

文化聚焦 | Wenhua Jujiao

生产线上的员工情绪高不高,直接关系到员工的幸福感和产品的生产效率和质量。生产一
线的员工多为 80 后、90 后,需要对他们有更多关怀,创维数字光电科技公司从 2008 年开始借
鉴韩国三星公司的做法,对员工情绪进行了解和管理。

“小卡片”成员工心情“晴雨表”

□ 李昌亮 丁迎春

在拥有 2000 多名员工的创维数字光电科技公司,每个员工每天情绪好不好,领导不问就知道。难道公司领导会“读心术”?还是有一双“火眼金睛”?在近日采访中,记者揭开一个秘密:员工们每天会亮出自己的“表情卡”,如果连续几天情绪都不好,不同层级领导会找员工谈心,及时为员工排解情绪。

小小卡片反映员工心情

“负责外观总检的小邹今天心情很好;负责包装的小洪今天心情糟糕极了;负责调试 QC 的小吴今天心情平和,没有较大波动……”日前,记者来到位于石岩的该公司车间,公司行政部副总李传文随口就说出面前几个员工的心情。记者起初有些好奇:员工各自在生产线上埋头劳作,连他们的表情都看不太清楚,公司领导怎么连他们的心情都能知道?

李传文指着员工工位上的一张卡片道出其中奥秘:员工的心情就反映

在这张卡上哩。定睛一看,每个员工的工位上的确有一张“表情卡”,有的卡上是一张笑脸,有的是一张哭脸,有的则是一张面无表情的脸。原来这三张不同的卡片分别代表高兴、失落和情绪一般。

心情欠佳领导来排解

李传文介绍,创维数字光电是一家专注于电视机顶盒研发生产的企业,员工有 2000 多人。有了这种“表情卡”,每天上班时每个员工都在自己的工位放一张与自己心情相符的卡。如果哪位员工心情不好,相关负责人会对该员工多一些关注,抽空和其谈谈心,了解其心情不好的原因,并帮助排忧解难。如果哪位员工连续几天给自己的情绪出的是“黄牌”,还会有专人为其进行心理辅导。

“人一被关心心情就好多了。”一位员工向记者讲述了使用“表情卡”发挥的作用。有一段时间,因为家庭琐事让他很心烦,他连续几天在工位上放上了代表“失落”的卡,车间主管看到后主动找他谈心,他整个人感觉轻松



了一大截。

“别小看这小小的三张卡片,管理作用可大呢!”李传文说,通过加强员工情绪管理等多种方式,企业效益不

断提升。

公司参与了多项国家和行业标准制订,综合竞争力持续保持行业领先地位。

记者发现,生产线上的员工大多

数放的是代表“高兴”的卡。一位王姓员工表示,自己在这里工作心情挺不错。

用先进文化促进企业“五大转变”

北京大学马克思主义学院院长郭建宁教授讲到:文化是核心竞争力,文化是民族凝聚力,文化是道德感染力,文化是一个民族的灵魂和血脉,文化是一个民族的精神记忆和精神家园,体现了民族的认同感和归属感,反映了民族的生命力和凝聚力,失去了民族文化传统,就如同浮萍没有了根,就如同人失去了灵魂,就如同流浪者失去了精神家园。

在我国进入全面建设小康社会的关键时期、在深化改革开放、加快转变经济发展方式的攻坚时期,党的十七届六中全会以文化改革发展为主题,吹响了建设社会主义文化强国的进军号。这是事关小康社会建设新胜利、事关中国特色社会主义事业新局面、事关中华民族伟大复兴的一次重大抉择,是中国文化发展史上一个重要里

程碑。全会通过的《中共中央关于深化文化体制改革、推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定》,所阐明的中国特色社会主义文化发展道路,所确立的建设社会主义文化强国的战略目标,标志着中国共产党人对文化的认识达到一个新高度,中国特色社会主义事业进入一个新境界,中华民族复兴之旅驶入新的航程。

一个民族要有文化、一个国家要有文化、一个企业同样要有文化。文化是软实力,只有全员、全民族素质提升了,国家才能强盛,企业才能科学发展。那么什么是文化?郭建宁教授讲到,文化一词的词源意义来自拉丁语,原意是农业、种植、耕作、培育。十六世纪演进成对人的培育后,就有了文化修养的意思;到 1871 年,英国人类学家泰勒出版《原始文化》,

标志着文化意义的明确。在这本书中,他给文化下了一个明确的定义:文化是在人类自身的历史经验中创造的、包罗万象的混合体,它包括知识、信仰、历史、道德、法律、生活方式、风俗习惯等。这个定义标志着文化走向一个纵合性的范畴,就是今天所说的大文化的概念。进入二十世纪以后,关于文化的研究日益受到各国学者的高度重视。据《大百科全书》统计,目前关于文化的定义有二百多种。由于观察的视角不同,对于文化是什么,众说纷纭,但总体上看,关于文化的定义不外乎两种,一种是广义,一种是狭义。广义的文化某种意义上就是人化,就是人所创造的一切物质财富和精神财富;而狭义的文化是和政治、经济相对应的,与人的意识生产、意识活动相关的精神

产品和精神活动的积极成果,再狭窄一点,就是精神文明。

中铁二十三局八公司在今后企业发展中将实施:“由‘同质化’向‘差异化’转变;由‘单一一体化’向‘全面一体化’转变;由锻炼队伍、完成好任务向打造企业品牌转变;由合作共赢,向独立经营转变;由追求发展规模向追求质量效益”转变,要实现“五大转变”,大力加强企业文化建设是根本。在大力加强文化建设中,我作为分管企业宣传文化工作的班子成员,应做到:一是丰富企业文化内涵;二是提高企业文化品位;三是加强企业文化基层文化服务;四是传承弘扬好企业的打拼文化;五是发扬好“特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献”铁军精神和“有旗必扛、有杯必捧、有奖必拿、有第一必争”的打拼精神。以

此来培养员工的高尚品德,培育员工的健康心态,强化员工的创新意识,调动员工的积极性、主动性、创造性,在广大员工中形成比思想作风,看谁的主人翁意识强;比技能素质,看谁的生产效益高;比工作能力,看谁的民主满意度高;比科技创新,看谁的创新发明多;比工作业绩,看谁对企业贡献大的良好氛围。扩大企业影响力,增强企业执行力,提高企业学习力,促进企业的创新力,提升企业的竞争力。用先进的文化来引领企业坚定不移地走质量效益型道路和建设高价值一流企业,用健康的文化来促进企业“五大转变”,为早日实现企业快速稳定健康发展而奋力工作。

(周安才)

强化班组建设 品质拓展市场

——扬州奥尔斯特机械有限公司企业文化建设纪实

□ 王春荣 戴铁杵 赵成峰

面对激烈的市场带来的压力和挑战,扬州奥尔斯特机械有限公司始终着眼于提高企业核心竞争力、着眼于提高班组建设和员工队伍素质、着眼于提高公司的凝聚力和向心力,积极推进符合公司自身特色的企业文化建设,进一步开创了公司富有激情、富有活力、富有创造力的新局面。

多年来,奥尔斯特不断依靠科技创新赢得了大市场、大客户,特别是 2010 年以来,奥尔斯特与三一重工合作,为该集团配套以其优质的服务赢得了三一重工的好评,并被三一重工评为优秀供应商,从而给企业带来了更大的发展空间。同时,公司立足企业实际,致力企业发展,不断解放思想,勇于改革创新,按照“构建特色,打造亮点,提升管理,促进发展”的指导思想,和“铸魂、筑基、聚心”的建型目标,从而形成了公司以下八大主要文化理念。

企业价值观:体现自我价值,共创美好生活。企业精神:点滴做起,追求完善,锲而不舍,自强不息。经营理念:诚信经营为本,客户满意为荣。管理理念:成功源于创新,发展来自合作。质量方针:全员参与,精益求精,交货准时,持续改进。人才理念:能力重于学历,业绩重于资历。企业作风:高效严谨,精细务实。团队精神:以人为本,关爱员工,奉献社会。

坚持以人为本 激发班组活力

多年以来,奥尔斯特以“建好一个班组,打造一个精品”为工作重心,深入推进创建“优秀班组、优秀员工”活动,公司上下积极为创优工作出谋划策、贡献力量。按照高起点、严标准、重实效、创品牌的工作思路,找准班组建设以服务大局的工作切入点,深入开展企业班组的改革和创新建设。坚持“务实高效、不断创新”的原则,立足于服务职工、服务生产,加强管理规范,狠抓工作落实,大力夯实班组工作基础,加强班组建设上水平,全面开展“卓越班组”争创活动。

一、奥尔斯特加强班组建设的实施举措

1. 确定目标,完善班组建设。在公司董事长丁庆生的领导下,围绕公司的生产任务,根据各班组的特色和特长,研究确定了各班班组建设目标,提出了班组长工作职责,并围绕职责制定实施计划或方案,开展各项活动。健全完善适合班组建设和运行的规章制度。一是建立班组例会制度。二是建立班组学习制度。三是建立班组交流制度。

2. 健全模式,完善渠道,班组建设平步青云。近年,奥尔斯特围绕树标杆、出效果的阶段规划,重点开展争创

“卓越班组”活动,着力打造“执行力强、自我管理、自主创新、文化浓厚、充满活力、效能突出”的特色班组。以“任务沟通、自我管理、快速执行、高效作业、团队精神”为核心,开展卓越班组管理工程;以加强班组长的重点培育工作,有效提高班组内部沟通;明确班组内成员的工作任务,切实增强组员团队意识,逐步形成班组长带头、组员跟进的班组自我管理新模式,使班组工作效能得到有效的提升。

奥尔斯特以班组检查制度为支撑,完善和健全班组信息传递模式,即在日常生产管理操作中,以跟班长(主管)为纽带,将班组成员、车间(部门)之间有机的联系起来。在生产操作过程通过班组成员的不断自我检查;班组长(主管)及车间(部门)给予技术及人力支持,对班组作业做出及时有效的自我整改,达到了班组整体效能持续提高的闭环管理成效。

二、奥尔斯特加强班组建设成效显著

1. 增强了班组团队意识。在公司领导的大力支持下,各班班组建设工作得到顺利有效的深入推进。自建设活动开展以来,公司基础管理得到有效加强,各基层班组逐渐具备了强烈的班组团队意识,班组成员的班组意识有了极大提升。

2. 提升了班组管理水平。通过一系列加强班组建设活动的开展及大力实施,为公司各项工作任务目标的顺

利完成提供了有效的保障。多年以来,各班班组管理及班组成员综合素质的持续提高,对企业年初制定的产品质量检测市场抽查合格率、全员劳动生产率、设备有效操作率等多项超行业标准指标的顺利完成起到了有效的班组推动作用。同时,“卓越班组管理工程”等理念的建立,对企业管理创新工作起到了极大的推动作用,丰富了企业管理的理念基础。

3. 加快了文化理念成熟。加强班组建设,培育了一种精益求精、追求卓越的企业文化理念,促进了企业文化的发展。围绕发展公司先后提出的“质量——立业之本;管理——强业之路;效益——兴业之源”,“讲究实效,减少浪费,提升品质,增创效益”等班组建设新理念在车间落地生根,以自主、创新、卓越为核心的班组文化推动了企业文化的发展,营造了团结和谐、奋发有为的工作氛围。

苦练管理内功 确保健康发展

在奥尔斯特工人进厂上岗时,首先签订“质量管理责任状”,把经济报酬与产品质量紧紧“绑”在一起,制度细化到人,指标量化考核,按月奖惩兑现。

每件产品出厂时配上“产品质量监督卡”,注明生产日期,生产班组,实

行倒查追究制,把质量管理延伸到产品销售之后,使每个生产者置于用户监督之下。每个车间有质量检验小组,每一道工序有质量检验员,形成了“定检、抽检、巡检、复检、终检”的质量控制体系。

在生产环节上,设置质量控制点,实行人技结合,重点盯防,做到不合格半成品不准进入下道工序,不合格产品不准流出车间。不定期召开现场分析会,对半成品、成品质量进行抽样联检,查找问题,分析原因,对症下药,把质量问题消灭在萌芽状态。

奥尔斯特时常聘请用户参观生产车间,了解生产流程,恳谈交流,征询意见,现场“挑刺”,把产品质量交由用户评定,接受社会监督。定期组织销售人员巡回走访大客户,采取“明访”和“暗访”相结合的办法,围绕产品质量,听取意见,收集信息,征求建议,共商质量大计。

丁庆生把员工当成兄弟姐妹,使他们有一种“进了奥尔斯特,就像到了家”的感觉,这样就形成了“人人操心质量,个个都抓质量”的氛围。

公司按时给员工发放工资,并办理了全员劳动养老保险,解除了后顾之忧。员工家中有困难,公司派人看望,并送去慰问金和慰问品。

在生产工艺流程管理方面,公司做到“五不准”,即不合格的计量器具不准用于材料和生产;卫生条件达不到不准生产;每个环节必须有生产记

录,记录不全或有疑问,产品不准出车间;包装达不到要求不准出车间;存放不准混放,必须按年批次,按种类存放,做好标识记录。以确保生产工作流程每个环节的质量,做到环环相扣,万无一失。

在严把产品出厂关方面,公司做到“五不出”,即不合格的产品不出厂销售;国家已明令淘汰的产品不出厂销售;未经质量技术监督部门检验合格不出厂销售;使用过期标准生产的产品不出厂销售;存有疑问的产品不出厂销售。保证出厂的产品批批检验合格,个个质量有保障。

在设备管理方面,公司通过建立健全设备管理制度,对设备管理行为进行了系统、全面的规范,使设备现场管理做到有章可循,并要求操作人员对现场设备做到“四懂、三会、三好”,即懂结构、懂性能、懂原理、懂用途;会操作、会维护保养、会排除故障;用好、管好、修好。对设备现场维护要求做到“四勤”,即勤检查、勤擦拭、勤保养、定时准确记录。

在人才的管理方面,丁庆生提出了“衡量哲学”的概念,即宽严有度,进退有知,决策量化,矛盾中求统一。“衡量哲学”要解决的就是“组织”与“工作”与“人”的树立,使企业这一经济组织与企业的员工之间保持平衡。企业管理的本质就是要“组织”中所有“人”朝统一的目标作出努力。

郭二庄矿党委 “解放思想大讨论”党员做表率

“百日万人解放思想大讨论”活动开展以来,冀中能源邯郸矿集团郭二庄矿党委立足企业实际,通过在重要岗位、重要环节、重点区域成立党员先锋岗、设立党员责任区,亮明党员身份,明确党员职责,带动身边群众,共抓安全生产,为顺利完成全年各项工作任务提供了坚强保证。

四季度以来,该矿党委在党员中开展了以“创党员安全岗、建党员责任区”为主题的党员安全责任区活动,建立了信息反馈制度、检查评比制度、事故责任追究制度,通过每周安全活动会对暴露出的问题,举一反三抓隐患、促整改。采煤、掘进、辅助单位党支部扎实开展“在岗一分钟、安全六十秒”活动,广大党员纷纷结合各自的责任区,认真细致查隐患,严抓细管促整改,调动了安全生产积极性,实现了党建工作与安全工作的有机融合。

点亮一盏灯,照亮一大片。面对矿井复杂多变的生产条件,为确保矿井高产高效,努力实现年初既定目标,各基层党支部结合自身实际,开展了形式多样、内容丰富、成效显著的特色主题活动,鼓励党员在急、难、险、重工作中发挥模范作用。综采二区党支部开展的“周评最佳党员活动”,使职工身边有了学习的榜样;综掘区党支部“支部书记问计”活动,解决了制约快速掘进的一个又一个难题;机电二区党支部“岗位就是利润源,每班节约一元钱”活动,极大地增强了干部职工的成本意识;二坑党支部在党员中开展了“充填开采创新创效”活动,致力于俯斜开采向仰斜开采的探索与研究,充填率将由 80%提升至 95%,循环进度由 2 刀提高至 4 刀,单产水平也将由月 2 万吨达到 4 万吨,实现绿色循环发展。

(程矿生 乔瑞波)