

着力实现维护职工权益和推动企业发展“双赢”

■ 张勇

构建和谐劳动关系,是企业和谐、社会和谐稳定的基础。近年来,在贵州省和贵阳市政府的正确领导以及全行干部职工的共同努力下,贵阳银行各项业务得到快速发展。截至2015年末,总资产突破2000亿元,各项存款余额达1767.78亿元,资产负债规模实现三年翻番。营业机构覆盖省内各地州,并在成都设有分支机构,在北京、上海、重庆、深圳设有代表处,现共有营业网点231个,职工5000余人。

构建和谐劳动关系是推动企业又好又快发展的重要手段,只有正确处理企业发展与保障职工合法权益的关系,才能激发广大职工的劳动热情,调动他们的工作积极性、创造性。只有企业劳动关系和谐了,才能有效促进企业发展进步。贵阳银行在创建和谐劳动关系工作中,充分认识和谐劳动关系的重要意义,从思想认识、制度建设、民主建设、企业文化建设、用工管理等方面做了大量有效工作。

一、严格遵守国家劳动保障法律法规,加强制度建设,建立健全完善内部规章制度。

劳动关系涉及方方面面的工作,做好这项工作,需要法律与制度来加以明确和规范。为此,贵阳银行在构建和谐劳动关系工作中,认真贯彻执行国家法律法规及有关劳动保障规章制度,坚持依法治企,把制度建设、制度创新贯穿于企业发展的全过程,不断建立健全制度体系。

贵阳银行自成立以来,先后制定了贵阳银行《招聘管理规定》、《劳动合同管理规定》、《员工考勤和请休假管理规定》等一系列关于劳动关系方面的内部管理规章制度,确保了以制度覆盖劳动关系管理工作范围,且根据工作需要,适时进行修订和补充完善,保证了制度实施的有效性和管理的规范性,做到有法可依、有据可循,为推进和谐劳动关系建设奠定了非常好的基础,全行劳动关系保持和谐稳定。

二、规范用工管理,落实劳动关系制度。

劳动用工制度是劳动关系的基础。根据经



营管理需要,贵阳银行每年按照公开、公平、公正的原则,面向社会招聘各类专业技术人员和大学毕业生,及时完善用工手续,签订劳动合同,编制职工名册备案,规范劳动合同的订立、履行、变更、解除或终止等工作,合同签订率达100%,切实发挥劳动合同制度保障和规范劳动关系的基础性作用。贵阳银行还成立劳动争议调解委员会,建立劳动争议预警机制,充分发挥了劳动争议调解组织的预防功能。至今,贵阳银行没有发生一起劳动争议案件。

三、加强企业文化和民主建设,建立健全职工参与企业民主管理机制。

科学发展观的核心是以人为本。贵阳银行始终坚持以人为本,努力做到尊重人、关心人,把劳动者权益放在首位,坚持重大事项必须集体讨论的原则,凡是涉及职工切身利益的,都必须进行平等协商,民主决策,提高管理工作的透明度。坚持公司制企业建立职工董事、职工监事制度、职工代表大会制度,丰富职工民主参与形式,畅通职工诉求渠道,不断增强民主管理实效,建立健全职工代表大会制度,认真落实职代会职权,充分发挥职代会在企业发展重大决策和涉及职工切身利益等重大问题上的重要作用,依法保障职工的知情权、参与权、表达权和监督权。大力推

行行务公开制度化、规范化,积极推动职代会、行务公开集体协商和职工董监事等制度的有机结合,发挥民主管理制度的综合效应。如签订贵阳银行《集体合同》、《女职工特殊权益专项合同》、《工资集体协商协议》;各分支行都建立了基层工会组织,通过加强会籍管理,规范入会程序,积极吸纳新员工加入工会,入会率达100%。

为了增进领导与职工思想交流,了解职工所思所想,切实解决员工关心的问题,贵阳银行建立了领导接待日制度,开通了“员工热线”,并依托互联网开辟了“贵阳银行职工心连心互助平台”。深入基层调查研究,对员工思想动态进行分析,定期形成《贵阳银行职工思想动态报告》,建立了有效的沟通交流渠道。

通过组织形式多样的职工文化体育活动,丰富职工文化生活,陶冶职工精神生活。积极参加上级或有关机构组织的各种文化体育活动,展示良好的企业形象,增强职工的自豪感,增强企业凝聚力。如2015年举办了贵阳银行秋季运动会,参与人数达1000余人。按员工爱好分别设立了职工摄影、瑜伽、舞蹈、健身等兴趣活动小组,极大地丰富了职工业余生活。每年组织全行职工进行健康检查,制定了困难职工补助办法,开展为职工送温暖活动。对生活困难、残疾子女、重大疾病、失独家庭职工进行补助。

贵阳银行对营业网点统一建设标准,从选址到营业面积、装修设计、功能分区、消防安全、卫生、通风设施、摆放绿色植物等都明确相关部门具体负责,做到布局合理,设施齐全,环境优美,为职工营造了舒心的工作环境。

四、加强职工收入分配调节,职工收入稳步增长。

近年来,贵阳银行在各项业务快速发展的同时,职工的收入也稳步增长,并依法按时足额为职工缴纳社会保险费,无低于最低工资标准或拖欠、克扣职工工资和拖欠社会保险费情况。

此外,为了让职工分享到企业的发展成果,经贵州省人力资源和社会保障厅批准,贵阳银行实行了企业年金。为提高员工医疗保障水平,在基本医疗保险的基础上,建立了职

工补充医疗、职工大病非统筹、女职工安康保险,减轻职工个人医疗费用负担,解决了员工后顾之忧。

五、加大职工培训力度,着力打造学习型企业,提升竞争力。

企业的发展,首先是人的全面发展。构建和谐劳动关系的重要内容就是以人为本,努力实现职工的自身价值,全面提高职工的综合素质。贵阳银行在加强职工队伍建设工作中,全面贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针,为职工的健康成长提供和谐的学习环境。并结合自身实际,着眼长远发展,认真研究新形势下职工教育培训新思路,不断健全职工培训机制,落实培训工作任务,强化培训效果,鼓励职工立足岗位,学习专业技术。采取走出去请进来的方式,开展多层次的针对性培训。还建立了内训师队伍和员工在线学习平台,对职工参加高等学历教育进行资助。另外今年将要建设贵阳银行大学,就是为了打造学习型银行,提高全行的学习力。

六、更加高度重视和谐劳动关系的创建工作。

随着国家劳动法律法规的不断完善及职工维权意识的提高,贵阳银行在今后的劳动关系管理工作中,要高度重视和谐劳动关系的创建工作。一是要始终把劳动关系和谐贯穿于各项工作,以发展促进和谐,以创新推动和谐,以公正求得和谐,以稳定保证和谐,着力打造和谐企业,维护职工合法权益和推动企业健康发展“双赢”。二是要认清劳动关系的变化和特点,努力用新思维、新观念和新方法做好维护和谐劳动关系创建的各项工作,特别是加强内部沟通,深入探索如何将职工增长和企业发展挂钩,切实巩固和谐劳动关系的创建基础。四是自觉加强和谐劳动关系创建,强化社会和谐稳定责任。五是加强企业文化建设工作,制定全面系统的企业文化建设方案,以“忠、慧、爽、严、实”为基础,逐步塑造贵阳银行核心理念,增强企业的凝聚力和向心力,为业务发展提供精神支撑和文化动力。

(作者为贵阳银行人力资源部副总经理)

期待食品“吹哨人制度” 召唤更多“深喉”

■ 廖海金

新修订的《上海市食品安全举报奖励办法》近期施行。根据新的奖励办法,举报人可以举报的食品安全违法犯罪行为或线索共有30类。举报食品安全违法犯罪行为或线索,经查证属实并立案查处后,举报人最高可获30万元奖励,奖金最低不低于200元。鼓励更多举报人尤其是企业内部“深喉”勇敢站出来,新的奖励办法还首次明确,属于食品生产经营单位内部举报的,奖金所占对应案件认定货值金额的比例,可再上浮1%到2%。

毋庸置疑,随着新《食品安全法》的实施,如今,越来越多的地方开始重视建立食品安全“吹哨人”制度了。之前陕西省出台了《关于在乳制品和白酒生产企业建立“吹哨人制度”的通知》,鼓励企业员工积极向食品药品(市场)监管部门举报企业违法违规行为,一经查实,监管部门将按照陕西省食品药品违法行为举报奖励办法的规定予以奖励,举报奖励金额2000元起,最高30万元。

食品安全问题是公众最关注的话题。近年来,我国食品安全形势艰难向好,但距离民众期待仍相去甚远。笔者认为,无论是上海重奖鼓励“深喉”,还是陕西建立“吹哨人制度”,都将有利于监管部门掌握有效线索,惩处违法行为,保障食品安全。

事实上,在维护食品安全方面,有关部门不可谓不用心,相关法律法规不可谓不严厉。如刑法修正案(八)规定情节严重或后果严重的行为可构成犯罪;“两高”《关于办理危害食品安全刑事案件适用法律若干问题的解释》,对打击食品安全犯罪进行了细化;去年10月1日起施行的新《食品安全法》还规定,生产或经营不符合食品安全标准的食品将承担十倍且不低于1000元的赔偿。但这种违法后果和责任承担均以相关线索被掌握,违法事实被确认为前提,否则,刑罚和赔偿都只能是“空中楼阁”。

然而打击违法行为的现实却不容乐观,监管部门囿于人力、物力、财力,难以实现对庞大繁杂市场全方位、全覆盖的监管巡查,自然会让一些违法者成为“漏网之鱼”。

毋庸置疑,食品安全事件频发,口诛笔伐的对象难免聚焦监管部门。应当承认,每一次食品安全事件的背后,监管部门也的确难辞其咎。就拿2014年上海“福喜事件”来说,其隐秘内幕得以披露,乃是记者卧底两个多月的“战果”,普通监管人员显然难以做到。食品安全法律专家也曾表示:全球食品安全案件中,由政府部门查出来的很少,大部分是企业内部员工、竞争对手或维权组织揭露的。由此可见,在现有执法力量所能承担的成本下,如果不是有内部员工提供线索,要想发现类似上海福喜这样的“刻意隐藏的秘密”,其实并不容易。

其实,最容易发现问题和了解内情的,是身处行业内的职工。俗话说,隔行如隔山,内部知情人对产品生产流程、隐秘的违法行为、作案方式非常熟悉,甚至超出一些执法者和行业专家的水平。正所谓“堡垒最易从内部攻破”,来自内部人的举报,能够充分地揭露出行业潜规则,不仅可以填补政府监管不到位的空间,大幅度降低监管成本,对不遵纪守法的企业也可起到震慑作用。因而有学者认为:“吹哨人”制度最适合于政府监管失灵的场景。

基于此,欧美一些国家普遍建立食品安全“吹哨人”制度,即靠内部员工在第一时间、第一地点察觉问题,吹响哨声,制止问题。譬如在美国,就会对“吹哨人”予以重奖,奖励直接来自罚金额。同时,很多国家和地区还都单独制定了“证人保护法”——《吹哨人法案》,一些国家甚至设立了专门的证人保护机构,对举报人予以包括整容、更改住址、移民在内的特殊保护。

事实上,我国一些部门和地方此前也曾出台过“食品安全举报奖励办法”,但揆诸现实,一方面在证人保护上没有周密的法律设计,证人的人身安全得不到有效保护;另一方面,举报奖励不够多,举报者顾虑重重。有专家指出,我们的有奖举报制度只是“看上去热闹”。

“制度才是最好的武器”。“吹哨人”制度的法理在于:不管举报人主观上出于何种动机,或者为了达到何种目的,只要举报的内容属实,其结果在客观上有利于社会大众,维持社会公正,就理应得到法律的保护。

值得欣慰的是,新《食品安全法》增设了“有关部门应当对举报人的信息予以保密,保护举报人的合法权益。举报人举报所在企业的,该企业不得以解除、变更劳动合同或者其他方式对举报人进行打击报复”的条款。这一法律规定,将有助于各地食品安全“吹哨人”制度的建立,进而形成全社会参与食品安全监督的良好氛围。兴许,愿意站出来爆料的“深喉”多了,才能形成强大的监督合力,让某些商家时刻保持警醒,不敢越雷池半步。

(作者系江西省新余市渝水区食品药品监督管理局党委书记)

浅谈对“两学一做”的理解

■ 苏明

当前,“两学一做”学习教育活动的相关字眼,空前活跃在各种版面上。所谓“两学一做”,即“学习共产党党章党规,学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神,做合格党员”。习近平同志指出:党章就是党的根本大法,是全党必须遵循的总规矩。在各级党组织的全部活动中,都要坚持引导广大党员、干部特别是领导干部自觉学习党章、遵守党章、贯彻党章、维护党章,自觉加强党性修养,增强党的意识、宗旨意识、执政意识、大局意识、责任意识,切实做到为党分忧、为国尽责、为民奉献。

一、明确“两学一做”的重要意义

坚决维护党章的最高权威,按照党章的要求教育管理党员干部,才能保证全党严格执行党的制度和纪律。“两学一做”既是党员个人成长的需要,更是党员更好地开展工作的必需。党章党纪是红线,系列讲话是引领,合格党员是追求,对于我们众多党员来说,“两学一做”,率先垂范,严实相济,奋勇争先。“两学一做”可以促使广大党员坚持以知促行,做讲政治、有信心,讲规矩、有纪律,讲道德、有品行,讲奉献、有作为的合格党员。在当今复杂的社会环境中,是随波逐流、得过且过,还是勇于奉献、敢于担当,是每个人都要面临的选择;对于一名共产党员来说,要求就

更高一筹。我们广大党员应以“两学一做”为抓手,高标准严要求。

二、明确“两学一做”的基本内容

深入开展“两学一做”活动,学是基础,而学的内容即党章党规和系列讲话更是每位党员应知、应会、应掌握的最基础知识。每位党员干部都要弄清楚该做什么、不该做什么,能做什么、不能做什么,明白作为一名党员最基本的要求是什么。党章党规是共产党人建立之初发展到现在的思想凝练,是党员干部立身、立业、立言、立德的基石。学习党章党规是对党发展历程的回顾,是思想不谋而合的展现,是引领行为的根本。学习党章党规,重在明确基本标准、树立行为规范。习近平系列讲话精神深刻回答了新形势下党和国家发展的一系列重大理论和现实问题,深入阐释了党的十八大精神,进一步升华了我们党对中国特色社会主义规律和马克思主义执政党建设规律的认识。学习习近平系列讲话,重在加强理论武装、统一思想行动,深入领会党的科学理论的重要内核与深刻内涵。

深入开展“两学一做”活动,做是关键,做合格党员是每一位党员最基本的要求和准则。每名党员要通过学习,依托党员先锋示范岗、优秀标兵等载体,争做以学促行,做讲政治、有信心,讲规矩、有纪律,讲道德、有品行,讲奉献、有作为的党员;通过学习,争做自重、

自省、自警、自励,说实话、办实事的党员;通过学习,争做在政治上、思想上、作风上以党章的规程严格要求自己,永葆一名党员的先进性、纯洁性的党员;通过学习,争做严守政治纪律、遵守政治规矩,在党言党、在党忧党、在党为党的党员。

三、基层党组织开展“两学一做”的主要措施

1.围绕专题学习讨论。把个人自学与集中学习结合起来,明确自学要求,引导党员搞好自学。党支部要定期组织党员集中学习讨论,学习讨论要紧密结合现实,联系个人思想工作生活实际,看自己在新任务新考验面前,能否坚守共产党人信仰信念宗旨,能否正确处理公与私、义与利、个人与组织、个人与群众的关系,能否带头践行社会主义核心价值观,自觉做到党规党纪面前知敬畏守规矩,积极为党的事业担当作为。通过学习讨论,真正提高认识,找到差距,明确努力方向。

2.创新方式讲党课。党支部要结合专题学习讨论,对党课内容、时间和方式等作出安排。党员领导干部要在所在党支部讲党课,要鼓励和指导基层党组织书记、普通党员联系实际讲党课。注重运用身边事例、现身说法,强化互动交流、答疑释惑,增强党课的吸引力和感染力。

3.召开党支部专题组织生活会。支部班子

及其成员对照职能职责,进行党性分析,查摆在思想、组织、作风、纪律等方面存在的问题。要面向党员和群众广泛征求意见,严肃认真开展批评和自我批评,针对突出问题和薄弱环节提出整改措施。

4.开展民主评议党员。以党支部为单位召开全体党员会议,组织党员开展民主评议。对照党员标准,按照个人自评、党员互评、民主测评、组织评定的程序,对党员进行评议。结合民主评议,支部班子成员要与每名党员谈心谈话。

5.立足岗位作贡献。针对不同群体党员实际情况,提出党员发挥作用的具体要求,教育引导党员在任何岗位、任何地方、任何时候、任何情况下都铭记党员身份,积极为党工作。党员领导干部要在“两学一做”学习教育中走在前面、深学一层,严格执行双重组织生活制度,以普通党员身份参加所在支部的组织生活,与党员一起学习讨论、一起查摆解决问题、一起接受教育、一起参加党员民主评议。

“两学一做”对广大党员,提出了更加高的要求。它不仅要求党员加强自我学习和提高,而且对于系列讲话的解读及其做合格的优秀的共产党员,更是摆在我们党员干部面前的一项重大任务。所以,我们不仅要学习党章党规,关注系列讲话,而且我们也要有主人翁意识,不断地将会议精神和所学知识践行在实践中。

(作者单位:中国重型汽车集团有限公司)

和表扬员工要结合起来,收放自如。

第三,用三个手指头的时候则是叫拿捏。拿捏得当意味着你的决策是正确的决策。

第四,用五个手指头。在中国做领导要眼观六路,耳听八方,《西游记》里的孙悟空最后还是没有逃出如来佛的手掌心,被压在五指山下,因此做领导者要有非常强的搜集信息的能力。

第五,用手掌。你把手握起来叫把握,把手伸开叫掌控。作为一个领导者,要掌控部门的局面。做领导者,手腕不能轻易用,因为轻易用就叫“耍手腕”。手腕要用的时候,一定要用的彻底。

因此,领导者要不断充电,与时俱进,往远处看,往高处看,从低处着手,做个“眼高手低”的人,进而修炼自己的领导力,成为一个优秀的领导者。

是这个领导有眼光。那么如何做一个“眼高”的领导者呢?

一个“眼高”的领导者的能力具体表现在以下三个方面:

第一,要有见识。好男儿志在四方,年轻人就要到处闯一闯,扩展自己的视野,增长见识。读万卷书,行万里路,交万般友。

第二,重视学识。自己不会做的要向别人请教,不仅要模仿别人的东西,还要积极创新自己的东西。

第三,要有胆识。中国文化的教育是做顺民,要求大多数人听话,因此想成大事的人一定要摆脱这种顺民文化。一般能做英雄的都是敢于违反规则的人。

当领导者具备“眼高”的能力之后,是否就是一个好的领导者呢?当然不是!领导者还要具备“手低”的能力。

中国人一般用“头儿”形容单位上的领导,标准的叫法叫“一把手”。这三个字代表着中国人对管理的认识,因此,中国人的执行能力都体现在“手”上。那么领导者要如何“手低”呢?

中国人做领导者,要用手五个部位。第一,用一个手指头。领导下部门巡查的时候,部下通常会说,“领导,请您给我指点指点”。因此中国人用一个手指头是叫指点,做领导要学会指导部下。

第二,用两个手指头,代表批评。在中国文化中,如果对一个很好的人,就很少对他笑,都是非常严厉地批评他。你越批评他,代表你对他越好。大家都认为指出你缺点的人是好朋友,表扬你的人则是坏朋友。西方文化和中国文化恰恰相反,西方文化推崇赞美。所以做一个好的领导最好的标准就是批评员工

做一个“眼高手低”的领导者

■ 远文

战略在西方标准管理学里叫战略管理。什么叫战略?在中国文化里,战略指的是你在做事以前,想想这件事怎么做。“战”是指怎么打仗。“略”就是粗略看看的意思。

战略管理主要指的是领导者如何管理好企业,战略思维不同于战略管理,是指领导者如何有效地管理员工。

著名管理专家李江涛教授用“眼高手低”来阐述一个优秀领导者应该具备的战略思维。“眼高”是领导者要看清企业战略的方向性问题;“手低”则是指领导者要有好的执行能力。

领导者要学会运用自己的眼睛,具备长远的眼光。在中国,表扬领导者的最高表扬就