

企业食堂“光盘”风起

2月26日,午餐时分,在河北省石家庄市河钢集团石钢公司一处食堂,一场业务交流会议的参会人员陆续来到食堂专门设置的“自助餐”台前,用会间工作餐。记者看到,没有高档菜,不提供酒水,但荤素搭配、种类不少,可选择性大,但每样摆放数量并不多。

“现在我们食堂里会议工作餐普遍都采用自助餐形式,相比过去桌餐要节约很多,餐盘里的浪费也减少很多。”该企业相关负责人告诉记者,现在不光会议工作餐,就连职工食堂日常也都厉行节约。几个月前,企业专门搞了一次倡导“光盘行动”的活动,职工们纷纷签名承诺“我光盘,我践行”,食堂里也张贴了“光盘行动”的宣传画。

“现在大家基本上都挺注意节约,一般男职工定量刚刚好,女职工可能稍微显量大,比如打面条,一般饭量小的女职工都会主动喊‘够了,不要了,米饭也会买半份,再搭配一个红薯之类的。既营养又不浪费,基本上大家都自觉‘光盘’。”职工赵海燕介绍说。

据了解,像河钢石钢这样的企业食堂还有很多,在该市倡导“光盘行动”以来,大家都深受影响,在家、在外就餐积极践行,也把好习惯带进企业,企业也积极行动,采取了行之有效的措施,鼓励和引导广大职工践行“光盘”,助力企业减少浪费、降低成本,形成良好风气。可以说,“光盘行动”不光带来表面上的节约,还折射出人们思想观念的转变、饮食习惯的转变、会风的转变。(范玉蕾)

卓越文化铸造济南配网检修“带电尖兵”

近年来,国网济南供电公司配电带电作业班始终坚持“人民电业为人民”的企业宗旨,以党建统领,驱动企业文化登高争先,专业专注争当企业文化践行先锋,以丰富平台打造企业文化传播阵地,练就了一支配网检修“带电尖兵”,全力守护了泉城光明。2018年,该公司配电带电作业班获评国家电网有限公司企业文化建设“百千万”工程首批示范点。

“作为配电带电作业班的一员,特别是党员同志,在重大政治保电、事故抢修等急难险重任务中,要靠得住、冲得上、打得赢。”济南供电公司带电作业室党支部书记吕平说。

济南供电公司配电带电作业班深入开展党员身边“无违章、无投诉”专项行动,深入学习并全面掌握4大类33项带电作业技术,在不停电的状态下开展电网检修、故障消除、业扩接入等工作;坚持以问题导向,及时查找堵塞管理漏洞,立查立改,建立作业现场“双勘察、双交底、双许可”制度,完善带电作业管理流程。

一个党员就是一面旗帜。配电带电作业班不断加强劳模和工匠人才创新工作室建设,努力营造浓厚的创新文化氛围,研发同塔多回线路绝缘吊线工具等新型工器具30余项,授权专利20余项。主动对接营销服务工作,业扩报装带电接火周期压减至3天,对重要特殊用户特事特办,2天内即可完成接火送电。

济南供电公司配电带电作业班将“专业专注、努力超越、精益求精”作为争当企业文化践行先锋重要标尺,积极组织“文化+安全”活动,扎实开展“三严三强”安全文化管理实践,严肃查禁违章、严苛标准作业、严格装备管理、强化常态培训,强化应急管理、强化创新创效。通过全员讲安全、抄安规、反违章活动,进步一提高员工的安全意识,在山东省内率先获评中国安全管理标准化示范班组。

在争当企业文化践行先锋的同时,济南供电公司配电带电班注重将企业文化建设与带电业务工作相结合,通过讲述带电作业班的故事,鼓舞全员的工作干劲。配电带电作业班通过文化大讲堂、十分钟文化课堂等方式,促进全员对新时代公司定位、使命、宗旨、核心价值观的认知认同。“努力超越,追求卓越”等企业文化标语随处可见,更是深植在了每一位带电作业人的心里。(张治林 张思凯)

分宜海螺:“党建+N”厚植发展“根”和“魂”

■ 陈玉霞

江西省分宜县东部的湖泽镇是天工小镇,是天工文化的发源地。在这里,有一个家喻户晓的明星企业——分宜海螺水泥有限责任公司。它是分宜县第一纳税大户,也是新余市“一带一路”的工匠摇篮。2018年,在传统行业面临经济下行压力、产能整体过剩、市场不景气的情况下,分宜海螺继续保持逆势上扬的态势,公司全年产效任务全面完成,实现税收1.61亿元,利润及主要煤电耗指标创历史最优。在生产经营蒸蒸日上的同时,公司前后输送了20多名工匠参与“一带一路”建设,将新余天工文化基因输送到柬埔寨、印尼、缅甸等“一带一路”沿线国家。

没有落后的产业,只有落后的企业。说起分宜海螺发展“秘诀”,公司总经理韩邦华归因四个字:党建融合。“党建工作与生产经营、企业文化的深度融合,将党建工作融入决策、融入执行、融入制度、融入监督。”韩邦华告诉记者。党的十八大以来,分宜海螺打造“先锋红、活力橙、和谐绿”特色党建品牌,积极推行党建融合发展模式,构建起了聚合有力、联动共赢的党建格局。日前,记者来到分宜海螺有限责任公司,就公司“党建+N”进行了一番打探。

绿色发展理念打造花园式工厂

“过去,公司只是开办公会议,生产经营和党建工作难免出现‘两张皮’现象。”韩邦华告诉记者,该公司党总支下设机关、生产两个党支部,现有共产党员31人,党的十八大以来,公司将党组织决策作为决定公司“三重一大”的前置条件。如今,公司通过每个月的党组织会议,发挥好党组织的政治优势,组织优势和群众工作优势,从而打通党建工作对企业生产经营引领的“脉络”。

将党建工作作为企业的“根”和“魂”,将党的建设贯穿到生产经营全过程。在党建工作的撬动下,2018年,分宜海螺坚持“绿水青山就是金山银山”的发展理念,力争打造全球一流生态企业,开展了一系列环保设备的升级改造;抓实淡季检修及年度技改,窑磨运行质量得到较大提升;公司年产100万吨骨料项目于9月16日提前顺利投产;完成4#水



泥磨标准化磨房建设……

厂区绿树成荫,道路干净整洁,生产区外草青天蓝。厂区在线监测牌上,显示着生产区实时排放信息,大气污染物排放均优于国家环保排放限值。

“全封闭,无扬尘;全收尘,低排放。这一天下来,你看,我们戴的白色口罩一点变化都没有。”公司安全主管陈丽亮告诉记者,如今的厂区,早已颠覆了“晴天一身灰,雨天一身泥”的印象。说着,陈丽亮带着记者穿过生产区来到职工们“认领”的菜园,绿油油的白菜、白白胖胖的萝卜……有了“开心农场”,花园式工厂更和谐美观。

党建构建的“和谐绿”,韩邦华向记者展示了“两个一”:新余地区第一家通过国家安全标准化一级企业认证,2018年9月取得一级安全生产标准化证书,同时,公司积极打造新余第一家绿色矿山。“公司推进的凹下矿绿色矿山建设已得到国土部门的充分肯定,并同意进行绿色矿山验收评估工作。在中央环保督促组回头看中,公司安全环保工作得到地方政府肯定。2018年,公司完成安全生产职业健康环保目标:生产安全事故为零、环保事故为零、环保零投诉,在线监测数据有效上传率达90%以上。”韩邦华说。

江苏一企业设置带薪“情绪假”:每月可请1天无需理由

如果心情不好也能请假就好了!这个愿望,有人已经实现了。近日,江苏一家企业就设置了“情绪假”,职工每个月可以不说理由请一天假,还是带薪的!

员工心情不好又不想请假,企业主动放假

情绪低落就可以光明正大地不上班,这在很多人眼里是“天方夜谭”,但是常州的恐龙园文化旅游集团股份有限公司却给员工放起了“情绪假”。2月25日,现代快报记者联系上这家公司的工会副主席陈青成,他表示,公司的“情绪假”制度已经实行3年了,“在工作或生活中遇到烦心事或者突发事件而影响情绪,每个月可以请一天带薪‘情绪假’。”

2018年,该公司有20多人明确申请了“情绪假”。“其中有一半人没有说明理由,只是说心情不好,我们也不会多问,直接安排休息。还有一半人主要是因为家里有突发状况。”陈青成解释,多半是家人生病或出了意外,需要陪护。“家人出事情肯定不好,再加上情绪假是带薪假,很多人会在请事假时,将情绪假一起休了。”

而更多人享受的“情绪假”是隐形的。“公司虽然设置了这个假期,但也有很多员工不愿意让别人知道自己情绪不好,出于隐私保护的考虑,我们也会主动给员工休假。”他告诉记者,有时候看到员工偷偷在座位上抹眼泪,部门领导就会主动给员工放假。“还有员工失恋了,男女朋友吵架了,心情不好,也可以以休息一天调整心情。”

有了这个假,员工的忠诚度更高了

为什么要设置这样的制度?陈青成解释,一方面是基于对员工的关爱,另一方面也跟

行业有关。

“我们是服务型行业,如果一位员工心情不好,有可能影响到同事,也会影响到整体服务质量。另一方面,在工作中,如果碰到一些不讲理的游客,员工也可能受委屈。”他表示,倒不如设置这样一个人性化的休假,让员工调节一下心情。

“我们不会去细究请假的原因,只要休假回来后能认真上班就行。”陈青成告诉记者,设置了“情绪假”后,员工对企业的好感和忠诚度更高了,工作效率也更高了。

“情绪假”实际上是关注职工心理健康

“情绪假”在生活中并不多见。因为按照传统观念,“闹情绪”不能当回事儿。以前,很多人哪怕情绪不好也硬撑着上班,怕给领导留下不好的印象。近些年,随着观念的转变,大家才逐渐认识到情绪的重要性。

红色先锋引擎激发企业发展活力

在分宜数百家企业中,分宜海螺是一家明星企业,也是赣西水泥行业中的“优等生”。作为分宜第一纳税大户,2018年,分宜海螺实现税收1.61亿元,各项指标创历史最优,其产品销往分宜县、渝水区、宜春市袁州区、上高县、铜鼓县,吉安市的吉安县、吉水县、永新县等地,成为赣西地区同行业中品牌价值最高、水泥供货最为集中的企业。

“这离不开红色党建引领,党员模范先锋带头作用。”党群办主任王孝江告诉记者,2018年,公司设置党员先锋示范岗15个,党员责任区5个,表彰优秀党员4名,先进党支部1个,把党建融入生产经营的“大目标”落地分解为每个支部执行的“小目标”;如生产党支部围绕“三降一升”目标,党员带头开展“跑冒滴漏”治理,熟料产量顺利完成180万吨任务,水泥产量较去年同比上升5万余吨;党员领导干部带头跑动市场,取得分宜电厂扩建项目散装水泥及宜春G220绕城公路散装水泥供货权;针对国土资源局对非煤矿山管理日趋严格的形势,引进新余电厂直供包销湿炉渣、分宜电厂湿煤灰(铝质材料)供货渠道……在党建引领下,生产支部在生产过程中优化了原材料配料方案,为水泥磨和窑

工艺调整提供依据,创造了全年无投诉,抽检全合格的优良记录。正因为坚持质量是企业的生命线,分宜海螺的水泥出厂价高于市场价20~30元左右,成为赣西区域用户首选品牌,新余环城路的桥梁隧道、豪华铁路的地基、分宜电厂的横梁……据统计,分宜海螺承担了新余地区95%重大重点项目建设的水泥原材料。

橙色工匠精神传播天工文化基因

“身处天工文化发源地,更让我们坚定弘扬劳模工匠精神。”在分宜县第一届“海螺工会杯”工匠技能大赛上,作为承办方,韩邦华说到。在创建劳模创新工作室中,公司选派党建工作人员全程参与,通过党员模范作用推进公司各类生产技改,取得原料立磨进料装置改造、水泥库散收技改增加自主设计振动筛、水泥磨辊压机进料装置改造、一线窑头电收尘技改收尘等一批技术创新成果,还培养造就一批具有工匠精神和高超技艺、精湛技能的高技能人才。这些高级工匠不仅输送到全国各地,还将新余的天工文化输送到多个“一带一路”沿线国家。

2月1日,在缅甸工作的员工吴敏结束了三年的服务期回到了家乡分宜。2015年,当时30岁的吴敏来到缅甸,成为缅甸海螺水泥有限公司的一名市场部经理,投身于“一带一路”建设。吴敏告诉记者,缅甸公司的项目要求高,仅用了4个月时间就完成了老线150多项大小技改,把老线运营质量和清洁化生产提升到一个新的水平,技改完成当月产量创厂历史纪录。项目从2016年3月正式投产以来,在较短的时间内占领了缅甸水泥市场相当大的份额,成为“一带一路”建设项目中重要的生产制造型企业代表。

像吴敏这样参与到“一带一路”建设中的分宜海螺工匠共有20多人,柬埔寨赛马德望、印尼、缅甸等地都留下了他们的身影。说起海外的工作经历,今年36岁的朱军平亲身感受到了天工文化在党建中的传承和发扬光大,以及带给大家在“一带一路”建设中的冲天干劲,“当地人对中国人整体印象不错,都说中国人勤奋,能吃苦,特别是技术过硬。每每听到这些话,为我所处的企业自豪,为我们的家乡‘天工小镇’自豪,为我们的国家自豪!”

“‘情绪假’我也是第一次听说,很新奇,也很暖心。”江苏省总工会女职工部部长宗萍表示,现代人生活节奏快、生活压力大,多少会出现情绪反应。她表示,要求每个企业都设置带薪“情绪假”不太现实,但是关注职工的心理是可以做到的。江苏从2011年起开展女职工阳光心灵工程,关注女性心理健康。

江苏全省基层工会也基本设立了心理咨询站室。南京市总工会曾调查职工心理健康状况。结果显示,工作压力是影响职工心理健康的重要因素。部分行业或工种,不良情绪甚至会成为安全生产的隐患。比如,司机一职。记者了解到,为了减轻公交司机的心理压力,南京公交集团早在2010年就开始组织心理咨询工作。

“我们希望通过心理疏导、心理关怀,通过心理健康教育,塑造职工的健康心灵。让他们能快乐工作,幸福生活。”宗萍说。(徐睿)

十余年间捐款捐物合计500多万元 一位民营企业家的桑梓情

“赵叔叔,您好,我现在参加工作了,感谢您一直以来对我的资助,我一定会好好工作,报答社会!”2月27日,河南省宝丰县五星石墨有限公司董事长赵俊一收到这样一条短信。

自2010年起,赵俊一每年都要资助3~5名贫困学子读大学,至今已资助40人,总金额20余万元。短信就是受资助的孩子发来的。此外,他年年都要参与“春蕾计划”,

为偏远学校、困难家庭、贫困儿童捐款捐物。

赵俊一是宝丰县商酒务镇赵官营村人。他下过矿井,做过小生意,经营过焦化厂、私营煤矿,现在经营一家年产值数亿元、上缴利税数千万元的高新技术企业。尽管事业做得风生水起,但赵俊一一直遗憾,自己因为家里太穷而读书少。

因此,赵俊一看不得那些品学兼优的孩

子辍学。2010年,他无意中得知,商酒务镇有两个孩子,因家庭情况面临辍学。于是,他决定每年资助他们每人一万元学费。现在,其中一个孩子已经大学毕业参加工作。

从十几年前经营焦化厂、煤矿富起来之后,赵俊一就一直坚持扶贫济困、投身社会公益活动。从2010年起,他正式把资助贫困大学生列入了自己的公益计划。

近年来,他每年拿出6万多元,举办“老

人节”;拿出岗位招收残疾人;出资数十万元,投入脱贫攻坚工程;为宝丰县三中捐款22万元、宝丰县站前路小学捐款20万元……十余年间捐款捐物合计500多万元。

去年,他光荣当选为宝丰县“十大新乡贤”之一。宝丰县委书记、县长许红兵评价他“成功后不忘初心,献真爱回报社会,真正是值得称颂的道德模范”。

(李修乐)

发挥企业正能量 承担更多社会责任

近日,正阳新地花生集团在河南省驻马店市正阳县产业集聚区花生小镇国际交流中心举行2019年企业文化发展论坛,该集团公司近260名员工参加。新地花生集团公司董事长李广海在论坛上对2016版企业文化进行宣讲,深圳尖刀公司总经理王辉、深圳市中旭企业管理股份有限公司副总经理徐家法应邀参加讨论,集团公司工会主席杨凤阁主持会议,各部门负责人围绕企业文化建设进行讨论。

董事长李广海在论坛上说,新地花生集团具有天职和地责双重使命:天职,又好又快,能快则快,更好地更快地做大做强企业,同时为股东、员工创造美好的幸福家园;地责,发挥企业正能量,承担起更多的社会责任和义务。集团

公司的发展战略是坚持“四个一”方针,要建成一种文化,带出一支团队,打造一个品牌,成就一番事业,集团公司要建设强大丰富的精神世界,凝聚人心,团队共进;树立诚实守信的公众形象,依法经营,规避风险;维护社会认可的优质品牌,增创价值,回报社会;建立互利互助的双赢机制,寻找伙伴,整合资源;推动自我突破的学习创新,敢为人先,抢抓机遇。集团公司的战略目标是视野的国际化,产品的品牌化,操作的政策化,落地的本土化,管理的现代化。集团公司成长的三大法宝是,用文化凝聚人心,用制度约束人性,用品牌成就人生。

李广海在宣讲上说,集团公司企业文化目前概括为“十讲”,就是讲理想,讲道德,讲文

明,讲政治,讲规矩,讲责任,讲团队,讲作风,讲培训,讲激励。要想成为真正的新地人,就要认同新地集团的价值体系,融入新地集团的企业文化,遵守新地集团的规章制度,维护新地集团的团队建设,致力新地集团的事业发展。

宣讲结束后,论坛分批请新地集团公司特邀嘉宾、各部门主要负责人、员工代表和部分嘉宾上台,请他们畅谈讨论对新地企业文化的认识、学习感受,提出改进意见、建议。

参与讨论人员纷纷结合自身工作,从企业文化的学习认知、文化建设作用、精神面貌、企业文化改进等方面进行热烈的讨论。

李广海最后指出,集团公司第一次举行这样的论坛,达到了很好的效果,座谈、发言有声



有色,可以说这是一次真知灼见的论坛,富有成效的论坛。企业文化建设要精准聚焦,要落地实施,要让员工都能熟记企业文化,真正成

为工作的准则和进取的动力,不断促进集团公司迈向更高的发展阶段,逐步实现公司发展战略目标。(李正邦)