

在这里,没有工资秘密;没有末位淘汰;员工创新失误的损失,企业来“背”;“千里马”必定有奖,“蜗牛”同样会受到鼓励……民营企业、绵阳佳联印染公司用全新的民主管理模式,使员工成为企业真正的主人——

“共同的企业,共同的家”

高柱 本报记者 李娜

狼、猎人、太阳神……谁能想到,这样的潮热热词竟是一个个车间班组的名字?在这家成立12年的劳动密集型民营企业,没有工资秘密,没有末位淘汰,“千里马”必定有奖,“蜗牛”同样会受到鼓励,就连食堂菜谱都由员工决定……

“共同的企业,共同的家”——这样的民主管理模式正在四川绵阳佳联印染有限责任公司得到全面实施。在这样的管理模式下,员工智慧力量得到极大释放,员工人均提案近15件,改善意见创造价值超过406万元,大到关键机器运转增效,小到在羽毛球网下安置球架的细小改善,无不体现着员工的智慧与奉献。

“原来企业可不是这样,厂子环境乱得很,员工也没有现在的心气儿。”近日,《工人日报》记者在该企业走访中,不时听到员工这样的说法。

变化是怎样出现的?背后又有着怎样的故事?

改进无处不在:
年过五旬锅炉工变身创新“发烧友”

佳联印染主要生产功能性工装面料染色和军品户外面料的印花。锅炉工是保障生产的重要一环。

老锅炉房里共有9名锅炉工,平均年龄超过50岁,初中毕业的杨义龙是学历最高的一位,其余有的老师傅甚至连自己的名字都写不出,可偏偏他们却把锅炉房的工作干出了“大名堂”。

“这火炉旁边的活儿可不是好干的,早先满屋都是煤渣,嗓子眼儿都觉得沾了土,一天下来,人跟个黑煤球似的,鼻子眼睛分不清。”杨义龙是来到这里工作的第一批锅炉工,回想起曾经的工作环境禁不住啧啧。

可如今,记者环顾锅炉房四周,地面整洁、空气清新,全然不见杨义龙所描述的景象。杨义龙嘴角上扬,打开炉门,指向炉内一侧正在翻转的螺旋钢管给记者“揭秘”。“这个是我们小组共同完成的改善意见,现在还拿到了专利!”

原来,过去锅炉的炉口处很容易出现废渣堆积,通常情况下只能靠工人手动除渣,除渣频次高且易扬尘。这个被认为是锅炉工正常工作的事项在去年被杨义龙搬上了班组讨论会,大家一起开动脑筋,分享解题思路,最终诞生了一个关于“安装电动滚轴装置解决炉内除渣问题”的改善意见。当企业将这一设想付诸实践后,就连锅炉厂家都上门求购这一专利。

“前20多年,咱一直觉得烧锅炉能把火看好就行,现在才发现也能干出彩的事!”显然,这是让杨义龙和他的工友们最为得意的

一项提案。

而真正令记者惊奇的是,他们如“发烧友”般向企业提改善意见的热情,翻看锅炉房班组的记事本,仅在6月,他们围绕锅炉房工作的提案就有30余件。

宽容员工“试错”:
60万元创新失误的损失由公司“背”

“员工乐此不疲提建议的最大动力,来自于公司的支持和鼓励。”杨义龙说。

多名员工向记者讲述了一件在企业广为流传的故事。2014年,有员工在印染工艺配方方面做出改进,并经过多次实验确保无误,不料在首次投入批量生产时,却由于员工操作失误,导致产品出现问题,造成直接经济损失60余万元。

当工友们都为那名员工担心以为他要受处罚时,企业召开了一次全厂大会,对事故原因进行分析,并宣布,一切损失由企业承担,不追究个人责任,但提醒大家要吸取教训。

“一家现代企业要有‘容错’机制,要鼓励员工勇于试错、不要畏错。”佳联印染副总经理石岷山告诉记者,企业最大的财富是员工的智慧,相比起60余万元的损失,失掉员工的进取心才是对佳联最大的伤害。

如此理念的形成本在佳联印染也走过一段弯路。据介绍,在企业发展的前10年里,虽然产量实现了10倍的翻番,但都是在大量资源

投入和规模扩张的前提下实现的,员工流失率高、工作效率低,积极性差的问题一直困扰着企业。

2013年,为扭转局面,企业提出建立全员参与、持续改善、自主管理的新型发展模式,实践中则面向员工倡导“我的地盘,我做主”的理念,从生产工艺我做主、设备排列改造我做主、福利待遇我做主、表彰奖励我做主、薪酬待遇我做主5方面强化员工对企业发展的参与感和融入感。

强化员工参与感的新思路得到了积极回应,员工智慧的释放为企业带来了超出预期的收益。通过员工提出的改善意见,原本效率低的设备得到了充分使用,生产线产能大大提升;对布料扎边宽度的调整,使产品的破损率大大降低……类似的提案不断由一线员工酝酿而出。

意见“大小通吃”:
只要合理,“芝麻”建议也有奖

采访中,记者还听到一个“有趣”的故事。6月份,公司组织中层干部集中赴外地培训,只剩数百名车间一线员工“看家”,结果不仅生产未受任何影响,产量还出现了上升。

如今,在这里,员工的向上力量已成为一种劳动自觉。

“因为我们感觉到被尊重、被关注,被承认。”员工们说。

记者发现,员工的改善建议也并非都是关乎生产经营方面“大提案”,一些建议似乎并不起眼,如提议在输送带附近安置挡板以降低操作安全风险;在新建锅炉房里安装空调的同时也安装排气扇以确保空气流通;不同时节应对食堂菜品做相应调整等。但佳联的规定是:只要合理,“芝麻”建议也有奖。

“50元、100元的奖励都有,虽然钱不多,但大家心里美。”佳联工会主席杜涛告诉记者,企业之所以对员工的改善意见“大小通吃”,为的就是鼓励大家参与,希望员工在过程中获得荣誉感。

精神上的鼓励还体现在更多细节处:车间入口满是员工笑脸的巨幅照片,放在门口的设计温馨的员工荣誉榜,还有车间厂房的被改善处都配上了图文并茂的员工改善景点。

一个更让员工提气的尝试是,近两年,企业把员工每天的工资收益都向全厂公开。“它让员工们认识到,不管学历高低,只要踏踏实实干在自己的岗位干,都能干出不凡的成绩。”杜涛说。

“你说咋样的员工才是企业的主人?”采访结束时,锅炉工杨义龙专门跑来向记者提问,不等记者回答,他又露出笑容,意味深长地说:“包包里揣(指员工私拿企业资产)的肯定不是主人,勇于讲话、甘于奉献的才真正是主人!”

传承与发扬民间传统艺术与技艺 贵州着力培育“农民工匠”

本报讯 (记者李丰)“一天不雕就手痒!”8月10日上午,“安顺工匠”培训计划启动仪式暨屯堡木雕技艺竞赛在贵州省安顺市西秀区刘官乡举行,68岁的参赛选手、刘官乡村民胡永琪直言,木雕已经成为他生活的一部分。贵州“农民工匠”培育行动自5月启动以来,各地、各产业工会结合自身特点,以举办专业技能培训、开展技能大赛选拔、创新创业带头人选树等方式,掀起了全省“农民工匠”培育行动高潮,培育打造出了一批具有地域特点、行业特色的“安顺工匠”“建筑工匠”等系列工匠。

据了解,开展木雕技艺竞赛是安顺市总工会和市人社局联合推进“安顺工匠”培育行动的举措之一。刘官乡素有“中国木雕文化艺术之乡”之称,传统木雕文化已有600多年历史。正因木雕与侗戏互相依存,使得木雕技艺得以传承至今,从业人员达1000多人,木雕作品也从最初的单一道具,发展成为今天的装饰品、旅游纪念品等,年产值540万元。8月10日当天的木雕技艺竞赛吸引了来自安顺市西秀区、关岭县等(县、区)的83名“草根工匠”,他们现场根据组委会提供的雕刻图案,限时参加了浮雕(人物、动物、花卉)、木雕(脸谱、侗戏、古侗)两大类技艺竞赛,专家组最终评定出一、二、三等奖共30名,并对前10名获奖选手授予了“安顺工匠”称号。下一步,安顺市还将通过开展职工职业技能培训、职工技术技能竞赛等方式,每年重点培育700名“安顺工匠”。

据贵州省总工会经审委主任林世荣介绍,截至目前,贵州各级工会已举办相关技能竞赛20余场(次),5000多人参赛;举办技能培训班150余场(次),培训相关人员8300余人(次),茶叶加工工艺专家杨锦、民间工艺品雕刻大师袁怀龙、苗绣好手杨丽、奇石雕刻大师李远达等一大批“农民工匠”脱颖而出。

今年,锦州市总工会为“送清凉”筹集了100万元慰问金,比往年又有增加。市委常

委、市总工会主席赵璟向市委汇报这项工作时,引起市委书记王玉高度关注。王玉认为,在当前经济形势下,需要振奋企业干部职工信心,众志成城,共渡难关。经讨论,决定全市副市级以上领导干部全部按照所联系企业,参与工会组织的“送清凉”活动。据介绍,锦州市今年“送清凉”共分成20个组,共走访企业和工地130多家。

(顾威)

高密工会订单式个性化“送清凉”

本报讯 (记者孙霞海 通讯员冯际刚 尚宝英 范晓娜)为“孚日集团职工配备20多辆自行车,为豪迈集团车间职工提供净水机,为科乐收金亿机械公司职工提供直饮水机,为星宇手套公司高温车间安装空调,为酷暑中坚守一线的交警、环卫工、园林工人、建筑工等提供遮阳伞、矿泉水等。”这是山东高密市总工会今年开展“夏送清凉”活动的物品清单。

今年,高密市总一改往年“送清凉”活动的

传统作法,变“工会送什么,职工收什么”为“职工需要什么,工会就送什么”。6月初,市总“送清凉”信息采集组面向基层职工广泛征求意见,职工“点菜”,工会买单,为广大职工提供“订单式”个性化服务。从6月初至8月中旬,该市总工会同15个镇街区总工会分成4个“送清凉”走访慰问小组,走访慰问近百家高温作业单位。除送去清凉物资,还向一线职工宣传防暑降温知识,督促用人单位合理安排工作时间。



陕西高厨炫艺

8月18日,第六届陕西省饭店业职业技能大赛在西安开赛,大赛特设了汽车大奖、出境旅游奖等,吸引了上千名高厨炫艺。

大赛由陕西财贸工会、陕西省商务技能考评管理中心主办,包括中式烹调、西式烹调、中西面点等六项内容,决赛将在9月举行。

本报记者 毛龙曦 摄



“扶贫车间”下乡

在河南省濮阳市台前县城关镇赵楼村尚百利藤制品厂的加工车间,一家三代人(左二为婆婆岳喜梅,右一为儿媳张桂菊,左一和右二为孙媳妇)在一起编织藤条制品(8月9日摄)。

台前县是国家级贫困县,外出务工是重要收入来源,但为了照顾老人和孩子,许多农村妇女不得不留在家中。为此,台前县探索通过政府投资建设扶贫就业基地,吸引企业把车间办到村里,让农民在家门口就业,实现了挣钱、持家两不误。

新华社记者 冯大鹏 摄

谁先试? 怎么持?

(上接第1版)

试点意见明确了持股员工范围,严防“撒胡椒面”式的激励。在公司关键岗位工作并对公司经营业绩和持续发展有直接或较大影响的科研人员、经营管理人员和业务骨干,与公司签订了劳动合同,均有机会持股。

试点意见还明确,党中央、国务院和地方党委、政府及其部门、机构任命的国有企业领导干部不得持股,外部董事、监事不参与职工持股。

怎么入股? 如何持股?

根据试点意见,企业主要通过增资扩股、出资新设方式开展员工持股,不减少存量。员工入股应以货币出资为主,想用科技成果出资的员工,则要提供所有权属证明并依法评估作价,及时办理财产权转移手续。

试点意见要求,员工持股总量原则上不高于公司总股本的30%,单一员工持股比例原则上不高于总股本的1%。“30%、1%的红线是为了防止公司被少数人控制。”中国企业研究院首席研究员李锦说。

对于持股方式,持股员工可以个人名义直接持股,也可通过公司制企业、合伙企业、资产管理计划等持股平台持有股权。但通过资产管理计划方式持股的,不得使用杠杆融资。

持股员工岗位变了怎么办?

铁打的营盘流水的兵。持股员工岗位调整后,手里的股份怎么办?

根据试点意见,离开公司的员工应在12

个月内将所持股份进行内部转让,可以转让给持股平台、符合条件的员工或非公有资本股东,价格双方协商确定;转让给国有股东的,价格不高于上年每股净值。

“国企开展员工持股试点必须坚持‘以岗定股,动态调整’。”白英姿说,员工持股要依据岗位对企业经营业绩和持续发展的重要程度确定持股比例,并强调持股员工进退有序,防止股权固化,影响激励效果。

能减持吗?

在以往国企员工持股实践中,曾出现大量短期减持套现致富、对二级市场造成严重

冲击的现象。此次国企员工持股改革中,员工怎么减持?

根据试点意见,实施员工持股应设定不少于36个月的锁定期,在公司公开发行股份前已持股的员工,不得在公司首次公开发行时转让股份,并应承诺自上市之日起不少于36个月的锁定期。锁定期满后,公司董事、高级管理人员每年可转让股份不得高于所持股份总数的25%。

李锦表示,在国有企业实施员工持股,旨在使员工利益与企业利益紧密结合,激发企业活力,对员工减持做出明确规定,可以有效减少规则灰色地带,防止国有资产流失,使员工持股真正用于员工激励。

(新华社北京8月18日电)

沈阳水务集团工会推出“菜单式”服务 将工作梳理成100个项目,基层工会根据自身特点和职工喜好“点菜”

出了工会基本职能,鹊桥联谊会、工会大讲堂等72个项目为职工自选项目。

职工代表巡查活动关系到每位职工的安全,今年也被列为必选项目。和平营业分公司马路湾营业所职工李波说:“每个季度的职工代表巡查都能发现我们没发现来的安全隐患,我们都会根据要求一一解决排除。”姜振东是砂山营业所的一线加压运行工,最近参加了分公司的劳动竞赛,“今年公司内部开展劳动竞

青海表彰安居工程建设先进

本报讯 (记者邢生祥)日前,青海省劳动竞赛委员会、省总工会、省住房城乡建设厅联合举行全省保障性安居工程建设青海高原“工人先锋号”授旗仪式,命名表彰在保障性安居工程建设中作出突出贡献的8个先进集体。

据介绍,在保障性安居工程建设中,各参建单位组织动员广大职工,广泛开展“比工程质量、比安全生产、比工程进度、比降本增效、比科技创新、比劳务管理”为主要内容的建功立业劳动竞赛,把工程建设成为党和政府放心、群众满意的优质工程,涌现出一批先进集体。

天津生态城工会 开展幼教技能赛

本报讯 (记者张莹 通讯员郝鸣)近日,天津市滨海新区内新生态城总工会举办了首届幼教行业职业技能竞赛活动,该区6所幼儿园参赛。竞赛历时1个月,分预赛和决赛两个阶段,通过基础教学教案、玩具教具制作以及园区环境创设3个比赛项目来展现各幼儿园教职员工的专业水平和教育理念。这次活动是生态城总工会首次开展的职工技能竞赛,也拉开了生态城各行业职业技能竞赛的序幕。

深圳龙岗街道开展职工培训

本报讯 (通讯员林伟华 苏小明 记者刘友峰)近日,由深圳市龙岗区龙岗街道总工会开展的首场“送课下企业”职工素质提升培训启动。据了解,接下来20场职工素质提升培训活动将在辖区内12个社区的重点企业逐一举行,将惠及上千名来深建设者。

为进一步提升来深建设者的综合素质,龙岗街道总工会根据企业员工的需求确定培训内容、时间。培训以提高劳务工素质和职业道德水准等为重要内容,聘请心理、安全、职业病等专业教授为职工讲授。

沈阳电务段办好职工小食堂

本报讯 沈阳电务段工会办好职工小食堂,千方百计让一线职工吃饱吃好,解决了沿线职工吃饭难问题。

这个段工会制定完善小食堂管理办法,明确规定了食材采购品质、餐具杀毒质量和卫生保持标准,实行日监督、周总结、月评比制度,加大对小食堂的监督检查力度,防止发生食物中毒。同时组织沿线职工自己动手建成小菜园和小果园106个,总面积近2000平方米,收获的蔬菜直接供应小食堂。为保证食材质量,他们定点采买、统一采购,每天对品种、数量、价格进行逐项上涨,进行公示,方便职工监督。

太原公寓管理段 保证机乘人员出勤

本报讯 7月中旬以来,华北地区降雨频繁、气候多变。7月19日,北京、太原、呼和浩特方向的旅客列车因天降暴雨全部晚点,这使太原公寓管理段大同行公寓值班室当日的叫班计划全部被打乱。困难时刻,班组长梁志浩带领“党员突击队”全天盯控在值班室,主动与机务派班室、驻队部队协调对接,反复核对派班计划和叫班时间,确保把每一班机车乘务员按规定时间叫醒、叫起、叫走。

据介绍,梁志浩担任值班员至今,已连续安全叫班15年,累计安全叫班20余万次。她总结出的“3345”安全叫班工作法,在历次调图、防洪等关键时期发挥了积极作用。(刘斌)

中原录井设立班组民主监督员

本报讯 为进一步搞好公司的班组民主管理,中原石油工程有限公司录井公司工会针对下属的大队单位在民主管理工作方面存在的问题,在录井小队、基层班组设立了民主监督员,并对当选的民主监督员进行公示。

民主监督员由录井队、班组成员担任,由职工民主选举,每届任期一年,期满后全组职工进行评议,其职责是对本班组考勤、收入考核分配,先进、劳模等推荐评选的公平、公正等进行监督,并参与或列席大队、班组的相关活动。同时工会对班组民主监督员实行定期回访制度,每季度对不少于20%的民主监督员进行走访,及时解决工作中出现的问题。

(缪小红)

“最醉人的回报是牧民们由衷的感谢” ——江西援疆医疗卫生专家团展现劳模风采

在新疆的一周,何建中收获很多,他在微信朋友圈中写下这样一段话:“今天驱车700多公里,步行两万余步,一脸乌黑,满身尘土,穿越几个乡镇。最醉人的回报就是牧民们由衷的感谢!”

“解除乡亲们病痛是我最大的收获”

义诊期间,小小的布伦口卫生院里挤满了牧民,江西援疆医疗卫生团一到卫生院就忙碌起来。

正忙着,一位卫生院医生说有个老人在

家里病得很重,请专家到他家去看看,玉山县人民医院院长严建平立即与景德镇二院的专家沈国荣一起乘车前往。

这是一位81岁的老人,下腹部高度隆起,经诊断,是急性尿潴留,需要留置导尿。可是病人尿道口狭窄,导尿管插不进去。怎么办?这里离县城300公里,老人肯定经受不了路途的颠簸,但是再拖下去膀胱有破裂的危险。严建平和沈国荣商量起来。

经检查,严建平决定把导尿管的气囊扯掉再插,终于插进去了,看到尿液流出,大家长长地舒了口气。

“这次新疆之行虽然很辛苦,但解除乡亲们的病痛是我最大的收获。”严建平在援疆日记中这样写道。

“新生命的到来比什么都可爱”

在阿克陶县医院医护人员和病人的盼望中,江西医疗专家们一到,就立刻投入门诊工作。突然,产房护士长急匆匆跑来向妇产科主任叶娜汇报,产房有一个产妇情况不好,急需救治。

赣州市妇幼保健院谢勤英和叶娜一同来到产房,边走边了解产妇情况。原来该产妇已过预产期12天,催产导致宫缩过强。谢勤英一边安慰产妇,一边进行检查。不到1小时急产分娩,最终母婴平安。产妇激动得流泪,脸上露出了幸福的微笑。

“新生命的到来比什么都可爱,大家都争着同我们合影留念,这让我沉浸在快乐、幸福之中,让我体会到一家人的快乐……”谢勤英在援疆日记中写道。