

一条“特殊”的生产线

■ 刘成平 计德锐

俗话说得好：“人在一起不叫团队，心在一起才叫团队，人心齐泰山移。”在东风德纳车桥十堰部件厂一车间生产现场经常会看到这么一群人的身影：现场 5S 整理有他们、现场改善提升有他们、突击生产也有他们……他们就是由该车间主任、工长、质量员、安环员、GK 推进员组成的现场“应急突击队”。

一体化免维护轮毂总成项目是东风德纳车桥有限公司 2012 年新开发的，目前市场上品质较为高端的车桥产品。该轮毂总成的试制、量产工作都在一车间完成的。随着市场推广的不断深入，2013 年下半年开始，一体化免维护轮毂总成订单持续攀升。由于该产品质量要求高，装配过程相对复杂，加之产量

不够饱和和集中，所以车间从工厂大局出发，没有新增生产线人员。每次订单计划下达后，由该车间主任、工长、质量员、安环员、GK 推进员组成的现场应急突击队员们就勇敢地冲上去组建一条“特殊的生产线”。

笔者在现场看到，整个作业过程中，大家分工明确，相互配合默契，生产节奏有条不紊，俨然“一个流”的作业模式。生产计划由 2013 年 8 月份的班产 30 件逐步提升到目前的 100 件/班，这条“特殊”的生产线现已累计完成前、后轮毂一体化总成近 4000 件，产品交付合格率达 100%。

一车间主任李克栋时常勉励“突击队员”们：“关键之时，党员干部要带头上，一定要众志成城、齐心协力，确保生产发交不在一车间晚点。大家要不断地挑战自我，展现自身价值，为实现我们的东风梦而努力拼搏。”



东风德纳车桥十堰工厂荣获“湖北省安全文化建设示范企业”称号

■ 唐胡坤 叶青林

近日，在湖北省《2014 年全省安全生产宣传工作会议》上，东风德纳车桥有限公司十堰工厂被授予“湖北省安全文化建设示范企业”荣誉称号。

湖北省企业安全文化创建活动是依照《国务院安委会办公室关于推进安全生产文化建设的指导意见》和国家安全监管总局相

关要求所展开的。全省 14 个市、州和 4 家中、省企业共推荐 43 家企业申报省级安全文化示范企业。

2014 年 4 月份，湖北省安监局按优中选优的原则、经组织专家评审，现场评价验收和网上公示等程序，从全省申报企业评选出东风德纳车桥十堰工厂等 24 家“湖北省安全文化建设示范企业”，东风集团公司只有 3 家单位荣获此项殊荣。

在安全文化示范企业建设创建活动中，十堰工厂决策层高度重视员工安全健康及安全文化建设，安全管理、信息化程度、标准要求起点高。学习、借鉴、融合、吸收国外先进安全管理理念，形成了具有工厂独特的企业安全文化特色。

工厂安全文化示范企业建设要素齐全、制度健全，行为文化、环境文化、班组文化、管理创新，符合 GB/T24001-2004、GB/

T28001-2011 标准、环境职业健康安全管理体系运行的需要，满足了《机械制造企业安全生产标准化规范》和《湖北省安全文化创建示范企业评定标准》要求。尤其是近年来推进劳动强度等改善活动、深化方针管理、深入开展 KYT 活动、安全评价等先进管理方式，员工安全文化意识得到提升，安全风险下降、安全指数不断上升，安全管理绩效显著。

南疆三家劳动密集型企业的“用工经”

■ 熊聪茹 于涛

农村富余劳动力技能相对缺乏、劳动纪律薄弱，南疆不少企业反映在当地“招工难”。然而，南疆地区的拜城县、阿克苏市及伽师县的三家劳动密集型企业，将现代企业管理方法与当地实际情况相结合，用“硬制度”加“软文化”，“练就”出一支稳定高效、热爱团队的合格产业工人队伍。

“洋制度”加“土办法”造就产业工人

拜城县万邦淀粉制造有限公司、阿克苏巨鹰棉业有限责任公司、伽师县雅戈尔盛泰针织有限公司三家劳动密集型企业，少数民族员工比例均超过 90%，他们通过一系列“量身打造”的现代企业管理制度，引领农村富余劳动力逐步适应现代生产方式，破解了南疆各地普遍反映的员工队伍不稳定问题。万邦公司主要生产工业用玉米淀粉，目前吸纳少数民族员工 360 多人。企业投产之初，一些员工月底领完工资就有一半不上班，造成企业时常停产。对此，万邦公司按照班组每月 5 日、10 日、15 日、20 日分四次发放工资，这样尽管部分员工不来上班，但公司

正常生产仍可维持。随着员工逐步适应了企业管理，目前领到工资而离岗的员工几乎没有。

巨鹰公司是浙商在阿克苏收购的第一家棉纺企业，目前招收少数民族工人 350 余人。作为劳动密集型企业，巨鹰公司每年招录大批少数民族农民工进行岗前培训，但往往培训完只能留下三四成，上岗后又会流失两成。

巨鹰公司总经理王宏磊介绍，公司设置了全勤奖每月 60 元、岗位工资每天 6 元，只发给上岗员工，还规定只要多干一年，每月就增加 50 元工龄工资。这种激励办法使企业工作 3 年以上的员工目前达 300 多人。万邦公司也有类似规定，员工每坚持干半年就加发每月 50 元工龄工资。

人员管理“接地气”员工企业两相依

三家企业都积极培养和选拔了一批会双语、能力强的少数民族员工纳入管理层。伽师县的雅戈尔公司 2010 年建厂，目前招收的 300 多名少数民族员工主要工作是缝制成衣。生产部经理张亮介绍，企业每个班组设置一名少数民族组长，与汉族组长相互配合，管理效果很好，公司每年选送赴内地培训学习



的中层管理人员中，大部分是少数民族班组长。

阿西木·依不拉音曾是万邦公司的一名保安，由于表现突出，现已成为公司工会主席，年薪达 7 万元。作为公司管理层之一，阿西木·依不拉音在掌握员工思想动态、及时处理员工矛盾等方面发挥了独特作用。

企业生产要求不同岗位员工分工协作，但部分员工往往因“同酬不同工”而心存不满甚至辞职不干。对此，万邦公司将工序相邻的岗位设置为“夫妻岗、兄弟岗、姐妹岗”等，打包承包给有亲属关系的员工，以亲情“润滑”工作关系，有效缓解矛盾，稳定员工队伍。

在公司晒晒场内，记者看到塔西·依布拉克一家老小正在翻晒玉米。万邦公司总经理于清生说：“一次晾晒工作需要四五个员工，我们制定了验收标准，按 5 人发工资，只要保

质保量完成任务即可。”

“真心”加“爱心”凝聚和谐团队

除了用“硬性”制度来规范员工行为，三家企业还尝试用“柔性”的现代企业文化来增加员工归属感，凝聚和谐团队。于清生说：“每年公司员工要共同欢度四个节日，分别是开斋节、古尔邦节、春节和中秋节，届时所有员工都放假，都领奖金。”

巨鹰公司则侧重塑造“爱心文化”。挡车工阿不都·卡德尔的孩子去年考上了武汉理工大学，却因为学费不足无法就读。企业得知情况后，各方筹措资金解决了他的困难。前年冬天，细纱车间挡车工努尔曼古丽的爱人不幸患上胃癌，巨鹰公司发动全厂奉献爱心，两周时间捐了 7000 多元，企业又添补了一些，将钱和一车煤送到了努尔曼古丽家中。

雅戈尔公司通过企业内部的妇联、工会、共青团等群团组织，开展“古尔邦节文艺晚会”“明星员工演讲”等各类企业文化活动，增强企业向心力。

这三家企业通过推广各具特色的现代企业文化，不但增加了员工归属感和安全感，还凝聚了团队精神，促使员工在企业发展中加速成长。

成校注重实效教育 助推地方产业发展——记浙江余姚市陆埠镇成人文化技术学校

■ 特约记者 袁孝冲

近年来，浙江余姚市陆埠镇成人文化技术学校积极探索社区教育和成人教育规律，努力遵照陆埠镇实际情况，开展符合企业、群众需要的教育培训工作，真抓实干，务实创新，使陆埠成人教育事业成就在余姚市教育界首屈一指，社会效益也日臻彰显，有力地推进了陆埠地方经济的快速发展，得到了上级部门的充分肯定和企业、群众的不断赞许。一个仅不到 10 名教师的陆埠镇成校，为何能誉满一方？记者带着新奇而兴奋的心情采访了该校校长张炎芳，他说他们办学有四大与众不同的教育特色，贴近群众、注重实效、服务企业、无私奉献。

注重软硬件建设，提升社区教育整体实力

成校在总结以往社区教育工作经验的基础上，继续以提升社区教育质量为目标而稳步前进，在教育设施建设和教育资源建设中，主要做了以下方面的工作：

1、加强硬件设施建设，为教育培训添翼插翅

成校在本级场地狭小的前提下，积极投入必要经费拓展校外教育培训基地：投入 50 余万元，购置数控车床 11 台，建成余姚市内一流的成人教育培训实训基地；投入 16000 余元改善学校教室课桌椅，并将置换下的课桌椅整体搬到余姚市陆埠镇沿江村农民学校，建成陆埠镇农业生产实用技术培训基地……这些投入，为学校的各项教育活动开展提供了广阔空间。

2、加强教育资源建设，为教育培训增能加量

成校结合大量的教育培训活动，逐渐构建起能满足群众教育培训需要的师资库。到目前为止，常年受聘成校的专业教师达到 25 位。不仅有师资，还尽力开发具有陆埠镇特色，能满足培训需要的校本教材。截至目前，已经编著两本适合职工学习的通俗读物——《陆埠镇职工读本——企业生产常用知识》、《陆埠镇职工读本——企业生产实用技术》；而且还专门为村民编写《明朝阁老袁炜的传说》读本。这些带着地气的普通书籍，为日常的社区教育活动增添了强大的分量。

3、加强教育队伍建设，为教育培训编丝织网

成校十分重视教育管理队伍建设，首先抓好学校教师的业务培训和工作的责任感教育，提高工作能力和工作责任心，为开展社区教育带好头领好路；其次，通过日常联系沟通和工作会议，做好各村民学校社区教育联络员和通讯员的业务知识培训和工作使命感教育，激发起应有的工作热情，担当起社区教育中心编外专职教育工作者的责任，成为村民学校的教育骨干，全镇社区教育发展的主力。

注重教育培训，提升社区教育活力

成校充分运用自己的教育资源优势，积极争取各类教育培训指标，为社区居民开设尽可能多的文化教育和培训活动。

1、抓好农村劳动力培训，提升成年劳动者的职业技能

近年来，成校围绕劳动局培训中心和教育局所下达的指标，积极开展符合当地实际的农村劳动力职业技能培训。先后开设了水稻种植、果树栽培和畜牧养殖等农业专业技能培训班，培训农民 161 名；数控车工、车工、

制图员、电机装配工、家政服务员、养老护理员等务工农民岗位技能和转移培训班，培训人员达到 800 多名；还为浙江亿达集团培训新员工 150 多名。经过全体教师的共同努力，较好地完成了各项任务。

2、抓好青少年素质培训，丰富青少年业余生活

成校借助当地各小学的教育资源，开展了少儿剑桥英语培训和阳光少年成长乐园活动，培养学生的学习兴趣。特别值得一提的是，成校积极主动地为陆埠镇内一所民工子弟学校的部分 8—9 年级学生免费提供计算机操作技术培训，弥补了民工学校计算机教育的不足，提高了民工子弟的现代信息技术应用能力。

3、抓好社区居民的闲暇教育，丰富居民的文化生活

针对社区居民闲暇生活特点，成校联合镇计生协会组织举办了陆埠镇首届农民健身舞蹈比赛，参赛队伍 15 支，12 个村组队参赛，效果非常好，超出了原先的预计。借助于这样的活动，成校计划组织举办了舞蹈骨干舞蹈艺术知识培训班，提高了她们的文艺素养。积极配合陆埠镇总工会举办各企业工会主席文明礼仪知识培训班，改善他们的日常工作礼仪行为。配合陆埠镇老年学校，协助制订教学计划，帮助举办老年健康知识和国家形势政策讲座，丰富老年人的文化生活。

4、抓好成人学历教育，提升成年人的文化水平

成校继续举办了农民双证制培训班，使得有文化知识提高要求的农民能得到业余文化知识教学，并顺利领到毕业证书，全年有 72 名学员顺利毕业；成校还继续举办好会计函授大专和农村行政管理大专班教学，到目前为止，有 100 余名学员在读。成校还在努力扩

大招生力度，力争开发新的学历教育项目，让更多的成人能加入到学习提高的行列之中，成为成校学历教学对象中的一分子。

5、抓好扫盲教育，改变镇居民落后的文化面貌

根据浙江省政府要求在三年内使全省非文盲率达到 97.2% 的目标，成校根据陆埠镇文盲率超出 6% 的实际，制订陆埠镇扫除文盲三年行动规划，成立了扫盲工作领导小组，制订了行动细则，力争在 2015 年使陆埠镇的非文盲率达到 98% 以上。与此同时，在各社区教育联络员的助下，展开了一轮的文盲人员甄别工作，而且部分村庄开始启动扫盲教育组织落实工作，力争年内开始培训，打响扫盲工作第一炮。

6、加强职业技能培训，促进企业稳定发展

成校习惯了深入企业调研教育培训需求，有针对性地落实职业技能培训课程，帮助企业开展职工素质教育和技能培训，提高生产能力。据悉，今年以来，已为几十家企业的近千名员工进行了培训，为助推地方产业发展作出了无私奉献。

注重教育科研，不断提升学校办学水准

成校深知学校的工作好坏、工作的深度和广度如何，还需要教育科研的引领。为此，成校在办学过程中，边工作边学习边思考，努力探索成校办学的新路子。

近年，学校在继续开展宁波市社区教育重点试验项目的基础上，成功申报宁波市规划课题——围着百姓转的流动课堂建设探究，并积极地开展着相关资料的整理和教育实践工作，力争使教育科研成为引领教育培



岱河矿业：党建工作助力矿井健康发展

■ 淮矿宣

安徽淮北矿业集团岱河矿业公司党委立足矿井生产实际，扎实开展党建基础工作，通过党员身边无事故、党员安全示范岗等系列活动地开展，来有效发挥党组织在安全生产中的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，使党员的先进性真正体现到安全生产的各个岗位上，促进了矿井安全生产平稳高位运行。

日前，岱河矿业公司已顺利实现安全生产 1770 多天，针对安全生产周期较长，职工容易产生松懈麻痹思想，该矿以党员身边无事故活动为载体，建立党员责任区，实行党员与职工全方位包保，风险共担，奖惩同步，切实增强党员责任心，激发党员荣誉感。

为打造一支坚强过硬的党员队伍，岱河矿业公司党委以争创“五好党员”为抓手，不断优化党员队伍结构，创新党员教育管理方式。以“党员先锋岗”、“党员义务监督员”，党员干部应急演练活动和风险（隐患或危险源）辨识等活动为载体，引导党员在矿井的安全生产、节支降耗、提质增效等各项工作中以身作则，发挥其模范带头作用。

年初，公司井下的二个工作面，一个过煤柱区，一个过火成岩区开采，工作面断层多、块段小、顶板破碎、煤质差，严重制约着产量和煤质任务的完成。面对困境，岱河矿业公司党委坚定年初任务目标不动摇，党员干部心往一处想，劲往一处使，大家拧成一股绳，想办法、定措施，通过优化布局，优化设计，来保采掘接替，使井下工作面搬家、侧面能够做到无缝对接。

基层各级党组织纷纷根据本单位党员班次、岗位和职工人数，合理调整党员分布，尽量杜绝党员空白班组，做到关键岗位、艰苦岗位有党员，党员包保覆盖面达 100%。支部和党员签订安全包保责任书，党员挂牌上岗，对安全生产过程中出现的所谓“小事”，做到有迹象就查，露苗头就敲，见倾向就纠，出问题就抓。公司每月还将党员身边无事故考核情况、党员示范岗的评比情况在公开栏进行公开，以此来激发广大党员的工作热情。

面对当前职工思想不稳定波动较大的情形，公司党委严格落实领导干部基层联系点制度，倾听职工呼声，了解关心职工疾苦，在政策和条件允许的情况下，认真解决好职工群众最关心的问题，在维护公正中把矛盾化解在基层和萌芽状态。广大党员也积极发挥桥梁纽带作用，即当宣传员，主动宣传集团公司应对危机过程中所采取的各项举措，又当信息员，及时把职工群众的意见和建议反馈给党组织，协助党组织做好职工的思想教育工作，使公司的职工队伍更加稳定，更具有战斗力。

训的动力。

与此同时，成校还积极参加了有关部门组织的教育论文和教育案例评比活动，《打造精品培训项目，提升教育培训满意度》获得宁波市二等奖，并成功入围精品教育案例征集范围。通过大量的教育实践，使成校的教育科研工作处于余姚市先进行列。

注重学习型组织建设，提升社区文化氛围

成校继续以往的创建热情，积极鼓励有条件的社区争创优秀学习型组织。近年来，在成校全体老师的共同努力下，陆埠镇官路沿村和袁马村顺利创建成余姚市优秀学习型社区，袁马村还成功创建成宁波市优秀学习型社区，成为陆埠镇众多学习型社区中的佼佼者。

同时，成校还积极鼓励规模企业建立职工文化技术学校，向学习型企业靠拢，近年共评选出 6 家陆埠镇优秀学习型企业和 20 位青年职工学习之星，为今后的学习型企业发展起了个好头。通过学习型组织建设，不少村民学校的教育培训热情高涨，如陆埠镇长官路沿和沿江村联合举办养老护理培训班，江南村独立举办家政服务培训班，南雷村和其他不少村庄结合“三·八”妇女节开展妇女健康知识讲座等。

最后，张炎芳校长谦逊而满怀信心地说，“要真正办好群众满意的社区教育、建成浙江省标准化成人学校，达到宁波市领先水平，我们任重而道远。无论前面困难有多重，任务有多艰巨，只要我们不失去对社区教育理想的追求，不忘记党的为人民服务的宗旨，我相信，社区教育的明天一定会灿烂无限。”