找准落脚点 开创“幸福型企业”

——北京瑞特佳科技公司工会开展民主管理工作纪实

近年来，北京瑞特佳科技有限公司(简称“瑞特佳”)十分重视工会工作和厂务公开民主管理工作，在上级工会的指导下，注重发挥工会组织作用，规范厂务公开民主管理工作，调动了职工的积极性，促进了企业的发展。

关心关爱职工 提升职工归属感

瑞特佳于2008年正式成立了工会组织，工会的成立为瑞特佳“幸福型企业”的理念找到了新的落脚点。作为“幸福型企业”，瑞特佳为员工承担社保缴费的个人缴纳部分、定期体检、发放生日补助、每月为员工父母发放敬老费、为家庭有困难的员工提供支持。

实行民主管理 调动职工工作积极性

一直以来，瑞特佳工会始终把厂务公开民主管理作为依法管理企业，依靠职工经营企业的重要内容抓紧抓好。

建立了每月召开职工大会制度。职工大会除了审议通过集体合同、工资集体合同、女职工专项集体合同外，还包括讨论项目方案和实施进度、公司计划实施情况、重点工程进度公示、各部门针对公司管理的提案及头脑风暴等。同时，公司的管理制度、工作流程都会根据每次职工大会提出的内容进行更新；同时每一位员工都能在了解公司理念、文化和业务的情况下参与到公司管理的实际决策中来。

拓展了厂务公开民主管理的形式。除了每月召开一次职工大会，对于一些临时性需要公开的问题通过本地公示和网盘公示两种方式进行公开。本地公示，在公司每个办公区都有一台可供全体员工查询的服务器电脑，公司管理制度、工作流程、奖金制度、活动汇报等信息都按照分类放在公示的文件夹中；网盘公示，通过瑞特佳的移动办公平台公示，公示的内容和本地同步。

实施“项目经理文化” 实现职工自身价值

在这样的环境下，瑞特佳形成了具有公司特色的“项目经理文化”。所谓“项目经理文化”，就是将每一件工作都视作一个项目，项目经理可以根据工作的需要调用公司资源，协调人员配合，自主控制工作方法和进度，把控工作风险，并且对工作结果负责，公司在年终考评时则根据员工日常考评成绩发放对应的奖金。项目经理文化不仅让员工对本职工作更有责任心，还能促进员工成长，获得更好的职业发展。为提高员工的职业化水平，公司每月都在员工大会的时间进行培训，培训的内容包括商务礼仪类、沟通技巧类、团队协作类、办公工具类等。这样一来，员工对工作充满热情，自主自发地希望做出更多的工作业绩，同时瑞特佳的每一步成长都是能看到和分享到的，大家都觉得在工作中实现了自我价值。

厂务公开助力员企实现共建共赢

——北京宏源餐饮管理公司工会开展民主管理工作纪实

北京宏源餐饮管理公司是一家综合性民营清真餐饮企业，主要经营项目为老北京清真特色涮肉、羊蝎子火锅和清真特色炒菜。北京宏源餐饮管理公司于2000年依法成立工会组织，并在企业发展和经营管理中认真履行工会职责，赢得了职工的信赖，得到了上级领导的认可。南门涮肉总店荣获“全国模范职工之家”称号；公司于2009年被评为“北京市厂务公开民主管理工作先进单位”，2011年被评为“全国厂务公开民主管理工作先进单位”。

关注职工切身利益 厂务公开工作落在实处

北京宏源餐饮管理公司的前身宏源南门涮肉城成立于1994年，从创业的那天起该公司就树立了一个坚定的信念：企业无论到什么时候都必须是在党的领导下经营的。所以随着企业的发展，相继成立了党支部、工会和团委，建立了厂务公开民主管理和集体协商制度。

一直以来，该公司对厂务公开民主管理工作非常重视，只要与员工利益相关的各项规章制度全部在公开专栏或员工大会对全体员工公开，员工能够清楚了解企业的经营状况、公司对店绩效考核的成绩、各层领导的收入及自己和其他员工工资、奖励、提成等与切身利益相关的事项。

与此同时，该公司工会以工资集体协商为抓手，深化企业民主管理工作，是保障职工知情权、参与权、审议权、监督权的重要举措。在推进集体协商工作中，该公司工会结合企业实际，找准企业与职工利益的最佳结合点。工资制度的出台和最终确定，都要认真听取各方面的声音，征得全体职工的同意，在双方就工资问题协商一致的情况下，签订工资集体协议，建立并不断强化了企业与职工的工资共决机制。

职工受益企业发展 厂务公开工作取得成效

通过开展厂务公开民主管理，企业更加和谐。员工通过工资协商得到了实惠，工作安心了。同时，通过厂务公开民主管理，员工的知情权得到了落实，满足了员工的心理需求，激发了员工民主参与意识，促进了企业劳动关系的和谐稳定。公司先后获得了东城区和北京市的“和谐劳动关系先进单位”。

此外，通过定期不定期的公开、日常的督导检查、工作制度的不断完善，使企业的经营管理水平从原来的小企业模式，发展成现在的连锁餐饮企业模式，管理理念发生了改变。公司通过职代会实现了企业与员工的有效沟通和相互理解。

公司领导心中有员工，员工心中有企业，相互之间的理解与支持以及由此所产生的凝聚力是宏源发展的坚实基础。员工理解企业，热爱企业，自觉与企业同呼吸、共命运。公司在全员的努力工作下，经济效益逐步上升。

厂务公开促进劳资关系和谐稳定

——长安责任保险公司工会开展民主管理工作纪实

长安责任保险股份有限公司是我国唯一一家民营专业责任保险公司。公司于2007年9月开业，总部设在北京。至2017年8月，公司已有15家省、市级分公司(二级机构)开业运营，分支机构数量达到262家；公司已累计为社会提供风险保障8.3万亿元，服务客户数量超过1300万。

近年来，该公司在上级工会和公司党委的领导和支持下，逐步建立并不断完善民主管理制度，构建和谐劳动关系，有力助推企业稳健发展。

妥善协调各方关系 落实民主管理工作

作为非公有制企业，公司的经营和管理模式、效益增长直接涉及到股东、企业本身以及员工各方利益，推进厂务公开民主管理工作，需要妥善协调各方关系。为此，总公司党委和工会多次召开会议，商议企业建立职工代表大会制度和工资集体协商制度的方案，多次向公司董事会和董事长汇报沟通，最终取得了企业管理层的理解和支持。2011年12月，公司召开第一次职工代表大会，审议通过《集体合同》等3个合同文本。自职代会制度建立至今，公司先后召开了7次职工代表大会，完成了2012年至2017年各年度集体协商以及全系统《集体合同》《工资专项协议》的签署工作，20余项公司重要管理制度经职代会审议通过；完成两届职工董事、职工监事的选举。

完善民主管理制度 推动职代会工作深入发展

2016年8月，公司参与了集团型职代会试点工作。10月，公司制定下发《关于推进公司民主管理和加强职代会制度建设工作的通知》及《民主管理工作暂行办法》，推进集团型职代会建设试点工作，全面完成公司二级职代会建制工作做了部署和要求。上海、湖南、湖北等分公司党委专门成立由分公司一把手为组长的民主管理领导小组或职代会筹备组，领导职代会建制工作。2017年5月，公司总部及9家分公司已完成二级职代会的建制工作，其他分公司也在积极筹备和稳步推进中。

拓展载体形式 创新民主管理工作

公司机构分布广，职工代表分散，公司通过OA办公系统、公司邮箱与职工代表进行交流沟通，并通过视频会议召开职代会，对急需上会的文件通过公司邮箱传达代表进行审议和表决。此外，公司通过月度经营工作会、半年或年度经营分析会及OA办公系统和内刊，向全员公开各项规章制度，经营目标、运营情况。公司在全系统开展“聚焦全员智慧、共建美丽长安”合理化建议征集活动，不定期地举办“公司创新发展头脑风暴会”，听取吸收员工的创新思维，有力促进了企业的经营管理。

本版编辑 张瞳　美术编辑 李媛　校对 吉言