

为了确保稳定,一家企业政工部门提议建立保稳定风险抵押金,没想到引起了员工的争议——

“稳定风险金”该不该取消

陕西电力设计院试点党支部直选

党员选出心目中的带头人

新闻事件

3月9日,在重庆能源松藻洗选厂的政工联席会上,作为分管稳定工作的职能部门,厂政工部提交的一份提议在员工中引起了轩然大波。

原来,政工部的相关同志了解到,有些单位为了确保稳定,员工上访指标不被上级单位考核,根据相关人员的岗位、职责和能力等因素,详细规定了全体员工必须交纳的保稳定风险抵押金。普通员工交纳200元,党员和管理人员交纳300元。

比如,在一个年度内,如果发生员工重复上访(单个人员到上级单位申诉问题)或集访(5人或5人以上的员工一起),相关职能部门或员工的稳定风险金将被扣除,而且要重新交纳全额的抵押金。

“原来听说交纳安全风险金,现在怎么还有稳定风险金?”一石激起千层浪,参会的各位党支部书记、工会、团委和保卫等负责人对交纳稳定风险金的说法议论纷纷,会场气氛一下热闹起来。

“现在员工的思想很活跃,交纳一定的风险金,有利于引导大家采取正常的信访手段,避免出现大的集访事件。”厂索道车间樊书记的话刚一说完,就引来阵阵反对声,“我感

不安,有堵塞员工的意思,这样做易引起员工反感,而且上访是个人的权利。”厂工会副主席刘晓芳说出了自己的观点。

会场上顿时形成两派,一方是赞成实行交纳稳定风险金的办法,一方明确表示反对。

随后,该厂党委又在一些基层班组员工中广泛征求意见,大家的看法也大致可分为两类,但更多的员工希望完善诉求渠道,加强交流沟通,尽可能减少各种矛盾被激化的现象。

经过讨论,大家认为,和谐稳定是一切工作的重中之重,一个地方一个单位,如果没有

一个稳定的局面,很难确保其他工作的正常开展。现阶段受经济危机的影响,一些员工的收入一定程度上受到了影响,抵触情绪增多,如何在这样的条件下抓好稳定工作,确实成为基层党支部和政工部门的工作难点。

然而,抓稳定工作本身没错,但重点是强化企业管理,完善信访渠道,经济手段不能从根本上搞好稳定工作。

一位当了20多年的老党支部书记说:其稳定很好做,多和群众“吹牛”聊天就行了。他的话虽然简单,但也说明一个道理,抓稳定重在沟通协调,重在平时积极收集民意,听取

员工群众真实的想法,“掌握第一手资料”,用心为员工解决实际困难,员工群众自然就“稳定”了。

该厂管理层最终达成共识,交纳风险抵押金只是确保员工群众稳定的一个手段,但不是最佳也不是唯一的手段。抓稳定更多精力应放在为员工办好事实事上,而不是放在如何防止员工上访。

如今,虽然全员“稳定风险抵押”的提议被取消了,但该单位员工还是心齐气顺,各级领导“变上访为下访”,企业逐渐实现了和谐稳定的目标。(周奎)

编辑点评

日前出炉的中国人民大学经济学院为《走出经济低谷的改革措施与宏观治理》的分析预测报告提出,保稳定与防经济循环断裂比单纯的“保入”更重要。

必须承认,经济发展愈困难,各种社会问题会愈突出,群体性事件增加的可能性加大,不管是保增长还是保民生,都离不开稳定这一前提。保持稳定,是顺利实现经济发展目标的基础和前提。而在当前应对国际

金融危机的特殊时期,各种矛盾可能会比较突出,保持稳定更具有重要的现实意义。

然而,保稳定不能靠“压”和“堵”。刚刚闭幕的两会上,温家宝总理在政府工作报告中指出,加强社会管理,维护社会和谐稳定,要特别重视维护群众合法权益,正确处理人民内部矛盾,及时合理解决群众反映的问题,坚决纠正各种损害群众利益的行为。

当前形势下,企业应树立以人为本的稳定理念。力争服务和服从于人的生存与发展这个最根本的目的,把员工拥护不拥护、赞

成不赞成、高兴不高兴真正作为各项工作的出发点和根本标准,努力抓住员工最现实、最关心、最直接的热难点问题。

“稳定风险抵押”的设置,出发点是好的,可是把稳定和考核挂钩,难免让人觉得有压力。上访的员工大多是受了委屈,问题长期得不到解决,小事积成大事,活结积成死结。企业的干部必须改变工作方法,不能单纯压制,应放下架子,深入群众,干部只有多“下访”,群众才会少“上访”。

(晓燕)

政工信息

中铁十八局隧道公司 确保返乡农民工不“返贫”

本报讯 “多亏中铁十八局,让我很快就在家门口找到了一份好工作。”3月24日,四川凉山彝族自治州牦牛山村农民工柳国庆高兴地说。柳国庆是中铁十八局集团隧道公司四川锦屏电站项目部开展“农民工援助行动”活动以来众多受益者之一。该公司总经理邓勇说,农民工是我们的生力军,我们一定要确保农民工返乡不“返贫”。

今年初,四川省启动“千万农民工援助行动”,中铁十八局集团积极与当地政府联系,对当地农民工返乡动态情况进行摸底登记,做到返乡农民工情况“五清”:就业状况清、回流人员清、失业原因清、经济状况清、就业意愿清,根据用工需求,利用广播电视、网络、黑板报、招工启事栏等载体发布用工信息,为失业返乡农民工提供就业渠道。三个多月时间里,已为返乡农民工提供就业岗位500多个,该项目部不仅为他们“找饭碗”,还给他们“造饭碗”,在三个分部建立了农民工学校,对返乡农民工进行免费技能培训学习,让农民工“富口袋”也“富脑袋”。(伍振)

抚油一厂党委 常年开展主题调研

本报讯 如何深入学习实践科学发展观,深刻领会“两会”内涵,怎样才能使企业尽快渡过金融危机,是抚顺石化公司石油一厂3月份主题调研活动的主题。

在改革的新形势下,该厂党委本着紧贴靠实企业中心工作,服务、保障、维护和促进职能的原则,坚持常年开展月主题调研活动,他们针对不同时期需要解决的问题,每月都从全厂26个基层单位党支部书记中委派2-3名同志到全厂各个单位,采取分组、召开座谈会、走访、电话访、现场问卷调查、网上问卷调查等形式,开展主题调研工作。从2002年开始到目前为止主题调研上百次,共征集意见和建议360余项,全部得到有效解决和及时反馈。不仅为党委、厂部的决策奠定了可靠的基础保证,而且,还提高了党支部书记的思维,启发了工作思路,大大促进了基层党支部的建设,活跃了党组织的生活和工作氛围,促进了党支部主题调研活动的有效开展。(王福)

当今,文化力已成为竞争力的重要组成部分,打造特色文化也逐步成为引领一个企业快速走向成功的有效途径。如何顺应时代发展,研究构建符合企业特点、具有旺盛生命力的特色文化,并在实践中综合运用显得尤为重要。其中,学习文化、创新文化与和谐文化,是企业打造特色文化的主要内容。

知识型社会,企业发展在很大程度上取决于科学技术知识的应用。提升整个员工队伍的素质,需要倡导“学习工作化”和“工作学习化”的理念,在工作过程中不断追求学习的目标和重点,并用学习的成果促进工作的进步和提高。全员学习与终身学习是构建学习文化的重要支撑,倡导学习文化离不开企业内部立志终身学习的全体员工,同时需要把载体构建作为打造学习文化的重要手段,构建系统学习和系统思考、自主学习和自发创造、共同学习和共同发展的平台。

打造企业文化,就要建立与企业发展战略相匹配的系统化教育培训体系,制定稳定的为员工终身学习提供服务的制度保障体系。在思考问题方式上,要引导员工实现由



为丰富城市社区和农村居民的业余文化生活,重庆市渝北区在木耳镇学堂村启动“院坝故事会”活动。这个区在客流量较大的广场、公园、居民小区、农村院坝等地设立100个故事点,定期安排当地的“故事大王”们宣讲故事。新华社记者 刘滢摄

培养人、激励人、关爱人,让每一位员工都得到充分尊重,都有施展才能的空间,都能释放出潜能。新汶矿业集团孙村煤矿——

让员工做个大写的“人”

□本报记者 孙覆海 通讯员 李良 刁琳波

新汶矿业集团孙村矿不断深化对科学发展观的认识,把“人”的发展放在了重要位置,坚持“发展为了职工、发展依靠职工、发展成果由职工共享”,培养人、激励人、关爱人,充分尊重和发挥职工群众的积极性、主动性和创造性。机电工区的一位职工感慨地说:“在这个大家庭里,我们最大的感受就是事业有价值、工作有奔头、生活有温暖。”

培养

随着生产中科技含量的增加,职工素质与岗位不适应的矛盾日益显现。为了职工在企业得到更好的发展,孙村矿积极搭建台建制,坚持管理人员、技术人员、一线职工和农民工四支队伍一起抓,每年都拨出100多万元专项资金用于安全、管理、技术等各方面的学习培训,最大限度挖掘每个人的聪明才智。

孙村矿设置不同层次职工的“成才通道”。对优秀管理人员、技术人员以及技术“大拿”,实施“员工带薪免费学习”的培训计划,采取“借水养鱼”的方式由企业出资,

送职工到山东科技大学等大专院校脱产上大学、去进修。近年来,选拔了100余名优秀管理人员、技术人员以及一线职工进行了重点培养,为企业储备了一批青年人才。

对5000多名一线职工和700多名农民工,孙村矿设计了一个“学习—提升”的闭环学习结构,使他们都能在企业的学习序列中找准自己的位置。各专业、各单位分工种、分层次、定时间、定考核,为每一名职工都“量身定做”培训计划,通过在岗学习、办班培训、委培、代培等多种方式,给员工“充电”。综采一区的农民工刘强通过培训拿到了职业资格证书,由一名普通的农民工变成了矿上的一名专业技术人员,像刘强一样通过培训学习获得职业资格证书的农民工就有328名。

目前,在孙村矿近300个班组中,有95%以上的班组长参加过矿组织的各类学习班,每年有5000多人利用业余时间参加各类技能知识学习。该矿利用多种培训方式自行培养了400多名采掘、机电、洗选等专业高级技术人员,技术工人由三年前的不足50%提高到目前的90%以上,大大拓宽了“蓝领”的成长空间。

激励

为使普通员工成为人才,人才再成为拔

尖人才,孙村矿制定激励政策,在全矿进行“阶梯式”人才选优。在一线工人中设立“专家库”,近70名在企业中成长起来的“土专家”、“土秀才”成了工人专家,每月享受200元的技术专家津贴。为有职称无职务的人员制定了“人才评价要素”,按照学历、专业技术职称、职业资格、竞赛能力、学术论文、创新及发明成果等6层体系进行量化赋分,分层评选出A、B、C三级人才,自实施以来,孙村矿每年都评出的100余名优秀技术拔尖人才给予300元、200元和100元的技能津贴。

孙村矿还重奖创新人员,每年拿出100余万元重奖科技人才和技术工人,对重大科技项目带头人奖励轿车,对在集团公司以上技能大赛中获一、二、三等奖的分别给予10000元、6000元、4000元的奖励;在矿技能大赛中获得前两名的选手,矿直接将其纳入职工专家库管理,享受工人专家所有待遇。

孙村矿还“高看一眼”优秀人才,在政治上关心他们的成长,去年就提拔任用了17名班组长成为区队领导管理者,20多名优秀人才先后入党,37名技术拔尖班组长纳入了“工人专家库”。

一系列的激励措施激发了职工的创新热情,他们积极在岗位上建功立业。据了解,

孙村矿去年共完成小改小革和现代化管理成果580项,合理化建议1517条,国家授权专利5项,获国家级及省部级奖励7项,创直接经济效益9300万元,科技成果转化率达到45%,科技成果转化率为87.9%。

关爱

连日来,孙村矿职工、聋哑人张海的心里,洋溢着温暖与感动,他被该矿安排到新泰开发区打扫卫生,每月收入近800元。张海每逢与人们谈起自己的工作,总是满足地打着手语感谢企业。据了解,近年来,孙村矿有909人实现待岗再就业;有1800余户困难家庭,3600多人次得到帮扶救助,累计发放低保救助金174万元,救助特殊困难职工42万元。

家住石梁的孙村矿综采一区的农民工王春,他的家属李革经常接到来自矿上帮扶中心的“爱心询问”电话,她感激地说:“矿上真没把俺这些农民工当外人,经常打电话来问家里有什么困难吗,让俺心里热乎乎的。”

孙村矿在企业发展的同时,更注重关心职工群众的冷暖,该矿积极完善帮扶形式,开展多渠道帮扶,制定了《关于困难职工家庭救助的实施意见》。帮扶基金由行政拨款、

工会筹集、社会捐助、个人捐款等方式筹集,矿行政和工会分别按在职工人均40元、在职员人均5元,每年年初一次性拨入帮扶基金。明确了帮扶救助的调查走访、生活特困定期帮扶、重大疾病医疗帮扶、困难职工子女就学帮扶等制度,形成了帮困救助的管理、保障和组织体系,确保帮扶行动经常化、制度化和规范化,对困难职工家庭做到既“雪中送炭”又“四季如春”。

全矿43个基层党支部全部建立了帮扶小组,共建职工家庭档案8236户,困难职工家庭档案299户。矿帮扶中心和基层帮扶小组将入户走访和电话询问相结合,及时了解职工家庭的生活状况。

为从源头改善特困户生活水平,孙村矿变输血为造血,根据困难职工的自身条件和劳动技能,有针对性地对他们进行短期职业技能培训,并给予低保户、零就业家庭、因病致贫等特殊困难的职工家庭就业优先权,大力扶持他们就业,对特困家庭的成员,每人办理了一份意外伤害和重大疾病保险。一次次的爱心真情互动,让困难职工感受到了党和企业的关怀和温暖,让他们分享着企业改革和发展的丰硕成果。

劳动关系调整机制,切实维护员工收入、社会保障、劳动安全等方面的合法权益,为员工心情舒畅地投身企业改革发展提供有力保障。

安全稳定是和谐的根本。要提高员工“我要安全”的意识和自主防范技能,实现建设本质型安全人和建设本质型安全企业的协调统一。要构建和谐的生产流程和生产秩序,对影响员工劳动安全的作业环境和设备设施进行技术改造,从方方面面为员工创造本质型安全生产环境。

队伍稳定是和谐的关键。员工队伍既是和谐企业的主体,又是和谐文化的创造者,保持员工队伍稳定核心在于坚持以人为本。在实施重大改革时,要反复征求各方意见,取得员工的理解和支持;在利益分配中,要以效率优先、兼顾公平为原则,建立体现员工自身价值,充分调动员工积极性的和谐利益分配机制;在改革发展的关键时期,要不断提高分析矛盾、化解矛盾的能力,保障广大员工的根本利益,把问题和矛盾化解在基层,为构建和谐文化提供有力保证。(汤守会)



3月31日,中铁四局建筑公司沈阳南华项目部开展读报活动,将安全知识、政策法规和农民工关注的焦点问题,第一时间传递到农民工的手中,活动的开展深得农民工的喜爱。该项目部改变以往固定式、教条式的课堂教育,利用“互动娱乐式”的教育方法,提高农民工的接受能力。针对260名劳务人员的特点,利用施工班组作业休息期间,组织专人为农民工读报,用无形的教育形式,灌输安全常识、政策法规和一些农民工关注的民生民政热点问题。高振杰 米继伟