

善小常为聚大爱

——国网威海供电公司开展“善小·海葵”卓越实践纪实

在威海,海葵是一种常见的海洋动物,它分布广、生命力顽强,和其他生物和平共处,这样的特质与国网威海供电公司的企业理念不谋而合。“人无德不立,企无德不兴。”近年来,威海供电公司大力开展“善小·海葵”卓越实践,抓基础、讲奉献、重创新、勇超越,从小处着手,积极教育引导员工行小善,以每名员工营造的善的小环境,促进企业、社会形成诚信、友善、文明、和谐的大环境、大气候,全面提升职工道德素质,塑造公司开拓进取、诚信负责的良好形象。

本报记者 许君丽

以德治企 让企业文化真正落地

8月21日,在工作之余,国网威海供电区办公区的一群青年员工习惯性的集聚在职工读书角,聚精会神地阅读自己喜欢的书籍,这是威海供电公司加强职工道德建设,提升员工专业素质的一道美丽风景线。近年来,威海供电公司把关心关爱职工、加强职工思想政治工作作为促进企业改革发展稳定的有力抓手,通过文化引领、人本管理、卓越实践,营造了“企业以员工为本、员工以企业为家”的浓厚氛围,促进了企业科学发展、和谐发展、健康发展。

为增强全员文化素养,全力打造一支高素质、复合型的职工队伍,威海供电公司在公司、部室、车间、班组各个层面开设“善小·从我做起”教育讲堂,以加强“社会公德、职业道

德、个人品德和家庭美德”教育为重点,号召全体员工从自身做起,从小事做起,爱岗敬业,忠诚企业,奉献社会,营造点滴积累、持之以恒、常为常新的积极向上工作氛围,提升员工自觉思考、自觉行动、自觉修正、自觉提升的“四自”能力,形成道德管理新模式。公司专门组织举办“善小·从我做起”签字仪式以及“身边的善小”主题征文、演讲、摄影系列活动,并在公司网站开设“善小”专栏,做好优秀成果、特色做法的展示交流活动,引导员工模范践行“诚信、责任、创新、奉献”的企业核心价值观,培育“知荣辱、讲正气、做奉献、促和谐”的良好风尚。同时,积极推行班组大讲堂,加强公司“职工书屋”建设,建立基层“读书角”,及时更



▲国网威海供电公司员工看望困难学生。

新“职工电子书屋”,为员工搭建学习交流的平台,不断提高员工发现问题、解决问题的能力,促进良好学习习惯的养成。

优秀的企业文化是公司凝聚力和创造力的源泉,在威海供电公司,企业文化被放在突出位置,引导干部职工树立正确的人生观、事业观和价值观。

以德育企 高尚德行与生产经营相融合

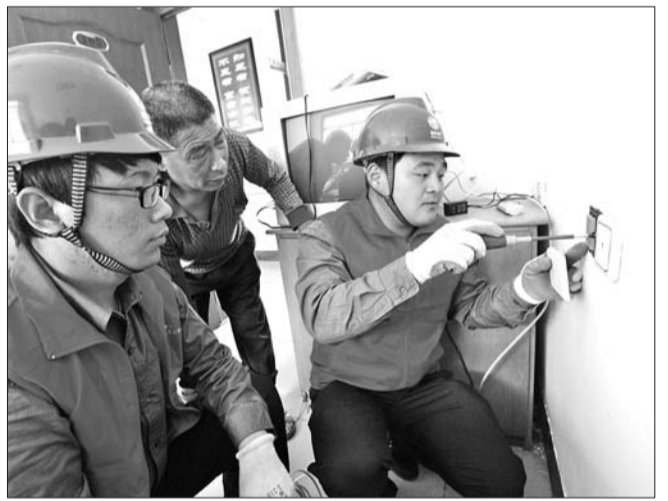
“感谢供电公司‘电管家’为我们节能降耗出谋划策,为我们避免了大额的经济损失!”6月17日,大海电子有限公司总经理安东在握着威海供电公司高新分中心工作人员的手时说。威海大海电子有限公司是韩国独资企业,招商引资来到威海市初村镇开办公厂,现有职工4000余人,属于三星外协工厂,所有产品直供三星。威海供电公司在安排节能“电管家”上门服务时,发现威海大海电子有限公司功率因数很低,检查发现配电室内10块电容器烧毁了6块,无功补偿容量不够造成功率

因数下降。工作人员谷德福立即协调相关部门,积极协助客户在最短时间内完成了电容器更换和试验,帮助客户挽回损失。

与大海电子有限公司有相同情况的还有威海鑫业科技电子有限公司、良美精密机械有限公司等18家企业,他们在威海供电公司节能“电管家”的上门指导帮助下,及时进行了补偿设备调整或改造,累计减少电费支出35万元。

这是威海供电公司强化客户导向,始终坚持“你用电,我用心”服务理念缩影。

多年来,为做好供电服务,威海供电公司牢固树立全员服务意识,紧扣“一切以客户为中心”,在务实、用心、认真上下功夫,创新推出“一对一”保姆式服务,即为政府客户配备“电力高参”、为大客户配备“项目顾问”、为中小企业配备“点子管家”、为居民社区配备“社区经理”,通过细分客户群体,提供个性化、专业化服务,打造了以客户为导向,本质服务、高效服务、精益服务“三位一体”的大服务工作格局,全面提升了客户服务水平,赢得了社会各界的普遍好评。



▲国网威海供电公司员工免费上门为居民进行用电维修。

典型引路 发挥先进模范带动作用

吕明玉是威海文登区供电公司员工,为救陌生人,曾两次捐献造血干细胞,被中央电视台等媒体誉为“最美的中国人”。该公司2013年成立了“吕明玉党员服务队”,已开展志愿

服务活动600余次,组织爱心捐款近8万元。

在威海供电公司,像吕明玉这样的先进模范比比皆是。每年,公司都开展创先争优“三先”评选活动,通过选树和宣

传公司先进典型人物、先进典型群体和先进典型事件,发挥先进典型的示范带动作用,推动创先争优活动的深入开展。

在典型榜样的带动下,威海供电公司涌现出一批批好

人、优秀志愿者服务。去年以来,先后有14名员工分获“山东省道德模范”、“山东好青年”、“山东电力十大杰出青年”等荣誉,2名员工参加了17届亚运圣火威海传递,展示了公司干部职工良好的精神面貌。公司坚持把“善小”融入企业中心工作,扎实开展“善小·海葵”系列行活动。2013年至今,威海供电公司系统公益帮扶活动累计捐款捐物80余万元,员工参与志愿服务7000余人次,近万个贫困家庭、孤寡老人等弱势群体和用电客户获益。公司善小志愿者服务队被授予山东省优秀青年志愿者服务队。

一桩桩、一件件,每一个供电人都带着热忱的心去服务,为建设和谐威海,弘扬正能量贡献力量。威海供电公司也积极为典型的成长创造良好环境,为他们提供施展才华和发挥作用的空间,给他们压担子、交任务,从重大保电现场到电网建设工地,从供电服务窗口到经营管理一线,处处都活跃着彩虹服务队、善小志愿者的身影。

有奉献就有收获。近年来,国网威海供电公司先后荣获全国守合同重信用企业、全国用户满意企业、中央企业先进基层党组织、山东省思想政治工作十佳单位等荣誉。

留住人才的企业文化

威海市竹岛饭店有限公司副总经理 于建水

企业文化在留住人才方面有着不可替代的作用。企业的竞争归根结底是人才的竞争,谁拥有更多有用的人才,谁就能在下一轮的竞争中立于不败之地。如何建设吸引人才、留住人才的企业文化,已经成为一个企业持续发展的战略重点。

国内企业文化建设的典型问题是重形式轻内容,很多企业在不努力实施的情况下失败了,管理者不是总结自身原因,反而把失败归结为企业文化虚空,很少有管理者能认识到是因为自己没有努力做到把形式和内容与企业所处的文化背景相统一、对个性尊重不够,等级观念严重,教条僵化等。俗话

说:种了梧桐树,引来金凤凰。努力营造能吸引并留住人才的企业文化,已成为企业的当务之急。

对于一个特定的企业,员工发展计划持续地实施成功,会逐渐形成一种新的企业文化,这种文化一旦形成,不但对企业内部员工有着强大的凝聚力,而且对企业以外的求职者也将是一种强大的吸引力,吸引各种优秀的人才到企业的企业来寻找发展事业的机会。

企业能够留住人才战略措施通常被划分为三大类,即“待遇留人、环境留人、事业留人”。这三条准则是一个整体,缺一不可。而其中“环境留人”所涵盖的内容非

常广泛,它是一个企业的“软件”与“硬件”相结合的产物。

能够留住人才的企业文化通常不应脱离以下几个方面的内容:它应该是乐观的、积极的,能引导员工奋发向上的企业文化;它应该是宽松的,富有包容性的,有海纳百川的气度,能成为公司吸引人才的一个亮点;它要为企业服务,这是企业文化的最终目标。

企业运作的过程总是会伴随着各种各样问题的产生和解决,然而,不同企业所具有的问题处理文化却会成为影响员工积极打拼的重要因素之一。概括来讲,企业的问题处理文化主要有两种:一种是

企业鼓励员工在面对问题时首先想到的是第一时间解决问题,即所谓的“问题导向”,另一种是企业鼓励员工在面对问题时首先分清问题的主要责任人或者部门,然后再根据情况解决问题,即所谓的“责任导向”。当然,企业必须为此付出运作执行能力削弱的代价。

消极的心理状态不利于个人积极性的提高,不利于员工的团结和协作,不利于优良企业文化的形成。因此,要营造宽松的环境,使员工能够畅所欲言,提出批评和建议,有顺畅的渠道发泄心里不满,通过宣泄的方式随时减压,化解挫折心理。同时,组织也要正确处理

员工的挫折行为。

现代社会是一个合作与双赢的时代。为保证组织的人力资源长期有效的为组织的服务,就要在激励员工打拼的同时使员工本人也获得发展,也是企业文化建设价值所在。

总之,企业文化的构建是一个漫长且需依据不同情况不断改变其内容的过程,设立共同愿景如此,尊重员工,给予员工正确的价值定位也如此。企业领导要想创建良好的企业文化,就必须首先改变经营理念,在实际的经营过程中把企业的目标和员工的目标结合起来,使企业、员工在协调一致、共同作用的文化氛围中获得“双赢”。