

雷力集团职工教育也有五年规划

厂、部门、班组“三级联动”培训职工参与率达100%

本报讯(记者 崔欣)“安全为了自己,因为我们每个人都是独一无二的;安全也为了家庭,因为对于家庭来说我们每个人都是无可替代的;安全还为了企业,因为没有安全,企业就不能发展。”北京雷力海洋生物新产业集团公司生化车间以“生命第一——员工安全意识手册”学习体会为主题,开展天天讲座活动。而这样的讲座,仅仅是公司职工素质教育培训常态机制之一。

据介绍,该集团是集新型海

洋生物制品的研发、生产和国际国内推广于一体的国家级高新技术企业集团,是中国最大的海藻功能活性物质——岩藻多糖的研发生产企业,拥有职工560人。

雷力集团联合工会主席任国平表示,今年年初开始,公司结合以往职工培训经验,建立了适合自身发展的培训体系,并开展“天天讲座”等活动。可要说公司的职工素质教育,就得从2010年说起了。“2010年,集团公司在激烈的市场竞争中意识到职工

素质的重要性。从全总印发的《全国职工素质建设工程五年规划》中深受启发,于是由工会主导,参照全总五年规划的内容,提出了集团公司自己的职工素质工程建设五年规划。”

有了五年规划,集团公司总结了多年的培训经验,建立了雷力集团的培训体系。培训之初,要求全员落实统一的年度计划和统一的培训目标。每年通过员工征集和集团公司研究确定,自下而上、自上而下确定年、月、

周、日、管理层和专项培训计划。这样制定的培训计划贴近员工需求,符合公司发展规划。仅年度培训一项,2015年集团公司就组织了新安全生产法学习、年度应急知识培训、岗位操作规程培训考核等,员工参与率100%。

为了提高培训实效,公司工会采取“三级联动,三级落实”的模式,厂级培训、部门级培训、班组级培训三级联合行动,结合“天天讲座”,使参加企业内部各类教育培训的职工达到

100%。而“天天讲座”深受职工欢迎。每天车间班组中每名员工轮流担任“讲师”,利用班前10分钟,带领车间员工一起学习文化知识。员工高兴地说,想不到今天自己也能做培训老师,给别人上课,真是过了一把“老师瘾”。

公司还通过不同方式,打造更多的职工素质提升平台。通过电视、微信网络平台、宣传栏、现场活动以及知识手册等途径开展职工素质教育培训,实现线上线下、理论实操双结合。

首农集团68名叉车司机同场竞技

比赛包括水杯放水球、绕杆运货和货物搬运等项目



图为首农集团职业技能竞赛叉车操作技术比赛现场。

本报讯(记者 陈曦)记者获悉,首农集团职业技能竞赛叉车操作技术比赛从即日起拉开帷幕,来自三元食品、华都集团、南郊农场、艾莱发喜等集团旗下10个公司的68名选手同场竞技。

本次比赛包括水杯放水球、绕杆运货和货物搬运三个项目,并分设单项奖和全能奖。其中,水杯放水球是本次比赛的“创新项目”,备受关注。比赛中,来

自三元种业的女选手王文芳率先上场。她“巾帼不让须眉”,发挥职业女性特有的灵活、干练的性格,手、脚、眼高度协调,娴熟利落地完成了该项目。绕杆运货不仅考察选手的速度和技能,还要考验选手的耐心、毅力,叉车在他们的驾驶下仿佛跳出了“S”形舞蹈。货物搬运是考验基本功的项目,选手们熟练地前行、升降、叉托盘、倒车转弯、

叠放……令人拍手称赞。首农集团工会主席郑立明说,本次比赛为集团各公司叉车司机提供了一个练技能、找差距、学经验、促提高的交流平台。今后,集团工会还将根据企业需求以及职工需要,举办其他项目的技术比赛,在企业内营造尊重劳动、尊重技能、尊重人才的氛围,以此助力集团公司“千亿梦”的实现。

刘家店镇电焊工月薪不低2300元

本报讯(记者 马超)历时3个月的谈判,平谷区刘家店镇域内机械加工行业工资集体协商尘埃落定,职工和企业双方代表签订了《刘家店镇机械加工行业集体合同》和《刘家店镇机械加工行业工资专项集体合同》,这是记者昨天从平谷区工资集体协商指导员小组了解到的。

《刘家店镇机械加工行业工资专项集体合同》约定,“镇域机械加工行业企业一线员工月最低工资标准不能低于1900元,电工月最低工资标准不能低于2100元,电焊工月最低工资标准不能低于2300元”。

协商前,平谷区总工会工资集体协商指导小组与刘家店镇工资集体协商指导小组一起,深入镇域内机械加工行业企业走访调研,发放调查问卷,征求意见和建议,制定和实施镇域机械加工行业工资集体协商预案。

“到今天为止,刘家店镇境内不同行业的企业职工统一执行镇域企业职工相同最低工资标准的历史已经过去,镇域机械加工行业工资集体协商,推动镇域工资集体协商步入了行业性立体化工资集体协商的快车道。”刘家店镇工会服务站副站长崔小林说。

劳模创新工作室获用户好“口碑”

本报讯(记者 边磊)用劳模创新工作室的名字开通微信公众服务平台,以此向用户及时准确提供金融资讯和咨询服务。记者昨天从海淀区邮电局获悉,蒋素创新工作室微信公众号获得用户良好评价。

创新工作室在带头人首都劳动奖章获得者、金五星商城支行行长蒋素的引领下,通过推出支行微信公众服务平台,及时准确为客户提供金融资讯及咨询服务。目前该支行微信公众号可以实现新产品推送、客户自主查询相关产品信息、定期存款利率查询、输入基金代码查询当前基金产品

净值等功能,同时还可以通过互动的方式由客户在线提问、支行及时解答。

经过努力,金五星支行通过微信公众平台逐步获得客户的信任与支持,新增整体产生效益并长期有效潜在客户群60余人,通过微信平台发送产品信息销售重点基金315余万元。

北京邮政海淀区分公司工会协调代理局通过经验分享会和QQ群的形式,将蒋素创新工作室的成功工作经验进行推广,目前海淀区分公司已有54家支行推出了各自的微信公众平台,成为外拓营销的有力工具。

发行集团为职工合理化建议打分

前三名给予奖励并在集团内推广

本报讯(记者 盛丽)“通过进行群众性的经营创新、管理革新、献计献策等活动,促进企业经济效益的提升和职工立足岗位建功立业。”12月9日,北京发行集团工会“职工创新和合理化建议”活动进入评比阶段。集团工会委员会邀请经营部门共同对申报项目进行现场打分。

今年3月,发行集团工会在集团所属8家经营企业中,开展“职工创新和合理化建议”活动,共收集职工创新和合理化建议205条。集团工会主席梁丽玮介绍,“职工创新和合理化建议”活动围绕企业职工在经营业务攻

关、经营技能、服务管理和安全生产等方面先进操作法和取得的创新成果中展开。

活动包括两个阶段,第一阶段中,集团所属8家经营单位在本单位宣传动员,让每个职工都了解活动的主题、内容和形式,发动职工踊跃参与、献计献策。且对本单位集体和个人申报的“职工创新和合理化建议”进行登记,填写登记表记录基本信息以及采纳、成效、反馈的情况。

“在这个阶段,集团工会还根据各基层工会活动组织情况和特点,请经营部门共同对基层工会中职工申报的项目进行观摩和

调研。”梁丽玮说。

值得一提的是,本次“职工创新和合理化建议”活动还增加第二阶段——评比。对各单位申报的项目打分,现场公布结果,并对评选前三名给予奖励,同时在集团系统内推广。



中建二局志愿者爱心温暖寒冬

“捐衣服,献热血……”近日,中建二局土木公司团委开展了“温暖衣冬”公益活动。活动得到职工的积极响应,志愿者将上百件衣服送到捐赠现场后又投入到紧张的分拣整理衣服的活动中。在整理完了辖区内爱心人士捐赠的所有衣物后,志愿者们又踏上了献血车,献出400CC热血。

本报记者 马超 通讯员 韩凯亚 摄影报道