

国企工会在构建和谐劳动关系中的价值体现

研究国企工会在构建和谐劳动关系中的作用至关重要,因为在市场经济和劳动市场变化背景下,和谐劳动关系是企业稳定与社会和谐的核心。国企工会作为员工与管理层之间的桥梁,对稳定经济发展和促进社会和谐具有不可或缺的作用。本研究旨在揭示工会如何缓解劳资矛盾,推动企业与社会发展,分析当前工会面临的问题,并提出具体改善措施。

一、国企工会在构建和谐劳动关系中的价值体现

国企工会在构建和谐劳动关系中扮演着关键角色,其价值体现在多个层面。首先,工会促进员工与管理层之间的沟通与理解,建立了一个有效的沟通渠道,帮助双方解决冲突,增进相互理解。这种沟通机制对于创建一个透明、公正的工作环境至关重要,有助于预防和解决劳动争议。其次,工会积极维护员工权益,确保劳动法规的执行。通过监督企业遵守劳动法律法规,工会保护员工不受不公正待遇,确保他们的合法权益得到尊重和保护。此外,国企工会参与企业决策过程,促进企业社会责任实现。工会的参与有助于引

入员工的观点和需求,使企业决策更加全面和人性化,同时推动企业履行其社会责任,促进社会和谐。最后,工会致力于促进职工素质的提高与职业发展,通过组织各种培训和教育活动,帮助员工提升技能,增强职业竞争力。

二、当前国企工会在构建和谐劳动关系中面临的问题

(一)工会职能的局限性和执行难题
当前国企工会在构建和谐劳动关系中面对多项挑战,尤其是工会职能的局限性和执行难题。首先,工会的职能有时受到企业管理层的限制,这使得工会难以充分发挥其代表和保护员工权益的角色。工会的独立性不足,导致在与管理层协商时处于劣势,难以为员工争取到最大利益。此外,工会的执行力也面临挑战,尽管有明确的职责和目标,但在实践中,执行这些职责往往受到资源、能力和制度的限制。例如,缺乏有效的监督和执行机制使得工会难以确保劳动法规的实施和员工权益的保护。这种局限性和执行上的困难,不仅削弱了工会的作用,也影响了和谐劳动关系的构建。

(二)工会与企业管理层之间的利

益冲突

在构建和谐劳动关系的过程中,国企工会面临的一个主要问题是促进与管理层之间的合作与沟通,以及建立多赢机制。有效的沟通和合作机制是构建和谐劳动关系的基石,但在实践中,工会与管理层之间往往存在信息不对称、信任缺失和利益冲突。这些问题阻碍了双方的有效合作,导致决策过程中工会意见难以被充分考虑,员工利益无法得到最佳保障。缺乏有效的沟通机制使得工会难以准确传达员工的需求和关切,同时,管理层也可能未能充分认识到工会的价值和贡献,进而忽视了工会在促进企业发展和社会稳定中的作用。

(三)工会成员参与度低和代表性不足

在构建和谐劳动关系的过程中,国企工会面临的一个重要问题是提高工会成员的参与度和活力,增强工会组织的吸引力。成员的低参与度和组织的缺乏活力,使工会难以充分发挥其功能,影响了工会在维护员工权益和促进企业发展中的作用。成员参与度不足可能源于对工会工作的不了解、缺乏对工会活动的兴趣或认为工

会无法有效代表和解决其需求和问题。此外,如果工会组织缺乏足够的吸引力,如未能提供有效的服务、支持和福利,或未能创造有意义的参与机会,员工可能不会积极参与工会活动。这种情况下,工会的影响力和有效性将受到限制,其在构建和谐劳动关系中的潜力无法充分发挥。

三、对策与建议

(一)强化工会

为解决国企工会在构建和谐劳动关系中面临的问题,强化工会的独立性和代表性是关键。工会的独立性是其有效运作的基石,使工会能够在不受外部压力的情况下,真正代表员工发声,维护其权益。增强工会的代表性意味着需要确保所有员工群体都能在工会中找到代表,确保决策过程中能充分听取和反映广大员工的意见和需求。实现这一目标需要多方面的努力。其一,工会应保持与企业管理层的适当距离,避免过度依赖或受到控制,保证其决策的独立性。其二,工会需要通过定期的选举和透明的决策过程,确保其领导层的合法性和代表性,使员工的声音被听到并且能够影响工会的

方针和活动。

(二)建立多赢机制

为改善国企工会与管理层之间的关系,建立一个多赢机制是至关重要的对策。这要求双方在理解和尊重对方的基础上,建立有效的沟通和合作渠道。促进工会与管理层之间的合作与沟通,不仅有助于解决当前存在的矛盾和冲突,也是实现长期和谐劳动关系的关键。首先,应确立定期的沟通机制,以便双方能够及时分享信息、讨论问题并共同寻找解决方案。其次,建立多赢机制意味着在决策过程中考虑到双方的利益和需求,寻求共同利益的最大化,以确保符合员工和企业的共同利益。

(三)提高参与度和活力

提高工会成员参与度和活力对构建和谐劳动关系也至关重要。工会应成为能代表和激励成员的活力组织,增强其谈判地位和对员工的影响力。通过开展职业培训、法律咨询、健康安全等员工关心的活动,工会可以提升吸引力和成员参与度。定期征询成员意见,反映其需求,确保工会活动和政策的相关性。(兖矿能源综合服务中心 陶安)

基于党组织视角的企业人才队伍建设研究

随着国企改革的不断深入,党建工作和人力资源人才培养在企业管理中的重要性日益凸显。作为国有企业,如何将党建工作与人力资源人才培养有机结合,提高企业员工的综合素质,增强企业的核心竞争力,促进企业的可持续发展显得尤为重要。下面,结合国企党组织实际,从党组织的角度,探讨企业人才队伍建设。

一是持续提高思想认识,理清国企党建与人力资源培养的关系。国企党组织核心任务是加强党对企业领导,充分发挥党管干部、党管人才作用,推动企业健康稳定发展。人力资源人才培养是企业通过各种培训、选拔、激励等手段,提高员工的专业素质和工作能力,促进企业的长远发展。国企党组织要坚持落实“两个一以贯之”,将党的领导融入公司治理,融入人力资源工作,促进党组织工作与人力资源人才培养相互促进,共同作用于企业的整体发展。一方面,党建工作可以为人力资源人才培养提供思想指导和组织保障,另一方面,人力资源人才培养可以为党建工作提供人才支持和工作基础。只有将两者有机融合,才能发挥出最大的效能。

二是加强党的组织建设,持续巩固提高党组织的凝聚力和战斗力。加强党组织在人才队伍建设中具有引领作用,对于提升企业

的管理水平、促进企业的发展具有重要意义。各级党组织应坚持党管人才原则,贯彻落实党的人才方针政策,积极推动党建工作融入人力资源部工作,努力培养人才、重用人才。同时,要加强对党员、干部职工的思想教育和政治引领,增强党员、干部职工的党性意识和责任感,引导党员、干部在人才队伍建设中发挥先锋模范作用,推动人才工作更好的发展。要持续提高党组织的凝聚力和战斗力,使党组织成为企业发展的坚强后盾,引导党员干部参与到人力资源培养工作中去,为人才培养提供有力的思想指导和工作支持。

三是健全完善党建制度,进一步落实落细人力资源人才培养机制。要实现党建与人才培养的有机融合,首先要完善党的领导制度,确保党组织在企业中的领导地位,充分发挥党的政治核心、领导核心作用,制定实施人才政策,厚植人才发展支撑。要落实人力资源人才培养政策,制定符合企业实际的人才培养计划和方案,明确时间步骤、方式方法,推进措施,保障计划顺利实施。要建立人才队伍建设规划,明确人才队伍建设的目标、任务和时间节点,确保能够落地落地。要强化组织功能,要求各级组织要充分发挥作用,推动党建工作与人才队伍建设有机结合,促进企业的长远发展。要建立健全人才激励机制,例如奖

励机制,对表现优秀的员工给予相应的奖励,根据员工的需求和偏好进行选择物质奖励或精神奖励,激励员工更加努力地工作;建立晋升机制,让员工有更多的晋升机会和职业发展空间,激励员工更加努力地工作,提高员工的自我价值和成就感;建立认可表扬机制,对员工的优秀表现进行认可和表扬,让员工感受到自己的工作得到了认可和回报。同时,要建立良好沟通机制,关注人才的心理健康和职业发展,健全人才关怀机制,为人才提供更多的支持和帮助。

四是创新人才培养模式,切实增强人才培养培训的效果。人才是企业最宝贵的资源,加强人才培养是提升人才综合素质的重要途径。企业应结合自身实际情况,制定符合企业发展战略的人才培训计划,通过各种培训方式,如内外部培训、轮岗实践等,提升人才的专业技能和管理能力。加强党建与人力资源培养的有机融合,必须创新人才培养融合模式,结合企业实际,探索多元化方式,如在线培训、在线实践模拟等,提高培训实效。要推进人才数字化建设,以企业数字化转型、智能化发展、经营管理等为主题,组织各类人才活动,为人才搭建展示、交流平台,强化人才“内循环”。要注重人才的个性化发展,尊重人才的创新精神和个性特征,为人才的发展提供更多的机会和空间。同时,企

业还要提供发展机会,根据企业需求和员工需要进行选择,帮助员工提高自己的技能和能力,增强员工的自信心和竞争力。

五是加强企业文化建设,形成人人想成才才能成才氛围。党组织要扛起人才工作使命,形成抓党建聚人才氛围。要加强企业文化建设,弘扬社会主义核心价值观,宣传贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,着力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的氛围,让一切创造精神财富的源泉充分涌流。要关注人才的发展成长,通过人才库、挂职锻炼、干部继任者等方式,充分培养人才,培育人才,充分营造尊重人才、重视人才的氛围。要关心人才,优化办公环境,让人才有一个舒适、安全、积极的工作环境中工作;此外,还可以提供灵活的工作时间等,增加员工的满意度和归属感。

总之,国企党组织融入人才培养、建设人才队伍,可以充分发挥党组织在企业中的领导作用和聚才育才优势,从加强党组织建设、完善党建制度、创新人才培养模式、加强企业文化建设等方面入手,进一步提高人才的综合素质和竞争力,激发人才工作的积极性和创造力,用实际行动推进企业改革发展,建成一流的国际化企业。(陕西未来能源化工有限公司 张文彦)

党建品牌引领：“红旗火车头”更添“新质生产力”

“火车跑得快,全靠车头带”,铁运处车辆段党支部谋新提质,传承勇往直前、拼搏奉献的“火车头”精神,打造“红旗火车头”党建品牌增添铁运“新质生产力”,为矿区煤炭运输事业高质量发展提供源源“政能量”。

党建品牌引领,让铁运效率越来越高。据调度室统计,3月份铁运处西线运量达55.6万吨,4月19日单日运量24206吨,连续开创车辆段运转车间三年以来单日、单月最高纪录,东线储配煤基地实现火车装卸常态化,车辆段翻车机车间作业效率提高120%。运输成效“量变”离不开党建带动“质变”,为协同各矿和国铁车站生产秩序,铁运处用新科技、新设备保障运营效率,滕州储配煤基地“C”形单车翻车机、火车装车站启用以来,车辆段党支部针对设备先进但操控缺员的现状,组织设党政班成员和翻车机车间管理人员在现场轮班盯靠、不懈学习、密切协作,切实提升装卸效率:一节载重70吨、自重20吨的车厢翻卸只需87秒,从重车牵引、车厢翻卸到空车牵出过程不到4分钟,现在最高一天能够卸车90

节,6000余吨;火车装车站2套智能装车系统实现了空车进厂至重车出厂的全过程自动化管控,站内装车能力达1500吨/小时。运转车间党小组严抓内燃机车运行质量,对标国铁新增机车人脸识别装置、机车限鸣装置、集采化验低恒速系统;8台机车党员乘务组根据矿区铁路坡度,曲率优化机车操控,确保运行畅通并大幅降低延时,油耗同比降低9.5公斤/万吨公里。

党建品牌引领,让铁运机车越跑越稳。设计制作“红旗火车头”标识系统悬挂在机车驾驶室,结合运输实际制定“红旗火车头”百分制季度考核细则,由车间党小组从安全质量、任务完成、先锋模范作用五个方面进行考核,做到党员形象牌板上墙、党建品牌标识上车、业绩考核结果会上,用竞赛标杆激发职工干劲和品牌活力。自“红旗火车头”党建品牌创建以来,设备保养质量明显提升,机车故障由月均12台次降至9台次,杜绝各类事故实现安全运输。运转车间获评物商公司“金牌班组”。

党建品牌引领,让铁运人才越来越强。发展铁运“新质生产力”必须做好“人才”文

章。面对转型发展,运量加大,接续困难新形势,铁运事业迫切需要司乘岗位青年人才。支部和车间党小组积极打造素质优良的司机、调车等司乘人员队伍,组建“大学生青工包乘组”,组织技师、司机、调车员等党员骨干开展实作培训,以“导师带徒、岗位练兵、技术比武”推动青年人才尽快适应司乘岗位。在全国煤炭行业铁路技能大赛上,青年调车员许琨从全国29支代表队的58名选手中脱颖而出,喜获个人“手信号”单项三等奖好成绩。近年来,车辆段共培养12名大学生青工考取国铁学习司机、副司机、司机资格证,18人在调车岗位独立上岗,多名青年大学生积极撰写递交入党申请书。

党建品牌引领,让铁运产业越做越大。飞驰在百里矿区的“红旗火车头”既是安全生产、运输保供的“排头兵”,也是展示形象、引领发展的“流动党旗”。车辆段风雨无阻完成了枣庄矿区柴里、蒋庄、田陈、新安、高庄、付村煤矿,以及铁路沿线盛隆、大宗、凯莱、鲁化、八一、联创、尹注储配煤基地,柴里集装箱堆场等周边货场的车辆取送任

务。近年来,铁运处加快转型发展,依托113.5公里矿区自备铁路线,密织贯穿枣济市域8个主力矿井,东联滕州八一、薛城联创储配煤基地,中引京沪铁路官桥、山家林车站,西达京杭运河留庄、浚源港的“公铁水储”一体化物流贸易运输网络。延伸新安矿铁路直达济宁留庄港码头,与微山县就收购浚源港签订港航战略合作协议,陆上矿区铁路、空中皮带走廊与码头水上船舶实现“水陆空”无缝衔接,枣矿物商建设“江北大宗物资集散港航中心”规划蓝图落地。

品牌的力量,在引领实践中彰显;发展的汽笛,在整装启程中奏响。车辆段勇担运输千钧重任,运转车间带头扛起红旗,“红旗火车头”党建品牌创建活动让党员职工在参与付出中切实体会到荣誉感、获得感,营造起浓厚的党小组、机车班创先争优氛围,为铁运事业增添强大“新质生产力”。车辆段“红旗火车头”被命名为枣矿集团首批“优秀党建品牌”。(山东能源枣矿集团物商公司铁运处车辆段党支部书记 李友伟)