



赵莹 京城机电党委副书记、工会主席 赵莹

【对话主席】

企业转型中，工会该如何发挥作用？

记者：企业转型，工会如何维护职工权益？

赵莹：企业改革调整和转型升级，是为了首都的明天发展的更好，是为了让产业结构更加优化，更是为了让职工生活更加美好，这是时代赋予我们国有企业和国企职工的共同责任。但不可否认的是，制造业企业的改革调整，职工必然会受到影响，也做出了巨大的牺牲和奉献。如何在这一进程中更好地引导职工思想，疏解职工心理，关心服务职工，维护职工合法权益，保障职工队伍稳定，引导职工支持改革、理解调整是企业工会组织现阶段的重要工作。

而面对深化改革进程中可能出现的组织变化、利益调整、职工思想变化、个性问题增多等现实，是对工会组织能力的一场考验。工会在企业发展的这个重要历史时期，应该积极承担好维护企业改革发展稳定、维护职工合法权益的历史使命。

我认为，首先，工会组织要坚持源头参与，在企业重大决策研究时能够发表意见，反映诉求，体现职工的声音。同时，涉及职工的切身利益的制度、方案，要坚持履行职代会相关程序，在职代会讨论期间，认真听取职工代表意见和建议，让职工代表无记名投票表决决定，切实维护好职工的合法权益。

在我看来，在企业转型过程中，工会应该大有作为。

记者：企业转型，工会服务如何务实地落地？

赵莹：“一企一策”就是落实工会服务的重要原则。京城机电根据下属企业不同特点，制定不同的改革调整方案。工会也在顺应变化中，有针对性地为企业工会和职工，提供政策解读、法律支持、职代会程序保障等帮助和指导。

针对问题集中、矛盾突出的重点改制企业，公司工会领导干部亲临一线企业、直面职工代表开展座谈、进行政策讲解和疏导，最大限度缓解职工中“认理不认账”的认识。

工会组织在系统企业改革调整进程中发挥了积极作用，去年以来3户企业职工代表大会通过了企业改革方案和职工安置方案。今年还有几户企业面临改革方案和职工安置方案的审议工作，工会组织努力在维护广大职工合法权益基础上，保证和促进了企业改革工作的平稳推进。

我们以职工关心、关注的热点问题为工会工作的着眼点，多做雪中送炭的工作，重点帮助困难职工，有急需的职工，形成长期帮扶、重点帮扶和应急帮扶的工作机制。现如今，公司系统内各级“职工之家”已成为了解职工需求的前沿阵地、服务职工的重要窗口、组织职工开展活动的主要平台。

# 往高处立 向实处行

## ——京城机电控股公司工会服务企业战略转型纪实

□本报记者 王路曼 文/摄

往高处立，就是要围绕战略全局，站在高处谋划工作布局；往实处行，就是要严谨细致，严实并举，在实处见功夫。

近几年来，随着京津冀协同发展战略的展开和首都核心功能定位调整的实施，身为老工业企业的京城机电控股有限责任公司被推到了调整变革的最前线。京城机电旗下有27家装备制造业企业，其中包含14家合资公司，1家上市公司，3家科研院所和学校，员工超过两万人。巨型企业的变身犹如凤凰涅槃，一端是重生，一端是毁灭。开拓新业态、部分生产制造环节停产退出、厂房腾退、股权投资……目前各种形式的改革调整已经在京城机电全行业铺开。京城机电党委副书记、工会主席赵莹说：“面对企业转型升级，工会应该站在高处找定位，及时跟上企业战略调整的步伐，做实工会服务，保持职工队伍稳定，充分发挥工会保驾护航的作用。”目前，公司工会正在以时不我待的精神，将工作重心下移，紧盯一线开展工会服务，通过筑牢“职工之家”这个前哨阵地，为企业实现战略转型发挥护航保障作用——

### 集中培训 提升工会服务能力

有人说，从外面击打一枚蛋，那就将是毁灭，而从里面破壳而出，则是一种重生。对于京城机电控股公司的转型来说，就如这样的重生。

“随着最近几年的经济发展形式有所变化，企业也认识到了改革、升级将成为工业企业的发展趋势。”赵莹在接受记者采访时表示，工会组织的活动与服务，也在转型中发生变化。比如大型文体活动的开展效果逐步减弱，职工个性化需求逐步增多等。

赵莹介绍，为了主动适应企业改革发展带来的新变化，京城机电工会不断加强自身建设，几年来，面对系统内工会干部新老交替，新上岗人员较多的情况，公司工会健全学习制度，完善培训模式，丰富学习内容，持续开展好不同层面的理论讲座、业务培训和研讨交流等活动，促进工会组织活力增强，工会干部业务能力提升。

上个月，京城机电工会系统直属单位的40多名工会主席、副主席在北京市工会干部学院完成了历时两天的业务培训任

务。

“此次培训前，我们就已经提前进行了培训需求调研，沟通在本次培训中需要传达的相关政策以及予以解决的相关问题。”赵莹告诉记者，此次培训的内容包括工会理论与业务、工资集体协商、企业民主管理、劳动争议处理等相关内容。

“让人欣喜的是，在培训过程中，各单位工会主席进行了很好的交流，就新形势下工会工作遇到的新情况、新问题与老师进行了探讨，相互之间进行了信息沟通、经验共享，为今后工作提供了帮助。”赵莹说。

除了在工会干部业务水平上下功夫，京城机电工会还通过完善考核办法，健全工作制度，提升工会工作规范化质量。“几年来，结合企业发展现状和工会职责，我们共制定、修订制度22项，废止制度3项。”赵莹笑着说，这些制度的规范化，大大激发了工会各级组织主动作为、发挥作用的能力。

### 开班储备新技能 助力职工成功转岗

制造业企业的改革调整，职工必然会受到影响，而如何在这一进程中更好引导职工思想，疏

解职工心理，关心服务职工，维护职工合法权益，保障职工队伍稳定，引导职工支持改革、理解调整是企业工会组织现阶段的重要工作。

“对于系统内不符合发展定位的企业或业务单元将面临调整或退出，一些职工面临转岗待岗。”赵莹介绍，维护职工的就业权，是工会组织维护职能的重要体现。

在京城机电下属北京毕捷电机股份有限公司，记者见到了现已成功转岗的职工王小勇。“我曾经是业制造部的副部长，现在是公司商务服务事业部的副部长。”王小勇说，虽然从职位上看，没有太大的变化，但工作内容已跟过去完全不同。

王小勇告诉记者，以前在生产车间工作，生产任务的计划性很强，只要按部就班的抓生产，就能出效益。但现在商务服务事业部的工作，他主要负责全区保洁、绿化等物业管理方面的内容。“现在的工作会遇到很多突发情况，常常考验人的应变能力和及时处理能力。”面对这个全新的工作内容，王小勇几乎要从头学起。但说起成功转岗，王小勇首先要感谢的，就是工会组织的“新技能培训”。

“像王小勇一样，在企业转型升级过程中，需要扩展新技能、提升新能力的职工非常多。”赵莹介绍说，面对这一境况，京城机电工会先期调研，尽早谋划，结合系统内的职业培训资源，推出了《在职职工新技能储备计划》，通过在北京市工贸技师学院定制“智能楼宇管理师”等专业工种上岗资质培训，帮助职工学习新技能，获得新资质。

目前，已经开展了两期《在职职工新技能储备计划》的60名职工培训，已经完成了“智能楼宇管理师”的上岗资格培训。其中，部分职工已经成功转换岗位，实现了职业的转型升级。王

小勇就是其中的一个。

值得一提的是，该计划实施过程中，工会组织承担了95%的培训费用。

### 量身定制服务项目 一企一策开展工会活动

京城机电旗下27家装备制造业企业，其中包含14家合资公司，1家上市公司，3家科研院所和学校，员工超过两万人。

由于公司内部各个产业存在不同状况，有的在国内属于行业领先企业，有的是一般竞争性企业，有的明显不适宜在首都发展……在该公司2014年度的总经理报告中，第一次提到了“一企一策”的工作原则。

“这一原则不仅体现在企业改革发展中，同时也是我们工会落实服务的重要原则。”赵莹告诉记者，前几年，公司各企业处于良好的经营态势，为宣传战略、凝聚人心、强化荣誉感、引导归属感，工会每年通过举办大型活动营造氛围鼓干劲，锻炼队伍促和谐。先后组织大型合唱节、职工运动会、职工文化节、文化元素发布等活动，锻炼了工会干部，展现了职工的良好精神风貌，取得了很好的工作效果。

但近几年，随着企业各基层单位改革调整、转型升级工作的稳步开展，公司工会通过多种方式，变过去去发盒饭的福利型服务方式为个性化的点餐式服务方式，“这样一来，工会服务便更加细致、务实了。”赵莹说。

赵莹介绍，现如今，基层各单位纷纷结合自身实际，进行了职工浴室设施更新，为职工安装热水洗手器，添加工作服洗衣机等职工切身感受到实实在在的温暖的工作。值得高兴的是，细致的工会服务切实为职工解决了实际问题，得到基层单位和广大一线职工的一致认可。