

工会发挥作用要坚定政治性、突出先进性、增强群众性

■ 李登菊

党的十八届五中全会绘就了我国“十三五”时期经济社会发展的宏伟蓝图，明确了今后一个时期我国的发展思路、发展方向和目标任务。实现党确定的宏伟目标，必须坚持以政治性为灵魂，以先进性为引领，以群众性为基础，加强和改进党的群团工作，把广大人民群众更加紧密地团结在党的周围，为实现“两个一百年”奋斗目标、谱写中华民族伟大复兴中国梦夯实基础，凝聚力量、增强动力。

切实保持和增强群团组织的政治性

政治性是群团组织的灵魂，是第一位的。始终保持和增强政治性，就是要坚定不移地拥护党的道路、党的领导，坚定不移地为党的事业做贡献。

党的领导是做好群团工作的根本保证。群团组织必须牢牢把握坚持党的领导这一政治关键，始终把自己置于党的领导之下，在思想上政治上行动上始终同党中央保持高度一致，自觉维护党中央权威；必须始终保持高度的政治敏锐性、政治鉴别力，推动党的路线方针政策在群团工作中落地生根，切实承担起引导群众听党话、跟党走的政治任务。

党的道路是做好群团工作的根本方向。在新的历史条件下，群团组织要成为推进国家治理体系和治理能力现代化的重要力量，必须坚定不移地走中国特色社会主义发展道路，建立适应时代要求、

符合中国国情、体现群团性质的群团工作体系。

党的事业是做好群团工作的根本价值。为党和国家工作大局服务，始终是群团工作的价值所在。回望我党90多年砥砺奋进的光辉历程，党领导下的群团组织为实现党在各个历史时期的中心任务发挥了重要作用，作出了突出贡献。

今天，群团组织联系的广大人民群众更是全面建成小康社会、坚持和发展中国特色社会主义的基本力量，是全面深化改革、全面依法治国、巩固党的执政地位、维护国家长治久安的基本依靠。群团组织必须始终坚持“党有号召、群有行动”的光荣传统，在党和国家工作大局中找准自身工作的切入点、结合点，团结带领所联系群众在协调推进“四个全面”战略布局的伟大实践中体现作用、彰显价值。

切实保持和增强群团组织的先进性

先进性是群团组织履行职责使命的内在要求。面对经济发展新常态下群团工作面临的新形势、新情况、新挑战，群团组织只有把保持和增强先进性作为重要着力点，才能担负起组织动员所联系群众为实现中华民族伟大复兴中国梦而共同奋斗的重大责任。

在团结动员群众积极投身改革发展中，体现群团组织先进性。中国特色社会主义事业是亿万人民的事业，根本上要靠包括广大职工、

青年、妇女在内的全体人民的劳动、创造和奉献。保持和增强群团组织的先进性，必须围绕党和国家的中心任务、把握发展的时代主题，组织动员所联系群众在改革发展第一线建功立业。

在培育和践行社会主义核心价值观中，体现群团组织先进性。工会大力倡导的工人阶级伟大品格和劳模精神、劳动精神，共青团开展的青少年理想信念教育等，都是弘扬社会主义核心价值观的具体体现。实践证明，把社会主义核心价值观内化为人民群众的价值观，群团组织大有可为。

在推进群团工作深化改革转型发展中，体现群团组织先进性。“互联网+”时代的来临、群众生产生活方式的转变、国家治理现代化目标的确立以及政府职能的转型，要求群团工作必须深入把握新形势下群众工作规律，推进群团工作深化改革创新。同时，必须加强群团干部队伍建设，健全完善社会化工作者招聘任用、激励约束等制度机制，不断提升群团干部的工作能力。

切实保持和增强群团组织的群众性

群众性是群团组织的本质特征。只有坚持把联系和服务群众作为群团工作的生命线，才能牢牢扎根于群众，使群团组织成为党执政的坚实依靠力量、强大支持力量、深厚社会基础。

树牢群众观念，深入贴近群众。树立群众观念、践行群众路线历来是群团组织的优良传统。目前一些群团组织存在机关化、行政化等脱离群众的现象，这些现象直接背离“群众性”特征。群团组织必须增强自我革新的勇气，下大力气解决脱离群众的突出问题。必须深入开展“三严三实”专题教育，巩固和深化党的群众路线教育实践活动成果，深入基层一线、深入普通群众，既关注所联系群众的个体诉求，一对一做好解疑释惑、排忧解难工作；又认真了解不同群体的所思所想所盼所求，从中发现共性需求和普遍性问题，推动顶层设计和制度完善，使更多群众普遍受惠、长受益。

夯实基层基础，密切联系群众。基层群团组织是群团组织密切联系群众、开展各项工作的承载者和实践者，不建强基层组织，群团工作就会浮在面上，更谈不上保持和增强群团组织的群众性。新形势下的群团工作，必须针对当前社会群体变化快、流动大和需求多元的特点，探索多种形式的基层组织形态，巩固群团已有组织基础，加快新领域新阶层群团组织建设，构建纵横交织的网络化组织体系。可探索创新面向基层、面向社会的群团组

织设置形式、管理模式和运行机制，整合基层群团力量建立乡镇（街道）群团工作中心，通过“定政策、定人员、定窗口、定经费、定机制”，破解基层群团组织无人办事、无钱办事、无阵地办事的难题，切实解决服务群众的“最后一公里”问题。

转变工作方式，真情服务群众。准确把握认识和运用“群众性”特征，需要各级群团组织在彰显“群众性”上转变工作方式，建立健全长效服务机制。必须坚持以群众喜闻乐见、便于参加的形式和方法开展工作，敞开大门请群众提意见、出主意、作评判，努力形成群团工作由群众共同参与的生动局面。必须结合群众物质生活、精神生活和职业发展需求，在深化“四季送”、省际（城际）农民工联动维权等群团工作品牌的基础上，拓展服务领域，健全服务机制，以法治思维和法治方式维护群众合法权益，推动解决群众在就业、就医、子女就学和生活保障等方面困难和问题。必须深入研究探索“互联网+”在群团工作中的实际运用，努力打造“互联网+”群团工作新模式，形成群团上下联动、线上线下互动、群众需求推动的群团工作新格局。

（作者系四川省省委常委、省总工会主席）

深入学习贯彻党的十八届五中全会精神

■ 刘志彪

末位淘汰不是鼓励良性竞争的制度安排

李登菊 观点

观察思考

GUANCHASIKAO

岁末年初，各单位都要例行总结和考核，据此表彰奖励先进、惩罚落后。形式和内容都很有必要，也十分重要，但是选择什么评价方法却值得琢磨。因为恰当的评价方法有利于激励士气，不当的方法则会引起冲突不断。最近党中央提出要推动供给侧结构性改革，提高全要素生产率，其中，劳动用工制度改革是很重要的一个方面。落实到企业中，就涉及员工的激励机制问题。在工作实践中，一些企业提倡实行末位淘汰制度对员工进行管理。对此，笔者分析一下这种制度存在的问题和后果。

说起末位淘汰制度，笔者联想到了一则

“老虎来了”的故事。该故事讲的是有两个男人正在穿过丛林，突然，一只老虎出现在远处，向他们冲来。其中一人从包里拿出一双耐克跑鞋穿上了。另一个人惊奇地看着他说，你以为穿上跑鞋就可以跑得过老虎吗？他的朋友回答道：我不用跑得过它，我只要跑得比你快就行了。显然，末位淘汰制度就是这种把丛林生存法则中人与自然界的竞争，转化为人与人之间竞争的制度安排。

为了分析末位淘汰制度的弊端，我们假设一个企业有A、B、C三个员工，其中A的业绩是12单位，B是10单位，C是8单位。再假设B的业绩刚好达到劳动者正常劳动的付出水平，即达到了社会平均必要的劳动强度。这个时候，按劳分配原则要求企业支付给B平均的劳动报酬，给A的报酬应该是B的120%，给C的报酬应该是对应B的

80%。这样，就一定会产生按劳分配的积极激励效应，这种劳动努力的激励效应，表现为在下个时期中，B和C都会努力选择向先进的A看齐，争取完成12单位。即使C的能力达不到A的业绩，也会努力向B看齐。这样，劳动中你追我赶、和谐有序的良性竞争局面自然形成。

如果实施的是末位淘汰制度，这个时候淘汰的必然是C。表面上看A、B赢了，但是他们的内心会始终处于深深的恐慌和焦虑之中。因为随着新补充进来的员工加入竞赛团队，新的淘汰标准又变了，可能提高到了12甚至以上。这样一轮接着一轮的淘汰，劳动标准必然不断提升。有人说，如果劳动者之间可以合谋和协商，那么他们相互之间的互动增加，肯定会被劳动业绩标准人为地降低。其实这种看法是不对的。因为玩的游

戏是“老虎来了”，规则已经把人与自然的竞争，转化成了人与人之间的竞争，所以必然有人要成为牺牲品，因此协商和合谋是不可信的策略，而最有可能的是发生“你去我留”的争斗。据此不难推断，该游戏下的赢家其实只有一个主体，即企业所有者，而非被迫参与游戏的员工。

事实上，任何只有一方可以一直赢下去的游戏，不是一种可以持续玩下去的游戏。正如当年推崇并采用过这种方法的杰克·韦尔奇，最后也被迫放弃了这样一种一开始似乎很有效的管理方法。从动态看，采用末位淘汰制度对员工进行管理，不是一个可以实现良性循环的制度。劳动用工管理中的末位淘汰制，不是落实党中央要求的加大供给侧结构性改革的合理措施，不符合劳动法的基本要求，更不能据此构建和谐劳动关系，反而会加大劳动关系矛盾，加大员工间的冲突，甚至加大社会冲突与不和谐。

主要理由是：末位淘汰制不是一种科学、合理的评价考核制度。如果实行该制度，那么不管员工表现出色与否，最终还是会有人被淘汰出局。根据按劳分配原则，只要员工完成了基本的劳动定额，如上例中的10单位业绩，就应该得到与此对应的劳动报酬。但是在末位淘汰制度下，随着一轮又一轮的淘汰，劳动业绩标准被提高到极限，有人即使完成了基本劳动定额，甚至超额完成任务，也可能面临着被淘汰出局的必然命运。显然这种评价考核方法不符合按劳分配的原则，更不符合尊重员工、爱护劳动者的原则。

（作者系南京大学博士生导师、长江学者特聘教授）

提高企业职代会工作质量之我见

■ 彭新文

三工论坛

SANGONGLUNTAN

刘志彪 观点

彭新文 观点