

# B4 YEJIEZONGHENG | 业界纵横

## 构建良好劳保体系 打造健康和谐玲珑

近年来,国内知名医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司坚持“三个代表”重要思想,践行科学发展观,以打造和谐企业,做强做大品牌为目标,认真贯彻实施劳动和社会保障的法律、法规,依法维护劳动者的合法权益,不断加强“人本管理”,积极构建良好的劳动和社会保障体系,促进了企业健康、持续发展,为老区的社会稳定和区域经济发展作出了应有的贡献。

### 建立和完善企业规章制度

几年来,公司依据《劳动法》、《妇女权益保护法》、《工会法》、《工伤保险条例》等国家系列法规和条例,先后建立并完善了各项劳动管理制度。每个制度出台前都要召开职代会或工会委员会会议讨论,充分征求广大员工的意见,以保证员工的切身利益;制度出台后,还利用每周三的培训时间组织员工讨论、学习,对于有些政策性强的制度还专门邀请社会保障部门的相关领导深入企业进行宣讲,让员工切实了解自己应享受的权利以及应履行的义务。伴随企业的发展壮大,这些规章制度也得到了不断修订和完善。

### 严格用人制度,促进人员就业

公司建立健全了合理的劳动用工制度,并严格按照国家有关法律、法规招聘、录用员工。公司规范了员工招聘、录用程序,制定并完善了有关人才招聘录用制度。招聘、录用员工时,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视;不分种族、肤色、宗教信仰、性别或资历地挑选、聘用、培训和薪酬员工;建立灵活的用人机制,公平竞争,

不拘一格、机会均等、任人唯贤。

公司通过自身发展,拉长产业链条,先后安置贫困户子女、复员军人、下岗职工和大中专毕业生近4000人,带动近5万富余劳动力向相关行业转移,促进了地方富余劳动力就业,每年还为药农提供药材种植收入达3000多万元,维护地方的稳定,也有力地推动了老区新县的非农化进程。

### 订立劳动合同,规范用工管理

公司严格按照《劳动法》及国家有关法律、法规,与所有员工签订了劳动合同,合同一式两份,员工及公司各执一份,合同一年一签,劳动合同明确合同期限和双方的责、权、利。劳动合同的订立促进了企业和员工关系的和谐,维护了员工的合法权益,为企业持续、健康发展提供了有力保障。

公司建立了畅通的员工沟通渠道,鼓励员工之间、上下级之间、员工与公司之间保持平等的对话和交流,致力于营造融洽的人际关系,保持和谐、相互信任、共同进步的工作氛围,为员工营造一个公平、公开、公正的工作环境。员工有什么问题和建议,无论是制度、管理、工作、生活等任何方面的问题都可以提出来。对合理化的建议,公司会积极采纳并实行,对提出合理化建议的员工,公司还给予一定的物质或精神奖励。公司还通过公告板、宣传栏、网上论坛、在线交流和设立“董事长邮箱”、“总经理邮箱”、“监事会邮箱”、“《玲珑人》邮箱”,领导网上信箱及开办“玲珑论坛”网上在线交流活动等多种渠道和载体,全方位地加强与员工的沟通,引导员工关注、探讨企业的发展。

### 建立健全员工社会保障体系

为激励员工爱岗敬业,维护员工合法权益,公司在上级劳动主管部门的指导下,按照国家政策,建立健全了社会保障体系,制定了相应的管理制度。目前,已按照国家政策规定及当地社会保障机构要求,全员办理了养老、工伤、医疗、失业等社会保险,并建立了员工住房公积金,切实解决了员工的后顾之忧,让员工老有所养,病有所医、伤有所治。合理、有效地开展社会保障体系建设,消除了员工的后顾之忧,激发了员工干事创业、建功立业的工作热情。

公司在建立并完善社会保障体系的同时,还为员工提供了一系列福利待遇,进一步调动了员工的工作积极性,提高了企业的凝聚力和向心力。公司员工所享受的福利主要有:(一)所有员工在工作日均可享受由公司提供的免费工作午餐。(二)员工每年冬、夏两季均可享受由公司提供的取暖、降温补贴。(三)员工每年凭独生子女证可领取独生子女费。(四)员工生日当天,公司将按时送达生日礼物以示祝贺。(五)员工结婚,公司将送上结婚礼物以示祝贺。(六)员工每年享受公司组织的免费健康体检。(七)公司设立“员工互助基金”,对困难员工给予及时救助,尽可能解除员工工作和生活方面的后顾之忧。(八)员工患病治疗期间或员工直系亲属去世,公司领导和相关人员都要到其家中进行慰问。(九)建造员工集体宿舍及玲珑员工幸福家园生活小区,切实解决员工的居住困难。

另外,公司每年还会从“员工互助基金”中拿出部分资金用于社会上的扶贫帮困,近三年来,公司“员工互助

基金”用于社会扶贫帮困受助人达20人,受助金额近10万元。

### 建立安全管理制度,切实保障公司财产和员工人身安全

(一)为了切实保障公司财产和员工人身安全,公司始终把安全生产工作摆在企业生产经营的重要位置,成立了由公司高管领导、中层干部及员工代表组成的安全工作领导小组,把安全生产工作纳入了生产经营工作的总体目标;与各部门签订了《安全生产目标责任书》,坚持“谁主管,谁负责”的原则,做到了安全生产“事事有人管,件件有落实”;建立并完善了安全生产、安全检查、安全值班等工作制度,通过认真落实安全管理制度,有效地堵塞了生产经营中存在的安全隐患和漏洞;加大投入,进一步强化安全生产工作的硬件建设,先后投入百万余元,建设安全监控系统和配套完善了消防安全设施,并定期、不定期组织安全工作大检查和消防灭火实战演习,做到了防微杜渐,防患未然。

(二)开展职工教育和多样化安全教育活动,狠抓新员工岗前三级安全培训,通过编印《员工手册》、《员工行为规范》,明确各岗位安全操作工作职责,积极开展“安全生产月”、安全知识演讲、竞赛等活动,努力提高员工安全生产方面的知识水平和执行力,强化了广大员工的安全意识。对特殊岗位、特殊工种,选派综合素质较高的员工参加专业技术培训,通过培训取得特殊岗位、特殊工种资格证;根据岗位工作性质不同配备不同的劳动保护用品,切实保障了员工的人身安全。

(汤兴)

## 党旗,在大山之巅飘扬 ——洛钼集团矿山公司党建工作纪实

□ 万景荣 董保敏 王海波

一面鲜艳夺目的旗帜,在大山之巅猎猎飘扬;一支甘于奉献的团队,在党旗指引下,勇往直前……

连年来,洛钼集团矿山公司党委在集团公司党委的领导下,全面贯彻落实党的十七届四中、五中全会和集团公司职代会精神,紧紧围绕集团公司第三次跨越战略目标,积极探索新形势下加强党建和党员干部队伍建设的长效机制、新形式和新途径,使企业党建工作更加体现时代性、富于创造性、把握规律性。同时以生产经营为中心,充分发挥党组织的战斗堡垒和党员的先锋模范作用,今年1-7月圆满完成了各项生产任务,采矿量、原矿品位等各项指标居历年来最好水平,有力地推动企业各项工作不断实现新突破、新提高。

### 提高凝聚力

为进一步加强党建工作,矿山公司党委统筹安排,明确了指导思想、工作原则、基本要求和具体实施方案,创新提出企业党务工作新思路、新途径、新方法,修订完善了《矿山公司党委工作制度》,结合当前中心任务制定《矿山公司党建工作百分考核责任制》,强化党务工作机制,促进党务工作有序、有力、有效开展。

在争创“四强四优”活动中,公司党委坚持虚功实做,把创建“五好党组织”、“党员示范岗”、“一个党员一面旗”等活动密切结合起来,把解决生产经营中遇到的难题与活动开展有机结合起来。全体党员紧紧围绕节能降耗、成本优化、安全生产、均衡供矿、提高设备运转率和作业效率,改善爆破质量等方面寻求创新课题。采矿车间共产党员付爱民、李文献、董书等有等实施的“声光验电电缆钩”、“WK-4型挖掘机方轴轮挡牌改造”和“牙轮钻机回转小车引风接头与风帽连接装置改造”项目,促进了安全生产,大幅度降低了生产成本,提高了设备运转率。王颖超实施的“牙轮钻机穿孔深度实时显示装置”有效地解决了作业过程中穿孔过深的问题。运输车间共产党员张卫东、侯卢现实施的“TR50型自卸车进气系统改造”项目,解决了厂家设计的缺陷,仅此一项年节约大修费用100余万元。碎矿车间共产党员周明岳、高延民实施的“矿仓料位检测报警器”等项目获得国家实用新型专利。服务车间党员刘建树、刘占阳实施的“撒融雪剂机设计”通过国家专利受理。创新工作的开展,为企业依靠管理创新上台阶,技术创新促发展,制度创新添活力,组织创新增动力奠定了坚实基础。

### 增强向心力

做好企业新闻宣传工作是加快企业自身发展的需要,可以为企业的安全生产、改革发展营造良好的舆论氛围,把广大职工的思想统一到企业重大决策和部署上来,把职工的干劲凝聚到加快发展的大局上来。今年上半年,围绕生产经营、创新管理、科技攻关、节能降耗、安全管理等,在省部级以上媒体发稿近20篇,提升了企业外部形象。

为确保企业大局稳定,公司党委进一步加强思想政治工作,维护职工队伍稳定。一是处理好正确引导和解决实际问题的关系,让职工感受到组织的理解、信任和温暖;二是处理好行政手段和思想政治工作之间的关系,不断改进领导和管理方式;三是建立职工信访、沟通渠道,加强信访、调解工作。及时将各种矛盾和问题消灭在萌芽状态。连年来,矿山公司未发生一起越级上访事件。

公司党委还加强对工会、共青团、女工组织的领导,首先积极开展多种形式的劳动竞赛和“创新杯”、“技能杯”、“节约杯”竞赛活动。二是坚持看望伤病住院职工,慰问救济特困和内外退职工。三是认真做好生活保障工作,开展健康向上的文化娱乐活动。四是组织员工进行体检,使广大职工以饱满的热情和健康的身体投入到工作中。五是切实发挥女工半边天作用。六是大力实施青年文明号创建活动,充分发挥团员青年的生力军和先锋队作用。

矿山公司党委正以党组织创先、党员争优为动力,在集团公司“十二五”的宏伟蓝图的指引下,继续谱写恢宏灿烂乐章!

和新方法,建立和完善了合理的人才管理体系,健全人才激励和保障机制,以用好用活人才、提高人才效能为主线,探索培养人才、引进人才、留住人才、发挥人才优势的新机制,从而形成尊重知识、尊重人才的良好氛围。

2010年度,公司以“创新管理年”为契机,在现有采矿、地质、测量专业工程技术人员中进行选拔竞聘主任、副主任工程师,在电、钳、汽车修理、重型车驾驶员及电铲、钻机操作工中选拔岗位标兵。经过理论考试、演讲和答辩和技术比武,充分发挥科技人员的主观能动性。

矿山公司作为集团公司廉洁文化建设的首批示范单位,党委班子围绕集团公司创建目标,根据集团公司纪委“高起点谋划,高起点投入、高起点实施”以及“形成特色、打造精品”的相关要求,结合本单位实际情况,邀请专业机构进行策划、效果设计和施工。

在视觉建设中,在集团公司纪委的大力支持和参与下,邀请外部专家,进行了公开招标,投资30余万元进行硬件投入。警示牌和看板内容丰富多彩,格调高雅,款式新颖,体现了矿山特色,达到了观赏性与艺术性相统一,吸引力、影响力和感染力的统一。在制度建设方面,认真落实党风廉政建设责任制,从教育、预防、监督和治理四个环节入手,切实抓好中层干部和重点岗位的廉洁自律工作,对30余名中层干部以及100余名保卫科巡逻队员、生产科调度员和司磅员、地测科技术人员、供应科采购员及财务人员等重点岗位进行管理,结合岗位实际制定《廉洁从业规范》,签订《廉洁从业承诺书》,积极构建和逐步完善了公司的惩治和预防腐败体系,矿山公司被集团公司党委授予“廉洁文化建设先进单位”。

## 红豆：“马斯洛需求层次理论”的社会管理创新

天高任鸟飞,海阔凭鱼跃。在红豆,竞争上岗已经成为一项制度,从车间班组长,到公司总经理,只要有岗位空缺,都要实行竞争上岗。竞争上岗为广大员工提供一个施展才华的公平舞台,在这一舞台上,竞争的资本是业绩和能力,而非关系和空话,每个人的机会是均等的,用红豆集团党委书记、总裁周海江的话说,“红豆就是要做到人人机会平等,无论你来自哪里,什么学历,只要你肯干,做出成绩,你就有机会当科长、厂长、经理。”

### 红豆花开

竞争上岗是红豆集团建设幸福企业、和谐企业,创新企业社会管理中的一个人性化举措。当前,不同社会群体间利益格局失衡状态日益发展,加强社会管理是解决这一问题的重要途径,胡锦涛总书记在庆祝中国共产党成立90周年大会上的讲话中深刻指出,“当代中国正经历着空前广泛的社会变革。这种变革在给我们发展进步带来巨大活力的同时,也必然带来这样那样的矛盾和问题。社会矛盾运动是推动社会发展的基本力量。我们要遵循社会发展规律,主动正视矛盾,妥善处理人民内部矛盾和其他社会矛盾,不断为减少和化解矛盾培植物质基础、增强精神力量、完善政策措施、强化制度保障,最大限度激发社会活力,最大限度增加和谐因素,最大限度减少不和谐因素。要加强和创新社会管理,完善党委领导、政府负责、社会协同、公众参与的社会管理格局,建设中国特色社会主义社会管理体系,全面提高社会管理科学化水平,确保人民安居乐业、社会和谐稳定。”胡锦涛总书记重要讲话精神,指出了在经济体制深刻变革、社会结构深刻变动、利益格局深刻调整、思想观念深刻变化的新形势下,创新社会管理体制机制,加强社会管理能力建设,建立健全中国特色社会主义社会管理体系,是维护社会秩序、促进社会和谐、保障人民安居乐业的必然要求,对实现全面建

### 春来绽放

生活有保障。就是不断提高员工收入,让员工分享企业发展成果。2010年红豆三次增长员工工资,今年再次上调员工工资。工资收入是员工收入的主要来源,也是其生活质量提升的基础。没有一份稳定的收入,不仅影响员工的生活,也会影响员工的思想情绪,进而影响企业整个员工队伍的稳定。如今,许多企业被“用工荒”所困,有订单,可招不到工人,只能干着急。造成“用工荒”的原因有很多,但一个关键原因就是企业没有提供一份足以让员工生活有保障、有提升的工资。实际上,生活有保障说到底,就是保障员

工的生存权。生存权和发展权是公民最基本的权利,是最基本和最重要的人权。只有具备了生存权,才谈得上发展权。

事业有希望,就是基于“生活有保障”员工生存权上的个人发展权。发展权是个人、民族和国家积极、自由和有意义地参与政治、经济、社会和文化的发展并公平享有发展所带来的利益的权利。“发展权不是天赋的,而是历史地产生的,是对建立在一定生产力发展水平上的现实社会关系的调整,是人的本质的全面反映。这是马克思主义的基本观点在人权问题上的反映。”具体到企业中,发展权就是提供员工向上流动的通道,让员工看到职业希望,进而对人生充满希望。红豆在这方面进行了诸多探索和创新,其中一个重要举措就是竞争上岗制度。在红豆,只要有空缺职位,从生产一线班组长,到子公司总经理,都实行竞争上岗。

保障了生存权,有了发展权,还要给予员工“情绪释放权”,让员工有渠道纾解自己心中的委屈、怨气,以平衡心理。如何寻找到这一纾解情绪的渠道,红豆为此专门在车间开辟了“回音壁”,员工有什么意见、建议、怨言,甚至想骂厂长,都可以写了纸条,在没人的时候贴在回音壁上,贴在回音壁上的纸条必须由厂长处理。处理遵循三条原则,员工的建议对的,就采纳,错的就向其解释原因,对于类似骂厂长的话,宽容对之。“回音壁”让员工有了发泄、排解内心委屈、怨气的渠道,这条渠道不仅使员工情绪得到了有效平衡,更为重要的是,尊重了员工表达权。这些一线员工的表达权能否得到尊重,直接影响员工情绪稳定和心理平衡,也是员工能否安心工作的关键。尊重员工表达权,实际上就是倾听“沉没的声音”。5月26日人民日报刊登《倾听那些“沉没的声音”》,虽然文章所述皆为人所共知的常识,但刊登在人民日报上,便显得相当“给力”。“沉没的声音”多是弱势群体声音,在任何一个企业,一线生产员工都相较于弱势群体,属于企业的“弱势群体”,

长期以来缺乏“话语权”,无论是参与企业政治生活还是社会公共生活,他们权利表达的渠道都很少,权利表达渠道的狭窄,导致他们的权利诉求总是被漠视,改变这一现实,首先要畅通他们的权利表达渠道,为他们搭建一个参与企业政治生活和社会公共生活的自由表达的民间舆论平台,在这一点上,红豆集团的做法具有极高的借鉴价值和现实意义。

“生活有保障,事业有希望,情绪有释放”,从红豆集团的这一企业社会管理创新,我们可以清晰看到一个脉络,这个脉络就是美国著名心理学家、第三代心理学的开创者马斯洛提出的人的需求层次理论。马斯洛认为,人有五大需求,第一层次是生理的需求。生理的需求是人生最基本的需求;第二层次是安全的需求,没有安全感,人就不可能有归宿感;第三层次是社交或情感的需求。不但有亲情、爱情,而且有真挚的友情、邻里情、同事情、乡里乡亲情。而这正是红豆文化的核心;第四层次的需求是尊重,自由表达权是尊重的基础;第五层次的需求是自我实现,就是能够实现自我的价值,有成就感、成就感。马斯洛的需求层次理论得到社会普遍认同,一个人,只有当某一级的需求得到最低限度满足后,才会追求高一级的需求,依次上升,成为个人前进的内在动力。这是人性发展和追求的基本规律,只有遵循这一规律,才能激发人的主动性、创造性和归属感、认同感,才是真正的人性化管理。红豆集团的企业社会管理创新,恰是遵循这一“人性发展和追求的基本规律”,故而取得了非常好的效果。一个典型的例证就是,其他企业被“用工荒”所困,红豆不但老员工返厂率高达九成以上,而且新招2000多人。

创新企业社会管理是当下许多企业共同面对的管理难题,红豆的创新举措,其所带来的启发和意义,值得每一个企业借鉴和参考。

(谢昌举)