

# 江苏中铁奥莱特新材料公司打造学习型企业 员工读书看报建言献策可兑换积分评奖

本报讯(通讯员 鞠滢 记者 朱波) 记者昨日获悉:在江苏中铁奥莱特新材料有限公司工作的每一位员工都有一本“护照”,不过这个护照可不是出国用的,而是公司内部学习用的。在该公司,读书看报、建言献策,都能兑换积分,年终岁末还能评奖。

仇影在这家民营高新技术企业任研发工程师,是职工书屋的常客,“这里有很多专业书籍,也有休闲时翻阅的杂志、报纸,在这里看书,还能攒积分,年终兑换实物,也算是一种福利待遇吧!”他笑言,自己充电的同时还能有意外收获,这样的待遇,在到奥莱特上班前还

真没想过。在他的“学习护照”上,标明了他到职工书屋阅读的时间,以及得到的相应积分,“住在单位,平时有时间就来看看,工作需要,也是心灵‘鸡汤’”。他说,单位有近万册的藏书量,品种丰富,阅读环境也好,非常喜欢在这里度过休闲时光。

该公司现有员工132名,其中具有本科以上学历的员工110人,研究生学历员工24人,博士生3人。2013年8月,公司工会成立,不仅有专用的工会会议室、活动室等阵地,而且公司每月按员工工资总额的2%,拨付工会活动经费到工会账户,从经济上保证工会活动的

正常开展及员工福利制度的落实。

该公司创立之初,便确立“创新型品牌运营公司”的定位,打造“学习型组织”则是实现这一定位的重要步骤。因此,公司十分重视员工的学习与自我提升,不仅为员工提供舒适现代的办公场所和学习环境,而且为员工量身定制学习方法、畅通提升途径,将员工培养成知识型人才。

该公司每周举行一次中高层读书会、每月开展一次读书分享活动,每位员工每年至少读两本书、每月读书不少于4小时,每个部门每月至少举办一次读书分享和主题分享活动。公司颁布了《学习护

照管理制度》等系列管理制度,用制度保证员工学习、培训、素质提升,员工在书吧自修读书、参加公司培训,参加部门读书或分享主题,撰写学习心得读后感在公司期刊上发表,管理人员做内训讲师等,都会获得相应的积分奖励。

除了读书可以兑换积分,给公司提出合理化建议也能获得相应的积分,员工可以就企业管理、文化建设、产品质量、对外服务等各方面提出合理化建议,公司会采纳回馈,梳理提案。提出合理化建议的员工则获得一定的积分,年终按总分兑换物品,积分排在前三名的员工还有额外的奖励。

## “书香”飘进企业 ——宿迁“职工书屋”建设见闻

记者 丁彬彬 通讯员 侯苏雨

近日,记者在青岛啤酒(宿迁)有限公司图书阅览室看到,这里虽然不大,可图书的数量和种类却很多。由于还是工作时间,阅览室内看书的职工不多,可是桌子上一本记录着图书借阅情况的登记簿却是厚厚一叠。“我喜欢看的图书是一些历史名人的自传,他们积极向上的生活态度影响着我的生活,让我的工作更有干劲。”员工李文俊告诉记者,有一段时间,她就来这里看书学习。

青岛啤酒(宿迁)有限公司只是该市“职工书屋”建设的一个缩影。近年来,宿迁市围绕职工素质提升、企业跨越发展大局,在立体化推进“书香企业”建设上频出实招。他们着力在“职工书屋”建设中突出公益性,以规模企业、工业园区和农民工相对集中的区域为建设重点,将一线员工作为实施读书成才文化战略的主体,让基层的员工成为职工书屋的优先参与者,成为主要受益者,方便员工“走出车间,走进书屋”,不断接受新文化、新思维、新理念,适应新常态,蓄力新航程。

书香社会的营造不仅体现的是个人、家庭、社区,企业也是关键一环。一个书香浓郁的企业,不仅能满足职工精神文化需求,提升职工队伍整体素质,而且更能提高企业核心竞争力,促进企业持续高效发展,这正是宿迁越来越多的企业的共识。

工宿舍区内,里面的图书从生产与安全文化类到经济管理类、从教育类到家庭百科类、从政治类到军事类,应有尽有。阅览室管理员说,一到下班的时候,阅览室就热闹了,来借书的人很多。

《二十四孝》、《弟子规》、《论语》、《道德经》……徜徉在江苏秀强公司企业文化长廊中,会发现这里充满孝道、国学等传统文化气息。公司企业文化负责人王刚说,经典的国学文化不仅是数千年来传承的瑰宝,更是民族智慧的结晶。通过前期的反复寻找、筛选,他们最终选取以中国的传统文化为主,通过各种各样的形式鼓励员工学习古圣先贤留下来的宝贵经典。事实证明,通过这样的学习,公司员工的素质得到大幅度提升。

书香社会的营造不仅体现的是个人、家庭、社区,企业也是关键一环。一个书香浓郁的企业,不仅能满足职工精神文化需求,提升职工队伍整体素质,而且更能提高企业核心竞争力,促进企业持续高效发展,这正是宿迁越来越多的企业的共识。

## 长江车辆常州分公司 建立劳模影响力评价管理体系

本报讯(通讯员 吴松涛 记者 吴文龙) 中车长江车辆有限公司常州分公司注重创新劳模管理工作,创新性地建立劳模影响力评价管理体系,通过完善劳模激励保障措施,运行发挥劳模影响力载体,开展劳模影响力评价管理,实现劳模荣誉与个人业绩、劳模作用与团队进步、劳模激励与持续先进性相统一。推动劳模管理科学化,促进劳模工作精益化、效益化,发挥劳模影响力最大化。

第一,搭建劳模影响力评价创新体系。通过组织保障、制度保障、经费保障、管理保障等措施,把劳模影响力评价管理工作列入企业年度工作计划和各部门的工作目标,并由工会牵头组织,各职能部门共同协调,党政工团齐抓共管、共同推进。

第二,建立持续提升劳模影响力模型。按照赫茨伯格提出的“激励保健”双因素理论,一方面通过“教育、培训、关爱”等保健因素,为劳模持续发挥影响力创造良好的条件。另一方面,通过“管理、竞赛、考核”等激励因素,运用劳模竞赛、劳模创新工

作室、劳模示范岗、新媒体宣传等方法,使劳模影响力通过“示范引领、攻关创新、传帮带”等途径得到持续发挥、广泛传播。

第三,设计劳模影响力评价管理标准。按照管理学大师彼得·德鲁克针对目标管理提出的SMART原则,确定劳模价值观与潜质、劳模能力素质及贡献度两大维度,每个维度包含多项指标,采用百分制,分别每年和每两年评价一次,当得分在75分和70分以下时,表明该劳模影响力发挥较弱,需对其进行面谈,指导其改进提高。通过综合性评价,确定五星、四星、三星劳模等级,并据此划分劳模奖励、慰问档次,打破平均主义,最大限度地发挥劳模影响力。

第四,打造持续提升劳模影响力载体。一是建立劳模竞技场,慰问奖励凭贡献,建立“一先一优”劳模竞赛工作制度,通过“四比四赛”的形式核算分数。二是创建劳模工作室,发挥作用有载体。按照“有劳模大师、有保障措施、有项目支撑、有传承弘扬、有总结评价”的“五有”标准,创建劳模创新工作室。

通过明确工作目标,对工作室进行年度星级考评,发挥其“智囊团”、“孵化器”和“练兵场”作用。三是设立劳模示范岗,接受监督亮身份。在生产现场以“四优”为基本标准,亮出劳模身份,接受群众监督,发挥示范引领作用。

第五,形成具有企业特色的人群传播价值,让有影响力的人群影响他人”的文化理念,通过运用企业各种传统媒体和新媒体,成立和谐劳模之家等手段,打造以持续提升劳模影响力为核心的特色“劳模文化”,使之成为优秀企业文化品牌的重要组成部分。

同时,加强对技师和高级技师的科学管理,组织技师开展技术攻关、技师督导、名师带徒等项目,并进行岗位练兵、培训提升、参观交流等活动,促进他们不断学习提高,继续成长,实现企业技师资源利用和个人能力发挥的最优化。该公司成立技师协会,对技师实施量化考评,技师一聘定终身的情况将不再存在;优秀的被表彰,一般的被督促,较差的将被降级淘汰。



8月3日,江苏交通工程集团在连中线(海安段)黄河路西桥开展防高温中暑应急救援演练,为项目安全生产和员工健康提供了保障。 顾华夏 周进 摄

## 泰兴“弟子规”夏令营别具一格

本报讯(通讯员 叶余华 蒋辉 记者 徐军霞) 日前,在历时7天的泰兴市群众文化学会2016届首期“弟子规”夏令营营仪式上,很多家长对孩子的变化感动得当场落泪。

泰兴市群学会开办的“弟子规”夏令营与其它夏令营不同,一是零收费,作为承办方,泰兴市群学会传统文化分会以及泰州市恒凯箱包有限公司胡庆凯、齐昌岩、江都天宇塑料制品有限公司顾飞来、丁兆芹等爱心企业老板,为学员们提供所有学习、

活动费用;二是亲子夏令营,家长与孩子一同参加学习,力行中华传统文化。为保证教学效果,特邀多年从事传统文化暨《弟子规》教学的南京师范大学中文系李花老师、江阴传统文化教育学者袁笑老师等前来授课培训。在课程安排上,家长学习如何教育子女、如何处理好家庭关系、如何把传统文化落实在待人处事当中;孩子则以《弟子规》、《德育故事》、《常礼举要》、《一日常规》为主,配以礼仪实践、影片赏析、亲子互动等活动。

# 完善评价制度 实施分类监管

——人社部负责人就《企业劳动保障守法诚信等级评价办法》答记者问

人力资源和社会保障部近日印发了《企业劳动保障守法诚信等级评价办法》,决定自2017年1月1日起对企业进行劳动保障守法诚信等级评价。人社部劳动保障监察局负责人4日就此办法回答了记者的提问。

问:人社部部门根据哪些情况评价企业的守法诚信等级?

答:开展评价工作具体依据包括:(一)企业制定内部劳动保障规章制度的情况;(二)与劳动者订立劳动合同的情况;(三)遵守劳务派遣规定的情况;(四)遵守禁止使用童工规定的情况;(五)遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况;(六)遵守工作时间和休息休假规定的情况;(七)支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况;(八)参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况;(九)其他遵守劳动保障法律、法规和规章的情况。

问:企业劳动保障守法诚信划分为几级?

答:办法第七条将企业劳动保障守法诚信

等级划分为A级、B级和C级。具体划分标准为:企业遵守劳动保障法律、法规和规章,未因劳动保障违法行为被查处,评为A级;企业因劳动保障违法行为被查处,但不属于C级所列情形的,评为B级;办法对于C级,具体列明了几种情形,符合所列情形之一的,即属于C级:因劳动保障违法行为被查处三次以上(含三次)的;因劳动保障违法行为引发群体性事件、极端事件或造成严重社会影响的;因使用童工、强迫劳动等严重劳动保障违法行为被处处的;拒不履行劳动保障监察限期整改

指令、行政处理决定或者行政处罚决定的;无理抗拒、阻挠人力资源社会保障行政部门实施劳动保障监察的;因劳动保障违法行为被追究刑事责任的。

问:对这三类企业分别有哪些相应激励和惩戒措施?

答:对于被评为A级的企业,人力资源社会保障行政部门将适当减少劳动保障监察日常巡视检查频次。对于被评为B级的企业,适当增加劳动保障监察日常巡视检查频次,督促其尽快改正违法行为。对于被评为C级的企

业,将列入劳动保障监察重点对象,强化劳动保障监察日常巡视检查。同时,对于C级企业,人力资源社会保障行政部门也将对其主要负责人、直接责任人进行约谈,敦促其遵守劳动保障法律、法规和规章。

办法还规定,人力资源社会保障行政部门还应当与工商、金融、住房城乡建设、税务等部门和工会组织建立信用信息交换共享机制,对企业实行守信联合激励和失信联合惩戒。

问:各地推行守法诚信等级评价制度需要做好哪些方面的工作?

答:办法将于2017年1月1日起正式施行。地方各级人力资源社会保障行政部门应当积极做好如下工作:第一,提高对开展企业守法诚信等级评价工作的认识,这是落实中央全面深化改革相关精神的重要举措,是劳动保障监察执法的基础性工作,各地人力资源社会保障行政部门要高度重视,认真抓好落实。第二,要认真学习领会办法内容,积极开展培训和宣传活动。第三,完善等级评价相关制度。各地人力资源社会保障行政部门要结合贯彻落实办法相关规定,切实规范和完善本地守法诚信等级评价制度,制定评价实施细则,确保企业劳动保障守法诚信等级评价工作顺利开展。第四,是加强信息化建设。要在劳动保障“两网化”管理工作的基础上,加强劳动保障监察管理信息系统建设,充分利用信息技术和手段,整合信息资源,提高企业劳动保障守法诚信等级评价工作效率。 据新华社电

### 企业诚信语汇

- 1、不信不立,不诚不行。
- 2、诚信是一道山巅的流水,能够洗尽浮华,洗尽躁动,洗尽虚假,留下启悟心灵的妙谛。
- 3、诚信是一轮朗耀的明月,惟有与高处的皎洁对视,才能沉淀出对待生命的真正态度。
- 4、诚信是做人之本,立业之基。
- 5、诚信为本,学做真人。
- 6、诚信为荣,失信可耻。
- 7、当信用消失的时候,肉体就没有生命。
- 8、精诚所至,金石为开。
- 9、内不欺己,外不欺人。
- 10、如果要别人诚信,首先要自己诚信。
- 11、信用是难得易失的,费十年功夫积累的信用,往往由于一时的言行而失掉。
- 12、行必诚,言必信;法必依,治必严。
- 13、扬诚信风帆同度文明人生,树法制大旗共展和谐社会。
- 14、要别人诚信,首先要自己诚信。
- 15、以实待人,非惟益人,益己尤人。
- 16、诚实是最好的处世之道。

### 企业诚信的重要性

企业诚信,作为企业文化的重要组成部分,它孕育于企业文化,扎根于企业文化,渗透于企业文化,是企业文化不可或缺的重要组成部分。在现代经济社会中,诚信不仅仅是一种道德规范,也是能够为企业带来经济效益的重要资源,在一定程度上甚至比物质资源和人力资源更为重要。通用电气公司在给其股东的一封信中首先讲的就是企业诚信问题,“诚信是我们价值观中最重要的一点。诚信意味着永远遵循法律的精神。但是,诚信也不远远只是个法律问题,它是我们一切关系的核心。”塑造和坚持企业诚信作为企业文化的核心价值观,对形成支撑企业健康发展的独特文化特征,推动企业从优秀迈向卓越具有巨大的促进作用。

企业的诚信建设,从根本上决定于员工个体的诚信,决定于员工的素质,建设一流的队伍是推动企业诚信体系建设的保证。塑造企业诚信作为核心价值观就是高度重视生产力的中人的因素,通过精神层面的感召力,使得企业内部真诚相待,从而充分调动广大员工的积极性、主动性、创造性,高度认同和支持企业的经营政策和方针,使企业生产力得到进一步的释放和发展。

企业凝聚力是企业生命力和企业活力的重要标志,而企业诚信则是增强企业凝聚力的源泉。一方面,诚信作为企业文化的核心价值观,能够把企业在长期奋斗中形成的优良品质、顽强作风挖掘和提炼出来,成为大家认同和遵守的价值规范,有助于把各级员工对企业的朴素情感升华为强烈的责任心和自豪感,把敬业爱岗的自发意识转化为员工的自觉行动,使每位个体的积极性凝聚为一个整体,从而增强企业的生命力和活力。另一方面,企业对外诚实守信,就能形成巨大的吸引力从而不断赢得创业和发展的机遇,其信誉度就会不断提高。

企业的生存与发展是以经济利益的最大化为目标,而真正持久的经济效益来自于诚信经营。

企业精神文化是企业广大员工在长期的生产经营活动实践中逐步形成的,以企业价值为实质,企业精神为核心,企业精神现象为载体的经济文化。企业精神文化是形成制度文化、行为文化和物质文化的基础,是企业文化的核心,是企业优秀传统的集中体现。建设企业诚信文化就要从培养诚信精神、诚信意识入手,以忠于企业的团队精神为重点,以敬业、务实、创新、奉献等为内容,规范企业和职工的行为,形成共同的价值取向和信念基础,激励广大干部职工为企业的振兴而攀登、奋斗。

培养企业诚信理念和诚信精神,关键是要树立正确的诚信观。首先,要在企业内部确立诚信的共同价值观,这是企业诚信的前提;其次,还要在企业内部实施诚信教育,把思想道德教育、法制教育和诚信教育结合起来,坚持正确的价值和道德导向,培养和强化企业员工的诚信服务意识,提高他们的诚信服务水平,在企业上下牢固树立“守信光荣,失信可耻”的理念,使诚信意识真正深入人心,融入到日常工作规范中,变成自觉的行为与行动培养,从而让每个员工都认识到,企业诚信文化是企业最宝贵的无形资产,是个人和企业成长必不可少的精神财富。

中新

### 诚信

诚信立足 创新致远

热点