理论·实践 LILUN·SHIJIAN

“人人提建议,建议有奖励”

——中国一拖集团有限公司工会主席田鹏谈“双创”活动

■本报记者 白青锋

田鹏

田鹏 观点

“双创”活动改变了我们对传统群众性经济技术活动的认识。企业各级工会通过“双创”活动,落实了依靠方针,践行了群众路线,发挥了主力军作用,巩固了桥梁和纽带作用,增加了职工的收入。

“我们身处一个创新的时代。作为一家特大型国有企业,在生存与发展的巨大压力下,中国一拖如何为用户创造价值、为员工创造机会、为股东创造财富、为社会承担责任,如何成为一个基业常青的企业,创新是摆在我们面前的唯一选择。”

——摘自《中国一拖集团有限公司创新宣言》

总部坐落于九朝古都洛阳的中国一拖集团有限公司,是当年毛泽东主席亲自敲定的厂址、周恩来总理亲自任命的厂长,中国的第一台拖拉机、第一台压路机、第一台军用越野汽车就诞生在这里。

55年前金秋10月的一天,周恩来总理来到中国一拖视察。他语重心长地对一拖人说:“你们是中国的第一啊,要出中国第一的产品,育中国第一的人才,创中国第一的业绩。”周恩来的这番谆谆教诲后来被视为企业的核心价值观。经过59年的发展,中国一拖为国家农业机械化提供拖拉机、柴油机等各种装备近400万台,基本形成了农业机械、动力机械及零部件等多元结构发展的格局。如今,中国一拖已具有国内最完整的拖拉机系列产品,拥有国际先进的具有自主知识产权的产品技术。其中,大功率拖拉机国内市场份额第一,动力机械在国内非道路用柴油机行业排名第一,“东方红”成为享誉国内外的驰名商标。近年来,中国一拖销售收入每年以15%以上的幅度递增,已成为以农业装备、工程机械、动力机械、汽车和零部件制造为主要业务的大型综合性装备制造企业集团。2013年,中国一拖销售额达到134.72亿元,利润达4.32亿元。

为什么一个老牌国有企业活力十足,为什么一个农机老大长盛不衰?这与中国一拖常年开展的一项活动分不开。这项活动延续7年,年年不断,这项活动人人皆知,全员参与。这,就是一拖人引以为骄傲的“岗位创新、岗位创效”活动。

不久前,记者采访了中国一拖集团有限公司工会主席田鹏,请他就“双创”活动情况作了介绍。谈到“双创”活动的起始,田鹏介绍说:

我们的“岗位创新、岗位创效”活动,取自“全员创新落实到岗位,并为企业发展创造效益”之意,简称“双创”。2007年1月,中国一拖在总结了50多年发展得失的基础上,提炼出了“生存勿忘质量、发展必须创新”的企业训词,并向广大职工发出了一份2800多字的《中国一拖集团有限公司创新宣言》。《创新宣言》指出:“我们已经站在了百亿平台上,但百亿也有可能成为继续增长的“天花板”,这是一个我们无法选择的现实。在市场经济环境中,几乎所有的企业都会在达到一定的增长高度后陷入停滞状态,相当一部分企业因此丧失了区域或者行业的领导地位,只有一部分企业重新启动增长的引擎,继续领跑,这是因为他们有了创新的精神、创新的模式和创新的路径。”《创新宣言》如同一道动员令,它号召广大职工从技术、制度、管理、文化等方面全面创新。创新是中国一拖持续发展的根本。工会组织要在促企业发展上有所作为,就必须把广大职工的思想和行为统一到牢记发展训词、贯彻《创新宣言》上来,最好的方式就是组织广大职工为企业发展“岗位创新、岗位创效”。所以,《创新宣言》一问世,我们的“双创”活动就紧随其后地搞了起来。

采访中记者了解到,中国一拖在“双创”活动一开始,就完善了五种机制。它包括:组织管理机制、审核评价机制、奖励激励机制、成果交流机制、能力拓展机制。通过7年持之以恒地深入推进,这项活动形成了党群部门齐抓共管、各级行政大力支持、广大职工全员参与的工作格局,形成了制度化、规范化的长效态势。

谈到“双创”活动的具体做法及取得的成效,田鹏告诉记者:

我们主要是着力抓好六个方面,并在这些方面取得了明显成效:

一是注重党群部门齐抓共管,整合资源创建平台。为了加强对“双创”活动的组织领导,我们一改过去党群组织在群众性经济技术活动中分系统管理的模式,将党员的立项攻关,工会的劳动竞赛、合理化建议,团委的“五小”活动融为一体,各级党委、工会和团委整体策划,目标同向,分工明确,同步推进,分别系统考评,使“双创”活动真正形成了整体策划、横向融合、上下互动、齐抓共管的格局。

二是注重活动的针对性,切实解决生产疑难问题。我们成立了“双创”活动专家评审组,在发动职工对生产经营中的各类“瓶颈”进行查摆、分析论证和公示的基础上,张榜公布、公开招标,引导广大职工立项攻关、岗位创新。比如,技术中心高级工程师雷军主持创新的“电控单体泵喷油器驱动器”等项目,不仅获得了科学技术进步奖,而且获得了国家实用新型发明专利。第三装配厂工会针对分动箱零件的产能不足,严重影响总装线装车的问题,组织车间职工把“优化分动箱加工工艺”作为创新创效活动的突破口,实施后使分动箱班产量提高25%以上。

三是注重即时奖励,有效发挥牵引机制作用。中国一拖喊响了“人人提建议,建议有奖励”、“人人搞创新,创效得奖金”的口号,公开奖励标准、明确奖励周期,建立完善了阶段与即时奖励、激励与约束并举的“双创”活动牵引机制。公司两级单位对职工上报的创新项目做到随时申报、随时评审、随时奖励。2007年以来,我们共组织召开了23次公司级总结推进及优秀项目发布会,相继对1270项优秀创新项目、1270名“创新明星”、近百名“十佳创新标兵”进行了表彰奖励。二级单位评选出优秀创新项目5680余项,发布优秀创新项目893项。7年来,集团公司及各二级单位用于“双创”活动的奖励金额已超过了1000万元。

四是注重团队建设,持续强化过程管理与服务。在活动的推进中,集团公司积极帮助协调二级单位解决活动过程中遇到的各类问题,发挥资源优势帮助各单位攻关解难。如协调第三装配厂、技术中心两个单位技术团队实施的“小康盼系列拖拉机轴距加长、优化人机工程”联合攻关项目,实施后的主机产品深受用户好评,连续三年销量增长保持在20%以上。据不完全统计,自“双创”活动开展以来,我们各单位成立的专家组、技术攻关组、质量攻关组、技师组、攻坚队等多达390多个,共解决了430多项生产经营的重大疑难问题。

五是注重载体结合,持续提高职工创新能力。近年来,中国一拖以职业意识、职业素养、职业技能和职业化的工作业绩为重点,打造职业化员工队伍,积极探索提升职工创新能力的新方法。7年来,公司两级单位共组织各种技能赛事工种达820多项(次),签订师徒合同2270多对,组织绝招绝技演示近百项,先后涌现出市级以上技术能手百余名、公司级技术能手近200名,获得上级各种创新成果奖的职工达120余人,200余名职工获中国一拖“职业化员工”称号。

六是成立劳模创新工作室,推动了“双创”活动的持续开展。我们成立了由劳模、能工巧匠、技术能手等组成的“东方红专家创新工作室”,工作室下设五个创新工作组,及时为各单位提供业务咨询、现场服务、难题会诊、技术支持等。近年来,“东方红劳模创新工作室”已实施重大创新项目40余项,累计节约创效达300余万元。

记者在采访中还了解到,通过近7年的创新实践,中国一拖各单位参与“双创”活动的职工达到122862人次,提出的各类合理化建议和技术创新项目119200余项,经评审立项实施97600多项,增加经济效益9000余万元,“双创”活动提交的各种专利申请达36项,其中14项已获国家专利。

田鹏最后非常有感触地说:

“双创”活动改变了我们对传统群众性经济技术活动的认识。企业各级工会通过“双创”活动,落实了依靠方针,践行了群众路线,发挥了主力军作用,巩固了桥梁和纽带作用,增加了职工的收入。通过“双创”活动,工会工作和生产经营结合得更加紧密了,工会工作已经成为企业价值链有机的组成部分,地位和作用得到领导和广大职工的高度认可,作用得到充分发挥。

(素描:法明)

口述实录 KOUSHUSHILU

工会践行群众路线需夯实“四个基座”

■方成达

工作研究 GONGZUOYANJIU

方成达 观点

工会组织要切实“改进工作作风,密切联系群众”,经常深入基层一线,面对面地倾听职工群众的意见。要带着对职工群众的深厚感情,认真倾听职工群众的呼声,能够做到“深入了解民情、切实反映民意、广泛集中民智”,释疑解惑,耐心细致地做好疏导工作,确保职工队伍思想稳定。

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,工会工作的本质就是做职工群众工作,是党的群众工作的重要组成部分。工会要把对党负责更多地体现在联系职工、服务职工上,通过实现好维护好发展好职工群众的合法权益,增强党的群众组织对职工群众的吸引力,凝聚力、向心力。所以,工会践行群众路线必须夯实四个基座。

沟通基座

准确把握职工群众的思想脉搏,提高职工群众的思想认识和觉悟,激发和调动职工的积极性,是企业思想政治工作的出发点和归宿点。调研是沟通的前提。万事“预则立,不预则废”,调研目的就是让企业思想政治工作“预”而“立”,及时准确地把握职工心态,找准症结,对症下药。工会组织要切实“改进工作作风,密切联系群众”,经常深入基层一线,面对面地倾听职工群众的意见。要带着对职工群众的深厚感情,认真倾听职工群众的呼声,能够做到“深入了解民情、切实反映民意、广泛集中民智”,释疑解惑,耐心细致地做好疏导工作,确保职工队伍思想稳定。民主是沟通的基础。民主管理是实现和谐劳动关系的基础,工会组织应全心全意依靠职工办企业,深入落实职工当家做主的民主权利。有关企业的重大问题必须让职工知道,重要问题必须经过职代会讨论表决;要不断创新厂务、区务、班务公开的载体,加强对信息的披露,让广大员工切实了解并掌握企业或将面临或已经面临的问题和困难,争取到员工的理解与支持,激发大家的爱岗敬业精神。维护是沟通的核心。工会组织是职工的娘家人,应本着“职工利益无小事”的原则,通过多种形式为职工谋福利,维护职工的合法权益。要认真对待职工的诉求意见,加强矛盾纠纷排查调处,确保问题不扩大、矛盾不激化、责任不上推。

温暖基座

群众路线教育实践活动的目的是实实在在地帮助提高职工群众的福祉。工会组织要想职工之所想、急职工之所急,尽心尽力为困难职工排忧解难;要坚持“双走访、促三保”,开展好“知千家情、进千家门、暖千家心”活动,建立健全职工家庭基本情况和特困职工家庭档案,扎实推进“温暖工程”的实施。在遇有大病、子女上学等牵涉到职工个人和家庭的重大事件时,工会组织要深入到职工家庭中去,体贴入微地关心职工的家庭和亲人的生活,带着“娘家人”的真实感情做好帮扶工作。通过温暖活动的开展,使困难职工感受到组织和企业大家庭的温暖。只有实实在在关心和帮助职工群众解决实际困难,员工的基本生活得到保障,员工才会真心实意跟着企业发展,踏踏实实为企业奉献自身的力量。

文化基座

工会组织要始终把握文化阵地的方向,以人为中心、以文化为手段,通过企业文化建设来增强企业的凝聚力、号召力和向心力,为企业职工心理确立精神力量的支柱。一要拓展企业文化的健康载体。工会应开展集娱乐性、群众性、教育性于一体的文化活动,努力营造积极向上的氛围,缓解职工的工作压力。通过开展各种活动,把职工的业余生活引导到正确健康、积极向上的轨道上来,帮助职工树立正确的价值观和人生观,并使职工的愿景与企业的发展目标结合起来,创造企业“以人为本”和职工“以企为家”的和谐氛围。二要建立企业文化长效机制。企业文化活动要采取引导机制、带动机制和激励机制,不断扩大文化活动的规模和效应,提高文化活动的质量和标准。工会组织要培养健康向上的文化氛围,对职工自发成立的业余文体协会要正确引导、提供平台,定期谋划职工文娱活动,不断充实和丰富职工群众的业余文化生活。

动力基座

职工是企业的主人,是企业物质财富的创造者。工会是职工之家,是职工群众劳动热情的“加油站”。采取什么样的措施,才能把职工群众的积极性调动起来呢?以典型引路是企业思想政治工作的优良传统。一是要在营造尊重知识尊重劳动尊重技能尊重创新的氛围上下功夫。党的十八大报告中强调:“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造……开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。”工会组织要用先进典型感人事迹感召广大职工,用先进典型的高尚情操陶冶广大职工,用先进典型的进取意识引领广大职工。要教育引导广大职工顾大局、识大体,正确处理好个人利益与企业利益的关系,打造一支有理想、有远大抱负和崇尚文明、遵纪守法、团结友爱的员工队伍。二是要在提高职工文化素质和技能素质上下功夫。企业的发展为广大职工施展聪明才智提供了广阔的舞台,也为职工素质建设提出了新的更高要求。工会组织要充分利用一切可利用的资源,本着“立足岗位、面向基层、全员参与、注重实效”的原则,采取以“比”促学和技能培训相结合,通过创新体制机制,丰富活动载体,深入组织开展好岗位练兵、技术比武等活动,不断提高员工的岗位技能和实践操作水平。三是要在激发广大职工的劳动热情和创造活力上下功夫。工会组织要尊重基层和职工群众的首创精神,最大限度地调动和发挥广大职工工作热情和创造活力。积极提供人才发挥作用的机会、搭建人才特别是技能人才脱颖而出的平台。

工会劳动法律监督的重点和手段

■龙建霖

龙建霖 观点

工会应当与有关部门密切配合,对政府部门贯彻实施劳动法律法规的情况进行监督,有必要将作为用人单位的政府部门与履行经济调节、市场监管、社会管理和公共服务职能的政府部门区分开来,将用人单位作为工会劳动法律监督的重点对象。

工运探讨 GONGYUNTANTAO

工会劳动法律监督是指各级工会依法对劳动法律法规执行和劳动合同、集体合同履行的情况进行的工作场所监督,是我国劳动法律法规社会监督的主要形式。

工会劳动法律监督的内容和重点

近年来,工会劳动法律监督的范围被不断拓宽;同时,这也要求各级工会开展劳动法律监督要突出重点,不能平均用力,更不能泛监督化。

工会劳动法律监督内容的拓宽。《工会劳动法律监督试行办法》规定:工会有权对用人单位执行国家有关就业规定等10种情况进行监督。《劳动保障监察条例》明确将用人单位制定内部劳动保障规章制度、遵守禁止使用童工规定和执行最低工资标准等情况列入监察事项范围。《劳动合同法》专节规范了劳务派遣、非全日制用工方式,用工单位被列入监督检查对象。同《试行办法》中有关“执行国家有关……规定”表述有所不同,《劳动合同法》明确规定工会对用人单位履行集体合同的情况进行监督。《社会保险法》中“工会对与职工社会保险权益有关的事项进行监督”的表述,与《试行办法》中“各级工会代表依法参加同级社会保险监督机构,对社会保险金的使用情况进行监督”的表述,也明显有所扩大。

工会劳动法律监督的重点。一是最低劳动标准和劳动条件的落实。我国已经在最低工资、工作时间、带薪年休假、产假时间、哺乳时间、延长工作时间限制、体力劳动强度分级、冷水低温高处噪声作业分级、身体健康检查、安全生产和事故隐患排查等方面建立或者设立了一系列劳动标准和劳动条件。这些劳动标准和劳动条件的落实情况应当成为工会开展劳动法律监督的重点内容。

二是惩戒和解除终止劳动合同的审查。为防止用人单位一方不履行或者不适当履行劳动合同或者集体合同的义务,《劳动合同法》规定用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。

三是劳动法律监督的重点对象是用人单位。《试行办法》规定,工会应当与有关部门密切配合,对政府部门贯彻实施劳动法律法规的情况进行监督。笔者认为,有必要将作为用人单位的政府部门与履行经济调节、市场监管、社会管理和公共服务职能的政府部门区分开来,将用人单位作为工会劳动法律监督的重点对象。

工会劳动法律监督的方式和手段

一是前期介入。《企业工会工作条例》规定,企业工会代表职工与企业协商确定劳动合同文本的主要内容和条件,为职工签订劳动合同提供法律、技术等方面的咨询和服务,监督企业与所有职工签订劳动合同。工会与企业管理层开展集体协商签订集体合同中,就终止、解除劳动合同、经济性裁员特别是建立申诉程序作出约定,强化用人单位全面、协作履行劳动合同、集体合同的承诺。工会根据《劳动合同法》等有关规定,早期介入规章制度和重大事项的制定、决定和修改;根据《公司法》和《企业民主管理规定》组织职工代表大会选举职工代表进入董事会和监事会,实现源头参与。

二是实时干预。工会依照国家规定对新建、扩建企业和技术改造工程中的劳动条件和安全卫生设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投产使用进行监督。用人单位单方解除劳动合同或者处分职工时,事先将理由通知工会或者提前征求工会意见,后者对用人单位拟作出的决定应当实时进行审查。《职业病防治法》规定,工会组织应当督促并协助用人单位开展职业卫生宣传教育和培训,有权对用人单位的职业病防治工作提出意见和建议,与用人单位就劳动者反映的有关职业病防治的问题进行协调并督促解决。

三是交涉纠正。在可能或者已经发生违反劳动法律法规和劳动合同、集体合同的情况下,工会可以根据劳动者的举报、投诉、批评、检举和控告,依法开展调查以识别行为性质并进行交涉处理。《工会法》用了大量条文规定了工会开展交涉要求纠正改正的权利和程序,如企业、事业单位有克扣职工工资等情形的,工会应当与企业、事业单位交涉,要求企业、事业单位采取措施予以改正;企业、事业单位拒不改正的,工会可以请求当地人民政府依法作出处理。

要加强非公企业工会主席队伍建设

■陈梅 张成 王建平

陈梅 张成 王建平 观点

工会工作做得好不好,工会在企业的作用发挥得如何,关键取决于工会主席的素质和能力水平,选拔好工会主席是工会主席队伍建设的重要环节,是企业工会工作的开始,走好第一步,就能开好头。

观察思考 GUANCHASIKAO

近年来,非公企业数量日益增多,成为我国社会主义市场经济的重要组成部分。做好非公企业工会工作,不仅有利于企业的发展和企业劳动关系和谐稳定,也有利于市场经济健康运行。要提高非公企业工会组织建设水平,必须加强非公企业工会主席队伍建设。具体说,应从四个方面做起。

第一,注重选拔。非公企业工会主席在企业具有举足轻重的作用,是企业职工一方的代表,是全体职工的“领头雁”。非公企业工会主席有其特殊要求:既要有较高的政治素质,又要有广泛的职工基础;既要有他人莫及的专业特长和理论水平,又要有积极为职工服务的热情;既要有工会工作主动创新意识,还要有多方协调企业劳资矛盾的能力。实践证明,工会工作做得好不好,工会在企业中作用发挥得如何,关键取决于工会主席的素质和能力水平,选拔好工会主席是工会主席队伍建设的重要环节,是企业工会工作的开始,走好第一步,就能开好头。

第二,加强培训。工会工作是一门科学,工会主席不仅要有一定的理论,而且也要有很强的实践经验和实际操作能力。由于相当一部分工会主席是半路出家,有的是兼职,有的还很年轻,他们对工会的基础理论掌握得不太牢固,而且缺乏实际工作技能,对此,应加强对非公企业工会主席的培训。一是理论学习。各级工会学校,要有针对性地举办各种短期培训班,对非公企业工会主席进行交流培训,培训内容重点放在工会基础理论、主要任务、工会主席的主要职责、企业工会工作的主要内容和工作流程、工会的思想工作、领导艺术和工作方法等。二是经验交流。请企业工会工作做得好的主席,介绍他们的工作经验和体会,把自身的感受告诉每个参培者,解答大家共同关心的话题,起到相互学习和借鉴的作用。三是现场观摩。培植多方面的典型,让工会主席开阔视野,耳闻目睹,在现场教育下受到启发。重点要树立以下几方面的典型:新时期企业职工之家建设、企业工资协商谈判、企业围绕生产经营开展职工劳动竞赛等。通过多种途径的培训,使企业工会主席尽快具备本职工作岗位所需的知识和技能。

第三,搭建平台。搭建平台,就是要提供各种有利条件,创造各种机会,让非公企业工会主席能够按照上级工会组织的要求,独立自主创造性地开展工作,使他们既有工作的积极性,又有更多的机会和平台充分展示自己。在一些事关职工具体利益和切身利益的重大问题上,工会主席应当参加决策。诸如:企业经营决策、人才培养、职称晋升、工资改革等方面,使非公企业工会主席工作有位子,展示有平台,说话有人听,从而,调动非公企业工会主席的积极性,发挥工会维护、参与、监督、服务的作用。工会与企业行政是推动企业发展齐头并驱的“两驾马车”,相互依赖,目标一致,缺一不可。企业还要依照法律规定的要求,为企业工会开展工作创造良好的环境,进一步完善职工代表大会和厂务公开等制度,企业搭好台,工会唱好戏,职工要参与。

第四,科学考评。对非公企业工会主席的考核评比,采用个人述职,职工大会或职代会测评,由上级工会会同同级党组织共同考核的办法。每年年中或年底,结合企业工会主席目标管理责任制,进行工作总结,由企业工会主席在职工大会或职代会上进行个人述职,述职内容包括政治立场、团结协作、履职情况、服务理念、办事效率等方面,再由职工大会或职代会对其进行评议和民意测验,同级党组织和上级工会按照“客观、公正、注重实绩的原则”对非公企业工会主席进行综合考评。要变单一考核为综合考评,尽可能量化考核指标,将考核结果与评优绩效挂钩,强化结果运用。对于年中年度考核位于前列的,评为优秀基层工会主席或基层先进工会,并给予必要的精神和物质奖励,促使优秀的非公企业工会主席脱颖而出。