,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。从上虞服装行业和条件行业看,工资协商难以开展的原因,主要体现在部分企业规模小,企业民主法制观念淡薄,特别是一些作坊式小企业,由于生产淡季比较明显,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,建立创建工作与企业评选综合性先进、企业法人代表评优、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)



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

山清水秀但贫穷落后并不是美丽乡村,国强民富而环境污染严重同样不是美丽乡村。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”战略部署专题研讨班,明确提出,坚持“绿水青山就是金山银山”。

众所周知,绿色化不仅需要工业与城市的绿色化,绿色化更是一种生产方式、一种生活方式、一种价值观。建设美丽中国更需要农业与农村的绿色化,美丽中国不仅仅需要城市的美丽,更需要乡村的美丽,没有乡村的美丽,中国的美丽就更是个不完整不完美的。建设美丽乡村,不仅仅是农村村民的需要,也是城市居民的需要。美丽乡村的发展绝对不能延续城市的高消耗、高污染,美丽乡村建设要实现经济、社会、生态效益的最优发展。

美丽乡村的建设目标,或者说美丽乡村的内涵。第一是自然景色美丽。美丽景色

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,包括水电路讯网络,包括整洁宜居的房屋等等。第三是具有一定的特色特点。可以是自然风光特色,文化传统特色,或者产业经济特色,以及兼具自然文化产业综合性的特色。

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,乡土文化的演绎表现等等。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,乡村旅游和休闲观光业的开

展等等。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,而不能放任个人行为。

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。让乡村文化融入美丽乡村建设,呈现奇妙的璀璨。让人们记得住乡愁,留得住根。

(作者单位:浙江省行政中心餐务管理处)

工会女职工组织 规范化建设初探

■徐坚兵

女职工是中国工人阶级的重要组成部分,工会女职工组织是同级工会领导下的女职工的群众组织,担负着维护职工合法权益和特殊利益的基本职责。如何发挥新常态下女职工参与教育、建设、维护功能,加强工会女职工组织规范化建设,是不断激发工会女职工组织活力,促进女职工队伍稳定的重要途径。

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下,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、事权划分不清晰、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。专职女职工委员会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。女职工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

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。女职工组织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职责所在。上级工会组织要定期对女职工工作干部进行教育培训,让她们熟练掌握与女职工权益相关的法律法规,学习与本职工作相关的业务知识,学会组织女职工维权、建功的本领。要积极组织女职工开展以“岗位创新”、“学习成才”、“奉献爱心”和“创建文明职工家庭”等活动,开展“巾帼建功”、“素质提升”工程,引导女职工工作中勇于奉献,乐于付出,培养女职工创新的底气,提高创新的能力,搭建提高自身素质和能力水平的平台。提升女职工的自身价值,增强女职工的社会影响力。

四、立足适应民主法治新常态,是提升工会女职工组织规范化建设的落脚点。牢固树立法治观念,用好法律武器,提高依法开展女职工组织民主管理工作的能力和水平。一方面要广泛开展普法教育活动,着眼源头做好《工会法》《劳动合同法》等法律法规宣传,落实加大对女职工合法权益的维护力度,做好增强女职工法律意识的宣传,提高女职工依法保护自己的能力和水平。另一方面,推进以职代会为基本形式的民主管理制度建设,增强广大职工参政议政能力,充分发挥女职工组织的桥梁纽带作用,聚焦女职工切身利益,关注热点难点和带有倾向性、普遍性的问题,开展调研工作,把调查研究与体验生活常态化、制度化、工作化,切实发挥女职工组织优势,推动工会民主管理工作和维权机制建设不断健全和完善。

(作者单位:常山县机关后勤服务中心)

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

博物馆作为公共文化服务机构和教育机构,需要将博物馆工作人员的劳动、研究成果转化为一定的载体形式,公众才能享受到实实在在的博物馆服务。现代科学技术在博物馆的应用以及公众对博物馆公共文化服务需求的多样性,要求博物馆必须建立一支掌握现代各专业技术知识和技能的高素质专业技术人员队伍,才能适应和满足新时代的需求。

中国茶叶博物馆作为一家茶专题行业博物馆,其人才特征既具有特殊的专业性,又带有行业的广泛性,是一种特殊专业人才和综合性人才有机结合的人才队伍模式。作为博物馆人,必须要有求才的紧迫性和自觉性,这是一个系统性重大任务。从博物馆现有专业技术水平现状和人才学历史现状来看,近年来专业人才的匮乏和人才新老交替的现状,对博物馆的发展都有较大影响,呈现出两头大、中间小的发展尴尬时期,人才梯次结构存在较大差距。

如何破局?中国茶叶博物馆工会积

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、茶叶自然科学研究、讲解、茶艺表演、茶艺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,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知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讲解员,其中便有“青出于蓝更胜于蓝”的新同事。而茶艺师的发展都有较大影响,呈现出两头大、中间小的发展尴尬时期,人才梯次结构存在较大差距。

撰写品鉴报告,共同策划茶主题等活动等。针对文物征集、茶叶及茶文化研究等重点方向,工会积极组织发挥作为群众组织的优势,通过申报校级课题、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。课题负责人分别是我的文博研究员郭丹英和王博副研究员朱慧颖,课题的组成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,工会积极组织创造各类有利条件,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艺师(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艺服务,工会组织员工,博物馆组织培训费用,积极为这些员工提供茶艺师培训、评茶员培训等茶主题培训课程的机会,近5年来,我馆非茶学专业的工作人员20多人分别获得初级插花师、高级茶艺师、中级评茶员和高级评茶员等职业技能证书。

“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,英语兴趣爱好者之间更是互帮互助,学习氛围融洽,这种讲学相长的方式,员工在日常公众服务过程中,更加敢于开口,大大提高了一线工作人员的语言水平。

再譬如,工会大力支持员工组织“学习分享会”,积极鼓励员工学习、热爱学习、分享学习的成果,将工作中的学习感悟,外出参观交流、专题学习结合起来,让

广大员工分享学习的工作成果。积极拓展学习形式,围绕博物馆中心工作,开展形式多样的茶服务、工会组织员工,博物馆组织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》、《紫砂省博物馆所思》、《香港茶展心得》、《游山东博物馆》、《茶文书法鉴赏》、《茶博“非茶之茶”简介》等。主讲人大部分是团员青年,主讲人通过与广大员工的互动交流,分享学习带来的快乐,从而营造博物馆良好的学习氛围,带动身边人的相互学习。

中国茶叶博物馆工会的帮扶带工作虽然没有轰轰烈烈的事迹,也没有直接可见的经济效益,可是就是这样润物无声的细致工作,在博物馆持续了多年,助力博物馆逐步实现了人才队伍的平稳交接。如今各地博物馆事业蒸蒸日上,博物馆专业人才的需求更是旺盛,这样的帮扶带工作将持续下去,请要用水调,让大家学会对身边的同事喊一声“师傅”!

(作者单位:中国茶叶博物馆)