

## 非公企业职工文化建设的现状与对策

■张云丽

职工文化是社会文化的重要组成部分,是社会主义文化大发展、大繁荣的重要内容。为进一步推动职工文化的发展,活跃和丰富广大职工的文化生活,维护职工的文化权益,做好新形势下工会工作,余姚市总工会建立了职工文化建设调查课题小组,对已建工会企业职工文化建设问题进行了调查研究。

### 一、现状与基础

近年来,余姚市总工会紧紧围绕和谐劳动关系创建活动,认真探索实践新形势下职工文化建设新路子,为职工文化的大发展、大繁荣奠定了良好基础。

### 工会组织网络健全,职工文化建设组织基础扎实

近年来,余姚市总工会坚持党建带工建,积极推动企业普遍建立工会组织,实现了全市企业工会组织的全覆盖,并于2007年出台了《关于全面推进职工文化建设的实施意见》,提出了六项推进职工文化建设的重要举措和三项工作要求,指导基层开展职工文化建设;市总工会每年投入资金50万,用于职工文化建设。各乡镇街道及其他基层工会每年都投放一定的资金,用于开展职工文化活动。

### 文化活动日益丰富,职工精神文化素质不断提升

2008年开始,余姚市总工会每年举办一次“职工文化直通车”——职工文化活动月,把文化精神产品直接送到企业,送到职工。积极推进宁波市总工会推出的“百千百职工文化进企活动”,认真组织打造大型示范文化活动。调查表明,规模以上企业和职工人数200人以上的企业,每年都组织开展2~9次的文化活动,职工参与率一般在60%以上。

### 文化设施建设逐步完善,职工活动场所不断扩大

在市总工会层面,建立了职工体育俱乐部,有7个专业场馆(室),包括有氧设备、力量设备、科技设备、休闲设备和游泳等15个项目和1个文体活动策划中心,年接待人数达6000人次。

在企业层面,规模企业和职工200人以上企业中,90%建立了不同层次的职工俱乐部和职工文化活动场所。另外,全市250多个村(社区)联合工会与村委会联合建立职工文化活动室和文化宫,基本覆盖到全市未单独组建工会的7507家中小企业,成为中小型企业职工文化休闲活动的主要场所。

### 二、问题与原因

近年来,余姚市总工会与各级工会组织在推动职工文化建设方面作了一些探索,取得了一些实效,但与广大职工对文化需求的期望相比,还有较大距离。

### 职工文化需求供给不足

随着经济和社会的发展,职工生活水平不断提高,尤其是大批80后、90后新生代农民工进入企业打工,加入到职工队伍,他们渴望丰富多彩的精神文化生活,但目前从总体上来看,还不能充分满足广大职工的需求。

### 职工文化建设投入不足

经济的发展需要投入,文化的繁荣更需要投入,而近年来对职工文化建设的投入明显不足。主要体现在:一是企业投

资金少。上万家职工25人以下未单独建立工会的企业,几乎没有资金投入。二是工会投入资金少。有的企业文化经费由企业主控制,造成工会经费少,使用难。三是人力投入不足。据调查,目前企业文化建设任务主要由工会干部来承担,但是,目前设专职工会干部(干事干事)的企业还不足10%,以致许多企业的职工文化建设还处于真空状态。

### 三、思考与对策

职工文化建设是一个系统工程,需要政府的重视和支持,需要企业的大量投入,需要工会的组织和积极引导,也需要广大职工的共同参与,也需要社会各界的支持,需要建立保障机制。

### 深化认识,营造职工文化建设的良好环境

职工文化是社会文化的重要组成部分,作为工会,一是要积极争取职工文化纳入政府文化建设发展纲要,纳入公共文化体系建设体系,接受政府部门的指导。二是要建立健全职工文化建设队伍,建立完善乡镇街道、村(行业)、企业“小三级”工会组织网络,使工会真正成为职工文化建设的推动者和领导者。三是要加强对企业和业主的宣传。引导企业主正确认识职工文化在企业文化中的地位,把更多的资金投入到职工文化建设。

### 明确目标,全面推进职工文化建设

根据余姚职工文化建设状况,可以从以下几个方面推进。一是强化职工思想道德建设。帮助职工树立正确的人生观、世界观、价值观,使职工成为有理想、有道德、有文化、有纪律的劳动者。二是进一步抓好职工文化阵地和设施建设。重点建好规模以上企业和职工人数200人以上企业的文化阵地和设施。同时办好企业小报、企业网站、企业广播和宣传窗等,使之成为职工文化的阵地。三是深入开展群众性文体活动。要根据企业特点和职工的文化需求,开展形式多样的文体活动,满足职工的文化需求,努力提高职工的参与率。

### 建立机制,确保职工文化的持续发展和繁荣

职工文化发展繁荣是否能够持续,还应在建立工作机制上下功夫。一是建立资金投入保障机制。要加大对职工文化建设的资金投入,并列入市、乡镇街道财政预算;企业要严格按照国家规定,提取的职工教育培训资金100%用于职工文化建设;各级工会也应把职工文化建设支出纳入年度工会财务预算,加大支出力度。二是建立目标管理考核机制。政府部门应当把职工文化建设纳入科学发展考核评价体系;各级工会每年应当提出职工文化建设工作目标和任务,列入工会工作的考核内容,提高考核分值比重,把考核成绩作为年终推优评先的重要依据。三是建立职工文化建设监督机制。政府和社会各界对企业或业主评优评模时,应把职工文化建设纳入评价体系;企业工会应当通过职代会和集体协商集体合同制度来推进职工文化建设,把职工文化建设列入职代会会议程,由职代会进行评价;把职工文化建设列入集体协商内容,对企业进行有效的现实问题。

要让广大职工更好地实现体质劳动、尊严生活。就必须正视临安的实际和职工文化建设的现状,要把职工文化建设纳入评价体系;企业工会应当通过职代会和集体协商集体合同制度来推进职工文化建设,把职工文化建设列入职代会会议程,由职代会进行评价;把职工文化建设列入集体协商内容,对企业进行有效的现实问题。

### 加强职工文化建设投入

经济的发展需要投入,文化的繁荣更需要投入,而近年来对职工文化建设的投入明显不足。主要体现在:一是企业投

入资金少。上万家职工25人以下未单独建立工会的企业,几乎没有资金投入。二是工会投入资金少。有的企业文化经费由企业主控制,造成工会经费少,使用难。三是人力投入不足。据调查,目前企业文化建设任务主要由工会干部来承担,但是,目前设专职工会干部(干事干事)的企业还不足10%,致

# 转变方式 提升境界 有效干事

## ——如何当好机关党支部书记的思考

省总工会机关党委 王重刚

省级单位的机关党支部书记(部门正职),处在机关承上启下的关键岗位,作为省总工会机关的部门负责人,如何贯彻全面从严治党新的要求,如何切实履行好党支部书记的“一岗双责”,我们必须认真思考并交出合格答卷。

5月上旬,在省总工会召开的两次机关全体干部学习会上,党组书记、常务副主席杜世源指出:要抓好工会整体工作,关键在于中层,在于基层,也就是各部室、产业工会和直属单位,这一层面的工作做好了,整体工作就富有成效。并在机关微信群里分享了《怎样当好处长》《如何正确看待职务升迁》两篇文章,供大家参考。在强调抓中层建设重要性的同时,杜世源结合

当前我省工会工作的实际,就机关中层如何有效开展工作、如何营造机关好的风气提出了“抓重点、谋题目,有思路、典型化,分好工、牵头好头,重点事、要上网,要上网、抓统筹”五个方面的具体要求和需重点把握的“三个要”,即:要风清气正,要有效干事,要比学赶超。

这一系列讲话,既明确了具体的要求,又提出了推进落实工作的方法,对加强省总机关建设有很强的针对性和指导性。会后,党支部又进行了专题的集中学习,通过进一步的学习领会,支部党员干部深化了认识。笔者认

为,机关党支部书记(部门正职),其个人形象、能力素质和作用发挥如何,对一个部门的建设至关重要。这支队伍抓好了,就能影响和带动整个机关形成积极向上的氛围和风气,也将对打造一支“想干事、能干事、干成事、好共事、不出事”的“五事”机关干部队伍,建设浙江工会机关铁军起到示范和导向作用。

如何当好党支部书记,具备什么资格、条件的人能担任党支部书记,是同一个问题的两种表述,选人用人是党组织把关的问题,是大的导向;如何扮演好角色、履行好职责是首先要思考的问题。下面结合学习和工作的实践,就如何当好党支部书记谈谈自己的认识。

一是要正确认知岗位。党支部书记在机关岗位重要,既是基层党支部建设的领头雁、一班人的班长,又是行政上的部门主要负责人,其作用发挥如何,直接影响一个部门的建设,同时也会影响到整个机关的建设。

二是要明确自身职责。对自身岗位有了正确的认知,就要明确自身的职责,在当前全面从严治党新的形势、新任务、新要求下,要切实履行好“一岗双责”,对支部(部门)党的建设、反腐倡廉建设、作风建设和业务建设负总责,既要发挥好抓机关和部门党

的建设、反腐倡廉建设的作用,又要在业务建设、作风建设上有所创新、有所作为。同时,要时刻牢记自己的第一身份是共产党员身份,第一职务是党内职务,第一职责是书记职责。

三是要找准自身位置。自身职责明确了,关键是自身位置要找准,机关部门的设置,不同的岗位要求不尽相同,业务部门对全省工会工作要发挥指导协调作用,内设机构重点是围绕省总中心工作、重点任务发挥好服务保障作用,作为机关党委、机关纪委,在省总工会确立的“改革年、品牌年、自身建设年”的建设中,要善于协调发挥好机关党组织的战斗堡垒和党员的先进性作用,要突出在加强基层党组织建设、学习型机关建设、推进机关作风建设和树机关正气上积极作为。

四是要发挥应有作用。把自身位置找准了,机关党委工作的发力点清晰了,接下来就是该如何发挥应有作用的问题。机关党委作为省总工会的内设机构,人员配备有限,人少事多,作为支部书记(部门主要负责人),既是指挥员、更是战斗员,在推进工作的过程中要以上率下,发挥好示范带动作用,不与部门同志争功诿过,真正落实杜世源书记倡导的“用好理念引领、好思路引导、好作风示范、好人品感召”,在工作、

学习、生活的方方面面,要求支部(部门)党员干部做到的,自己首先带头做好,以此来充分调动部室同志的工作积极性。作为党支部书记(部门负责人)要注重发挥牵头抓总的作用,善于在“吃透上面的、摸清下面的、形成自己的”抓工作的结合上积极出谋划策,出实招、使实劲。

五是要不断提升自我。面对新形势、新任务、新要求,要有效地推进、落实工作,仅凭态度和热情是不够的,自身的知识结构、能力素质、思维方式等等,都需要不断完善和提高。主要是严明党的政治纪律、政治规矩;切实增强“四个意识”,提高政治站位;在思想上行动上始终以与习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

六是要追求工作创新。杜世源书记在省总工会不同层次干部会上多次强调:要注重思路、理念、方法的创新。当前,机关党委的工作,一定要提高工作的层次和实际成效,必须要跳出传统习惯的思维模式和工作方法,求创新、求突破。尤其要结合正在推进的网上工会建设,加强互联网知识的学习,运用新的载体和手段,注重线上线下相结合,创新机关党建工作。

七是要培养先进典型。榜样的力量是无穷的。机关党委围绕中心、服务大局抓党建,根本的目

的是统一思想、凝聚共识,在机关上下营造积极向上、风清气正、有效干事、比学赶超的氛围,推动工会工作的创新发展。机关党委要善于挖掘省总工会围绕“努力成为全国工会工作的‘排头兵’,努力当好全省群团组织的‘老大哥’”,努力成为职工群众信得过、离不开的‘娘家人’”这一目标,开展的工作创新形成的品牌、亮点,积累的经验做法和涌现的先进典型,通过总结宣传,发挥好榜样的感召引领作用。当前,重点是要在机关、直属单位全体干部中组织开展好“学身边典型、树机关正气”的活动,把比学赶超的氛围营造好。

八是要展示人格魅力。作为支部书记,除了应该具备一定的理论素养、文字综合能力、口头表达能力和较强的协调办事能力这些基本要求,更重要的是要有良好的人格魅力,“其身正、不令而行,其身不正、虽令不从”。用自己良好的品行、品德、境界去带动和影响部门的同志;以干在实处、走在前列的姿态展现新的作为;要主动关心部门同志的健康成长,搞好传帮带,同时要加强日常监督管理,真正体现监督严管也是关爱,努力为省总工会机关打造“五事”干部队伍建设作出应有的贡献。

(作者单位:省总工会机关党委)

## 工会宣传要用好新媒体平台

■姚镇伟

知情权、建议权、监督权,为普及工会知识、组织职工等方面提供了新的平台。工会可充分应用新媒体,将工会业务知识、工会工作动态及重要通知等内容推送给职工,用一种全新的方式来补充传统的培训手段。同时,工会应

用新媒体可以渗透对职工的思想政治教育。在工会网站上展示新时期职工的精神风貌,宣传劳动模范,发挥先进模范人物的示范作用,凝聚社会正能量。

搭建互动平台,准确把握职工舆情

新媒体最显著的特征之一就是互动性强,人们可以在交互式讨论和多对多传播中实现广泛交流,赋予了每个参与者“知”与“说”的权利。工会要充分利用新媒体互动平台不仅要征集群众意见和建议,也要准确把握舆情,为引导和正确决策提供科学依据。要了解民情社意,解决职工所急所盼,必须畅通网上投诉渠道,网下及时解决投诉。针对工会舆情投诉存在的“有头没尾、虎头蛇尾、无果而终”的现象,浦江县下决心打通舆情处置的“最后一公里”,建立健全了“网情交流”微信工作群。具体

做法是:在调查摸底的基础上,组织粉丝量最多、影响力最大的40余名自媒体负责人和各单位的网络管理人员进群,从建立网情交流群→收集网民咨询和投诉→网络大V上传微信群→各单位网络管理人员及时关注和受理→分管领导或工会主席批示→安排人员调查处理→向网络大V和网民反馈处理结果,打通了一条龙舆情处理快速通道,实现了“微平台、秒处理”。“网上发帖、网下处置”的工作法得到了网民的一致好评。同时,各单位开设了实名认证微博微信方阵,网友可以直接向相关部门的微平台进行工会政策咨询、反映各类工会问题。各微平台通过网情交流微信群和各自的官方微博及时回应网民咨询、投诉、曝光的内容,让网民理性发声,工会及时处理。

充当宣传扩音器,主动传播网络正能量

工会作为党的群团组织,要承担起宣传党和政府良好形象的重任,充当网络宣传的主力军和扩音器,及时主动向职工和网民传播党委政府的中心工作。浦江县工会主动参与设计微博话题,加强网络主题宣传,围绕“五水共治”“四个全面”“三改一拆”“四边三化”等中心工作开展话题讨论,引发职工群众的共鸣。与此同时,工会宣传要创新工作机制和方法,强化自身修养,尽快掌握并利用新媒体的话语方式和思维方式,积极主动地参与到网络宣传。只有这样,工会才能真正拥有宣传的话语权和权威性,有效提升工会的群众影响力,弘扬主旋律,开创出工会宣传工作的新局面。

(作者单位:浦江县委宣传部)

## 以创新精神推动职工文化发展

■王康洪

随着社会经济的快速发展,城市化、工业化进程不断加快,必然带来越来越庞大的产业工人队伍。广大职工群众特别是新生代农民工对精神文化娱乐生活的要求日益提高。但从目前情况看,临安市的职工文化设施特别是社会公益性文化设施较少,现有的文化设施已无法满足广大职工群众的精神文化需求,许多职工群众开展业余文化活动无场所、无去处,因此加强职工文化建设,推动职工文化的快速发展是十分必要的现实问题。

要让广大职工更好地实现体质劳动、尊严生活。就必须正视临安的实际和职工文化建设的现状,要把职工文化建设纳入评价体系;企业工会应当通过职代会和集体协商集体合同制度来推进职工文化建设,把职工文化建设列入职代会会议议程,由职代会进行评价;把职工文化建设列入集体协商内容,对企业进行有效的现实问题。

要让广大职工更好地实现体质劳动、尊严生活。就必须正视临安的实际和职工文化建设的现状,要把职工文化建设纳入评价体系;企业工会应当通过职代会和集体协商集体合同制度来推进职工文化建设,把职工文化建设列入职代会会议议程,由职代会进行评价;把职工文化建设列入集体协商内容,对企业进行有效的现实问题。

共有精神文化家园,最大限度地调动了广大职工的积极性、主动性和创造性,促进临安市职工文化的大发展、大繁荣,努力实现让广大职工群众共建共享文化发展成果。

### 把更多的职工吸引到工会组织中来

更好地维护职工的文化权益,首先需要加强工会组织建设。根据因地、因时、因人的不同,不断创设新工会模式,通过组建行业工会、集散职工工会、楼宇工会、村(社区)工会以及基层工会联合会和联合基层工会等形式,把更多的职工群众吸引到工会组织中来,实现非公企业工会组建全覆盖。目前临安市共有基层工会组织2768个,涵盖非公企业4084家,通过联合工会等组织形式,覆盖企业1443家,共有工会会员219835人,其中农民工会员99756人,工会组建率和职工入会率均达95%以上,为培育和发展职工文化提供组织保证。

要让广大职工更好地实现体质劳动、尊严生活。就必须正视临安的实际和职工文化建设的现状,要把职工文化建设纳入评价体系;企业工会应当通过职代会和集体协商集体合同制度来推进职工文化建设,把职工文化建设列入职代会会议议程,由职代会进行评价;把职工文化建设列入集体协商内容,对企业进行有效的现实问题。

要让广大职工更好地实现体质劳动、尊严生活。就必须正视临安的实际和职工文化建设的现状,要把职工文化建设纳入评价体系;企业工会应当通过职代会和集体协商集体合同制度来推进职工文化建设,把职工文化建设列入职代会会议议程,由职代会进行评价;把职工文化建设列入集体协商内容,对企业进行有效的现实问题。

### 把更多的优秀文化送到职工手中

为让广大的职工群众特别是外来农民工享受到文化发展成果,几年来,临安市总工会不断转变服务理念,创新服务方法,把优秀的文化作品送到他们手中。为丰富广大职工的业余文化生活,市总工会推出“百场演出下基层、千场电影进企业”活动;从2008年开始,下基层与外来民工举行春节团拜会成为市总工会的保留节目。2011年,与市邮政局联合开展“浓浓中秋情,丝丝暖人心”中秋送月饼活动,丰富外来务工人员的精神文化生活,为多才多艺的职工群众们打造一个展示自我的平台,11年来,总工会连续举办了外来务工人员为主要对象、以提升他们文化生活品质为根本宗旨的“放歌天堂”外来创业者声乐大赛。职业业余文工团坚持以传播先进文化,服务职工群众为己任,深入农村社区、厂矿企业、重点工程工地,以大山为背景,以大地为舞台,共免费开展慰问演出和文化服务1399场。

以文化为桥梁,搭建起农民工和社会其他群体进行文化交流的平台,有效解决了农民工的文化精

神困境问题。他们的演出既展示了新生代农民工积极向上的精神风貌,也提升了演员自身对家乡文化、城市文化的认同感,丰富了他们的精神生活。

### 创造更好的条件提升职工素质

关心关爱农民工,为他们融入工业社会,融入现代生活拓展空间,市职工业余学校始终秉承以提升外来职工劳动技能和就业竞争力为抓手,立足临安市情,着力加强教育培训基地和就业创业基地的建设。培养了一大批“拿得起,用得上,留得住”的技能型、复合型人才。几年来,共开展职工职业技能培训8450人次。开展职工在职学历教育,培养大专、本科毕业生830名。为了解决职工学习与工作时间安排的矛盾,市职工业余学校建立流动课堂,送教到企业,方便职工学习。

以文化为桥梁,搭建起农民工和社会其他群体进行文化交流的平台,有效解决了农民工的文化精

神困境问题。他们的演出既展示了新生代农民工积极向上的精神风貌,也提升了演员自身对家乡文化、城市文化的认同感,丰富了他们的精神生活。

### 建设更多的文化阵地普惠职工

加强职工文化阵地建设,是职工文化建设的基础性工程。为了让广大职工走出车间能进教

室,走出车间能进书屋,走出车间能到球场,临安市总工会一方面充分发挥各基层工会的组织优势,广泛宣传,积极引导,让企业主慢慢认同企业文化、职工文化的建设对促进企业可持续发展起基础性作用,树立文化育人