

关注视点

以“五家建设”为载体 构建和谐职工文化

中航工业动力所党委书记 黎学勤

职工文化是社会主义先进文化的基础和重要内容，也是促进企业长远发展和职工全面发展的力量源泉。推进企业文化职工文化建设，是推进社会主义核心价值体系建设的需要，是满足职工精神文化需求的需要。是工会履行维护职能的重要手段，它包括职工的思想道德、科学技术、文化休闲等多种领域，根植于职工的工作、学习、生活各个方面。实践证明，加强职工文化建设，致力于繁荣先进职工文化，对于全面提升职工文化科技知识，激发广大职工的劳动热情和创造活力，倡导健康文明的生活方式，从而不断推进构建和谐研究进程，促进又好又快发展，都有着极为重要的现实意义。

阻碍职工文化发展因素

近年来，受诸多因素的影响，尽管有些单位在文化建设上下了大功夫，包括人力、物力和财力方面，但职工文化建设仍出现了不尽人意的现象，主要表现在：

一、形式化问题。即盲目追求职工文化的形式，而忽略了职工文化的内涵。很多单位认为所谓文化就是企业的外在表现，所以就把更多的精力放在了形式上——活动的标语口号的斟酌、标识的设计等，并没有把职工文化的核心渗透到职工的思想方式、工作、行为习惯中，务虚多，职工受益少。

二、滞后问题。即文化建设做不到与时俱进，不能与科研生产相对接，也不能随着科研生产发展变化而进行创新变革。职工文化是单位整体文化环境的具体反映，也是单位自身发展的反映。需要随着社会、企业自身的变化不断做出调整，不断进行文化的创新。很多单位不注重创新，不能根据社会、单位条件的变化而对职工文化建设做出相应的调整，使文化建设与社会文化发展、企业自我发展严重脱节，职工文化不仅不能推动企业的发展，甚至会阻碍企业的发展。

三、雷同化问题。即职工文化建设缺乏个性特点，照抄照搬现象比较严重。随着国民经济的快速发展，很多单位取得了较明显的佳绩，在新的科研管理理念和新的管理模式的影响下，高度重视职工文化建设，但其中一味模仿、全盘照搬的比较多，而不是通过选择淘汰、消化的方式，把外来先进的文化吸收进来，做到有机融合，培养自己的职工文化特色，普遍缺乏个性甚至雷同。职工文化在某一文化背景下，将企业自身发展阶段、发展目标、经营战略、内部环境、职工队伍状况等多种因素综合考虑而确定的独特的文化管理模式。因此，其企业文化形式可以是标准化的，但其内涵不应是雷同的。

四、无关系问题。即企业文化是单位领导人或从事企业文化工作人员文化，没有得到全体职工的认同。有的单位对职工文化建设的本质属性缺乏深刻理解和把握，职工文化建设与提升企业管理水平和竞争力、提高员工素质有机结合不起来。实践中很多单位一提到职工文化，只有工会知道，员工并不知其真正的内涵。也就是说，职工文化没有形成大家共识，职工文化的价值也就不可能深入人心，不可能做到职工文化来引导员工的修为，统一职工意志，从而促进企业发展。在单位中要形成大家建设职工文化、建设职工的职工文化。职工文化绝不可以搞成少数人的事情，两三个人的事情。如果是那样，也不是能形成综合竞争实力、有效管用和真正意义上的职工文化。

职工文化建设的具体实践

正因为如此，几年来，我们始终坚持不懈地开展建设“民主之家”“奉献之家”“学习之家”“关爱之家”“信赖之家”活动为载体，着眼于构建和谐职工文化，不仅加快了文化建设，而且促进了科研生产蓬勃发展。具体做法是：

一、建设“民主之家”，培养责任意识
结合文化建设的实际，工会从建章立制入手，不断加强民主管理监督体系建设，坚持长效机制，全力推进民主管理进程，有效地维护了职工的合法权益。在工作中重点抓好“三个注重”：

(一)注重务公开。坚持所长接待日制度，倾听职工意见，并对重大事项处置情况进行网上公示和反馈。制订了基层民主管理实施办法，推进二级民主管理。所务公开监督小组不定期召开会议，收集职工意见，根据职工反映的热点、焦点问题，调整了工作时间、青年职工租房补贴、住房公积金缴存比例，提高了中低收入职工工资等，通过局域网、会议、二级单位公开，进行办事内容、办事制度、办事程序、办事结果的全方位公开。

(二)注重履职监督。建立及时收集处理职工思想和利益诉求的信息沟通、调查处理、协商协调、跟踪问责、督促反馈等系列活动机制，形成反应灵敏处理迅速的维权网络。

不断推进以职代会为基本形式的民主管理，在每年召开的职代会上，审议所长工作报告、财务预决算及业务招待费等情况。建立职工代表培训制度，编制《职工代表手册》实行提案责任制，并将提案落实情况向职代会报告并网上公示。仅近三年，共收到涉及所的发展、教育培训、职工收入、生活环境和福利待遇等78份提案，落实和解决率在95%以上。

(三)注重参政议政。通过多种形式实现平等协商，对涉及职工切身利益的重大事项，及时召开职代会或职工代表团联席会进行审议。在颁布所的发展规划、医改方案、工资调整前，听取各方意见，统一认识，才正式实施。工会加强对重大决策事项和过程参与，凡重大建设项目招标投标、民主评议干部、生活环境建设等均实施跟踪监督。定期民主测评中层以上领导干部，并对测评结果提出建设性意见。

二、建设“奉献之家”，培育拼搏精神
综合所的在研重点型号异常艰巨繁重，始终面临着严峻的挑战。工会紧密配合攻坚克难战役，实施了多种形式的劳动竞赛活动，促进了型号研制。

(一)适时开展主题竞赛。“太行”发动机是国家重点型号研制项目。针对研制的重点和难点，工会组织开展了千名职工奋战重点型号发动机研制决战决胜，以“五比五保”即“双五”竞赛（五比即比攻克难关有创新，比团结协作讲诚信，比按时交付零缺陷，比遵守规程无事故，比优质服务创一流；五保即保质量、保数量、保配套、保安全、保交付）为主题的劳动竞赛，有力推动了型号定型。

结合所的实际开展“科研管理创佳绩，质量效益争先锋”竞赛、“破难题创佳绩，献厚礼争先锋”劳动竞赛。分为“大于100天”、“向所庆献礼”和“大于130天”三个阶段分别有主题地在全所职工中开展竞赛，助推科研生产。三个阶段分别评出科研生产先进个人50名、50名和70名，科研生产先进集体10个和科研生产先锋团队10个。累计投入20万经费用于阶段性奖励。

(二)精心组织“四到战区”。周密组织竞赛立项，征集格言口号，编发竞赛简报，全力配合做好重点型号定型作战前动员、授战旗、签责任状、举行战旗签名仪式等各项组织协调工作。做到服务保障“四到战区”，即及时把竞赛目标落实到战区，把职工的困难和问题解决到战区，把慰问和关爱带到战区，把喜报和褒奖送到战区，有力地促进了“太行”发动机的设计定型。

且实现了所的发展与职工的成长双赢。

(四)群策群力促进发展。按照所合理化建议管理办法，工会采取对职工建议分二级受理、及时奖励的形式，在局域网开辟了合理化建议区，随时受理职工提交的所的建设与发展、型号研制、职称答辩、保密工作、办公自动化、PDM等问题建议。近年收到建议1571条，认真落实并将处理结果予以公示，提高了所和基层单位决策的科学性和准确性。

三、建设“学习之家”，提升职工素质
当今世界高新技术快速发展，我所确定了建设具有世界先进水平的大中型航空发动机研发中心的目标。站在高起点，谋求新发展，势必重视学习，强技术。

(一)把“创争”活动做实。坚持开展“创建学习型单位，争做知识型职工”活动，设立了“创争活动网”。制订5年规划及“星级”晋升、奖励制度。组织学习交流现场推进会，典型示范，资金支持。对领导干部、支会主席、班组长进行职业生涯规划培训。近几年投入近百万元为职工购置图书，鼓励职工自定目标，读书自学，提升了职工思想道德和科学技术素质。共有129人获“知识型职工”，29人获“知识型领导干部”，19个单位被授予“学习型单位”。

(二)把“达标”活动做好。以女职工业余学校为平台，引导女职工素质达标和“争做学习型、技能型、创新型、进取型女职工活动”，做到“三个结合”，即与中心工作结合，与岗位结合，与个人需求结合。配合达标开展家庭评比，幸福在我家生活艺术展，举办高雅知识女性知识讲座等适合女职工特点的活动，陶冶了情操，激发了建功立业热情，涌现出了沈阳市十大优秀女性，辽宁省五一巾帼标兵，全国五一巾帼标兵等多个先进典型。

四、建设“关爱之家”，为职工办实事
所工会依法独立自主地开展工作，从保护职工尊严需求、尊重需求、健康需求、安全需求等方面出发，着力突出维护职能，倡导职工履行社会责任。

(一)坚持不懈开展人本关怀。制订实施职工健康发展规划，从职工身体健康、身体素质、心理健康管理等方面给予关爱。五年分别组织近500名职工健康体检；创新职工疗养模式，对工作六年以上职工，给予资助每人每年1000元，三次安排所劳模52人赴巴黎参观航展；2009年12月所投入400余万元，建成了羽毛球、乒乓球、篮球、棋牌、瑜伽健身、图书馆等具有多种功能的室内职工活动中心。此外，还设有户外标准运动场、篮球场、排球场及健身路径等。人均健身面积达12平方米。投入50万为支会和职工配置体育健身器材。每两年为离退休和在职工进行一次体检。

(二)坚持不懈维护安全生产权益。以安全生产为重点，坚持开展“安康杯”竞赛活动，增强了职工安全生产意识。充分发挥安全生产群众监督小组的作用，针对职工的工作环境、劳动保护等涉及安全生产的问题，及时协调解决，做好安全生产检查、隐患排查，多年来我所未发生一起重大安全生产事故。

(三)坚持不懈维护女职工特殊权益。针对所女职工的思想、工作及生活状况等，开展了问卷调查，其中包括工资收入、劳动强度、劳动保护满意度等五方面的问题。提高了女工卫生保健标准，增加了体检次数和检查项目，实现每年一次体检。

(四)坚持不懈开展帮扶救助。成立帮扶救助基金会，完善帮扶救助基金管理办法，对困难职工视不同情况予以温馨关爱。2007年以来，帮扶百余名困难职工，发放救助金及慰问品、慰问金近万元，慰问重病职工1297人次、走访困难职工家庭近150户。组织职工为贫困和受灾地区募捐92万余元、衣物392包及桌椅、电脑、复印机等物品。

(五)坚持不懈开展文化活动。成立了集邮、足球、篮球、排球、乒乓球、羽毛球等协会，完善活动制度，组织“太行颂”、“蓝天丰碑”等文艺演出、美术书法大赛、爱岗敬业演讲比赛和格言征集等活动；全所共有文体协会12个，文艺协会在基础条件差，人员文艺素

质较低的情况下，拼搏奋进取得了中航工业舞蹈大赛银奖，发动机公司文艺作平创作大赛一、二等奖；定期召开职工运动会；常年坚持开展大众广播操、党政工青妇跳绳比赛、七人制足球甲乙级联赛等独具特色的文化体育活动。普及太极拳、广播操，我所是全国第十二届全运会广播操示范点，在中央电视台CCTV5播出。曾荣获全国群众体育先进单位，连续多年获得沈阳市体育工作先进单位。

五、建设“信赖之家”，增强服务能力
工会组织的活力根本来源于职工和会员。要牢固树立依靠会员和职工办工会的思想，始终把做会员和职工满意的事作为工作的出发点。

(一)依靠会员强工会。
工会要坚持群众化、民主化，依靠会员开展工作。因此，工会着力建立工会工作评价体系：会员测评委员会制度、会员测评工会制度，定期开展测评，做到“工会怎么干会员提意见；工作好与差，会员来评价”，定期开展调查问卷、由主题地开展调查研究和征求意见活动，体现会员主体作



动力所党委书记黎学勤

坚持不懈开展建设“民主之家”“奉献之家”“学习之家”“关爱之家”“信赖之家”活动，构建和谐职工文化。

用，提高他们参与工会决策、工会工作和工会活动的积极性，增强了工会的向心力，职工入会率达到100%。

(二)建章立制强活力。为使工会工作高效规范，制定了以岗位责任制为中心的20余项规章制度，编制完善了工作流程，保障了工会组织健全，工会按时换届，实现“常规工作规范化”。制定了《基层工会管理目标考核办法》及奖励办法，激发了基层工会的活力，提高了工会工作整体水平。

(三)理论武装强作为。建设“三型”（学习型服务型创新型）工会组织，需要理论先行。我所开展了理论研讨和论文征集活动，提高了认识，凝聚了共识，提高了服务大局、服务职工的能力。

工会还积极思职工之思，想职工之想，做到了：一是慰问职工与关心家属相结合。2011年共慰问7次，职工4413人次，其中外场跟飞人员家属10余人。制作并下发职工家属慰问卡2300张，向全所职工下发电子版慰问信以示慰问。二是组织子女免费托管班。为将所党委的关怀和温暖更好地转化为职工科研生产的动力，所工会广泛调研、积极协商，最终确定了免费托管、自费餐饮和自由选择艺术班的托管方案，解决了职工因加班，小孩无人看管的烦恼。三是在各支会成立“支会帮扶小分队”。建立一支能够迅速解决职工的生活问题和关注职工心理健康的队伍。使职工全身心投入工作。

职工文化建设带来的成果

2011年至今，所工会累计推荐先进个人

35名，先进集体7个。其中辽宁省劳模2人，集团公司航空报国动力先锋集体2个、个人2人；新中国航空工业建立60周年航空报国杰出贡献奖2人、航空报国突出贡献奖14人、备选6人；沈阳市市劳模2人、五一先锋号1个，五一奖章1名，先进个人5名；辽宁省五一奖章1人；全国五一奖章1人；中国工人《共和国脊梁》宣传2人。

同时，面向所内做好两年一度的行政、工会系统评比，共评出先进单位10个，劳动模范20个，先进工作者70名；模范职工小家10个，优秀工会积极分子60名。特别是建所50年来，实现了新中国航空工业动力事业从无到有，从弱到强，从引进仿制到自主研制的历史性跨越，不断创造着新中国航空发展史上的奇迹和辉煌，为国防现代化建设做出了卓越贡献。经所党政联席会研究决定：授予为新中国航空工业动力事业做出杰出贡献、享有崇高声望的吴大观、虞光裕、李志广、严成忠、张恩和“动力先锋杰出贡献奖”。

总之，虽然我们做了大量工作，取得了一定成绩，但这些成绩的取得主要得益于上级工会的关怀指导，得益于全所职工的不懈努力。我们将继续谱写新的奋进曲，与时俱进，不辱使命，传承创新，为全总、省和市工会提出的奋斗目标做出新的更大贡献。