

太钢鑫磊公司着力构建民意表达平台

本报讯 为了使“走群众路线,解职工忧难”成为常态化,畅通职工建言献策渠道、批评监督两个渠道,提高管理部门和管理人员服务基层、服务职工的积极性和主动性,实现“发现问题在基层、制定措施在基层、解决问题在基层”,做到让职工有地方说话、说了有人听、有事能解决,维护职工合法权益,帮助职工解决困难,提升职工获得感、归属感,消除负能量,积聚正能量,近日,太钢鑫磊公司组织开展了“职工说事日”活动,着力构建民意表达平台。

注重倾听意见。“职工说事日”的目的是畅通两个渠道,一是职工建言献策渠道,二是职工批评监督渠道。主要是通过多种方式收集、掌握职工对生产经营及日常管理工作的建议对策,了解职工遇到的困难与困惑,本人难以解决、需要向组织倾诉或由组织帮助解决(解释)的事项。作业区每月组织一次,公司层面也定期组织相关部门深入基层,面对面听“职工说事”。

注重解决问题。建立“职工说事日”的最终目的是解决问题。为此,该公司采取多渠道、多层次、逐级开展、分级负责的方法广泛听取群众意见建议。从作业区开始,采取组织谈心、个人反馈、班组长或职工代表收集反馈等形式,属于作业区职责权限内的问题作业区要认真解决答复,作业区解决不了的则由分管公司领导牵头,组织相关人员限期解决或到基层、岗位进行解释答复。为确保职工意见有着落,还建立了答复或落实情况跟踪制度,回复落实情况及时公示。

通过“职工说事日”活动的开展,促进了各级干部和管理人员工作作风的转变。目前,该公司各级干部的责任意识、担当意识、进取意识进一步增强,带领职工破解难题、实现目标的能力明显提高,机关管理人员服务生产、服务基层、服务职工的意识显著提升,促进了预算任务和降本增效目标实现。

(太钢鑫磊公司)



焦化厂开展职工独生子女书画作品比赛

■特约记者 薛蕊 报道

本报讯 “六一”国际儿童节到来之际,焦化厂计生办在全厂职工独生子女中开展以“幸福快乐我的家”为主题的书画作品比赛活动。

参赛对象为全厂在职职工12岁以下的独生子女,比赛内容分书法和绘画两大类,6周岁以下为幼儿组,7周岁到12周岁为儿童组,经过近一个月的组织,截至5月底,该厂

计生办共收到各类书法和绘画作品60余幅,经过评审小组认真评选,共有33名小朋友获奖,他们的作品中有的是帮助爸爸妈妈做家务,有的画的是一家三口幸福生活,有的画的是小朋友健康快乐成长……所有参赛作品紧紧围绕“幸福快乐我的家”为主题创作,一幅幅作品展示了该厂职工独生子女讲文明、懂礼貌、乐观开朗、积极向上的精神风貌。



图片新闻

近日,东山矿组织了面食操作技术比武活动,旨在通过技术比武提高食堂工作人员的操作水平,进一步做好后勤保障服务,提升职工满意度。 王晓燕 摄

探寻工作“捷径”

■ 宋东毅

不知大家在生产生活中是否会遇到这样的情况,同样是一件事或一项任务,采用不同的方式或办法来解决,虽然都完成了,但付出的辛劳却千差万别。一种是千辛万苦,而另一种则是事半功倍。是的,道理很简单,关键还是在于解决问题的方法上。方法对了,自然就找到了捷径,如果运用到工作中,效率必然会提高。

说到捷径,笔者认为好的工作经验、优秀的操作法以及先进的管理模式等等。在安全、5S、TPM、生产以及降本增效等方面,我们一直都在谋求更好的工作捷径。在深化改革的新形势下,为适应新常态下的各项工作,我们必须探寻将复杂问题简单化的捷径、方法。

好的工作捷径,要从问题的根源着手去挖掘,力求发现要准、分析要精、解决要捷。新常态下需要的是我们更新的思路和捷径。



物流中心组织拔河比赛凝聚人心

■通讯员 段晓宇 郭璐生 报道

本报讯 为进一步推进物流中心文化建设,丰富职工业余文化生活,物流中心于近日组织开展了拔河比赛。

本次比赛以班组为单位,各组10人,采用抽签的方式开展单循环赛。随着一声哨响,选手们咬紧了牙,铆足了劲,个个面红耳赤,用力使劲往后拉。有的班组还自发成立拉拉队,为各班加油、助威,一时

间赛场上呐喊声此起彼伏。热烈的气氛感染了周围下班回家的其他单位职工,也加入了加油助威的氛围中。经过激烈的比赛,最终机车检修电控组、传动组获得了本次比赛的第一名和第二名。

此次拔河比赛充分展示了物流中心一线职工新形势下团结向上、奋勇进取的良好精神风貌,进一步提升了职工的凝聚力和向心力,收到了良好的活动效果。

一、全面薪酬方面

1. 薪酬福利

薪酬福利通常是指员工获得的各种形式的报酬。薪酬与福利通常是敬业度的主要影响因素之一,通常被视为“保健”因素:如果特定的薪酬福利制度没有实现,员工将失去工作动力。一个公平的、有竞争力的薪酬福利制度对人才的留任会起到巨大作用。企业管理者在这方面要经常深入调研,参照市场水平制定有竞争力的薪酬福利制度。要高度重视薪酬福利体系的公平性,如岗位工资是否公平、基本工资和绩效工资比例是否合理等。要清楚激励员工和留住人才的最好薪酬福利体系是什么。当薪酬福利发生调整时,要与员工沟通薪酬福利政策的变动信息。企业人力资源部门要引导员工认识到薪酬福利除了货币报酬外还有许多非物质形式的报酬,积极向员工阐释全面薪酬福利的概念。

2. 认可

认可通常指员工付出的贡献和努力能获得除薪酬以外的其它方式的肯定。物质

奖励在对员工的优秀表现进行肯定时起着重要作用,但并不是唯一的方式。实践证明,物质以外的其它肯定方式通常也会对员工起到巨大的激励作用。影响认可得分高低的主要因素有企业是否有公正透明的认可和奖励制度、员工的工作氛围是否轻松活泼、企业是否具备认可文化等。要想提高“认可”这一驱动因素得分,企业各级管理者需要和员工多沟通,了解员工究竟需要哪些类型的赞赏并在此基础上创建一种建立在真诚感谢基础上的非正式表彰文化。各级管理者要深化对“认可”的理解,要意识到赞赏比金钱更重要,要习惯用除现金以外的其它多种方式赞赏员工。

敬业度驱动因素

解读 (一)



不锈钢管公司举办迎「六一」书画比赛

■通讯员 冯茜 报道

本报讯 为热烈庆祝“六一”国际儿童节,培养广大少年儿童积极参与意识,展示职工子女的风采,不锈钢管公司计生办特举办庆祝“六一”国际儿童节书画比赛。

此次书画比赛分为幼儿组(6岁以下)和少年组(7~12岁)两个组别。作品以“我自信,我能干,我快乐”为主题,要求作品内容健康向上。比赛得到了广大职工及职工子女的积极支持和参与,收到参赛作品共计50件,其中绘画作品47件,书法作品3件。

这些参赛作品充分发挥了参赛儿童的想象力,他们用手中的画笔来描绘自己对世界的认识和对未来的美好企盼。作品或清秀悦人,或形象生动,或充满童趣,通过这些作品,充分体现出儿童眼中别样的世界。经过认真评比,评选出一等奖一名、二等奖两名、三等奖三名及优秀奖若干名,并颁发了奖品。

本次活动既将教育意义融入实际工作,又以丰富多彩、形式多样的方式拉近了企业与职工的距离,期待孩子们的明天会更好。

自2013年以来,公司已连续两年开展敬业度评估。评估比较真实、客观反映了公司员工队伍现状,找准了问题,明确了改进的方向。通过两年的实践,我们对评估的意义、如何开展评估以及怎样改进提升有了更加科学的认识。为使公司各级管理者和广大干部职工进一步掌握敬业度各驱动因素内涵,本报从今日起开辟“敬业度驱动因素解读”专栏,敬请关注。

