

■通讯员 朱劲波 报道

本报讯 炼钢一厂大力加强民主管理,把落实好职工代表提案作为保障职工主人翁地位、促进企业和谐发展的大事来抓,力求做到职工提案事事有着落、件件有回音。

今年职代会上,该厂职工代表围绕企业改革发展、安全生产、经营管理等工作,积极建言献策,提出了许多反映职工意愿、代表职工心声、操作性强的建议和提案。对于这些提案,该厂高度重视,及时召开专题会议,组织党政领导、科室、作业区主管进行专题研究,梳理归类,布置提案落实工作。要求各层管理干部充分认识提案工作是企业职工民主管理的一种重要形式,对于职工反映的管理上的老大难问题,必须认真剖析问题根源,改进管理思维,规范程序环节,制定具体的办法措施,逐条逐项落实解决。通过强化企业民主管理,进一步传递信心,调动了职工为炼钢一厂发展建言献策的积极性,推动了各项工作顺利进行并取得良好成效。

东山矿启动人文关怀和心理疏导工作

■通讯员 申热 报道

本报讯 在当前严峻的行业形势下,东山矿工会高度重视职工的思想动态和心理现状,充分体现人文关爱情怀,了解职工思想动态和心理现状,全面开展人文关怀和心理疏导工作。

将宣传和员工思想政治工作摆在首位,充分利用会议、宣传板报等形式,大力开展舆论宣传和政策引导。建立心理咨询室,采取“有的放矢、循序渐进、细致入微”的疏导方式,最大限度地化解不满情绪,减少不稳定因素。

深入开展基层调研工作,主动了解职工的工作生活状况,为职工解决实际问题。通过多层次、多形式的调研,倾听和梳理职工关心的各种问题,提高解决问题的效率。

始终坚持“以人为本”,以解决员工最关心、最直接、最现实的利益问题为重点,在做好职工在岗期间思想政治工作的同时,进一步把工作向职工家庭延伸,从关注职工家中大小事做起,切实体现人文关怀,使各级领导干部进一步强化宗旨意识和群众观念,养成密切联系群众、热情服务群众的良好作风。

通过人文关怀和心理疏导工作的实施,进一步提高了职工的凝聚力和积极性,为企业全面打赢生存保卫战夯实基础。

职工是企业的基石,企业是职工的家。近年来,尖山铁矿积极落实太钢“以人为本”核心价值观,以“我的矿山我的家”的“家文化”建设为载体,坚持理解人、尊重人、关心人、爱护人、培养人、凝聚人,全面推进职工与企业共同发展。“说事日”工作的开展就是尖山铁矿“以人为本”开展“家文化”建设的一个方面。

“说事日”里说点事

■通讯员 马玲

尖山铁矿在“说事日”里,通过与职工代表“唠家常”,把听到的、看到的安全问题、管理瓶颈、员工的诉求等厂情民意收集起来,及时掌握职工的思想脉搏,理顺职工不良情绪,解决职工热点难点问题,取得显著成效。

通过“说事日”,问题变成了点子。心连心说事,如同一把“金钥匙”,打开了基层员工的心结。矿里推行“三级改善”以来,很多文化程度不高的职工意见非常大,在“说事日”里表达着他们的不满,原因是“三级改善”的钱自己不是不想挣,而是不会挣。听到问题后,矿里责成综合管理科人员对全矿三级改善职工的参与度进行了一次深入调研,并根据调研问题,及时调整了发放政策,把技术人员带领团队进行改善作为评价兑现主要依据,此举很好地消除了技术人员和普通职工之间的矛盾,

又提高了基层员工参与现场改善的积极性。

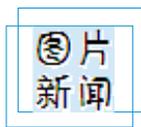
通过“说事日”,牢骚变成了感动。面对面说事,如同一场及时雨,滋润了员工的心田。“有风一身土,无风满面尘”。在职工代表“说事日”里,常年在采矿工作的一线职工发起了“牢骚”。原来,随着采场的快速推进,原先的采矿场变成了“锅底”状,遇上无风的天气,飘浮在空气中的灰尘就像一层薄雾一样,罩在采场上空久久不散不去,起风的日子,没有植被保护的采场只能靠洒水来抑尘,难以满足职工生产工作的需要。接到职工的诉求后,矿里把除尘工作纳入矿部重点工作着重推进,专业科室人员多方考察,实地落实,三个月就确定了解决方案,去年冬天在采场主要干道两侧铺设了喷淋式洒水除尘装置。开春投运后,大大改善了采场职工的作业环境。

通过“说事日”,委屈变成了信任。实打实说事,如同一粒“定心丸”,提振了员工士气。一次“说事日”,一名职工因为实质性违标行为被待岗了,本来生活就不宽裕的他情绪几天未能平复,对矿里的严格要求甚是不满,于是

在“说事日”诉说了他的委屈。为了做好这名职工的工作,作业区的领导在原则面前没有让步,而是耐心地讲了矿里的政策和要求,讲了安全工作中的得与失,专人对他进行重点帮扶。待岗期间,作业区人员一面帮他重温安全管理知识和要求,一方面利用学习之余安排他干点力所能及的工作,贴补家用。原则面前不让步,警示和帮扶双管齐下的工作方法感动了他。经过此事后,这名职工已经成为矿里的“安全标准化员工”了。

通过“说事日”,困难变成了办法。手拉手说事,如同一个“磁力场”,凝聚起了全体员工的智慧。数九寒冬,滴水成冰,经常野外检修的职工们非常渴望有一个属于自己的检修厂房。“我们能不能在厂区新建时有自己的检修厂房?”这是检修职工最质朴的心声。“说事日”说了此事后,领导们非常关注此事,几次现场勘察选址,很快,漂亮的检修厂房交付使用了。

从2013年以来,尖山铁矿已经开展“说事日”18次,收集职工所思、所需、所盼1077条,参与说事的职工代表540余人,处理解决问题1002项。



宏业公司维修队以“比服务、比干劲、创品牌”为目标,为所管辖的小区居民维修服务近万项,抢修居民跑冒滴漏采暖等应急事件181起,赢得居民一致好评。图为维修队工作人员正在入户回访。

杨金喜 摄

■通讯员 张晋川 报道

本报讯 近日,定襄太钢销售公司在员工中开展思想品德教育,杜绝员工把房子、车子、票子,作为人生追求的终极目标。在考核中,探索以物质激励为辅,强化对员工思想品德的培养为主,采取精神激励和物质鼓励相结合的办法,使员工树立正确世界观、人生观和价值观。

该公司始终把思想建设作为抓手,使员工认识到,任何成绩的取得都离不开团队的支持。通过开展思想品德教育,开展朴实营销、无私奉献、争为企业作贡献讨论,统一职工思想。营销职业收入的关键在于开发用户的多少,开发市场是职责和使命所在。员工是与市场情感互动的主体,他能使用

定襄太钢销售公司

积极开展职工思想品德教育

户愉快地完成采购,这种情感的交流对于员工的日常工作是非常重要的。

该公司通过开展思想品德教育,使员工凝心聚力,不为金钱所动,不被闲言碎语干扰;使员工认识到营销员这个职业是市场的需要,是他们实现了供需双方的对接和互动,增加了与用户的交流和信息反馈次数。对用户提出的问题,要在第一时间反馈,在面对面的交流过程中,让用户满意并放心地使用太钢产品。

编后<<<

作为营销人员,在走访用户、开拓市场过程中,理应真心站在用户的利益立场上,与他们真诚沟通交流,提供一流服务。这样,才会与用户建立良好关系,成为用户工作中离不开的好参谋、好朋友,实现合作共赢。这也是营销人员必须具备的良好工作态度和职业素养。因此,从事营销职业的人员必须要树立正确的世界观、人生观和价值观,要有敬业奉献精神。如果一切只从个人利益出发,就会丧失理想、信念,就会失去奉献所获得的乐趣和前进的动力。这也是定襄太钢销售公司积极开展职工思想品德教育的目的所在。



编者按



钢企公司

注重职工情绪管理控制

■通讯员 金晓青 报道

本报讯 日前,钢企公司出台制度对重点区域岗位人员实施岗前情绪确认,切实体现“以人为本”管理理念。变发生事故的事后查处为事前情绪管理控制,为企业安全生产提供良好保障,对于推进企业安全发展具有十分重要的意义。

实施情绪管理,是实现安全生产的有效途径。深入关心职工身心健康,关注职工情绪变化,可有效消除“三违”行为,实现生产安全。在企业安全生产事故中,有80%以上是由于人的不安全行为产生的,而情绪是影响人行为的重要因素,是诱发事故的根源所在,尤其在危险系数较高、事故发生率较高的企业,实施情绪管理尤为重要。该公司职工队伍年龄偏大,如果上岗前情绪波动,易导致行为失常,酿成生产安全事故。而实施岗前情绪确认制度,可及时发现职工的身体不适及不良情绪,从而正确引导职工情绪,进行情绪管理,保障生产安全,激发员工活力,实现企业安全发展。

实施情绪管理,狠抓落实是关键。钢企公司对重点区域岗位人员实施岗前情绪确认,要求落实到基层班组,该公司安全综合检查组随时检查落实情况。为认真落实对基层单位重点区域岗位人员实施岗前情绪确认制度,各级领导干部深入一线了解职工情绪,时刻关注职工冷暖,通过观察职工的精神状态,及时把握职工情绪,了解情绪的动向,发现情绪不良的员工,立即安排其停岗休息,并采取个别交谈或谈心,在沟通中解决问题,营造精神愉快、关系和谐、宽松平等的工作环境和氛围,使职工的进取心和创造性得以充分发挥,在正确评价自我的基础上不断提高安全素质,为提高安全生产制度的执行力和企业安全发展目标实现提供良好保障。