中铁十八局集团职工权益保护再添“温馨”新规,创中国铁建先例

男职工休“产假”给幸福指数加分

编者按

女人休产假,天经地义。可对男职工来说,休产假可就新鲜了。最近,中铁十八局集团出台男职工休产假的规定,为有了“喜”的家庭“锦上添花”。毫无疑问,管理企业难,要做一名真正的企业家更难。如果企业只是一味地将员工当成是“赚钱的工具”,忽略了构建人性化管理,就会使员工失去归属感,从而影响企业和谐发展。其实,男人休产假与女性休产假同样重要,更能体现人文关怀。中铁十八局集团的人性化管理就是以人心为本,男职工休产假正是顺应了员工的心声。企业关心员工的吃、穿、住、行和子女上学等问题,将以人为本的价值取向融入企业管理中,应该是科学管理的必然趋势。还是卡耐基说得好,“以你希望别人对待自己的方式对待他人。”假如企业都能长期坚持人性化的管理,还愁不能发展和兴旺?

□ 伍振 玉平 高阳 董敏

“女职工生孩子,男家属职工也能够跟着休‘产假’了,太幸福了!”近日,在中铁十八局集团职代会上,当集团董事长、党委书记郝趁义和工会主席赵心昭共同在《集团女职工权益保护专项集体合同》签字,会场响起持久的掌声,大家奔走相告这一好消息。

据悉,在现行的《劳动法》中并没有对男职工歇陪产假作明确的规定,现实中,“请假”的多,带薪休假的少。为构建和谐企业,提高职工的幸福指数,中铁十八局集团在原有的《专项集体合同》的基础上,新增了一项的补充条款:女职工计划内生育的,给予男职工(女职工家属)7天陪护假;符合晚育政策者,另外再增加男职工(女职工家属)3天陪护假。这也是中国铁建股份公司系统内首家推行该新规的单位。

中铁十八局集团工会主席赵心昭说:“只有通过物质的、精神的,方方面面的关心、关注、关爱,使广大职工生活得更幸福,我们的企业才有活力。”

此项政策一经出台,便得到了各单位职工的热烈欢迎,该集团大都公司燕郊项目部即将当爸爸的小杨既激动又兴奋:“要不了多久我就可以享受到这份‘特权’了,太‘给力’了!”

其实这是十八局集团关心职工权益的一个小浪花。“只有把职工当成‘家人’,他们工作起来才会更顺心,积极性才会更高,队伍才会更加稳定,才能更好推进企业发展。”这是中铁十八局集团董事长、党委书记郝趁义,总经理彭仕国的一致共识。

十八局集团董事长、党委书记郝趁义(前右二)和工会主席赵心昭(前左二)共同在《集体合同》签字。

(伍振 摄)

“不让一名职工看不起病、不让一名职工子女上不起学、不让一个职工家庭生活在贫困线以下”,集团为把“三不让”承诺进行到底,各级工会将特困职工登记表备案,并设立温暖热线,目前,该集团已为1000多名困难职工建立家庭档案,采取感情联系、岗位帮扶、技能武装、资金救助。“没有十八局,就没有我现在的好生活。”二公司职工王玉栓感激地说。2006年王玉栓的丈夫因病去世,当时她没有工作。困难时刻,公司及时给她家送去了物质和精神帮扶,还帮她在物业公司找了一份绿化工作,在她和同事们的共同努力下,公司基地被河北省授予“花园式单位”。

各单位都视职工为企业的太阳。比如大都公司女工委统一为女职工订阅一份杂志刊物、科研设计院开展女职工业绩测评和专业技术比武、二公司开展女先进和困难女职工走访、六公司《女职工权益保护专项集体合同》知识问答等,使女职工们心中备感温馨。

据悉,十八局集团2011年在岗职工人均年收入同比增长18.06%,历年拖欠员工工资和“五险两金”逐步得到解决,基本实现了当年无拖欠,2011年全集团冬季送温暖投入资金近260万元,夏季送清凉投入资金200多万元,温馨的举措,换来了他们的激情创造,2011年集团经济运行质量稳步提升,尤其是毛利率、净利润有较大幅度增长。

评论

做有温度的企业

在现行的《劳动法》中并没有对男职工歇陪产假作明确的规定,不同地域、企业可根据实际情况作出调整和规定,现实中,尤其企业,执行中便打了折扣,“请假”的多,带薪休假的少。

中央党校妇女研究中心曾公布了一份“关于男性带薪护理假公众需求的调查报告”,该报告建议将男性带薪护理假或父亲假作为一项公民权利,列入《社会保险法》当中。调查显示,有92.1%的人对男人也休“产假”表示赞同。

男人休“产假”,不仅是男人的权利,更意味着责任。养育孩子是夫妻双方的共同责任,在女性生育期间,男人休产假不仅伺候了女人,而且还照顾了孩子,从中体味了母亲的艰辛,知道了家庭义务,更增加了社会责任感。

企业是创造价值的,但以什么样心态创造?快乐和谐就会事半功倍,否则反之。

一流企业做文化的观点逐渐被广泛认同,但在实际的文化建设中却发现,流于形式的多,标语、文化墙、好听的名词,往往花费大量费用却仍停留在虚化的层面,企业文化真正由虚而实,能从口号变成企业管理最核心的凝聚力,关键在于入心,进入员工的心。

心灵的温度和一个人的生活是成正比的。心灵的温度有多高,那么他对生活的态度就有多少热情,他所看到的天空就会有多宽广。企业亦然,像文中企业那样,做个有温度的企业,员工就会被点燃,释放出意想不到的能量。

(孙君 董敏 刘凤翥 晓燕)

“情绪假”的启示

□ 詹晓晶

近日,CCTV新闻频道播出一段视频:台湾一家科技企业每月给员工放情绪假,员工上班时如果心情不好就可以请假两小时去看电影、喝咖啡等,做一些可以舒缓情绪的事,一次还能补助400元新台币。这种情绪假一个月可以放两次。这家60人的小公司,曾被誉为幸福企业,情绪假的创举已经有10多年。该公司的墙面上,都贴着员工子女的画作;休息室里的脚踏车、按摩椅等,应有尽有;送给客户的贺卡上,有公司老板带着员工排成的图样……总之,各个细节都充满了人情味。

由于有这种“特殊福利”,该公司员工流失率极低,工作效率却极高,有许多人抢着想加入。

美国斯坦福大学神经学教授罗伯特·萨波尔斯基在他的一本有关压力和压力导致的疾病的书《为什么斑马不得胃溃疡》中写道:“对地球上大多数的生物来说,压力是一种对短期事件的反应,之后要么就是事情结束压力消失,要么就是你不幸身亡了,而压力也会消失。”现代社会节奏越来越快,职业发展的困惑、不断变化的环境以及太大的工作量,都会使现代职场人的压力越来越大。压力有时来自家庭,有时来自工作。这时候,不想崩溃,就要及时去舒缓。

虽说情绪不能带到工作上,但是人毕竟是人,是有思想、有感情的,情绪也不是水龙头,说关就关。即使能很好控制情绪的人,其对工作的影响程度,恐怕也只是多或少而已。既然存在影响,那么,舒缓就是最好的出路。

排除个别无视事实、凭空乱发脾气的员工,绝大多数员工情绪的波动是正常的。上文中的台企使用了一个很好的方法,我们可以借鉴。在制度上,我们或许一下子无法和那家台企一模一样,也不一定非要采取他们那种措施。我们可以根据自己企业的特性和实际情况,做出相应的改变。但重要的是持之以恒,不是一时之风。我们的管理者对员工的重视可以从多方面出发,不要一味要求员工“做到这个”、“完成那个”,因为几乎没有人是故意不好好做的。没有做好,应该有其原因,或许此时的员工,也正懊恼着自己呢。那么这时,一句鼓励的话,比一味地责怪重要10倍。

遇到员工有不良情绪的时候,让我们从客观事实出发,帮助员工分析、疏导,多一些鼓励和鞭策。企业一定会更加和谐,我们就一定收获多赢!

双星没有把员工看成雇佣关系,而是看成“共赢关系”,给予足够尊重。把劳动强度大的工序作为重点创新项目,定人、定时进行攻关,确保最大程度地提高生产效率,降低员工劳动强度,为员工创造好的工作环境和条件。

双星鼓励员工“少出力”

□ 本报记者 何沙洲
特约记者 王开良

企业大都希望员工多出力,还没有听说鼓励员工“少出力”的。而双星集团却鼓励员工“少出力”。这可是件新鲜事。

双星集团针对现代员工注重选择相对体面、轻松工作的实际特点,鼓励各单位在设备、技术、工艺等方面加大创新力度,激励员工结合岗位操作经验,提出建议或配合改进设备,提高半自动化和自动化操作水平,自己解放自己,改善工作环境和工作条件,实现轻松劳动、体面工作。

双星没有把员工看成雇佣关系,而是看成“共赢关系”,给予足够尊重,从各个方面赢得员工的“忠诚度”。各单位积极落实双星集团汪海总裁一线员工“招得进、留得住、管得好、用得好”要求,把劳动强度大的工序作为重点创新项目,定人、定时进行攻关,确保最大程度地提高生产效率,降低员工劳动强度,为员工创造好的工作环境和条件。

专业设备维修人员积极进行设备创新和改造。如,双星青岛轮胎总公司子午胎二厂在压延锭子房安装一套机械手装置,员工仅需操纵机械手就可以完成锭子的安装任务;双星橡机公司双模硫化机蒸气室中的热板一直是人工焊接,工作量大、效率低,车间组织创新团队制作了热板自动焊接工装,不仅质量有保证,而且效率提高4倍;双星鲁中公司制帮厂制作新型高效自动印剖片机,原先两人完成的工作量,现在只需一名员工就可轻松完成;双星中原鞋业公司为确保海绵半成品与成型生产计划同步衔接,在成型流水线创新安装电子扫描计数器,为出型及时准确地调整工艺规格、更换冲刀模具提供了保障,成功取消了出型海绵打卷等中间环节,减轻了员工劳动强度;双星瀚海公司成功研制出既能压大底,又能圆底边的两用机,降低了员工劳动强度。

在创新获奖励政策的激励下,机台和生产线操作人积极开动脑筋提建议,并配合设备维护人员进行联合创新。如,双星东风轮胎总公司全钢胎厂成型机卸胎时,成型副手要把胎胚从卸胎器抱到布兜车上,管理骨干夏顺军打破思维局限,让胎胚坐上了“小车”,减轻了劳动强度;双星中原轮胎公司轻卡胎立裁工序主刀手王慧,提出将立裁工序的包布卷取台一侧安装手动按钮建议,经实施,不仅包布废料大幅减少,而且主刀手的劳动强度大大减轻;双星海江公司生产的一款麻绳围条鞋,帮面后跟设计有装饰扣,以前采取的是人工用锤子打扣,效率不高,劳动强度大,制帮车间承包人范崇龙联合保全工认真研究,改装了一个打扣设备,实现了机械打扣;双星中原鞋业公司运动鞋厂保全工马华、叶春成联合创新,自制扳帮工操作椅,改变了多年来扳帮工只能站着操作的历史。

技创新高,远瞻未来。双星集团鼓励员工“少出力”多“卖智”,使员工自身素质得到提高,员工的创新潜能被有效地激发出来,推动了双星轮胎、鞋业、机械行业向半自动化和自动化方向迅速提升,促进了提质降耗增效,增强了企业凝聚力和向心力。

张张卡片警示规章制度 合规文化深植员工心田

2012年是农行河北承德分行“合规文化建设巩固提升年”。为此,该行按照上级行有关合规文化建设工作要求,进一步改进和完善学习、教育及宣传机制,深植合规文化理念。这家分行信贷管理部为便于员工学习、梳理并记忆相关制度规定,特编辑、制作了《中国农业银行承德分行法人客户信贷业务操作要点》塑封卡片,旨在将合规文化融入到各项工作、各个岗位、各个环节之中。图为农行承德分行信贷管理部员工对照“卡片”内容,开展合规文化学习、讨论时的场景。

(于绍礼)

兵团四建流动书箱下基层 职工书屋“动”起来

“自从公司这个职工书屋建成以后,机关职工闲暇之余的生活丰富了,知识面也宽了,职工们心情就不一样了。”方钟山是新新疆生产建设兵团建工师建工集团四建工会一名宣传干事,自打工会建起了“职工书屋”,他就被任命为书屋的管理员,他爱读书,更喜欢为大家介绍图书。在他管理的不到40平方米的书屋里,3000多册书籍和报刊杂志摆放得井井有条。

说到兵团四建职工书屋的一大创新,方钟山幽默地说:“我们的书屋会‘动’哦!”

会“动”,这当然不是卡通片里的情景,而是兵团四建工会为了让机关职工书屋的书能在各基层单位之间流动起来,创新了书屋的管理模式。他们专门做了几个流动书箱,定期给项目部和施工一线的工人们送去图书,让广大职工真正共享图书资源。

“动“起来的书屋,不仅增加了图书的借阅量,还扩大了书屋的服务范围,让更多的一线职工感受到书籍的巨大力量,读书的巨大魅力,在阅读书的过程中提升品位,提高素质。

(于淑娟)

吉林石化让培训成为员工最大福利

2月24日,吉林石化公司乙二醇厂仪表车间实训室内,技术员毛云凤正在给大家授课。

“如果生产中遇到调节阀开度忽大忽小,打到手动状态也不管用的情况,多半是阀门定位器出现了故障。现在给大家20分钟时间,把你们面前调节阀的定位器拆下来,检查是否出现故障并分析故障原因,记录检查结果,然后再装回去。现在开始。”

他话音刚落,大家立即埋头动手更换,整个实训室内忙成一片。卫庆第一个完成了拆装任务。

毛云凤对他安装的定位器认真地检查了一遍,满意地点着头说:“拆装质量、时间以及判断结果都达到了要求,看来第一名又是你了。”

“培训是公司给咱的最大福利,处处给大家创造有利条件。实训室建成后,我觉得自己是最大的受益者。以前上现场,仪表出了故障有点不太敢动,怕处理不好,影响生产。现在好了,平时不敢碰的、不敢动的,在这里都能随便摆弄,和实际操作一样。大家的动手能力比以前提高了一大截。”卫庆感叹道。

这话说得没错。为了提高员工的动手能力,吉林石化公司没少下功夫,不但帮助各单位建设了各具特色的实训室,还成立了电仪、钳焊、仿真模拟、化验分析四大培训基地。

吉林石化培训中心有关负责人介绍,依托培训基地,充分发挥授课培训、实践操作、仿真模拟等优势,每年都有数千名员工在这里接受培训,岗位优秀技术人才不断涌现。他们在参加各类技能竞赛中,共获得奖牌37枚,其中金牌6枚、银牌16枚、铜牌15枚,两次获得团体总分第一名。

不仅如此,吉林石化还加大职工之家的建设力度,为每个职工之家投资3万元,配备了笔记本电脑、投影仪等培训设施,应用三维动画等先进手段,使教学内容更加生动、直观,切实提高了培训效果。

染料厂刚走出校园的大学毕业生宗颜凯说:“职工书屋是我最爱去的地方。现在装置自动化程度高,技术精密度高,对操作工人的技能水平要求更高了,所以只有不断充电,才能跟上企业发展的步伐。我们这里各种专业书籍都有,生产操作上遇到问题,看书查资料很方便。”目前,吉林石化职工书屋建设已经延伸到各个角落,成为员工提高自身素质的“加油站”。

提高工人待遇,是吉林石化公司激发员工立足岗位提素质、做贡献的又一举措。据了解,吉林石化每年都评工人技师、工人技能专家、“十大金牌工人”等,切实提高了技术工人的待遇。目前,吉林石化已涌现出中国石油技能专家3人、公司技能专家27人、高级技师90人、技师598人。他们既是解决生产难题的骨干,又有自己的创新成果,成为企业发展的主力军。

高素质员工是企业持续发展的根基。吉林石化把培训作为员工的最大福利,切实提高他们驾驭现代化装置的能力和水平,为公司打造千亿元产业基地提供了可靠保证。

(张晓君)