

“践行训条好员工，寻找最美银光人”
——银光集团践行社会主义核心价值观纪实

10月29日,中国兵器工业集团甘肃银光化学工业集团有限公司(以下简称银光集团)第三届“践行训条好员工,寻找最美银光人”颁奖仪式隆重举行。在银光集团俱乐部舞台上,30多平方米的大型电子屏播放的视频短片显示着字幕:“你把对母亲的一片孝心,化作为企业奉献的大爱,辛勤耕耘,无悔坚守,尽显男儿本色。”随着现场热烈的掌声,“大爱无声魏智元”几个行楷大字定格在屏幕上。

银光集团主任工程师魏智元,17年来,细心照料身患重病的母亲,并将孝敬母亲的一份深情化作爱国爱岗爱企爱岗的大爱,承担起十几条生产线5000余块仪表的维护维修重任。当晚,受到隆重表彰的还有银光集团东方公司“钳工牛人”王庆平、红光公司“点子王”黄光树等来自湖北、四川、辽宁、甘肃等地分子公司的10名普通员工。

银光集团“践行训条好员工,寻找最美银光人”主题活动开始于2013年。3年来,“最美银光人”用他们爱企如家、无私奉献、坚忍不拔、不求回报的精神感染着每一名银光人,让“艰苦奋斗、开拓创新、求真务实、成就银光”的企业精神和“把一切献给党”的人民兵工精神在感动中传承,汇聚成在困境中深化改革、继续前行的力量。

银光集团通过开展“践行训条好员工,寻找最美银光人”主题活动,实现了社会主义核心价值观在企业的逐步落地。企业从细处、小处、实处入手,从落细、落小、落实上下功夫,把引导全员践行核心价值观与生产经营、企业文化建设、精神文明创建有机结合,提炼形成具有银光特色的“银光集团员工训条”。该训条共108字,将社会主义核心价值观、企业价值观,编成“银光人、爱银光、乐敬业、诚为本”,“说实话、办实事、求实效、行正气”,“做好事、做细事、做易事、贵坚持”等朗朗上口、浅显易懂的三字格言。通过有线电视、手机报、微信等平台向全体员工及家属宣传,使该训条为员工日常工作、生活所遵循。



“最美银光人”魏智元在颁奖现场接受主持人采访

3年来,银光集团基层单位涌现出了一大批以“最美银光人”为代表的具有较高思想觉悟、业务技能、优秀业绩、群众尊重的践行训条的模范典型和实践社会主义核心价值观的先进标兵。

其中,银光集团红光公司DNT厂硝化四班班长、“点子王”黄光树,在生产一线摸爬滚打20年,对DNT硝化工序生产工艺规程、质量标准能做到倒背如流;对现场设备设施、工艺管线、阀门甚至小到连接螺栓,能张口报数;最近的3年时间内,他提交合理化建议600余条,为企业节约价值100多万元。

银光集团聚银公司保运中心管焊二组组长薛海雁,一人担负家庭重担,作为一名劳务派遣人员,从手工电弧焊、二氧化碳保护焊到氩弧焊,从焊工、铆工,再到管工,他一次次起飞、一层层蜕变,两次获中国兵器北化集团和甘肃省国防工业系统焊工技能竞赛第一名,被授予“岗位技术能手”称号,成为企业正式员工,也成为劳务派遣人员的骄傲。

银光集团聚银公司保运中心维修人员薛

海雁,作为一名劳务派遣人员,从手工电弧焊、二氧化碳保护焊到氩弧焊,从焊工、铆工,再到管工,他不断追求卓越;一次次起飞、一层层蜕变,两次获中国兵器北化集团和甘肃省国防工业系统焊工技能竞赛第一名,被授予“岗位技术能手”称号,成为首批与企业转签劳动合同的劳务派遣人员。在获“最美银光人”表彰之际,又通过竞聘升任车间副主任。

“践行训条好员工,寻找最美银光人”主题活动还受到驻企业武警官兵的积极响应。武警白银市支队六中队代理排长赵言章,视驻地为大家乡,认真实践企业员工训条。执勤中,他一向坚持“执勤就是战斗,哨位就是战场”的思想,每次执行任务,他都主动请战,依法执勤,文明执勤;参加劳动、捡最脏、最重、最累的活干,在中队被战友们亲切的称为“累不着,闲不着”的勤快人,“争星夺旗栏”每月都有他的名字,2014年,他成为一名光荣的“最美银光人”。

3年来,企业通过基层动员、分党委推选、记者发现及群众推荐等形式,连续开展主



银光集团班子成员以合影的方式感谢“最美银光人”给企业传递的正能量。

题实践活动,传播“最美银光人”先进事迹和感人精神,教育感召身边广大员工,使社会主义核心价值观在这片军工土地上落地生根,逐渐成为全体员工共同的思想道德基础和行动指南。

中国兵器工业集团首届“最美兵工人”提名奖获得者、银光集团劳动模范唐程明在2014年曾荣获“最美银光人”,今年他作为颁奖嘉宾再次走上“践行训条好员工暨最美银光人”颁奖仪式的舞台,对此,他感触良多地说:“‘践行训条好员工,寻找最美银光人’主题活动给了普通员工发声的机会,对于每个获得荣誉的员工来说,荣誉既是对自己付出的肯定,也是激励着自己不断完善自我的动力。”

银光集团PVC厂青年员工赵雨萍被“最美银光人”的事迹所震撼,她感慨地说:“最美银光人立足岗位,从细处、小处、实处入手,以在平凡中的坚守成就了不平凡,是我们工作的榜样和学习的标杆。”(文/朱继龙、郭玲、王安怡 图/王潇)

企业“三项制度”改革须留住人才

■ 王继波

煤炭行业正在面临严峻的市场形势,煤矿企业的“三项制度”改革势在必行。而要在这场改革中留住现有人才,为企业逆势破冬、长远打算已是当前迫在眉睫的问题。

笔者发现,2012年以来,随着煤炭行情的持续低迷,某些煤矿企业辞职人员不断增加,年龄绝大部分都在40岁以下,其中具有采矿、测绘、通风、机电、洗煤等技能的专业技术人员占30%以上,有些还是前些年企业好不容易招来的大学生,一时间给这些企业造成了部分关键岗位人员紧张的局面。这些专业技术人员的自然流失,已成为煤矿企业发展之痛。如何留住这些人才,是摆在企业改革面前的一道严肃考题。

众所周知,“科技是第一生产力”,在第一生产力中,企业专业技术人才即掌握了技术开发和应用,以及具备科学管理和经营能力的人,是人这个关键因素中的关键。而某些煤矿企业目前的用人机制严重阻碍了摆脱当前行业困境的步伐,与“求生存、谋改革、图发展”的理念格格不入,一部分人常年在稳定的工作环境中安于现状,这种温水煮蛙的环境让多数人丧失了活力、激情,即使企业生存环境发生了巨大变化,他们也常常熟视无睹,没有危机意识;更有一部分人成为既得利益者阻碍企业改革、发展的步伐……而有一定专业知识、工作经验和能力的年轻人在内外交困的企业经营形势和压力面前,在前景堪忧的现实中,看不到希望。一部分有门路的人员已经选择离职,一部分人正在参加各类社会招聘和招考,还有一部分人纠结之中也萌生了“骑驴找马”另谋出路的想法。

当前,煤矿企业要渡过“寒冬”,就必须降低成本,包括人力成本。自然减员甚好,但令人担忧的是人才流失,不仅给企业造成人才断层,企业竞争和逆势发展力将被削弱;有号召力的人才流失,将影响全局军心,走的走了,留下来的也不安心,成为潜在的流失对象,引起一系列负面的连锁反应。因此,“三项制度”改革其出发点的关键必须是留住现有人才。

一句话,煤炭市场经济优胜劣汰,它不保护落后。“三项制度”改革的意义之所在,也即是企业要在市场“寒冬”下求得生存和发展,在市场中搏击取胜,就必须通过改革留下一大批人才。

“岗位技校”助青工快速成才

10月8日,山东能源唐口煤矿技能讲堂里传来阵阵掌声,10余名青工身戴大红花,从工会主席王爱卿手里接过了毕业证书。原来,这是该队为第一批从“岗位技校”毕业的青工举行的“毕业典礼”。

据了解,该矿青工占全员总人数的60%。“作为主要生产力的青年职工,他们的业务素质高低直接影响着全队的业务水平。”工会主席王爱卿说。但是由于他们工作时间短,经验缺乏,工作技能和理论知识不匹配,在工作中普遍产生了易懂不会干、会干不精通的现象。

为此,该矿利用班后会时间,在青工中开

办了“岗位技校”。针对青工之间技能素质高低不同的实际,开设了高、中、低三个级别的学习班,将技能讲堂和地面维修车间作为“理论教室”和“实习厂”。分别为青工制定了“学习计划配档表”,以一个季度为一个学期,由工作经验丰富的技师和技术骨干作为讲师,为大家详细讲解设备操作要领和技术知识。每个周末,还分班组织青工去“实习厂”进行实践训练,做到理论与实践操作有机结合。学期结束后,区队要对青工进行笔试和实践操作考核,达到90分以上的为其颁发“毕业证书”。

风机维修工张奉华是该矿“岗位技校”的

新申集团获“2015 全国纺织行业人才建设先进单位”

由中国纺织工业联合会主办,以“创新驱动新常态——‘互联网+’纺织:机遇与挑战”为主题的“2015中国纺织人才工作大会”10月30日在浙江宁波隆重召开。新申集团荣获中纺联颁发的“2015全国纺织行业人才建设先进单位”,同时“新申‘众创空间’亚麻人才梯队建设”入选2015全国纺织人才建设案例汇编。

在创新驱动新常态下,新申亚麻牢牢抓住“互联网+”浪潮下新机遇,持续在亚麻领域掀起“大众创业,万众创新”的亚麻创业热

潮。在此过程中新申亚麻通过打造“麻印象创客空间”,并集合新申集团在亚麻纺纱、织造等全产业链、整合资源、人才、技术研发等四大方面优势。鼓励内部员工,外部亚麻创客、设计师、品牌等创业。在此过程中逐步培养人才梯队建设,融入创客经济,互联网+等来推动亚麻内销市场的发展。新申集团持续创新人才建设,开创新的亚麻产业链发展模式成为入选“2015全国纺织行业人才建设先进单位”的关键。

新申亚麻近年来内外并举:对内加快新

首届毕业学员,在未参加“岗位技校”时,缺乏对风机开关的维修和保养知识。为了提高自己的工作本领,他利用业余时间,在“岗位技校”向高级技师韩亮春学习,并利用到“实习厂”实践操作的机会,熟练操作各种开关,并学会了维修处理的本领。通过一个季度的学习,现在工作中再遇到风机故障问题,他都能得心应手地独立处理,成了风机维修班的“技术大拿”。

据悉,目前该矿已有62名青工从“岗位技校”毕业,其中有28名青工成为班组中的技术骨干。(姜悦)

暖流吹开“情绪雾霾”

孔庄煤矿为职工疏通“心络”释负减压

当前,全国煤炭市场不景气,煤价一跌再跌,煤企发展举步维艰。大多煤炭企业出现了人员分流、待岗、暂发工资等现象,继而导致人心不稳、情绪波动,给安全生产带来了更多的不稳定因素。困难面前,中煤大屯公司孔庄煤矿有的放矢,让职工人心不散、斗志不减、士气不丢。

为了及时给职工减轻压力,化解矛盾,孔庄煤矿坚持以情感人、以情动人、以情育人,通过开展职工心灵驿站、形势任务教育、亲情帮教等多种形式,由浅入深进行心理健康指导,让大家快乐工作、快乐生活。

讲清形势 坚定信心度“寒冬”

煤价急剧下滑,有的职工思想观念没有及时转变,缺乏主动性和战斗力;有的职工不理解企业的做法,持有质疑和抱怨……针对这些问题,该矿紧紧围绕全年生产经营目标和改革发展的重点任务,向大家进行耐心解答,让职工清醒地认识到企业的困难局面,理解支持公司及矿的改革措施,从而化解部分职工的心理疙瘩,在全矿上下形成坚定信心、迎难而上、奋发有为的浓厚氛围。该矿宣传部门每周精心撰写宣讲文稿,抓好宏观经济形势及矿安全生产形势任务教育,做到深入人心,不断增强全矿

上下应对危机的信心和勇气。

通过形势任务教育,理解在加深,共识在达成,全矿面对“寒冬”信心更加坚定。“通过形势任务教育,我们更加认清了与矿井荣辱与共的关系,也更加明确了只有大家都立足岗位抓好安全、创造价值才能让企业尽快走出困境。”综采一队技术员王力深有感触地说。

亲情帮教 强化责任意识

“违章不仅影响效益,而且对家庭、对企业的危害更是严重。现在效益不好,如果出现了事故更是雪上加霜。”在谈心帮教会上,协管员姜娉娉与职工小张谈心时这样说。原来,小秦在井下凭侥幸心违章施工时,被安监员逮了个正着,为了让他人在安全上时刻保持警醒,该矿工会协管员把家属请到谈心会上,对当事人进行亲情帮教。

在“百日安全”活动中,该矿党委通过深入开展“三违”亲情帮教活动,对“不放心人”、“疲劳人”、“三违”人员等进行思想引导,做到动之以情,晓之以理,使职工充分认识到违章的严重后果。对于一般“三违”人员,该矿要求由包保小组和“三违”人员所在单位共同进行“安全包保帮教”。他们从“三违”的前因后果

等方面展开帮教,达到让“三违”当事人心悦诚服的效果。

“协管员的主要职责就是协管安全,谁出现了‘三违’,我们就及时了解‘三违’职工的想法,解开他们心里的疙瘩,确保职工规范操作,安全上岗。”协管员于秀华说道。

心理疏导 为职工释负减压

为帮助广大职工缓解心理压力,加强心理疏导,提高幸福感,该矿积极开创了“职工心灵驿站”,采用职工喜闻乐见的方式,开展心理宣传、心理咨询、心理疏导活动,帮助职工减轻工作、生活中的各种压力,进一步形成关心职工心理健康、提高职工心理素质的良好氛围。

同时定期开展职工心理调查分析,把握职工队伍的思想动态,了解掌握职工群众的所思所想、所念所虑;疏导方案在调研分析的基础上,建立职工心理疏导档案,制定切实可行的专项工作方案,主动进行心理疏导和干预。

对此,该矿职工说:“只要生活工作中的困难和疑惑,在心灵驿站都会及时得到上回复和帮助,矛盾也慢慢解开了,心情舒畅了,工作也顺畅了。”(邹士旭)

“全国职工书屋示范点”
落户南昌济生制药厂

10月28日首批价值3万余元的21件(箱)图书配送运抵济生药厂。该批图书包括思想政治、素质技能、职工普法、劳动关系、经营励志、生活科普、社科人文、大众历史、人物传记、文学艺术等共计870余册。

这是南昌济生制药厂被全国总工会授予“2015年全国职工书屋示范点”称号后收到的首批赠书。

江西南昌济生制药厂于2004年就正式建立了职工书屋,但相对藏书量少,更新少,种类不全。这次获全国总工会的赠书将极大地丰富职工书屋的藏书,也是全厂员工一批新的精神食粮。

“职工书屋是推动职工素质建设工程的重要载体,这次获批全国职工书屋示范点,既是桑海集团内唯一单位,也是桑海开发区唯一单位,感谢中华全国总工会为我厂职工书屋配送的图书,我厂职工书屋必将为提高职工队伍整体素质、满足职工的文化需求做出更大贡献。”济生制药厂工会副主席苏广洪说。(广洪 万民)



互联网金融跨界
人力资源服务
“工资钱包”受热捧

当互联网遇到支付,成就了“支付宝”,而当互联网金融遇到人力资源服务,则诞生了“工资钱包”。

作为中国人力资源服务行业最高规格的盛会,2015中国(浙江)人力资源服务博览会于10月20日在杭州洲际酒店的国际会议中心举办,近200家企业参加了会议。为企业提供免费工资代发等创新型金融服务的“工资钱包”也受到主办方的邀请亮相该会,受到业内人士及来访企业的关注。

大会当日,“工资钱包”展区前始终保持着很高热度,人流络绎不绝。“免费工资代发”“工资智能增值”等标语吸引了众多企业及人力资源服务公司的负责人前来咨询,并亲自下载手机APP进行试用。据记者了解,对“工资钱包”表示强烈兴趣并在现场达成初步合作意向的企业就多达数十家。

“对于大型企业而言,免费工资代发固然会减少很大费用,但我们更关注安全性和它是否可以为员工带来真正意义上的帮助。在这一点上,通过我们初步了解,工资钱包还是很有优势的。它和国有大型银行、保险公司合作,资金监管以及账户安全方面有很强的保障和信任背书;包括整个代发流程的设计,我认为也具备较强的安全性。针对员工的工资智能增值、专属理财等财富管理服务等不但解决了传统资金增值的繁琐操作,还不会改变原有的工资卡使用习惯,对员工来说,会有很好的使用体验。”一位上市医药企业的人力资源负责人向记者表示。

通过互联网金融的创新服务,“工资钱包”不仅解决了企业和人力资源行业薪酬支付繁琐低效的难题,还通过“个人财富管理”中的各种场景化金融产品让终端用户获得更多有价值的服务。随着大洋彼岸ZENEFITS的成功,在中国本土的企业服务市场领域,已获得软银中国资本战略投资的工资钱包,其前景也将十分广阔。(中人)

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下
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