

G 问题探讨

让劳动竞赛成为提升企业管理效能的实践载体

观点

员工行为直接影响企业运行效能,沉默行为作为一种常见状况,备受管理者关注。劳动和技能竞赛通过搭建员工成长发展平台、提供制度保障主体地位、创造员工创新参与渠道等多种举措,化解员工沉默,从而助力企业提升管理效能。

阳辉 王淑芬 李淑玲 徐智

面对疫情的影响,打破企业组织决策和运行过程中诸如“沉默行为”等现象,构建企业和员工命运共同体,提升管理效能,是每个企业当下需要思考的问题。

企业组织运行的过程中,要想占领市场和持续发展的先机,就需要充分调动员工积极性,快速识别变化,提高响应速度,与企业同舟共济。工会组织的劳动和技能竞赛(以下简称“劳动竞赛”)通过一系列举措,有针对性地突破了沉默行为的常见成因,积极引导员工,拓宽他们主动建言献策的平台,从而助力企业管理成效的提升。

员工沉默行为及其对企业组织的影响

2000年,外国学者首次提出“组织沉默”(organizational silence)概念,引起研究者们对“沉默现象”的关注。之后又有学者进一步明确了沉默行为的内涵,将其定位为当员工有能力改进当前组织时保留了对组织环境等方面的行为的、认知的和感情的评价,并以此将沉默行为分为默许的沉默和无作为的沉默。默许的沉默多指消极地保留观点,是一种消极地顺从。无作为的沉默则是比较积极地保留观点,主要是保护自己或者担

心发表意见带来人际隔阂。外国学者在研究沉默行为时,提出有些沉默行为是有意识、有目的、经过策略思考后主动采取的行为。因此,从动机角度,可以分为有意识但被动的沉默行为和有意识且主动的沉默行为。在面对面互动的工作环境中,根据员工持有但不表达关于工作改进方面的建议、信息和观点的动机不同,将沉默行为分为以下3类:默许性沉默、防御性沉默和亲社会性沉默(为了保持与他人关系和谐的沉默行为)。

员工沉默行为给组织带来了负面影响。首先,当员工选择沉默,企业就丧失了在第一时间及时解决现存问题和预防潜在问题的机会,这会大大影响决策质量。其次,沉默是员工积极性不高和投入程度低的表现,这容易使他们从具有主观能动性的人变成没有灵魂的“机器”。

如何让员工提高对企业的信任,感受到安全,是破除沉默行为的关键。

劳动竞赛推动员工参与企业变革

破解员工沉默行为这一难题,需要从环境氛围的打造、组织文化的提倡和个人积极性调动等多方面共同努力。劳动竞赛承载了新时代工会工作的重任,紧紧围绕中央重大战略部署,以创新为灵魂,以提高劳动者素质为根本任务,服务大局、服务企业、服务员工。新时代劳动竞赛不仅牢牢把握其政治使命,在管理实践中也发挥了切实的作用。

为塑造先进员工队伍,提供组织发展平台。劳动竞赛的开展既是同行间的技艺比拼,更是技术交流和技能培养过程。工会组织特别注重竞赛给员工职业发展和素质提升带来的效益,因此,竞赛活动都会进行前期培训,现场交流和观摩,赛后经验分享等,由此,把竞赛的育人功能扎实落地。组织者对竞赛的宣传和实用的培训活动,一方面焕发更多劳动者劳动热情、释放创造潜能,另一方面,拓宽了员工成长成才渠道,营造了人人学技术、个个勇争先的环境氛围,让员工的自主学习和上进精神共同推动人才的自觉成长。此外,竞赛打造的平台,让很多默默无闻的技术

能手脱颖而出,获得更多成长机会,为高技能人才的诞生做了很好的人才准备。

尊重员工主体地位,为破解沉默行为提供制度优势。不同于行政部门,工会在组织和吸引员工开展互动方面具有得天独厚的优势,一方面是组织员工自愿广泛参加;另一方面,其在指导思想和各个环节上坚持相信员工、依靠员工的原则。劳动竞赛一直坚持面向基层、面向普通劳动者,突出员工的主体地位,尊重员工的首创精神,如通过开展合理化建议活动、创建劳模(职工)创新工作室等为员工提供展示自我的平台。同时,竞赛也主张维护职工的劳动就业、收入分配、安全健康卫生等权益,使其共享改革发展成果,并维护其发展权益。竞赛从文化、组织、领导和个人等方面营造了促进员工献言献策的可能性,这些正是沉默行为的环境天敌。

竞赛活动内容多样形式广泛,为破解沉默行为提供现实途径。劳动竞赛通过开展生产型、技能型、智能型丰富多样的活动,给员工提供安全可靠的发展途径和平台,也让员工参与企业建设,走出沉默行为有了实现条件。

竞赛一般会被要求在满足企业需求、符合基层一线需求等方面做文章,鼓励职工开展小革新、小发明、小改造、小设计、小建议等活动,献言献策。很多竞赛提倡将日常工作与创新竞赛活动相融合,并采取包括QC小组质量改进、职工创新工作室建设、技术革新等多样化形式投入企业革新的深入发展中。

竞赛提升管理效能,促进企业发展,增进社会效益。目前,许多地区、企业的劳动竞赛成果斐然,不仅广大员工和企业受益,也带来巨大的社会效益。例如,作为全总十二五期间劳动竞赛的示范区,上海浦东新区共开展2500余场次培训比武竞赛活动,吸引员工479.7万人次,完成创新成果109项,产生经济效益约1.91亿元。从具体事例来看,国网天津电力公司通过煤改电工程劳动竞赛,发现煤改电及农村电网升级改造的主战场——天津市蓟州地区供电企业的工程建设及管理承载能力不能满足竞赛指标要求,于是及时统筹调配资源力量,协同打好煤改电攻坚战。

劳动竞赛丰富管理本土实践研究

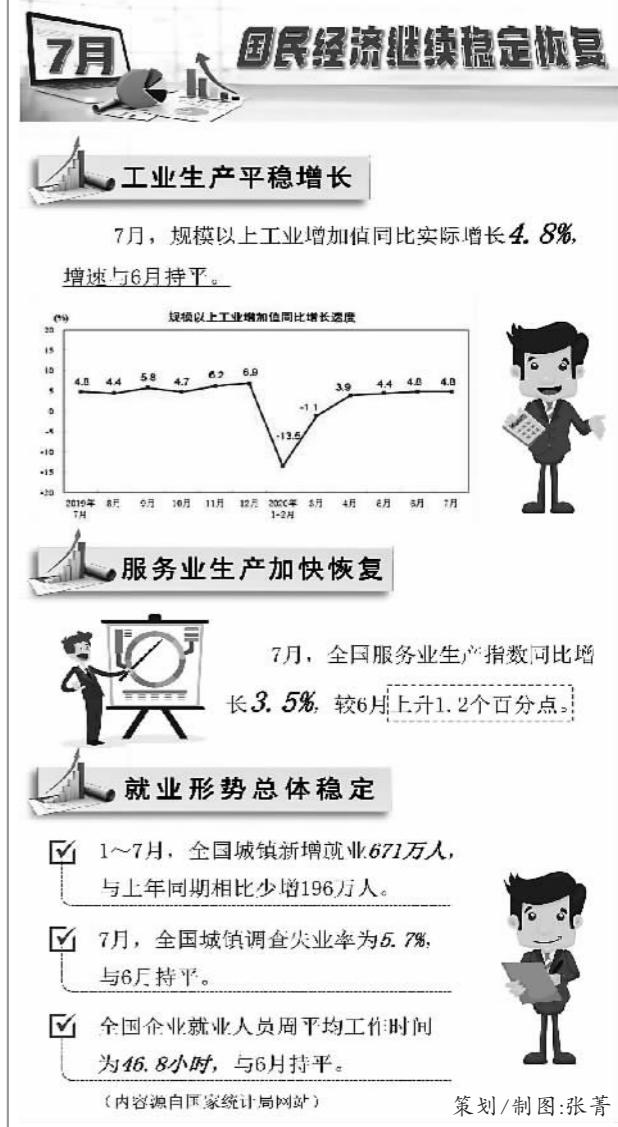
劳动竞赛由于依托工会这一平台,在与员工的关系上具有天然亲近的优势,为打破员工的沉默行为提供了安全的组织和环境氛围。通过“传统+创新”活动形式的开展,在不同层面上形成了员工敢于献言、乐于献言的企业文化。评选劳模、五一劳动奖章等各种形式的奖励,也极大地激发了劳动者的热情。竞赛从文化、组织、领导和个人等方面营造了促进员工献言献策的可能性,这些正是沉默行为的环境天敌。

随着技术更新的速度越来越快,组织内外部环境的变化也在不断加速,企业面临的环境不确定因素越来越多,需要企业和员工能够快速进行识别并响应,以此占领市场和发展的先机。调动员工积极性,打破沉默行为的暗流,是企业发展之需。一直以来,开展劳动竞赛是调动和发挥职工积极性与创造性的重要手段,是推动企业高标准完成生产经营任务,提高企业经济效益、促进企业转型发展高质量发展的重要抓手。

长久以来,劳动竞赛没有进入管理研究主流的学术范畴。虽然本土化研究是从中国情境出发,但在语境表达体系、研究问题范畴、研究框架设计等方面还是受西方管理理论的影响。这就导致劳动竞赛这一历史悠久的社会主义实践活动,在管理学界的理论体系中难有自己应有的位置。

6月29日,全国总工会印发的《关于在做好“六稳”工作落实“六保”任务中充分发挥工会组织作用的意见》中指出,在重点行业、龙头企业和产业链核心企业开展劳动竞赛,带动全产业链复产达产。这一要求正是对劳动竞赛助力企业管理效能的良好注解。随着我国管理本土化实践研究的发展,覆盖面广泛、影响力深远,社会效益显著等方面不容忽视的劳动竞赛,必将逐步融入并丰富管理本土化理论体系,体现本土与国际思维的多元互动,为管理改善提供新的范式。

(作者单位:中国劳动关系学院;国网天津电力公司)



G 前沿观察

规范新职业劳动者的劳动权益保障

范围

新技术革命带来的产业变革催生了大量的新职业形态。新职业吸引了大量劳动者,成为新增就业的重要来源,然而,新职业劳动者在就业过程中却面临一些困境。法律身份不清,即新职业劳动者与就业平台之间是否构成劳动关系,新职业劳动者是否属于劳动法保护的劳动者;劳动保障权益不明,即新职业劳动者享有哪些劳动权益;维权途径不畅,即新职业劳动者与就业平台之间发生争议,该如何维护自身权益——是寻求劳动监察、仲裁的救济,还是向市场监管部门寻求救济?日前,国务院办公厅发布《关于支持多渠道灵活就业的意见》,在鼓励和支持新职业等多渠道灵活就业的同时,提出多措并举维护新职业劳动者的劳动权益。

第一,以人身属性为标准,对新职业劳动者予以分类保护。应坚持鼓励创新、支持就业和保障劳动者权益二者的平衡。应根据劳动关系认定的人身属性标准,对不同身份新职业劳动者的劳动权益分别采取不同方式、不同标准的保护,对符合该标准的新职业劳动者,应该认定其为就业平台的劳动者,将其纳入劳动法的保护,但考虑到新职业的特殊性,可以考虑适当降低其劳动保护的刚性和水平;对不符合该标准的新职业劳动者,则应通过平台、行业组织、工会以及政府四方协力来加强他们的劳动权益保障,通过行业协商等方式提高其劳动权益保障的刚性和水平。

第二,通过完善政策、集体协商等方式,明确新职业劳动者的劳动保障权益及其保障水平,强化平台责任。应加快完善新职业劳动者灵活就业人员劳动权益保障的政策,尤其是对于不享有劳动法保护的新职业劳动者,他们长时间工作、欠缺职业安全卫生以及社会保险等保障,应该超越劳动法“非此即彼、非黑即白”的保护模式,从新职业劳动者生存权利保障的必要性出发,即无论其是否受劳动法的保护,国家以及就业平台对他们基本权益都负有保护义务。因此,应通过完善相关政策,拓展劳动法中与该部分基本权益密切相关规则的适用范围,如关于标准工时、职业安全卫生以及工伤保险等规定,对不具有劳动法意义上劳动者身份的新职业劳动者,就业平台也不能让他们超长时间工作,应为他们提供基本的职业安全卫生的保护设施和培训,也必须为他们办理工伤保险。

在鼓励平台企业充分发挥社会责任的基础上,发挥就业平台所在行业协会的专业性和积极性,激励行业协会履行行业自律、行业监管的职责,通过行业标准建立并完善行业内新职业劳动者的劳动保障权益标准,促进就业平台与新职业劳动者建立互利共生、相互成就的和谐关系。与此同时,充分发挥工会组织的作用,吸纳新职业劳动者加入工会组织,加强对新职业劳动者的培训,由产业(行业、地方)工会与行业协会或行业企业代表进行协商制定行业劳动定额标准、工时标准、奖惩办法等行业规范,从而通过行业标准和集体协商,提高新职业劳动者劳动权益保障的刚性和水平。

第三,明确并完善新职业劳动者维护劳动权益的渠道,构建多元化的矛盾化解机制。对新职业劳动者维护劳动权益的渠道,应构建平台企业、行业协会、工会组织、市场监督管理部门以及劳动监察部门等多主体合力化解机制。就业平台应建立内部的争议协调机制,为在平台就业的新职业劳动者通过协商解决与平台企业的纠纷提供条件。行业协会也应该依托人民调解委员会建立行业调解组织,并建立线上调解端口,为行业内的新职业劳动者与平台企业的争议提供调解服务;工会组织利用职工服务热线以及线上职工服务端口,为新职业劳动者提供投诉、举报、提供相应服务,通过新职业劳动者所在地的职工服务中心或者平台企业所在的街道职工服务中心,为他们提供调解服务;市场监督管理部门应该对平台企业的规范经营进行监督管理,为平台企业侵害新职业劳动者权益的违法行为建立相应监管机制。

(作者为首都经济贸易大学劳动经济学院副院长、教授)

G 工作研究

新时代培育工匠精神的路径分析

武,营造比学赶超的热潮,练就独门绝技。

第三,厚植工匠文化。工匠精神的培育,需要工匠文化的滋养,这是培育工匠精神的落脚点。必须要在全社会营造富有工匠精神的文化氛围,使之成为社会文化的一部分。通过广播电视网络等强化工匠精神的宣传和扩散,营造出全社会尊重劳动、尊重技能的文化氛围,为培育工匠精神提供适宜的土壤;开展体现工匠精神的文化活动,如职业技能竞赛,举办各类大师、名师、巧匠的作品展览,在欣赏作品的同时近距离感受独具匠心的创作,体会工匠精神的精髓。通过以上举措,在全社会厚植精益求精、崇尚品质的工匠文化。

第四,投身工匠实践。工匠不会凭空产生,更不可能一蹴而就,每一个工匠都是脚踏实地、一点一滴干出来的。培育工匠精神,很

重要的一点就是要花更多时间和精力,去钻研、思考与实践。以精益求精的思维想事、作风干事,努力把每一个细节做到极致,把每一件小事做到完美。中国特色社会主义进入新时代,随着人民生活水平的提升,对美好生活的向往越来越强烈,对消费品和服务的质量要求也越来越高,唯有广大职工躬身锐而不舍、精益求精的工匠实践,才能为广大人民提供优质的产品和服务。要实践工匠精神,就要耐住寂寞、经住诱惑,滴水穿石、聚沙成塔,善作善成。任何工作都不可一蹴而就,只有持之以恒、苦干实干,才能积跬步成千里,由量变到质变。用锲而不舍的精神,潜心钻研、稳扎稳打、脚踏实地、全心全意投入,才能达到工作的完美和极致。

(作者单位:中共临沂市委党校)

新时代需要各行各业成千上万的工匠,以精益求精的工作态度、精雕细琢的工匠精神,助推中国梦的实现。培育职工工匠精神,要培养工匠意识,培育职业技能,厚植工匠文化,投身工匠实践。

赵敏

工匠精神从本质上讲,是一种社会意识,是劳模精神、职业精神的重要体现。新时代需要各行各业成千上万的工匠,以精益求精的工作态度、精雕细琢的工匠精神,助推中国梦的实现。培育职工工匠精神,需要做到以下几点。

第一,培养工匠意识。工匠的培养并非一日之功,前提是需要职工树立工匠意识。工匠精神是一种社会意识和精