

# 美丽的人 建设美丽的工厂

## 东风德纳车桥襄阳工厂深入开展“双爱双提升”主题竞赛活动

“通过培训学习提升了执行能力,通过规范行为提高了工作效率、美化了工作环境。”这是“双爱”主题活动开展以来,东风德纳车桥襄阳工厂广大干部职工感受到的明显变化。“双爱双提升”活动,是东风德纳车桥襄阳工厂2013年贯穿始终的一项活动,即,爱护公通过活动的开展,员工们深刻体会到参与企业文化建设给自己带来的益处,逐步从企业文化建设要我参与向自觉践行转变。

### 找准突破点 企业文化融入经营管理

与日常经营工作相结合,融入日常管理,把文化力变为企业竞争力,这是企业文化建设最终落脚点。

要让员工从企业文化建设中感受到工作效率、部门之间协调性以及同事之间协作得到提升的益处,才能进一步鼓励大家参与企业文化建设的积极性。因此,要找准企业文化融入经营管理工作的突破点,才能取得事半功倍的效果。

基于这样的认识和思考,襄阳工厂党委对企业文化落地的现状进行了客观分析:企业文化核心理念宣贯一年来,襄阳工厂员工对DDAC企业文化核心理念的知晓率有较大提升,但员工行为规范方面有待进一步加强。在客观把握现状的基础上,襄阳工厂明确了下一步企业文化落地的目标:引导员工知行合一,积极践行企业文化核心价值观,规范员工行为,提升企业形象。

为找准企业文化融入经营管理工作的突破点,襄阳工厂党委多次召开座谈研讨会,工厂党务工作室与相关职能科室领导、党支部书记进行一对一的深入探讨;2013年初,精心策划了“双爱双提升”,即爱护公共财产、爱护现场环境;提升员工素质、提升工厂形象主题竞赛活动。活动内容分四个方面:制定、发布员工“双爱”行为规范;开展“双爱”行为规范系列宣传、学习活动;开展员工素质提升的培训活动;开展“双爱”明星、美丽车间(科室)评选活动。

### 引导员工养成良好行为规范

2013年初,在多次召开座谈研讨的基础上,襄阳工厂紧扣生产经营管理工作对员工素质的要求,制定、发布员工“双爱”行为规范。包括以下七个方面的内容:员工在装备保养工作中的行为规范、员工在确保产品质量工作中的行为规范、员工在推进现场5S工作中的行为规范、员工在安全防护工作中的行为规范、员工在

办公室环境维护工作中的行为规范、员工在保持三室卫生工作中的行为规范、员工在厂区环境卫生维护工作中的行为规范。

襄阳工厂党务室根据企业文化VI规范要求,设计制作了员工行为规范模板悬挂到各单位。工厂以党支部为单位,在员工中通过手机、腾讯通、微信群、主题党日、团日活动、班会等多种方式,开展了“双爱”行为规范学习大讨论活动,组织员工识别提出工厂有哪些不符合“双爱”活动要求的行为。通过引导“双爱”行为规范系列宣传、学习活动,引导员工找差距,并根据规范要求主动修正行为,员工良好行为规范正逐步养成。

为了引导员工养成良好的行为习惯,促进现场5S工作提升,襄阳工厂金四车间开展了一系列“爱现场”主题党日、团日活动,对车间的现场环境开展了全面的维护美化,车间玻璃窗、公共定置区、员工休息室等生产工作现场,处处都有志愿者们忙碌的身影。

在襄阳工厂金二车间的发货现场,经常可以看到一群人围着正要发货的桥壳打转,他们有的拿着检验工具仔细核对产品孔径尺寸、桥壳是否漏序,有的则俯身观察桥壳是否有锈蚀、毛刺、壳腔内是否有铁屑,还有的拿着抹布、锉刀、油壶、保护膜等,准备对桥壳进行清洁、打毛刺、保养、套保护膜。原来,这是金二车间党支部紧扣“双爱”主题开展的“爱产品”系列活动之一。针对工厂质检科反馈的桥壳漏攻丝、附件尺寸不合格、锈蚀等现象,金二车间党支部坚持开展桥壳发货专项检验活动,在产品发货前,组织相关人员对每一根桥壳进行检查,确保合格后挂牌发货。目前,这项工作已成为车间约定俗成的日常习惯。

对于“双爱”活动带来的好处,襄阳工厂热处理车间主任、党支部书记孙裕也深有感触,他说:“员工对设备自主保全的意识得到明显提升,具体表现在每日班前会后,通过对操作设备进行重点部位的有效点检,及时发现设备存在的劣化及安全隐患;通过红黄卡填报和及时整改,降低了因劣化放任造成的设备故障和停工损失。”

### 开展全员素质提升的培训活动

2013年,为进一步增强工厂中层管理人员的学习意识、争先意识和责任意识,锻炼和提升中管人员的表达、演讲能力,打造一支负责任、有作为的职业化管理团队,襄阳工厂党委利用每月的党支部书记例会向大家推荐学习书目,开展学习交流,在工厂范围内组织开展党员干部读书活动。在此基础上,襄阳工厂党委策划开展了“做最好的中层”演讲展示活



动,演讲者以“如何做一名最好的中层干部”为主题,结合阅读工厂党委推荐的《责任比能力更重要》等书目,畅谈个人读书学习体会。活动分三批进行,工厂65名中管全部参加了演讲展示活动。

2013年10月28日下午,襄阳工厂金一车间前桥装配线上,一场别开生面的技能比武活动如期举行。12名员工通过抽签分成6个小组,每组从前桥总成装配第一个工序开始,一直到最后一个工序把一根桥壳全部装完。整个装配过程由评审员全程跟踪,从装配时间、安全现场管理、作业观察、工艺纪律遵守情况和实物质量,对每个组进行分项评分。这是襄阳工厂金一车间和综合人力党支部开展的一次“双爱双提升”主题共建活动,旨在提升前桥装配技能,培养更多的全线条。

为深入推进“双爱”活动,不断提升员工的执行能力,促进员工良好行为规范的固化和养成,襄阳工厂党委将员工素质提升培训作为“双爱”活动一项重要内容。活动中,各职能部门深入基层送培训到一线,开展相关培训活动共计31次;同时,继续开展各层次各工种的技术比武和优质总成(班组)流动红旗劳动竞赛活动,为员工提升技能、建功立业搭建舞台,这些培训活动提高了员工的职业素养和执行能力,促进了质量、现场5S等各项生产管理工作的高效推进。

### “双爱”活动结出改善成果

后轮毂生产线故障强度率由1.61%下降

到0.48%;产品合格率由99.03%提高到99.93%;生产节拍由218秒/件,提高到175秒/件;维修费大幅下降。员工们的抱怨少了,参与改善的积极性高了。此项改善荣获2013年度全国机械工业优秀质量管理小组活动成果一等奖。

后轮毂生产线是襄阳工厂锻压车间的重点生产线,该线30J1VL-800数控立式车床是重点线重点设备,由于其加工产品精度要求高,而且该工序是重保工序。但一直以来该设备转塔故障频发导致故障强度率居高不下,平均故障强度率1.61%。一旦故障发生即影响产品质量,又影响交货期。虽然保全人员将此部位作为重点关注对象每月投入4人次、16小时实施定检和劣化复原,但由于暂时没有很好的再发防止对策,一直是车间保全员头疼的事情。

怎样降低故障的发生?杜绝因转塔故障造成的对产品质量的影响呢?

“双爱”活动开展以来,襄阳工厂锻压车间将此作为车间年度重点课题,主动联合工厂装备科、驻厂工艺科成立CFT团队,经过统计分析、要因确认和方案评估,最终确定将数控立式车床的转塔加工方式改为固定刀夹加工方式。在经过40余天的设计和制作加工、现场安装调试,组合固定刀夹在现场得以运行试切加工并一举获得成功,试切产品各项指标均符合技术文件要求。

此项改善是“双爱”活动中,通过跨部门协作完成的成功案例之一。(宋慧萍)

## 梁宝寺牢筑廉政“三大工程”

今年以来,山东能源肥矿集团梁宝寺公司以项目化管理为抓手,精心打造“不愿腐”、“不能腐”、“不敢腐”三大廉政工程,推进全公司党风廉政建设扎实开展。

该公司首先是构筑“不愿腐”的教育引导工程。要求各党支部以学习《党章》、《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》为重点,深入开展好理想信念、党性党风党纪和廉洁从业教育、反腐倡廉宣传教育和廉洁文化“五进”的拓展创新活动,把廉洁文化的成果运用并引深到整合“矿井”。其次是构筑“不能腐”的制度约束工程。深入推进“三重一大”集体决策配套制度建设,加强工程建设等方面的程序性、监督性、惩治性制度建设,推行制度廉洁性审查,创新廉洁风险防范机制,从重点领域、重点部门、重点环节入手,排查廉政风险,健全内控机制,构筑制度防线。第三是构筑“不敢腐”的惩戒工程。该公司要求各级领导干部都要讲政治、顾大局、守纪律,坚决维护广大员工权益,坚持原则,敢抓敢管,切实增强纪律的执行力,以过硬的作风确保全矿重大决策部署得到有效落实。该公司还把对作风建设的考核与党风廉政建设责任制考核、领导干部述职述廉、干部年度考核结合起来,制定出一套科学、量化、操作性强的作风建设工作考评机制。(魏俊泉 房泽龙 宋娟)

## 创业公司 高效率文化 三大误解

现在,创业公司层出不穷,我们每天都能看到各种文章,讲述热门初创企业如何在所处的领域掀起热浪,如何在城市废弃角落的仓库中进行自己的研发。这些创业公司能够一直维持高效率运作,其原因在于他们打破了办公室里一个个的小隔间,让他们的员工能够在无阻碍的办公环境下合作、创新,将全部的潜能发挥出来。

不过,随着这些成功的故事的出现,有关这些企业高效率文化的误解和讹传,也就接踵而至。这其中有三个典型的误传:

### 一个很 Cool 氛围

是不是觉得如果在办公室里装一个蛇形水道,没事去滑一下,刺激一下,创新力就会提升?说实话,除了从头湿到脚,还是什么想法都没有。

许多高效率企业确实拥有的一个很 cool 氛围,但是他们持续性的良好表现远不止是因为公司提供免费的冰摩卡。这些企业文化其实是他们的创始人和领导人性格和办事风格的折射,比如企业家精神、勇于冒险,吹毛求疵等。

这些外在特征决定了这些企业在成立时的一些价值,比如排除一切困难取得成功的决心、应对失败的心态,以及永远无法山寨的年轻活力等。

要做自己,去理解你的组织的真正价值,然后,问问自己那些价值的日常表现形式,这些表现是否能够帮助你实现你的目标,还是让你越走越远?很“酷”并不意味着高效率。当你不确定会实现圆满结局的时候,试着冷静下来。

### 一位具有超凡魅力的领导人

第二个常见误读是,企业需要一个魅力非凡的领导人,以此来激励其他人。其实正好与之相反。非常成功的CEO们并不喜欢让自己聚焦在闪光灯下,这些成功人士凡事皆以企业成功为核心,而且从不满足于现状。如果你的魅力型CEO将更多的时间花在演讲上,很少出现在办公室为企业成功奋斗,那情况就麻烦了。

### 一个创业心态

为了满足市场不断变化的需求,所有的企业都需要适应并作出改变,但这并不是初创企业取得成功的先决条件。让一个有足够能力培育创新思想的成熟企业转型以维持竞争力,其实并没有那么困难,重要的是理解自己的目标以及自己的企业文化如何去帮助自己实现这个目标,而不是创业心态。

效率文化并不如表面那么吸引人,这个文化的关键在于,清楚自己代表的是什么,要和谁一起去实现这个真正的愿景。(佚名)

## 打造企业文化 必须一把手 亲力亲为

企业文化很难用一两句话说清楚。简单地说,文化就是价值观,我认为,企业文化就是企业的行为方式,企业的做事方法会影响到企业运营的每一个环节。比如思科的文化,就包括帮助客户成功、推动变革、积极参与社会公益等。当年我去思科面试的时候,先是在网上了解了思科的企业文化以及总裁钱伯斯的管理理念和作风,然后从几次面试过程中,观察它的企业文化是否在每一个层级都清晰可见,这是我决定是否加入这个企业的基础。

我曾经问过钱伯斯他是怎样树立企业文化的,他说:“Tell a lot of human stories.”(不断将很多人的故事传播出去。)每次跟他见面,他一定有一些故事跟我们分享。不仅如此,他还亲身实践企业文化。

有一次我约了钱伯斯开会,他来的路上堵车了,但他没有取消我们的会议,坚持让我在他办公室用电话跟他开会,他一边开车一边跟我聊。这类故事数不胜数,在整个企业中流传。

思科强调大家庭的氛围,管理层的办公室在全世界都是一样大小,钱伯斯的办公室与我的也是一样大的,而且都是在同一层楼的中间部分,窗边风景最好的位置都是其他员工的。如果出差,无论级别高低都是坐经济舱。

企业文化是一个企业的灵魂,企业文化支配着企业的行为,企业家的一个重要工作就是弘扬企业文化。建立企业文化是一把手术刀,不能交给别人,所以要求管理者必须亲力亲为。

怎样保持企业文化?我认为,企业文化的推动需要三个部分:1、信息沟通;2、管理机制;3、身体力行。

(林正刚)

## 热心公益农行人——“金e顺绿色万里行”



1月25日,在风光旖旎的旅游城市——承德,由农行河北承德分行员工组成的大型公益活动“金e顺绿色万里行”自行车队,在旅游景区、繁华街道和市民社区骑行,形成一道别样的人文风景线。农行员工身披鲜艳的形象、饱满的激情,营造出热烈、祥和、喜庆的氛围,吸引广大市民及中外游客驻足欣赏、观看,赚足了“回头率”。“金e顺绿色万里行”是农行承德分行按照上级部署,正在开展的“大行德广 伴您成长 金钥匙春天行动”一项重要内容之一,旨在宣传农行“耕耘美丽中国”和“绿色银行”的环保理念,倡导绿色出行新风尚,推广健康环保新生活,为交通更加顺畅、天空更加清澈、身心更加健康贡献农行人的一份力量。

图为农行承德分行“金e顺绿色万里行”自行车队在承德市区中心广场举行启动、出发仪式。(于绍礼)

## 八公司“两节”基层送温暖 员工实惠笑开颜

“感谢组织关怀、感谢领导们的关心……”,接过中铁二十三局八公司工会主席周安才送来的“温暖”,养马河分公司职工杨雄的母亲感动得一个劲儿地点头,连连称谢,阵阵暖流在这户特困家庭的心里激荡。

2014年1月9日,中铁二十三局八公司工会主席周安才、副主席黎光风,在分公司党委书记余阳辉、工委主任刘贞良等人的陪同下,带着公司领导的深情厚谊和真切关怀,深入养马河分公司家属区、桥机车间等地,亲手为28名困难职工家庭送去共计39600元慰问金,为324名职工发放共计648件大米。同时,还为广大员工送上节日的问候和真挚的祝福,员工们接过主席手中的慰问品,脸上露出了开心的笑容。

近年来,该公司工会坚持按照“职工队伍状况在一线掌握、助困帮扶在一线实施、构建和谐在一线推进、关爱职工在一线体现”的原则,一

直以员工利益无小事,作为工会工作的着力点和出发点。该公司长期注重“六项”关怀的落实,充分发挥工会组织的桥梁纽带作用,形成活动长效机制,做到规定动作不可少,创新工作重实效。坚持深入基层,倾听员工呼声,关心员工疾苦,反映员工愿望,真心为员工排忧解难。长期开展“夏送清凉、冬送温暖、金秋送助学、节日送慰问,生日送祝福、时常送关怀”的关爱活动,维护职工的合法权益,当好职工的“娘家人”。把“面对面、心贴心、实打实服务员工在基层”活动落到了实处,用真情和实际行动让员工感受到组织的关怀,鼓舞了员工士气,凝聚了员工力量,维护了企业的和谐稳定,为构建和谐劳动关系提供了组织保证。

为切实做好“两节”送温暖工作,该工会精心策划,细化工作程序,下达《节前“送温暖”工作的通知》,要求各单位认真按照《公司“三不

”实施细则》的标准,对本单位积极主动执行公司各项规章制度的困难职工进行摸底调查,充分了解基层一线员工的实际情况,建立困难职工档案,收集困难职工的证明材料,重点关注患病等原因造成生活困难的职工和伤残职工,组织召开工会委员会,讨论并审核困难职工的困难原因,公示困难职工名单,加大帮困力度,确定“两节”期间的受助人,并分特困、重困、一般困难三个等级进行走访慰问。

问候暖人心,关怀传真情。公司工会开展“两节”送温暖活动,不仅雪中送炭,为员工提供了看得见摸得着的实惠,更是给长期奋战在基层一线的员工极大的精神鼓舞。在潜移默化中,激励着员工立足本职岗位努力奋斗,尽心尽责干好本职工作。在公司领导一班人的带领下,坚定信心,克服困难,开创新的一年工作和生活的新局面。(舒燕敏)

