

上海奉贤大力弘扬“敬业诚信友爱”好企风

我把职工当亲人 职工把厂当成家

■本报记者钱培坚 通讯员尹奕

劳动创造家，贤城是故乡。

上海奉贤，这片地域面积比新加坡还要大的热土上，活跃着8万多家民营企业，承载着50万名职工的幸福梦。近年来，越来越多的外来人员进入奉贤务工、创业、安居，在奉贤工会会员的名册里，有39万外来务工人员，占会员总数的86%。

如何提高职工的归属感和企业的责任感，筑牢和谐劳动关系的感情根基？奉贤区总工会从企业文化入手，结合“中国梦·贤城美”城区文化建设和“好家风·好家训”主题宣传活动，聚焦区域有政治身份企业经营管理者、和谐劳动关系企业、基层工会干部、一线职工，在全区开展“爱厂如家、爱职工如家人”主题宣传活动，通过征集典型故事、开设“爱厂如家·好职工”、“爱职工如家人·好企业”、“职工之家·好家风”微博话题等形式，倡导以职工为本、主动履行社会责任的企业文化，展示职工群众敬业爱岗、奋斗追梦的精神风貌，讲述工会干部积极履职，为职工办实事、做好事、解难事的动人故事，营造和谐、文明、奋进的社会风尚。

在此，讲述几个关于家和家人的故事。



最具价值的职工俱乐部成员

——记上海雅胜物流有限公司总经理巴布

“如果在公司评选最具价值的职工俱乐部成员，职工们肯定会把票投给巴布先生。”上海雅胜物流有限公司工会主席汪婷对记者说。

坐落于上海奉贤海港经济开发区内的雅胜，是由中东亚致力公司（AGILITY）投资而成立的物流企业，汪主席口中的巴布（Ramesh）先生就是这家公司的总经理。

“来到开发区，我结识了很多朋友，其中就包括开发区工会的朋友，使我及时认识到中国工会的宗旨和使命。”巴布先生诚恳地说。正是出于对“职工与企业和谐发展”的双赢理念的高度认同，雅胜公司不仅成为开发区首家组建工会的外资企业，也是工会工作“转起来、活起来”的示范单位。

尽管有了预约，汪主席也在大门口热情相迎，记者还是被引领到前台做了认真登记。礼貌的前台小姐在递上访客证的同时，又送上一份印刷精美的“安全须知”，显然，这是一家管理规范、严谨的现代企业。在这样的管理氛围中，又会孕育出何种的职工文化？

在会议室，总经理巴布先生，工会主席汪婷，人事经理许月秀一起，用PPT结合生动讲解给记者解惑。

6月，职工们欢快地在人间天堂杭州旅游，欣赏西湖美丽景色，享受西溪湿地的宁静清新；

7月，亲子活动日，职工们带着孩子和家人来参观公司。让家属共同感受积极向上的工作环境；

8月，夏日炎炎，刮起了一阵“斗地主”旋风，经过4轮角逐选出了雅胜“牌王”；

9月，吃西瓜比赛刚开生面，员工品尝了美味的西瓜又体会到了比赛的乐趣；

11-12月，羽毛球比赛激战正酣，历时两周半决出了男单、女单和混双3个“冠军”……

记者发现，在这些活动中，几乎都可以找到巴布先生的身影。“巴布先生是印度人，有着唱歌的天赋，不仅积极支持职工文化创建活动，而且乐在其中。”汪主席笑言。

海港开发区同一些远离繁华市区一样，

有着良好的基础，却缺乏完善的文化场所。如何在这片“文化沙漠”中开辟出一方绿洲，让职工安居乐业，就成了雅胜工会为职工办实事的重要项目。

“百人百需求，以往工会费尽心思组织的活动，虽然有一定效果，却也难满足所有职工的兴趣爱好。”正当汪主席心事重重时，巴布先生的一个举动引起他的注意。巴布先生是个瑜伽高手，在他影响下，不少同事聚集起来一起练起了这项时下流行的运动。“能不能推广这一做法，在职工文化中推行俱乐部制？”工会探索主张再次得到巴布先生和人事经理许月秀的支持。

从2013年年初，工会探索性创建了俱乐部制度：所有职工都可以根据爱好自行组建俱乐部，只要吸收成员到一定人数，又有具体的活动方案，经工会审批同意后，工会可以提供部分活动经费。巴布先生的瑜伽俱乐部率先成立，立即引发职工文化俱乐部组建热潮。

3月8日妇女节，巴布先生引入的“咖啡时间”演变成“下午茶俱乐部”，深受广大女性员工欢迎；影视俱乐部主席杨辉被大家尊称为杨老师，每月固定两天在午休时为大家带来各种大片；乒乓球俱乐部也深受大家的欢迎，每天决战几番，尽兴之际也锻炼了身体；还有棋社，有动亦有静，几个大男生在休息室杀得难舍难分；花艺社更是为办公室编织了一道亮丽的风景线；当然，为企业争得殊荣的要数足球俱乐部，一群足球的狂热爱好者球队在雅博杯足球比赛中赢得了冠军。篮球俱乐部也是连创佳绩，9月17日进行雅博杯篮球比赛吸引了中东总部CEO到场观摩，还在11月的海港开发区第一届篮球比赛中荣获第三名……截至目前，各类职工俱乐部已达24家，每位员工都能找到自己的兴趣所在。”汪主席笑呵呵地说。

“企业创建职工文化，丰富了员工的生活，也提升了员工的积极性、协作性和凝聚力，让所有人都觉得雅胜公司是一个团结幸福的大家庭。”巴布先生感慨地说。

“上班不肯下班”，还常常夜里“接诊”，厂里的人都知道：机器有问题，直接叫“李工”！从国外引进的设备经常发生故障，如果从国外订购相应部件或者聘请专家来维修，不仅费用昂贵，且周期过长。李光辉在没有相应技术资料的情况下，凭着一股子不服输、肯吃苦的精神认真钻研，攻克了一个又一个难关。如纸机专用QCS设备出现周期性死机现象，李光辉翻阅了系统全套10大本英文手册和20套数据库手册，经过十余次软件修正，最终突破了障碍。李光辉自主研发了“纸机干跑偏报警联锁系统”，给干毯装上了一把强有力的“保护锁”，每年为企业节约费用30万元。他还积极组织并参与实施了上海市节能服务中心“电平衡测试”活动，推动“风机水泵变频节能”项目顺利实施，将自己的点子转化为直接的经济效益。

2013年4月，公司成立了“李光辉创新工作室”。李光辉组织科室内的36名员工积极开展研发工作，做到学练结合、学用结合、学创结合，被评为奉贤区十佳特色工作室。



职工和老板的“吉星”

——记上海光伟实业有限公司工会主席高吉良

2013年3月，上海光伟实业有限公司职工李某脑梗后摔倒，经抢救无效死亡，面对家属提出的15万元赔偿，总公司只同意出8万元，工会主席高吉良四处奔波，通过别的途径补偿5万元，剩下的2万元怎么办？高吉良毅然拿出自己的积蓄，交到家属手中。这样的事情，高吉良不是第一次做，员工王新厚因严重贫血需住院治疗，丈夫患尿毒症长期血透，贫病交困之时，又是高吉良自掏腰包，将5000元送到员工的手里。职工们都觉得，遇到这样的工会主席，是自己的福气。

把高吉良当福气的，还有公司的合资方经营者。1990年公司刚起步的时候，机制不健全，劳资关系不稳定。是高吉良推动建立了党支部和工会。还记得1994年当选为企业的工会主席时，高吉良对着当时的2000多名光伟人许下承诺：“把职工的利益放在心上，把企业的重担挑在肩上。”24年来，高吉良守诺如金。每天早上7时到厂，第一件事就是去生产现场看员工，参加晨会。员工住宿比较简陋，高吉良与合资方经营者三番五次交涉，两幢五层楼总计1万平方米的员工宿舍很快落成，同时建立了图书室、电话超市、计划生育窗口等配套设施，极大改善了员工的生活条件。在他的推动下，企业投入50万元，将所有的剧院场所都安装了通风设备，改善了工作环境，并先后给本地员工和外来员工购买了城镇保险。合资经营者对高吉良从不信任到信任，对工会工作从无所谓到重视支持，光伟的工会经费20年来坚持按照《工会法》的规定上解。



十八年坚守 我爱我“家”

——记上海清正汽车轴承有限公司总经理冯公建

1996年7月，冯公建以优异的成绩从西北工业大学机械设计与制造专业毕业，随即被温州轴承厂录用。那时的温州，还没有通火车，只有轮船和汽车。公司所在的温州经济技术开发区当时也正在建设之中，塔吊根根林立，机器轰鸣声声，生活条件相当简陋。满怀憧憬的冯公建有点失望。但是“既然选择了，就要坚持”，冯公建留下来，成为当年22位新人中的一个。

冯公建从最基层的机修工干起。这是个技术活，必须会看图纸，懂操作、懂工艺、懂设备原理。冯公建像上足了的发条刻苦钻研技术，连着好几个春节都待在车间，主动申请把新车间的设备配件图纸全包了。通过学习，冯公建练就了一身“手到病除”的硬功夫。老师傅都修不好的新进设备，冯公建趴在满是油污的机器里一个零件一个零件地检测拆装，一干就是10多个小时，终于使机器恢复了正常。

3年后，冯公建被选任为温州人本四团队主管。他视生产质量为生命，每天总是早早地来到车间，全面了解生产实情。新产品研制阶段，他连续一个月睡在公司，对新产品进行反复试制，对关键、特殊工序做好跟踪记录。在他的工作服口袋里，一本《工作日志》时刻不离身，上面记录着6S管理、人员、物料、质量、工艺指标等情况，以及他对问题的分析和判断和解决方法。

2004年，冯公建被提升为温州人本生产科科长。此时正是人本集团向汽车轴承市场进军的重要转折点。让谁去打前锋？冯公建再次接受挑战，成了汽车轴承项目组的负责人。

开发汽车轴承对他来说是一个全新的领域，只能边学边干。由于厂地、资金紧张，公司只投了一条生产线作为研发，一些工序加工必须利用正在生产的生产线。为了不影响生产，冯公建带着4个人，利用工友下班、设备空闲的时间干，经常通宵达旦，每一台设备都浸润过他的汗水。

每当产品出现问题，他总会第一时间赶到，亲自追踪到底，不圆满解决绝不离开。他经常说的一句话就是“消灭问题要彻底，绝对不能让故障抬头”。而“彻底”两字

说起来不难，具体操作起来谈何容易？那些日子，他没有好好休息过一天，没有好好睡过一觉。

2006年3月，项目组搬到上海工业园，成立了“上海清正汽车轴承有限公司”，冯公建任公司总经理，他带着32人的研发团队，从厂房装修、新生产线的安装开始，天天加班加点地干。镇上有家“兰州拉面馆”成了他们的朋友，每天都要加班到晚上10点后，而一碗碗热气腾腾的“兰州拉面”是他们最美味的宵夜。

但有时付出和收获并不成正比。2006年公司实现销售90万元，2007年销售达到了600万元，但还是没能实现赢利。冯公建感到了空前的压力。这时，集团领导找到了他，在资金、人才方面给予全力支持。

“逃避？怎么逃避！继续！当然继续！”、“努力！再努力！总有解决的办法。”他给自己加油鼓劲。

他加强了对原材料的控制，强化供应链的建设以及供应商的管理，定期举办供应商大会，通过优化流程、提高效率，实现成本控制。提高质量管理，减少废品和降低返工率。一套“组合拳”连环出击，公司生产效益明显提升，轴承质量超过同类产品。凭借着质量、价格、信誉三块“金字招牌”，人本轴承迅速占领了市场，打入了一批关键用户，年销售额持续100%上涨。2013年，企业销售额达到1.4亿元。现在，上海清正汽车轴承有限公司不仅成为了中国最大的汽车水泵轴承生产企业之一，突破国产汽车水泵轴承900万套的大关，还和世界级公司盖茨、福特等企业进行配套合作，形成了较为稳定的供应链体系。

18年过去了，最初和冯公建一批进入人本的22名大学生，只剩下冯公建和李晓南（现任人本上轴一家销售公司总经理）两人了。是什么让他俩将人生中最宝贵的时光都留在了人本，冯公建说：人本不仅给了他很好的物质生活，更重要的是给了他一个实现个人价值的平台，给了他一带亲如一家人的兄弟姐妹。“谁都不会离开家，你说对不对？”对于冯公建的问题，李晓南微笑着点点头。



农民工叫她“陈大姐”

——记奉贤区建筑行业工会联合会副主席陈芳

2007年8月，奉贤区建筑行业工会联合会成立，区建筑企业管理所综合监督科科长陈芳同志当选为副主席。

建筑行业外地务工人员集聚，人员流动性大，组织管理松散，加上施工条件艰苦危险，务工人员的合法权益常常得不到保障。陈芳下决心，一定要当个有用的工会主席！她只要不在办公室，必定在企业 and 工地，一家家企业登门做工作，一个个工地访职工做调查，3年多来，原本白净体弱的她变成了风风火火的女汉子，全区建筑企业组建了73个基层工会组织，2万多名农民工兄弟有了“家”。

建筑行业是一个仅次于矿产业的高危险、事故多发的行业，陈芳心系工人的健康和安全。她到处奔波，积极推动企业落实农民工健康体检、职业病防治、特殊岗位津贴、高温津贴。针对建筑工地工期紧张、劳动力集中的特点，她主动联系市建工医院将体检车辆开至工地为工人体检，并给建筑工地配发小药箱，工人们小毛病不用上医院。几年来，共为1.3万多名农民工进行了体检。2009年，陈芳组织了万人安全活动，大大提高了全区建筑工人的技能水平。

城邦建设公司的四川籍农民工姜庆红原先只是一名普普通通的砌筑工，在陈芳的鼓励下，参加了上海市第三届建筑业技能比赛，获得了中高级工的称号，和她一起参赛的工人里有96人也获得了中高级工的称号，职业生活从此得到质的提升。每次见到陈芳，她都亲热地叫“陈大姐”，这句“大姐”包含着工人们这位工会主席的深情厚意。



离职工越近，我越安心

——记伟星集团上海实业发展有限公司总经理章卡兵

“人心同向，人智同聚，人力同频，企业定能立于不败之地。”谈到企业管理与发展，伟星集团上海实业发展有限公司总经理章卡兵总是把人放在第一位，言辞间透露着身为伟星人的光荣与幸福。

2002年起步，短短十几年，“上海伟星”不断发展壮大，成为一家产业专业化、信息网络化、经营国际化、管理科学化的现代化企业，连续获得了上海市名牌产品、上海市高新技术企业、全国模范职工之家等殊荣。“掌门人”章卡兵功不可没。

章卡兵的秘诀是：把员工当作兄弟姐妹，把伟星打造成温馨和谐的家庭，“让大家来做伟星人，大家共创伟星业，大家共享伟星福”。公司一直秉持着“以伟星文化培育人，以伟星事业凝聚人，以伟星业绩考核人，以学习提高人”的人才管理理念，在园区内设立“大专班”开展形式多样的培训以及文艺晚会、读书俱乐部、演讲比赛、足球联赛等活动，为员工量身定制职业生涯规划，让每一个伟星人都热爱伟星，信任伟星，奉献伟星。

章卡兵的办公楼距离车间20米，从窗口就能看见车间，车间的机油味、机械声，别人觉得讨厌，章卡兵却最喜欢，“离职工越近，我越安心，因为他们可以随时找到我。”章卡兵总会随身备着一笔为数不少的现金。身为企业老总身边有着秘书和助理，为何还要亲自备现金呢？章卡兵这样解释：“我们是生产制造型企业，有大量的一线工人，一旦发生突发事件，要是按规定打报告再审批，黄金医治时间早就过了。我这钱就是用来救急的。”有一次，一名员工被管子砸到了脚，导致小骨断裂。章卡兵立马赶到车间，并随救护车一起将受伤员工送往医院，亲自交付手术和住院费用，第一时间使员工得到救治。

每到季节变换，章卡兵就像家长一样关心着员工的冷暖。夏季安排西瓜、盐汽水、毛巾等降温用品，绿豆汤全天供应；秋季一箱箱蜜桔从章卡兵的家乡临海运到上海，给员工们加餐；冬季章卡兵关心着员工过年过节，为返乡的员工购买火车票。



情衷企业志不渝

——记上海雪榕生物科技股份有限公司工会主席胡志春

2003年，落户奉贤不久的上海雪榕生物科技股份有限公司遭遇了一场大火，损失惨重。企业痛定思痛，决定找一个有丰富行政管理经验、熟悉安全管理、有责任担当的人才。2004年6月，胡志春与雪榕结了缘。10年间，他先后担任综合管理部经理、行政总监、工会主席，为企业和谐稳定发展立下汗马功劳。

雪榕公司从一家从事鲜蔬菜加工的企业，逐步发展成为全世界规模最大的菌类生产加工龙头企业。公司有五大基地，七大工厂，分布在四川、山东、吉林、广东、上海等地。2012年，山东分厂正在建设中，公司按照合同规定按时支付工程款，谁知春节前夕，承包商私自扣留工程款，还煽动300多名建筑工人冲击工地。时值春运高峰期，胡志春在餐车里挤了一夜，第二天下车直奔工地，当着工人们的面表态：坚决维护职工权益！接着马不停蹄，多方奔走，最后在当地政府部门的大力支持下，职工权益得到了保障。

胡志春常说：安全是第一生产力。对于企业安全生产他不仅放在心上，而且抓得很紧。他亲自编写了企业安全检查手册，明确安全生产规章制度和具体操作方法。这本安全检查手册被企业所在的生物科技园区作为范本推广到落户企业，为园区安全生产保驾护航。此外，他还逐步规范了公司行政管理制度，严格控制管理成本，建立固定资产明细台账，为公司节省了大笔开支。2012年和2013年共计为公司节省了140余万元。

近年来，不少企业向胡志春抛出橄榄枝，开出高薪邀请他加入，但都被他一婉拒。胡志春说：60年代的人是理想主义者，我的事业在雪榕，我的情感系雪榕，我愿把我的昨天、今天和明天都留在雪榕。