

工会
在线

发挥劳模示范作用,激励职工创新创业

——访威海华菱光电股份有限公司工会主席宋修帅

心细如尘,只要是员工的事,在他眼里都不是小事。引领示范,以身作则带领职工拼搏创新。这就是山东省劳模、威海华菱光电股份有限公司工会主席宋修帅。

近日,记者走进了威海华菱光电股份有限公司,对工会主席宋修帅进行了专访。



稳重靠谱 他是员工的榜样

黑黑的皮肤,身材敦实,说话干练有力,初见宋修帅,他给人的第一印象就是稳重、靠谱。平日里,宋修帅担任的职务可不少,人事、行政、后勤、安全、工会主席等等,都是他的职务。他的头衔很多,他管得事儿很杂,样样出色的他成了员工口中的好榜样。

在威海华菱光电股份有限公司里,员工有了烦心事,第一个想到的就是宋修帅。而

最近几天,宋修帅就在为一件事儿着急上火:一名车间的员工,发现自己的耳朵总是嗡嗡的不舒服,怀疑自己是在车间工作导致的,所以找到宋修帅这儿,他没有迟疑,立马派人陪着这名员工去医院找专家看病。

宋修帅所在的威海华菱光电股份有限公司是一家中日合资企业,成立于2003年,公司经营范围包括生产接触式图像传感器(CIS)及相关电子产品。生产车间的安全生产一直是重中之重,怎么可能会出现这样的事?宋修帅想的多,想的细,他

焦虑的是整个车间的员工。

诊断结果让宋修帅舒了口气:这名员工之前就患有中耳炎,一直疏于治疗,所以才会出现这样的情况,但是考虑到员工的病情,他立即和部门之间沟通,把这名员工调离到了其他部门。

“安全生产重于泰山,车间的各方面指标都是在国家的安全生产标准内,员工的事儿就是大事儿,任何一点的疏漏决不允许。”宋修帅严肃地说道。

就是在这样的强责任,重安全的目标下,威海华菱光电股份有限公司在2017年10月9日通过了三级安全标准化评审,2017年11月获得威海市查保促安康竞赛先进单位。

为了真正走进每个员工的心里,了解他们的要求,倾听他们的心声,公司每年都会组织和员工面谈,时间持续两个月左右,宋修帅经常会和员工面对面、心贴心、实打实的交谈。为了充分调动员工的积极性,听取员工合理化建议,员工把自己的想法、建议、问题写在每天的交接班记录上,再由班长汇总,每日答复一次,每年收集员工建议约700—1000条,采纳率30%,建议如被采纳,还会有相应的奖励。

在为员工服务中 实现自身价值

“我就是想为员工多想一点儿,他们工作的舒心,我工作的就有价值,我们公司的辞职率一直低于2%。”宋修帅说。

的确,作为一名优秀的工会主席,宋修帅总是有一股凝聚力,大家都愿意围绕在他周围,他用行动感染着身边的人。

为了丰富员工的业余生活,公司专门开辟出一个活动室,里面配置了乒乓球台、职工书屋、健身器械。公司的发展历程、都在活动室的各个展板上一一展现。

为了让员工更有归属感,共同见证公司的成长和自己的成绩,他带领员工创办公司内刊,不仅记录公司成长,为员工提供展示自己的平台,还能够积极引领并践行企业文化,在全公司范围内建立起了积极、健康、和谐的企业文化。

不仅员工们离不开宋修帅,在为企业节约成本、创造价值方面,宋修帅更是立下了汗马功劳。威海华菱光电股份有限公司生产的主要产品是高精尖的产品,因其小批量、多机种的采

购要求,在采购方面没有优势,在价格上也没有话语权。作为采购部负责人,宋修帅没有被现实的状况所压倒,他变被动为主动,抱着降低1%的采购成本的目标,先是内规范、细化采购的管理流程,其次对外开拓新的供应商,通过这些措施,采购部缩短了原材料在库周转周期,降低了原材料的采购成本,2017年,在宋修帅的带领下,公司当年节约原材料采购成本92万元,提高了公司产品的竞争力。

之前,公司需要一种1.8毫米厚的玻璃原材料,大部分需要进口,含税单价每张约100元,后来推行国产化,从国内采购类似厚度的玻璃,单价降低到16元左右每张,降低了生产成本,每年节约成本6万元。像印刷线路板、注塑磨具等都推行了国产化,每年能节约成本上百万,这就为公司保持低成本、高质量的优势提供了一定程度的保障。

采购部副部长、行政总监、综合管理部部长、工会主席,宋修帅一人身兼数职,但每一个职位他都交了一份完美的答卷。二十年如一日的坚守,造就了宋修帅当之无愧的劳模精神。

侯旭波:搭建企业与职工之间的和谐之桥

近日,贝卡尔特(山东)钢帘线有限公司的工会主席侯旭波获得了2017年山东省富民兴鲁劳动奖章。作为工会主席,面对各种繁重琐碎的工作,多年来,侯旭波在平衡职工与企业之间的关系做出了不少贡献。

收集员工

29503个“金点子”

在企业,工会的工作千头万绪,而工会主席也是一个双重角色,需要不断平衡员工与企业的需求,达到双向的有效沟通。让员工有一个好的薪资待遇,一个更好的发展平台;给企业创造更大的效益,收集更多发展壮大的“金点子”。

每天上班后,侯旭波要做的第一件事情就是处理各个部门发来的邮件,然后根据各部门反映的问题和需求一一作出回复和安排。事无巨细,每个问题和请求,侯旭波都会仔细斟酌,反复思量,争取让企业和员工的利益最大化。而达到这一目的最直接有效的途径就是企业的发展壮大。

为了促进企业的发展,侯旭波号召员工针对公司管理的各项工作存在的问题或不足,及时提出书面的、具体的

改进解决方案,公司还分别设立了月度、季度及年度建议奖。

在贝卡尔特(山东)钢帘线有限公司,有一台员工自助查询机,员工可以在这里查询信息,每个员工都有一个自己的账户,账户里有相应的积分,而这些积分,正是员工们提出的合理化建议换来的,每个合理化建议10分,分值相应的可以兑换成钱,用来购买所需物品。

员工们的金点子不仅能让员工得到物质上的奖励,而且也为公司创造了额外的价值。截至目前,在系统中有记录的员工建议共计29503条。其中,被采纳的21599条,采纳建议中20737条已经被实施。侯旭波在公司牵头成立了员工合理化建议系统电子平台创建小组,在所有贝卡尔特中国区工厂率先推出了电子化处理系统,获得成功后,又推广到中国区其它工厂。

成立150个

标准持续改进活动小组

为吸引更多员工参与到创新实践中,侯旭波带头创建了侯旭波创新工作室,以生产经营中需改进的问题为重点,以车间、班组、部室为单元,设立了150个标准持续改进活动小组。

众人拾柴火焰高。在各个活动小组中,总是能迸发新的创意和点子,既减少了浪费和无用功,给企业创造了效益,也让员工技能稳步提高,有了成就感和归属感。

注册编号为SCIT110的降低生产过程中混料风险小组,通过他们的攻关,使公司生产过程中因混料导致客户抱怨的次数降为零次;注册标号为SCrT-1y18的吊爪吊具管理,通过改善降低了安全方面的风险。近年来,职工创新工作室共完成改进项目225个,创造效

益11000多万元。

从贝卡尔特(山东)钢帘线有限公司成立开始,到如今公司拥有1600多名员工,十几年来,侯旭波从一名普通工人成长为一名优秀的工会主席,离不开他日复一日的事无巨细,更离不开他对公司和同事们深深的感情。

“工会是企业和员工之间紧密联系的纽带和桥梁,既然员工选了我,我就应该付出努力,为他们负责。”侯旭波说,这次获得的荣誉,在他看来是公司1600多名员工的荣誉。未来,他还将和员工们一起携手,共同为自身以及企业的美好明天而努力。

