



以“五个优化”为重点推进工会改革

■戴玉林



在中央党的群团工作会议上,习近平总书记指出群团组织要坚持政治性、先进性、群众性,增强自我革新的勇气,下大气力解决存在的“四化”等脱离群众问题,为工会推进自身改革勾勒出了一幅清晰的路线图,为做好新形势下工会工作定位了一个明确的方向标。

工会改革是一项涉及方方面面的系统工程,其主要任务是推进组织形态的重塑和新旧体制的转换,应该统筹考虑,找准突破口和着力点。特别是我们感到,机关化、行政化、贵族化、娱乐化的“四化”问题由来已久,根深蒂固,有针对性地破解这些突出问题,是工会组织自身改革需要认真研究和回答的重大课题。近期,辽宁工会经过深入调研论证,确定了优化服务内容、优化服务对象、优化服务职能、优化服务方式、优化服务考评等“五个优化”的改革内容,并在一些方面着手探索和实践工作,力求尽早进入状态,积极主动作为,推进工会改革取得实实在在的成效。

优化服务内容。就是要紧紧围绕“四个全面”战略布局特别是“十三五”时期的目标任务,准确把握工会服务工作大局,充分发挥作用的切入点和着力点,着力解决工会工作和活动无边无际,工会干部辛辛苦苦,而职工实际

获得感不强、普遍认可度不高的问题,提升工会组织的服务质量与水平。按照党对新时期工会工作提出的任务要求和职工群众的需求导向,聚焦团结带领职工听党话跟党走这一政治责任,充分发挥引领职工群众的主渠道作用;聚焦改革发展稳定这一中心任务,充分发挥组织职工的主战线作用;聚焦以职工为本这一根本宗旨,充分发挥服务职工群众的主阵地作用。按照《中国工会章程》规定,切实履行工会基本职责,突出主业,体现特色,坚持有所为有所不为,制定职责清单,对全会工作进行谋篇布局,坚持主动依法科学维权,让职工在改革发展中有更多的获得感,努力把党政所需、职工所盼、工会所能的事情做实做好做到位,在助推辽宁老工业基地新一轮全面振兴中做出新贡献。

优化服务对象。就是要主动顺应经济组织社会组织形态和职工队伍结构的新变化,坚持以职工为本的服务宗旨,正确处理工会工作精准化与全覆盖的关系,着力解决工会资源上“大水漫灌”和工作精力上“眉毛胡子一把抓”的问题,不断增强工会工作的针对性和实效性。坚持从实际出发,坚持眼睛向下、面向基层,推动工作重心下移、工作资源下沉,既要最大限度地把职工群众组织到工会中来,又要最大限度地为基层和职工提供更加精准和有效的服务。进一步明确工会服务对象上的着眼点与着力点,体现有所区别、有所倾斜,制定并实施“专属服务计划”,

由习惯于组织大一统、“整齐划一”式活动,向突出重点和个性化服务转变;由习惯于以“典”带“面”式服务,向为全体职工提供多样化服务转变,区别不同地区、行业、基层工会和职工群体构成的实际情况,把有限资源和工作精力更有效地用到职工群众最迫切的实际需求上。同时,由局限于工会封闭式“体内循环”向社会组织、民间组织延伸,特别是要注重推进全工会工作向“80、90和00”后等青年职工群体和广大农民工群体延伸,向培育以青年职工为主体的能工巧匠和高技能人才延伸,进一步扩大工会工作的有效覆盖面。

优化服务职能。就是要立足于构建科学合理的工作运行机制,把转换工会领导机关履职的方式方法作为推进工会改革的前置条件,着力解决各级工会领导机关履职内容和方式“同质化”的问题,建立起职责清晰、分工明确、运转高效的工作模式。从工会组织自身存在的机关化、行政化等问题看,各级工会领导机关职责不清是一个重要原因。为此,省总将着手厘清和调整省、市、县工会领导机关职能为入手点,有效配制并充分运用工会组织和工会工作的资源与手段,合理界定并划分各级工会领导机关应承担的工作与任务,有区别地确定不同层级工会的具体职能,由此来定部门、定岗位、定编制,优化工会领导机关的机构设置,从根本上改变工会领导机关职责雷同,以及部门之间任务交叉、工作重复、效能低下等现象。我

们确定在省总机关机构改革和调整上,把自身的职能定位为下级工会特别是基层工会开展工作、发挥作用创造条件、营造环境上,充分发挥工会领导机关协调指挥中心、源头参与中心和服务保障中心的作用。

优化服务方式。就是要着眼于工会开展职工群众工作的规律和特点,顺应经济发展新常态、新形势下特别是互联网技术快速发展的新形势,着力解决思维方式、行为方式和工作方式等方面不适应的问题,推进工会工作创新发展。针对当前基层工会工作力量不足、活力不强等问题,运用科技手段和社会化方式改进服务职工和基层工会的方式方法。大力推进“互联网+”工作方式,通过开设辽宁省工会公众号,建立工会APP服务平台等工作载体,打造服务职工群众的“直通车”,增强服务功能,提高服务质量,逐步使工会工作实现网上网下互动,逐步实现工会组织建在网上,职工会员连在线上,加快工会工作扁平化和信息化进程;树立大资源意识和“统战”思维,放开眼界,面向社会,调动一切积极因素和多方面力量,“不求所属,但求所用”,采取购买服务、合作及“收编”等方式,把各类协会、群众团体等吸引到工会组织中来。推进工会领导机关作风转变,注重运用项目制、差异化 and 典型式等工作手段,改进基层工会建设方式方法,尊重基层首创精神,发挥职工主体作用,给基层更大的自主权和活动空间,推动基层活力建设健康发展;建立省总“直联点”制度,省

总领导班子成员和机关干部直接与基层工会和职工面对面,直接听取意见和建议,进一步畅通服务职工和职工参与工会工作的渠道。

优化服务考评。就是要以开展“两学一做”学习教育为重要契机,探索实践激励工会组织和干部想干事、能干事、敢担当、善作为的工作考评机制,着力解决工会领导机关工作自我评价、自我感觉良好的问题,在全会形成积极进取、锐意创新、忠诚履职的正确导向。引导工会干部特别是党员领导干部自觉用党的政治纪律和政治规矩约束自己、检验自己,进一步强化服务职工大局和服务基层职工意识,进一步完善务公开制度,建立职工满意度评价机制,工会工作好与差,让职工群众说了算,对省总开展的惠及职工的工作与活动情况,通过报刊、网络等渠道最大限度地进行公开,通过与基层工会干部和职工直接交流、发放征求意见表和网上评议等形式,广泛听取职工群众的意见和建议。建立工作督察考核制度,依法按章加强对下级工会工作情况进行督导检查;上级工会定期听取下级工会特别是主要负责人工作汇报,定期通报下级工会工作情况。

总之,从推进工会改革特别是工会领导机关改革的思路上看,“五个优化”既是手段方式,也是实现目标。坚持问题导向和职工需求导向,突出重点、抓住关键、务求实效,是“五个优化”的基本出发点。

(作者系辽宁省委常委、省总工会主席)

戴玉林 观点

辽宁工会经过深入调研论证,确定了优化服务内容、优化服务对象、优化服务职能、优化服务方式、优化服务考评等“五个优化”的改革内容,并在一些方面着手探索和实践工作,力求尽早进入状态,积极主动作为,推进工会改革取得实实在在的成效。

培育工匠精神 重在制度建设

■林燕玲

如果没有制度建设,工匠精神就不能成为一种民族精神

提及工匠精神,古今中外,故事数不胜数枚举。

今天,当“工匠精神”成为全社会热议的话题时,它已经超越了企业层面,而提升为中华民族是否需要和培育工匠精神的问题。

什么是工匠精神?工匠精神是一种追求极致的做事态度,其核心内涵在于不仅仅把工作当作谋生的手段,而是养成对职业敬畏、对工作执着、对产品负责的习惯,不断追求完美和极致。从这个意义上讲,不仅仅企业需要培育工匠精神,各行各业都需要培育工匠精神。有观点认为,从个体来说,工匠精神体现在对自己所从事的职业业善始善终、坚韧不拔、一丝不苟和对卓越与完美的崇高追求。从集体、企业或者行业来说,工匠精神是品牌的塑造和核心价值的建立。从国家层面来说,工匠精神是教育和社会发展的体系性构建。也就是说,工匠精神有宏观、中观和微观三个层面。然而,我们也必须清醒地认识到,在整个社会被功利主义风气所侵染的环境下,如果没有良好的制度建设,工匠精神就只能停留在个人的绝技和修为上,而不能成为一种民族精神。

中国是“制造大国”。弘扬“工匠精神”将带动中国从“制造大国”走向“制造强国”,促进企业精益求精,提高质量,使认真、敬业、执着、创新,成为更多人的职业追求。

加强制度建设,需要从价值观念、政府治理和市场需求引导入手

加强制度建设,最重要的需要从三个方面入手:即价值观念引导——培育“工匠精神”的制度土壤和文化环境;政府治理引导——将培育工匠制度作为国家战略,进行顶层设计;市场需求引导——顺应消费转型升级,推动形成工匠制度。

一是要培育制度土壤和文化环境。“工匠精神”的孕育和传承,先决条件是改变人们的观念,确立工匠精神的价值观。如果社会的价值取向是“学而优则仕”,用人单位的评价体系是以官阶为本位,对于人们的最大褒奖也是提拔、加官晋级。那么,多数人就会“顺应潮流”。如果急功近利、追求速度成为社会普遍的心理,而精耕细作得不到足够的尊重和回报,多数人就没有耐心去踏踏实实做好一件事或一件东西。浮躁,是工匠精神的夭敌,也是“工匠精神”缺失的深层原因。工匠精神的价值观是一种深层次的文化形态,它需要在长期的价值激励中慢慢形成。在现代社会,“工匠精神”之所以能在一些国家充分彰显,重要的原因是工匠的制度背景和人文环境,只有当工匠精神成为工作习惯,我们的社会才会真正进步。

二是将培育工匠制度作为国家战略,进行顶层设计。德国和日本的产品质量为全世界所称道,与其说他们有“工匠精神”,倒不如说是他们有保证工匠精神的整套制度。德国一直把提高职业技能当作经济腾飞的“秘密武器”,日本则把提高劳动者素质比喻为“技术立国”的基石。工匠精神、工匠制度的确立,主要取决

于政府对市场体系的管理和规范。一方面,国家要建立一整套高品质高标准的工匠制度,使技能人才经济上有保障,社会上有地位,人格上受尊重;另一方面,政府必须严格监管市场竞争者,对违规者给予严厉惩罚。如果市场秩序混乱,就没有人会愿意去精益求精。

三是以消费者需求为导向,顺应消费转型升级,推动形成工匠制度。没有生活中普遍的精致,很难有各行业工匠的高度精致。没有一种能够让精致的追求在生活与工作中充分张扬的体制,传统的工匠精神就有可能被对利润的追逐所磨灭。有研究表明,我国消费者的需求正在经历从无到有,从有到好,从好到精的转型升级,消费者的“挑剔”行为,恰是企业改进产品质量的重要外在力量。供给的极大丰富和市场竞争的加剧,将会促使企业追求品牌和品质。有研究指出,未来培育精益求精、消费者至上的工匠精神,关键在于厚植市场竞争的土壤,加快市场化取向的改革,打破市场垄断。如果行政垄断格局仍然存在,甚至在某些领域日趋盛行,工匠精神就很难普遍出现。

没有制度建设,就不可能培育工匠精神

有人说,不能用“工匠精神”的浪漫,掩盖“工匠制度”的缺失。建立不起工匠制度,就不可能有工匠精神。培育工匠精神,重在制度建设。制度建设的实质,是通过提高技能人才的社会地位和经济状况,使技能型职业重新成为劳动者的普遍选择,让工匠成为人人羡慕的楷模。

第一,提供良好的福利保障制度,使劳动者无需为基本生存烦恼,充分享受自己的劳动成

果。美国心理学家马斯洛认为,人类需求分为生理、安全、社交、尊重和自我实现五个层次。在我国现阶段,劳动者的需求更多停留在生存方面。只有当制度设计能满足他们多层次的需求时,才能促使其专注执着、爱岗敬业,不懈地追求产品的极致和完美,才有可能激发工匠不竭的潜能和无尽的创造力。因此,用人单位应该为劳动者创造一个体面的生存环境,使劳动者潜心工作,心无他物。对企业而言,人才是企业的人才,竞争力、好的福利保障制度,是企业能够吸引人才、留住人才的砝码。一流的企业需要一流的人才,一流的待遇吸引一流的人才。在薪资水平差别不大的情况下,健全、丰厚的福利待遇会成为企业争夺人才的关键砝码。

第二,建立严格的工匠制度,用制度养成工匠习惯,再把工匠习惯升华为“工匠精神”。也就是说,培养人才要先培养其基本心性、品德,再进行技艺传承;还要将“工匠精神”融入现代教育体系中,打造现代学徒。培育和弘扬工匠精神,需要源头培育。要通过学校教育,从小培养学生爱岗敬业、精益求精的精神,树立正确的择业观和就业观。要强化职业教育,让职业技术教育在国家有更高的社会地位,让学生在锤炼技能的同时,将“创新基因”深植于心。要加强企业的职业培训,构建科学合理的技术工人培训体系,通过系统的、专业的、全方位的员工培训,有目的地提升职工技能素质,使之真正成为能做事、会做事、做好

事,并创造高效劳动价值的“工匠”型人才。

第三,强化对技能人才有效的激励机制,使技能人才,特别是高技能人才真正感受到“才有所值,能有所得”的社会公平。在我国,激励机制更多体现在对高技能人才的精神奖励上,人们在为获奖者事迹感动的同时,也为他的生活条件和科研条件感到心酸。实践中,有些企业把技术工人的劳动等同于简单劳动或低阶劳动,即使成了高级技工,在工资、福利、住房等待遇上,也往往不如管理人员,这在某种程度上造成人们急于脱离“工人队伍”。因此,强化对技能人才有效的激励机制,在企业中营造尊重人才的浓厚氛围,充分调动人才的积极性,制定使优秀人才脱颖而出的具体措施,就显得尤为重要。

第四,建立合理的人才评价机制,提高技术人员的社会地位。应该说,在社会上,“官本位”思想还不同程度地存在,甚至相当严重。不愿当工人仍是普遍现象,收入低是一个原因,职业声望低是更深层次的原因。要在全社会形成尊重技能人才、认同技能人才、争当技能人才的主流价值观念。要让企业管理者明白,仅有高科技人才和一流的产品设计是不够的,还必须有好的生产工艺和工匠型技术工人,设计不能代替施工。要使全社会认识到高技能人才在经济建设中的作用和贡献,提高技术工人的社会地位和职业声望。

(作者系中国劳动关系学院教授)

林燕玲 观点

如果没有制度建设,工匠精神就不能成为一种民族精神。加强制度建设,需要从价值观念、政府治理和市场需求引导入手。没有制度建设,就不可能培育工匠精神。

怎样培育工匠精神 ④

企业工会工作要用真心接地气求实效

■佛海丽

企业工会如何结合新常态、新任务,联系推进企业发展,维护职工权益的工作实践,开拓创新,凝心聚力,进一步把职工的积极性、主动性、创造性激发出来,充分发挥工人阶级的主力军作用,是当前企业工会共同面临的重大课题。作为一名工会干部,我们感到工会工作只有用真心、接地气、求实效,才能把工会组织打造成为职工最信赖的“职工之家”。

企业工会工作要注重调查研究,及时捕捉职工所思所想所愿

企业工会工作首要的是把企业职工的思想动态掌握住、分析透,这样开展工作才能有的放矢。通过调研,我们梳理总结了新形势下职工主要在三个方面的意愿尤为迫切。一是自身发展的需求迫切。如何成长进步、展现才能、体现作为,一直以来都是职工非常关注的问题。调查显示,在个体发展规划上,95%以上的职工追求进步和个人成长,工作中希望被重视,渴望自己的努力得到认可。

二是精神文化多样性的需求迫切。调查表明,在业余时间的支配中,目前职工上网以约20%排位第一,其次是看电视电影、读书报杂志和朋友聚会3项占比约40%。随着职工生活品质和标准的日益提高,旅游、摄影、健身等文化消费比例明显增加,企业现有的文化资源和载体已不能完全满足职工需要。

三是心理情感疏导的需求迫切。职工普遍反映,日趋繁重的工作压力和紧张快速的生活节奏,再加上对企业改革的预期,社会浮躁心态的影响,使职工对岗位的焦虑感、对生活的无安全感等有所增加,而部分企业缺少疏导、排解职工心理问题的有效渠道和方式。

企业工会工作应注重心理服务,积极促进职工情感内心和谐

客观地讲,近些年,无论是企业还是工会,对搭建职工发展平台,畅通个人成长通道,包括创造条件,努力满足职工日益增长的多元

化、多样化精神文化需求等方面,都投入了较多的资源和精力。但在宣传政策、答疑解惑,理顺情绪,团结鼓劲,积极建立和谐劳动关系的同时,企业工会还应进一步搞好心理层面的关心和服务,以促进职工内心的情感和谐。

一是推进职工心理服务工作网络化。针对职工心理压力增大,迫切需要心理健康服务的实际,在企业建立职工心理服务站,在分公司设立职工心理服务室,在基层小队优选“情感联络员”,通过构建三级职工心理服务网络,为心理健康服务提供组织保证。

二是推进职工心理服务工作信息化。紧跟新媒体发展形势,拓宽信息渠道,采取建立“职工心灵成长之家”微信群等形式,搭建职工交流互动平台,通过文字、图片、语音、视频,畅谈生活感悟,与他人分享心得,共同提高,并用学到的知识,自身的改变和正向的能量去感染和帮助身边人,共同提高幸福指数。

三是推进职工心理服务工作科学化。把

关心职工心理健康作为福利,建立员工心理健康档案,开展心理工作坊、健康讲座等活动,并将员工心理管理工作延伸到工会干部、基层班组长综合能力提升、新入厂员工心理调适和职工亲子教育等领域。

企业工会工作应注重困难帮扶,努力提高职工的整体生活水平

企业工会帮扶困难职工是应有之义。这在当前医疗、养老等社会保障体系还不够健全的情况下,具有重要的现实意义,契合了全面建成小康社会,实现共同富裕的战略部署。

一是建章立制,进一步增强帮扶工作的权威性。将困难群体帮扶工作作为企业“一把手”工程来抓,成立由党政主要领导任组长的扶贫帮困工作领导小组,建立帮扶工作联系制度,制定下发扶贫帮困指导意见和具体的措施办法,大力实施“关注特殊家庭、关爱困难职工、关心弱势群体”帮扶工程,以制度规

范推动扶贫帮助的持续有效开展。

二是科学组织,进一步增强帮扶工作的系统性。遵循救急救难、专款专用、量入为出原则,通过对困难职工入户调查,坚持做到“三不”(不漏报、不虚报、不错报)、“六清”(困难群体底数清、困难程度清、致困原因清、就业能力清、帮扶措施清、帮扶责任人清)。同时建立分类清晰、指标完整、数字准确的帮扶对象基本情况信息台账,实现困难群体档案信息系统动态管理。

三是落实政策,进一步增强帮扶工作的实效性。采取定期走访、电话常访、节日必访、特殊情况及时访的“四访”帮扶方法,企业党政领导和工会干部带着感情走进困难职工家中,结合每个困难家庭的实际情况,制定帮扶方案,实施分类帮扶,着力在“四助”上落实帮扶措施,即:“助困”,保证帮扶对象家庭基本生活有着落;“助医”,尽量减轻困难家庭的医疗负担;“助业”,帮助有劳动能力的困难家庭实现就业或创业;“助学”,确保困难家庭子女顺利完成学业。

佛海丽 观点

企业工会工作应注重调查研究,及时捕捉职工所思所想所愿;应注重心理服务,积极促进职工情感内心和谐;应注重困难帮扶,努力提高职工的整体生活水平。

创建和谐企业关键在维护好职工权益

■范兰锁

依法维护职工权益,努力创建和谐企业是构建和谐社会的重要环节。《劳动合同法》的全面实施,充分展现了国家对职工权益维护的重视,也为维护良好的劳动关系提供了最基本的保障。落实《劳动合同法》,依法维护职工的合法权益,是创建和谐企业的基础,同时也对促进企业健康发展有着非常重要的现实意义。

依法执行制度。企业必须与职工签订劳动合同,确保职工队伍的稳定发展。要认真执行劳动合同内容,力求将企业与劳动者工作制度化,让生产、运营、管理等方面均能够有效地融合在一起,为企业营造一个和谐、共赢的氛围。还要依法为所

有职工缴纳养老保险、医疗保险、生育保险、失业保险、工伤保险,为职工提供有效的保障。

职工工资开展集体协商,确保职工每月按时发放。根据《劳动合同法》有关规定,建立并不断完善集体协商制度,对职工薪资待遇进行集体协商,同时签订专项集体合同,以确保职工薪资的稳定增长。

协调劳动纠纷,确保劳动合同的有效实施。企业可邀请专家主讲《劳动法》与《劳动合同法》,进行案例说法,以提升全体职工的法律意识,减少企业劳动纠纷的发生。企业还应组建劳动争议调解小组,制定企业内部的劳动纠纷调解制度,以快速解决企业劳动纠纷。

真诚关爱职工。确保职工的工作安全,创造和谐的工作氛围。企业应强化绿色发展理念,实现绿色生产。积极选用清洁环保的生产材料

与先进的生产技术,尽量不用对环境有害的原材料,以确保职工工作环境的安全,进而确保职工的身心健康。企业还应根据《消防法》《安全生产保护条例》等有关法律法规,设立安全委员会,以建设并不断完善安全卫生制度,确保各岗位操作的安全性;每年至少组织一次安全演练活动,开展相关职业病的防治讲座;对各工作岗位的安全生产运行状况进行定期考察,同时强化监督与管理,确保安全第一。对职工进行劳动保护与安全意识宣教,指定《劳保用品发放制度》,并

按照制度规定定时给职工发放劳保用品;设立安全保护警示牌,建设企业安全文化,提升职工的职业危害防治能力,确保安全生产。

维护职工福利,营造温馨的工作环境。逢年过节应发放慰问补贴,每年为员工组织一次体检,实施金秋助学等活动;组织文艺演出、户外活动等企业文化项目,活跃职工的业余生活,进而缓解其因工作压力而形成的心理负担。

培养责任意识。强化对全体职工的培训,提升其工作能力与个人素养。企业可增加对人才培养方面的投资,逐步对全体职工的工作能力与个人素养进行培育,以不断壮大骨干队伍,使企业的生产管理水乎能够得到一

范兰锁 观点

《劳动合同法》的全面实施,充分展现了国家对职工权益维护的重视,也为维护良好的劳动关系提供了最基本的保障。落实《劳动合同法》,依法维护职工的合法权益,是创建和谐企业的基础,同时也对促进企业健康发展有着非常重要的现实意义。

定程度的提升。

了解职工的诉求,真正做到企业民主管理。企业应始终坚持厂务公开民主管理,工会要发挥桥梁纽带作用,为企业与职工之间建立起和谐的劳动关系;应定时组织核心职工参加职工代表大会、民主生活会以及职工座谈会等,广泛听取职工的意见和建议,全面了解职工的诉求,尊重职工的知情权与参与权,以维护好职工的合法权益。企业的各项重大决策,包括人事调动、薪资制度改革等方面的变化均应通过职工代表大会讨论后确定,另外要不断开发厂务公开信息途径,以引导职工建言献策,让其积极参与到企业的管理中。