责任编辑 杨琳琳
版式设计 赵军
版式校对 刘芳

首开集团

基层职工参加集团总经理办公会形成制度

□本报记者 刘欣欣

“每年实业系统因本人及家庭成员生病及各种灾害等致家庭困难的职工有50人左右，因职工本人及亲属突发事件致职工暂时困难的数量在百人以上。”2018年1月，在首开集团第一届职工代表大会上，集团工会收到了这样一份职工代表提案，提案还建议设立专项基金，帮助遇到困难的职工。

首开集团党委书记、董事长潘利群告诉记者，为最大程度帮助职工解决困难，调动广大职工的工作积极性，首开各级党组织和工会在政策允许的范围内，已经做了大量艰苦细致的工作。如何进一步为职工救“急”解“困”，是一项解决职工切身实际问题的重要工作。

首开集团工会承办了该项提案，在集团工会的实际调研及积极推动下，借助市总平台，协调集团行政一同出资200万，在北京市温暖基金会下设立了“首开尚责基金”。

基金建立后由北京市温暖基金会统一管理，用于大病医疗救助、突发事件和意外伤害救助、困难职工生活帮扶及其子女教育助学救助等，努力为集团职工救“急”解“困”，缓解因突发性事件给职工带来的资金压力，及时帮助生活陷入困境的职工家庭。

记者了解到，首开集团通过民主管理的一系列创新工作的开展，加强职工对企业的了解，增强了职工认同感、归属感。采纳职工代表提案只是众多民主管理举措中的一项，在首开集团，一线职工也能参加集团经理办公会，让企业领导的决策过程被置于职工群众的全程监督之下。

首开集团党委副书记、工会主席李晓莉介绍，自2016年1月起，为了让基层职工更好地了解集团总体工作情况，首开集团将机关党群部门负责人、基层职工代表纳入集团总经理办公会列席人员范围，并要求各子集团逐步落实本系统职工代表列席本级经办会。

对于职工来说，职工代表亲眼看到决策的全过程，真正体会每项决策的艰难，体会集团领导在每项决策中对于职工利益的关注与重视。在很大程度上打消了职工群众、基层部门对高层决策的“猜疑”，增强广大职工与决策层的互信，准确把握决策层的决策意图，再加上会后的宣传，有利于决策快速、高效、精准地得到贯彻执行。

“让职工代表参与到经办会中来，为打破‘信息障碍’创造了一个舞台。对于企业的管理者来说，经办会中引入职工代表，意味着经办会的决策过程被置于职工群众的监督之下，也意味着企业高层的决策要注重决策程序的公正与公开，更自觉地考虑职工的意愿，避免决策的随意性。”李晓莉说，通过职工代表参加经办会，观摩集团大政策方针如何着眼长远，如何突破本位主义，如何实现各单位均衡发展，这让职工代表都深刻体会到，如何把自己放在集团层面上来考虑问题，有大局观念，职工和集团是一个利益共同体，也增强了他们对企业的认同感和忠诚度。

一份首开集团内部问卷调查显示，有85.6%的职工认为获得了相互尊重，83.6%的职工认为获得了组织的信任，对企业的忠诚度达到了99%。在北京市总工会的第三方调查显示中，职工满意率连年在建筑行业系统名列前茅。

厂务公开是推进职工民主管理的重要制度，是职工民主管理的“信息通道”，对职工民主管理全面深入发展起着资讯支撑作用。除了让职工参加集团经办会外，首开集团还采取了“亮日志”和“展结果”等措施。

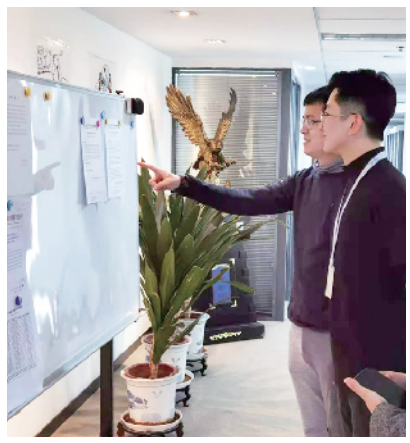
为便于集团公司全体干部职工了解、监督集团主要领导履职情况，首开集团每周将集团党委书记、董事长潘利群前一周的日程安排，在集团OA公告栏内予以公布，使全体职工在了解主要领导工作动态的同时，了解企业重点工作。

“这些开创性的工作，不仅为集团民主管理工作增添了新的内容，保障了职工的知情权、参与权，也保证了企业决策的科学性和程序的严谨性。”李晓莉说。

京投公司

厂务公开常态化纳入党委年度工作清单

□本报记者 白莹



每年召开集团级职代会、重大决策事先听取职工意见、引导职工深度参与企业改革发展……近年来，北京市基础设施投资有限公司（以下简称“京投公司”）紧密围绕公司中心工作，以促进企业民主决策、保障职工民主权利、提高企业科学管理水平为目标，以建立健全两级职代会、厂务公开、职工董事职工监事制度为重点，不断完善公司厂务公开民主管理体制机制，基本形成了较为完备的企业民主管理制度体系，使厂务公开成为加强民主管理的有效载体，较好地调动和发挥广大职工的积极性、主动性、创造性，有力促进了公司持续健康稳定发展。

京投公司总法律顾问、工会办公室主任刘建华告诉记者，多年来，京投公司党政领导始终高度重视厂务公开民主管理工作，从思想认识、工作机构、管理制度、工作机制等多个层面多措并举，不断健全厂务公开民主管理工作体系。

在历年党委工作要点中，都将深化企业民主管理，坚持召开职工代表大会，常态化开展厂务公开，落实职工群众的知情权、参与权、表达权、监督权等重点工作，纳入公司党委年度重点工作责任清单，切实推动厂务公开民主管理工作深入开展。

京投公司建立了以党委书记为组长，总经理、专职党委副书记、纪委书记、工会主席为副组长，相关职能部门负责人为成员的厂务公开领导小组，制定印发《厂务公开民主管理制度实施办法》《职代会制度实施办法》《职工董事职工监事管理办法》《职工董事职工监事履职管理实施细则》等一整套企业民主管理制度，指导二级公司制企业建立职代会相关制度，基本形成较为完备的两级企业民主管理制度体系，为深化开展厂务公开民主管理工作提供了坚实保障。

近年来，公司坚持每年高质量召开集团级职代会，全面审议年度经营、财务预决算、业务招待费、人力资源、安全生产、集体合同履行、提案征集办理、职工董监事履职、职工服务保障工作等情况报告，从更高层面、更深层次和更大范围上，有效落实集团型职代会五项基本职权，进一步提升职工在企业经营决策层面的参与度，探索出一条适应公司特点的职代会建设与党建、经营、群团工作协同推进的模式。

刘建华告诉记者，公司工会对公司本部动态调薪、职工社保和住房公积金基数调整、企业年金方案调整等事项进行专题研究审议，广泛征求基层职工代表团和职工代表的意见，为企业科学决策提供重要参考和支撑。再比如，“十三五”期间，针对涉及9个内设部门和二级单位，关系近百名职工的组织架构调整工作，公司工会召开专题会议听取工作汇报，对涉及岗位调整较多的基层单位指导召开全员大会，充分征求职工意见，积极开展宣传讲解。同时，各级工会充分发挥桥梁纽带作用，联合组织部门、人力资源部门多次深入基层听取职工意见和诉求，及时向党政领导和有关部门进行反馈，始终把职工权益放在心里、扛在肩上，保证了调整工作的顺利进行和职工队伍的稳定过渡。

由于职工的民主权利、合法权益得到了有效保证，使广大职工能够踏踏实实、全力以赴投身企业改革发展，心往一处想、劲往一处使，奋发作为，推动企业持续健康快速发展。公司成立17年来，总体规模持续扩大，员工人数由2003年成立之初的20多人发展到8000余人。截至2019年底，公司总资产达到6212亿元，净资产达到2332亿元，分别是成立之初的43.3倍和26.2倍，累计实现净利润179.43亿元，国有资产保值增值率位居于北京市属国企前列。