

让职工有地方说话.....

——唐钢在企业民主管理中疏通职工诉求渠道的调查

本报记者 白青锋 张世斌

在唐钢,如果每位职工想对公司总经理说上一句话,时间仅有8秒钟,一个接一个地轮完一遍需要77个多小时。即使总经理不吃不喝不睡觉,3天3夜也谈不完。因为,唐钢有职工3.5万人。

让职工有地方说话其实是一门管理艺术。

如何让每一位职工在参与企业民主管理过程中,可以随时向总经理反映情况,提合理化建议、表达利益诉求,唐钢着实想了不少点子。

除了不可或缺的职代会、厂务公开、工集体协商、职工代表巡视等以外,还疏通了一个又一个让职工有话直说的渠道。

总经理电子邮箱 每位职工都可以向企业高层倾诉

【事件】2009年3月13日,《河北钢铁·唐钢版》在一版报眼位置刊发了一条题为《充分尊重职工意见,第一时间倾听职工呼声》的消息。

消息称:“为了进一步拓宽公司领导与职工的沟通渠道,更直接快捷地了解职工所思所想……公司总经理于勇决定,向职工公开个人电子邮箱……”同日,唐钢电视台也播出了这条消息。

几天后,一位职工给于勇总经理发来一封电子邮件。他在邮件中写道:“……长期以来,公司内部沟通渠道不畅通,是造成员工怨天尤人的主要原因……疏通职工不满情绪的最好办法就是畅通渠道。现在,我们的距离近了。这一点,是该给你加分的。”

一位车间班组长写道:“于总,知道您的邮箱开通后,我们最基层的职工终于可以和最顶层领导说说心里话了,这是一件大好事呀……”

总经理电子邮箱的开通让职工们感到,每个人都有了吐心声的平台,对企业存在的问题,可以有话直说了。

轧钢厂一位工人在邮件里“抱怨”了对公司的“不满”:每当看到我们冷轧厂往外拉走的带钢头、尾,包括一些板面质量不合格的产品都交了废钢就觉得心疼。因为这些产品都是企业花费了成本生产出来的,根本不能叫废钢……我们能不能把工作做得更细,把外国从我们这里拿走的利益收回来?

动力厂一位职工在邮件里“抱怨”:公司的职工自行车、汽车停放场常常发生自行车被盗,汽车被划的现象。他建议,在停车场应该加装监控装置,加强管理,“好让职工上班能安心”。

4月13日,总经理电子邮箱“满月”了。这天一大早,于勇在公司早调会上破例宣读了职工发来的两封电子邮件,并就邮件所涉及的各方面问题,提出整改意见。会上,他动情地说:“信箱开通仅仅一个月,我就收到了100多封职工来信。他们在信中提出的意见与建议,许多都具有一定的水平。这充分表明职工们对公司的关注与支持。”

迄今为止,总经理电子邮箱已收到职工来信400多封。其中,经于勇重点批示的信件有100多封,并全都得到公司有关部门的落实。前面提到的轧钢厂“废钢”问题,公司停车场问题等,先后得到很好的解决,职工们非常满意。

“像唐钢这么大的企业,存在一些问题并不可怕。只要解决了一个,就会使公司整体管理水平提升一步,解决得越多提升得越快。”一位未署名的职工在自己所提意见得到落实后,给总经理回信时,写下了上述几句话。

唐钢的总经理电子邮箱不是总经理有时间就看,没时间就不管。而是总经理责成公司办公室每天专人定时进行处理,并建有严格的职工来信登记制及处理结果汇报制。

【旁白】唐钢总经理电子邮箱的特点是:对于职工在电子邮件中反映的普遍问题和热点问题,依照决策程序研究后给予反馈,并经总经理批示后,转发承办单位或部门处

理。

对于职工提出的能够立即解决的问题,要求一周内给予解决;对于不能立即解决的,要求相关单位或部门拿出落实方案,办公室工作人员进行跟踪,督促落实。如今,唐钢的一些二级单位也模仿公司做法,相继开通了厂主要领导电子邮箱。

经理联络员 可以面对面反映职工呼声建议

【事件】2009年11月3日上午,唐钢党委副书记、工会主席周贺云在主持着一个别开生面的座谈会。

与会者是30多位来自各个基层单位的普通职工,他们面对的是公司总经理于勇。这些普通职工有个不普通的身份——经理联络员。于勇有个“特殊任务”,听取这些联络员从基层带来的对公司的各种意见和建议。会议名称叫“唐钢经理联络员座谈会”,一般每半年召开一次。所以说,这样的会议不是第一次,更不是最后一次。

唐钢经理联络员队伍的设立始于1997年。

从那时开始,唐钢每年都聘请30多名基层优秀职工为经理联络员,由总经理或主管经理定期不定期地将公司重大问题向他们通报,听取职工对公司重大问题的建议、反映。“一位未署名的职工在自己所提意见得到落实后,给总经理回信时,写下了上述几句话。”

唐钢的经理联络员不是总经理有时间就看,没时间就不管。而是总经理责成公司办公室每天专人定时进行处理,并建有严格的职工来信登记制及处理结果汇报制。

【旁白】唐钢经理联络员的特点是:对于职工在电子邮件中反映的普遍问题和热点问题,依照决策程序研究后给予反馈,并经总经理批示后,转发承办单位或部门处

“我们联络员的身影,实际上就是企业民主管理的缩影。我们的任务就是及时准确地向企业高层反映职工的意见建议,为公司决策提供信息。今年8月初,公司又要召开联络员座谈会了,我正在积极收集职工意见,届时将信息反馈给公司领导。”唐钢公司青工标兵王宇说。

两年前,于勇担任唐钢总经理后参加的第一次会议,就是经理联络员座谈会。在那次会议上,他了解了什么是职工的坦诚和率真。他认为,经理联络员为公司决策层带来了基层一线的声音,让公司领导知道了职工在想什么,对什么不满意,保证了公司决策的准确、及时和深入人心。

参加几次座谈会后,他对联络员代表基层职工,从生产、技术、销售、管理、服务等方面提出的意见与建议大为赞赏,认为是不可多得“金点子”。

经理联络员反映问题不光是座谈会。平时,他们也可随时向领导反映职工关心的热点难点问题。

行政福利处食堂科科长郭洪莲举了这样一个例子:“唐钢有12个职工就餐中心,一个饭部,炊事员有350多人,每天为3万名职工提供一日三餐,非常辛苦。过去,炊事员的岗位系数比较低,工资少,职工的工作积极性受影响。后来,我以经理联络员的身份递交了一份《反馈表》,向公司领导反映了这种情况。没几天,劳资处就派人来食堂调研,核实我们的工作量。没多久,就给炊事员上调了工资,全公司所有食堂的工作及就餐环境也得到了极大改善。”

职工们说:“唐钢的民主管理看得见摸得着,联络员的作用不可小视。”

【旁白】唐钢经理联络员制的特点是:这种做法是贯彻落实全心全意依靠工人阶级指导方针,加强企业民主决策、民主管理、民主监督的有效措施;疏通了信息渠道,可以真实地向企业高层反映职工的意见与诉求。

两年来,唐钢前后共聘请经理(厂长)联

络员228名,这些人带上的各种意见建议有1705件。经过总经理或主管经理批示后,全都得到了具体落实。

民主参与月 把职工智慧转化为企业发展的动力

【事件】在唐钢采访时记者在基层发现,许多车间班组都有与众不同的“标志物”。

在运输部炼铁车站办公楼,竖着一块3米多高的红色招牌,上面有个大大的“严”字。炼铁站站长都立功解释说:“这是我们推进精细化管理,争当运输排头兵的自我加压的工作准则。”

在运输部维修车间,摆着许多印有班组长头像和职工格言警句的展板。“细节体现完美,责任成就未来”、“成功者不断找方法,失败者不断找理由”、“跨越昨天,与时俱进”……一条条来自生产一线的格言警句,折射着一位位岗位职工的心灵写照。

其实,这些“标志物”的出现,全都缘于唐钢的民主参与月。在积极参与企业民主管理过程中,职工们用喜闻乐见的格言警句自我鞭策,并衍生为唐钢人心中永恒的“座右铭”。

每年11月,唐钢都要开展一次“职工民主参与月”活动,活动分为筹备发动、建议征集、整理分类、整改落实四个阶段,最终把职工的智慧转化为企业发展的动力。

在“职工民主参与月”活动中,广大职工



发展与创新

在社会主义市场经济条件下,企业工会如何发挥自己的职能作用,如何走中国特色社会主义工会发展之路,如何依法维护职工的合法权益,这是当前企业工会的一大课题。

无产阶级政党领导的工会的基本职能,应包括维护职能和教育职能两个方面。维护职能就是维护职工群众具体利益的职能;教育职能就是教育职工群众维护工人阶级根本利益的职能。工会的基本职能应主要是依法维护职工的具体利益。这集中体现了工会的性质,同时也是由工会性质决定的。2001年10月27日新修改通过的《工会法》在第六条增写了“维护职工合法权益是工会的基本职责”,以法律的形式明确了维权是工会的首要职责。这对于推动工会的进一步发展有着重要意义。

新中国成立以来的60余年中,中国工会在维护广大职工权益、协调劳动关系、参与经济建设、稳定社会秩序等方面,起到了十分重要的作用,这也是工会的四项具体职能。总的来说,工会具体职能内容丰富,涉及面广,随着工作环境的变化和经济、社会的发展而不断变化和发展。因此,企业在不断实践和完善工会职能过程中,要努力从以下几个方面做起。

实践“发展为了职工,发展依靠职工,发展惠及职工”的工作理念

企业应教育引导职工认清使命,提高思

不断实践和完善企业工会职能

□马利平

想境界,增强责任意识;把推动和参与科学发展、安全发展、和谐发展作为工会工作要务之一,自觉把工会工作放到构建和谐企业中心任务中去部署和落实,真正形成万众一心谋发展、共创新的生动局面,创造性地开展工会工作。

要实践“发展为了职工,发展依靠职工,发展惠及职工”的工作理念。

要大胆创新、勇于实践,赋予劳动竞赛、民主管理、技术革新等群众性活动以新内容、新方式,体现时代感,发挥新作用,把广大职工的积极性、创造性、充分调动起来。

引导职工树立终身学习的观念,切实提高职工队伍整体素质

企业竞争归根到底是人才的竞争,人的素质高低决定着企业的兴衰成败。要以“职业能手”、“业务技术精”、“执行力高”为目标,大力实施职工素质提升工程,打造最具竞争力的品牌职工队伍。全面提高职工队伍的战斗力。

工会要扎实有效地实施好“创建学习型组织,争做知识型职工”素质提升工程,运用“职工书屋”、“业余学习小组”、“技术比武”、“岗位练兵”等有效的载体,全力组织具有工会特色的职工最关心、最迫切、最现实的问题,引导职工树立终身学习的理念,提高学习的自觉性,努力学习现代化科技,市场经济知识和专业技能知识,努力提高理论水平和业务素质。进一步树立职工队伍的新形象。

要以“八荣八耻”为主要内容,大力开展职业道德、社会公德建设。大力开展企业文化建设,广泛开展生活活动,健康向上的群众性文化体育活动。大力提倡艰苦奋斗,爱岗敬业,真诚守信,文明规范,乐于奉献的企业风尚,塑造新时代工人的新形象。大力弘扬劳模模范的时代精神。充分发挥工会宣传阵地作用,广泛宣传工人阶级和工会工作,宣传劳模的崇高思想和模范事迹,充分发挥劳模模范的示范和导向作用。教育引导广大职工以劳模为榜样,增强责任感,立足本职,争创一流,勇于创新,为提高企业效益作出新的贡献。

把职工的呼声当作第一信号,把职工的需要当作第一选择

实现好、维护好、发展好工人阶级在内全国人民的根本利益,是工会组织履行责任和完成任务的出发点。工会组织和干部要把实现好、保障好、维护好职工的根本利益和具体利益作为工会工作的落脚点,把职工的呼声当作第一信号,把职工的需要当作第一选择,把职工的利益当作第一考虑,把职工是否满意当作第一标准,进一步加大维护职工合法权益的力度。

在建立和谐劳动关系中发挥重要作用。要把发展和谐劳动关系作为工作的重点,建立完善劳动关系的协调机制,指导帮助职工签订劳动合同,监督行政履行好劳动合同。要建立完善职工诉求表达、矛盾协调机制,建立以工会牵头,丰富内容,拓宽领域,从制度上保证劳动关系和谐发展的长效机制。

要进一步巩固、完善以职代会为基本形式的各种民主管理制度,落实职代会职权。

企业的重大决策、规章制度及涉及职工切身利益的重大问题,必须提交职代会审议。积极推进厂务公开工作,逐步达到规范化、制度化,落实职工的知情权、参与权、表达权和监督权,畅通民主渠道。在积极为职工办实事的行动中发挥重要作用。深入开展“职工之家”创建活动,充分发挥工会组织在构建和谐企业中的作用。

要充分认识新形势下工会组织的历史使命、特殊地位和重要作用

坚定不移地贯彻落实好全心全意依靠工人阶级的根本方针。各级行政要支持工会组织依照法律和章程独立自主、创造性地开展活动。扩大工会参政议政的渠道,进一步建立完善行政、工会、职工代表三方民主协商制度,企业在研究制定重大决策及涉及职工切身利益的重大措施和政策时,要吸收工会代表参加,充分听取工会和广大职工意见和建议。

各级行政要加强与工会的联系和沟通,主动帮助工会解决实际困难和问题,积极为工会

开展工作创造良好的环境,确保党的路线方针和决策部署在工会工作中得到有效落实。

工会作为党领导下的工人阶级群众组织,是党联系职工群众的桥梁和纽带,是企业培养干部和人才的摇篮,是企业行政的忠实伙伴,要充分认清新形势下工会组织的历史使命、特殊地位和重要作用。加强对工会工作的领导,是落实全心全意依靠工人阶级的根本方针的具体体现。重视和关心工会领导班子建设和干部队伍建设,努力把各级工会班子建设成为政治坚强、作风过硬、团结合作、科学民主决策、清正廉洁的领导集体。

总之,实践和完善企业工会职能,在当前,我们必须自觉运用科学发展观指导和统领工会工作。科学发展观是做好新形势下工会工作的重要思想武器。我们要全面准确深刻理解和把握科学发展观的深刻内涵,始终贯穿工会工作的各个层面。唯有如此,才有助于正确认识和把握工会基本职能,不断改进和加强工会的自身建设,更好地维护职工利益,更好地服务于企业,更好地服务于中国特色社会主义事业。

工会组织作为党联系职工群众的桥梁和纽带,作为职工合法权益的代表者和维护者,面对日新月异的新形势、新任务,工会工作如何更好地围绕企业中心,服务党政大局,在实现共建和谐中展示作为,是各级工会组织切实履行职能,充分发挥作用的应有之义和应尽之责。

要在加快发展发挥创造性

发展是企业永恒的追求,也是职工群众根本利益之所在,更是工会组织“两个维护”相统一的最佳切入点。应对新形势,谋求新发展,已成为企业上下广泛共识和强烈愿望。

为此,工会工作要围绕中心,服务大局,以发展作为第一要务,围绕“企业做强、产品创牌、职工增收”发展目标,通过开展有特色、有实效的工作,最大限度地调动和发挥广大职工的积极性,卓有成效地组织建功立业竞赛。

要结合科技含量高、建设难度大以及安全环保的新特点,主动融入高新技术领域,为先进生产力实现铺路搭桥;有效深入急、难、险、重工程领域,推进施工生产的科学化、文明化、人性化;自觉进入自然环保领域,在工程建设中珍爱环境造福社会。要大力实施创新竞赛,促进企业施工能力的快速提升;大力实施攻坚竞赛,确保重难点工程取得新的突破;大力实施创誉竞赛,实现路内外工

企业工会工作要强化“四性”

□范家德 刘俊英

程项目质量信誉评价的名次靠前。

要积极推进“创争”活动,促使广大职工掌握新知识、新技能、新本领,不断提高学习能力、创新能力、竞争能力和创业能力,争当“创新能手”、“能工巧匠”、“名师高徒”、“技术状元”。通过深化宣传教育,从而让每一个职工真正懂得主人翁地位在加快发展中巩固,经济权益在加快发展中保障,文化生活

要在创建和谐中增强主动性

协调劳动关系是工会组织的重要职能和工作优势,随着改革的不断深化,必然触动在传统体制下形成的依赖思想、陈旧观念、价值取向,各种深层次矛盾将会凸现出来,企业劳动关系更加复杂。

我们要把和谐劳动关系作为工会工作的主线,通过深入细致、扎实有效的工作,

及时掌握职工的思想动态,积极向党反映职工的意见和要求,坚持主动维权、依法维权、科学维权,扎实开展以劳动就业好、收入分配好、社会保障好、安全健康好、民主管理好为主题的“创建劳动关系和谐企业”活动,以贯彻实施《劳动合同法》为抓手,积极构建规范有序、公正合理、互利双赢、和谐稳定的企业新型劳动关系,切实使劳动关系各方相互尊重、和谐相处,齐心协力、共谋发展。

要加强对职工的心理疏导,不断增强职工的心理承受能力。从而使广大职工正确对待改革过程中的利益关系调整,正确处理长远利益和眼前利益、个人利益和企业利益的关系,牢固树立工靠企在完成任务中领权,福利靠企在创造效益中改善,岗位靠自己的能力和业绩获得的观念,积极支持改革,主动参与改革。

要在落实维权中提高实效性

围绕改善民生的迫切需求,工会要采取有效措施,协助企业党解决职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题,努力使广大职工共享改革发展的物质成果。

首先,要坚定不移地保障职工群众的合法权益。进一步推进职代会、集体合同等制度的健全和完善,使之成为维护职工合法权益的长效机制。在现代企业制度下,职代会的作用只能加强,不能削弱。凡属职代会职权范围内审议决定的问题,必须与职工代表共商共议;凡需提交职代会讨论通过或决定的问题,务必认真听取职工代表的意见和建议,集中民智,科学决策。特别是事关职工切身利益的重大问题,一定要按照法定程序,扩大职工群众的知情权、决定权和评议权。

其次,要千方百计地保障职工群众的经

济权益。劳动是职工的基本权利,必须坚决维护,落实好职工上岗率目标。要按规定要求及时、足额发放内退人员基本生活费,不能让职工失去经济来源。要下大力解决职工工资偏低问题,并不断提高一线职工的收入水平。要满腔热情地为困难职工办实事、办好事,接纳他们的喜怒哀乐,把职工的各项权益、各类问题、各种诉求放在心上。要积极主动为职工排忧解难,认真真为职工服好务,切实把“三不让”承诺落到实处。对侵犯职工合法权益,导致矛盾激化,影响企业改革发展稳定的侵权行为,要坚决依法予以纠正。

再次,要坚持不懈地保障职工群众的文化权益。广泛开展群众性的经济技术创新活动、精神文明创建活动、文化体育活动、建家建线活动等。要结合施工任务的特点,建好职工书屋,办好农民工学校,组织职工开展

经常性的、多种形式的、健康向上的系列活动,知识健脑,娱乐身心,增强体质,促进企业的全面发展。

要在自身建设中发展先进性

新形势下,工会面临的任务十分艰巨。工会组织要适应不断变化的新形势、新任务,以创建“学习型工会”、“创新型团队”为载体,全方位地提升工会干部的能力素质和工作水平,以个体素质的提升推进工会办事能力的增强。

按照科学发展观重要思想的要求,全面加强工会的思想、组织、作风和制度建设,不断提高执行力、创造力、凝聚力和战斗力。要自觉地工会工作放到党的工作全局中去思考,去部署,去开展,善于在全局中找准工会工作的位置,找准工会工作的切入点和着力点,努力在服务大局中充分发挥工会组织的优势和作用,体现工会工作的地位和作用。要积极探索工会工作的新方法、新视角,做到与时俱进。要把抓工会工作与抓基层项目工会达标结合起来,进一步推进项目工会的规范化建设。要面向基层,深入职工,带着问题搞调研,带着责任抓落实,坚持抓重点、攻难点、解热点、推亮点,不断总结提高,推动工会工作出典型、出经验、出精品,以实实在在的成功赢得职工群众的拥护和支持,努力把工会建成制度健全、维权到位、工作活跃、作用明显、党政满意、职工信赖的“职工之家”。