

董事长电话公开、年轻人“C位”出道,这家“小巨人”企业有何留才密码?

以“家”之名,成就员工与企业双向奔赴

本报记者 尹晓燕

陶杨军记不清是第几次拒绝民企递来的橄榄枝,手握“中国港口科技进步奖一等奖”和“先进基础工艺人才”,他很清楚自己“跳槽”后的身价。“是公司这么多年的培养,给予平台、支持和温暖,我才能取得一些成绩,这早就是我的家了。”

在杭州华新机电工程有限公司,和陶杨军一样大学毕业就来到企业,把职业生涯融入公司创新进步的高科技人才比比皆是。作为物料搬运设备制造行业领军企业、国家级专精特新重点“小巨人”企业,华新机电设有国家级博士后科研工作站,近年来,该公司构建起“引、用、育、留”全链条人才生态,走出了一条员工出彩和企业高质量发展的双赢之路。

“师徒徒”传承工匠精神

桥门机事业部的设计工程师季旭辉如今已能够独立主持设计起重量300t的大型桥机。而4年前,刚从浙江大学机械与设计专业毕业时,面对“一机一图”的复杂图纸,他心中一片茫然。

“每次拿到修改后一片红色的图纸,都觉得不好意思面对师父。”季旭辉的每一张设计图纸,师父都要仔细校对,把错误的地方用红笔圈出来,然后告诉他是什么问题,如何修改。一遍又一遍,师父从不烦躁,总是鼓励。渐渐的,图纸上的红色越来越少,而师父那句“一定要谨慎、细心,遵守已有规范。”已成为他提笔前的遵循。

该公司建立了一对一师徒制度,每一位新入职员工都由资深骨干作为专属师父全程指导。从设计任务分配、图纸校对到现场问题处理,师父都会在需要的时候出现。

“内训师大赛”筑牢人才根基

本报讯(特约记者朱润胜 通讯员戴春阳)怎样把基层党建经验提炼成可复制的精品课程?怎样让维修经验在班组间高效传承?7月17日,河北港口集团2026年职工技能竞赛内训师大赛收官,这些关乎企业转型升级的“必答题”有了生动的解法。从“党业融合”到“智慧港口建设”,79名内训师以赛促学、以赛促教,在赛场上完成了从“业务骨干”到“知识导师”的华丽蜕变。

来自集团“三港四区”的79名内训师同台竞技,最终40名选手晋级决赛。大赛创新采用“培训+比赛”模式,决赛设置理论考试与现场授课展示两大考核模块:理论考试覆盖通用教学能力、课程开发逻辑、企业规章制度等内容;现场授课展示通过知识点讲解、课堂互动设计、实操习题演练等环节,全方位考察选手的课堂把控、沟通表达及教学实操等能力。

“这不仅是一场能力的集中检验,更是一次思想的深度淬炼。”在“党业融合”主题现场授课展示环节,来自秦港股份的选手石磊将基层党建实践经验巧妙转化为可推广的精品课程。“通过比赛,我真切感受到了内训师肩上的责任。未来,将把优质课程下沉到班组,让比赛成果真正落地生产一线、赋能实操工作。”

在“班组长管理”主题赛场上,唐港集团选手孙奇凭借接地气的案例和朗朗上口的口诀赢得了满堂彩。“授课不能只讲干巴巴的技术,必须贴合一线学员的实际需求。”他表示,后续将持续优化维保教学素材,扎实做好自动化码头维修经验的总结与传承。

阅 读 提 示

高科技企业如何留住人才?文中企业通过“师徒徒”传承、“雏鹰计划”培养、“谈心谈话”关怀等具体做法,实现以事业留人、以制度留人、以情感留人。把思想政治工作做成“家的温度”,走出了一条员工出彩和企业高质量发展的双赢之路。

“凡是我会的,他们需要的,我都倾囊相授。”季旭辉的师父是已有22年工龄的主任工程师王金荣,他回忆自己刚到公司时也是什么都不懂,有不会的就请教别人,每个人都不怕麻烦、毫无保留地帮助自己,“这种传承,不仅是技术,更是一种精神。”

在王金荣的悉心指导下,季旭辉逐步掌握了设计全流程,成为公司年轻一代的佼佼者。近3年,公司通过师徒徒模式培养青年技术骨干40余名。

2024年,公司创新开展“教师节”活动,为导师们送去祝福与感恩礼品,弘扬尊师重教、薪火相传的企业文化。

除了“师徒徒”,公司还出台政策,鼓励员工在职攻读学位,入职满3年可自主规划学习路径,公司给予学费报销支持。港机事业部项目经理骆必超正在公司支持下,顺利考取宁波大学非全日制机械工程专业研究生。

“雏鹰计划”定制培养路径

“能够亲身护航并见证诸多历史性时刻,让我倍受震撼,也深感责任重大。”站在码头,仰望着福建舰航母的庞大身躯,26岁的朱龙晨热血沸腾。

2023年入职的朱龙晨,在海盐工厂进行了为期3个月的基础培训,就被派往江南造船“5075”高架门座机项目,承担福建舰航母海试期间码头后勤保障任务。面对极端严苛的技术要求和紧张的工期,他在实战中快速成长,

先后参与上海石洞口螺旋卸船机、上海石化堆取料机等重大项目。2025年底,入职仅两年半的他便独立担任印尼丹绒韶赫固定吊项目经理,完成了从“协助”到“主导”的跨越。

朱龙晨的快速成长得益于公司实施的“雏鹰计划”,该计划面向新入职员工,为他们量身定制培养路径。“公司给予的不仅是岗位,更是服务国家港口建设、参与重大工程的广阔舞台。这种将个人成长融入企业发展、融入国家战略的事业平台,成为留住人才最坚实的力量。”公司党委副书记杨龙如是说。

该公司通过技术人员双通道发展制度模式,多岗位轮换培养骨干人才,根据不同的性格特点和专业储备,因材施教,帮助员工找到最适合自己的位置。

电气工程师出身的夏乐本来打算在工程师的技术岗位上干一辈子,没想到,自己在与客户打交道过程中,善于沟通、思维灵活的特点被公司发现,2025年底被任命为生产采购部副部长,实现从钻研技术到统筹资源的跨越。

该公司打破单一行政晋升通道,建立完善“管理”与“专业”双序列发展路径。制定实施《主任工程师聘任及管理办法》,两年累计评聘主任工程师15人,让深耕技术领域的专家型人才享有与其贡献相匹配的地位和待遇。

“谈心谈话”提升家的温度

“员工是企业最大的财富,要珍惜每一位员工。”在华新机电公司,党委书记、董事长黄生

湘的电话是公开的,办公室也随时可以出入。

有一次,员工到董事长办公室反映,加班费偏低,住得远的都不够打车费。黄生湘第一时间安排人力资源部门摸排情况,在规定范围内很快就提高了加班费。

2025年一年间,黄生湘完成了与大部分员工的谈心谈话。事业上的瓶颈、工作中的问题、家庭里的烦恼,甚至青春期孩子不好管理,和婆婆处理不好关系——谈心中,黄生湘帮助员工梳理情绪、解决问题,搭建起企业与员工的连心桥。

据介绍,该公司建立起常态化谈心谈话机制,高管与分管中层、中层与基层员工、党支部书记与支部党员,每年至少完成一次谈心谈话,在新员工入职、转正、合同续签、主动离职等重要节点及时介入,与员工深入交流,了解工作生活状态。

每逢传统佳节,公司就派专人把福利礼品送到身在外的员工家中,并对家属的付出和支持表示感谢。对于不方便去家里或不愿意的员工,就通过快递送祝福到家。

针对长期出差的员工,工会定期上门慰问家属。同时,开展“最美家属”评选活动,感谢家属的支持。“看到情绪不好的年轻人,我都会主动问问,经常为冷战的小两口劝架。”善于沟通的党群工作部部长胡萍被称为热心大姐。

公司还常态化开展“四季关怀”,即春送祝福、夏送清凉、秋送补助、冬送温暖,两年累计慰问生病住院、家庭变故、坚守一线、海外项目员工及其家属数百人次。

采访中,不止一位员工说到“这里就是我的家,能为家里多做一些事情很开心”。制度化的人文关怀,让思想政治工作从“说教”走向“对话”,从“管行为”走向“暖人心”,有效构建了“华新是我家”的情感共同体,也最大限度地激发了员工的内生动力,核心人才流失率显著下降。



烤馒头折射“城市温度”

近日,山东青岛烤馒头生意的荣新各大姐成为地铁站内的“轨道合伙人”,每天定时、定点在青岛地铁五四广场站内经营。“咖啡+早餐+便利店+烘焙+N”的业态组合在当地地铁站并不鲜见,这种“轨道+生活”的商业模式,不只承载着赶路人的匆忙,也安放下不同人群的生计与盼头,折射着便民、为民的城市温度。

新华社记者 李紫恒 摄

山东微山县总工会打造流动式水上维权服务体系

大运河上,有个“微湖港湾”

本报记者 田国奎 本报通讯员 陶漫

“以前在水上出了事,上岸维权跑断腿,如今,‘微湖港湾’把服务送到船头岸边,就地就把事给解了。”不久前,山东微山县高楼乡渔民王云柱驾船回家途中被其他船舶撞击,事故责任认定后,双方在医疗费、误工费、船损赔偿上迟迟谈不拢。

接到求助,“微湖港湾”调解团队第一时间介入。一场剑拔弩张的水上纠纷,在船头岸边消弭于无形。这是“微湖港湾”化解湖区矛盾的寻常一幕,也是山东省微山县总工会深耕水上维权服务、践行新时代“枫桥经验”的生动注脚。

“流动驿站”打破维权壁垒

京杭大运河在微山县境内绵延130多公里,常年水上一线从业人员超过5000人,作业船舶4000余艘,分布在19个港口。然而,水面辽阔、船行四方,水上从业者流动性强、作业点分散,长期面临维权渠道不畅、矛盾化

解难、保障缺位等困局。

怎么破?必须把服务阵地建在水上,把维权触角伸到船头。“微湖港湾”这一品牌由县总工会联合法院、人社、司法、交通港航等部门共同打造,核心是构建“1+2+N”网格化阵地体系,让服务跟着船走、围着渔民转。

夏镇西港的“微湖港湾——大运河畔船员服务中心”是总枢纽,集诉求受理、分流调度、综合服务等功能于一体,打造“一站式”维权大厅。上、下级湖分中心分列南北,上级湖分中心服务北部乡镇渔民与短途船舶从业者,年接待咨询800余人次;下级湖分中心覆盖南部航运、旅游船只,年均调解纠纷60余起。

更让渔民船员感到踏实的,是一艘常年穿梭于航道的水上流动服务船。这艘船变“坐等诉求”为“上船服务”,深入码头、航道开展普法宣讲、法治体检。船上还推行“船头议事”工作法,船老大、渔娘渔嫂就地调解简易矛盾,“小事不出船、大事不出港”在湖区渐成常态。

“土洋结合”凝聚解纷合力

在“微湖港湾”,活跃着一支403人的多

元化调解员队伍。这支队伍融合了多方力量:法院干部驻岛提供司法支持,人社、交通、司法等部门强化执法协作,律师协会、船员协会补充专业力量。更引人注目的是,调解员中有近半数是工会驿站站长、港口工作人员、船老大、渔民等乡土人才。

“他们熟悉湖区民情,和群众说得上话,往往三言两语就能把火气降下来。”县总工会相关负责人介绍,这些群众调解员占比达49%,与专业力量优势互补,活跃在码头、船头、渔村一线。

王云柱的调解案中,本土调解员第一时间上门,用地道的湖区话安抚双方情绪、缓和对立关系;工作人员逐一核对医疗、误工、船舶维修等票据,把账算得明明白白;专业律师则结合法律法规,清晰界定赔偿标准和责任边界。

以这支队伍为依托,“微湖港湾”构建起“工会+法庭+行政+协会+调解员”联动模式,形成“信息收集—专业研判—精准处置”的闭环工作机制。今年以来,全县依托这一机制化解各类水上纠纷180余起,复杂纠纷化解周期压缩了一半以上。

G 心路

天气一热就容易发脾气?

自我接纳,学会为情绪降温

读者来信

您好,最近天气高温高湿,我总是因琐事发火、精神萎靡不振、对周遭事物不满、坐立难安及睡眠质量下降等,不知道该如何控制和改善? 陕西 庄宁

专家心解

庄宁您好:

天气一热就心烦意乱、一点就着,这不是你“脾气不好”或“修养不够”,而是一个非常普遍的生理和心理反应。在心理学中,这被称为“烦躁躁”现象,可以通过有效手段为情绪降温。

首先,理解你的“热脾气”从何而来。高温会直接激活身体的交感神经系统,让心跳加速、皮质醇水平升高,身体本身就处于一种“轻度应激”状态。此时,大脑前额叶——负责理性思考和冲动控制的中枢——供血相对减少,而掌管情绪的杏仁核却异常活跃。这就好比“情绪刹车片”变薄了,而“油门”更灵敏了。所以,当你发现自己易怒时,请先对自己说一句:“这不是我的错,是我的身体在过热保护。”这份自我接纳,是控制情绪的第一步。

其次,为身体“物理降温”,为情绪“创造间隙”。当怒火上涌时,最快速有效的方法不是“忍”,而是“停”和“转”。“停”是紧急制动。感觉到心跳加速、想发火时,立刻中断当前对话或活动。迅速走到凉爽处,用凉水冲手腕或轻拍后颈,这是身体最有效的降温点。

“转”是认知重构。在冷静的间隙,问自己一个问题:“此刻让我生气的,是事情本身,还是高温放大了我的不适感?”很多时候,你会发现事情的严重性只有三成,而七成来自天气附加的烦躁。把情绪和事实剥离,能帮你夺回思考的主动权。

此外,还需从源头调整生活节律,做好“情绪防暑”。炎热季节,主动降低对自己和他人的效率预期。将重要、复杂的工作安排在一天中较凉爽的清晨或傍晚;午后时段,允许自己做一些机械性、低耗能的任务。

最后,要允许自己“不舒服”。人们常常因为发脾气而产生二次愤怒——对自己发火感到懊恼。请放下这种苛责,把它看作一个信号,而不是一个缺陷。

愿你在这个夏天,身体和心灵都能找到属于自己的清凉。如果某天还是没忍住发了脾气,也没关系,温柔地原谅自己,明天又是新的一天。 蓉娟

从“城市过客”到“社区管家”

配送路上的党员骑手

本报记者 李国 本报通讯员 王毅佳

3年来,他跑熟了辖区的每一条街巷——哪条路最近、哪个红绿灯等待时间最长、哪个小区电梯高峰期要等多久,他都了然于胸,被同事们称为“活地图”。凭借高效准时的配送,他至今保持服务零投诉、交通安全零事故的记录。

“党徽挂在胸前,就不能辜负这份信任。”今年34岁的王洪驰是重庆綦江人,2014年入党,从事外卖配送已有3年,今年“七一”获评綦江区优秀共产党员。

配送途中,王洪驰还有另一个身份——基层治理的“移动探头”。跑单路上看到道路坑洼,他会顺手拍下来,叮嘱途经的骑手注意安全;遇到违停占道,他立即通过“渝快办”中的“渝新拍”功能拍照上传。楼道里的易燃物品、路面的塌陷破损,王洪驰都第一时间上报。他还主动协助社区规划骑手友好路线,参与绘制“新就业群体友好地图”。

新骑手入职,他手把手教路线规划;他还牵头优化站点排班与派单建议,将个人经验转化为团队效能。骑手群体作息分散、集中学习难,王洪驰便利用早会和驿站休息时段,把政策用大白话讲给同伴们听。他把党的创新理论编成通俗易懂的“顺口溜”,新就业群体党组织活动怎么参加、电动车新规要注意啥、哪个渠道可以申请公租房——这些与骑手切身利益相关的事,他都掰开揉碎了讲。

“每次早会弛哥都给我们讲解政策,听得懂也记得住。”美团骑手赖军告诉记者,“听完后更加相信,通过自己的努力,生活会越来越好。”

在王洪驰的带动下,站点10余名骑手主动向党组织递交了入党申请书,“党员骑手亮身份、立足岗位当先锋”在站点蔚然成风。

及时回应职工诉求

从“接诉即办”到“未诉先办”

本报记者 邢生祥

今年以来,国网青海省电力公司工会持续深化企业民主管理工作,积极探索推进新时代“枫桥经验”工会实践,推行职工诉求“未诉先办”工作方案,创新职工诉求管理机制,不断提升职工的获得感、幸福感、安全感。

该公司通过深化工会干部下基层活动、职工代表和基层联络员队伍作用发挥、职工诉求服务机构建设等为主要内容的“三项举措”,积极推动职工诉求管理从“接诉即办”向“未诉先办”转变,力争把职工急难愁盼问题化解在基层、化解在萌芽状态,切实筑牢公司和和谐稳定发展的群众基础。

深化工会干部下基层活动,主动感知解难题。公司工会构建“工会干部全行动、关键人群全覆盖、工作方式全场景”工作模式,做到省公司、地市公司两级工会干部每月下基层不少于1次,关键时段和重点人群“应访必访”“线上+线下”“集中+分散”全方位调研,推动两级工会重心下移、关口前移。

深化职工代表和基层联络员队伍作用发挥,强化联动筑防线。采取“定期征求、动态收集”相结合的方式畅通职工意见建议收集渠道,将职工权益维护、急难愁盼纳入定期调研内容,充分落实职工代表、基层联络员列席公司重要会议和参与重大事项审议的权利,推动矛盾早发现、风险早预警、诉求早处置。

深化职工诉求服务机构建设,织密网络强保障。全面推进省公司和地市公司建立职工诉求服务中心、县公司建立职工诉求服务站、班组建立职工诉求服务点的“中心、站、点”三级职工诉求服务机构建设,做到组织机构应建尽建、机构职能应知尽知、机构管控应管尽管,确保机构职能作用充分发挥。