

民营企业民主文化在构建和谐劳动关系中的作用研究

绍兴市柯桥区总工会 钟伟

如何推进民营企业民主文化建设,已经成为当前工会工作的一项重要课题。柯桥区民营经济发达,全区1.6万多家民营企业汇聚了近40万名工会会员。为找准工会组织在民营企业中的定位,更好地发挥工会组织在推进民营企业民主管理中的重要作用,我们从研究民营企业民主文化在构建和谐劳动关系中的作用入手,开展了“百企调查”,对新形势下发挥民营企业工会组织在民主文化管理中的作用做了一些粗浅的探索和论述。

一、实践与探索

近年来,柯桥区以落实“两个普遍”为突破口,不断丰富民营企业民主文化内容,不断创新民营企业民主文化载体,不断拓展民营企业民主文化领域,不断推进民营企业民主文化进程,彰显了工会组织在“共筑中国梦,同建创业功”中不可或缺的作用。

1. 工资协商有体系。近年来,柯桥区通过“企业谈增长”、“行业谈标准”及“区域谈底线”三种模式,实现了工资集体协商制度的全覆盖。问卷调查显示,近八成的调查对象认为“推行企业工资集体协商制度”效果“明显”或“比较明显”。

2. 职工话语有分量。柯桥区以保障和提升员工话语权为切入点,引导众多民营企业自觉健全机制、营造氛围、畅通渠道,尽力为职工提供创造个人话语权的宽松和谐的政治氛围。在“您认为企业是否尊重

职工的话语权”的一项调查中,约四分之三的职工选择了“尊重”或“较尊重”。

3. 职工诉求有渠道。柯桥区众多民营企业主清醒意识到群策群力、共抗危机的重要性,主动与员工沟通交流,保障其知情权、参与权。问卷表明,近八成的职工认为向老板诉求的渠道“畅通”或“较通畅”。

4. 职工沟通有桥梁。柯桥区在规模以上民营企业广泛设立外来职工联络员和劳资矛盾调解员等“两大员”。据调查,八成以上的调查对象认为在民营企业设立“两大员”“必要”或“较必要”。

5. 厂务公开有窗口。柯桥区坚持把民营企业改革和经营管理重点、职工关心的热点、民主建设的难点作为厂务公开的关键性内容。经调查,柯桥区90%以上的规上民营企业建立了厂务公开制度。通过实践与探索,民营企业民主文化取得突破性进展,突出表现在:幸福劳动成纺城“名片”,民主和谐成企业“招牌”,理性维权成职工“常识”,管理创新成工会“品牌”。

二、问题与探讨

调查发现,大部分民营企业虽然建立了民主管理制度,但具体操作过程中假民主、形式化、随意性的问题依然存在。

1. 企业民主有待共识。由于投资主体的单一性,众多民营企业所有权与经营权合二为一,不可避免地产生管理上的家族式、决策上的

独断性,进而忽视自身民主管理。

2. 工资协商疏于程式。调查发现,相当一部分民营企业存在老板担心协商工资会损害自己的利益不愿谈,职工担心提出工资协商要求会被辞退不敢谈,职工代表不熟悉法规政策不会谈,工会组织薄弱不健全不能谈等问题。最终形成的协议大多数照搬照抄现有法律条文,缺乏具体的细化和量化标准。

3. 职工代表缺乏胆识。主要表现为:职代会难以按期召开,审议权难以落实,有权难以行使。

4. 厂务公开趋于摆设。厂务公开在有些民营企业只是流于形式,没有真正起到公开的作用。

5. 班组长主亟待认识。不少民营企业的班组长忽视班组长民主管理,出现班组长“一人说了算”的现象,大大降低了职工参与管理的热情。

三、对策与思考

工会如何在民营企业发展进程中做好民主管理工作,这就要求我们充分发挥职代会主渠道作用,大力推进企业民主管理,确保广大职工的主人翁地位。

1. 树理念,克服民营企业民主管理思想障碍。企业民主管理的目的是推动企业建立超协调稳定的劳动关系、调动职工的积极性和创造性、推动企业健康发展,从而维护企业与职工的双方利益。因此,必须双管齐下,不断强化企业经营者和

主动地思考创新的方法,具有一定的主动性;二是绍兴职工对于创新行为具有较高的认同度。但与此同时,职工整体不能对工作时地提出一些新的创意与想法;不能够经常给予领导决策或者解决问题时主动提出具有创意的方法,工作具有一定的被动执行性。

(四)绍兴职工“奉献度”调查分析

奉献是一种付出。奉献的意义就在于它是一种正义的、符合社会伦理并且契合社会主流价值观的舍得。调查发现,绍兴职工具有勇于面对工作困难的精神,表现出了较强的工作责任心和工作奉献精神;能够依靠自身力量主动解决工作中的问题,表现出了良好的职业素养和工作态度。但也存在两个主要问题,一是单位(企业)领导和同事对于职工工作的肯定性评价不够,容易挫伤职工的奉献积极性;二是职工受自身情绪的波动而影响工作的问题较为突出。

四、进一步提升职工职业精神的相关建议

(一)政府要加强宣传和引导职工培养职业精神

政府宣传部门与新闻媒体要加强舆论导向和宣传,积极营造“责任、敬业、奉献”的职业价值观念,逐步在社会中形成职工“忠诚、敬业、创新、奉献”的职业精神。

(二)单位(企业)要积极营造良好的工作氛围

职工群众的民主管理理念,防止和克服不利于实行民主管理的思想障碍。

2. 抓规范,落实民营企业民主管理基本制度。现代企业制度中的企业民主管理,职工代表大会是主要形式之一,它架起企业经营管理者与职工之间对话沟通、协商共议、双向支持的平台,所以必须正确处理现代企业制度下职工代表大会的职权问题,做到按规定履行民主程序,实现职代会工作制度化、规范化、日常化。

3. 重协商,紧扣民营企业民主管理核心问题。当前,工资问题已经成为“工人不满、老板头疼、政府担忧”的核心问题,也是劳资纠纷的焦点。如何找准解决这个问题

的“平衡点”,这就要求各级工会组织努力探索一条“工会为主、各方参与、平等对话、规范运作”的工资集体协商新路子,实现一线工人的真正体面劳动。

4. 搭平台,畅通民营企业民主管理公开渠道。作为企业民主管理的另一种主要形式,厂务公开其执行过程既要保障职工的知情权,调动职工的积极性,又必须要求职工增强保密意识、履行保密义务,从而更好地实现企业的战略目标。

5. 扬民主,发挥民营企业民主管理主导作用。工会组织要准确把握自己的定位,全面履行各项社会职能,突出维护职工合法权益的职能,多为职工办实事好事。

首先,单位(企业)要切实保障职工的合法权益,增强职工的工作归属感和对单位(企业)的忠诚度。其次,单位(企业)要有效培训提升职工的职业技能,逐步把现在很多职工“要我提高”改变到“我想提高”,再到“我要提高”。

第三,单位(企业)领导和同事对于职工良好的工作要及时给予肯定性的评价,提高职工创新的积极性。

(三)工会组织要定期举办活动提升职工职业精神

首先,市总工会可以经常性地开展形式多样的职业技能竞赛,增强职工对于本单位(企业)的归属感和荣誉感,从而进一步提高职工对于本单位(企业)的“忠诚度”、“敬业度”和“奉献精神”,并且在竞赛中提升自身对于工作的创新能力。

其次,单位(企业)内的工会组织可以通过开设讲堂,举办竞赛,开展表彰等措施,使单位(企业)培养和营造出高尚的职业精神文化氛围,从而强化职工的职业精神。

(四)职工要提升职业素养持续提升培养职业精神

随着城市化、工业化进程的加快,农民工日益成为推动城市建设和发展的新生力量。据不完全统计,丽水市区的农民工近10万。作为一特殊群体,农民工在为社会创造物质财富的同时,对精神文化需求也越来越迫切。如何满足城市农民工精神文化需求,就成为构建和谐社会亟待解决的一个重要课题。为了解掌握城市农民工精神文化生

活状况,我们课题组深入市区部分单位、社区、城中村和企业,以座谈访问和问卷调查等形式开展调查研究。

一、对农民工精神文化生活的基

本评价

1. 农民工对精神文明建设的总体认可度比较高。调查显示,农民工对近年来丽水市精神文明建设的总体认可度较高,有27.8%的农民工认为“成效明显”,50.2%的农民工认为“有一定成效”,总体认可度占到了77%。

2. 农民工对精神文化需求呈现增长趋势。调查显示,丽水市农民工不仅对近年来精神文明建设的成效持肯定态度,对当前精神文化建设的诉求也比较旺盛。

3. 农民工精神文化生活的日趋多样化、个性化。随着经济的发展和物质生活水平的提高,农民工的精神文化生活不断丰富,需求的多样化、个性化逐步显现。满足农民工多样化、个性化的需求已成为精神文明建设的重要任务。

4. 农民工的经济收入状况对精神文化需求影响较大。调查显示,农民工在满足自身精神文化需求上,受本人经济收入状况的影响较大,越是较高收入的,对精神文化需求就越迫切。农民工的经济收入较低,已成为制约其对精神文化需求的主要因素之一。

二、近年来我市改善农民工精神

文化生活的做法

1. 适时对接主客体新诉求,做民企先进文化传统的“继承人”和创新的“设计师”。民企工会已充分发挥自身优势,构建先进文化长效机制,才能形成引导文化建设的更强力量,从而产生最佳的管理效果,创造最佳的企业效益,实现持续的企业发展。



萌芽

社会转型时期民营企业和谐文化战略研究

绍兴市委党校 雷泳仁 李俊

社会转型的基础在企业,企业和谐发展关键在管理,管理的灵魂是文化。绍兴市总工会和市委党校联合课题组深入新昌县、诸暨市和柯桥区,对绍兴市企业和谐文化建设情况进行了专题调研,从多角度多层次了解当前民营企业和谐文化建设的做法和基本经验的基础上,试图对“社会转型时期民营企业和谐文化战略”进行分析与思考。

一、实施民营企业和谐文化战略的紧迫性、必要性

企业和谐文化就是以和谐为核心理念的企业文化。实施民营企业和谐文化战略既是构建和谐劳动关系与和谐社会的紧迫需要,也是推动民营企业和谐发展的必然要求。

1. 构建和谐劳动关系的战略需要。绍兴是以“块状经济、民营经济、市场机制”为特色的民营企业大市。随着民营经济的发展,一些深层次的问题逐渐暴露出来。一方面,制约绍兴民营企业转型升级的瓶颈因素增多;另一方面,民营企业劳资关系不和谐的问题时有揭露,不和谐的劳动关系不仅影响到企业的可持续性发展,而且直接影响了社会和谐稳定。

2. 促进民营企业和谐发展的必然要求。由于成长环境的制约,民营企业文化明显具有家族性和唯功利性的特征。实施和谐文化战略有利于克服民营企业

的唯功利性,在更高层次上实现企业与环境协调发展;有利于克服民营企业文化的家族性弊端,促进劳动关系和谐而形成团结向上的优秀员工队伍和管理团队;有利于增强企业核心竞争力,促进企业健康发展。

二、绍兴市民营企业和谐文化建设的实践与探索

总结绍兴近些年的做法与经验,大

体包括以下几方面:

1. 以“大文化”理念统筹工会工作,引导企业夯实和谐文化落地基础。

在绍兴民营企业文化建设推进过程中,绍兴市总工会创新工作理念,以“大文化”观来统筹工会工作,突出“以文化人、以文兴企”的工作主题,将工会的各项基本工作都纳入到文化建设的范畴。这一理念的提升既符合企业发展的需要,也有利于保障员工的基本权益,因此,受到广大民营企业主以及员工的普遍认同。

2. 坚持价值共识与企业特性相结合,注重培育企业核心价值观体系。

从绍兴民营企业发展的实际来看,大凡业绩卓越的企业,都注重提炼出企业核心价值观以作为企业和谐发展的精神支撑,来自五湖四海的员工适应公司文化、了解、认同企业的核心价值观。

3. 建立健全企业人本管理机制,增强企业文化的有

效约束力。绍兴民企在推进企业制度文化建设过程中,一方面按照统一要求建立相关制度,另一方面,企业积极探索管理创新,形成具有特色的人本制度文化和积极向上、和谐发展的良好氛围。

4. 尊重和落实员工主体地位,着力构建企业和谐行为文化。

企业和谐行为文化建设的主导思想,应当首先建立在对员工及其劳动的尊重上,建立在对员工的各种利益诉求的关注和回应上。从绍兴的实践来看,重点围绕健康、物质、文

娱、培训、关怀、规范等途径展开,并取得了显著成效。

5. 塑造企业良好社会责任形象,提升企业道德竞争力。

绍兴在推进企业和谐文化建设的实践中,非常注重引导广大民企“外树形象”,积极履行企业对员工、对消费者、对社会的责任。一是引导企业培育社会责任型的企业文化,使履行社会责任成为企业通行的理念和价值

观,成为企业的实践准备。

2. 设施不够。在投入的数量上,尽管逐年加大了对精神文明建设的投入力度,但总体上文化设施不能满足农民工多样化的精神需求,文化设施短缺依然是制约农民工精神文化需求的瓶颈。

3. 氛围不浓。从总体上看,政府提供的公共文化产品少,企业还没有形成自主解决的机制,基层文化阵地的“空壳现象”比较严重。

4. 机制不全。不重视常态建设,改善农民工精神生活的长效机制未形成。

四、进一步改善农民工精神文化生活的对策思考

1. 以加快和谐社会建设为着眼点,在思想上高度重视,增强满足农民工精神文化需求的责任感和紧迫感。要从精神文明建设的高度,切实增强责任感和紧迫感,正确认识满足农民工精神文化需求的必要性和迫切性。

2. 以增强公共服务能力为出发点,在投入上倾力支持,为丰富农民工精神文化生活创造必要的条件。文化设施滞后一直是丽水市城市建设和发展的一大短板。要坚持以政府为主导,统筹各方面资源和力量,加大对文化设施的建设力度,为市民群众提供便捷健康的文化

活动平台。

3. 以增强公共服务能力为出发点,在形式上“适合”创新,不断满足农民工日益增长的精神文化需求。增强文化公共服务能力,推出的文化产品和服务,要贴近农民工的生产生活、所思所想,不断丰富农民工精神文化生活。

4. 以创造良好就业环境为落脚点,在措施上不断探索,为农民工安居乐业提供保障。把丰富农民工精神文化生活与为他们多办实事好事结合起来,通过农民工就业环境的改善与生活质量的提高,推进其精神生活的丰富和整体素质的提高。

编者注:2015年4月,省总工会发起“职工文化、企业文化建设调研论文评选”活动。活动得到了各级工会的积极响应。至2015年10月底,共收到11个市、12个产省产业工会上报论文307篇,从中评选出一等奖5篇、二等奖10篇。本期理论版集中刊发5篇一等奖论文,限于版面容量,每篇论文以概要的形式刊发。获奖论文全文可通过电子版查阅,详见浙江工会网,网址: http://www.zjgrrb.com/zjzgol/system/2016/03/31/020318569.shtml。

绍兴职工职业精神的调查与思考

绍兴市委党校 刘翔 绍兴市总工会 赵佳维

一、问题提出

职业精神是与人们的职业活动紧密联系、具有自身职业特征的精神,反映出从业者的职业素质,是从业者在工作中的职业道德、理想、态度、责任、技能、作风等多方面的综合表现。

了解和把握绍兴市职工在绍兴经济社会转型升级过程中职业精神的具体状况,有利于政府制定措施,进一步提升从业者的职业素质,从而促使职工更好地为绍兴经济社会的发展做出贡献。为此,绍兴市总工会提炼出具有绍兴特色的职业精神表述方式,并概括出“忠诚、敬业、创新、奉献”四个核心方面。基于此,课题组进行了专题调研,以期能够掌握绍兴市职工职业精神的大体情况,并

对进一步提升职工职业精神提出有益的思考。

二、调研方法及样本说明

为了把握绍兴市职工职业精神的总体情况,课题组进行了专题调研。调研采用了个别访谈与问卷调查相结合的方式。

调查样本中包含机关事业单位职工、学校与群团组织职工、国有企业职工、民企外企外合资企业职工(以下简称四类企业职工)、个体工商户等各类群体共5000人,收回有效问卷4590份。

三、调查问卷统计分析

(一)绍兴职工“忠诚度”调查分析

忠诚是一种高度负责的工作态度,是一种勤勉务实的工作作风、是一种精益求精的工作要求。

调研发现,绍兴市职工工作的稳定性较强;对于当前的工作和薪水状况满意度比较高;对于目前工作单位归属感相对比较强。但与此同时,绍兴市职工对于工作单位和未来发展也表现出了两个不确定性:一是职工选择为高薪而跳槽的可能性比较大。二是绍兴市职工大多数并不确定当前工作是否是自身未来施展才华的最好平台。总体而言,调查显示了绍兴市职工们表现出了与单位(企业)发展“同呼吸、共命运”的精神,对于单位具有较高的忠诚度。

(二)绍兴职工“敬业度”调查分析

敬业是职工职业精神的重要内涵之一,它要求职工要有敬畏职业的心理、严谨认真的态度以及专心专注的精神,要有责任的坚守、热忱的激情、率真的素养、自省自励的自觉。

调研显示,绍兴市职工有较强的职业“敬业度”,有较好的“职业理想”、“职业态度”、“职业责任”和“职业纪律”。

(三)绍兴职工“创新力”调查分析

创新是人类社会进步的核心动力,是一个企业发展的根本,也是个人能力的源泉。

调研发现,绍兴职工在工作环境和工作条件发生变化后能够积极主

工会引导民企先进文化建设的调查研究

浙江万里学院 陈金波 向娜娅

党的十八大报告更是旗帜鲜明地号召建设“社会主义先进文化”。面对当前体量庞大的民营主体,积极探索民企联系职工的桥梁纽带——工会在建设先进文化中的作用具有现实意义。

一、四大挑战:民企建设先进文化面临的矛盾与问题

面对宁波最为活跃的经济力量,我们选取了51家宁波民企进行调研,通过调查、统计、分析,认为民企在建设先进文化方面主要存在以下矛盾与问题:

1. 感性重视与理性的执行相割裂,造成民企先进文化建设的知行背离和发展稚嫩。具体表现为企业文化普及率低与组织机构不健全并存、发展意愿与发展阶段不匹配;思想上重视与行动上忽视并存,知行背离现象严重;摹本价值观形成主动与管理环节渗透被动并存,主观意愿与客观效果背离现象普遍。

2. 矛盾的多重化与挑战的多样化相伴,造成企业文化建设的定位模糊和设计肤浅。表现在重视有硬竞争与忽视无形软竞争的矛盾;偏好家族文化与向往现代文化的矛盾;执行刚性管理与倡导柔性文化的矛盾;依赖严密化制度与依赖人本化管理的矛盾;高层与中底层文化履行者素质悬殊的矛盾。

3. 盲目描摹致个性缺乏,造成民企文化建设难致长远。盲目模仿

文化建设成功的西方跨国企业,造成企业文化的显性表征大同小异、灵魂缺乏、个性缺失。

4. 角色错位,造成民企文化建设中的工作用力以彰显,使得工会的作用常常止步于民企行政的“帮办”。

二、五大优势:引导先进文化建设是民企工会的法定赋权

1. 工会作为民企最大的群众组织,为工会贯彻企业文化理念搭建了“体”与“量”的组织优势。从“体”上看,现行法律法规明确赋予工会“职工之家”的社会支柱地位和“工人阶级群众组织”的桥梁纽带中心。从“量”上看,现行法律法规也给予了充分保证。这种体量优势为工会引导民企文化建设提供了深厚的群众基础和强大的融合前提。

2. 工会与企业职工的派生性,为工会契合企业主旨引导先进文化建设提供了天然条件优势。民企工会具有天时地利的群众基础,且工会与职工之间的水乳交融关系受到法律法规的有力保障,这为民企工会调动群众力量推进文化建设实现双赢乃至多赢提供了充分条件。

3. 工会先进先、树典型的法授职能,赋予工会弘扬企业精神得天独厚的教育优势。一是工会培育模范典型与先进人才机制提供的企业文化塑形优势;二是工会引导职工技能竞赛和革新创新提供的

企业文化维护优势,正是推进民企文化建设之所需。

4. 工会牵头文体活动的机制与传统,赋予工会潜移默化普及企业文化核心价值观的宣传优势。工会开展文体活动助推了企业文化建设,使参与活动的职工受到长期潜移默化熏陶,能为民企塑造健康积极、时代感强、文明向上的先进文化创造极为有利条件。

5. 工会依托职代会参与企业决策,为工会服务企业文化终极目标提供了民主管理优势。这种优势一旦固化为制度即成为一种稳定的行为,就能将代表企业精神的价值文化悄无声息地渗透和熔铸到企业制度之中,积淀成企业文化的灵魂与血脉,凝聚和放大企业的核心竞争力。

三、五大方略:工会引导民企建设先进文化的目标与对策

1. 模范对接和谐劳动关系,做先进企业文化弘扬的“贴心人”和维护的“调解员”。一是“维权”构建和谐稳定的劳动关系。民企工会要甘当维护民企和谐劳动关系的“第一代言人、第一维护人、第一知情人、第一责任人”。二是“维新”构建共建共享的管理平台。民企工会应以“同心、同创、同向、同享”为旨归,使民主管理平台发展成为民企与职工共建共享的“利益聚合体”“责任共同体”“发展承载体”。三是“维生”