

国药准字H46020636

快克[®]

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销

羚锐制药:劳动竞赛鼓舞员工创新创效热情

日前,河南羚锐制药股份有限公司贴膏剂事业部对2014年度生产系统员工劳动竞赛和技能大比武活动进行总结评比,并拿出数万元对活动中的优胜者及时给予了表彰奖励。

今年“五一”前夕,为落实企业发展战略,强化员工队伍建设,进而激发广大员工工作潜能,充分调动广大员工工作的积极性和创造性,进一步增强企业核心竞争力,羚锐制药贴膏剂事业部在事业部范围内广泛而全面地组织开展了年度员工劳动竞赛和技能大比武活动。此次活动以“提高员工工作技能,激发员工工作积极性和创造性,切实贯彻执行作业标准化”为指导思想。其目的在于营造良好的生产秩序、放心的安全工作环境,过硬的质量水平和稳定的员工队伍,使“讲安全、抓质量、学业务”成为每一个员工的自觉行动和自在行为,以达到“提高员工队伍整体素质、建立良好的生产经营秩序、实现年度经营工作目标”。

为组织好这次活动,该事业部成立了劳动竞赛和技能大比武活动组织机构,即由生产、质量、安全等部门负责人为成员的劳动竞赛和技能大比武领导小组,确立了统一思想,加强领导,做到目标清晰,协同有效,激励到位,公平、公正和公开竞赛的组织原则。

据统计,在为期近一个月的时间内,共有来自近20个生产与科研一线岗位上近500名员工,参与今年的劳动竞赛和技能大比武活动,活动真正深入到了生产系统各部门、车间的作业区、班组、关键岗位。具体组织实施中,各部门和生产车间根据实际,自行设计和组织,较好地突出了员工的安全生产意识、精益求精的质量意识、团结协作的团队意识和“比、学、赶、帮、超”的创新提高意识,积极营造了“团队争先、岗位创优”氛围,充分发挥了劳动竞赛和技能大比武活动动员、凝聚、激发员工的作用,达到了激发员工工作热情、促进企业生产经营、推动企业科学发展的总体工作要求。

据悉,今年的劳动竞赛和技能大比武活动的另一个特点是以“团队争先、岗位创优”为宗旨,紧扣安全、优质生产主题,从安全和优质生产等多个方面深入开展活动,实行分部门、生产车间和不同生产岗位、不同生产线开展评比,通过正激励,极大地鼓励了员工的创新创效热情。



周军:“蚂蚁精神”的践行者

周军,现任成都经理部宜宾丽雅龙城项目安全总监。在项目上他被亲切地称为“军哥”。

人如其名,作为转业军人,周军把军人一丝不苟的做事态度带到了工作中,使得项目安全文明施工等工作开展得井井有条。仅去年,不仅有序地组织开展了安全生产工作,还助力项目部通过了中建总公司CI金奖验收、四川省安全文明标化工地初验、争创宜宾市“酒杯”复查等多项任务。

在2009年四川地震援建洪流中,周军是众多“铁军”中的一个。他先后工作于什邡援建项目、汶川援建项目以及新繁全球家居建材CBD中心项目。军哥有着非常严谨的工作态度,“坚决落实,立即整改”是他多年来始终保持的工作风格。面对援建工程紧张的工期要求,为了严把安全大关,确保顺利施工,在确保安全施工同时简化工作过程,把更多的

杭发公司:创新劳动用工 收获企业与职工双赢

■ 缪孔文

创新无时不在,改变无处不有,这是中国重汽杭发公司近年来为适应企业新的发展而提出、并为各级各部门和广大员工所自觉遵循的一个基本原则。

通过创新改变,收获的,是企业与职工的双赢。

近年来,杭发公司为进一步留住人才,用好人才,大做凝心聚力文章。为了激励员工充分发挥潜能,高效工作,公司不断创新劳动用工方式,结合薪酬体系改革,陆续推出了责任工程师、设备应用岗位、非领导职务晋升、岗位优化等激励措施,为企业的发展提供了强有力的人才保障和智力支撑。

在MC加工部,27岁的大学生吴兴科正在缸盖线上忙着作业。见记者看着偌大个生产车间却少有几位操作工,吴兴科赶忙上来解释说,这不是因为生产任务不足,而是生产线上操作工们基本都是一人兼管着多台设备。

杭发公司自推出设备应用岗位制度后,发生在生产现场的最大变化是,操作工们不再像以前一人一个岗位,多数操作工都会一人兼着几个岗位。而对于操作工来说,最大的变化莫过于自己的收入了,与前几年比起来,他们的收入已经大大地上了一个台阶。

员工工资是公开好还是保密好?

现在,有些私营公司开始向员工公开通常属于保密的公司信息;比如公布公司具体的财务状况和员工绩效考核,甚至每个人的薪水。采取这种方式的公司虽然不多,但却在呈增长趋势。这种做法需要掌握好分寸,否则一不小心就会透露过多信息。

支持者表示,这种方式在初创企业中最常见,虽然有弊端,但是可以建立员工之间的信任,并让员工们更多地了解到自己对公司的贡献。

在曼哈顿数据分析公司Sum All,公司员工可以进入公司的共享硬盘查看投资者协议、公司财务状况、业绩评估、聘用决定、员工工资以及每位员工的股权和奖金。

Sum All首席执行官戴恩·阿特金森(Dane Atkinson)说,公司在建立之初就是开放型公司的定位。他和其他创始人认为,让员工们了解到薪水情况有利于提高其工作效率,并有助于他们了解自己对整个公司作出的贡献。

Sum All约有30名员工,他们的工资被分为九个等级,从最低的3.5万美元到最高的12万美元不等。根据员工的表现和市场情况,公司的全体员工都有机会得到加薪。

公司行政经理基米·蒙杰洛(Kimi Mongello)说,“并不是说你一进门薪水的数字就贴在你的脑门上,而是公开每个人的薪水有利于消除同事的好奇和焦虑。”她说,人们总是会对秘密有很强的好奇心,但同事们其实很少去看那些数据。

蒙杰洛的薪水在公司处于较低水平,但她却很坦然,她说:“我不应该和工程师拿同样的薪水。”她说,在Sum All,员工如果在薪水方面觉得不公平可以随时提出来。

随着工作中需要越来越多的合作,采取更加开放的制度也许是不可避免的。南加州大学高效组织研究中心主任埃德·劳勒(Ed Lawler)说,很多公司“其实没有选择的余地”,但开放管理可能会既费钱又耗时;如果一名员工的薪水与其他同级同事相差很多,公司就应做出调整或者解释原因;此外,管理层应指导员工如何解读公司的财务和绩效数据。

不过,一旦员工们可以获得更多信息,他们的干劲会更足。



2008年走进公司的吴兴科,如今已是公司的五级设备应用技师,他的收入,与他初进公司时相比,差不多是翻了一番。

徐斌是装配调试部技术员,也是部门的骨干信息员。因为平时善于收集信息,装调部的技术人员是如何响应公司优化岗位、身兼多职号召的,他绝对是门儿清。徐斌告诉记者,自从公司创新用人制度以来,装配调试部对各个技术、质量人员的岗位职责进行了重新梳理和优化,使每个人的工作相互之间都具有关联性,进一步提高了部门的相关工作效率。虽然技术、质量人员每个人都身兼了好几个岗位,好几份责任,但他们还充分发挥自己工作上的专长,加入到相关责任线的责任工程师团队中,不仅可以享受到相关的激励政策,更激发了技术、质量人员的工作积极性。

在615加工部,从去年年初到现在,部

在肯塔基州莱克星顿(Lexington)的数据库软件制造公司Tenmast Software,70名员工都可以查看公司的财务状况并参与每月举办的战略规划会议,但公司并未公开每位员工的工资。每位新员工都必须参加一门财务常识课程,学习如何解读会计报表和商务决策。

Tenmast团队支持协调员安吉拉·李(Angela Lee)说,了解自己对整个公司业绩的影响有很大的激励作用。这和她上一份工作完全不同,当时她的项目是封闭式的,但员工直到最后一刻才会意识到哪里出了差错。

但开放式管理也会带来难题。华盛顿特区创新咨询公司Peer Insight联合创始人兼首席执行官蒂姆·奥格尔维(Tim Ogilvie)说,公司的数十名员工都知道彼此的薪水、奖金和业绩评估,还有公司财务详情,连公司在银行有多少钱都一清二楚。他说,员工对是否接某个客户或项目有发言权,而且可以参与新人的聘用决策。Peer Insight高级设计顾问杰西卡·杜根(Jessica Dugan)说,在做项目评估的时候会“极其尴尬”,因为整个办公室的人都在听。她说:“你希望自己是一个好同事,希望提出一些帮助人们改进的意见,但在公共场合很难做到这点。”

但并不是所有公司都适合开放式管理。

斯拉瓦·艾克梅切特(Slava Akhmechet)是加州山景城(Mountain View)数据库公司Rethick DB的首席执行官及联合创始人。2010年,他曾尝试在公司内部公开员工薪水,将薪水信息(匿名)放在公司网站上。他希望这种透明制度会让员工更全面地了解公司,并营造出一种公平感。

但应聘者看到这些数据后,他们会将其看作起薪,进而提出超过固定限额的薪水。艾克梅切特说,他还发现如果想聘用优秀人才就不得不为公司其他员工加薪,或者说服他们接受例外。

艾克梅切特最终将薪水数据从网站撤下,只有他和另外两名员工知道每个人的薪水。他说:“我仍然认为公开薪水的模式可能适合一些拥有丰富资源的大公司,但对于处于起步阶段的小公司并不十分有效。”

门的人员控制一直严格地遵循公司“只出不进”的原则。那么,当生产现场人员不够时怎么办?部门经理焦平进告诉记者,解决问题的最大“法宝”就是一人多机,一人多岗。焦平进说,为了不影响工作,部门还出台了《管辅、技术人员帮产办法》,当线上人员临时短缺时,管辅和技术人员也可以顶上去,这已经成为部门有效解决人员突然发生变化的一种常态,也成为了大家的一种习惯。

“我们要的是减员高效,要的是精干能战,要是的多面手。”焦平进说。

58岁的老员工祝永春已近退休,去年,因为部门的缸盖线编制缺口太大,人员紧张,祝永春主动请缨,要求从当时的管理岗位转去生产一线。他说“我本来就是从下面上来的,我对线上熟悉,现在一线需要人,我去最合适。”因为老祝的转岗,一定程度上弥补了线上的人员不足,他的工资也由结构制的21岗变成了现在的设备应用岗位三级,收入也有了近千元的增长。而直送线的周亮,则承担了祝师傅的毛还要料等工作,同时他也增加了500元的收入。两位员工加起来不足两万元的收入增加,却为公司省下了一个职工的编制,达到了公司与职工的双赢。

从2011年到2013年,公司布新革弊,大胆尝试,从最初的在生产线上开展争创精品岗位,到后来的争当多能工,直至系统地

从五个方面加以探索,分别对在生产、管理、技术等不同岗位上的员工推出不同内容的激励举措。

实践证明,以上创新举措不仅让全体员工感受到了公司发生的切实变化,公司也因这些创新举措获得了“高效”回报。这些回报,最直接地反映在员工队伍的相对稳定性上:2013年,公司一线员工流失率仅2%多点,这个数字,远比以前几年的10%甚至20%大幅下降。

而各种创新举措带来的具体回报,更是体现在五个“明显提高”上:一是全员劳动生产率明显提高。2013年,公司生产单台发动机的劳动力成本,比上年下降了4%左右。二是产品合格率明显提高。2013年,仅售后服务费用一项,就比上年下降了30%。三是一线员工的整体素质明显提高。仅MC加工部,26位操作工中,全部是大专以上,本科生占了相当一部分比例。四是操作工的整体收入明显提高。2013年,一线员工人均工资较上年提高了20%以上。五是职能部门的工作效率明显提高。现在,经常有部门传来员工们“自我找活干”的新鲜事,“要想多拿钱,就得多干活”已经成为全体员工的共识。不少一线员工说,在严峻的市场形势下,操作工子的福利待遇还能大幅提高,大大超出了自己的预期。

东风德纳车桥襄阳工厂颁发优质总成(班组)流动红旗

5月16日上午,东风德纳车桥襄阳工厂领导到生产现场为获得2014年一季度优质总成(班组)流动红旗的生产线(班组)授旗。

为推进高产列车稳步前进,襄阳工厂在全厂范围内启动了优质总成(班组)流动红旗竞赛活动。一季度,金一车间机加三班、金三车间机加一班、金四车间机加二班获得“自主保全”红旗线;冲压车间桥

壳五线、锻压车间后轮毂线、轴管车间153轴管一线获得“人力资源提升”红旗线;金二车间突缘线、装配车间中后桥总成二线、桥焊车间桥壳二线获得“现场管理”红旗线;装配车间2.3T460减总线、冲压车间军品桥壳六线、机修车间130减壳线获得“质量信得过”红旗线。

(宋慧萍 摄影报道)



哥不疾不徐地说道:“你这么可就不对了,交底是必须要落实到工人,以后要把交底资料做好拿到现场来,直接利用现场时间召集工人进行安全交底和安全教育,准确地传达交底内容,最后签字确认,这样交底才有用!现场和工人交流也可以和工人更加和睦相处,这可是以后开展工作的技巧啊。就现在,我带着你在现场做一次安全交底。快,把人召集起来!”

交底后,伴随着工人忙碌的身影,军哥立马就到其他楼栋去了……

如今,现场的6栋楼外加一个车库,军哥每天一检查就是一上午,下午再去检查整改情况。在他眼里,只要存在一点点安全隐患,他都会提醒员工,并要求立即整改。

军哥的安全工作总是走在最前面的人,在岗位上也总是坚持到最后的一刻的人。去年春节,大家都提前忙完手中的工作,等待着项目放假回家,伴随节日的临近,大家都是归心似箭。但军哥仿佛跟没事人一样,照常开展各项安全工作,永远都是坚持巡视完最后一岗,等工地上的工人都回家了,工地上的防

火、防盗措施都处理妥善,到了大年三十那天才离开项目。但到了大年初四,却又重新回到项目上忙碌起来。

如今,宜宾丽雅龙城项目开工一年有余,现场每一个地方都留下来周军坚实的足迹。他就像一个闹钟,在工地开工之前响一下,提醒大家各种注意事项;当现场存在隐患的时候,他又会响一下,要求立刻整改处理,让安全事故远离项目;在一天工作忙碌之后,他也会响一下,提醒大家是否安排明天的工作。

从工作到现在,周军杜绝的安全隐患不计其数,所到项目从未发生过重大安全事故。他用自己的严谨的军人作风守护着每一位员工和农民工兄弟的幸福安康,创造着一个又一个安全文明的施工现场。

周军,一名项目安全总监,一名项目、员工的安康守护着,一名铁骨铮铮的汉子,更是成都经理部“敢当硬汉、敢打硬仗、敢啃硬骨头”蚂蚁精神的又一践行者。

(徐巨星 张国军)