

浅谈工会培养职工“工匠精神”的现实途径

■滕剑明

“工匠精神”是指工匠对自己的产品精雕细琢,精益求精的精神理念。在今年两会上,培育“工匠精神”首次被写入政府工作报告,足以证明“工匠精神”对当今经济社会发展的重要意义。在这一时代命题之下,工会如何立足自身职能,引导职工培育“工匠精神”,已成为当下工会工作的新课题。工会培养职工“工匠精神”的途径和方法值得探讨。

一、“工匠精神”缺失的原因

当今社会“工匠精神”的缺失,既有历史原因,也有环境影响。究其历史原因,主要是在古代占主导地位的儒家思想不重视工匠的培养,更不重视工匠精神传承。儒家思想强调“万般皆下品,唯有读书高”。在古代“士农工商”的排名中,工匠的地位仅仅在商人之上,这也说明了工匠地位的卑微。

缺乏“工匠精神”的另一个原因,就是当今环境的影响。一方面,追求“短、平、快”(投资少、周期短、见效快)带来的即时利益。另一方面,在大工业时代背景下,工人们也在担忧机械化、智能化使得“机器代替人”成为大势所趋,认为“工匠精神”过时了。但事实是,“工匠精神”一直都在改变着世界。热衷于技术与发明创造的“工匠精神”,是每个国家活力的源泉。

二、培养职工“工匠精神”的具体路径

“十三五”规划、“中国制造2025”、产业转型升级——要将这些宏伟蓝图变为现实,推动中国成为制造业强国,技术工人承载着无可替代的作用。因此,倡导“工匠精神”,让匠心回归,正在成为社会共识。工会的四项职能之一就是教育职能,包括思想政治教育和文化技术教育,这正契合了“工匠精神”的双层内涵。就工

会的职能而言,培养职工“工匠精神”可以归纳为三大路径。

首先,尊重职工,提升职工的社会地位

以点带面、典型示范是推动各项工作的有效抓手,也是工会培养职工“工匠精神”的催化剂。劳模评选制度规范。将劳模培育和评选工作纳入制度化、规范化轨道,是倡导“劳动光荣,创造伟大”的有效载体。工会可以通过注重劳模后备人选培育,完善劳模评选办法等途径,确保评选出的劳动模范既有先进性、代表性,又有时代特色,立得住、叫得响,得到社会各界的广泛认可。

畅通职工成才通道。通过激励普通职工创业创新,持续激发职工的创造活力,普及推广职工创新成果,促进职工创新成果共享,让职工切身感受到劳动和创造的价值所在,不仅在于荣誉,在于收入的提高,更在于职业前景的规划。

第二,培养职工,提高职工的职业素质

干一行、爱一行、专一行、精一行,具备“工匠精神”和能力的人才才是企业需要的人才。就工会而言,要出台制度,培育载体,为提高广大职工的职业素质技能提供了有力的支持。

出台保障政策。工会要探索职工素质提升的保障政策,提出职工素质工程建设的具体举措。在此基础上,突出重点、分类指导、逐步推进、狠抓落实,为广泛掀起劳动竞赛热潮,激发职工创业创新创优活力,奠定了组织基础和操作体系。

提供后勤支持。针对职工技能培训技能竞赛场地设施欠缺、师资寻找困难等状况,遵循优势互补资源共享的原则,建立职工技能培训基地和职工技能竞赛中心,以此解决了场地和实训设施

缺乏的困难。同时广辟渠道,多方筹资,通过部门和企事业单位赞助、财政拨款等形式加大劳动竞赛的经费投入,保障职工创业创新创优活动的持久深入。

开展竞技活动。技能比武是工会的传统项目,具体来说,可遵循“上下联动、长短并举、比学一体”的方式。所谓“上下联动”,就是争取有关部门、单位、行业协会、企业的支持,层层开展系列技术比武、技术培训等活动。所谓“长短并举”,指的是既有每年坚持长效劳动竞赛,又有阶段性技能比武。所谓“比学一体”,就是

要把引导职工学习技能知识与参加技能竞赛有机地结合起来,健全技能培训、技能竞赛、职业技能等级鉴定一体化机制。

第三,教育职工,提升职工的思想品质

要培养职工的“工匠精神”,不但要提升职工的技能,还要注重职工的思想政治教育。

加强职工思想教育。职工思想政治教育是工会组织提高职工职业素养、追求完美、实现自我的重要工作手段。将形势教育与职工思想现状相结合,将主题教育与公共教育相结合,将



红五月

从稻盛和夫的经营哲学看企业的思想政治工作

■舒琼

日本企业家稻盛和夫一生培育了两个世界500强企业,他不仅是一位卓越的企业家,还是一位企业思想家。稻盛和夫对企业价值观的灌输,与企业思想政治工作实践则是异曲同工。

企业思想政治工作的核心在于“以人为本”

稻盛和夫认为,企业最重要的在于三个要素:专业人才、金钱、技术,在这三者之中,人才又是最重要的。“以人为本”具体体现在对待员工的仁爱之心、对待合作伙伴的利他之心、对待社会的回报之心。并将这种思想融入企业管理中,解释企业与员工、企业与企业、企业与社会相互关系。员工不是赚取利润的机器,而是有血有肉有情感的人,对员工的管理不是用冰冷的原则,更重要的是用心去尊重、爱护和关心他们。在数次金融危机中,稻盛和夫坚持不开除包括钟点工在内的任何一名公司员工,他说“公司永远都是保障员工生活的地方”。

稻盛和夫对待员工的关心和爱心深入员工的人心,换回的是员工在公司全身心的付出,去世后也要葬在“京瓷员工陵园”的至死不渝的忠心。

关心、热爱员工是一种感情投资,而这种投资是所有投资中花费最少、回报率最高的投资。只有一切为员工着想、关心员工让员工体会企业的温暖,才能无形中增强企业的凝聚力,调动员工的积极性,极力提高员工的忠诚度。

企业思想政治工作要帮助员工体现价值

企业思想政治工作的作用在于关注人的全面发展为根本,帮助员工在精神信仰培育、人格完善、潜能开发以及行为规范养成等方面成长,通过对员工发展的关怀,进而促进人与社会的协调发展。否则企业思想政治工作只会成为样式而已。

在稻盛和夫看来,企业经营的目的既不是“圆技术者之梦”,更不是“肥经营者一己之私欲”,

而是对员工及其家属现在和将来的生活负责。他把京瓷公司的经营目的定义为“在追求全体员工的物质与精神两方面幸福的同时,为人类和社会的进步与发展做出贡献”。在稻盛和夫的阿米巴经营中,第一个目的是“确立与市场挂钩的部门核算制度”;第二个目的是“培养具有经营者意识的人才”;第三个目的是“实现全体员工共同参与经营”。

“为员工”,这简单的三个字,却拥有无法想象的感召力。既提高了员工的成本意识和经营头脑,又提高了员工的职业伦理和个人素质。企业发展壮大的过程中,人是最宝贵的资本和资源。要造就全面发展的企业,就要开发人的价值、能力和个性。为了企业共同的事业,让每个员工的潜在智慧得到充分发挥,价值得到尊重和满足,形成有利于人的全面发展和人才脱颖而出的宽松环境。使员工在实现自我价值的同时为社会进步作出更大的贡献,实现企业发展与员工发展的统一。

企业思想政治工作重在创造“和美企业”

企业思想政治工作的根本含义是保证作用。企业思想政治工作必须为巩固和发展有中国特色社会主义服务,保证正确地贯彻党的路线方针政策国家的法律法规。要建设新时期和美企业,就要积极探索思想政治工作在企业建设中的重要作用,使思想政治工作为企业提供精神动力和思想保障。

稻盛和夫说,一个集团要发挥功能,获得成果,其前提是这个集团瞄准的方向必须明确,集团全体员工必须朝着这个方向形成合力。在企业里经营者被授予极大的权力,但是这种权力的行使,应该是为了保护员工,为员工创造幸福。经营者要率先带头实践这种哲学,不断提升自己的人格。如果这样做,企业就一定能够发展,而且能够长期持续繁荣昌盛。员工如果既不受信任,又不受到尊敬,同时缺乏对企业领导人的信任和尊敬,对企业也就无忠诚可言,一如既往拼命工

作,当然也就不可能了。

经营企业最重要的事情就是经营者与员工的关系问题。经营者和员工不是资本家和劳动者的对立关系,而是劳资双方共同谋求企业的发展。企业需要告诉员工公司的梦想和目标,并以此来获得公司员工认同,激发他们真心追随你的激情,改变他们现有所持的消极心态。员工幸福,大家接着就会想为客户,股东也会高兴,所以核心就是创建一个让员工开心的场所。经营者如果能够秉持关心爱护的态度对待手下员工,那么员工也就一定会忠心耿耿,公司必将得到进一步的发展。

“公司不是一个人的舞台,而应该是让所有参演者都获得幸福的舞台”。在当前运营环境下,只有坚持“以人为本”,将“经营管理”与“思想工作”有机结合开展,才能够确保员工队伍稳定,有效完成企业的经营目标,推动企业转型发展,让员工获得成长空间,实现自我价值,最终达成企业、员工双赢局面。

(作者单位:浙江巨化股份有限公司)

产业工会服务经济发展的探索和实践

■徐小军

上虞区财贸工会是上虞区委的群团工作部门之一,近年来,在地方党委、区总工会的正确领导和省、绍兴市财贸工会的指导下,努力保持和增强工会工作和工会组织的政治性、先进性、群众性,充分发挥财贸工会优势,紧紧围绕改革、发展、稳定大局,主动作为,开拓进取,为推动地方经济发展发挥了产业工会的积极作用。

围绕大局,在服务改革发展彰显作用

着力增强职工主人翁意识。近年来,上虞区财贸工会广泛组织和动员各级工会开展“中国梦·劳动美”主题宣传,引导职工树立社会主义核心价值观。先后组织开展了上虞财贸职工职业道德建设演讲比赛、创学习型组织建“职工书屋”、职工征文和摄影比赛等多项活动。在本级组织开展系列活动的同时,还积极发动各基层工会开展了形式多样的活动,如举办党的十八大精神辅导讲座、开展“岗位在我心中”主题实践活动等,进一步激发了广大职工的爱岗热情和主人翁意识。

切实提升职工创新能力。上虞区财贸工会紧紧围绕区委、区政府的工作大局和财贸系统的实际,多次组织开展了比较有影响的大型职工劳动竞赛活动,如财贸职工职业生涯规划比赛、财贸系统金融职工“反洗钱、反假币”业务知识和业务技能比赛、财贸职工消防安全操作技能比赛等,职工劳动热情有效激发,自主创新能力不断提升,服务经济转型发展效果明显。由于技能比赛在活动设计之前充分征求了各方面意见,所以每次的比赛都得到各系统各单位的广泛响应和高度重视,参赛选手层层选拔,行政领导亲自带队,比赛氛围浓厚,真正起到了提素质、促工作、增活力的作用,活动效果良好。工作中,积极帮助企业工会建立职工内部培训、考评等相关制度,职工综合技能日益提升。针对各类安全事故的深刻教训,通过“安康杯”竞赛等活动,积极开展安全生产监督

检查,推动平安建设。

同时,结合产业实际,把开展“工人先锋号”和“优秀服务标兵”创建评选活动作为提升服务质量和改善投资环境的有效载体,弘扬以德经营、诚信为本的基本职业素质。

主动参与,在深化和谐企业创建中合力助推

积极构建和谐劳动关系。上虞区财贸工会以构建和谐劳动关系为着力点,深入开展劳动和谐企业创建活动。工作中,做到分类指导、典型树样、分步达标的原则,每年制定创建目标,扎实推动创建工作。为努力构建企业与职工“双赢”互动的良好局面,通过会议推进、政策宣传、上门指导等方式全力推进职工医疗互助保障线,为职工构筑起第二道保障线。坚持每年组织人员深入基层企业,对奋战在高温下的一线职工进行走访与慰问,送去上级工会对基层职工的关怀,营造和谐稳定的劳动关系,努力为企业打造和谐的家园、幸福的乐园、成才的田园。

不断完善源头维权工作机制。注重抓源头、建机制,积极帮助指导各级工会组织抓好《浙江省企业民主管理条例》的贯彻落实工作。全系统大部分基层工会坚持每年召开职代会,把职代会作为职工参与企业决策、推进企业健康发展的重要平台,达到企业和职工的双赢。为了从源头上维护好职工的权益,通过开展“集中要约月”等活动,确保工资集体协商工作有效落实,使财贸系统劳动合同和集体合同签订率均达到100%。同时,从实推进困难职工帮扶工作,加强档案管理,完善帮扶体系,帮困覆盖面不断拓宽。我们发动各级工会组织经常开展以“两问一送、走亲连心”为主要内容的多形式为困难职工送温暖、办实事活动,把“娘家人”的温暖送到困难群众心坎上。

(作者单位:绍兴市上虞区财贸工会)

推进劳模创新工作室建设的基层探索

——以嘉善县总工会为例

■钟迪良

有标准,要求规范化

劳模创新工作室是近年来工会主推的一个项目,近年来,这项工作已逐渐成为工会服务企业、服务职工的一个品牌。各地工会为推进这项工作,均因地制宜、因时制宜,营造氛围,设计载体,追求成效。

作为基层工会组织,近年来,嘉善县总工会为充分发挥劳模模范在社会发展中的示范引领作用,为广大职工搭建施展才华、岗位成才平台,培育和造就知识型、技术型、创新型的高素质职工队伍,让劳模创新工作室成为职工成长的“大课堂”、成果转化的“中转站”、发展生产力的“助推器”,在具体实践中,通过下发文件、召开专题会议、针对性指导等措施营造工作氛围;通过定目标、定标准、作示范等途径规范劳模创新工作室的建设发展。全县目前已涌现出全国劳模创新工作室2个,省级劳模创新工作室2个,市级劳模创新工作室1个,县级劳模创新工作室3个,拥有成员80多人,确立创新课题20多项。县总工会分别为合格授牌的各类劳模创新工作室,一次性给予2万元的经费补助。探索无止境,下一步的工作,将着力于通过以下三个层面展开。

有目标,要求具体化

嘉善县总工会明确每个劳模创新工作室的主要任务,一定要结合各自实际,在实施技术改造方面要有计划;在承担技术革新、技术攻关、专利发明、落实职工合理化建议以及培育培养后备骨干力量等要体现成效;在推动开展群众性技能竞赛、“金点子”活动等要有数据。“金点子”通过几年劳模创新工作室的建设,充分发挥出劳模的业务专长和技术优势,围绕解决生产、技术、经营等业务方面的重点、难点问题,推动各单位的核心竞争力;发挥劳模“传、帮、带”作用,开展技术培训、业务交流、高师带徒等,带领全县群众性科技创新活动,着力培养出一大批技术型、知识型、创新型的职工队伍。

有示范,要求引领化

为保证劳模创新工作室创建工作顺利进行,嘉善县总工会专门派人去现场对创新工作室上门指导,县总工会领导实地了解检查,并先后在两个省级劳模创新工作室召开现场推进会,组织各镇(街道)、产业、系统和相关单位观摩学习,及时总结推广示范单位工作经验,并初步形成了党委重视、行政支持、工会组织、劳模领衔、职工参与的创建格局。通过前期不到两年运作,已有创新成果(专利)10多项,并产生了良好的经济效益和社会效益。劳模,由原来个人成绩为优,范围相对较小的“盆景”现象,通过创新工作室建设,逐步成为人才集聚与人才孵化有效平台的一道“靓丽”风景”。

(作者单位:嘉善县总工会)

精细管理在党建工作中的应用分析

■据巨良

党建思想政治工作是疾病预防控制中心重要工作之一,在疾病预防控制中心的党建工作中引入精细化管理,通过现代科学高效的有关管理的理论和方法来制定党建思想政治工作的目标和计划,组织和实施疾病预防控制中心的党建工作,能够推动中心在疾病预防控制工作中发挥更大的作用。

疾控中心党建工作存在的问题

党建思想政治工作是一项管理工作。现阶段,我国的改革不断深入,国外高效科学管理理念不断涌入,在日常管理中纷纷引入精细化管理,并展现出惊人的效率,因此党建工作的管理存在的局限和不足越发明显。疾控中心党建工作的管理多为粗放型和经验型,缺乏创新,缺乏活力。在基层疾控中心党建工作存在以下问题:

创新意识不够强。党建工作主要凭经验,缺乏创新意识,工作按部就班,削弱了党组织的战斗力和创造力。

考评,并以考评成绩作为评优依据。

第二,完善制度细节。疾病预防控制中心党建工作制度较多,有些已有的规章制度只是一个大框架,没有精细到具体细节,更无从谈起精细化管理,对工作中所涉及到的环节、内容、负责人等无清晰的规定。因此,只有加强细节的完善,才能使疾病预防控制中心党建工作形成链条,才能各个工作环节的衔接相扣,具体工作才能真正落实。

第三,严格执行制度。制度的关键在于执行,制度的执行需采用检查、评价、奖惩,三个环节同时下手。要按期检查对制度的执行情况,了解第一手资料;参考评价标准,按期评价各级党组织的制度执行情况,并对评价结果按照奖惩制度进行处理。

二、以规范管理促使党建工作责任到人

党建工作管理除了基础工作管理、党员管理、教育活动管理外,还包含工作制度管理。各

项管理都应该规范到位,责任落实到人。

首先,要围绕目标。对疾病预防控制中心党建工作的评价,不能仅仅限于表面,更需要明质量要求,也就是说所有工作的开展必须紧紧围绕设计的目标。

第二,要认真量化。党建工作不只凭心血来潮,而是要制定合理的计划,包括时间、工作内容、工作要求、步骤等,必须落实到工作的每一环节。

第三,要检查效果。只有经过实践检验,才能确定出台的制度和已完成的工有没有达到现实效果。经过检验,对于达不到预期效果的,应该针对具体情况,找到不适应疾病预防控制中心党建工作的条款,并改进,直到符合要求。

三、科学定位提高党建工作科技含量

首先,要合理安排学习内容。要针对不同员工的具体情况,科学、合理地选择学习内容,不仅要考虑难易程度、内容数量,还要考虑内容安排的科学性。应该着眼