



国家电网
STATE GRID

国网杭州供电公司政研会第4分会

Lun Wen Ji 论文集

二〇一三年九月

国网杭州供电公司政研会第4分会

论文集

(2013 年)



目 录

1、电力企业劳务派遣员工发展通道建设初探	
客服综合党支部 池 瑜	1
2、创新“最美”教育 加强建设核心价值观	
客服营业党支部 戴可珺	11
3、深化作风建设 推进反腐倡廉——以改进工作作风为观察	
客服营业党支部 虞 菲	16
4、供电企业业扩报装工作优质服务（廉政）风险防控体系建设的实践与思考	
客服市场党支部 何文其 唐 鸣	24
5、企业文化建设的探索	
客服市场党支部 薛云耀	33
6、浅谈新形势下大客户经理的廉政风险防范	
客服市场党支部 王 黎 徐 清	42
7、 <u>构建科学党员队伍</u> 浅谈计量部党支部党员管理新探索	
客服计量党支部 夏文元 蒋 波	51
8、在大政工格局下加强基层党组织建设的几点思考	
客服计量党支部 夏文元 林 璇	59

9、电力企业中人文关怀和心理疏导思想工作的探索	
客服江东党支部 徐德华	69
10、全面落实中央八项规定，切实推进工作作风改进	
——浅谈新时期作风建设	
客服江东党支部 何锡仁 周 欢	79
11、浅谈如何提升反腐倡廉教育有效性	
机关六党支部 苗 苗	91
12、开展“中国梦·国网情”学习活动的实践与思考	
设备制造公司党支部 谢利鑫 徐长书	100
13、党员质量全过程管理的探索和实施	
国网临安市供电公司党委 丁 松 毛无穷	112
14、新时期临安公司传承劳模精神的探索与实践	
国网临安市供电公司党委 邱 丹	119
15、论以劳模工作室为平台，打造企业发展高效团队	
国网临安市供电公司党委 方 立 王 园	127

电力企业劳务派遣员工 发展通道建设初探

客服综合党支部 池 瑜

随着国有企业改革发展的不断深化，劳务派遣，作为一种普遍的用工形式，作为一个庞大的社会群体，已经成为企业生产、经营的主力军和顶梁柱，如何在依法治企的前提下，最大限度地挖掘劳务派遣员工的潜能，提高劳务派遣员工的工作积极性，更好地服务于企业，对推进企业稳定发展，建设和谐企业显得十分重要。

本文试结合杭州供电公司劳务派遣用工现状，分析存在问题及主要矛盾，针对劳务派遣发展通道建设的两个主要方面：职业成长通道和组织发展通道建设，提出了一些初浅的思考及建议。

一、劳务派遣用工现状

1、用工总量：杭州供电公司劳务派遣用工形式共包含省属劳务派遣、电管员、村电工和自招劳务四类，截止 2012 年末，公司市属主业部门共有劳务派遣员工 1294 人。其中，省属劳务派遣 211 人，占总量的 16.31%；电管员 50 人，占总

量的3.86%；村电工366人，占总量的28.28%；自招劳务667人，占总量的51.55%。

2、岗位分布：按照劳务派遣新“三性”岗位定义，为“输电、供电”主营业务提供服务的岗位可视为“辅助性”岗位，目前公司劳务派遣员工基本符合“三性”岗位条件，其岗位主要分布于为供电主营业务提供服务的技能类、技术类和生产辅助、后勤服务类岗位。

3、薪酬分配：从薪酬现状看，绝大多数劳务派遣员工的薪资水平在五至八万元/年左右，就杭州的劳务市场情况来看，基本处在社会中等偏低水平，且涨幅幅度较小。

4、福利待遇：劳务派遣与正式员工相比，福利及社会保障保障等差别很大，缴纳基数偏低，无企业年金。

基于劳务派遣用工的现状，公司系统劳务派遣用工存在的主要问题有：

一是用工岗位的问题。《劳动合同法》规定：“劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施”。但从公司系统目前使用劳务派遣人员的情况看，部分派遣人员从事非三性的工作，且不少劳务派遣员工担任了重要岗位或关键岗位。

二是同工同酬问题。经调研分析，目前公司一线混岗现状十分普遍，存在劳务派遣员工和正式员工的混岗及不同类

别劳务派遣工的混岗，相同或相似的工作岗位和工作业绩，劳务派遣工与正式工收入差距少则 30%，多则达四五倍，正式工享有年终奖、住房补贴等各种福利津贴，而劳务派遣工则没有；不同编制的劳务人员执行的薪酬标准也不同。同工同酬的规定成为公司潜在矛盾的焦点。

三是民主权利问题。在入党、入团、入会、评先评优和晋升等诸多方面，劳务派遣工基本上都不被列入考虑范围。以入工会为例，目前公司工会入会通道不对劳务派遣工开放，其与《劳动合同法》规定的：“被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。”另外，入党、评优则优先考虑正式职工，给劳务派遣工的名额甚少，劳务派遣工的晋升通道更是空白，因而劳务派遣工普遍缺乏归属感，工作积极性也随之工作年限而越来越低。

二、建立劳务派遣员工发展通道的必要性

1、企业和谐发展的要求。电力企业既要创造企业效益，也要避免因内部环境的剧烈变动而影响企业形象和外部社会环境，因而需要稳定和谐的用工关系，而当下缓解劳务用工的紧张关系，必须要在规避风险的基础上，完善劳务派遣员工的激励制度，稳定员工队伍。

2、提升企业竞争力的要求。在市场经济环境下，企业核

心竞争力主要体现在员工素质的全面发展和客户信誉的全面提高两个方面。随着公司劳务派遣员工队伍的不断壮大，劳务派遣员工的作用也已逐渐加强，对提升企业竞争力有不可小觑的作用，劳务派遣员工的素质提高了，可以提高工作产出的质量和数量，派遣员工本身也有满意和成就感；派遣员工素质的提高有利于帮助公司建立合理的人力资源管理制度，满足专业化需求。

3、员工自身发展的要求。据了解，公司现针对劳务派遣员工的发展通道闭塞。由于受劳务派遣体制的约束，一批有经验的、能力强的劳务派遣工无法得到更多更好的发展，导致优秀的劳务派遣人才无法发挥自己的才能，工作积极性降低，“大锅饭”现象严重。另外，技能通道单一。目前公司针对劳务派遣工只开辟了职业技能等级一个技能通道，由于劳务派遣工所学专业各不相同，专业特长也不尽相同，而公司职业技能等级中专业范围较小，因而只框定职业技能等级，而不认可职称等级，不够全面，也不利于个人发展。

三、以“积分机制”推进劳务派遣员工发展通道建设

由于人员编制、岗位设置以及工资总额等复杂因素，要做到劳务派遣工与正式职工完全平等在目前还是不现实的，但是如何规划劳务派遣工的职业生涯，努力为他们打通职业生涯通道，使其看得见，触得到职业发展的广阔前景，则是

可实现的，这既保证了员工自我价值的实现，也是增强劳务派遣工企业归属感的前提。本文试采用积分机制的模式，初探劳务派遣员工发展通道的建立。

（一）积分管理目的

积分管理以建立员工选拔、使用、评价、培养为主要内容的管理机制为目标，将员工在工作成长中的表现与其职业生涯紧密联系在一起，鼓励劳务派遣员工岗位成才。

（二）积分管理原则

1、标准化原则：同性质的劳务派遣员工使用公司统一制定的标准化评价原则，在同一起跑线上展开评价。

2、量化评价原则：每一评价要素都被赋予一定的分值，用数字来精确地反映员工的综合素质。

3、客观原则：以绩效、技能、学识等员工客观素质的表现形式作为评价项目，使积分更能客观反映员工的素质现状。

4、公开公正原则：评价流程、评价方法和评价项目在公司内公开，清晰透明。

5、绩效导向原则：综合评价在兼顾员工综合素质考核的基础上，坚持以绩效为导向，引导员工为公司发展多做贡献。

（三）评价机制

以自然年为一个评价周期，开展班组-部门领导层层评价和班组内员工点评的评价机制，并由公司人资部门审核分值

的准确性。

(四) 积分项目

员工在企业工作成长过程中，各种积极向上的努力和表现都被纳入积分评价体系。评价体系分为 3 大类 9 个项目，如下表：

劳务派遣员工积分评价体系			
序号	类 别	评价项目	项目权重 (%)
1	业绩类 (60%)	员工绩效考核	60
2	综合素质类 (16%)	员工基本学识	8
		工作经验积累	4
		员工贡献度	4
3	技能类 (24%)	技术比武	4
		职业资格水平	8
		创新能力	4
		知识管理与分享	3
		员工各类荣誉	5
	合计		100

(五) 积分评价标准

按照评价原则，对员工进行综合量化评价。

1、员工绩效考核

结合公司全面全员绩效考核机制，得分=绩效考核成绩
×60%。

2、员工基本学识

依据员工现有最高学历（以学历证书为准），得分=学历

分值 $\times 8\%$ 。

3、员工工作经验积累

按员工参加本企业工作时间, 每年 10 分, 计算方法如下:

得分 $= (\text{评价年份}-\text{参加工作年份}+1) \times 10 \times 4\%$ 。

4、员工贡献度

按贡献度的不同, 分别赋予职位不同的分值: 得分 $=\text{贡献度} \times 4\%$ 。

5、员工技术比武

按参加各级技术比武获得名次, 得分 $=\text{名次分值} \times 4\%$ 。

6、员工职业资格水平

员工通过职业资格技能鉴定考试, 获得资格证书且被聘任的, 得分 $=\text{职业资格分值} \times 8\%$ 。

7、员工创新能力

创新成果是指员工个人、团队发布创新项目、QC 成果等内容。

得分 $=\text{创新能力分值} \times 3\%$ 。

8、知识管理与分享

知识管理与分享包括交流材料撰写、员工授课等具体内容。

(1) 员工撰写知识交流材料、经验材料, 并在刊物上发布推广的。

(2) 员工在公司各类培训班担任授课讲师,为学员传授所学知识、个人经验技能等,经学员评价良好的。

得分=知识管理与分享分值 $\times$ 3%。

9、员工各类荣誉

员工获得的荣誉,按荣誉等级(以证书为准)进行打分,
得分=荣誉分值 $\times$ 6%。

(六) 结果运用

员工积分主要用于以下三个方面:

1、晋升

员工积分总分连续两年排前三的,经公司相关领导审批后,可晋升劳务派遣管理岗,享受管理岗待遇。

2、积分奖励

员工积分总分排在前10(含)的,当年年终奖金中给予适当的奖励。

3、积分惩罚

员工积分总分排在后3(含)的,换岗位试岗,如试岗通过可返回原岗位工作,如试岗期间表现仍较差,则给予相应的处罚,甚至解除劳动合同。

积分为累加值,计算办法:积分=当年度积分+上年度积分。

通过积分机制,尝试构建劳务派遣员工的职业成长通道,

完善激励机制与约束机制有机结合，打破薪酬分配和奖励中的平均主义，建立以绩效为依据的分配制度，派遣员工靠贡献领取报酬，更好地体现“收入”与“绩效”挂钩的原则，激发员工的进取意识和创新精神，通过合理的激励与约束机制，实现优胜劣汰，建立能进能出、能上能下的用人制度，形成职业竞争压力。

四、以“人本管理”促进劳务派遣员工发展通道建设

注重人性化管理，从情感入手，针对劳务派遣员工敏感性和自尊心较强的特点，顺应人性、凝聚人合力，促进劳务派遣员工发展通道建设。

一是健全劳务派遣员工管理制度。坚持依法治企，开展公司内部制度梳理，面对新形势、新问题，及时建立健全相应的管理办法；完善岗位管理体系，对各岗位进行梳理，开展岗位评价，明晰岗位说明。

二是建立“以人为本”的人才培育机制。强调派遣员工价值的开发与利用，加强派遣员工的职业培训，充分发挥员工的潜能，系统地制定各类派遣员工的培训发展计划，并注重派遣员工的职业生涯规划。

三是畅通组织发展通道。让符合条件且积极要求入党的劳务派遣员加入党组织，提高员工的工作积极性，实现队伍稳定，提升队伍政治素质。

四是营造有归属感的企业文化。当劳务派遣员工的自身价值在企业得以体现时，与企业的文化相一致时，他们就会体会到企业对自己的认可和尊重，他们就会与企业融为一体，即使他们不是企业正式职工，也会为自己的企业感到骄傲，愿意为企业奉献自己的智慧。

五是给予平等的主体地位。把劳务工放在一个平等的主体地位上，给予同等的看待和管理，使尊重的需求得到满足，最初的心理落差逐渐消退，从而使整个劳务派遣工感受到志同道合，致力于共同的目标，致力于企业的建设与发展。

参考文献：《中国移动通信集团劳务派遣员工积分管理办法》。

创新“最美”教育 加强建设核心价值观

客服营业党支部 戴可珺

当前，国家电网公司正处于全面建设“三集五大”体系的关键时期，国网浙江省电力公司、国网杭州供电公司都涌现出一批品质高尚、业务精良、事迹感人的“最美”人物，如无私奉献的“爱心使者”章立新，保电现场的“排头尖兵”江宜中，高山银线的“守护行者”陈新君等等。这些“最美电力人”的“最美精神”根植于中华民族深厚的文化积淀，根植于中国特色社会主义事业的实践沃土，是国家电网公司“五统一”企业文化的落地生根，生动诠释了企业的核心价值观。列宁曾说，榜样的力量是无穷的。对于一个企业来讲，这些“最美人物”就是企业所推崇的榜样，我们要推进社会主义核心价值观体系大众化，增强整个企业员工积极向上的正能量，就应该不断创新“最美”教育，善于发挥“最美”的示范和引领作用。

“最美”是一定社会核心价值观的人格象征，感动源自他们平凡的人生，平凡的举措。章立新、江宜中、陈新君、

王树声等这些被誉为“最美”的人物，在关键时刻，用自身的行动诠释了人性的伟大、绽放出人性的光芒。他们虽是企业里最普通的最普通的一线“草根”，但他们身上的品德却令人敬仰。他们的美德让我们相信，人性是人类与生俱来的，每个人身上都会有其人性的美，都将在人生的不同时期，展现人性特有的光辉。

随着社会主义核心价值体系建设在我国全面、深入地推进，在国网公司“三集五大”体系改革的关键时期，各种“最美电力人”也不断涌现，发挥了重要的教育熏陶作用。但也应该看到，在宣传教育方面，还存在明显的不足。鉴于此，思想政治工作者要站在受众的角度，注重从寻常细节中展现“最美人物”的“最美故事”，才能提高其可敬性，让人动心动情，从中受益。另外，“最美人物”既要让人感受到他的本色平凡之处，又要让人领略到其精神道德的卓越风采，这就体现了平凡和卓越的有机统一、相得益彰，否则就容易让人感到“敬而远之”，因此，从宣传教育的角度看，应该更加注重“最美人物”的层次性和多样性，截取身边的感人事例，这样就能起到激励作用，形成学习的良好氛围。

当今社会不断多元化地发展，人们思想活动的自主性、差异性、选择性、多变性也在不断增强，传统的“高大全”式的典型形象已经较为难让人们接受，难以发挥教育作用，

这客观上就要求发掘、宣传的“最美”形象必须回归现实生活，贴近大众心灵情感，注重挖掘平凡中的崇高品格，展现崇高中的平凡本色。从公司近年来推出的“最美”形象来看，都体现出较强的可亲性，往往更能引发员工的心理共鸣。

在现代社会，要弘扬人性之美，需要每一个人的主动省察，需要每一个人用言语行动去诠释去展现人性之美。一个人，不论是从事什么职业，都有责任去践行职业道德；无论在哪个年龄阶段，都有责任去践行家庭美德和社会公德；不论生活的条件是富庶还是一般，都有责任去践行中华民族的传统美德。这份责任，源于人性的自觉，源于社会角色的期待，源于时代的期盼。认识这份责任，认识作为人、作为社会人、作为时代人的责任，就能够自觉担当，为时代增光添彩。

弘扬人性之美，还需充分认清当今时代人性、社会道德的主流。尊重个人利益，既激发了人们的创造力、激发了社会活力，也一定程度上刺激了个人主义，使一部分人表现出对名利的追逐，显现出人性的扭曲，局部的社会道德滑坡现象也时有出现。但这些并非社会的主流。近年来，广大民众谴责不道德现象，崇敬道德模范人物，反映出人们唤醒人性之美的强烈愿望，反映出人们重构社会道德体系、建设和谐美好社会的强烈愿望。