

亚洲羽绒义工队累并快乐着 送出爱心收获凝聚力

如今的江门,已经有 80 多支企业义工队,这些义工组织成员身体力行地传播着“人人为我 我为人人”的义工理念,而企业也借助这些义工员工的力量,发展员工文化,增强凝聚力,亚洲羽绒义工服务队就是其中的一支。

参加活动员工变开朗

“如果我们在生活中的任何时候,都尽自己力所能及的力量去帮助别人,去影响身边的人,使他们参与进来,我们做义工的目的就达到了。”来自四川的卓林云去年 9 月在义工网上发表的博文中提到,要用自己的行动影响身边人。

卓林云是江门市亚洲羽绒义工服务队的一员。据了解,亚洲羽绒中心(新会)制衣有限公司在 2009 年 10 月 28 日成立亚洲羽绒义工服务队,并在当年 12 月初,为新会困难长者捐赠一批羽绒服。

据该公司人力资源经理 Mary 介绍,现在义工队有 45 个固定成员,还有些员工偶尔会参加活动。“有些员工平时很沉默,现在慢慢也活跃起来了。”而最重要的是,她发现有些员工在参加义工活动后,生活态度发生了较大改变。“会更看得开了,人变得开

帮人其实更多也是帮自己,这是一种助人自助的过程,义工收获到了朋友、快乐等。而同样的,在企业义工队的建立及义工文化的培养中,企业也经历“助人自助”的过程,收获的不仅仅是社会“名誉”,还有员工的凝聚力。

朗,这是一件好事。”Mary 笑着说。而她也是亚洲羽绒义工服务队的队长,负责组织活动。

企业凝聚力不断增强

2009 年 12 月,该义工队为麻风村及新会困难老人送羽绒服,该公司总经理陈健威也参与其中。“在送羽绒服时,我帮一位婆婆穿羽绒服,这位婆婆忽然拉住我的手,哭着对我说,‘我年轻时,赚了钱舍不得买羽绒服,现在老了,又没钱买,如果不是你们,我一生都没穿过羽绒服。’”听着婆婆的话,陈健威感动地流下了眼泪。他说还有一位麻风村的老人,在接到羽绒服后不



亚洲羽绒义工服务队已为困难群众送去了 5000 多件羽绒服。

肯让义工拆开来为他穿上,因为他想把衣服留给儿子。“听着他说你们不要动,我要留给儿子。好心酸。”于是,陈健威把更多时间花在企业义工文化的建设上。

“企业文化跟企业义工二者合一,我认为是非常好的。”陈健威说,赚钱之外,任何人都需要归属感,如果没有归属感,员工就容易流失。工人的选择很多,有工人经常换工作,就是因为没有归属感,不知道自己想要什么。而企业文化除了娱乐和培训,与工人一起分享助人的快乐,更容易增强凝聚力。

陈健威认为,企业成立义工队,起码有三点益处:一是员工对企业的归属感增强,员工队伍的稳定性增强;二

是员工参与义工行动,无形中宣传了企业,令企业的知名度、美誉度提升;三是参加义工组织的员工的影响力在员工队伍中无形地扩散,促进了企业文化的提升,令员工之间互相关心、帮助的氛围变浓。

据悉,自 2009 年发起“关爱长者,今冬送温暖”大型关爱长者的慰问活动后,亚洲羽绒义工服务队至今共为老人、五保户、麻风康复者、困难残疾人捐赠 5000 多件羽绒服;此外,还积极参与创文、慈善万人行等义工活动,已成为会城义工联的骨干义工队伍,被评为江门市优秀义工服务集体。

(文/图 杨慧敏)



大江工业开展“精益管理月”活动

近日,大江工业公司开展了“提高劳动效率、降本增效”全价值链系统的精益管理案例大赛活动,通过图片展的形式,向公司全体员工全面介绍改善项目实施的全过程和如何运用精益工具进行改善的方法,在公司掀起了“精益从心开始,改善从我做起”的良好推进氛围。

夏革委 摄影报道

“心理诊所”架起连心桥

“与心理辅导员聊完后,感觉心里敞亮了许多,心理压力也化解了不少。”7 月 9 日,中原油田采油二厂职工王春江就班组绩效考核问题给“心理诊所”打来电话。在心理辅导人员的耐心疏导下,她感觉轻松许多。

针对入夏以来气候燥热容易使人产生焦虑的特点,采油二厂油藏经营管理五区将心理疏导融入为基层送清凉活动中,全力做

好员工心理辅导和降温工作。一方面,由该区工会牵头开办“心理小驿站”,工会委员兼职心理辅导人员,员工可通过电话、网络、面谈等形式,随时与兼职心理辅导人员谈心。另一方面,定期编发防暑降温宣传专刊,多角度普及夏季安全卫生知识,引导员工注重夏季劳动安全卫生和暑期保健,度过一个健康的夏季。

(王远程)

玉柴创建全国企业文化建设示范基地成功通过专家组评审

7 月 13 日,玉柴创建全国企业文化建设示范基地专家评审会在玉柴动力大厦四楼会议室召开。会上,玉柴创建全国企业文化建设示范基地成功通过了专家组评审,成为“全国企业文化建设示范基地”。

据了解,中国企业文化研究会自 2002 年开展“全国企业文化建设示范基地”评审以来,对申报单位始终坚持高标准、严要求,谨慎认真地开展评审

工作。10 年里共评审出 20 个“全国企业文化建设示范基地”。玉柴是广西第一个“全国企业文化建设示范基地”。

出席此次评审会的专家组成员有中国社会科学院研究员司马云杰,北京光华管理学院教授、北大校务委员会副主任张国有,中国政法大学终身教授、人文学院院长李德顺,中国企业文化研究会常务副理事长、秘书长孟

凡驰,北京市行政学院教授、北京市行政学院原副院长赵春福,中宣部理论局副局长、正局长级调研员贾春峰等专家。

玉柴集团公司党委副书记李天生、郭德明、关敏,玉柴股份公司党委副书记叶斌等参加了评审会,会议由孟凡驰主持,郭德明在会上作玉柴企业文化建设专题报告。

经过前期对玉柴企业文化建设的

认真审核,专家们对玉柴的企业文化建设给予了高度评价,一致同意广西玉柴机器集团有限公司成为全国企业文化建设示范基地。

专家组认为,广西玉柴机器集团有限公司企业文化建设取得了很大的成绩,创造了很成功的经验,其主要特点有以下几个方面:一是领导班子具有高度的文化自觉,带领全体员工,从本单位实际出发,成功建设以“绿色发

展,和谐共赢”为核心理念的玉柴文化,为企业发展提供了强大的精神动力;二是企业文化建设紧密结合企业管理实际,把企业文化理念融入企业管理,把文化理念转化为员工行为习惯,实现了文化落地;三是高度重视创新文化建设,不断提升自主创新能力,逐步形成自身的核心技术优势与竞争力,使玉柴成为中国著名的自主创新品牌;四是坚持以人为本的理念,积极

履行社会责任,努力建设和谐劳动关系、和谐社会关系,实现人企和谐、企业与社会和谐。

广西玉柴机器集团有限公司通过企业文化建设,极大地提升了企业核心竞争力,推动企业实现跨越式可持续发展,其经验具有很好的示范作用,应该在全国推广。

(黄志荣)

创新党建工作 支撑自主事业 推进企业实现又好又快发展

2012 年 6 月 30 日,2012 全国企业党建创新论坛在北京钓鱼台国宾馆举行,来自全国的企业代表、专家学者,围绕“企业党建创新与发展”的主题进行了对话、研讨、交流,发布了优秀党建研究成果,表彰了先进单位,一汽解放锡柴在这次大会上,荣获了全国企业党建工作示范单位的荣誉,并作了经验介绍。

一汽解放公司无锡柴油机厂创建于 1943 年,是江苏省无锡市最早的国有企业。20 年来,一汽锡柴站在民族汽车工业的前沿,为解放品牌做大做强提供动力支撑,致力创新,建设自主品牌发动机的主要生产基地;定位高端,建设国内重型发动机的主要制造基地;着眼国际,建设自主品牌发动机的主要出口基地。主要产品为 W、X、K、F、L、M、N 七大系列柴油机,功率覆盖 40-500 马力,在国内同行业中排量跨度最大、功率覆盖最宽。具备年产 60 万台柴油机和 1.5 万辆改装车的能力。

20 年来,工厂主要技经指标实现了突飞猛进的增长,在人员减少了 1000 多人的情况下,柴油机年产量从 1992 年的 8669 台,到最高的年产 46.2 万台,增长了 53 倍;销量从 8943 台,到最高 436 万台,增长了 49 倍;销售收入从 1.9 亿元,到最高的 130.4 亿元,增长了 69 倍;利税从 513 万元,到最高的 11.7 亿元,增长了 229 倍;全员劳动生产率从人均 6493 元,到最高的 546 万元,增长了 84 倍,实现了发展速度和发展质量的同步飞跃。

锡柴取得如此优异业绩的原因,是因为多年来,一直坚持贯彻贯彻落实党中央的精神,始终坚持响应国资委的号召,始终坚持执行集团公司的正确决策。因此,锡柴的党建工作能始

载体创新,推动发展成效显著

一是党员“三品牌”实践引领。2006 年以来,锡柴党委每年都要根据企业发展经营重点,组织开展不同主题的党员“三品牌”(即:党员品牌岗位、党员品牌班组、党员品牌项目)主题实践活动,引导党员结合岗位实际,围绕企业生产经营、降本、增效、提质、创新等方面,进行选题攻关,督促广大党员始终做到思想高一格、技能高一格、业绩高一格。

二是党内重点项目强力推进。坚持将企业生产经营主要任务,确定党内重点项目,组织各部门党政主要领导挂帅,组建项目团队,统筹整合企业人力、资金、政策等资源,全员发动,强力推进项目完成。例如,2010 年 7 月 12 日,锡柴总投资达 16.7 亿元的重型柴油机新基地建设项目开始启动,党政领导共同担任项目负责人,确立了“装备领先、设计领先、管理领先”的既定目标,采用“日碰头,周例会和月汇报”的工作方式,严格落实项目计划,运用同步工程、交叉作业等手段,充分发挥党员骨干“特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献”的铁军精神,与环境抗争,与意志较量,与时间赛跑,仅仅用了半年多时间,其间还历经 60 多天酷暑烈日烘烤和 40 多天倾盆大雨考验,就建成了建筑面积达 45000 平方米的崭新厂房。新厂房建成之后,又仅仅用了六个月的时间,完成了设备安

装调试,达到了生产纲领。从这个案例中,可以感受到,锡柴党内重点项目工作的开展,有效地将党员的创造力和执行力,转化为了推进企业发展的生产力,把党员的先进性,转化为了企业的创造性。

三是承诺践诺活动示范在前。在承诺内容上,组织高级经理、高级经理助理、二级经理在积极承担年度绩效指标的同时,承担一个全局性、导向性、关键性的重大项目,作为引领示范项目。组织各党支部围绕服务生产经营,承诺承担一个部门(车间、科室)重点管理技术创新项目;组织广大党员围绕厂级、部级工作重点、难点,承诺攻坚项目。在承诺形式上,结合党员岗位职责开展好“三承诺”工作,即党支部向党委做出承诺,党员向党支部做出承诺,党支部和党员向群众做出承诺。在承诺管理上,党委从组织创先进、党员争优秀、企业上水平、职工提素质四个方面,设计了党内目视化看板,将党支部创先争优目标完成情况及时向广大员工进行展示,接受群众监督,使承诺掷地有声,践诺示范在前。

组织创新,强化功能成效显著

一是创新干部管理,强化龙头作用。在干部任用上,制订《领导干部公开竞聘管理办法》,推行领导干部上岗竞聘制,使中央竞争性选拔干部政策得到成功实践。在干部考评上,建立了“五个一”干部、“四好班子”考评与奖惩等规定,实施“领导”、“条块”、“群众”、“组织”多维度、立体式业绩考评,对于连续两年居末位的给予淘汰,在

奖优惩劣中强化领导干部站在排头的意识。在责任追究上,建立完善领导干部责任追究及处罚规定,详细列出七大类失职、渎职行为,明确相关处理程序及标准。在作风转变上,要求每位领导干部每周深入一线,强化服务意识,帮扶困难职工,增强群众观念;带头授课育徒,增强帮教水平。

二是创新党支部管理,强化堡垒作用。强化党建力量。2008 年,锡柴针对销售、采购、装配、研发、重型柴油机惠山基地等业务集中度高的重点生产经营部门,配置 6 名专职党支部书记,增强了党建力量。强化责任落实,每年都从保证经营指标、推进自主创新、维护和谐稳定三个方面,量化指标要求,具化考核内容,明确考核标准,形成党支部责任状,每年年初组织各支部书记签约,做到责任落实到位。强化标准化管理,实施党小组“每月一学一思”、党支部“每季一会一课”制度,强化党的理论宣教;实施党支部每月组织资源、思想资源、支部成果三模板汇报制度,做实基础管理;每季召开党支部书记会议,推进重点工作,部署阶段性任务。强化党建课题研讨,每年组织支部书记认领党建研讨课题,并进行课题成果发布,提升党支部书记思考工作的深度、开展工作的力度。

三是创新学习型组织建设,强化提质作用。统筹设计抓建模。党委在经过系统思考后,策划推进了“五四”学习型党组织建设模型。即:分层次全力打造学习型领导班子——提高“四力”:即提高政治鉴别力、提高发展决策力、提高班子凝聚力、提高班子号召力;学习型党支部——做到“四强”:即政治引领力强、推动发展力强、改革创新力强、凝聚保障力强;学习型党小组——做到“四高”:即学习力高、创新

力高、凝聚力高、战斗力高。学习型党员——做到“四优”:即政治素质优、岗位技能优、工作业绩优、群众评价优。学习型员工——做到“四自”:即自我检视、自我学习、自我管理、自我超越。通过分层面的规划,形成了学习有氛围、个人有提高、组织有加强、事业有发展的良好局面。

这些创新工作的开展,极大地强化了党建功能,党委先后荣获“无锡市第一批基层党建工作示范点”、“一汽集团先进党委”、“一汽集团四好班子先进集体”、“建党 90 周年全国企业党建工作先进单位”、“江苏省学习型企业示范单位”等荣誉称号,2011 年,锡柴 CA6DL 机加工车间党支部被国资委党委评为全国先进基层党组织。

文化创新,队伍建设成效显著

一是文化再造彰显特色。党委在传承锡柴文化基因的基础上,进一步梳理再造。2009 年召开企业文化战略研讨会,明确了“民族品牌、高端动力”的核心价值观,以此为中心,重组了企业文化体系,使理念文化更加精要,架构体系更加完善,文化脉络更加清晰,引领凝聚作用更加突出。19 年来,锡柴年年以大讨论为主载体,根据生产经营目标要求,设计不同主题,采用全员性的演讲、对话、会谈、辩论赛、形象展示等各种作法,统一全员思想。陆续编制了《员工手册——文化篇》、《廉洁文化手册》、《一汽锡柴魂》、《足迹》等系列文化读本,组织员工学习,使得文化理念入脑、入心、融情、导行。

二是文化考评实现量化。锡柴探索建立了企业文化量化考评的指标体

系,出台了《企业文化建设评价管理办法》,从企业文化建设工作评价、企业文化建设状况评价和企业文化建设效果评价三个方面,拆解成 13 个评价项目,细化为 35 个评价内容,规定打分权重,明确奖惩要求,使企业文化建设与企业管理达到了有机融合,软规范与硬制度实现了完美统一。锡柴多次荣获全国企业文化优秀成果、全国企业文化建设百佳示范单位、“百强单位”等荣誉。

三是人才兴企着眼实效。在人才管理上,以“活出生命的精彩”为主旨,拓宽建立领导序列、专业序列、岗位序列、复合序列、能力序列五条高技能人才成长通道,开拓了员工职业生涯上升渠道。开展绝招、绝技、绝活“三绝”评审认证,提升了员工学知练技热情。在精益用人上,在生产一线采用柔性用功机制,满足生产高低不平衡的需要;在技术专线建立核心技术岗位调动、职业转移和末位淘汰三条技术人员流动通道,在工厂内部设立劳动动力交流站,增强岗位竞争压力。在人才培养上,建设锡柴网络大学,整合上岗培训、专业培训、提升培训、学历培训,实现“四位一体”运作;建设实训基地,导入“运动员训练”模式,培养 T 型人才,满足企业多元化的人才需求。建立“大师工作室”,开展名师带高徒学习活动,培养高技能人才。扎实有效的建设举措,使得锡柴人才辈出,先后有 44 人次在市级以上技能大赛获奖,39 个团队成为全国、集团和解放公司先进集体。企业先后获得“江苏省和无锡市高技能人才示范基地”、“全国五一劳动奖状集体”等称号。

(邵艳梅)