

浅议企业涨工资的意义

□ 王竹倩

去年12月20日,对江苏红豆集团的员工而言,是一个高兴和温暖的日子。这天上午,员工手机上都收到一条“涨工资”信息。这已是在2010年5月、10月两次增长员工工资的基础上,红豆第三次增调员工工资。据红豆集团党委组织办主任王亚杰介绍,前两次上涨工资增幅平均分别为15%,此次增幅更高,平均达20%,而2010年全年员工工资平均增幅达49.6%,最高达64%。

涨工资拉动GDP,提高消费

农民有句话,手中有粮,心中不慌。于企业员工而言,手中有钱,心中不慌。尤其是在当下,物价持续上涨,生活压力逐渐加大,手中有钱才是硬道理。钱从哪里来?一个事实是,工资是员工最重要的收入来源,只有收入不断提高,员工的生活水平、质量才能不断提升,才能在应对物价上涨时“从容不迫”,也才能敢花钱,敢消费。而消费是拉动经济增长的三驾马车之一,强劲的消费对于经济发展的重要性不言而喻。据相关部门统计,1994年我国居民储蓄率为42.7%,2005年达到了46%,而2003年世界各国平均的储蓄率只有19.7%。中国的高储蓄率对消费明显起到了抑制作用。到了经济高增长的2007年,国内消

费率也只有49%,而与中国经济发展水平相近的印度消费率在70%以上。为什么老百姓不愿意消费?说到底,还是手中钱不多。

中国是个巨大的市场,消费需求一旦调动起来变成消费行为,将会给经济发展注入强劲动力。数据显示,2007年至2009年,消费对我国GDP增长的贡献率分别为39.2%、43.3%、53.1%,这些信息表明,消费正在成为我国经济持续向好的新引擎。消费需求作为国民经济的最终需求,对经济增长的拉动作用明显高于投资。数据显示,消费每增加100亿元,可新增GDP106.12亿元,而投资每增加100亿元仅新增GDP100.02亿元。

不久前召开的十七届五中全会广受关注,会议审议通过了《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十二个五年规划的建议》,此次规划建议提出,“要着力保障和改善民生”、“合理调整收入分配关系”、“健全覆盖城乡居民的社会保障体系”,这些内容都是坚持以人为本、民生优先的体现,为实现这一目标,就应该更加注重富民、惠民,实现民富和国强的有机统一。也就是要让老百姓能够分享经济发展成果,让老百姓的钱袋子尽快鼓起来。

实现民富和国强的有机统一,关键是提高民众,尤其是中低收入群体的收入,这不仅要求改革现有收入分配格局,加大养老、医疗、教育等社会保障和

公共领取方面的财政投入,更要求在提高劳动者报酬比重、提高最低工资标准以及加大对低收入群体补助力度等“现实层面”有切实举措。

提高全民收入,实现国民收入与GDP同步增长

众所周知,收入问题是制约人们生活水平提高和消费扩大的要害,而劳动报酬占比不仅关系到收入分配格局的变化,更关系到让全体人民共享改革发展成果,关系到社会的公平正义。改革开放30多年来,我国经济取得迅猛发展,国内生产总值快速攀升,1986年我国GDP总量是1万亿元,2009年达340507亿元,增速达34倍多。与此同时,在GDP的年年攀升中,国民的收入未能同步增长。

统计显示,从1995年到2007年,如果去掉通货膨胀率,国家财政收入累计增长了67倍,而城镇居民人均可支配收入只增长1.7倍,农民才增长1.2倍;而另一方面,政府对基本民生方面的投入占GDP的比例在全世界排名倒数第一。数据对比最能直观说明问题,“十二五”期间,调整收入分配格局,提高劳动者报酬比重,缩小城乡、不同行业、群体之间收入差距,将成为改革重要内容。

作为社会公民的企业,无疑在上述

改革中扮演重要角色,而民营企业因其创造了大量的就业岗位和税收,“角色”更为关键。据统计,有80%以上的劳动力在民营企业里就业,各地的事实也说明,民营经济越发达的地区,贫富差距越小。2010年12月26日是星期天,红豆购物中心人头攒动,卖羽绒服的小李告诉记者,买衣服的人太多了,他忙得中饭都没有时间吃。确实,涨工资了,大家比以前更敢消费了。不难想见,如果每一个企业都像红豆集团这样一年三涨工资,那将会释放出多么巨大的消费能量。

2010年,金融危机的阴霾仍未散尽,欧债危机、美元超发让本就脆弱的世界经济雪上加霜,后危机时代的诸多不确定因素仍是影响民营经济发展困难中的首要因素,原材料价格上涨、融资难问题仍旧突出,市场需求和人力资本上涨的问题更加凸显。这些问题使得企业发展面临诸多困难,在这一背景下,红豆集团一年三涨工资,其积极意义不言而喻。不仅使员工的钱袋子比以前更鼓了,生活水平和质量提高了,也增强了企业的向心力和凝聚力。更大意义在于,在当前形势下,提高职工工资,对解决财富和收入分配差距过大问题,以及促进产业结构升级,尤其是刺激国内消费和拉动经济增长具有重要意义。

(作者系江苏红豆集团品牌文化部部长)

提升思想政治工作价值 促进煤炭企业和谐发展

□ 张蕾

高度重视做好思想政治工作,是国有企业党组织的重要职责和传统优势。随着煤炭企业改革改制不断深化、资源开发整合步伐不断加快以及新兴媒体的广泛普及,员工思想观念、利益需求、价值取向日趋多元化、多样化,企业思想政治工作面临更多挑战、更大压力。如何应对这一形势,提升思想政治工作价值,开创思想政治工作新局面,成为摆在煤炭企业面前不容回避的重大课题。

一、提升思想政治工作价值必须立足实际,系统推进。

要着眼于提升思想政治工作能力和水平,以系统思维强化科学谋划,以战略意识推进资源整合,以心理疏导彰显人文关怀,使思想政治工作成为企业改革发展不可或缺的推动力量。

一要注重系统谋划,积极作为。思想政治工作作为一项长期的系统工程,必须从更新起点、更大范围和更宽视野上进行系统谋划、科学安排,才能牢牢掌握思想政治工作的主动权。要坚持解决思想问题与解决实际问题相结合,在改善员工工作生活环境、提高员工发展能力、安置家属子女就业等方面提供尽可能的帮助,解除员工后顾之忧,理顺员工的思想情绪,解除员工的思想疑虑,激发起员工干事创业的热情。

二要深化资源整合,发挥集成优势。要通过对现有资源进行效能化配置,集成资源、集中力量、集聚优势,协调推进,使思想政治工作部署更周密、行动更有效。注重整合政工部门职能和人力资源,优化“发现问题——专题调研——制定对策——开展活动——跟踪反馈——改进完善”工作流程,对思想政治工作总体规划,统筹安排,实现各方力量和工作资源的有效利用;注重强化员工思想动态调研分析,了解苗头性、倾向性问题,及时把握员工思想脉搏,共享员工动态信息,及早作出反应;建立广播、电视、矿工报、企业网站等媒体联动机制,形成正确舆论引导强势;注重典型选树培育,充实完善典型资源库,拓展典型示范引路效应。

三要探索绩效管理,激发内驱力。绩效管理是思想政治工作由虚变实,由软变硬的有效措施。要深入学习研究借鉴先进企业绩效管理经验,根据企业发展战略实施的需要设计阶段性的、可操作的绩效目标,试点推行“课题式设计、项目式管理、工程式推进、台账式督查、绩效式考核”的绩效管理新模式,把思想政治工作任务落实到每个单位、每个部门、每个支部、每个党员、每个员工,变无形为有形,变抽象为具体,变定性管理为定量管理,形成部门和个人工作绩效的战略聚焦,既解决战略落实问题,又提高思想政治工作水平。在绩效评估及其结果运用上,把着力点放在采取多种措施和手段,构建公开、公平、公正的绩效管理平台,合理开发企业人力资源,促进员工自我价值的实现。

(作者单位:山东肥矿集团单位宣传部)

浅谈新形势下 工会参与企业民主管理的途径和方法

□ 张庆民

在企业建设和发展中,工会参与民主管理是凝聚职工智慧和力量,实现职工与企业利益双赢的重要渠道,也是落实《工会法》,履行基本职责的客观要求。选准途径是工会参与企业民主管理的必要条件,创新工作方法是提高民主管理质量的生命线。在新的形势下,按照时代要求和客观需要,工会参与企业民主管理的途径必须加以优化,工作方法必须改进和创新,重点要提高四个质量。

一、提高职代会质量

职工代表大会制度是企业民主管理的一项基本制度,是集中职工智慧、凝聚职工力量、推动企业发展的重要途径。当前,提高职代会质量要突出抓好三个环节:

(一)确定议案把握针对性。确定职代会议案既要符合职代会条例规定又要坚持从企业实际出发,企业发展规划、经济运行方案、职工福利计划、安技措资金使用情况等需要向职工报告、审议、决定的重要事项必须提交职代会讨论审议。在职代会议案的起草和形成过程中,工会组织要积极建议和督导议案起草部门深入职工群众中调查研究,集中职工智慧、意愿和意见,使议案具有广泛的群众基础。

(二)讨论审议议案突出实效性。在讨论议案过程中,企业要为职工代表提供充足的讨论时间,广泛征求职工代表的意见,对职工代表提出的意见和建议,工会要建议督导企业认真研究处理,不能消极回避,不能忽视程序,不能

以权压众,以保证议案的质量。

(三)表决议案体现真实性。目前职代会议案表决方式一般为举手表决、投票表决、鼓掌表决等。只有投票表决方能真实反映职工的意愿。因此,对涉及职工切身利益的重要议案实行无记名投票表决方式,才能使职工代表充分地行使权利。同时,要定期检查职代会决议的执行情况,保证职代会决议全面贯彻落实。

二、提高厂务公开工作质量

厂务公开民主监督制度是扩大基层民主,维护职工对企业的知情权、参与权、监督权的重要途径。目前厂务公开内容深度不够,公开形式单一,监督效率低等问题依然存在。因此,在新形势下提高厂务公开质量势在必行。着重要实现三个深化:

(一)深化公开内容。公开内容要着力放在职工关心的热点、焦点、企业活动的难点上。坚持公开分配政策、重大经营活动、职工福利、廉政建设等内容,及时公开企业投资项目运作情况等;及时公开提拔聘用干部的条件和决策结果;向关系职工切身利益的热点问题延伸;及时公开现行工资分配制度、职工医疗等各种保险办法。确实通过公开这种方式让职工了解和掌握职工想知道的事情。

(二)深化公开工作管理。要建立和完善定期更换公开内容制度,定期分析公开工作制度,定期检查考核公开质量制度。要把公开工作纳入企业领导和部门业绩考核中并与奖惩挂钩,实现公开工作规范化。

(三)深化公开形式。要坚持各种会

议、公开栏、电子屏幕和计算机网络等多功能并用,丰富公开形式,扩大公开容量,突出公开的及时性和动态性,确保公开工作有力有效。

三、提高平等协商集体合同运行质量

工会代表职工与企业平等协商签订集体合同,标志着职工方与企业方在协商涉及职工切身利益事项的过程中处于平等地位,也体现着职工参与企业民主管理的力度。现阶段提高平等协商集体合同的运行质量重在抓好落实,关键要把握好三关:

(一)把好合同内容的标准关。合同条款要细化、量化,不能过于原则性虚实就虚,避免出现难以操作不可约束的表述。职工工资、保险待遇、劳动时间和劳动保护等主要合同目标要不低于国家法律赋予职工的待遇标准,用人单位不能回避应承担的法律义务。合同要明确违约责任,不能放弃职工自我保护的权利。

(二)把好集体合同的谈判关。集体合同的起草、讨论、协商和签订过程,要提供充足的时间,广泛征求广大职工的意见,遵循规定的运作程序,从企业实际出发协商确定合同内容,并在公共场合签订集体合同,保证集体合同的严肃性。

(三)把好集体合同的履约兑现关。要加强集体合同内容的宣传,让职工了解和掌握应履行的义务和权利。要组成监督检查组,定期对集体合同履行兑现情况进行检查、分析,提出处理意见,并通过职代会报告集体合同的兑现情况,自觉接受职工群众的监督。

四、提高群众性民主管理活动质量

如果说落实职代会、厂务公开、平等协商集体合同制度等是具有法律约束力的民主管理机制,那么群众性民主管理活动就是群众自发的、参与面更广的民主管理途径。提高群众性民主管理活动的质量要在以下三个方面下功夫:

(一)结合企业实际有针对性地开展活动。要大力开展群众性合理化建议活动,通过在班组建立参事员制度,经常征集职工对企业管理的意见和建议,推进企业管理创新,堵塞企业管理漏洞。要大力开展群众性技术创新活动,通过有管理人员、技术人员和技术工人组成的三结合攻关小组,围绕提高产品质量、降低成本、提高劳动效率等方面的难点问题选课题进行攻关,充分发挥职工的创造精神,为提高企业经济效益献计出力。

(二)认真组织,狠抓落实。要科学设计活动方案,明确活动目标,制定活动措施。工会要积极与行政沟通,为职工参与活动提供必要的时间和物力支持。要加强活动的跟踪管理,认真总结活动经验,不断巩固活动成果。

(三)建立机制鼓励先进。要制定奖励标准,设立管理创新奖、合理化建议奖、职工参政议政贡献奖等调动职工的积极性。

总之,新的形势对工会参与企业民主管理提出了更高的标准和要求,工会参与民主管理的趋势和走向也呈现出了新的时代特性,改进和创新民主管理的方式和方法,工会组织将面临新的挑战。

(作者单位:肥矿集团白庄矿工会)

论企业文化的传承与创新

□ 吴铜伦

企业文化的实质,是以人为中心,以文化引导为手段,以激发职工的自觉行为为目的的一种企业经营管理思想。企业文化的根本任务,是重视人、相信人、理解人、发动人、引导人、教育人、培养人和塑造人。企业文化的辩证法,是来源于社会,奉献于社会。企业文化就好像是一只看不见的手,常常在自觉和不自觉中对企业的经营管理起着重要的引导作用。

企业文化是一种新的现代企业管理科学理论和管理方式,是在一定社会文化背景下的管理文化,也是一种精神动力和文化资源。《辞源》对文化的解释是“文治和教化”,“文”是慢慢

积累的意思,所以企业文化是无法一蹴而就的。企业文化需要不断创新,精心塑造。创新是为了适应变化了的情况,跟上时代前进的步伐。塑造文化的真谛,则是根据企业理念的要求,改善员工的行为,让员工自觉认同和遵守企业文化。

从广义上讲,企业文化是一个企业所创造的独具特色的物质财富和精神财富。而狭义的企业文化是指企业所创造的独具特色的精神财富,包括思想、道德、价值观念、人际关系、传统风俗、精神风貌,以及与此相适应的组织与活动等。企业文化既有有形的部分,也有无形的部分。企业文化不仅是一种意识,而且是一种统一

特有的标志性的统一意识,只有这样的文化才是真正的企业文化;同时,企业文化不仅是一种统一的标志性的意识,而且他还必须具备维持这种意识统一方向的能力,简单地说,就是在一个企业里把事情如何做好,把企业做大做强,只有这样的文化才是完备的企业文化。

企业文化创新不能一次完成。成熟的企业文化是一个能随着环境变化而变化的文化,其标志是上下同欲,自觉求新求变。企业文化深入到企业的各个层面、各个环节、各种活动,并有巨大的同化作用,使新的企业员工能很快融入其中,接受、理解企业文化,认同企业文化,自觉约束自己,通过自身体现企业文化,加入到创新企业文化的过程中。

企业文化的建设和发展,不是产品开发或市场营销,可以在一天之中形成,可以一时一地有很大收益。文化是有渊源的,具有延续性,一个企业的文化总是在不断适应环境、吐故纳新,淘汰落后成分,吸收先进因子,遵循着文化的积累、传播和变革规律,自发演进与成长的。无论在怎样的社会怎样的体制下,一个企业有一个企业文化的特色和轨迹,因此,企业文化的创新不像产品革新、体制变化那样来得简单和便捷,要有一定的积累和延续,要随着内外环境的变化而不断发展和完善。在企业文化上,不要指望一口吃成“胖子”。一般情况下,在企业创业初期,创业者的经营思想、文化理念、经营思路、价值观念和领导风格,以及随后建立起来的有关制度和程序,提供了

这个企业获得成功所必不可少的行为方式。这里的企业是以这种老板文化为基础的。随着企业的发展和条件的变化,老板文化必然会与形势的需要不相适应,需要企业扬弃旧的老板文化,重塑健康完备的企业文化。

世界一流企业的企业文化大都也是这种轨迹,以松下公司为例,也是逐渐发现单纯的佛教精神无法管理一个规模巨大的现代企业,松下幸之助先生果断地扬弃了旧的老板文化,把不合时宜的地方剔除,重新增加新的内涵,强化了企业命运共同体建设,使松下公司的老板文化发展成为成熟完整的企业文化。同时,把培养人才作为重点,强调将普通人培训为有才能的人。松下幸之助有一段精彩的话:“松下电器公司是制造人才的地方,兼而制造电器产品。”他还注重不断丰富企业口号的内容,使员工有新鲜感,这样更易

于自觉接受。

企业文化需要不断创新,精心塑造。创新是为了适应变化了的情况,跟上时代前进的步伐。塑造文化的真谛,则是根据企业理念的要求,改善员工的行为,让员工自觉认同和遵守企业文化。企业文化所确立的是以人为本、以价值观的塑造为核心的文化管理,是对人的管理与对物的管理的有机结合。

企业管理有三种模式,就是“人治”、“法治”和文化约束。靠人管人是管理的原始形态,靠规章制度管理是管理的初级阶段,文化约束才是管理的高级阶段。因此,开展企业文化建设,要紧密结合本企业的特点,认真挖掘与总结本企业发展形成的文化积淀,不断学习国内外成功企业开展企业文化建设的经验,博采众长,努力建设具有鲜明特色的企业文化。