

Zhongguo Chanye Gongyun
Lilun Yanjiu Shidian

中国产业 工运理论研究 与实践

中国工人出版社

中国产业 工运理论研究 与实践

中国工人出版社

D44/52.2

001208969

中国产业工运理论 研究与实践

主 编 魏 峰



2006年,洛阳市总工会根据《洛阳市“十一五”发展战略和打造先进制造业基地的规划》,为配合我市“十一五”期间实施人才强市战略,培养和造就一支高素质的产业工人队伍,特组织开展了“首席员工”评选活动。活动开展以来,得到了广大职工的积极响应,取得了较大成效。截至2006年底,全市共评选出“首席员工”27名,其中,大型企业10名,中型企业17名,涉及168个工种。

一、推行“首席员工”制度势在必行

洛阳是一个国有大中型企业和产业工人相对集中、工业门类齐全、经济基础雄厚的工业城市。如何围绕中心、服务大局,组织动员广大职工在构建和谐社会中充分发挥主力军作用,是我们必须认真思考和研究的一个重要问题。2005年,市总工会在充分调研的基础上,面对我市大中型企业中技术工人总量偏低,职工队伍整体素质不高,业务缺乏热情和持久动力不足的状况,经过认真的讨论,党组一致认为,以企业生产经营为中心,以提高职工队伍素质和促进企业发展为工作目标,在全市范围内推行“首席员工”制度,具有非常积极和现实的意义。

首先,推行“首席员工”制度是推动洛阳经济又好又快发展的客观要求。从我市情况看,国有大中型企业是我市经济发展的主要支柱,但毋庸置疑,职工队伍的整体技术素质与企业生产经营的要求还存在较大差距。而推行“首席员工”制度,就是要建立一支高素质的技术工人队伍,通过建立激励机制,激发劳动热情,在本职岗位上创造一流业绩,为增强企业的发展后劲和核心竞争力,提高企业经济效益提供可靠的人才保障。

贵阳学院图书馆



GYXY1208969

四、提高职工素质 推进技术创新

推行“首席员工”制度 提高职工队伍素质 助推洛阳经济又好又快发展

河南省洛阳市总工会生产保护部

2006年,洛阳市总工会根据市委、市政府提出的“工业强市”发展战略和打造先进制造业基地的目标,为提高我市职工队伍的整体素质,为企业的发展提供坚实的人才支撑,联合市劳动和社会保障局,在全市推行了“首席员工”制度,并采取切实措施,很快在全市铺开,并取得了较大成效。截止2006年底,全市共有202家企事业单位推行了此项制度,其中,大企业和科研院所27家、县(市)区147家、产业系统28家。全市共评选出“首席员工”864名,涉及168个工种。

一、推行“首席员工”制度势在必行

洛阳是一个国有大中型企业和产业工人相对集中的城市,如何围绕中心、服务大局,组织动员广大职工在共建和谐社会中充分发挥工人阶级的主力军作用,是我们必须认真思考和研究的一个重要问题。2005年初,市总党组在充分调研的基础上,面对我市大中型企业中技术工人总量偏低,职工学技术、钻业务缺乏热情和持久动力不足的现状,经过认真的讨论,党组一致认为,以企业的生产经营为中心,以提高职工队伍素质和促进企业的技术进步为目标,在全市范围内推行“首席员工”制度,具有非常积极和现实的意义。

首先,推行“首席员工”制度是推动洛阳经济又好又快发展的客观要求。从我市情况看,国有大中型企业仍是我市经济发展的主要支柱。但毋庸置疑,职工队伍的整体技术素质与企业的技术进步和参与激烈的市场竞争的需要还存在较大差距,而推行“首席员工”制度的目的,就是要建立完善一个有利于职工学技术、练本领、精业务的长效机制,努力培养和造就一支高素质的技术工人队伍,引导激励广大职工焕发劳动热情,在本职岗位上创造一流业绩,为增强企业的发展后劲和核心竞争力,提高企业经济效益提供可靠的人才保

障,从而也为推动经济又好又快发展注入新的活力。

其次,推行“首席员工”制度是尊重职工群众主体地位和首创精神的具体体现。工人阶级是社会主义经济建设、政治建设和文化建设的主力军,也是和谐社会建设的主力军,只有尊重职工群众的主体地位和首创精神,最大限度地激发职工群众的参与热情和创造活力,才能形成万众一心共创伟业的生动局面。而推行“首席员工”制度,就为广大职工发扬主人翁精神和发挥主力军作用,释放创造能量、不断展现技能搭建了广阔舞台,使广大职工在构建和谐社会和现代化建设中的主体地位和首创精神得以充分体现。

第三,推行“首席员工”制度是推进职工群众全面发展的重要举措。推行“首席员工”制度是按照经济社会发展的要求,把提高职工科学文化技术素质和思想道德素质摆在重要位置,在动员职工投身经济建设、维护职工政治经济利益和满足职工精神文化需求的同时,有效地促进了教育培训、技术比赛和互帮互学等活动的开展,是引导和帮助职工学习新知识、掌握新技能、增强新本领、全面提升自身素质,实现自身价值的有效途径。

第四,推行“首席员工”制度是工会履行维护职能的有效载体。工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,是职工利益的代表者与维护者。通过推行“首席员工”制度,提高职工的技术业务素质,把职工的积极性和创造性引导到企业的技术进步和全面发展上来。只有企业的经济效益提高了,职工个人的经济利益这一最基本、最重要的权益才能得到最有效的维护,职工才能有条件享受到发展的成果,职工的其他权益才能有条件得到实现。

二、推行“首席员工”制度的主要做法

1、先行试点,典型示范。为了积极稳妥的搞好此项工作,2005年,我们首先在中铝洛阳铜业有限公司、中钢集团耐火材料有限公司、空空导弹研究院等单位开展了“首席员工”制度试点,经过一年的实践,取得了令人满意的效果。中铝洛铜公司共确定熔铸工、铜板带压延工等18个重要工种,作为公司选拔“首席员工”的技术比武项目,覆盖了生产、销售和保障等各方面的重要岗位。通过技术比武,获得理论考试和实际操作综合比赛第一名者,授予公司年度“首席员工”荣誉称号,在对他们进行隆重表彰的同时,充分利用各种宣传手段,让“首席员工”在电视上有影、电台里有声、报纸上有名、橱窗里有像,并在公司的主要道路上安装了大型灯箱,展示“首席员工”的巨幅照片和主要事迹,建立了“首席员工”先进事迹一条街,被职工们亲切地称为洛铜的“星光大道”。在全公司产生了积极的影响,由此带动了公司的岗位培训、岗位练兵活动,2005年全公司共举办技术培训157期,参加职工7540人次,还评选出二级单位“首席员工”72人,有力地促进了企业的技术进步和高技能人才的培养。

2、理清思路,制定方案。2006年初,我们在认真调研、总结试点单位经验和广泛征求基层各单位意见的基础上,进一步理清了工作思路,经过与市劳动和社会保障局的反复研讨和磋商,联合制定出台了洛阳市《关于在全市建立“首席员工”评选制度的意见》和《洛阳市“首席员工”评选办法》,规范了“首席员工”评选的条件、程序和奖励办法,明确了“首席员工”的管理和待遇。要求企事业单位在关键工种、关键岗位、关键工序中技术密

集的工种和岗位,设立“首席员工”。

3、全面推进、分类指导。2006年3月24日,我们在中铝洛铜公司召开了洛阳市推行“首席员工”制度现场会,正式在全市推行此项制度,覆盖范围包括市总直属大企业、科研院所、各产业和县(市)区。会上,中铝洛铜公司、中钢洛耐公司和空导院等三家单位介绍了经验,副市长陈海勤对开展好此项工作提出了具体要求,省总工会党组书记、常务副主席桑金科亲自出席会议并做了重要讲话。

企业的产品不同,规模不同,管理模式不同,在推行中面临的问题也不同,所以现场会之后,我们采取分类指导的方式,深入基层帮助解决推行中存在的问题,特别是对规模较小、职工人数较少的县域企业进行有针对性指导,坚持因企制宜、形式各异、实事求是,不能千篇一律、一个模式。同时,将此项工作的开展情况列入基层工会年度考核内容,明确规定凡不推行“首席员工”制度的县区和大中型企业,不予分配“五一”劳动奖章和奖状指标,通过上述这些工作,加快了推进“首席员工”制度的步伐。

4、严格程序,规范运作。要使这项制度取得实效,评选出的“首席员工”使职工心悅诚服,从而达到激励职工钻业务、学技术的目的,就必须严格程序、规范运作。因此,根据企业的实际情况,我们指导基层主要通过两种途径进行评选:一是通过技术、技能比赛选定。二是通过自下而上、层层推荐、逐级考评产生。同时,要求基层在评选中,始终坚持三个原则:一是坚持实事求是、面向基层、面向一线的原则;二是坚持公开、公平、公正和群众公认的原则;三是坚持不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份的原则。严格的程序和规范的运作,确保了此项工作的顺利推进。

5、健全机制,激励先进。为促使此项制度在全市更大范围深入地推进,唤起更多职工学技术、钻业务的积极性。2007年三月份,市总召开了命名表彰大会,隆重表彰了50名洛阳市优秀“首席员工”。并规定,连续3年荣获市优秀“首席员工”的,可按程序申报市“五一”劳动奖章。同时各单位根据市总《评选办法》的要求,由单位行政出资,对“首席员工”给与了每月100—500元技术津贴,个别单位高达3000元。据统计全市2006年共为“首席员工”发放荣誉津贴近200万元。

6、加强管理,发挥作用。推行“首席员工”制度的目的不仅在于建立一个优秀人才脱颖而出的长效机制,关键是在充分发挥他们示范带动作用的同时,又要建立一个动态管理的激励机制,要注重做好三个方面的工作:一是坚持能者上、庸者下的动态考评管理机制。根据“首席员工”任期情况,对“首席员工”发挥作用、劳动态度、工作目标完成等情况实行月、季、半年或年度考核,使其在获得荣誉的同时,既有动力,又有压力,一如既往的当好领头雁。二是不断激励他们更好地发挥典型示范作用,做好传、帮、带。洛钼集团、中油一建等企业有组织、有计划地开展了“一帮一、一带一”活动,引导“首席员工”及时传授劳动技能和技术知识。三是要经常向他们交任务、压担子,让其在生产技术管理、技术培训、解决技术难题上当先锋,打头阵,从而带动广大职工自觉投身于群众性经济技术创新活动。空导院“首席员工”鲁宏勋所在班组,在鲁宏勋精神的感召下,人人争当技术尖子,26人中有4名荣获中华技能大奖,为了充分发挥技术人才的辐射带头作用,2007年空导院将鲁宏勋

班的成员全部调整到其他班组充当技术骨干。

三、推行“首席员工”制度产生的积极效果

根据我们调研掌握的情况,推行“首席员工”制度一年来,当选为“首席员工”的同志普遍感到领导和职工对自己的要求高了,肩上的担子重了,强烈的责任感和使命感促使他们不断奋发进取,刻苦学习新知识、掌握新技能,为企业做贡献。在广大职工中产生了良好的效应,“首席员工”身上精神和物质的双重价值更加激发了广大职工干事创业、争当先进的热情,初步形成了思学、思进、思创的新风,具体体现在以下几个方面:

一是充分调动了广大职工学业务、学技术、练技能的积极性和主动性。各单位以推行“首席员工”制度为载体,积极组织开展技术培训、岗位练兵、技术比武、科技创新等活动,为广大职工发挥潜能、发展专长、彰显个性、实现自身价值,提供了广阔的舞台,极大地调动了广大职工的积极性和创造性。凡是推行了“首席员工”制度的企事业单位,均出现了以“首席员工”为榜样,争创一流、争当先进的局面,形成了人人学技术、立足岗位成才,个个钻业务、争当技术尖子的良好氛围。据统计:2006年全市共举办各类技术培训班3765期,培训职工近20万人次,各企业共开展了385个工种的技术业务选拔赛,参赛职工78532名,涌现出受到各级表彰的各类技术能手3546名,经过考核认定,36300余名职工技术等级提升一级。

二是促进了企业的技术进步,增强了市场竞争力。“首席员工”作为业务骨干、技术精英,在解决技术难题、开展技术革新、技术改造等活动中起到了排头兵、领头雁的作用。“首席员工”制度的推广,不仅培养和造就了一大批具有现代科技知识和创新能力的高技能人才,还在广大职工中产生了骨干带动效应,激发了全市广大职工的创造欲,2006年全市经过职工提出的合理化建议和技改实施项目357项,创造价值28936万元,有力地促进了群众性经济技术创新活动的开展,提高了企业技术创新能力,进一步解放了企业的生产力,增强了企业的市场竞争力和持续发展力。

三是“首席员工”制度为职工的成长开辟了新途径。建立“首席员工”制度是“人本思想”和“全面人才观”在新形势下企业用人机制中的具体体现,为广大职工搭建了一个学习新知识,掌握新技能,立足本职岗位,不断提高自身综合素质,实现自我价值的平台,在职工中掀起了勤奋好学、自我加压、勇于创新的热潮。同时,“首席员工”的评选坚持面向基层,面向一线的原则,不论资排辈,注重理论和实践能力,使广大职工认识到,只要通过努力,人人都有机会,处处都有用武之地,在职工中进一步强化了技术工人也是人才的理念,一线职工只要在本职岗位上不懈地钻研技能,同样可以成为企业的骨干,同样能够成长进步。

四是增强了企业的凝聚力和向心力。“首席员工”制度的开展为企业留住了大批人才,大大增强了企业的凝聚力和向心力。全市各企业评出的“首席员工”无一人流失,“首席员工”们纷纷表示,过去想走是由于收入低,自身价值得不到体现,现在自己有了用武之地,有名又有利,不但不想走,而且感到肩上的担子更重了,责任更大了。

“首席员工”制度的实行,不仅弘扬了劳动光荣、知识崇高、人才宝贵、创造伟大的时

代新风,为广大职工提供了一个展示才华的舞台,而且使全市职工技术比武和经济技术创新活动更加制度化、规范化,极大地调动了广大职工学技术的积极性和主动性,加快了职工队伍的知识化进程,提高了职工队伍的整体素质,增强了企业的凝聚力和竞争力,促进了企业的和谐发展,是一项企业党政支持、广大职工满意的“双赢”工程。

加强调查研究 采取有效措施

努力建设一支高素质的教师队伍

湖北省恩施自治州教育工会 汪文忠

实现“十一五”规划提出的“全面实施素质教育”的伟大任务,除了加强党对教育的领导,全面贯彻教育方针,其关键还在于有一支稳定的高素质的教师队伍。为此,我们对恩施州中小学教师队伍的状况进行了调查并提出对策与建议。

一、全州中小学教师队伍的基本现状

全州现有中小学 1318 所。其中,普通高中 24 所,初中 167 所,小学 1122 所,特殊教育学校 5 所。在校中小學生 537488 人,其中,小学生 320352 人,初中生 167489 人,普通高中 48995 人,特教生 652 人。共有中小学教職工 29470 人,其中,小学教师 16056 人,初中教师 10034 人,高中教师 3314 人,特教教师 66 人,全州现有专任教师 27305 人。

近年来,由于州、县(市)两级党委政府的高度重视和教育行政部门的努力,全州中小学教师队伍建设取得了长足的进步。

一是根据国家的政策,按照“关、转、招、辞、退”五字方针,妥善解决了 2521 名民办教师问题,使“民办教师”在恩施州已经成为历史。

二是落实“以县为主”的义务教育管理新体制,撤销了 89 个教育站,分流人员 590 余人,多数充实到中小学教学第一线。

三是狠抓教师继续教育,使 6500 多中小学教师提升了学历层次,全州中小学所有专任教师获得了一次以上的集中轮训,其中直接送省培训的达 5800 余人。

四是每年补充新增了 300 名本专科毕业生到中小学任教,使教师队伍的结构在一定程度上得到了改善。

五是国家对贫困地区“农村教师资助行动计划”和“教师特设岗位”的实施,几年来有近 2000 名大学毕业生充实到农村初中学校任教。

五是狠抓教育行风建设,加强师德师风教育,大力开展“树、创、献”活动,使广大教师的师表作用、敬业精神得到了普遍提高。

二、全州中小学教师队伍现状及其分析

(一) 教师数量和教师编制状况:

按照湖北省鄂政办发[2001]112号教师编制,小学教职工与学生比是1:21.6(专任教师比为1:23.8,下同),初中教职工比是1:16.8(专任教师比为1:19.3),高中教职工比是1:13.8(专任教师比为1:15.8),总体上看全州中小学教师的编制偏紧。

第一,全州现有小学1122所,602个教学点,在校小学生320352人,现有小学教师16056人。小学教职工与学生比是1:19.95,从总数上看似乎超编,但是,由于农村小学教师中多数是原“民转公”过来的(约占小学教师总数的50%),年龄在50岁以上的约占30%以上。这部分人是“一多二低”,一是体弱多病,不能坚持正常上课的多;二是文化素质低,对新课改、英语、音乐、美术、现代信息技术等课程既上不了又学不进。所以,每年必须要有一定数量的补充。此外,教学点和班额不足也是造成超编的重要原因。全州小学班额在25人及以下的班有2420个,相当于多占用1210个班的老师。全州还有教学点602个,只有学生9700人。这些教学点均在偏僻的农村,一校一师,拆又拆不了。来凤县大河乡1个教师的点校有6个,学生最少的13人;宣恩县李家河乡1个教师的点校有5个,学生最少的只有5人。这些教学点,按比例只能配备440多人,而实际配教师780多人,多用340多人。

第二,全州现有初中167所,在校初中生167489人,现有初中教师10034人。教职工与学生比是1:16.69,总体看编制基本持平,但这也只是相对的。省定编制中,不包含寄宿制学校管理人员。而近年来,为了巩固普及九年义务教育,为了减轻学生及家长的负担,也为了学生的安全,全州大力开展了“寄宿制学校建设工程”建设,农村初中都是寄宿制初中,因此导致学校管理、后勤服务人员占编制1015人。从而使初中教师就显特别紧张。

第三,全州现有普通高中24所,在校普通高中生48995人,现有高中教师3314人。高中教职工与学生比为1:14.78,尚缺编7%左右,随形势发展还将越来越严峻。“十一五”将是我州高中教育大发展的时期,根据国家要求,“十一五”期末,高中阶段学生毛入学率要达到80%,我州确定力争达到70%。根据此目标测算,高中阶段在校学生(含中专、技校)将突破12万人,在现有规模上翻一番。因此,高中教师将大量缺乏。即使按每年10%增长计算,到“十一五”期末,全州高中规模将在现有基础上增长75%,普通高中在校学生将达到85750人,应配高中教师6214人,不考虑5年内即将退休人员的补充因素,全州还需新增加高中教师2900人。

(二) 教师年龄结构状况

调查统计表明:全州35岁以下的中小学教师总共9369人,占教师总数的31.86%,(其中,小学3944人,仅占25.4%;初中4208人,高中1217人,分别占45%左右),远低于全国的比例(全国普通中小学教师中,35岁以下的小学、初中、高中教师分别为45.82%、60.01%和55.07%)。全州女50岁、男55岁以上将在五年内退休的中小学教师达2934人,占专任教师的9.98%,其中,小学达到17.3%。小学教师年龄老化的问题值得引起高度关注。特别是年龄结构不合理的问题十分突出,处于

一种“爷爷奶奶辈的老教师包打天下”的危机状态。在村级小学几乎找不到45岁以下的老师。尤其是农村小学教师多数属于“民转公”,就地任教,他们年龄大,又没有进过师范,不懂得音体美教学,造成相当一部分农村小学课程开不全,已经直接影响到学生的全面和谐发展。宣恩县沙道镇药铺小学共有教师5人,有4人是“民转公”老师,都是50岁以上,最大的已58岁。全州还有600多个教学点上任教的老师在5年内将有50%的要退休。而这些教学点地处远偏僻、条件差的地方,外派教师十分困难。农村学校教师队伍年龄结构严重失衡,不仅对农村学校提高办学水平极为不利,对学生全面素质的提高、性格爱好形成的熏陶极为不利,对农村学校的办学传统的传承极为不利,而且因学校后继乏人,可能殃及学校的开办,造成边远地区学龄儿童入学率、巩固率下降,甚至出现边远地区农民子女无学可上的严重问题。

(三)教师学历状况

全州不达标学历教师分别为小学1.3%,初中7.82%,高中16.3%,不达标教师总数1322人,大多都是年龄在50岁以上的人员。近几年,由于高中的规模扩大,教师严重不足,只好从初中拨了部分专科毕业的优秀教师充实高中教师队伍,造成高中教师队伍学历不达标比例增大。

(四)中小学教师职称结构状况

全州小学教师中,高级职称者只43人,仅占0.28%,而中级职称者占62.8%;初中教师中,高级职称者428人,占4.75%(全国的平均比例是19.29%),而中级职称者占52.6%;高中教师中,高级职称者558人,占20.42%(全国的平均比例是42.55%),而中级职称者占43.4%。根据上级职改部门的文件精神,学校高、中级职称结构分别为:小学5—8%、35—40%;初中15—20%、40—45%;高中20—25%、45—50%,重点学校还可以各提高五个百分点。从我州情况看,中小学教师职称结构不合理,小学和初中段“高级”教师职称严重不足而中级职称则超标;高中段教师高级职称持平,而中级职称则偏低。2003年以来,教师职评实行“评聘分离”,全州一大批教师通过了高、中级职称资格评审,但由于上级分配的职数限制,学校无法授聘。目前,全州尚有取得中小学高级职称资格未聘501人,取得中级职称资格未聘4565人。尤其是小学、初中中还有相当一部分优秀教师,应该在高级职称投放的比例上向他们适当倾斜。

(五)中小学教师学科结构状况

第一,全州高中教师学科结构配备相对合理,主要是缺计算机、音乐、美术方面的专业教师。

第二,小学、初中教师在学科结构上严重失衡。全州100个乡镇办事处中,小学阶段,有47个乡镇没有专门的信息技术老师,有32个乡镇没有音乐、美术老师,有16个乡镇没有英语老师,22个乡镇无科学老师,14个乡镇无体育老师。在初中阶段,有45个乡镇无美术老师,有41个乡镇无音乐老师,有13个乡镇无地理老师,7个乡镇无生物老师和体育老师。因此,这些地方有的课程由于没有教师就干脆没开,有的课程虽然开了但也只是叫学生自己看书学习。

第三,根据《湖北省义务教育课程实施计划》,在义务教育阶段 9522 个总课时中,思想品德课占 7.3%,外语课占 8%,体育课占 9.9%,音乐美术各种 4.8%,信息技术与综合实践占 17.9%。那么,相应的,这些学科的教师也应按比例配备,即在现有的 26090 名初中小学教师中,应配思想品德课教师 1904 人,外语课教师 2087 人,音乐美术课教师各 1252 人,信息技术与综合实践课老师 4670 人。而恩施州的现状是:全州仅有思想品德课教师 899 人,差 1005 人;仅有外语课教师 1616 人,差 471 人;仅有音乐课老师 296 人,差 956 人;仅有美术课教师 264 人,差 988 人;仅有信息技术与综合实践课老师 456 人,差 4214 人。

调查分析造成小学科教师奇缺的主要原因:一是前些年这些学科的毕业生本身就少;二是由于编制紧,有的县市连续 5 年没有新进小学教师,即使批准几个进入计划也是先解决主课教师问题,轮不到这些学科;三是最关键的,恩施州没有了自己的小学师资培养基地,现在的中师、师范类专科也转向“一专”了,而教师尤其是小学教师需要的是“多能”,全面发展,样样都会——现在毕业的本、专科学生只能搞“单打一”,这与基础教育的发展、与恩施州农村学校规模小、教师少的实际是极不适应的。

(六)全州骨干教师流失十分严重

据不完全统计,仅 2000 年—2004 年间,全州就有 250 多人转行或外流。其中,流失到州外的近 100 余人,转岗到行政、司法、金融或其它事业单位的 150 余人。特别是我们的一些特级教师、高级教师外流十分严重。这些教师外流原因固然各不相同,但与我州教师的待遇低、条件差应是共同的。特别是实行“一费制”后,义务教育阶段学校,教师任务再重、再辛苦,学校也拿不出一分钱的补贴;住房问题,医疗、失业保险金问题,节假日福利问题,大病住不起院的问题等等,都极大地助推着优秀的教师们“跳槽”。

通过现状分析,数量不足,素质不高,年龄老化,学科失衡,小学师资来源枯竭,进口出口渠道不畅仍然是恩施州中小学教师队伍建设存在的主要问题。

三、加强高素质教师队伍建设的对策与建议

要站在教育“基础性、先导性、全局性”认识的高度,针对全州中小学教师队伍建设中存在的主要问题,特提出以下对策与建议:

(一)关注现有骨干教师队伍,维护好中小学教师切身利益

第一,切实解决好教师的住房,特别是要着力解决好农村中小学教师的住房。2007 年,州人民政府启动“安居工程”把解决农村教师住房作为民办实事的重点之一,在各级政府的统筹下,一是采取在乡镇所在地建立教师住宅小区,为教师提供经济适用房;二是采取紧靠学校的地方新征地,建经济适用房,让教师按实际成本交钱,获得住房使用权,若一旦调走,则退还所交本金。新进的教师交本金后,获得该房的使用权。这样做有利于学校管理,不致有闲杂人员住进学校;有利于学生管理,避免了教师们“跑教”,教师随时都能掌握和解决学生中发生的问题;这样做教师积极性高,他们没有顾虑,不担心自己调走后房子的处理。

第二,着实解决好中小学教师医疗、失业保险金及节假日福利。由于中小学实行收费管理,建议把中小学义务教育阶段教师的医疗、失业保险金由学校出的那一部分纳入县市

财政统一预算,教师只交纳个人应出部分。这样一来,中小学教师的医疗、失业保险才能够有保障,中小学教师的社会地位也就会上升,教师职业就会更受到尊重,教师大量流失的情况就会被遏制。

第三,大力推进学校民主政治建设。建立健全学校工会组织,加强学校教职工代表大会制度建设,落实好维护好实现好广大教职工的民主权力,切实维护广大教职工的合法权益。维护教师的身心健康。

(二)应对农村小学教师年龄和学科结构失衡危机的几点建议

第一,在新的《义务教育法》实施细则中,制定统一的城乡学校分类办学标准,增加农村初级小学的办学条件标准,依照标准加快农村学校建设。同时,取消所有学校达标升级评估事项,只保留标准化学校建设评估一项综合评估项目,把标准化学校建设的重点放在农村学校,从政策、投资、师资配置等方面向农村学校倾斜,促进农村小学办学条件的尽快达到国家最低配置标准。为农村小学教师提供除自然环境条件外、其他条件与城镇小学差异不大的工作学习条件,使他们与城镇教师一样具备个人事业发展的物质条件,用事业留人。

第二,建立义务教育阶段教师工资由省级财政统筹,县(区)支付的保障机制,确保农村小学教师工资能按时足额发放,使省(区)内地区之间、城乡之间教师的工资收入基本同档同量,减轻城乡之间、地区之间教师工资差异过大对农村教师的离散推动力。为体现和补偿农村小学教师在艰苦地区工作的贡献,应实行农村小学教师工资分类型上浮的制度。比如,在乡镇及距乡镇5公里以内的农村小学教师,实际工资上浮标准工资总额的10%;在此距离以外的山区农村小学教师工资上浮20%;在山区和最边远乡村的农村小学教师上浮30%;其中后两类农村小学教师,每在同类学校中任教一年提高2%的浮动工资额。浮动工资实行离开同类学校随即变动、离开农村学校不再保留制度。用相对优厚的待遇吸引青年教师到农村小学任教。让农村小学教师能从待遇上认同:在城乡小学从教各有得失,以利于农村小学能分得进、留得住青年教师。

第三,在小城镇建设中,统一规划建设服务设施比较齐全的农村中小学教师住宅区,让农村学校教师也能够有宽敞舒适的住房,过上城市化或准城市化的生活,减轻繁华方便的城市生活对农村中小学教师的诱惑力,使他们有居住小城镇的比较优越感,安居乐业,有扎根农村、为农村教育事业的发展贡献力量愿望和动力。

第四,在各类评优、评先、专业技术职务评定、外派培训和参加教研活动等方面都应制定优先照顾农村小学教师的制度,其比例应高于平均值的20%以上,使农村小学教师能明显感觉得出在艰苦环境下工作的“优势”,能感觉得到政府和有关部门对农村小学教师奉献的实实在在的认可和关怀。用在农村小学从教个人发展机遇多、成功几率高的外部条件,使农村小学成为青年教师喜欢去的地方,谋求个人快速发展的地方。

第五,建立在县市域内不同类型小学之间教师的轮换交流机制,每年轮换交流教师总数的15-20%,6年轮换交流一遍,使农村小学教师有在各类小学工作、学习、生活、发展的政策保障,减轻他们在边远农村小学终生工作的社会比较压力和现实

的条件环境压力,取得社会评价和个人心理的相对平衡。如考虑在县市域范围内轮换交流,会给教师的家庭生活带来不便,不利于教师队伍的相对稳定,至少应在乡镇范围内建立起这种机制。教师的均衡配置,是教育均衡发展的主要因素之一,建立这种轮换交流机制,不仅有利于农村小学教师队伍建设,更有利于教育的均衡发展,使教育更快地趋近于人民满意的水平。

(三)疏通教师“入口”渠道

搞好教师队伍的充实、补充,切实落实“退一补一”,解决教师队伍年龄结构老化、不合理问题。教师队伍的补充主要由县市人民政府负责,把考试、考核、选拔的权力下放给县市人民政府。全州现有中小学教师 29404 名,即使按平均每人教书 35 年计算,每年也将有 2.86% 的老师计 841 人退休。即使不考虑发展,仅根据“退一补一”的要求,恩施州每年至少也要补充新进教师 800—1000 人。故建议:

一是全州每年面向社会公开招录中小学教师 300 名左右(含直接与重点大学本科毕业生签约部分,主要进入初中和高中任教)。

二是加强教师培养基地的建设,把州职院与州电大作为我州培养小学师资的基地,每年委托其各定向培养专科层次的师范生 200 人左右(县市统一规划,就近定人定向,双方合同约定,严格哪来哪去,毕业后即进编充实到所定向的教学点或村小任教)。

三是针对教师队伍学科不配套现状,要充分利用好国家教育部等四部委和省教育厅先后出台并将分别连续实施五年的“农村教师资助行动计划”(2004 年开始)和西部地区教师“特设岗位”计划(2006 年开始)。每年接收一批大学普通本科毕业生来恩施州农村初、高中任教,化解学科不配套的问题。地方政府和教育行政部门要关心他们的学习、工作和生活,充分发挥他们的作用,注意培养和宣传典型。要做好愿意长期热心事业,愿意扎根恩施州农村中小学,且又与恩施州短缺学科专业相同或相近的同志的进编留任工作。坚持每年从优秀的资教生、“特设岗位”人员中进编留任 300 人左右。

(四)继续抓好中小学教师和中小学校长的培训

一是根据义务教育经费保障新机制的精神,“教师培训费按照学校年度公用经费预算总额的 5% 安排”,切实落实培训经费;二是州级财政每年为州一级“教师培训”安排专项经费,保证州负责初中一级的教师、校长培训。全州初中共有教师 10034 人,按五年一个培训周期,每年须培训 2000 人。仅按每人集中培训 20 天,每人每天经费 50 元,则每年共需经费 200 万元。

(五)加强师德师风建设,树立教育良好形象

教师作为人类文明的主动传播者,其工作对象是一群个性各异、具可塑性、有鉴别力的活生生的人。从某种意义上讲,教师就是人类文明的形象大使,就是学生心目中的楷模;他的一言一行,他的思想意识,他的学识风范,他的人生观、世界观都应符合“圣贤”的规范。所以教师的社会属性要多于自然属性。教师角色的社会化、公众化,必然要求每一位教师要清醒地认识到自己的社会责任,扮演好自己的角色,将这太阳底下最光辉的事业

进行到底。因此师德师风的建设显得尤为重要。“忠诚教育”是教师应有的政治责任感和职业态度。教师应全面贯彻党和国家的教育方针,忠诚于人民的教育事业;以培育合格人才,繁荣学术文化,服务社会发展为己任,尽职尽责,聚精会神,一心一意地搞好教育、教学工作。在向學生传授知识的同时,从思想上、政治上关心影响学生,以对教育事业的忠诚来报效祖国。

深入开展“创争”活动 着力打造创新团队 为宝鸡中支持续发展注入新的活力

中国人民银行宝鸡市中心支行工会 查 凯 冯维明

中国人民银行宝鸡市中心支行,始终坚持文化奠基、人文兴行的理念,全面推进“创建学习型组织,争当知识型职工”活动,培育和倡导“团结务实、勤政高效、管理规范、争创一流”的宝鸡人行精神。坚持内增素质,外树形象,着力打造创新型团队,努力提升履职水平,干部职工的精神面貌发生了显著变化,中支的全面建设取得了丰硕成果。2005 年被中央文明委授予“全国精神文明建设先进单位”。2007 年 3 月,中支营业部被全国妇联命名为“女职工文明示范岗”;2007 年 4 月宝鸡中支被陕西省委、省政府授予“陕西省先进单位”。

一、思进求变,构建“创争”工作长效机制

当今世界,知识经济浪潮席卷全球,金融一体化风起云涌,人才竞争日趋激烈。基层人民银行的履职能力和员工的综合素质面临前所未有的挑战。面对新形势新任务,为了在改革发展的大潮中搏浪前行,宝鸡中支审时度势,积极探索保持中支先进性和实现持续创新发展的突破口,认真贯彻落实党的“十六大”精神和九部委的号召,在全辖掀起了“创建学习型组织,争做知识型职工”活动。

宝鸡中支党委深刻认识到,面对新的形势任务,要履行好中央银行三大职能,在经济金融改革与发展中有所作为,就必须树立全员学习、终身学习的理念,只有不断提升员工和整个团队的学习力,才能保持宝鸡中支不断前进的动力和持续创新的活力。

思想上的坚定,必然带来行动上的果敢。宝鸡中支将“创争”工作作为“一把手”工程,成立了由行长任组长的“创争”工作领导小组,设立了领导小组办公室,下设组织推进、宣传鼓动、检查督导三个工作组,形成了党委统一领导,党政工团、各部门上下联动、分工合作、齐抓共管、共同推进的工作格局。领导小组周密设计、精心制定“创争”工作规划和实施方案,在总体规划的指导下,分年度制定活动推进计划,使“创争”活动按计划、分步骤地向前推进。

把“创争”活动作为一项长期战略任务,宝鸡中支建立起“创建”工作的长效机制:一是用人激励机制。选人用人不惟学历、不惟资历,把学习力与创新力纳入干部任用程序,激发了干部职工学习创新的热情。二是经费保障机制。职工教育经费纳入预算全额计提,为员工实现个人愿景和创造优良业绩提供有利条件。三是考核评价机制。制定“创争”竞赛办法,将“创争”工作纳入目标责任管理,实行定期检查、定期考核、定期奖惩。

二、精神洗礼,打造宝鸡中支共同愿景

领悟真谛,拨亮心灯,激发创新热情,是“创争”活动的重要一环。为了帮助引导干部职工树立学习型价值观和正确的学习理念,宝鸡中支邀请专家向干部职工讲授“学习型组织”和“五项修炼”理论;在办公场所设置宣传牌;组织编写“我读 我想 我做”系列丛书;同时,组织开展“创争”征文竞赛、理论研讨、知识答卷和心得交流等活动。党委成员主动当好辅导员,广泛开展理论宣讲,引导职工深刻领会学习型组织理论的真谛。

愿景是组织或个人最希望实现的未来蓝图,是旗帜,是方向。共同愿景是众人一体意愿的集中表述,是对共同向往的理想境界的描述和刻画,它能够孕育出无限的创造力和强大的精神驱动力。

宝鸡中支在启发员工反思找差、改善心智模式的基础上,广泛开展个人愿景征集和团队共同愿景提炼聚集活动,使愿景征集过程成为员工升华思想、激发创新热情、增强凝聚力的过程,也使职工经受了心灵的洗礼。

“人文兴行,再铸辉煌”的宝鸡中支共同愿景,是通过职工自下而上、自上而下,反复酝酿提炼,并经职工代表大会审议而确立的。它的内涵是注重以人为本,坚持文化奠基,强调和谐管理,追求卓越业绩。

中支的共同愿景,凝结着宝鸡中支的优良传统,体现了宝鸡中支的管理理念,确立了宝鸡中支的奋斗目标,反映了干部职工的共同心声。

三、典型示范,探索开展“创争”活动的新路子

“创争”没有现成的路可走,必须自己趟出一条路子。2003年,宝鸡中支以“新世纪青年读书活动”为契机,在全辖广泛开展“青年读书俱乐部”创建活动,先后建起了9个读书俱乐部,为职工搭建了一个激发潜能、超越自我、促进个人与团队共同发展的平台。2004年,宝鸡中支出台了《关于创建学习型支行(科室)的指导意见》,并选择扶风县支行进行试点。扶风县支行以“常青藤青年读书俱乐部”为载体,进行了积极探索和实践,取得了较好成效。2005年4月,宝鸡中支在扶风县支行召开了“学习型银行建设暨职工读书活动研讨会”,共同探讨“创争”工作的思路和方法。总分行领导对试点工作给予了充分肯定,并进行了现场指导。为了达到点上开花、面上结果的效果,2006年又分别确定2个县支行、3个机关科室、3个党支部、3个工会组织、2个团支部为示范点,示范点结合各自工作特点,创新思维,高标准、高起点、富有特色地开展工作,较好地发挥了典型引路和示范带动作用,对全辖“创争”活动起到了重要的推动作用。

四、点燃激情,努力提高“创争”活动整体水平

学习型组织理论强调,只有使每个团队、每个员工蕴藏的潜能得到充分发挥,团队和

个人才能不断超越。宝鸡中支以机关科室、县支行、党支部、工会、团支部为基本单位,构建起了网络化的团队体系,以信息反馈、工作反思、知识共享为团队建设的基础,努力拓展学习内容,丰富活动载体。通过开展小故事、小游戏、小案例、小演练等活动,提升职工的学习力;通过开展“献爱心”及文体娱乐活动,树立“感恩、善念、宽容、快乐”的新理念,激发干部职工快乐学习、快乐工作、快乐生活热情,增强职工的凝聚力;通过开展“没有任何借口”、“把信送到加西亚”手中的主题实践活动,促使干部职工养成主动积极、以终为始、要事第一、双赢思维、不断更新的良好习惯,强化职工的执行力;通过开展交流研讨、主题辩论、读书演讲、调研攻关、合理化建议征集等活动,拓展职工的创新力。大家从中不断挖掘自己的潜能,突破自己的能力上限,创造真心向往的结果,同时也分享了团队成功带给自己的快乐。

不放弃每一个员工,让每一个员工与团队同行,活出生命的精彩,是宝鸡中支追求的目标。他们积极引导职工制订个人学习培训计划,构建教育培训体系,出台了鼓励职工参加学历再教育的奖励办法,在培训形式、师资力量、课程设置等方面进行大胆探索。主动与郑州培训学院联系,组织科级干部、业务骨干 50 多人,分四批参加外出培训。组织员工开展“40+4”学习工程(即全体员工每周工作 40 小时,利用业余时间集中学习 4 小时)。认真组织开展岗位任职资格培训。举办计算机应用、金融公文写作等业务培训。党委成员带头学习,率先垂范,5 名党委成员中 1 名取得了研究生学历,1 名取得了工商管理硕士学位。几年来,党委成员每年完成的重点调研课题无论数量还是质量均高于普通干部。宝鸡中支注意发现并培养树立“创争”活动中涌现的先进典型,利用典型的标杆作用和感召力带动全员学习活动的深入开展。全国金融系统“知识型职工先进个人”陈参军、人总行优秀共青团员、青年岗位能手汤红梅,西安分行“青年岗位能手”熊捍高,西安分行优秀共青团员韩英,中支“读书自学先进个人”何尔慷都发挥了积极的标杆示范作用。

五、成效初显,“创争”活动为宝鸡中支持续发展注入了新活力

“创争”的激情荡漾在每个员工的心间,“创争”活动为各项工作注入了勃勃生机。宝鸡中支不断提升履职能力,提高金融服务水平,促请地方政府成立金融生态环境建设工作领导机构,制定实施方案,并着力搭建三大平台,积极策划推动创建金融生态环境建设模范城市。

搭建舆论宣传平台。举办金融生态环境建设专题讲座,邀请人民银行西安分行行长刘贵生博士给有关党政干部、金融机构及驻宝大中型企业负责人作辅导报告;在市委党校县处级领导干部轮训班、优秀中青年干部培训班,固定开设金融基础知识和金融生态环境建设课程,由宝鸡中支领导进行授课。并在《宝鸡日报》开设了“优化金融生态,共建和谐宝鸡”宣传专栏。

搭建信用建设平台。启动借款企业信用等级评定试点工作;开展“十佳诚信女企业家”及信用企业评选活动;组织开展信用社区创建工作;推动成立宝鸡市中小企业信用担保公司,架起了中小企业与银行合作的桥梁。

搭建银企合作对接平台。积极寻找货币信贷政策与地方经济发展的对接点,采取项

目推介、银企洽谈等市场化运作方式,引导金融机构积极配合地方产业政策,为全市经济社会又快又好发展提供了有力的资金支持。

切实发挥参谋助手作用 推进“创争”活动深入开展

中国人民银行绵阳市中心支行工会 李 昂

最近三年,绵阳中支连续获得成都分行工作管理先进单位荣誉称号。绵阳中支夺得三连胜的原因是多方面的。其中一个重要的原因就是中支党委近三年来实施“人才兴行”战略,坚持“学习工作化、工作学习化”的理念,广泛深入开展“创建学习型组织、争当知识型职工”活动,不断提高职工的素质和履职能力,为中支的三连胜提供了强有力的思想保证和智力支持,中支工会在“创争”活动中积极建言献策,认真履行职责,较好地发挥了参谋助手作用。

一、建言献策,向中支党委建议开展“创争”活动

2003年11月,绵阳中支新一届领导班子组成。如何带领全辖干部职工抓好中支的三个文明建设,这是摆在新一届领导班子面前的一个重大课题。中支党委在调查研究的基础上作出了“人才兴行”的战略决策。要求各部门为实施“人才兴行”战略建言献策、添砖加瓦。当时,恰逢全国总工会等九部委《关于开展全国“创建学习型组织、争当知识型职工”活动的实施意见》,中支工会认真学习了《实施意见》,认为“创争”活动是提高干部职工素质和履职能力的有效载体,有利于推动“人才兴行”战略的实施。建议在全辖开展“创争”活动。这一建议被中支党委及时采纳。

二、党委重视,“创争”活动在全辖持续开展

中支党委为了推动“创争”活动的广泛开展,专门组织了一次扩大到各支行党组书记和各处室的主要负责人参加的党委中心学习组学习,认真学习了九部委《关于开展全国“创建学习型组织、争当知识型职工”活动的实施意见》。当时的中支党委书记、行长李铀同志就全辖开展“创争”活动提出了明确的要求:要求各支行和各处室的主要负责人要牢固树立“学习工作化、工作学习化”的理念,坚持一手抓学习、一手抓工作,以学习推动工作,以工作促进学习。一定要把“创争”活动作为实施“人才兴行”战略的重要载体来抓。明确提出:各支行和各处室的主要负责人是“创争”活动的第一责任人,中支工会具体负责全辖“创争”活动的组织协调和检查指导工作。鉴于当时人民银行系统开展“创争”活动的意见没有下发,基层人民银行如何开展“创争”活动,我们心里也没有底,于是,我们就把九部委《关于开展全国“创建学习型组织、争当知识型职工”