

劳模领路雁成行

北重集团“郭海涛劳模创新工作室”挂牌

11月10日,北重集团“郭海涛劳模创新工作室”正式挂牌成立。

作为北重集团自控设备厂液压装配班的班长,郭海涛负责北重集团重点液压产品的科研、定型、批量生产的全过程。2015年,郭海涛被评为内蒙古自治区劳动模范。为了发挥其劳模的创新、创效标杆示范作用,自控设备厂在他工作的液压装配班建立了“郭海涛劳模创新工作室”。

“三多二不”的专业领军人才

郭海涛所在的液压装配班,掌握着自控设备厂乃至集团公司液压系统生产线的核心技术,不但承担着各类军品所用的缸、泵、阀等部件的装配和调试任务,还承担着近年来一些重要国防产品液压系统的研制、调试和交验任务,每一件部件都非常精密、精细,每套液压产品都需经过13台现代化专用试验装置的流程调试检测,在繁重的生产状态下,考验着每一名操作者的技能功底。

为了不辱使命,郭海涛给自己制定了一个“三多”和“二不”的原则。“三多”即多思考、多操作、多总结,“二不”即工艺图纸没彻底看明白不操作,难点、关键点没彻底想明白不装配。每次拿到产品工艺后,郭海涛总是第一个

把工艺中的难点、关键点提前找出来,并利用预装配的机会,反复拆卸、推敲,将每个零件的特点、装配顺序、装配技巧以及质量控制点做好详细的记录,找出最佳的操作手法,确保了既能保证产品的质量又能提高产品的产出效率,有效地缩短了产品的产出周期。

“辛勤付出、善于总结”的工作能力决定了郭海涛的刻苦钻研、踏实肯干,也奠定了他由“老黄牛”型员工转变为“高技能”型员工的基础,成为全集团多种装甲车辆液压产品的技术“大拿”。在他的带领下,郭海涛工作室总结的“郭海涛电液伺服阀阻尼调试法”、“大口径多级液压支撑腿装配法”、“某型炮控液压系统下滑量调试法”等多种先进操作法成为了集团公司宝贵的技术资料。

工作室智解“四大难题”

成立“劳模创新工作室”以来,在郭海涛的带领下,全体成员创新求索,解决了许多加工过程中的疑难。他们针对生产中存在的重点、难点和疑点问题,用自己的聪明才智连续攻克了多个难关,工作室的模范带动作用在他们身上得到了充分的体现,同时也成为职工创新登高活动的表率。

某防御系统方舱材料粘性大、硬度高,工

作室潜心研究材料内部的137个孔,根据空间及操作工具的特点,总结出了防御系统方舱打孔七步法,将10天的工作周期缩短为1天,而且使孔位、孔距、孔形均形成了标准化。

某炮控液压系统出现下滑现象,严重影响了产品交付,工作室成员连续数日昼夜攻关,终于找出症结,并提供出生产建议,使该产品达到了一次交验合格率98%以上,创历史新高。此攻关成果获得了集团公司企业进步一等奖。

某系统生产时间紧,工作室将整车92根管空间管路测绘成图,为提前进行预弯管和售后服务奠定了基础,缩短整车装配时间6天。

某产品在转产前一台车需要40天的周期,工作室创新生产模式,用20天的时间就实现了4台车的装配、保压、交验工作。

郭海涛劳模创新工作室的每一次创新攻关都为企业带来了显著的经济效益和管理效益,他们不但破解了上述四大难题,更为公司取得《锁紧套式液压缸》等多种实用新型专利的奠定了坚实的基础。

改进管理模式 发挥专业特长

工作室成果显著,郭海涛可谓功不可没。

作为一名劳模,郭海涛清醒地认识到,要扩展集团公司液压产品的发展领域,必须充分发挥全体人员精密、精细的专业特长,改进管理模式,以创新创效实现工厂的提质增效。

为此,郭海涛以工作室为平台,带领员工不断创新工作室管理模式,最终形成了“内连系统成套、外检专人跑和”的生产模式,实现了机加零件的及时供给、电器小部件的快速流转、液压各部件的整体装配、试验台的合理利用,有效克服了来件晚、任务重、人员少的生产难点,缩短了生产周期。

在某重点工程实施过程中,郭海涛立足实际,仔细分析,创造性地将12人的工作室按照技能水平分成两个任务小组,在小组内采取小批量、小流水的作业方式,使生产效率提高了3倍,通过“自检、互检、终检”的质量控制模式,不但保质保量保节点地完成了生产任务,而且也类似生产任务的完成提供了很有价值的参考经验。郭海涛工作室员工的敬业精神和创新意识受到了各级组织的一致好评。

目前,在郭海涛的带领下,工作室已经发展成为自控设备厂集员工培训、科技创新、成果推广等多功能为一体的综合性平台,为基层创新工作的开展提供了不竭动力,不断促进着一线员工整体素质的提升。(赵亚男)

不搞纸面福利 让职工享受带薪休假

11月23日下午,寒气伴随着小雨。笔者在兖矿集团东滩矿人力资源科采访时,恰逢该矿物业管理中心卫生班职工孙第军正要出大门。上前一问,才知道他刚刚拿到矿上签审的职工假期审批表。

虽说几天的阴雨天让人郁闷,但孙第军一脸喜色:“孩子下月初结婚,我15天年休一直留着。”笔者翻看该矿考勤室留存的假期审批单,本周全矿共有32名职工年休,大多为地面后勤单位人员。

人社部调查显示,目前带薪休假的落实率仅有50%。那么,煤矿班组职工怎样评价?怎样才能让更多职工享受带薪休假的权利?带着这些疑问,笔者深入该矿进行调查采访。

“俺们矿”探亲假、年休假等全部按国家文件规定,严格办理请假手续,休假期间均按职工本人岗位技能工资的100%支付薪酬……”得知笔者来意,该矿供电工区检修班班长邵明晨打开了话匣子。

“虽说矿”上日子不好过,但工资月月如期到账,数额上与兖矿集团本部一些厂矿”相差无几。因此当周边企业频频遭遇职工跳槽时,我们矿”却很少为留人犯愁,这对于遭遇市场寒冬的煤矿来说很是难得。”

笔者问,市场变化无常,受苦受罪受伤害的首当其冲是煤矿人,职工为何不想离开?

邵明晨介绍,“这里管理人性化、设备科学化,给职工提供了更多的个人发挥空间。而且,实行四班6小时工作制,累计工作满1年可以有5天带薪年休假。我今年夏天休了10天,带着老婆孩子去南方玩,心情很舒畅,现在每天上班劲头特别足。”

早在1995年,东滩矿就在山东省煤炭系统首家实行了集体合同制度。集体合同条款中明确了井下职工每天工作6小时,不得随意延长工作时间;明确了职工应该享受节假日、婚假、探亲假、生育假等10种休假福利。

2013年3月1日,该矿下发的《东滩矿关于女职工经期带薪休假的实施意见》中明确规定:自本月起,在岗的全民合同制女职工、集体合同制女职工、从业青年女职工,每月经期带薪休假1天。经期假视为出勤,不影响当日工资和绩效奖金。

矿”职工医院护士张于红介绍:“东滩矿”女职工经期带薪休假并非“纸面上的福利”,早在2009年《专项集体合同》就作出规定,凡矿”工作的男性职工,其妻子生育时,可享受护理假7天;符合晚育规定的,享受护理假14天,其间工资照发。矿”上主动给女职工放经期假,并列入集体合同,也属于人性化的福利,是对2410名女职工的人文关怀。”

“当然,也不是所有职工都能享受到这些福利。”张于红无奈地说,“我老公是工区领导,别说探亲假、年休假了,就是周六周日也得守在工区值班,有时候井下出问题,五六天不回家也很正常,其他几个管理人员也是如此。”

张于红接着说:“生产班”职工年休假需要单位根据生产、工作的具体情况,统筹安排,职工提出申请后,单位根据整体工作计划安排。但有的一线职工房贷车贷压力大,加上现在效益不好,舍不得休息,总认为多上个班能多挣点下井费补贴家用,岂不知成为安全隐患。”最近参加第六届全国煤炭行业职业技能竞赛,获得采煤机司机第六名的生产准备工区王帅说:“临近年底,不少职工发现自己还有年休假没有休完,于是出现了集中请假的现象,致使生产岗位工不足。所以每年年初矿”上排定职工的拟休假时间,至于说放弃休假的,那就要专门申请。”

张于红认为,制度的生命力在于执行,要把好政策落实到职工心坎上,从矿”层面上来说,针对带薪休假制度存在的问题逐条逐项解决,让大家实实在在受益。王帅建议,作为工区管理人员,要带头大大方方落实制度,形成一定示范效应,让更多的职工享受带薪休假的权利。(王建)

“师带徒” 将新工变精兵

为实现新老技能人才的顺利交替,淮北岱河矿业公司在开展“师带徒”活动中,坚持结合实际,因人而异、分层次进行培训。通过跟随导师一起处理和解决生产中出现的各类技术难题,学习掌握导师的一些技术绝招,逐步提高其解决实际问题的能力,尽快成为一名合格的专业人员。图为11月30日,师傅徐建祥(左)为徒弟讲解设备故障处理的技巧。(王明明)



推“精英人才计划” 正荣发布人才召集令

地产新常态下,人力资源的高度将决定房企的高度。正计划将总部搬至上海的正荣集团,为大规模吸纳高级职业经理人,于日前推出“精英人才计划”,为公司的全国化战略铺垫职业经理人的基础。

“按照目前的计划,集团至少需要招募60位地产界的精英人士,我们也将给这些人提供良好的发展空间、激励机制。”正荣集团董事、总裁黄仙枝透露。

正荣集团的“精英人才计划”不仅是一个对外的人才召集令,同时也是一个对内的人才培养提升计划,将涵盖人才招聘、培养、提升、激励等,建立一个全方位、系统的人才机制。

正荣集团董事局主席欧宗荣认为,人才是战略转型升级的前提,要对职业经理人充分信任与充分授权,高管团队对企业要有主人翁意识,“正荣不会亏待对公司做出贡献的每一个人”。

2015年,正荣集团进行战略升级,形成“一主两翼”的发展格局,即核心业务为住宅业务开发,主力业务新增“商业”和“健康+创投”两大板块,以物业服务作为支撑业务。“新

的业务需要新的人、新的组织架构、新的激励方式乃至新的客户关系、新的战略和思维,都需要不同层面的优秀人才,正荣在此时启动精英人才计划,具备天时地利人和。”正荣集团董事会秘书赵玉林表示,在现阶段推出精英人才计划是希望释放组织活力,实现企业文化重塑以及业务结构、组织结构的再组织,“在企业瘦身的同时,也对企业进行健身”。

黄仙枝认为,精英高管团队的目标和战略要清晰一致,要齐心,更关键是具有跨业务、跨界合作的能力。“除了自有专业能力外,还要情商高,协调能力强,站位思维能力强。20%的骨干队伍一定要是干事业的精英。”

打造精英文化

正荣集团品牌管理部总经理郭政表示,对于正荣来说,人才升级必须文化先行。据郭政介绍,正荣的精英文化包含三个层面,即“精英”、“精诚”、“精细”,所谓的精英,是从人才的素质层面,精诚则是从人才的价值观角度,精细强调的是经营管理的精细化。

黄仙枝认为,精英文化更重要的,是在团队中倡导并形成统一的价值观。“首先是协作诚信,信任很重要。无论是内部管理,还是外部合作,形成信任很重要。其次是共赢,希望

团队与企业共同成长,有一批生死与共的战友。第三,要有为社会贡献的责任心,有追求,有担当,不单纯是为了赚点钱。企业做大了,也是社会的,企业好了,就能为社会做贡献。”

实际上,精英文化是正荣结合行业与企业发展的实际,在已有的“责任地产,幸福企业”的基础上提出的多维度文化理念。不仅是对现有文化特色和价值理念的提炼,也代表了正荣人立足当下,面向未来的一种精神面貌。

黄仙枝强调,精英不仅仅是能力优秀,更重要的是有一批有共同目标和价值观的人,有责任心的人做共同的事业,他们既要有高度,又要能落地,并且能与企业共同发展。

精英人才,正荣制造

据了解,为确保正荣集团“精英人才计划”的落地,与之配套的激励机制也在加紧制定中。其中将包含个人激励、业务条线激励、子公司项目运营激励、三年目标中长期激励等,是一套过程激励与结果激励相结合,物质激励与精神激励相结合的立体型激励体系。正荣集团同时也在探讨通过跟投和股权激励等方式,增强团队的凝聚力和当家作主的意识。



●拜师仪式

的培训讲台上“露脸展示”。

而在今年12月初,公司人力资源部又在认真总结汲取以往培训经验的基础上,不失时机、恰如其分地推出了向青年锤炼营、新生入职培训、核心人才特训员工征培训满意度的问卷调查,并推出向全体管理人员征集对公司培训师及内训课程公开竞聘的创新举

措。

问卷调查结果表明:公司今年对各类青年人才的培训满意度明显高于往年。根据得票率评选出的前十名内部培训师直接进入公司内训师人才库,被授予优秀培训师称号并获得丰厚奖金与相应的课酬。

(许汉平 汤世华 王凤)

安徽方圆通达投资

重点关注高端制造业、矿山、农业、旅游、在建工程、地产、医药能源,消费业现代服务等领域的投资合作业务,诚招驻地商务代表,正式录用待遇优厚。

电话:15357953556 刘经理

邮箱:2498720182@qq.com

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销