他们是如何与老板打交道的

——沈阳市职业化工会干部工作调查

□ 本报记者 顾威 通讯员 何春祥

到今年年底,沈阳市总工会141名职业化工会干部已陆续派遣到岗近两年,其中,经过选举在非公企业和各类工会联合会任职的工会主席有96名。

这些被派下去的职业化工会干部在错综复杂的环境中生根开花,使他们所在的企业工会工作上了一个台阶。而他们对工运事业的执著精神,他们与老板们共事的“智慧”,值得很多工会工作者学习和借鉴。

只有将自己融入企业,才能在企业站住脚

2008年6月的一天,张士玲由沈阳市和平区总工会一位干部陪同来到新时代女子医院。按照事先协商的意见,张士玲要在这家私立医院担任工会主席。老板非常热情地接待了他们,可区总工会的同志一走,笑容也在老板脸上消失了,他对张士玲说,我们医院办公室很紧张,你每天可以来,不来也没事儿。

过去,很多企业、尤其是非公企业,虽然也建立了工会组织,但是工会主席多数不是老板的亲属,就是老板的亲信,能否为职工说话办事可想而知。沈阳市总工会向非公企业选派职业化工会干部,就是要解决工会组织形同虚设问题。然而,“上边派来的”、“不端老板饭碗”,让老板们多了一分担心,担心这些工会干部完全站在职工一边,给他们添麻烦。因此,好多非公企业不愿意要下派的工会干部,沈阳市总工会协商下派100多名职业化工会干部几乎用了半年时间。

但是,这100多名工会干部是从3000多名报名者中经过笔试、面试择优录用的,绝大多数年龄在50岁左右,绝大多数曾经担任过企业中层以上干部。这些既有人生经验又有工作经验、又非常珍惜来之不易的工作机会的工会干部没有谁会轻易打退堂鼓。

张士玲曾在原大型国企沈阳玻璃厂担任过团委书记、办公室主任、党群工作部部长,她对自己充满自信。她对老板说:“给我一个星期时间,如果你认为我不行,我主动打道回府。”

她很快发现了问题。医院进行推销医院业务的年轻人语言缺乏亲和力,推销方法也过于简单,推销成功率极低。张士玲建议老板,必须对推销人员进行业务培训,从着装到打电话的语气、说话的内容,都要重新设计。

短短几天就发现了问题,而且提出了这么好的建议,老板对张士玲刮目相看了。他采纳了张士玲的建议,开始了包括推销员在内的全员业务培训。张士玲从此有了办公桌、电脑等办公设备。

张士玲说,非公企业是老板自己投资,企业盈亏与老板息息相关,一个“外人”要想在企业站住脚,就必须将自己融入企业,替企业着想,才能赢得老板的信任。

采访中发现,好多下派的职业化工会干部几乎都有与张士玲相同的经历,相同的做法。高平到大东区振浩集团不久,发现老板为工程外欠款焦虑。他四处奔波,一次就为企业讨回工程款200万元;面对金融危机,高平组织开展双百日竞赛活动,扩大了销售,提高了企业效益,也因此赢得了老板的信任;王军到和平区金贸医药集团公司时正赶上总部要进行搬迁,企业需要人手处理拆迁、装修施工等方面的问题,王军不拿自己当外人,与职工们一起,一干就是4个月,让老板和职工都很感动。集团部门多人员不熟,他就挨个部门走,还经常到基层去劳动,无论是卸货装车,还是备货点库,啥活都干,他说,帮人就是帮自己。去年6月,他顺利当选公司工会主席,今年又被集团任命为党委副书记。

只有真心实意为职工办事,才能赢得职工的信任

孙艳华的运气很不错,她去的沈阳天维电气有限公司的老板是辽宁省劳动模范,对上级工会给他派来一位能干的工会主席非常欢迎。孙艳华一上班就有了办公室、电脑、电话等,可老板这么一重视,职工对她却敬而远之了。甚至一些职工私下悄悄互相关照:不要和上边派来的工会主席说话。

这家企业有职工160多人,平均年龄只有35岁,多数人对工会组织并不了解。恰好企业有份“厂刊”,孙艳华借着这个宣传阵地开办了一个栏目:“带你了解工会”,用问答的形式系统介绍工会知识、工会法、劳动合同法等,连续刊载了20多期。平时,她大多数时间都在车间,宣传工会工作,了解职工生活状况等。经调查,发现有7名生活比较困难职工,她找企业所在地新民市总工会,将这7名困难职工纳入困难帮扶之中。这家企业受到金融危机很大影响,订单大幅度减少,开工不足,一些职工情绪不稳。孙艳华与一些职工交谈,又到劳务市场调研,掌握了大量第一手材料后告诉老板:如果不采取措施将企业的生产技术骨干留住,一旦经济好转,企业将面临人才严重短缺使企业无法继续发展局面。老板非常重视孙艳华意见,不仅给所有中层干部和一线工人涨了工资,还根据工会意见,出资请工会组织职工分批外出旅游。

上边派来个工会主席给职工带来这么多好处,职工们高兴了,都说“原来有工会这么好啊”,对孙艳华也不敬而远之了,都管她叫“知心大姐”。

魏思逸的工作方法是首先与职工打成一片,然后在非常融洽的人文环境中将工会工作渗透进去。他被派到的单位是沈阳于洪鞋业园物业管理有限公司,30多名职工几乎都是农民工。魏思逸几乎天天都和职工们在一起,保洁员打扫卫生时,他就跟着干一会;司机运垃圾,他帮助摘苫布、蒙苫布,有时还坐在驾驶室里和司机跑一趟;锅炉房检修,查看管道、锅炉什么的,他也跟着一起忙活。时间不长,叫他魏主席的人少了,都开始管他叫“魏哥”。职工们有话愿意跟他讲,魏思逸对职工的情况也了如指掌,做起工作来得心应手。去年鞋业园场地要搬迁,公司食堂停了,9名保洁员吃午饭成了问题,他们向“魏哥”反映了这个问题。魏思逸很快与一位副总沟通,最后给这9位保洁员每个月每人补100元误餐费,保洁员们很高兴,自然也非常感谢“魏哥”。

崔善杰去的单位是沈阳天兴客运公司。因为是长途客运,为保证司售人员按时出车,有一定时间休息等,公司建有食堂,饭菜标准每天每人10元。但饭菜质量不好,品种也少,职工将意见反映给了工会。崔善杰说,这是职工给他出的考题,他必须答好。他到农贸市场去调查,各种蔬菜、肉、蛋等价格一一记下,最后认定,为他们做饭的饮食公司有克扣现象。崔善杰找到这家公司负责人,非常严肃地告诉他,如果职工还不满意,你们必须走人。公司自然不愿意丢下这个客户,饭菜质量提高了,饭菜品种也增加了,职工高兴了。

“只有真心实意为职工办事,才能赢得职工的信任”,这是记者采访的职业化工会主席的共识。

要实现互利双赢,必须讲究工作艺术

李福强当选沈阳213电器厂工会主席后与老板进行了一次交谈,李福强说:“希望您就把我当成自己企业的职工,不要把我当成上级派来的。除了工会工作外,党、政有什么事需要我做,您就说话,只要是对企业有利的事儿,我都会努力做好。”几句话说的老板眉开眼笑,感情一下子就拉近了。

李福强说,在非公企业,工会工作是否能开展起来、开展得好不好,很重要的因素是看老板对工会工作重视不重视、支持不支持,因此,要想干好工会工作就必须与老板相处好。而与老板相处好的最重要一条,就是要以互利双赢为原则。李福强到企业之时,正赶上金融危机,企业生产受到很大影响,李福强在职工中开展了以“小发明”、“小革新”等为内容的“五小”竞赛,以节约“一度电”、“一滴水”等“五个一”为内容的节约挖潜活动,与企业同舟共济,让老板非常感动,对李福强也格外器重,将食堂管理、厂区保洁、安全生产检查等这些过去由企业副总做的工作都交给了工会。而李福强开展的工会工作,如元旦、春节、中秋、国庆为职工谋福利,每季度开展一次乒乓球、棋类等体育比赛,帮扶生活困难职工、开展工资集体协商等,都得到了老板的大力支持。

沈阳于洪鞋业园物业管理有限公司工会主席魏思逸说,在企业,工会的作用之一是桥梁和纽带,尤其牵涉到职工利益的事,最终是老板出钱,因此,工会做了为职工谋利益的事,也千万不要将这个账记在自己头上,一定要将这个“好”给老板,让老板高兴,工会为职工谋利益的事才能有持续性。前面提到魏思逸为9名保洁员争误餐费的事儿,当职工向“魏哥”表示感谢的时候,魏思逸告诉职工,应该感谢老板。

孙艳华凡较重要的工会工作事先都与老板进行沟通,达成一致意见后再干,她说,虽然说工会要独立自主开展工作,但是,企业是一个整体,工会要取得互利双赢的效果,就必须围绕企业中心开展工作,而掌控企业整体工作的是老板。工会在开展工作前与老板沟通、协商,就能更好地在中心工作中选准切入点,也使工会工作与企业中心工作更加协调。

好多工会干部说,在非公企业,你要是开展对企业有利的工作和活动,老板们大都支持,但是一涉及职工福利、利益问题,老板就反感,不是不同意,就是搪塞,或是推脱。遇到这种情况,工会干部就得多动动脑子。魏思逸在与老板协商签订集体合同时,老板推着不办,魏思逸没有一味硬顶,而是给他讲相关的法律、政策,讲企业的社会责任以及不签订集体合同对企业的负面影响等,让老板很受震动,欣然接受与工会签订了集体合同。

沈阳时代塑编有限公司老板开始不愿建立职代会,认为职代会不适合非公企业。工会主席徐超明反复和老板说,职代会既是维护职工权益的机构,也是企业科学决策、科学管理的机构。企业经营者一个时期的经营思想和发展战略,要是通过工会以职工代表大会的形式通过,就比老板个人发号施令顺畅得多,执行起来就有群众基础,就可以把老板的意志和意图变成全体职工的自觉行动,这对企业是长远的利好。老板觉得有道理,转而积极支持建立了职代会,企业的重大决策都由职代会通过。

这些职业化工会干部的成功实践告诉我们,对于以维护职工权益为基本职责的工会工作者,要在非公企业工会工作中打开局面,不仅需要责任、勇气、知识,还需要智慧、工作艺术和策略。

将安全文化渗透到班组与家庭

企业文化是一种集体文化,而蕴藏在企业文化中美好的精神境界、思想修养和正确的价值观,以及企业在生产经营中积累的先进的科学技术、创新观点,必将通过自己的产品、服务和员工慢慢地渗透到整个社会中,因此企业文化的落地应在班组。而安全文化是企业文化的重要组成部分和必要补充,也是安全管理工作的主要表现形式,将企业安全文化的力量注入班组,倡导安全文化进家庭,是企业文化创新发展的一种新趋势。

一是企业安全文化进班组,共筑安全工作第一道防线。以人为本的企业安全文化,具有激励人、引导人、教化人的作用。因此将企业安全文化的力量注入班组,建立起以人为本的充满爱心的企业安全文化,才能营造企业良好的人际关系,使企业保持旺盛的生命力。首先,在企业安全文化理念的领引下,要加强思想道德与企业安全理念教育,实行教育引导与严格管理并举,在平等交流中激发职工接受安全教育的积极性,激励职工“我要安全”的内在潜能。其次,结合班组实际,建立并完善一系列班组安全教育、事故通报等制度,用制度规范职工行为。第三,把班组安全工作的着眼点和落脚点聚集到提高职工的安全素质上,强化职工安全技能培训,通过活动启发职工的文化自觉,努力培养职工的安全自律意识和自觉行为。第四,通过劳动竞赛、技术比武、观摩会、文艺演出、美术书法摄影展等有效载体,使班组职工在生产实践中认同企业安全理念和行为准则,让企业安全理念扎根于企业“细胞”实践的土壤中,增强职工对企业的归属感和企业的亲和力。

二是企业安全文化延伸到家庭,共筑安全工作第二道防线。班组是企业安全管理的前沿阵地,家庭应是企业安全管理的有效防线,将企业安全文化延伸到家庭,将班组的安全工作融进一股亲情,真正把企业安全文化理念扩展和渗透到每个职工的心里,让职工真正成为保护自己生命权利的主体,共筑安全第二道防线。首先,要亲情教育法,激发职工对安全生产的责任心,营造一个团结、和谐、有“家庭味儿”的安全文化氛围,如在班组休息室设立“全家福”相片,时时提醒职工牢记“安全不仅是一种工作责任,而且是一种家庭责任”,从而激发起每一名职工强烈的责任意识,自觉做好安全和劳动保护工作,在工作中更加精心,杜绝操作失误和安全事故的发生。其次,要发挥好亲情感染作用,结合生产实际,组织职工家属参观生产线,召开职工家庭亲情恳谈会,与职工家属签订《家庭亲情安全联保责任书》,通过建设“温馨小家”、实施“爱心管理”、倡导“有情操作”等有效载体,让企业安全理念体现在职工的行为方式中,用洋溢着亲情的人性化教育加以引导,激发职工的工作责任心和家庭责任感,潜移默化地向职工宣传安全思想。 (马贞轩)

■各抒己见

乡镇工会建设存在的问题与对策

□林道本

随着大量国有企业改制实行属地化管理,非公企业职工和农民工大幅度增加,乡镇(街道)工会直接面对区域内非公有制企业、小型企业日益增多,职工队伍不断发展壮大,劳动关系进一步复杂的情况。如何最大限度地把包括农民工在内的广大职工吸收到工会组织中来,是乡镇(街道)工会面临的日益繁重的任务。

目前存在的主要问题

当前乡镇(街道)工会的自身建设未能与时俱进,出现了许多困惑,工会工作与飞速发展的经济形势不相适应,与新时期工会工作的需求不相适应。主要存在以下几个方面的问题。

乡镇(街道)工会的性质地位还不明确。《工会法》虽然规定企业职工较多的乡镇(街道)可以建立基层工会联合会,但没有明确规定乡镇(街道)工会的性质和地位,导致乡镇(街道)工会在组织体制和运行机制上的不够顺畅。目前,很多市、县(区)总工会虽然对乡镇(街道)工会的职责、任务和工作重点都提出了明确要求,乡镇工会具有地方工会和基层工会的双重职能,却没有对哪些方面是按基层工会的职能来执行,哪些方面应按地方工会的职能来执行等作出具体的规定,致使在实际工作中,一些乡镇(街道)工会对工作无所适从,缺乏工作的主动性、积极性和创造性。

工会干部配置不足。近年来,在“精简”、“控编”等“大气候”的影响下,乡镇(街道)工会干部多是以兼职为主,乡镇(街道)工会一般都只配备一名工会主席和一名工会副主席,而主席基本上都是由党委副书记、人大副主任或党委委员兼任。工会委员通常是由乡镇党政办、团委、妇联等部门负责人兼任。工会的日常工作实际上就只有兼职的主席一个人,导致乡镇(街道)工会工作难以开展。

乡镇(街道)工会的工作经费缺乏保障。乡镇(街道)工会干部对经费问题反映比较强烈。一是工作经费无来源。一方面,现行的工会经费管理体制中,乡镇(街道)工会既没有地方工会管理和使用经费的权利,又没有基层工会经费的留成,处于地方与基层工会经费管理和使用的空白点。另一方面,乡镇(街道)工会的工作经费主要靠乡镇(街道)自身负担,且未纳入本级预算,没有稳定的工作经费来源,乡镇(街道)工会基本靠“上级工会补一点、同级党政挤一点”开展工作,有的甚至连基本的办公经费都没有,影响了工会工作的正常开展。二是基础设施差。目前乡镇(街道)工会普遍存在着办公场所狭小、办公设施简陋的问题。由于工作经费缺乏,软硬件设施跟不上,乡镇(街道)工会难以帮助和指导社区(村)工会开展工作,致使“工作下沉、标准下降”,造成一些工作任务难以在基层落实。

加强乡镇工会建设的对策

加强乡镇(街道)工会建设,既是经济发展的需要,也是形势发展的需要,更是社会进步的需要。探索走出一条既符合我国工会特点又能不断激发基层工会活力更能推动地方经济发展,加快新型乡镇(街道)工会建设的新路子,使乡镇(街道)工会的地位越来越重要,作用越来越突出,是摆在各级工会面前最现实、最迫切、最亟待解决的任务。

第一,要进一步明确乡镇(街道)工会的性质定位。

一方面要围绕进一步明确乡镇(街道)工会在工会组织体系中的定位,明确乡镇(街道)一级工会的性质、机构设置、专职工会干部编制及其待遇、职责与权利,乡镇(街道)工会与上级工会以及基层工会的关系等问题,真正发挥好乡镇(街道)工会作为联系县以上地方工会与基层工会的中间环节的重要作用。当前,应根据形势的发展,按照理顺组织体制、整合组织资源、壮大组织力量的要求,明确乡镇(街道)工会作为一级地方工会的基本定位,同时履行地方工会和基层工会的双重职能,以便于乡镇(街道)工会履行好领导、指导和服务辖区基层工会组织的工作职能。要积极探索在经济较为发达、企业和职工人数较多的乡镇(街道)建立总工会体制,以便更好地为辖区内的基层工会和职工群众服务、为乡镇(街道)改革发展稳定的大局服务。

另一方面要积极探索乡镇(街道)工会的运行机制。要结合乡镇(街道)工会工作的特点,积极探索符合乡镇(街道)的工作模式、运行机制和活动方式,解决好乡镇(街道)工会“怎么干”的问题。一是要健全完善乡镇(街道)工会的组织建设制度、工作例会制度、会员民主制度、检查考评制度和档案管理制度等基本工作制度,扎扎实实做好各项基础工作;二是要积极争取乡镇(街道)党政的支持,建立定期向党委汇报工作制度以及与有关职能部门的工作联系制度,善于借助社会资源开展工作,努力构建“党政支持、社会协同、工会运作、职工参与”的乡镇(街道)工会工作运行机制。特别要结合乡镇(街道)企业和职工的特点,探索灵活多样的工作模式和活动方式,遵循小型、分散、多样、适度、有效的原则,根据职工意愿和企业需求,有计划、有目的、有重点、有实效地开展工作和活动,注重打造各具特色的乡镇(街道)工会工作品牌。要从乡镇(街道)辖区内小企业多、职工分散流动、基层工会组织规模小的实际出发,积极开展建设“乡镇(街道)职工之家”活动,健全完善乡镇(街道)工会“上代下”的工作机制,把基层工会难以开展的工作和活动提升到乡镇(街道)工会一级来开展,不断增强乡镇(街道)工会的凝聚力和吸引力。

第二,加强乡镇(街道)工会干部队伍建设。

一是优化干部队伍。一个组织或一个团体工作的好坏,作用和职能发挥得如何,关键在领导。而乡镇(街道)工会这样的群众组织,领导的作用显得尤为重要。因此,应按照德才兼备,以德为先的原则配齐配强乡镇专职工会班子。乡镇(街道)工会干部的任用应征求县区总工会的意见,注重选拔政治素质好、思想作风正、工作能力强且热爱工会工作的同志担任乡镇(街道)工会主席,改变少数干部占位不谋事、在位不干事的现象。

二是打破“有编制才能干事”的思维定势,选聘一批专职的乡镇(街道)工会劳动保障协管员,充分发挥他们在乡镇(街道)工会中的组织宣传员、工作指导员、信息联络员、利益协调员的作用。要加大乡镇(街道)工会干部的培训力度,不断提高乡镇(街道)工会干部素质。

第三,进一步规范乡镇(街道)工会的工作职责。

要着眼于乡镇(街道)工会工作的长远发展,确立乡镇(街道)工会的机构设置、编制职数、工作职责、运行机制、经费保障等一系列规范化标准,明确乡镇(街道)工会的权利和责任,建立科学合理、运转高效的乡镇(街道)工会工作体制,更好地发挥乡镇(街道)工会的作用。当前,结合形势发展和乡镇(街道)工作实际,要明确乡镇(街道)工会五个方面的主要职责:(一)抓好辖区内基层工会组建和职工入会工作,切实解决好农民工入会问题。(二)做好辖区内职工维权和农民工双向维权工作。加强乡镇(街道)工会维权机制建设,建立乡镇(街道)工会与政府联席(联系)会议制度和劳动关系“小三方”协调机制,建立乡镇(街道)职工维权协调工作制度和农民工维权服务站,推进乡镇(街道)维权工作社会化;积极推行区域性、行业性职代会制度、平等协商集体合同制度和工资集体协商制度建设;参与协调处理基层劳动争议案件。(三)结合实际做好引导和服务职工及农民工的工作。在辖区内开展扶贫济困和送温暖等活动,努力为职工群众多办好事实事。(四)组织开展群众性经济技术创新活动和创争活动,团结和动员职工为推动乡镇(街道)经济社会发展建功立业。(五)指导和帮助基层工会开展工作,代行基层工会难以履行的工作职责,维护基层工会干部合法权益。

在建设和谐企业实践中促进职工全面发展

□ 刘志安

国有企业工会组织在建设和谐社会的实践中,大有可为。在全党开展深入贯彻落实科学发展观实践活动中,企业工会组织应从实际出发,适应不断变化的新形势、新情况、新要求,在继承传统的基础上不断创新工作方式和活动载体,更好地履行职责,为推动企业和职工的共同发展发挥更大的作用。

维护职工参与企业管理的民主权利

在改革开放的进程中,西山煤电工会组织坚持在企业党政的领导和支持下,充分发挥自身和职工代表大会在民主决策、民主管理、民主监督中的积极作用。

建立以职工代表大会为基本形式的民主管理体系。凡涉及职工切身利益的企业改制重组、主辅分离、辅业改制、破产兼并、产权转让、廉政建设等方面的问题,以及企业年度经营方案、职工培训计划、职工工资分配方案、业务招待费使用情况等,必须经职代会审议、通过或听取职工意见。在职代会闭会期间,有效发挥职代会专门工作委员会的作用,建立职工代表质询制度,组织职工代表对劳动保护、职工教育、生活后勤等工作开展巡视检查、监督质询活动,促进了职代会决议和职工提案的落实。探索建立了队组职工监督会,保证了工资分配的公开、公平、公正。形成了集团、矿(厂、公司)、区(科、车间)有职代会,队(班组)有民管会、职工监督会的上下呼应、组织有序、全员参与的民主管理工作体系,为职工民主管理、民主决策和民主监督搭建了平台。

不断创新干部考核评价工作。将民主评议干部工作与组织考察干部工作有机融合,评议对象由行政领导拓展到领导班子全体成员。逐步建立了融组织考察、职代会民主评议、绩效考核、经济责任审计、勤政廉洁等内容在内的“五位一体”干部综合考核评价机制。

依托素质工程促进职工全面发展

西山工会组织把提高职工素质、建设“四有”职工队伍作为企业发展的一项基础工作来抓,坚持用科学理论教育职工,用先进科技武装职工,用先进文化熏陶职工,用劳模精神引领职工,在多年坚持学、练、比、推活动的基础上,通过思想教育、技术培训、技能大赛、技能鉴定、分向发展等途径,努力提高职工的科学文化素质和职业技能水平,促进职工的全面发展。

充分发挥工会文化教育阵地的作用,采取职工喜闻乐见的形式,坚持马克思主义中国化的最新成果武装和教育职工群众,在职工中广泛开展形式多样的主题教育系列活动,用中国特色社会主义共同理想凝聚职工,并把共同理想同企业不同时期的发展愿景结合起来,增强职工群众对共同理想的信念和企业发展的信心;坚持用民族精神和时代精神鼓舞斗志,注重激发职工群众爱党爱国、爱企爱岗和积极进取、锐意创新的热情;坚持进行以“八荣八耻”为主要内容的社会主义荣辱观教育,大力加强社会公道、职业道德、家庭美德、个人品德建设,夯实8万职工团结奋斗的共同思想基础,推动和形成知荣辱、讲正气、促和谐的良好矿区风尚。

以全员培训为基础,依托安全培训中心、职工大学、党校、技工学校等培训基地和远程教育网,通过内训、外训、内外联合培训等多种形式,建立了集团、矿(厂)、区(车间)三级人才培训机制,为职工搭建了多种培训平台。一是自编培训教材,做到因材施教、按需施教。二是落实培训计划,有序实施。三是通过举办脱产、半脱产的培训班,狠抓集中培训。四是加强日常培训,加强生产作业应知应会的知识培训,并组织职工利用业余时间组成学习小组,进行自我培训,提高职工业务知识水平和技能素质。

开展职工技能大赛,并在实践中把职业技能鉴定工作和技能大赛有机结合,为职工铺就成长成才之路。同时,遵循各类人才的不同成长规律、不同发展目标、工作性质、岗位特点、人才性格、专业和特长等因素,进行职业生涯规划设计,制定分向引导措施,拓展人才发展空间,满足人才自我发展、自我实现的需要。西山煤电提出经营管理人才、出资人监管人才、专业技术人才、操作技能人才和政工人才“五支人才”队伍的划分标准,引导职工分向发展。建立了以能力和业绩为导向,以岗位职责为基础,以绩效目标为核心的各类人才评价指标体系。综合运用薪资、福利、职级等政策,加强对人才激励。营造了“不‘当官’也有奔头、有发展、有实惠、有前途”的氛围,引导各类人才分向发展,不再挤行政管理“独木桥”。