

■特约记者 侯丽琴
通讯员 赵冬梅 报道

矿业分公司进行安全演讲比赛

本报讯 近日,矿业分公司举行了“一人平安,全家幸福”安全演讲比赛,来自矿山各单位的17名选手进行了精彩演讲。

17名选手紧扣活动主题,饱含深情地演讲,时而沉浸在幸福的憧憬中,时而沉浸在悲痛的回忆中,语气时而低沉时而平缓时而激昂时而坚定,用真情诠释了“安全就是幸福”的内涵。同时,选手们对演讲形式的创新和富有感染力的讲述也唤起了现场观众心灵的共鸣,演讲现场不时响起阵阵掌声。

本次安全演讲比赛是矿业分公司在“安全生产月”来临之际举行的一项主题活动。此前,矿山各单位认真组织,自行开展了初赛,选拔和推荐出优秀选手参加本次演讲比赛。通过比赛,展示了矿山职工追求卓越、积极进取的风采,进一步彰显了安全文化的魅力,为有效增强广大职工在各自岗位上履行职责的责任感和使命感,切实提升“一人平安,全家幸福”的安全意识,扎实开展“安全生产月”活动营造了良好的氛围。矿业分公司要求各单位演讲者要通过多种形式继续宣讲安全文化理念,推动安全文化建设,为夯实安全基础、提升矿山安全水平作出贡献。

■通讯员 白旭峰 报道

本报讯 为加强对敬业度改进提升工作的组织领导和指导,确保各项计划、目标能够科学、合理、高效地推进,近日,复合材料厂举办了一场时长3小时的敬业度知识讲座。该厂见习副科级以上干部、班组长及敬业度改进提升工作领导

小组成员等80多人认真聆听了讲座。讲座首先介绍了公司敬业度评估开展的背景、驱动员工敬业度因素、敬业度评估要解决的问题。结合复合材料厂2014年敬业度测评结果,对该单位的敬业度、满意度得分和各驱动因素得分情况进行深层次原因分析,就整改方案进行了指导。整改方案严守“三原则”,一

是不要搞一刀切,要找准人群,措施细化分类,对症下药;二是要从大处着眼,小处着手;三是整改措施尽量简单明了。讲座指出,敬业度评估的核心内容是真实,不要怕职工发牢骚,一定要让职工通过评估,表达出自己真实的心声与诉求,这样才能科学运用敬业度评估结果,扎实、有效、系统地实施改善、改进。



图片新闻

东山矿进一步强化职工教育培训工作,加大“管理者上讲台、培训到现场”、技术人员“师带徒”、班组经验交流、职工点滴教育的培训频次和力度,积极营造“参考、借鉴、超越、改进”的学习氛围。图为利用业余时间进行技术培训。 周秀弟 摄 高爱忠 文

太钢鑫磊公司职工代表 加强学习 提高履职能力

本报讯 为进一步提高基层职工代表素质,增强代表的履职能力,提高参政议政水平,推进企业民主管理,近日,太钢鑫磊公司组织了基层职工代表业务知识培训,来自基层的26位职工代表参加了培训学习。

太钢鑫磊公司属于新建单位,厂级职工代表大会召开之初,来自基层的职工代表工作热情非常高,但对职代会基本知识缺乏足够的了解。针对这种情况,该公司工会经过精心准备,组织了这次业务培训。

培训围绕职代会的性质、任务、组织原则、职代会及职工代表的权利和义务、职工代表巡视等方面的内容开展。采取集中辅导和讨论的形式,不仅丰富了职工民主管理、职工代表应知应会等方面的知识,而且增强了代表的履职意识和责任意识,对于提高代表履职能力起到了积极的作用。大家表示,通过培训学习,对职工代表的权利和义务有了进一步的认识,对如何行使职权有了进一步的了解。同时要认真学习并模范遵守国家的法律、法规和企业的规章制度,不断提高自身素质和参与企业民主管理能力。要密切联系职工群众,代表并维护职工合法权益,积极反映职工意见和要求,自觉执行职代会决议,努力完成好职工代表大会制定的各项工作任务。要尽全力做好本职工作,发挥骨干带头作用,为太钢鑫磊公司的发展作出应有的贡献。(太钢鑫磊公司)

房地产开发公司

开展消防安全知识培训

■通讯员 李子龙 报道

本报讯 自5月30日起,房地产开发公司聘请消防安全专业人员对该公司各小区管理人员逐批进行消防安全知识培训教育,进一步强化小区管理人员的消防安全意识和提升

消防安全技能。

培训讲师以近年来国内发生的多起楼宇火灾事故为案例,深入浅出地从消防安全知识、消防法规、人员消防意识、楼宇潜在消防隐患、初起火灾扑救、火场自救逃生方法、火灾逃生需要注意安全事项、消防设施有

效期判定和使用等方面对首批参训的人员进行了认真的讲解。培训过程中,培训讲师通俗易懂的话语、学员与讲师的互动有效提高了培训教育效果。培训结束后,组织全体参训人员进行了安全知识考试。

此次消防安全培训,进一步增强了该公司职工安全消防意识和责任意识,提高了对火灾扑救应急工作的组织和处理能力,正确掌握了消防器材的使用方法,有效提高了消防安全管理和能力,为小区住户生活安全奠定了坚实的基础。

二、政策和操作方面

1. 公司政策

公司政策通常指企业为实现特定的目标而制定实施的各种规章、制度、办法等。科学合理的公司政策能够为员工提供良好的工作环境,有利于部门间沟通协作,提升品牌影响力和员工认可度。员工对公司政策不认同的原因主要有公司政策与经营需求实际不符合、政策不能较好贯彻执行、员工对政策不了解等。提升“公司政策”这一驱动因素得分,企业管理者要充分利用各种沟通渠道,确保员工能够随时获得最新政策信息。企业政策变化时要及时向员工公布反馈,对重大问题要和员工进行面对面沟通。企业内部每个部门要制作关于本部门工作、组织结构和政策制度的“常见问题清单”,供所有员工查看。企业各级管理者要利用各种新媒体及时发布各种政策信息。

2. 绩效评估

绩效评估通常是指企业用特定的制度或办法来衡量员工的业绩和能力,其目的主要是提升企业

经营业绩和员工工作能力,自上而下地达成企业经营目标;同时绩效评估有助于区分不同绩效,调动员工积极性,有效避免“吃大锅饭”现象。企业管理者要想使绩效评估发挥最大效用就必须进行深入分析和总结,提取每个岗位的关键绩效指标,建立岗位绩效考核指标库。

同时,各级管理者还要经常与员工进行沟通,确定工作重点和绩效目标,明确对员工的期望。除此之外,管理层还需要进行绩效管理技能的辅导和培训,并向全体员工进行绩效管理模式的宣贯,以加深员工对绩效管理体系的理解。针对绩效考核结果,管理者要及时向员工反馈,帮助员工总结经验,找出不足,允许员工就绩效结果进行申诉,及时对员工提出的问题回答和解释,对绩效结果偏差予以修正。在绩效结果的应用方面,可以将绩

效考核结果与薪酬、职业发展、培训等其他人力资源模块建立有效关联,形成一体化的组织管理体系。

3. 多样化

多样化通常指员工认为企业能公平对待他们在年龄、民族、性别以及观点或观念上的差异与不同。研究表明,鼓励多样化的企业一般情况下业绩会更好,差异化个体组成的团队比同质团队更有效率。企业关注多样化有利于更好地利用人力资源,使多元化劳动力的潜在价值最大化,使企业获得更广泛的顾客基础,创造一个更宽泛的集中备用人才库,有助于形成良好的企业形象。“多样化”这一驱动因素得分低的主要原因有企业过于封闭保守、企业缺乏对不同员工的尊重、企业管理缺乏人性化、企业对具有不同思维方式和创新观点的员工包容性不够等。

敬业度驱动因素

解读 (二)



钢科公司聚合作业区针对设备种类多、设备构造复杂的特点,对巡操人员进行设备操作、点检知识培训,保障生产的正常进行。图为培训现场。 张立刚 摄 曹晓东 文

刘岳生同志逝世

原企业管理处离休干部刘岳生同志,因病于2015年5月27日逝世,享年88岁。

刘岳生同志,1949年2月参加革命工作,1984年11月加入中国共产党。