

“增‘四力’、强作风,工报记者走基层”·宁海行

“职工说事”:打开话匣子,说进心窝子

宁海工会探索新时代企业民主管理新机制

打开话匣子,说进心窝子。在宁海,“职工说事”成为倾听职工声音、服务职工诉求的新平台,助力职工成长、助推企业发展的新动力,深化民主管理、参与社会治理的新机制。

日前,本报“增‘四力’、强作风,工报记者走基层”小分队赴宁海蹲点采访,倾听“职工说事”讲述的动人故事,感悟宁海工会“统一思想、凝聚人心、化解矛盾、增进感情、激发动力”的坚定初心。

打开天窗,话匣子装满暖心事

■记者张浩呈

刚刚过去的这个暑假,宁海强蛟海螺水泥有限公司职工李可经历了过山车般的心情。李可可家在外地,今年夏天母亲带着他的小孩一起来宁海过暑假。孩子要赶来相聚,李可满心期待。然而一想到住宿问题,心里就凉了半截,“我住的是单身宿舍,一家人过来可怎么住,到外面租房花销又太大,当时真的一筹莫展。”

高兴事变成了烦心事。在“职工说事”工作室,李可把这件心事向公司工会主席夏丁辉和盘托出。没想到夏丁辉当即联系公司后勤部门,协调宿舍问题,

难题很快就得到了解决:公司将李可可住的单间换成了套间,方便他们一家人团聚。就这样,烦心事又变成了暖心事。

今年上半年,海螺水泥开始推行“职工说事”制度。翻开海螺水泥“职工说事”工作室记录本,上面整整齐齐记录着上门“说事”职工的各种诉求。工作环境的改善,日常生活的烦恼,甚至周边小水沟的环境问题都成为职工反映的内容,不少事项已标注“办结”,职工给出了“满意”的评价。

随着“职工说事”制度的推进落实,提意见、说问题,“打开天窗说亮话”正成为宁海企业职工的一种新习惯。

在得力集团,住在和溪员工

宿舍区的研发部门员工通过“说事”感受到了便利。此前四五百号员工从宿舍区到厂区,需要步行近20分钟。“说事”后,公司行政部门想方设法,与当地交警部门衔接,促成了公交线路的延伸。如今,在宿舍区门口坐上107路公交车,员工们三四分钟就能到达厂门口。

同样是出行问题,宁波润禾高新材料科技股份有限公司的员工则通过“职工说事”享受了一份超级“福利”——接送他们上下班的大巴车。

“润禾”是宁海胡陈乡的一家上市公司。去年5月,在当地总工会的推进下,“润禾”成为“职工说事”的首家试点企业。“职工说事”

工作室建立后不久,就收到了希望解决员工上下班出行问题的诉求。公司不少员工住在宁海城区,到公司有近20公里的路程,有的员工甚至需要早上5点半起床才能勉强不迟到,遇到刮风下雨天,骑着电瓶车赶路着实让人揪心。

员工反映这一问题之后,工会第一时间向公司管理层作了反馈。最终,公司安排了50万元资金,购置了一辆大客车,专门接送职工上下班,解决城区员工到厂区上下班的出行难问题。

让人意想不到的是,购置大巴车,不仅方便了员工上下班,还为企业招工增加了筹码。“没想到买了车之后不仅解决了工人出行问题,而且提升了招工的竞争力,一辆大巴

换来了企业和员工的双赢。”公司工会主席刘丁平介绍说。

在宁海,“职工说事”制度之所以能在短时间内快速见效,在宁海市人大常委会副主任、总工会主席王兴兵看来,关键在于建立了一套规范化的工作机制。通过“问事、说事、办事、评事”四个环节,逐一制订相对刚性的工作要求,真正做到勤于向职工问事、善于倾听职工说事、敢于为职工办事、乐于接受职工评事。把“职工说事”作为职工说事、办事、评事、办事成效的检验标准,建立“一事一评”机制,工会办事得力与否,职工拥有评判权。这样的制度安排,目的就在于鼓励职工打开话匣子,说出心头事。

打通瓶颈,追梦人迈向新天地

■记者张浩呈

40多岁的李万希遭遇了职业“天花板”。

李万希是宁波润禾高新材料科技股份有限公司车间的班组长,作为有着十多年工作经验的一线多面手,他希望能有更进一步的发展,也为自己定了一个小目标——晋升为设备主管。梦想有了,可是追梦路上,他有些迷茫。

“润禾”是一家高新技术企业,公司大专以上学历的职工占到60%以上。而李万希只有初中学历,虽然经过10多年打磨,车间里很多活他都拿得上手,但受制于文化水平和知识结构,想进一步

提升技能,瓶颈摆在那,绕不开。

于是,李万希走进“职工说事”工作室,向公司工会主席刘丁平说出了自己的愿景和迷茫。一番“把脉问诊”,刘丁平开出了一帖“复方药”,一方面安排李万希参加初升高的学历教育培训;另一方面为他报了焊工、电工两项职业技能培训,进一步提升岗位技能。

通过“职工说事”这一平台,刘丁平发现李万希的窘境并非个例,“很多员工都有自己的成长愿景,但不知道路在何方,我们要做的就是打通他们的成长瓶颈。”

在工会的推动下,“润禾”为

职工开辟了成长通道,不仅免费为职工提供培训机会,还通过与学校合作,以组团报名方式为职工减轻学历教育费用,每位职工至少可省下2000元的学费。“在我们的鼓励下,今年有30多名一线职工参加了初升高、专升本等各类学历教育培训。”刘丁平说。

类似的情况,也出现在宁海强蛟海螺水泥有限公司。

海螺水泥安环主管李光明说,在建筑建材生产企业,注册安全工程师这一职业资格含金量非常高,获得资格后对职工未来个人成长大有助益,“我们这边很多人想考,但真正去报名的人却不多,主要是培训不方便,也没有资

源交流。”

如何解决职工成长的后顾之忧,实现他们的成长愿景?通过“职工说事”了解到职工现实困境之后,海螺水泥管理层快速行动,制定了相应的措施。“领导很快给我们回复并统筹安排了这件事,第一是鼓励大家去报名,第二是安排职工统一培训,教材和培训费用都由公司出,尽可能为职工培训提供便利。”李光明说。

在公司激励下,今年海螺水泥报考注册安全工程师的人数从去年的3人增长到20人,报考热情空前高涨。

“职工成长和企业成是成正比的,去年公司产量和销量都

创了新高,并成为宁波工业纳税50强企业,这是职工成长后带给企业的最丰厚的回报。”公司常务副总经理王宇光告诉记者,通过“职工说事”打通职工成长瓶颈,其实也打开了企业发展的新空间。

有梦想,就要大声说出来。宁海县总工会党组书记、常务副主席周平永说,“职工说事”不仅是解决职工困难的平台,更是助力职工成长成才的平台,“职工说事”制度,通过推动企业畅通职工成长通道,充分调动了职工学习技能、岗位成长的积极性和主动性,这对全面提升劳动者技能素质、推进产业工人队伍建设来说,意义深远。”

打开心扉,话匣子倒出“金点子”

■记者阮向民

员工“金点子”从哪来?有的属于“有心栽花”,而有的纯属“无心插柳”。

宁波润禾高新材料科技股份有限公司是最早推行“职工说事”制度的企业,公司工会主席刘丁平告诉记者,“职工说事”工作室刚建起来那会,上门来的员工大多是反映生产生活中的个人诉求,还有的则是因为遇到不顺心的事找工会倒倒苦水、吐吐槽。

8月的一天,刘丁平就接待了这样一名吐槽者。陈师傅在车间一线岗位工作了七八年,那阵子他和工友在工作上产生了一点小摩擦,被车间主任批评了几句,心里很不服气,于是找到工会来

评理。听完陈师傅竹筒倒豆子,刘丁平耐心地梳理事情的前因后果,中肯地分析员工存在的问题。说着说着,心扉打开了,隔阂消除了,话匣子一打开,话题也随之转移到车间日常工作上。陈师傅说,车间产能一直上不去,拖了整个生产流程的后腿,原因在于产品冷却过程耗费了大量时间,如果增加一台冷风机,效能可以大大提高。

刘丁平把陈师傅的建议递交到技术部门,工程师经过测算后认定建议可行。“水平再高的技术人员也会有认知上的盲点,当时大家都把关注点放在工艺改造上,忽略了这一最直接有效的处理方法,陈师傅的这一提议正可谓一语惊醒梦中人。”刘丁平介绍

说,两个月后,冷风机安装上马,2万多元的投入产生了巨大效能,产品冷却时间从以前的5小时缩减至2小时。刘丁平由衷感叹“竹筒倒豆子倒出了金点子”。

打开心扉,话匣子倒出“金点子”。通过“职工说事”,工会和职工之间的情感纽带更加紧密更加牢固。宁海县总工会党组书记、常务副主席周平永告诉记者,通过说事和倾听、办事和评价,职工的气顺了,心热了。以往不愿意说、不知怎么说的事在“职工说事”平台上成了热门话题。“发动职工开展企业发展‘金点子’征集活动是工会的一项传统工作,也是发挥职工主人翁意识的直观体现。职工主人翁意识不是口号喊出来的,一线‘金点子’也不是一

句倡导就能冒出来的,而是通过真心实意倾听职工呼声,帮助职工解决利益诉求、实现成长愿景的实践中不断积累,渐渐形成的。”周平永说,“职工说事”制度归根到底是通过“说事”这一平台,打开话匣子,说进心窝子,从而激发职工的主人翁意识。

通过半年多来的实践,“职工说事”平台对发展企业生产力、推动基层创新力的制度红利正日益体现。

在得力集团,半年来职工通过“职工说事”平台记录在案的话题共有83件,其中关于管理创新和技术改进的良方佳策达到了半数以上。

文具技术部一线职工小金提出生产流程小革新,流水线上原

来需要5名工人操作的这套流程如今改为4人,不仅节约了人力成本,还提高了生产效率。

业务科职工小王通过平日里与客户接触的感受,提出了改进产品包装的奇思妙想,“蚂蚁线可撕箱包装”设想通过“职工说事”传递到营销部门并被采纳,既满足了客户需求,又节约了包装成本。

在宁海强蛟海螺水泥有限公司,一场企业生产经营管理标准化再造正在企业全面展开,“职工说事”工作室成为一线员工施展才华的大平台,一个个有创意、接地气的好主意、好点子从这间小小的工作室源源不断传递到公司各个部门……



图解“职工说事”

今年以来,宁海县总工会在全县探索推进“职工说事”工作制度,形成了“问事、说事、办事、评事”一体的职工参与企业民主管理机制。

01 创建说事平台, 畅通“向谁说”的多种渠道

·以点带面,“全域化”落实说事机制
全县48家规模以上企业建立“职工说事”制度,预计2021年实现全覆盖。

·规范建设,“几标准”规范说事方式
有工作场所、有标识标牌、有工作制度、有说事热线、有说事信箱、有轮值表、有记录簿、有公告栏。

·创新方式,“三结合”拓宽说事途径
个体说事和集体说事相结合,线下说事和线上说事相结合,定期说事和临时说事相结合。

02 健全说事体系, 贯通“怎么说”的多项环节

·明确说事成员
推选“职工说事”代表参加议题说事,采取“个体说事”形式保障随时说事。

·明确说事内容
说出“利益诉求”,说出“心理需求”,说出“良方佳策”。

·明确说事流程
全程有记录、过程可追溯、办理有结果、承诺能兑现。

建立“问事—说事—办事—评事”工作流程。

建立“问事—说事—办事—评事”工作流程。

03 转化说事成果, 发挥“说得好”的多重效应



沈佳慧、林化 制图

采访手记

工会参与社会治理的鲜活样本

■记者阮向民

“职工说事”,一项用词朴实的制度体系,其内涵却十分丰富。解读这项制度,不妨先从说文解词开始。“职工”是这项制度的主体,也就是说,这项制度从顶层设计上就以“服务职工”作为鲜明的定位。“说”是制度的实现途径,由“说”延伸到倾听、回应、评价,架构起一个体系完备的工作机制。“事”是制度的落脚点,这些“事”,事关职工的利益诉求、成长愿景,也事关企业发展的良方佳策。

从源自于乡镇基层工会的创新之作,到覆盖全县的制度设计,

在宁海,“职工说事”以服务职工群众为起点,以推进企业民主管理为方式,一个工会参与社会治理的鲜活样本日益变得清晰、真切。

刚刚闭幕的党的十九届四中全会,系统总结了我国国家制度和治理体系多方面的显著优势。其中一条就是“坚持人民当家作主,发展人民民主,密切联系群众,紧紧依靠人民推动国家发展的显著优势”。着眼未来,提出了“坚持和完善人民当家作主制度体系,发展社会主义民主政治”的目标要求。就基层工会而言,担当好参与社会治理的排头兵,既是党委政府期望所在,也是工

会自身职能所系。宁海工会“职工说事”正是基于宏观目标之下的微观实践。

从目标导向看,“职工说事”以“职工”作为该项制度的主体,遵循并践行“坚持人民当家作主”这一社会主义民主政治的本质和核心。正如宁海县总工会党组书记、常务副主席周平永说的那样,职工主人翁意识不是口号喊出来的,而是需要通过制度、平台、载体的设计,让职工群众真正从心底里感受、认同。“职工说事”推行半年多,越来越多的职工走进说事工作室,“打开天窗说亮话”成为常态,职工主人翁意识在潜移默化中滋生、成长。

从问题导向看,“职工说事”以“事”作为制度的落脚点,旨在解决职工群众最关心最直接最现实的利益问题,解决好这些问题是完善社会治理的题中之义。职工利益无小事,一辆解决上下班赶路之苦的通勤车,一间能让“候鸟”与父母团聚的亲子房,处理好这些在职工眼里的“关键小事”,和谐劳动关系便有了坚实的基础。

从效果导向看,“职工说事”以“说”作为制度的实现途径,将原来相对松散、缺乏刚性的沟通方式纳入制度化、规范化轨道,真正做到勤于向职工问事、善于倾听职工说事、敢于为职工办事、乐

于接受职工评事,让工会和职工之间的这一情感纽带更加紧密更加牢固。增进感情才能激发动力,半年多来的实践,职工说事打开了职工的心扉,“话匣子”倒出“金点子”的故事有了更多的版本,“职工说事”平台对发展企业生产力、推动基层创新力的制度红利日益体现,也让越来越多的企业认识到民主管理带来的磁场效应。

通过“职工说事”,我们解读到了那些耳熟能详的词:统一思想、凝聚人心、化解矛盾、增进感情、激发动力,这是“娘家人”的主责主业,也是工会参与社会治理的核心要义。