

INC. 班组摄影·30年班组巨变 21:奉献之变

■本期主持人:山东兖矿集团兴隆庄煤矿 崔伟  
山东莱钢集团动力部 卢燕华  
主持词“奉献”是一支经久不衰的歌,我们一路唱着它,走过了改革开放30载历程。过去,我们唱着拼搏奋进的奉献曲当甘当老黄牛,加班加点不惜力,千重活,脏活不言苦;今天,我们唱着激情进取的奉献曲争当创新能手,实干、巧干比技能,革新、创造赛智慧。虽时代不同,然而奉献之歌却依然高昂,奉献之情依然激荡——

龙登长:今天干活靠脑子



过去干活靠力气,如今干活靠脑子!这是重庆能源集团天府矿业公司磨心坡矿掘进二队组长龙登长的体会。只有小学文化的他,为了让脑子更好用曾拼命学习,然后起劲琢磨管子配件,自制了与阀门连接的扣头,与股管连接的把扫,安装玻璃管的快装接头,管子快速维修的夹板等。近日,他又自制了简易“三通”接头,每个不同规格的接头可节约成本30元到50元。图为他11月12日加工简易“三通”的镜头。向琼摄

马俊鹏:夺冠秘笈是记笔记



新乡机务段质检员、工人技师马俊鹏在刚结束的郑州铁路局第二届四项专检大赛走行部检查专业竞赛中夺冠,而制胜秘笈就是他工作18年间所记的32个笔记本,上面全是日常检车时遇见的典型故障及处理方法。前不久,他将此整理成《机车走行部典型故障检查、处理百招》手册,被伙计们当成了检车秘笈。“以前处理故障全靠摸索,师傅传也是口口相传。现在,伙计们用我编写的秘笈快速处理机车故障,我有一种成就感。”马俊鹏说。任有平摄

石显书:奉献无须用荣誉验证



过去,评上先进就觉得自已优秀,可今天不这样理解,奉献无须用荣誉验证!重庆能源集团石壕机修车间钳工石显书干了35年维修,用一个“精”字书写职业人生,用一个“钻”字细修职业奉献,近万台生“病”设备,在他的精心呵护下获得新生,他以精湛维修的行动诠释着一名员工的职业承诺:执着+努力,奋斗+奉献! 蒲德贵 唐国跃 摄

陈慧:冲进男人世界亮价值



“有师傅指导我就成,谁说咱娘们不能干这活?”11月12日,中铝河南分公司氧化铝一厂空压站员工陈慧边组装控制箱边给自己打气鼓劲儿。过去,控制箱坏了就换,换个新的要3000多元。厂首席员工、主值班长陈慧看了挺心疼,于是就琢磨自己修。过去,鼓捣这些都是男员工的事,陈慧决心要破例。经过多次实践,她终于成功,效果和新的一样。在她的带动下,班组女员工都加入“我节约我奉献”的行列。张静摄

王礼宽:竞争中奉献至正



没有竞争,就没有二至的变化。11月11日,武汉铁路局麻城工务段商城线桥车间机工队的职工,看到在工地立岗认真进行安全防护的王礼宽时颇为感慨。以前,王礼宽上班心不在焉,不务正业,大伙叫他王二至,喻他嘴歪、心歪。前年队上搞工地安全防护员竞争,他试着参与并获成功,就像变了个人,干工作恪尽职守讲起了奉献,博得大伙的赞赏。李小敏 摄

INC. 热点聚焦·侃谈班组30年之 22:班组民主管理(中) 本期主持人: 山东省交通工业集团总公司孙建文

与30年前班组职工对民主管理一词颇为生疏的状况比,如今,民主管理正以热热闹闹的班组民主生活会、色彩绚丽的班务公开墙、凡事大伙说了算的班长承诺等花样繁多的形式,在班组安家落户,成为班组职工班务决策中的主要手段之一。然而,在全员参与的进程中,却明显出现职工参与能力欠缺、法律知识欠缺等不足

# 程序对结果错: 班组民主管理遇潜流

【记者视线】

■本报记者 张敏

据悉,在参与全国问卷调查的上海班组职工中,有72.8%表示愿意参加本单位的民主管理。记者在采访中发现,与30年前班组职工对民主管理一词颇为生疏的状况比,如今,民主管理正以热热闹闹的班组民主生活会、多色彩的班务公开墙、凡事大伙决定的班长承诺等花样繁多的形式,的确在班组安营扎寨了。然而,在全员参与的进程中,却出现了因职工参与能力欠缺、法律知识欠缺等导致的程序正确结果错误的现象:

由大伙民主决定的事就正确吗?

日前,记者在采访中听到发生在重庆某煤电企业的一件事:

不久前,企业因特殊任务需要加班供电,为了照顾家有特殊情况的职工,企业给了每个班组2个休假指标。班里十几号人,到底让谁休呢?某班长为难向大家征求良方。

经过班组民主管理会讨论后,大伙碰出了这样一个办法:召开班组民主管理会,将休假的2个名额搞“民主举牌”,想休假的职工举牌喊价,谁出价出到再没人往上加价了,谁就享有这个休假名额。休假名额从一元开始竞拍,几轮举牌后,有两个队员以80元的价格各拍得一个休假名额。难题解决了,解决过程也很民主,可结果却引起许多人反思:

有人认,班长有难题交由班组民主管理会讨论,让大家出谋划策,这个过程是对的。可是如果班长不去进行正确的引导,任由大家想办法,就很有可能让民主管理会偏离初衷。那么,班长不纠正偏差反而去支持实施,就会出现错误的结果。

“民主管理并不意味着班组长彻底放权,而是让大家集思广益为班组长正确决策提供依据和基础。把休假指标不给最需要的人,而给肯出钱的人,这不是民主管理,而是一种交易。班组民主管理是指在一定的范围内,按照平等的原则和少数服从多数的原则来共同管理班组事物的制度。”对此,清华大学社会学教授刘书林这样分析。

类似辨别不清什么是真正的班组民主管理的事儿当今在班组职工中比较普遍,记者在一家机械厂的车间看到墙上的班务公开栏,其内容主要是涉及材料费、节约奖、废料收入的分配使用等。其中,针对节约奖的分配,记者问一位车工:“这墙上贴的奖金分配方法是你们班组公开讨论过的吗?”这位车工直言不讳地回答:“不知道,但在墙上公开贴出来,这就是民主了,里面的内容大家都能看到,特别是让领导看见就行了。”

记者了解到,一些企业的职工对于自己的民主角色地位、参与的目的作用、参与的方式等认识是不一样的,更多的参与热情来自“自己要划算”这个本能需求,至于什么是真正的班组民主管理自己并不在意也不思考。

班组缺乏民主管理的依托和抓手

为什么企业的一些职工参与班组民主管理的能力至今未能提高呢?刘书林教授分析,一方面,有些人没有充分认识到保护自己权益,表达自己利益诉求的重要性;一方面,有些班组民主管理缺乏依托和抓手,其中,班组民主管理缺乏依托和抓手是主要原因。

记者在采访中还接触到这样一件事:一家煤炭企业围绕厂里清洁的环境和高收入之间的权衡取舍在班组中展开讨论:要求企业减少

【民管实践】

■赵则阳 岳彩凤 张国力

每周一,厂领导要看“职工建议表”

周一早上,河南中原油田采油四厂女主任徐玮手捧一叠纸,先后进了厂长、书记办公室。领导们无论多忙,都要先把这每一张纸看完并签上署名意见,然后返回去。做这些事情虽然占用时间较长,但厂领导们心甘情愿。

周一晨报,是职工周一送给厂领导的“厚礼”——10份职工建议表。“厚礼”这词,是厂领导们自己起的。职工建议表是基层职工填的,想说什么,都可以通过类似的“绿色通道”来反映和沟通,每周一次。厂领导们也不含糊:职工建议表有落实、有督察,每月还采用无记名投票方式对全月建议表进行评审,一等奖奖励1000元,未被采用的也奖励50元。

刚开始,很多职工不理解:未被采用为啥还奖励?但很快明白了领导的良苦用心:每个职

每周一晚20时,本刊编辑将与全国各地的通讯员相聚中国企员工互动平台(http://www.bztddxl.com)聊天室,总结上期稿件优劣,商定下期版面报道主题,欢迎大家参与。聊天室网址:http://chatbztddxl.com  
本刊在线阅读电子期刊《白领·蓝领》最新一期已出版,欢迎广大班组员工在线阅读。  
网址:http://bookbztddxl.com



污染的法律增加了生产物品与劳务的成本,由于成本高,结果,企业赚的利润少了,支付的工资低了,因此,尽管污染管制给大家带来的好处是清洁环境和健康水平的提高,但其代价是企业、职工的收入减少。为此,班组职工讨论的结果是:从班组节约的耗材上补充职工收入减少的那部分,可根据企业有关规定,耗材节约的,钱,班组是要上交厂里的,到底怎么解决这个问题,不是班组长权限范围能解决得了的。班长把意见反映到厂里有关部门。结果,在年底的总结大会上,职工并没有得到厂里对这个意见的反馈。对此,许多职工找车间职工代表沟通,而职工代表却

对员工收入这一敏感话题,当今,许多企业采取的办法就是将其公开以示公平。谁知这样做却又陷入另两难:有员工认为,公开员工收入涉嫌侵权;可不公开员工间又相互猜疑,认为企业搞暗箱操作。面对两难,不少管理者尤为困惑

# 薪酬公开:让员工有选择余地

【企业思考】

■南风燕

10月12日,笔者到重庆能源集团渝阳煤矿采煤三队采访,一进门便看到醒目的队务公开牌板,该队70多名员工9月份的收入全被公开在上,对此,随笔者同去的一行人议论纷纷。这样做班组员工是否同意呢?带着这个疑问,笔者走访了几个基层队的部分管理者和员工。比较一致的观点是,公开有利于激发员工的积极性,对企业管理有好处;但也有些员工对此颇有反感,认为将收入公开有侵权之嫌。

在采煤队,一位不愿透露姓名的员工的观点比较有代表性,他认为公开员工的收入就侵犯了员工的隐私和隐私权。

我国法律规定,未经公民许可,公开其姓名、肖像、住址和电话号码,未经本人允许公布其财产状况等行为,就属于侵犯隐私权。其中,公民私人所有财产,就包括公民的合法收入。员工工资系劳动报酬所得,属于合法收入。但合法

民主管理,动起来,你就是最精彩的音符;角度连两边,互动则共振,律动则和谐;健全民主管理机制,群策之举,则无不成;群力之举,则无不胜

# 民主管理的魅力在于员工参与

工提的建议都有价值,每一个你,都很重要!

采油四厂有着30多年党龄的老党员朱斯明对笔者说:如今企业很民主,有建议,有想法,都可以通过博客、“心灵网站”、“职工大会堂”、厂长信箱等方式反映,落实也很快。笔者随意翻了一下油田电话号码簿,发现在所有单位中,采油四厂是唯一将职工维权热线、献计献策热线电话写在全油田号码簿上的。4854666、4857666成了最容易被职工们记住并拨通的号码。前不久,有职工建议:在各计量站回水管线上安一个安全阀,定压控制在1兆帕,可防止放压时压力高或倒流程倒错导致的回水管线破裂,避免污染。厂长李存贵批示:“从技术安全和成本承受上组织论证,拿出正确报告。”几天后,论证报告上呈后他又批示:“此建议可行,可在每条回水管线上建一座泵站污水池。”目前,注水科正在制订具体的施工方案。

上“人文墙”,在单位在家都有面子

民主透明后,热点问题便随即“退热”。维修大队队长曹红说,最近发现干了十年的活越来越忙,就拿工时考核来说吧:以前单月考核,现在累计考核。每月公示时,每个职工每天干了什么活、工时多少、累计工时多少等等一目了然。她还要操心厂务公开栏的事:材料用料、经营管理、绩效考核等等。

说,这事没有提请职代会审议,我不知道。

对此,该企业的工会主席严肃地说:“职代会制度是维护职工经济利益和民主权利的重要手段和法定形式。完善职代会制度,首先要落实职代会的各项职权:审议建议权、审议通过权、审议决定权、评议监督权、民主选举权。”可拿这些内容去问一些职工,大家却基本摇头,表示不太清楚。

如今,企业都有职代会,可职代会决议和满足职工要求之间的渠道是否真正疏通、有效?似乎未能引起更多企业关注。

专家提醒:进入角色还要角色到位

10月28日,十一届全国人大常委会第五次会议表决通过了《中华人民共和国企业国有资产法》,这部法律对企业职工民主管理、民主监督的权利作了专门规定:国家出资企业依照法律规定,通过职工代表大会或者其它形式实行民主管

收入被公开是否构成侵权呢?这关键在于单位在公开员工收入前是否得到过员工许可。

从调查的情况看,多数员工在单位第一次公开收入时,都没有及时向组织表达可否公开的意见。对此,有人认为这是默许。管理人员岳万梁说:如果单位在制定推行矿务公开或队务公开制度时,明确将员工收入公开等内容纳入其中,并经本单位民管会或职代会讨论通过,就应当被认为得到员工许可,不应被认为侵权。在此前提下,如果的确有个别员工认为公开其收入有不妥的地方,他也应当及时向单位提出。

用管理人员李小平的话说,公开的好处很多。一是能让员工感受到岗位价值,二是向员工传递了每个人的绩效会得到公正评估并与薪酬相关的信息,三是可使内部沟通更为有效,减少误传,增强信任感,四是可发现分配制度本身存在的缺陷,并能通过员工的广泛参与,逐步发现和完善,提升员工的满意度。

由此可见,公开员工收入体现分配公平公正,正是当前不少企业和员工比较推崇的方法

民主管理,动起来,你就是最精彩的音符;角度连两边,互动则共振,律动则和谐;健全民主管理机制,群策之举,则无不成;群力之举,则无不胜

# 民主管理的魅力在于员工参与

以前职工围着地咨询干活多少、拿钱多少,现在咨询的是这个月的工时多少,下月如何调整工作量。曹红说,这就叫政务咨询。为何爱咨询的人多了?因为大伙谁都想上“人文墙”。

曹红说,大队有好几位职工上了全厂的人文墙。在阳光工作室,笔者看到了她所说的人文墙。每月全厂评选优秀员工10名,拍照照,配以特制镜框,挂在阳光工作室,所发证书上还有厂领导的亲笔签名:“你是如此具有潜力,你的聪慧时时地吸引着我们,这些都是你引以为荣的。希望在今后的工作中再接再厉,再创佳绩。”这让职工无论在单位还是在家里,都觉得特有面子。

在阳光工作室,笔者在厂办刊物《纪录》上看到这样一句话:群策之举,则无不成;群力之举,则无不胜——健全民主管理机制,使得采油四厂在厂务公开中处于主动接受状态。同时,职工不缺展示风采的舞台,归属感、自我成就感受到了充分彰显,人格的被重视,被尊重,让热点问题逐步“退烧”。

采油四厂纪委书记、工会主席章大庆认为,职工的建议无论有多微不足道,都会对企业起到或大或小的改进作用。前不久,全厂政工干部竞聘,几十个政工干部岗位,吸引了上百名包括一线职工在内的职工参与竞聘。过程严密,考评公正,结果一目了然:谁平时好学,进步快、群众基础好,谁分值就靠前。章大庆说,对录用不上的那部分职工,各单位也要跟踪培养,力争让他们有奔头、有想头、有干头。

# 民主管理还需法律护航

【主持人语】

■孙建文

我们欣喜地看到,改革开放30年来,班组民主管理作为企业民主管理的一个重要组成部分,在路径、方法、观念、思路等方面都发生了根本之变。班组民主管理推动了企业管理方式的变革,增强了职工凝聚力,并朝着以人为本、建设和谐企业的目标迈进。

同时,我们也必须清醒地看到,班组民主管理并非已尽善尽美,民主管理的范围还有待扩大,民主管理的形式、途径、方法还有待进一步创新,班组职工的民主意识和民主

理。这部法律自2009年5月1日起施行。

由此,职工不仅有参与民主管理的意识,更要急需提高参与民主管理的能力,否则,无法实现真正的班组民主管理。

如何解决班组缺乏民主管理的依托和抓手问题?有关专家表示,充分利用好职代会这一工作平台;提高职工参与民主管理的素质,不仅主动进入角色,而且角色要到位。

首先,利用好职代会这一工作平台。一是班组长对在班组内解决不了的问题应及时向职工代表反映;二是职代会下设的各民主管理专门工作委员会,应当协助职工代表开展专题调查研究和巡视检查;三是班组长按照职代会的要求,全面、及时地反映职工的有关意见和建议。这些,为职工代表履职提供了依托和抓手,班组应充分利用好职代会这一有利平台,处理好与职代会的衔接关系。

其次,提高职工参与民主管理能力的素质。班组长制订职工培训计划,就某个涉及职工利益的问题在民主生活会上展开引导性的专题讨论,强化职工的民主管理知识和意识。

工欲善其事,必先利其器。专家表示,职工在当前环境下尤其应提高参与班组甚至企业经营决策的能力,在提出自己诉求的过程中,努力学习和掌握相关的法律知识和经营管理知识,熟悉了解本班组的中心业务。同时,要学会与企业党组织、工会、职代会的沟通方法和技巧,表达沟通的技巧、方法、细节往往决定了班组职工的目的能否实现。

要加强工作交流,建立职工信息互动交流平台。专家还建议,建立职工工作交流机制和载体。

之一,但如果确有员工不同意公开收入怎么办?沉思良久,笔者觉得可以按“三个一”的思路来设计,即一套办法、一套制度、一套机构。

一套办法:即公开分配制度的办法。以公开分配制度为基础,通过民管会或职工代表大会把需要公开的内容确定下来,这些内容包括与员工收入有关的计算基数、奖惩办法等,如你所在岗位的岗位工资是多少、技能工资是多少、津补贴怎么计算以及在何种情形下该加奖、加奖多少,在何种情形下要道考核、考核多少等,让员工明白分配过程,而不是最终的分配结果。换句话说,就是公开分配办法,让每一位员工都了解自己的收入构成、怎么计算。

一套制度:即配套建立完善相应的查询制度,保证员工在对自己收入有疑问时查询。

一套机构:即建立内部分配监督管理机构。由上一级审计监察部门和人力资源部门人员组成。主要受理员工在分配、自身收入方面的置疑,对所反映的情况进行公正核查并于回复解决,确保内部分配的公平性、公正性、公开性。

初冬星期天上午,湖北钟祥市供电公司胡集供电所三楼大会议室里坐满了员工,这里要举行首次安全管理听证会:线路责任人杜德祥管理的10千伏线路,在10月20日至26日的一个星期内,连续发生3起接地跳闸故障,造成部分区域生产和生活用电全部中断。该所安监班经过调查并依照公司考核规定,认定杜德祥管理不到位,准备追究其在任并中断该线路的安全运行纪录。但杜德祥却认为安监班认定事故的处罚不恰当,按照钟祥市供电公司新实行的关于安全管理的有关规定,迅速向该所听证仲裁委员会正式提出听证诉求。

就某项处罚决定举行听证,个人敢向单位叫板,这种事在以前的供电公司内部闻所未闻。听证会上,杜德祥与安监班针对问题焦点开展激烈辩论、举证,双方意见、理由都得到理直气壮地充分说明。最后,经由该所工会小组、电网维护班、设备检修班、农电班和职工代表各1名组成的听证仲裁委员会裁定:杜德祥胜诉。原因是因运行中的线路瓷瓶多次遭遇雷电袭击,引起线路3次接地跳闸故障发生,非杜德祥管理不到位所致。

听证会结束了,各班组成员仍久久不愿离去。该所变电运行班老员工杨新保说,我参加工作30多年,还是第一次参加这样的听证会。安全生产法制化管理充分体现民主管理,依法治企,十分必要。

