

四川海特高新技术股份有限公司：

构建和谐共同体 共圆航空报国梦

四川海特高新技术股份有限公司成立于1991年，是中国第一家民营综合航空技术服务类上市公司，也是我国现代飞机机载设备维修规模最大的民营航空维修企业。多年来，海特通过共建温馨港湾、共凝发展合力，实现企业和职工和谐共生、共同发展。

一、实业兴邦，航空报国，共圆一个梦想。党建引领，传承红色基因。公司成立即建立了党组织，将和谐劳动关系建设作为党建引领的重要组成部分，构建形成了“111”的工作模式，实现企业有效益，职工有发展。不忘初心，锻造精神底色。创新、奋斗是海特人的精神底色。公司组织40余人成立研发团队，历时8年的探索创新，研制成果获得“国防科技进步奖一等

奖”。爱国报国，彰显奉献精神。在“5·12汶川特大地震”、“抗战胜利70周年阅兵”和“建军90周年朱日和阅兵”中，公司都做好了保障工作。

二、以企为家，以心聚力，共建温馨港湾。保障权益，让职工干得放心。公司把成都高新区首创的劳动关系协调工作站，作为构建和谐劳动关系的基层阵地，以预防促和谐，建站以来未发生一起劳动纠纷。同时成立了安全生产委员会，每月开展一次交叉监督检查，多年来未发生一起工伤事故。聆听心声，让职工干得舒心。公司建立了“一协商两同步”工作机制，职工每年工资增长都保持在10%以上，有突出贡献的甚至超过30%。同时成立了道德委员会，每季度定期开展“职工下午茶”

“我爱我家”等活动，了解职工诉求，对职工的合理化建议给予专项奖励。同时量身定制了“五个一”系列活动：阅读一本好书，创建“文化绿洲”；释放一次压力，打造“心灵驿站”；组织一次旅游，开拓职工视野；创作一首歌曲，陶冶职工情操；开展一次大赛，丰富职工生活。这些丰富多彩的活动，使职工们感到充实和快乐。

三、苦练本领，追求卓越，共凝发展合力。海特始终把每位职工的全面发展与企业的高质量发展结合在一起，将和谐劳动关系转化为事业发展的助推器。做强职工培养，优化人才生态。对新职工实行一对一的“师徒式培训”。对管理层实行请进来、走出去“提升式培训”。对全体职工定期实行“实战式培训”。目前，公司拥

有中高级技术职称的职工达500余人，并有4名职工获评今年的“成都工匠”。做实激励保障，迸发干事热情。针对重大研发项目，完成研发任务和业绩指标即享受业绩奖励。建立管理和技术并行的双通道发展晋升体系，已有200余名一线职工成长为管理人员或工程师。每月开展一次“海特之星”评选，在公司融媒体平台进行通报表彰，让职工体验到成就感。做优职工支撑，反哺企业发展。

海特的发展历程，就是通过构建和谐共同体，逐步实现民营军企的航空报国梦。未来，海特将以“实业兴邦、航空报国”为己任，以实现企业和职工和谐共生、共同发展为目标，为海特的宏伟蓝图续写新辉煌！

北京顺义科技创新产业功能区：

“三全模式”创和谐 凝心聚力促发展

北京顺义科技创新产业功能区(中关村科技园区顺义园)是北京科技成果转化和产业化主要承接地，是顺义区打造科技创新驱动的重要平台，主要承担着发展“新能源智能汽车、航空航天、第三代半导体”三大创新型产业集群的重任，规划面积13.32平方公里，现有实体企业560家，职工6万余人。多年来，园区坚持首善标准，发挥党建引领作用，摸索出了一套“全主体联动、全过程监管、全方位服务”的“三全”劳动关系基层治理体系，构建和谐劳动关系园区。

一、全主体联动，凝聚构建和谐劳动关系合力。通过“三个强化”，建立起党工委领导、管委会负责、企业职工参与、社会组织协同的工作格局，保障和促进了园区劳动关系的和谐稳定。一是强化党建引领。结合企业性质特点，狠抓非公党建，通过领导包联、下派党建指导员等形式，全程跟踪

指导非公企业党建工作，非公企业党组织覆盖率达到98%。二是强化机制保障。建立了园区三方机制，在59家企业建立了劳动关系协调组织，形成了劳动关系问题排查化解的神经网络，保障了突出问题及时高效解决。三是强化文化凝心。打造特色文化品牌，创建“二月新春”、“五月鲜花”、“十月金秋”品牌文艺活动，搭建“弘扬工匠精神、展示岗位才能”专项技能竞赛平台，促进企业间的交流沟通，展示企业发展成果和职工精神风貌。

二、全过程监管，保持构建和谐劳动关系定力。针对科技型中小企业劳动关系运行不稳定、劳动关系风险易发多发的特点，建立全过程监管模式，形成了劳动关系有效管理机制。一是源头教育预防。把合法用工、解决就业等内容纳入企业入园综合评价指标体系，严把企业入口关；企业入园后，通过“专题培训”、“新法速递”、“以案说法”等

形式，开展劳动保障政策法规宣传，引导企业依法用工、职工理性维权。二是事前监测预警。依托劳动保障监察执法管理系统，一企一档，动态监管用人单位信息档案；建立劳动关系形势定期分析制度，形成重点领域隐患盯防机制，着力解决“疏解整治促提升”过程中的劳动关系隐患，按照重大隐患马上报、典型问题定期报的原则，做到了早发现、早报告、早控制、早解决。三是事中调解处置。落实“街乡吹哨、部门报到”要求，建立劳动争议调解中心，设立服务热线，针对企业和职工反映的问题，指定专人跟踪、及时回应和解决，做到了“民有所呼、我有所应”。近5年，共化解争议纠纷116起，未发生重大劳动关系群体性、突发性事件。四是事后督查回访。建立回访制度，定期深入企业，督促劳动争议和职工来信来访等问题整改到位，评估政策执行效果。

三、全方位服务，激发园区企业创新发展活力。

围绕构建和谐劳动关系这条主线，全方位服务企业和职工需求，激发了企业和职工干事创业的活力，维护了园区整体和谐稳定、快速发展。一是和谐环境吸引企业。落实优化营商环境要求，为企业提供绿色通道和一站式服务。二是贴心服务留住企业。通过“营商环境早餐会”、领导包干等方式，为企业提供“点对点”、“一对一”贴心服务，仅去年一年，就为企业解决人才落户、子女入学、公租房申请等事项230余件。三是民主管理搞活企业。指导企业健全以职代会为基本形式的民主管理制度，推动90%以上的非公企业建立厂务公开制度。

北京顺义科技创新产业功能区将认真学习借鉴兄弟园区的好经验，不断完善新时代劳动关系基层治理模式，再启“新征程”，共圆“创新梦”，为建设全国科创中心做出新的更大贡献！

深圳市盐田港区：

区港联动创和谐 协商协调促共享

盐田区位于深圳市东部，与香港海陆相连。盐田港区建于1993年，是全国第一家中外合资建设和运营的国际化码头，区内现有22家企业，包括运营主体盐田国际和21家为其提供服务的企业，员工总计6515人。盐田港区具有港资控股运营、全封闭操作管理、“入厂包工式”承包经营模式等特殊性质，劳动关系极为复杂敏感。多年来，盐田港区坚持区港联动、协同共治，有效破解了这个治理难题，港区劳动关系矛盾纠纷连续多年呈现明显下降趋势，近五年未发生重大群体性、突发性事件。具体来说，主要做法有以下四点：

一、常态化沟通，区港联动促共创。港城协调发展是港口城市面临的共同难题，港区在多年实践基础上，坚持把区港协调

发展作为构建和谐劳动关系的基础，建立了常态化的区港联动机制，每月召开区政府、盐田港集团、盐田国际三方重大事项碰头会，有效推动了共赢发展。在这项机制的推动下，盐田港区在2011年就启动港区和谐劳动关系创建，并先后建立起港口产业链劳动关系自主协调新模式、政府—工会—企业共同参与的协商协调机制等一系列治理机制，稳步开创了港区劳动关系治理的新局面。

二、标准化建设，党建引领促共建。盐田港区正确把握港区外资运营的特殊性，坚持把加强党的领导和党的建设作为构建和谐劳动关系的关键，持续推进党支部标准化规范化建设，强化党建带群建，推动成立了港区工会联合会等群团组织，搭建起

司机大讲堂等特色平台，盐田国际党组织由成立时仅有15名党员发展到如今拥有262名党员，中层以上管理人员大部分都是党员，形成了党员带头作示范、创佳绩的生动局面，得到了港区外资股东充分认可。

三、多元化指导，服务推动促共治。盐田港区坚持把满足企业和职工的需求作为构建和谐劳动关系的抓手，在全国率先探索制定和谐劳动关系评价指标体系，编制和谐劳动关系创建指南，推动形成统一规范的港区劳动用工管理模式和承包商劳动标准，率先试点推行小额简易仲裁庭等劳动争议新模式，推动港区企业设立全国首家和谐劳动关系促进协会，成立全国首家劳动关系公共服务中心，并依托这些平台，持续开展订单式劳动关系精细化业务培

训、劳动争议移动仲裁庭等服务，助力港区企业保持劳动关系和谐稳定，为港区持续平稳快速发展奠定坚实基础。

四、动态化提升，协商协调促共享。盐田港区坚持把让职工共享发展成果作为构建和谐劳动关系的根本，早在2008年，就推动盐田国际建立集体协商机制，每年由职工代表大会不记名投票产生集体谈判议题。2013年，进一步推动盐田国际集体协商成果惠及承包商员工，每年参照盐田国际工资调整方案，确定承包商员工工资调整方案，并通过适度提高承包费予以保障，形成了独具特色的港区工资正常增长机制。近五年，港区员工工资年均增长6.7%，再未发生因要求提高待遇引发劳资纠纷的情况。