

爱在渤海之滨 缘定中国铁建

中国铁建工会与天津市总工会牵手当“红娘”

9月28日,在美丽的天津滨海新区,中国铁建工会携手天津市总工会举办“爱在渤海之滨,缘定中国铁建”青年联谊会,来自中国铁建和天津市近300多名未婚男女青年通过该鹊桥会寻缘。

中国铁建前身是铁道兵部队,拥有职工30多万名,男多女少,工作流动性大,工作环境相对闭塞艰苦,造成恋爱交友难。帮助职工群众解决最关心、最现实、最操心的实际问题,一直是中国铁建工会工作的着力点。今年,中国铁建工会在总结以往各单位经验的基础上,决定集中全系统资源,由总部牵头,与省级工会联合,分片区开展全系统范围内的青年联谊活动,为青年搭建更广阔的交友平台。

天津市总工会副主席黄晓云在致辞中以“娘家人”的身份表示,工会是职工的“娘家”,青年职工的婚恋生活牵动着各级工会组织的心。广大职工对美好生活的向往,就是工会的出发点和落脚点,让他们过上好日子,就是工会组织和工会干部工作的奋斗目标。感谢中国铁建工会举行这样的交友活动,祝愿此次联谊活动圆满成功,青年朋友心想事成、牵手成功。

中国铁建工会副主席、女工委主任白晶现场介绍了中国铁建辉煌的业绩和小伙子们的情况。她说,中国铁建的小伙子们个个身怀一技之长,有的能在大江大河上遇水架桥,有的能在流光溢彩的都市里铸造城市经典,有的能在管理岗位上指点江山。中国铁建的小伙子们都是值得姑娘们信赖、依赖、托付终生的,此次活动为青年男女职工提供一个宽阔的平台,让他们迅速找到美好姻缘,并落地开花。“希望大家事业不在孤单,人生舞台更加



●十八局集团承办的“爱在渤海之滨,缘定中国铁建”青年联谊会现场 伍振 摄

精彩。”她代表主办方承诺,此次活动如有10对以上最终结为连理,中国铁建工会与天津市总工会将为他们举行集体婚礼。

中国铁建十八局集团公司工会主席赵心昭在欢迎致辞中代表本次青年联谊活动的承办单位向中国铁建、天津市总工会领导及各集团公司领导、天津市相关红娘协会表示最热烈的欢迎!祝福参加青年联谊会青年朋友们喜结良缘,找到真爱。

中国铁建十八局集团党委书记宋占波在活动落幕致辞中向牵手成功的青年朋友致以美好的祝福,祝他们收获真爱,放飞青春梦想!同时向多年来关心支持十八局改革发展

的天津市总工会和中国铁建工会领导以及全体工作人员表示由衷敬意和衷心感谢!他说,通过这一天的活动,有两点很深刻的感受:一是中国铁建的职工有着当代青年报效祖国的远大志向、朝气蓬勃的精神风貌、自强不息的意志品格、甘于奉献的思想境界,有着对远大理想的坚定信念,有着对实现中华民族伟大复兴的必胜信心。二是渤海明珠天津中西合璧、古今兼容,既积淀了深厚的历史文化,又引领了近代文明的发展,特别是改革开放后,天津实现了经济社会又好又快发展。人杰地灵的津沽大地上有着勤劳智慧、美丽大方的姑娘们。期待铁建小伙子们能和津门姑娘喜

结连理、缔结良缘,把爱放到心中最高位置,以爱情梦追逐中国梦。希望能有更多青年朋友们通过建立的QQ群、微信群,通过中国铁建搭建的这个交友平台相识相知相爱。九万里风鹏正举,未来必将属于大有可为、大有作为的年轻一代。热诚欢迎各级领导及朋友们多到以“引滦入津”精神培育起来的十八局检查指导,探亲访友,并预祝祝各位领导和青年朋友们国庆快乐,身体健康,工作顺利!

中国铁建十八局集团公司工会副主席陈玉平介绍,现场共有41对牵手成功,获得了“红娘”早已准备的红玫瑰和“对象”(一对小象工艺品)一份。(伍振 刘英才 李鸿均)

兴文县开展 2014 年秋季森林火灾应急演练

■本报记者 何沙洲 通讯员 丁跃

秋高气爽,正是丰收的季节,也是森林火灾的高发期。为了确保科学、迅速、有效地扑救森林火灾,切实保障人民群众的生命财产和森林资源安全,切实抓紧抓实安全生产,做到事故隐患可控,在金秋九月,四川省兴文县在石海镇召开安全生产委员会第四次全体会议暨安全社区建设现场会期间,开展了森林防火应急演练,检验乡镇扑救森林火灾应急能力,共100余名干部职工参加演练。

兴文县委书记沈军,县委副书记、县长张健,县委副书记万真华,人大常委会副主任文康,县政府副县长黄永富,县政协副主席,以及县安委会成员单位负责人,各乡镇主要负责人和分管负责人,县安全监督管理局班子成员和各股室负责人等参会人员,观摩了森林防火应急演练。



●森林防火应急演练现场

科学表彰 点燃员工奋斗的“小宇宙”

科学合理的正向激励评价体系,可有效避免评奖中“撒胡椒面”现象的发生,并在设计和实施表彰激励制度过程中充分体现公平公开原则。

在企业实践中,有的表彰行为因关照亲信而饱受争议,有的为平衡利益而“全面撒网”,有的稍有争议便“因噎废食”……原本带有正向激励作用的表彰,却没有起到应有的激励作用,无法促使员工不断提高工作业绩和业务能力。这种既不考虑企业的使命与愿景,也不区分各部门对总体绩效贡献的奖励,往往浮于“看上去很美很公平”的表面功夫,招致非议也就在所难免。破解这一难题,需要企业设计一套科学合理的表彰体系。

表彰的两个基点:使命与愿景

表彰对员工的行为具有导向性,企业使命与愿景也是如此,因此可以将这两种导向力量有机统一,为表彰确立一个核心价值方向。

企业使命是企业经营的基本指导思想、原则、方向、经营哲学,能够回答“企业之所以存在”的原因,如:迪斯尼公司的“使人们过得快活”,惠普公司的“为人类的幸福和发展做出技术贡献”等。同时,它体现了创业者的立场和信仰,是对企业未来的设想,是对“我们希望成为怎样的企业”的持久性回答和承诺。例如:苹果公司的“让每人拥有一台计算机”,腾讯的“成为最受尊敬的互联网企业”等。

确定企业的使命与愿景后,鼓励员工为实现企业使命而努力工作是表彰奖励的“大方向”。明确激励方向后,员工才会自觉融入企业的使命与愿景,做出的业绩贡献才不会偏离企业发展的目标。

绩效贡献愿景

与使命能够回答“企业为什么存活”的问题,绩效则可以解决“企业如何存活”的问题。企业使命与愿景之于员工是一种存于内心的理想,而绩效则是看得见的劳动成果。为保障

员工个人绩效达成企业目标,就必须对员工的绩效行为进行引导。“立足于员工的绩效贡献”是表彰的铁律。如果没有业绩的支撑,再完美的使命与愿景都只是空中楼阁。

如何激发持久活力 多设单项覆盖全面

企业常常将年度考核结果作为评选优秀员工、先进工作者的基本依据。这对鼓励员工全面做好本职工作而言必不可少,企业有必要鼓励员工做好绩效指标内的所有工作。但范围大而全的考核和表彰活动,使某些在特定领域有特殊能力和突出专长技能,但在其他领域表现平平的员工难以脱颖而出。这就要求单位注重对“专才”的重点激励。

从经济学鼻祖亚当·斯密提出“把分工看作国民财富增长的一个重要原因”的分工学说开始,分工与专业化就在经济发展中发挥着巨大的作用。在分工作业的组织中,专门从事某一生产活动的人,可能会把有限的精力全部投入到和本职工作有关的生产技术中去,无暇涉猎其他领域。“专才”在其擅长的领域中发挥着技术带头、技术导师的作用,受到企业的重视。因此,在表彰时可将员工岗位类别进行职种划分,此举有利于解决“可比性”问题,并可有效避免不同领域人才间的盲目攀比现象。建立员工表彰激励的双重通道,其中不仅包括综合业绩贡献类荣誉,还包括专业技术类、营销类、管理类、服务类等多种专项荣誉,使员工不断提高专业任职能力。

表彰也要有晋级空间

从单次表彰来讲,表彰应是有等级的。这种等级应按现有员工能力、贡献和业绩等因素来划分,是根据评价指标得出的排名结果。如果激励机制僵化,这种排名有可能常年维持不变。破解僵化的办法就是建立表彰晋级机制,让表彰作为一种激励手段,与职位、工资等级一样层级分明,并拥有一定的上升空间。理想的表彰晋级模式可以是金字塔状,建

立诸如年度表彰、示范岗、终身荣誉等多层级模式。在表彰的层级设计过程中,一方面要考虑如何进一步激发多次获得表彰的员工的工作激情,另一方面要让更多接近获奖绩效水平的员工获得激励,从而避免“表彰几个人,打击一大片”的问题出现。

终身荣誉的持续激励如果某一员工长期获得某类表彰的最高等级奖励,而且综合表现均受到同事与上级的认可,就可对其采用终身荣誉形式,形成高端人才在荣誉体系中的退出机制,让其他员工获得更高等级的表彰机会,避免受表彰人群的长期固化。

所谓终身荣誉,是处于表彰金字塔最高层之荣誉。对终身荣誉奖项可进行细化专业和分工,如:技术创新终身贡献奖、杰出营销人才、终身服务标兵等等。获得终身荣誉的员工,不再参加各种荣誉的评选,企业可以直接向其兑现相关待遇。

为避免获得终身荣誉的员工的业绩停滞不前,企业可以采用职责制、考核制等办法进行持续激励。赋予获得终身荣誉的员工特定职责,如担任职业导师,承担其专长领域的“传、帮、带”角色,获得终身荣誉的员工完成上述职责后方能享受相应待遇。企业每3-5年应对获得终身荣誉的员工进行一次考核,取消没有发挥先锋模范作用的员工的终身荣誉。

表彰体系运行要素

任何制度都需要依靠执行来获得生命力。从重要性来看,公正、持续、配套、宣传的环节是表彰体系执行过程中必不可少的要素。

公正。公正是表彰的生命。企业应提前制定评选和表彰的统一标准,按照规定标准进行严格的评选、表扬和嘉奖工作。不公正的表彰对整个表彰体系而言是致命的。实现公正,禁止集体和个人随意破坏和违反规定、搞特殊化、暗箱操作,坚决杜绝评选表彰过程中的“一言堂”、随意决策、临时动议、量身定制等滥用职权的腐败现象。正所谓“阳光是最好的

防腐剂”,对拟授荣誉员工的工作业绩进行公示,才能使受褒奖员工得到最广泛的认同。

持续。稳定而规范的表彰制度,有利于对员工的“累计贡献”进行客观评价。为使表彰活动充满活力,就要在“持续”二字上下足功夫。评选表彰和配套奖励等办法一经制定,就要有维护其权威的韧劲。规则制定后,最忌讳的行为就是“见风倒”——稍有不同意见就不分青红皂白地修改,导致制度缺乏应有的权威和稳定。

配套。为了全面激发员工“争先创优”的热情,使之自觉提高对企业的价值贡献,企业不能单纯依靠精神激励,还需要在看得见的利益上做好配套工作,让员工认识到“争先创优”的付出不是“白辛苦”。这就要求企业与员工分享发展成果,使优秀员工得到的荣誉“实至名归”。一般而言,可在工资、职务、福利等方面进行配套措施。比如:工资上浮一级;发放一次性奖金;在岗位晋级方面优先考虑;在住房等福利政策上向获得高等级荣誉的员工倾斜等。这些都是让员工看得见、摸得着、拿得到的实惠。

值得注意的是,对配套奖励运用不当极易走入误区。例如,将优秀员工提拔到管理层或领导岗位的做法,在分工专业化的企业内很难起到应有作用。专业人才有专业技术晋升通道,营销人才有营销职位体系,管理人才有管理序列晋升渠道。如果非要把擅长专业技术工作的人提擢到管理岗位上,对员工而言往往是“自废武功”,对企业来说则是自毁前途。

宣传。宣传是发挥先进人物、先进事迹引领、激励、育化和约束功能的有效途径。通过对优秀员工体现出的正能量的解读和宣讲,引导其他员工进行学习和效仿,从而获得单位效能的极大提升。不仅如此,为维护自身的荣誉形象,被表彰者会更严格地要求自己,避免其产生骄傲自满、放松要求、放纵自我的情愫。对其他员工来说,“身边有模范”的工作环境更容易使其建立直观的学习参照系,给人一种“我也能做到”的意识,让员工有勇气和信心去争取荣誉。

(《人力资源》)

陶星陶瓷公司荣获湖北省第十二届“守合同重信用”企业

近日,由湖北省工商局、湖北省企业信用促进会联合发布了湖北省第十二届“守合同重信用”企业名单,湖北陶星陶瓷科技有限公司荣列其中。

近年来,陶星陶瓷科技公司始终坚持“诚信经营,守信为本”的经营思路,将诚信经营作为企业的立业之道、兴业之本,注重培养员工诚信意识,打造企业诚信品牌;严格按照各项法律法规履职,合同签约率及履约率均达到100%,信用度和美誉度不断提高,受到了社会各界的广泛赞许和好评。此次认定是对公司近年来诚信经营的肯定,也是对公司诚信经营的鞭策。陶星陶瓷公司总经理杜修全表示,在今后的发展中,公司今后将继续坚持践行商务诚信、社会诚信,不断提高各项合同管理水平,增强企业诚实守信意识,提升企业品牌知名度与市场竞争力,加快发展速度。

据悉,湖北省“守合同重信用”企业评选经由各市州工商局初审推荐,省工商局、省企业信用促进会共同审核,综合湖北省“守合同重信用”企业评价系统评价打分、省工商局门户网站和省企业信用促进会网站公示、征求省直相关部门意见等方面的情况,综合评定而成。(陈婧婧)

塑造先进文化 推动企业发展——内蒙古翁牛特旗龙乡玉品食品有限公司企业文化纪实

内蒙古翁牛特旗龙乡玉品食品有限公司自成立以来,十分重视企业文化建设,并将企业文化建设纳入企业整体发展规划中。该公司汲取祖国2000多年稻米文化之精髓,有效地开发利用翁牛特旗玉田皋地区得天独厚的稻米生产环境,形成了独具特色的稻米生态产业文化,经过几年的努力,该企业的文化建设以自成体系。其中“诚信经营。打造生态精品”等经营理念已深入消费者人群中。

企业文化是企业的灵魂,是管理的最高境界,面向市场,用高层次文化来确定高层次的发展目标,是企业长远发展的大计方针。该公司深深意识到了这一点,该企业以市场为导向,以客户为中心,确立了“一心一意发展精品米,全心全意为行业服务”的发展使命。

围绕作精品米,该公司在各部门、各车间提出了“树敢闯精神,建优秀队伍,创行业品牌”的企业整体发展思路。市场部根据企业的整体规划,把“拓展市场好,精诚合作好,星级服务好”作为部门的经营宗旨;生产科技部把“科技领先,质量领先”作为部门的主攻方向;企业的人事部门,将企业使命、企业的价值观、行为准则的教育和培训,同企业生产经营紧密结合,并通过各种行之有效的载体开展企业文化活动,有效地推动了企业文化建设。

围绕企业发展这个主题,该公司构建企业文化,扎扎实实抓执行,认准一个“实”字,作到了一个“真”字,突出一个“效”字。从企业领导到基层,心往发展想,劲往一处使,真正做到了三同(目标同路,措施同步,责任同负)。

该公司把创建学习型企业活动作为培养高素质的员工队伍的重要载体,构建了“培训——考核——使用——待遇”一体化运行机制。每一年都对员工进行培训。全公司学习氛围浓厚“培训是最大的福利,管理是最大的关爱”等理念深入人心,锻炼和培养了一批思想进步和技术过硬的企业员工。

面对新形势、新要求,该公司注重企业文化建设与企业管理创新、制度创新相结合,把企业精神、经营理念与核心价值观转化为广大员工的动力和自觉行动,渗透到管理过程细节中。该公司开展系列活动,为员工营造和谐向上的人文环境,教育和引导员工树立正确的人生观、价值观,调动和激励员工为实现共同理想目标而努力奋斗,为塑造“龙乡精品”奠定文化基石,该公司还专门制定了科学、务实、严谨的一系列独特的企业文化建设规划,从坚持人性化管理,到完善制度文化、健全科学管理体系、从美化绿化生产生活环境到创建学习型组织,从加强企业形象建设到开展丰富的文化活动,活跃员工生活,陶冶员工情操。现在该公司已经形成自己的价值观——“尊重、服务、卓越、自信”,该企业的文化建设以自成体系,推动企业健康持续发展,力争用最短的时间把“龙乡玉品”精品米打造成全国知名品牌,让“龙乡玉品”优质米走进千家万户。(明月)