

在转变作风中积聚力量

十七局集团五公司执行董事党委书记 杨永宏

群众路线教育实践活动 笔谈

进工作作风的决心。作为企业的一名主管领导,作风问题不仅关乎个人,更关乎一个项目的发展走向。如何在群众路线教育实践活动中,转变作风,不断增强宗旨意识和群众观念,以此赢得职工群众广泛认可,赢得企业发展,是我们思考的一个问题。

一、转变作风,拧紧思想“总开关”是前提。习总书记在《论群众路线——重要论述摘编》一书中强调:坚定理想信念,切实解决好世界观、人生观、价值观这个“总开关”问题。理想信念就是共产党人精神上的“钙”,没有理想信念,理想信念不坚定,精神上就会“缺钙”,就会得“软骨病”。“总开关”问题没有解决好,这样那样的跑冒滴漏在所难免。有了理想,才有活的灵魂。丧失信念,堤坝就会崩溃。习总书记将共产党人的信仰,形象地称为“总开关”。在这个“总开关”的指引下,各级领导要不断正视镜和盘查在工作生活中是否有理想动摇、信仰迷失、精神缺钙、道德失范等问题。要在不断的学习和思考中经历“痛”后“快”的心灵涤荡。有思想提高才有作风进步,有认识到位才有改进自觉。思想上松一寸,行动上就可能差一尺。在机遇和挑战的历史交汇点,如何让企业发展更上一个台阶,完成好企业的各项奋斗目标,承担起组织和职工赋予的发展责任?更需要在腐蚀诱惑面前保持高度警惕,慎独慎初慎微,做到防微杜渐,同时也要带领广大党员干部拧紧这个思想“总开关”,以良好的作风展示企业的新气象。

二、转变作风,结合工作实际是重点。焦裕禄同志那种“心中装着全体人民,唯独没有他自己”的公仆情怀,凡事探求真理、“吃别人嚼过的馍没味道”的求实作风,“敢教日月换新天”、“革命者要在困难面前逞英雄”的奋斗精神,艰苦朴素、廉洁奉公、“任何时候都不搞特殊化”的道德情操,是值得每一名领导干部学习的。教育实践活动的主题与焦裕禄精神是高度契合的,与“三严三实”的要求高度统一。在学习实践活动中,需要每一名党员干部把焦裕禄精神作为一面镜子,把学习弘扬焦裕禄精神作为一条红线贯穿活动始终,从榜样身上获得动力,从里到外、从上到下反复照一照自己,深入查摆自己在思想境界、素质能力、作风形象等方面存在的问题和不足,努力向焦裕禄同志看齐,做到深学、细照、笃行,对作风之弊、行为之垢来一次大排查、大检修、大扫除,切实解决人民群众反映强烈的突出问题。从事管理工作也同样如此,成也作风,败也作风。作风抓得好,项目就会管理得好,否则,“效益最大化”就是一句口号,“安全零事故”就是一句标语。要把作风的篱笆扎紧扎牢。扎作风篱笆,要扎严制度的笼子,要根据中央和上级的规章制度,建章立制,把“红线”划出来,把“高压线”架起来。通过制度和作风的转变,切实让职工、让每个人感受到身边的变化。

三、转变作风,持之以恒是关键。在作风建设上,以往并不是没有篱笆,但“四风”问题乃至违纪违规行为还是时有发生。作风,看似无形,却无处不在。先是中央“八项规定”出台,全党上下砥砺踏石留印的坚韧精神,保持雷厉风行的高压态势,令党风政风为之一新。随之,教育实践活动聚焦形式主义、官僚主义和奢靡之风这“四风”问题。这些都是让我们以优良作风赢得人心,赢得职工认可。在作风建设上,要有“日日行,不怕千万里”的理念,同时也要看到,一时改进作风并不难,难的是养成风清气正的行为习惯;制定规章制度并不难,难的是培育崇尚清简的制度文化。因此每一名党员都要持之以恒落实“八项规定”,反对“四风”,立信于干部,取信于群众,让好作风习惯成自然。好作风和好习惯的形成需要一个过程,既需要激发持之以恒的过程意识,力度不减,温度不降,也需要常怀以问题为中心的问题意识,时时消减私心杂念,不停敲打积弊顽疾。贯彻群众路线不休不止,改进作风久久为功,必能累积作风精进的点滴成效,营造一个风清气正的政治生态。如果在思想上多一些“从善如流,从恶如崩”的清醒自觉,遇到经营和施工难题多一些“不破楼兰终不还”的勇毅笃行,作风建设定可以在稳扎稳打中更上一层楼。

四、转变作风,紧扣“为了谁”是目的。习总书记在《论群众路线——重要论述摘编》一书中强调:为了谁,依靠谁,我是谁,我们党来自人民,植根人民,服务人民,党的根基在人民、血脉在人民、力量在人民,失去了人民的拥护和支持,党的事业和工作无从谈起。就企业来说,如何更好地为群众服务,需要用行动来作答,需要不断加强自身建设,强化群众观点,站稳群众立场,贯彻群众路线。不只要解决“难事”,更应该把目光聚焦到职工群众反映的“小事”和“烦事”上。如果“小事”不能引起重视,时间一长就会变成“难事”;如果“小事”一开始就能得到重视和解决,积少成多,职工群众就会感觉到变化,就能体会到企业领导时刻在为他们着想。有些事情,可能对于我们来讲是一件小事,但是对每一位职工及其家庭来说就是很大的事情。如果把这件事情做好了,职工群众就会满意。发展为了职工,发展依靠职工,实现各项发展目标,必须动员和凝聚起企业职工智慧和力量,更需要我们广大党员干部像焦裕禄那样,做群众的贴心人,在转变作风中积聚前进的巨大力量。



十七局集团张呼铁路客专项目总投资27亿多元,自今年上场以来,他们结合实际,以项目部活动中心为基地,打造廉洁文化长廊。内容包括反腐倡廉警示案例、图片、廉洁警句等,使参建干部职工增强了廉洁自律意识。李梦新 朱水林 摄

群言堂

朱秀琴

与员工共发展

王国毅 汪兵兵

企业成功看高层,企业优秀看中层,企业卓越看基层。办好一个企业,要把握市场机遇,要符合政策导向,要加强管理技术,要准确运筹决策等等,但最需要的是重视人。员工决定企业的成败荣辱,有多好的员工,就会有多好的企业。

很多企业都在抱怨一个问题,员工流失率过高,员工对企业的忠诚度不够高。似乎都认为企业对员工已经仁至义尽了,最终还是落得个失望的局面。但扪心自问,在每个关注顾客满意度的企业中,有多少会把自己公司员工的满意度真正当一回事?有多少管理层真正在意员工的价值呢?有多少领导和上司认真倾听过下属意见?有多少人了解自己的员工思想动态是什么样?

员工来企业工作的目的,不外乎赚钱生存、养家糊口、改善生活、实现自身价值等需要。企业领导者应该正视员工的这些需要,努力创造条件为其实现。正视了,员工自然干劲倍增;忽视了,员工人心离散。领导不能在企业需要需要员工出大力、流大汗的时候,说他是主人;而当困难员工需要依存企业的时候,就将他裁掉。

一个企业再好的战略、再宏大的目标,最终还是要靠员工去支持和实现;一个老板具有再优秀的品格、再强大的本

事,也不可能代替员工的工作和努力。企业要站在员工需求的角度,通过提供令员工满意的人力资源服务来吸纳、留住、激励、开发企业所需要的人才。要把每一名员工当成一个独立的市场去开发,当成一个特别的客户去爱护,当成一份稀缺的资源去经营。企业要赢得顾客的满意与忠诚,必须首先赢得员工的满意与忠诚。

企业员工和领导者是平等的,是彼此尊重、利益共享的伙伴关系,而不是雇佣关系,更不是剥削与被剥削的关系。被尊重不应只是企业领导者的特权。企业通过提供共同愿景,将企业的目标与员工的期望结合在一起,满足员工的事业发展期望;通过提供富有竞争力的薪酬体系及价值分享系统来满足员工的多元化需求,包括企业内部信息、知识、经验的分享;通过提供持续的人力资源开发、培训,提升员工的人力资本价值,为员工提供人力资本增值;通过授权赋能,让员工参与管理,授权员工自主工作,并承担更多的责任。

企业要努力为员工创造最佳的发展环境和空间,鼓励和帮助员工不断改革和创新,奖励挑战并超越自我的表现,激发员工个人与公司事业的共同发展。员工成长了,企业才能成功。有满意的、有幸福感的员工,才会有满意的客户和股东。



十五局集团重视企业文化建设,培养出了中国美术家协会会员李建设、吴明科等一批书法、绘画艺术骨干,在河南省、中国铁路、集团公司组织的各类书画比赛中获得多个头奖。最近,该集团成立了职工书画协会,丰富职工的业余文化生活,促进企业和谐健康发展。图为李建设现场作画。谢欣 张瑜婕 摄

“大嗓门”唐世军



唐世军在施工现场指挥架梁施工

要问哪句话形容十一局集团二公司六六项目部常务副经理唐世军最为准确,那肯定是“不见其人,但闻其声”。在相距很远的地方,就能听见唐世军安排工作、与人交流的声音,为此,项目部的员工悄悄给他起了个外号——“大嗓门”。

说起“大嗓门”这个外号,它的由来颇为有趣。唐世军是项目进展到中期才调到项目部工作的,在首次参加项目部办公会议作自我介绍时,那浑厚而嘹亮的发言刚响起,诸多同事就被震住了。在项目部每月召开的工程例会上以及代表项目参加业主的生产调度会上,无论参加的人员再多,会场有多么嘈杂,只要他一发言,整个会场就会立刻安静下来。他发言从来不用话筒,因为他的嗓门就像一个天生的“喇叭”,只要一响必将发出充足能量。此后,“大嗓门”这个形象的外号在项目部不胫而走。

“大嗓门”的“杀手锏”就是隧道施工管理。1996年刚参加工作,他就被安排在专业的隧道队,从此,他便与隧道结下了不解之缘,他的“大嗓门”也是在这段时间练就的。从前溪隧道到高峰隧道,从庆兴隧道到阳泉隧道,从金钢岭隧道再到如今六六高速公路的高峰隧道,在20年筑路岁月中,“大嗓门”先后参加过十余条隧道的施工建设,是该公司的隧道施工大王。如今,他和他的团队正致力于攻克该集团有史以来承建的第一条高瓦斯隧道——高峰隧道。

“大嗓门”的管理哲学就是勤跑现场,扎根施工一线,深入一线去解决问题。2013年的一个冬天,零下3摄氏度,道路已结冰,六六高速公路标尾河尼巴大桥3-1号桩基浇筑水下混凝土施工正火热进行中。“大嗓门”从标头的隧道进一路步行查看现场,来到

标尾的河尼巴大桥,这期间足足有7.6公里,随行的技术员冻得嘴唇发紫。“大嗓门”心里清楚,桩基浇筑水下混凝土施工不容有失,必须亲自盯着。桩基混凝土浇筑不能间断,现场机械声太大一定程度影响到了信息沟通,施工人员有时听不清楚施工步骤,加之水下混凝土浇筑难度大,如果不严格按照施工工艺操作,这桩就彻底费掉了。见此情形,“大嗓门”立即脱下上衣亲自上阵,跑上前去询问施工情况,并亲自与现场技术主管、试验员共同指挥。他用他那高分贝的嗓音“震”住了现场,整个浇筑过程有条不紊。“大嗓门”的优势此刻表现得淋漓尽致。

“唐经理工作能力很强,关心同事,讲话声音大,办事雷厉风行,说干就干,十分爽快,这样的领导值得尊敬。”一次晚饭后,笔者偶然听到了坐在餐厅电视机前的项目部老同志们对“大嗓门”如此评价。六六项目部的年轻职工多,老同志少,因难职工比例大,项目部每年都会开展“双百”帮扶活动,而唐世军每次定会第一个主动去联系帮扶者解决困难的人。

在公共关系学中,人与人之间的沟通交流最忌讳的就是“大嗓门”,特别是下级跟上级说话、汇报工作,声音过大容易被误解为对他人的不尊重。但是在工程施工单位,我们需要这种“大嗓门”、“大喇叭”,因为这样更能带动一批人,影响一批人,凝聚一批人。

善于管理更精于管理,作风干练,办事果断,为人和蔼可亲,这就是“大嗓门”唐世军,六六项目部的一名好同志、好领导。



好书为员工“充电”

本报讯(通讯员江伟民 刘适锋)“读了《正能量》后,我对这个目前的高频词有了新的理解,也知道了做人也好、干工作也好,就是积蓄正能量的过程。”7月9日,二十五局集团南方实业公司株洲湘物业事业部职工读书会主题会上,职工付建雄在谈读书心得时说道。

为了把主题活动搞得有声有色,工会结合职工读书现状,设置了“我的心声”、“一句话书评”、“与书交朋友”等交流单元,以鼓励每个职工大胆发声,分享读书的点滴收获与快乐。

去年,事业部将一间旧仓库改建成书屋,员工们有了一个“书窝”。今年,实业公司又投入近万元添置新空调、桌椅等完善职工书屋设施,给员工们

带来了新的“喜闻”。舒适、安静的环境,吸引了员工在工余闲暇来此静下心来“充电”。货运调度员多数每次到事业部办完事,必到书屋看看翻翻,借两本好书才走。爱好读书的他,刚刚在读书会上受到工会赠书奖励。

为催生读书热,引导职工“常读书、读好书”,工会充分听取意见,陆续购齐了法律法规、物业管理、保健养生、电脑知识、厨艺、花木种植等类型书籍,以满足不同阅读“口味”;倡导在“工作中读书,在读书中成长”,今年已向同心基地、清水塘基地值班室送书10余册;每季评选出阅读好员工,读书好心得给予公示和推荐,在每季读书会上工会给予一份特殊的奖励。

“8分钟会议”获赞

本报讯(通讯员苏燕)没喝一口水,没说一句话,会议只用了8分钟。这是近日二十局集团工会为所属单位物资公司召开的职工“送清凉”暨颁发全国“安康杯”优胜单位奖杯的会议。会议在物资公司诚信宾馆六楼举行,二十局集团工会主席赵斌、工会权益维护部部长陈益发、物资公司机关工作人员和所属单位工会干部均参加了会议。

虽然会议时间缩短了,但内容没有缩水。会上,陈益发传达了物资公司获全国“安康杯”竞赛优胜单位

的文件精神。赵斌代表集团党政工团为物资公司职工送来4万元“送清凉”慰问金。与以往其他会议不同,这次赵斌对物资公司只讲了三句务实之语,表达了对物资公司的慰问、祝贺和祝愿,同时还对物资公司在全国“安康杯”竞赛取得的成绩予以肯定。

“8分钟,是我工作以来参加的最短的一次会议。”走出会议室,物资公司职业培训中心赵新主任边看表边说:“会议虽短,但精神传达到位,会议各项主题都简单明了。”

工程队纪事

闫培培 于凤祥

“小小”生活“大大”爱

走进十九局集团广州地铁十三号线十标项目部的大门,映入眼帘的是一个“小篮球场”。下班以后,职工们经常聚在一起打球。在这里他们还与官洲村民举办过“篮球友谊赛”,建立了和谐的企地关系。办公楼后面,单位几个女同事利用业余时间开垦了一个小菜园,不但可以吃到新鲜的黄瓜和西红柿,还促进了职工队伍的团结合作。菜园旁边,是绿油油的“小草地”,下班以后职工们来到这里散步,欣赏绿色的美景,紧张的工作压力顿时烟消云散。草地中间有一个小烧烤台子。中秋节,同事们在这里自己烤羊肉串,一起赏月,缓解思乡之情。沿着草地上的小

路继续往前走,可以看到一个“小湖”(项目部利用既有水坑人工开挖的),湖里养着鱼、鸭、鹅、乌龟等,工作之余,职工们在这里钓鱼,陶冶情操。最值得一提的是项目部的“小夜校”,小夜校设在项目部的会议室,每逢周二和周四,项目部都会在这里举行“职工大讲堂”活动,提高项目部管理人员的政治素质、思想素质、技术素质和管理水平,为创建学习型团队奠定了良好的基础。

因为工作性质,职工们背井离乡,受条件限制,项目部只能开设这些“小小”场所丰富职工的业余文化生活。但是这些“小小”让员工感受到了企业“大大”的爱。

《劳务派遣暂行规定》释义

编者按:建筑施工企业属于劳动密集型行业,在施工中存在大量季节性、人员更替频繁、对专业技术要求低的工作岗位,而劳务派遣用工形式较好地契合了这些需求,被建筑施工企业广泛使用。已于2014年3月1日起施行的《劳务派遣暂行规定》,是专门针对劳务派遣的一部规章,界定了劳务派遣单位、用工单位和被派遣劳动者三方的权利义务关系。准确把握条文的规定内容和价值导向,对开展劳务派遣业务意义重大、影响深远。

一、劳务派遣用工的范围和比例

1.“三性”岗位的界定
根据《劳务派遣暂行规定》(以下简称《暂行规定》)第三条,劳务派遣只能在临时性、辅助性、替代性岗位上实施。条文明确,临时性岗位的判断标准是存续时间是否超过6个月;辅助性岗位的判断标准是岗位的工作内容是否为主营业务;替代性岗位的判断标准是岗位是否可由他人替代工作。

因“辅助性”岗位在不同行业、不同单位差别很大,比如在一般企业,“司机”为“辅助性岗位”,但在货运物流公司,“司机”则是“主营业务岗位”。《暂行规定》避开实质性或列举的方式,采取由企业通过民主、公示程序的方式进行认定。由于辅助性岗位目录与劳动者利益密切相关,认定辅助性岗位需经职工代表大会或全体职工讨论,提出方案或意见后,并与工会或职工代表平等协商确定后,在单位内部进行公示。根据《企业民主管理规定》(总发[2012]12号),职工代表大会全体会议必须有三分之二以上的职工代表出席,表决事项须经全体职工代表的过半数通过。

企业未经民主公示程序设定辅助性岗位,人力资源保障行政部门责令改正,给予警告;给被派遣劳动者造成损害的,依

2.用工比例不超过10%

《暂行规定》首次明确,企业使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。用工总量按照用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和进行计算。

“用工单位”是指依照劳动合同法和劳动合同法实施条例可与劳动者订立劳动合同的用人单位。应以具备签订劳动合同资格为标准,因此,分公司、子公司都应单独计算比例。

“订立劳动合同人数”包括企业待岗、停产、内退、休假的职工,以及非全日制劳动合同职工,而返聘人员、外包工人、学生工不应计入内。但需注意,第一,根据《暂行规定》,用人单位以承揽、外包等名义,按劳务派遣用工形式使用劳动者的,仍需计入劳务派遣人员总数。用工总量的计算时点很重要,由于企业用工总量一般是动态变化的,甚至有的单位用工总量和派遣比例每天都不一样,所以还需执法部门根据具体情况认定用工总量的计算时点。

3.两年过渡期
在《暂行规定》颁布以前,肯定存在一些用工单位的实际劳务派遣用工比例超过10%的情况。需注意,为保障用工关系的稳

定性,考虑到劳务派遣用工一般以2年为一合同期的特点,《暂行规定》确定了两年过渡期,即超出用工比例的用工单位,需在《暂行规定》施行起2年内将劳务派遣用工比例降到10%以下。在降至符合规定比例之前,不得新用被派遣劳动者。

二、在福利待遇方面实现同工同酬

1.如何理解“同工同酬”

《暂行规定》要求用工单位在企业福利待遇方面要实现“同工同酬”,不得歧视被派遣劳动者。福利一般指企业为了保留和激励员工,从餐饮、住宿、医疗等方面,向员工提供的除工资、奖金以外的其他待遇。需注意的是,“同酬”的前提是“同工”。根据劳动合同法,“同工”至少应包含三方面内容:一是工作岗位或工作内容相同或同等;二是在相同工作岗位上下付出了相同或同等的劳动工作量;三是取得了相同或同等的工作业绩。

2.如何落实“同工同福利”

法条中的“不得歧视”应理解为,用工单位不得仅以被派遣劳动者的个人身份作为是否享有福利待遇的唯一依据或发放条件,但根据工作部门、工作年限、个人绩效设置的激励性福利待遇,应属于用工单位自主范畴。因此,建议用工单位清理现有的福利制度和相关规定,将相关福利的发放目的、条件、范围界定清晰,作出合理的区分和解释,避免发生争议时被认定为违法。

三、跨地区劳务派遣的社会保险问题

1.跨地区派遣如何缴纳社保

由于各省、市的缴纳社保费用标准不一致,可能出现实际用工在发达地区(社保

标准高)、缴纳社保在欠发达地区(社保标准低)的情况,这导致缴费标准降低,损害被派遣劳动者利益。因此,《暂行规定》明确,跨地区派遣劳动者的,劳务派遣单位应在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险。最终确定了劳动合同、劳动条件和社保关系统一在用工所在地办理的法定标准。

2.用工单位代缴社保问题

《暂行规定》新增跨地区派遣社保办理的规定,明确劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的,由用工单位劳务派遣单位办理参保手续。因此,用工单位在选择劳务派遣用工时,应先审核劳务派遣单位是否在用工单位所在地设有分支机构;如果没有分支机构,需在劳务派遣协议中明确代缴后,劳务派遣单位向用工单位支付相应保险费的时间、方式和违约责任等,以避免产生争议。

3.谨防承担社保缴纳连带责任

根据《劳动合同法》和《暂行规定》,因派遣单位未缴纳社会保险(未缴、擅自停止缴纳或擅自委托第三方代为缴纳)导致被派遣劳动者无法理赔时,用工单位还需承担连带责任。在实践中,应在劳务派遣协议中明确约定被派遣劳动者社会保险的缴费方式、未缴纳的违约责任,以及用工单位承担违约责任后的追偿方式及范围;并监督劳务派遣单位缴纳社保是否及时、足额,防止因劳务派遣单位未缴或少缴社会保险而承担连带责任。

(物资集团 高振坤)

