

“齐鲁文化大道”工作品牌创建巡礼>>

# 听职工讲企业故事



近日,省总工会启动“齐鲁文化大道”工作品牌创建巡礼采访活动,深入走进一批各具特色的职工文化企业文化建设的先进单位,挖掘并推广企业文化建设背后的故事。

巡访过程中,一批企业文化建设机制完善、企业价值观和企业精神等体系完备,职工文化建设有阵地、有队伍、有载体,职工文化体育活动开展广泛、群众参与度和认可度高的典型涌现出来。企业文化建设有哪些动人故事?让我们听听这些企业建设者们怎么说。

文/片 本报记者 周国芳 见习记者 王小涵 通讯员 杨青 刘晓林

## 济南二机床集团有限公司： 40岁女职工两年跑了20次“全马”

郭珍今年42岁,是济南二机床集团有限公司物流公司的一位女员工。2015年4月,企业举行吉尔职工暴走比赛。此前并没有参加过任何暴走和跑步项目的郭珍一举拿下第一名。“那时候没觉得自己跑步很厉害,也没觉得能拿牌,一想就觉得是天方夜谭。”郭珍说,“当时我已经40岁了。”

暴走比赛后,郭珍的跑步天赋彻底被激发出来。正

常来说,一般选手需要训练一年才能跑全程马拉松,可是郭珍只训练了三个月就可以站到全马赛场。如今,郭珍仅仅用了两年时间,就跑了20次全程马拉松,将近百枚大小马拉松奖牌带回了家。

今年5月,济南二机床集团有限公司举办了五年一届的职工运动会,设置了田径、乒乓球、羽毛球、拔河及趣味比赛等55个比赛项目。在这场

职工体育盛会上,平日里跑马的郭珍如愿打破了两项运动会记录。“打破纪录会发奖金。”郭珍笑着说,我在1500和800米项目上都破了记录。

对企业来说,职工运动会不仅是一次体育盛会,也是对多年来企业开展的健身活动成果的一次检验,最终共有22支代表队的1952名运动员参与,打破10项企业赛会记录,比赛项目和参赛人数均创历届运动会新高。

## 翟镇煤矿： 两代矿工的家风传承

“小时候爸爸推着我,长大我来推爸爸,”这是翟镇煤矿两代劳动者背后的感人故事。与老父亲一样,孙霞、孙彬,这姐弟俩也是翟镇煤矿的职工。

随着年纪大了,老父亲患有高血压和糖尿病,已经无法再挪动步子,姐弟俩带着父亲到泰安和济南治病。在医院里,姐弟俩用轮椅推着爸爸“往前走”。每当这时,孙霞的脑子里总会浮现起“小时候爸爸用自行车推着

姐弟俩”的场景。

几十年前,孙霞、孙彬的父亲成了翟镇煤矿的一名矿工。爸爸在矿上上班,姐弟俩在老家上学。虽然爸爸一个月才回家一次,但是孙霞和父亲的关系却十分亲近,“那时候自行车很少,爸爸用自行车推着我俩,还给我们买好吃的,记忆特别深刻。”孙霞说。

成年后,孙霞和孙彬姐弟也加入了煤矿大家庭,如今孙霞已从矿上退休,而孙彬依旧在矿上服务。“羊有跪

乳之恩,鸦有反哺之义,”这正是翟镇煤矿“家风”故事的一部分。

除此之外,翟镇煤矿下设东泰金属编织厂,专门用来安置矿上的残疾职工。翟镇煤矿相关负责人介绍,职工因工受伤,不能在井下干活儿了,我们就用这种方式帮助他们自赚自养。现在厂里也安置了社会上的一部分残疾人,企业不仅尽到了对职工的责任,也承担了相应的社会责任。

## 华能莱芜发电有限公司： 触底反弹,从危亡走向火力发电的顶端

谈及企业的历史文化,在华能莱芜发电有限公司服务10年以上的老员工都会有此感慨,“企业走得不容易,真的是浴火凤凰,涅槃重生了!”

2002年以前,华能莱芜发电有限公司在行业内闻名,可2002年以后,企业的125发电机组再也无法适应新时代发展的需求,企业陷入危亡之际。公司工会主席李海尚回忆,“当时很多人问我们,‘还守着3台125不发展吗?’那时候生存真的非常困难。”

“企业职工几百人,一定要想办法保住职工的饭碗。”李海尚说,“2007年,企业开始筹备33万千瓦热电联机组,后来又上了两台百万千瓦机组和两个2万千瓦的光伏电站。就是靠着这几台机器,华能莱芜发电有限公司又走到了全世界火力发电的顶端。”

“当时项目能批下来很不

容易,尤其是两台百万千瓦机组,科技技术高,又属于资金密集型,价值80多亿,必须保证100%无纰漏。所有职工都一心扑在项目上面,这种奉献精神不得了。”李海尚说。

世界火电看中国,中国火

电看莱芜。尽管企业进行科技革命的时间不靠前,但是企业注重打造精品工程,成为进行科技创新后发展最好的发电公司。如今,华能莱芜发电有限公司将电力输送到全国各地。



华能莱芜发电有限公司工作人员监视机组设备运行情况

## 济宁碳素集团有限公司： 领着工资上学,总助成长为副总

初次见面,杜瑞利的工装上贴着代表企业高管的五颗星。他如今在济宁碳素集团辰光公司担任副总经理一职,而此前,杜瑞利还只是辰光公司的总经理助理。谈到自己的晋升之路,杜瑞利感慨,“多亏了企业‘三个一批’带薪学习计划。”

2015年起,济宁碳素集团开始从职工中选拔各专业人才选派到国内外院校培养,专科脱产攻读本科,本科脱产攻读硕士,硕士脱产攻读博士。杜瑞利就是企业第一批带薪到湖南大学攻读工商管理硕士的职工之一。“在学校念书,还耽误不了拿工资。”杜瑞利说。据了解,针对每年每批进入“三个一批”学习计划的职工,集团拿出50万为他们发工资,解决职工上学的后顾之忧。

与杜瑞利一样,36岁的陈光辉也参加了企业带薪学习计划,今年9月份到湖南大学攻读成人本科。“当初选择当兵,我没有上大学,这一直是我心里的遗憾。正是因为公司给的这个机会,才圆了我的大学梦。”因为企业的福利政策,这位顶天立地的汉子竟然眼眶泛泪。

“感恩企业给了我们这个平台,如今学成归来,我也很有信心为企业做更大的贡献。”杜瑞利说。



▲杜瑞利介绍中间相沥青基碳纤维

## 山东枣建建设集团： 从职工到高管,他们争当“店小二”

十年前,枣建集团风雨飘摇,如今,它成为雄踞枣庄的龙头企业。为什么枣建集团会在生死之际转危为安?这是由于企业内部自上而下都秉持为他人服务的精神,人人争当“店小二”。

“‘店小二’精神其实就是要谦卑的姿态。”枣建集团工会主席侯成庆说。“客官您还需要点什么?”是“店小二”的口头禅;“一次能端几个盘?”是“店小二”的绝活;而全体干部员工想要更好为社会服务,就要像“店小二”一样脚踏实地,敢于担当,谦逊包容,服务至上。因集团效益不理想,侯成庆离岗创业,可是又突然收到当时董事长的“召回令”。“对企业有感情,骨子里也有一种责任感,我回去以后第一年一分工资都没拿。”临危受命的侯成庆将“店小二”精神发挥到了极致。

管理层“店小二”当的好,基层职工也不逊色。宋兆国是枣建集团的一线工人,“我都在工作中率先做出样板,对经验不足的年轻人,手把手地教,把每一个动作分解开来,把相应的技术要求及规范要求对应到位,让他们尽快成才。”

## 兴大集团： 用红色教育打造高素质职工队伍

“我们只要有缺点,就不怕别人批评指出。不管是什么人,谁向我们指出都行。只要你说得对,我们就改正。”兴大集团工会副主席于洪胜现场背诵起《为人民服务》。

在新旧动能转换过程中,不少落后产能都被淘汰。不过,兴大集团旗下的所有公司却逆势盈利。说起其中原因,于洪胜认为这与公司的红色教育紧密相关。兴大集团发展至今,企业坚持用红色文化教育员工,实行军事化管理和民主管理,集团内所有职工都穿军装。集团董事长相荣涛说:“兴大集团的各个厂都是支部书记说了算,而不是厂长说了算。这样在全厂开会,相当于听的是全厂的意见。”

如今,红色文化在兴大集团已经渗透到企业的方方面面,渗透到每一个干部员工心里,集团也塑造了一支甘于奉献的高素质员工队伍。六年前,兴大集团确立了有机农业发展战略。秋收时节,公司农场种植的100多亩玉米全部在暴雨的侵袭下倒伏。面对洪水和恶劣的施工环境,一批批外来施工人员纷纷罢工撤离,危急时刻,兴大的所有干部职工都冲了上去,用手拉,用肩扛,三天时间,完成了倒地玉米的收获。