



## 厂长是位心很细致的人 不仅说话风趣幽默，手语的水平也很棒



他是首都民政战线上的一位“老兵”。在大宝日化的7年间，以坦诚、自信和务实的工作作风深深影响着身边的职工，攻坚时期与职工们同吃同住同劳动，很快实现企业产品在质量上的浴火重生。因为企业的特殊性：一线职工中百分之九十以上是聋哑残障职工。为此，他付出了更多的耐心和精力。工作、生活的方方面面他都要替聋哑残障职工们想到、照顾到，同事说他就是“幼儿园园长”！

30多年，刘卫一直工作在民政福利企业，称得上是首都民政战线上一位名副其实的“老兵”。2008年，他出任大宝日化厂厂长。这是一个特殊的企业，一线职工中百分之九十以上是聋哑残障职工，要是换一个人，可能会犹豫、怕担责任、怕……但是刘卫没有丝毫犹豫，也不曾提出任何要求，便一头扎进了生产一线，开始了和职工们同吃同住同劳动的生活。此后的三个月他连家都没回过几次，一心与干部职工共同分析企业的困境和问题，探讨破解企业难题的思路与对策。

### “他们都特别可爱”

“这样特殊的企业是不是不好管理？”面对记者的提问，刘卫说：“他们都特别可爱！很直爽，重信誉，给他们的承诺，必须做到。”之后的谈话中，记者发现刘卫对于聋哑残障职工的关心和爱护体现在管理的各个环节中。他要求厂里定时进行职工培训，在安全生产、环境卫生、生产秩序等方面每月必有一次综合大检查，保障职工工作安全。他还改善了职工食堂的就餐环境，提高职工

伙食标准，让职工在厂里吃得放心、吃得开心；购买综合性能良好的班车，方便职工上下班；冬天为职工配备棉背心、夏天为职工提供绿豆汤，让他们切实感受到企业的温暖。

### 他就是“幼儿园的园长”

这些残障职工有时很“任性”，刘卫不仅要解决企业未来发展等宏观问题，还要用更多的耐心、细心和关心，来照顾这些职工。“他就是幼儿园的园长”是记者听到最多的评价，这种评价听到耳中，酸在心里，更感叹：“这个厂的厂长真不容易！”“刘厂长的手语是我们中最好的！他根本不用翻译。”班子成员告诉记者，正说着，就有一名聋哑职工来找刘卫厂长，正当记者一头雾水的时候，刘厂长已经用手语将问题解决了。这些职工无论是什么工种或是什么级别，有问题、有困难都会来找刘卫，因为只要是刘卫说的“话”，他们信！

刘卫不仅在生活上保护他们，在工作上，也都替他们想在前面，为了保障残疾职工收入，切实维护职工权益。刘卫厂长进行了工资集体协商，签订职工

工资增长协议。实现职工工资连年增长10%，年人均增资200多元。每逢节假日，就用自己的钱帮助困难职工。谁家的孩子要考大学了，谁家有病人，他都知道。

刘卫只要在厂里，每天下班时他都会到楼下，目送厂里的班车满载着职工们离厂回家。他爱看职工们那一张张笑脸，喜欢聋哑职工上车前用手语向他打招呼，欣慰于职工们工作一天之后仍然饱满的精气神……

### 企业的发展才是他们的保护伞

为了保障聋哑残障职工的生活和工作，企业的发展才是重中之重，他注重产品技术创新，成立研发中心；为了拓宽道路，他倡导多元化经营，提倡精耕细作……目前，大宝日化厂的“贝贝熊”品牌和产品已跻身全国前十名，实现完全的市场化竞争。

也许不说大家不会注意，但是仔细一想：市场化竞争！对于一个福利性的工厂，是多不容易的一件事情。列举一个简单的例子，就贴标签一项工作，聋哑残障职工贴一天的工作量，自动化生

产的话只要两分钟！这是一个什么样的比例！为了让他们有活干，稳定下来，并获得劳动的喜悦，刘卫没有开全自动化生产，保留了很多手工操作的岗位，保障聋哑残障职工的就业……就是一个例子，在生产管理的各个环节中，这样的问题到处都有，也就是说有些成本是很难降低的。同时，记者了解到在产品销售上，商超对于日化品牌的进店、销售各环节都有规定，这样就将产品的利润压榨的非常低，几乎没有利润空间，这是2014年最困扰刘卫的问题。为了解决问题，谋求企业的发展，刘卫厂长瞄准电商新业态，进入“天猫”等电商平台。他敏锐的抓住“双十一、双十二”的购物节，调研、动员，投入人力资源，储备充足的产品供应，功夫不负有心人。果然在“双十一”销售额暴涨，达210万元，复购率达到35%。

一系列的举措，其实都是为了保障职工们的张张笑脸，刘卫希望在大宝工作的职工，都能天天开开心心的，生活幸福。

这位厂长、这家企业，让我们反思对于聋哑残障人士的保护和关爱，不是一个人的事情，不是一个厂的责任，希望商界给予支持，哪怕只是在商超设立爱心角（爱心柜台），或是试行一些公益项目。希望全社会都能伸出关爱之手，让这一张张笑脸、乃至更多的笑脸，长久地笑下去。

## 在这里任工会主席要精心 无声的环境中多用心语

与其它企业比，工会工作有相同的地方，也有不同的地方。工会的工作内容大致相同，但是在布置工作和开展工作时适合聋哑残障职工的特点。即便这样，我们也会把心交给他们，为他们无私地服务。组织文体活动，要注意场地的封闭性，防止聋哑残障职工走失。聋哑残障职工提意见和建议可不分场合，直来直去。只要是工会答应的，就一定要办到。

“在这个特殊的企业里开展工会工作有什么特别的吗？”记者不解地问。该厂党委书记兼工会主席刘博义回答：“与其它企业比，有相同的地方，也有不同的地方。工会的工作内容大致相同，但是在布置工作和开展工作时适合聋哑残障职工的特点。即便这样，我们也会把心交给他们，为他们无私地服务。”

### 组织活动要考虑场地的封闭性

去年，由工会组织的蓝天计划，使17名聋哑职工第一次坐上了飞机，飞上蓝天到大连旅游。刘博义说：“这个蓝天计划不仅让聋哑职工上蓝天，还让聋哑职工看到了蓝色的海洋。”

据刘主席介绍，参加此次活动的都是厂里的标兵，一切费用全免，但中层干部参与要交半价的交通费，厂级领导干部要交全部的交通费。刘主席说：“组织旅游可以，但要特别注

意安全问题。聋哑人与健全人不同，他们走丢了麻烦就大了。所以，我们在旅游中处处小心，自始至终保持着封闭的状态，不让他们走散。厂领导在家里也牵挂着他们，多次打电话叮嘱一定要加倍的小心，安全是第一位的。”

### 提意见和建议不分场合直来直去

“聋哑职工比较直爽，有什么说什么，不分场合。现在，他们直接通过微信建言。”各车间都有自己的微信群，这样便捷快速传达到每个人，也

更加透明了。微信群表面是无言的，可内容是有针对性的，不可不重视。

### 保稳定，亏损也要涨工资

这几年，该厂每年工资的增长幅度都在5%至10%。刘主席说：“怎么涨工资？拿什么涨工资，这要看企业的效益，效益好多涨，效益不好少涨，工会要与行政工资集体协商之后才能得出的结论。总之，亏损也要涨工资。我们既然做出了承诺，就有兑现。既然许了愿，就要还愿。否则职工是不答应的。去年，我们的工资增长幅度



在10%。”每名聋哑职工的问题还涉及到他们的家庭、亲戚朋友。他们的问题解决好，对社会的稳定都会产生作用。刘主席说：“我们要慎重对待每一个问题，尤其是工资问题。”