

# 尊重员工主体地位和首创精神 激发员工建功立业的内生动力

## ——对行业工联会“如何提高员工主人翁意识”议题的思考

常运物流 姚力平

为激励员工的凝聚力和创造力,行业工联会日前开展了“提高员工主人翁意识”议题的探讨。虽然这是一个由久以来的话题,但事物是发展的,老话题当赋新内容,在我党如期全面建成小康社会、向第二个百年奋斗目标迈进的伟大征途中,我们更加需要弘扬苦干实干精神,从一点一滴做起。因此,当前如何激发员工主人翁意识,发挥工作积极性、主动性、创造性,显得非常有必要。

作为行业工联会如何从人本化管理、人性化制度、亲情化关爱、企业文化熏陶等方面,培养员工的认同感和归属感,在基层工作了三十多年的我,深深体会到员工对管理者的认同感,并由此形成的情感纽带,是执行力的基础,此所谓“与天下同利者,天下持之”。

### 一、经济社会下不可忽视经济和物质的激励作用。

不用讳言,薪资待遇,是职工愿不愿意留下的基础,尽管不是唯一条件。职工首先得确保养家糊口,所以,收入的高低,直接影响着职工积极性,以及对企业的忠诚度。尤其当前经济社会下,劳动力、人才都是自由流动的。随着近几年农村的富裕,城市劳动力用工甚至出现了紧缺。因此,我们今天来探讨“如何提高员工主人翁意识”话题时,在谈奉献、谈精神、谈文化的同时,自然绕不开物质待遇留住人这个基础。

许多企业不愿意直面这点,有些企业借口“待遇更好的多的是,怎么比?”,并以此来回避员工关心的问题。诚然,企业并不能一味靠物质待遇来留住人、激励人,马斯洛的需求层次理论阐明,物质待遇只是最基础的需求。但我们也知道,满足了物质保障后,才会追求更高层次的需求。

笔者提到物质待遇这点,并不是要把探讨话题带到一个“谈钱”的死胡同,而是要让企业管理者清醒认识到劳动者对报酬的期望,从而认识到企业家肩负着做大做强企业、提高职工收入的使命。因此,与其说是“企业员工期望收入高、过上好日子”,不如说是“企业家要想方设法高质量发展、让员工有更多获得感”。所以,谈到物质激励,我们应当更多理解成是对企业家自身的要求。

### 二、提高员工就业创业能力,建立员工成长途径

在行业工联会提出的以人本化和企业文化基础上,我认为还应重视员工“自我价值的实现”这一诉求上。

习近平总书记在《扎实推动共同富裕》讲话中指出:“高质量发展需要高素质劳动者”、“把推动高质量发展放在首位,为人民提高受教育程度、增强发展能力创造更加普惠公平的条件,提升全社会人力资本和专业技能,提高就业创业能力,增强致富本领”。

因此,笔者认为,“高素质劳动者”这个要求,是我们当

前讨论“提高员工主人翁意识”这个话题,跟以往最大的区别。时代不一样了,境遇变了,企业主人翁的内涵,以及员工的能力要求也都发生了明显变化。因此,在推进中国式现代化过程中,行业管理部门的引导(高质量发展)、企业应当具备的社会责任、员工的成长,都应体现出“就业创业能力”的提升。

“授之于鱼,不如授之于渔”。一个有远见的企业家,不会担心员工学会技能而跳槽;勤学苦练掌握专业技能的员工,也必然受人尊重,人本化情感化的因素自然而然就形成。我们社会应该倡导勤劳创新,畅通员工向上流动通道和成长空间,给予员工多种专业技能培训,形成人人参与企业的发展环境。举个例子:我们常运物流园区,每年安排仓库主管、年轻员工工会叉车考操作证,尽可能地一岗多能;其他岗位也积极鼓励报考电工、消控等资格证。让员工学到了东西,既得到了锻炼,又始终充满新鲜感。

于微处,员工掌握了技能,有了一技之长,无论今后在职或是创业,都大有裨益;对国家而言,技能型职业人才是社会不可或缺的,我们在迈向第二个百年奋斗目标征程中,需要弘扬工匠精神。在企业需要高质量发展的今天,以技术型技能型人才的培养,激发员工的主人翁意识,是新时代赋予我们的责任。

## 也谈员工主人翁意识的培养

昆仑港华  
陈欣

员工是企业宝贵的财富,要让员工成为企业的主人,培养员工的主人翁精神是至关重要的。主人翁意识是组织氛围的要项,是一种信仰,更是一种实践,它所蕴涵的是一种肯定和认同,是一种责任和使命。因此,企业要尽力让员工具有主人翁意识,使之真正把企业当成自己的家,在本职岗位上用自己的聪明才智为企业的发展做出贡献。本人认为,企业应该从以下几个方面着手让员工有主人翁的意识。

### 1.让员工积极参与管理决策

要让员工更有主人翁意识,就应该让员工积极参与管理决策,鼓励员工发表不同的意见。

首先,从公司的角度来说,在制订年度预算和销售计划前,先听取一下各方面的建议,如果公司不去倾听多种不同意见,那么这个企业的思路及信息往往会不够全面。尤其需要让员工参与进来,采取有奖征集的形式,让员工有积极性。

其次,坚持让员工参与管理决策,可以让员工感到被公司重视,觉得自己也担负着一份责任,对企业产生一种归属感,这样让员工产生主人翁意识。

### 2.让员工得到尊重

“以人为本”的管理理念告诉我们:必须尊重员工,发挥员工的主观能动性。

企业要学会尊重员工,领导不能以一种高高在上的姿态对待员工。员工都希望得到认可,得到尊重。

员工的尊重需要得到满足,能使员工对自己充满信心,对企业充满热情,体验到自己努力工作带来的价值,从而潜移默化地加深了自身的主人翁责任意识。

建立意见箱制度,让员工在工作中发出不同的声音,写出不同的建议,领导及时查看,并一一答复,好的建议在生产经营过程中运用起来。

### 3.给员工适当的做主权

在实际的企业中,很多公司已经习惯了告诉员工们怎样去做,认为让员工自己做主是一种很大的风险,实际上这是一种错误的看法。交给员工一定的做主权,也就相当于给了员工一定的责任感,这样员工才会体会到自己真正是企业的“主人翁”。

要学会换位思考,我和员工换角色,理解员工,鼓励员工。

### 4.发挥“企业文化”的功能,增强员工的主人翁意识

加深员工主人翁意识的一个重要因素就是企业的文化建设。企业文化是一个组织由其价值观、信念、仪式、符号、处事方式等组成的其特有的文化形象。

港华的企业文化是以人为本,以客为尊。公司在康体活动、员工就餐、年休假制度,生日祝贺、工会帮助等诸多方面,为员工在后勤保障、工作生活、福利待遇方面提供有力支撑,员工没有后顾之忧的情况下,才能更好地服务客户,为客户提供优质的服务。

因此,企业可以发挥“企业文化”的强大功能,潜移默化地让员工拥有主人翁意识。

### 5.用激励机制将员工利益与企业利益捆绑

建立合理的激励机制,利用激励手段将员工的利益与企业利益紧密联系在一起,这样由于企业的收益与自身的收益之间的相关性,员工就会更有主人翁意识。奖优罚劣。年度明星员工、服务标兵、绩效考核等的评比,让优秀员工的工作得到认可,让其他员工了解这些优秀员工的工作方法和服务规范,大家形成一种你追我赶的态势,从而推进员工的主人翁意识。

员工主人翁意识是集体奋斗的思想基础,也是充分调动员工能动性,挖掘人才潜力,增强企业凝聚力,提高企业战斗力,以不断适应市场经济需要的重大措施和方略。

## 浅说产业工人队伍建设与强化主人翁意识

常州交运集团有限公司 罗双喜

我们党和国家的性质决定了工人阶级在我国至高无上的地位,而产业工人是工人阶级队伍中起支撑作用的主体力量,是创造财富的中坚力量,是创新驱动发展的骨干力量。常州交运集团有限公司结合企业自身实际,坚持把产业工人队伍建设、关心关爱他们的物质精神生活和主人翁意识,作为企业的重要工作,充分调动产业工人的积极性、主动性和创造性,为实现公司“一体两翼”发展目标提供有力保障。

### (一)加强产业工人队伍思想政治引领

1.充分发挥基层党组织“宣传党的主张,贯彻党的决定,领导基层治理,团结动员工人,推动改革发展”的重要作用。近年来,常州交运集团扎实开展“保持工人阶级本色”专题教育,利用“三会一课”(部室)会议,引导工人提升思想觉悟、锤炼过硬作风。企业党组织结合产业工人分布实际,研究制定倾向型发展党员工作规划,注重在生产一线中发展党员,保证公司新发展党员中一线产业工人的党员比例和数量。

2.强化理论武装,引导广大职工牢固树立“四个意识”,坚定“四个自信”。推动习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神入脑入心,引导广大职工自觉践行社会主义核心价值观,树立正确的人生观、价值观、世界观。改进创新思想政治工作思路、方法和途径,把思想政治工作优势、企业文化优势转化为企业竞争优势、发展优势。

3.大力弘扬劳动精神,积极开展创先争优活动。公司每年开展“集团公司生产标兵、先进个人”等劳动竞赛及评选活动,先进集体和先进个人实行逐级参评,发挥以点带面的辐射作用和头雁效应。通过多种媒体及企业刊物《常州交运》,广泛宣传推广一线产业工人的先进事迹、先进典型,提升当一个好工人的成就感和自豪感,并使之成为产业工人的自觉性价值追求。

### (二)健全产业工人主人翁地位的制度机制

1.畅通产业工人“参政议政”渠道。增加一线职工参与职代会的比例,提供参与集团公司经营决策活动的机会和平台。

2.健全民主监督机制。深入推进以职代会为基本制度的企业民主管理,并使之制度化、规范化,坚持企业重大决策听取产业工人意见,涉及产业工人切身利益的重大问题必须经过职代会审议,保障他们的知情权、参与权、表达权和监督权。

3.改革创新工会工作。坚持党建带工建,着力增强工会组织的政治性、先进性、群众性,依

法保护工会组织的合法权益,保障工会组织机构的独立设置,改进工会组织体制,建立工会干部专兼挂职工作机制,进一步扩大工会工作覆盖面。积极适应产业工人队伍发展新变化新特点,在建机制、强功能、增实效上下功夫。加大人财物等资源向基层和产业工人倾斜力度,切实提升工会组织的吸引力、凝聚力和战斗力。

### (三)加快构建产业工人技能培训体系

1.改革职业技能培训制度。统筹运用行业、政府、职业院校、头部企业、社会力量等培训资源,形成产业工人教育培训合力。创新校企合作和网络学习方式,满足个性化学习要求,提高培训效果。对接各级技能大赛标准,提升公司职业技能竞赛整体水平和青年技能人才培养质量。

2.重视高技能人才队伍建设。加大技师及以上高技能人才培养,积极推荐参评上级技能人才项目团队和个人。创新职工职业技能竞赛工作机制,搭建更加有利于高技能产业工人脱颖而出的竞技平台,建立多层次竞赛管理机制,加大竞赛奖励力度,加强对高技能人才的持续关注和使用。

3.畅通产业工人流动渠道。主动承担社会责任,通过强化校企合作、见习工作、第三方机构招聘、市场化选聘等多种方式开展新员工招聘。同时进一步细化员工内部管理,完善员工绩效考核体系、人力资源分析指标体系及员工岗位测评体系,逐步建立公司人力资源优化配置动态机制,畅通产业工人流动渠道,使其在最适合自己的岗位上释放个人最大价值。

### (四)强化产业工人队伍建设支撑保障

1.加大教育培训投入。加大产业工人教育培训经费支持,优先保障产业一线工人技能培训。加大职业技能提升支持力度,对取得职业资格证书或技能等级证书的,给予鉴定费补贴。

2.提高产业工人社会保障水平。全面贯彻国家、有关社会保险制度,做到应保尽保,及时做好职工基本养老保险等各项社会保险的投保、转移和持续等工作,维护产业工人社会保障权益。

综上所述,在搞好产业工人队伍建设过程中重视强化产业工人的主人翁意识,必须持之以恒,锲而不舍,不断创新工作方法。现代的主人翁意识不再是停留在浅表的一心为公和奉献提高上,而要与时俱进,用适应新时代的科学技术和先进理念,将当好企业主人翁的自觉融入到家国一体的价值追求和新时代的产改潮流中去。