



烟台杰瑞石油服务集团股份有限公司工会委员会:

建职工最信赖的职工之家



烟台杰瑞集团工会举办运动会。

“

在烟台,给职工奖励轿车的杰瑞石油服务集团股份有限公司几乎无人不知、无人不晓。被省总工会选树为2019年全省“十佳职工信赖的职工之家”,谈起杰瑞工会为职工做的暖心、贴心的服务,职工们纷纷竖起大拇指。近日,齐鲁晚报·齐鲁壹点记者来到杰瑞公司,听职工们讲杰瑞工会为他们做的那些事儿。

”

齐鲁晚报·齐鲁壹点记者 闫丽君
通讯员 孟冉 刘晓林
视频/实习生 李馨雅

开通24小时服务热线 职工的问题用心解决

“疫情期间,节后复工,当我回到烟台后,发现原来租住的小区封禁根本进不去,无奈下求助我们主任刘仁,本想着让他介绍个酒店,没想到主任二话不说,当即表示让我住他家,当时我还在想要不要去,结果刘主任已经开车来接我,到他家后才知

道,原来刘主任父母住在这。”石油装备集团研发一部固压产品中心固井设备研究室机械工程师罗中浩告诉记者。刘仁为了让他住得安心,让父母搬到自己家挤着,把房子完全交给他来住。“关键是,我住进去好多天,水电费随便用,还一分钱房租没收。”

“疫情期间,有一天我和父母打电话提起家里的山药滞销,碰巧被一旁的导师听到,导师就帮忙联系工会协助销售山药,短短一个周的时间,公司同事们就下单3000多斤。”对于刚入职不到半年时间的新职工董光来说,这一举动让他深深感受到杰瑞的温暖。

帮海外职工的孩子联系入学,为职工写真情流露的感谢信,给职工家属调解纠纷……一桩桩一件件都被职工们记在了心里。

大量的工会故事,直指一件事,那就是杰瑞工会工作无微不至,件件用心,做到了职工们的心坎上。

公司工会主席王春燕告诉记者:“我们就是要善于倾听职工心跳的声音,学着和职工共情,解决职工之需,解决职工家属之需,让职工无后顾之忧,职工的问题要用心来解决。”

注重职工成长成才 超1500人获股权激励

“最初,我就是一名普通的培训专员,进入杰瑞后,接触到很多人力资源方面的专业培训,特别是

在杰瑞大学先后接受了系统化的训练,才升任管理岗,这些年,几乎每一个重要奖项我都获得过,像轿车奖励、股权奖励等等”说话的是林文峰,入职杰瑞已经十多年,目前是杰瑞石油服务集团股份有限公司绩效发展中心经理。

林文峰提到的杰瑞大学,正是杰瑞为职工们搭建的创先争优平台。除了开设新工艺推广等培训课程,还建立“导师”制度,从党员这一先进群体中安排导师,实施“领航”“续航”“扬帆”“启航”“储备”5个系列的人才培养项目,并为每位新职工提供为期至少三个月的指导;同时,对职工进行职业素养和工作技能培训,建立内部分享文化,由专业人员对相关人员进行培训和指导,促进全员技能提升。

不仅如此,杰瑞工会结合企业实际情况,还定期开展劳动技能竞赛,通过举办职工技能比武大赛、研发创新设计大赛、科技表彰大会,开展工匠孵化、创新实验室的规划和建设,同时,设立

“杰瑞工匠津贴”“杰瑞工匠专项奖励基金”,激发广大职工技能成才,积极搭建帮助职工成长提升的平台。

近年来,杰瑞工会推动开展“优秀员工轿车奖”“奋斗者股权激励”等评选,从职工队伍中选拔用心工作、精益求精的典型人物,选树标杆,弘扬工匠精神,持续推动企业与职工共同发展,近400人获得“优秀员工轿车奖”、超过1500人获得“奋斗者股权激励”。

职工可通过工会组织 参与公司的经营决策

王春燕介绍,近年来,杰瑞工会在集团党委“三融合三提升”工作方针的指导下,始终坚持把工会工作纳入党建整体规划,做到党建与党建工作统一部署,共同推进。

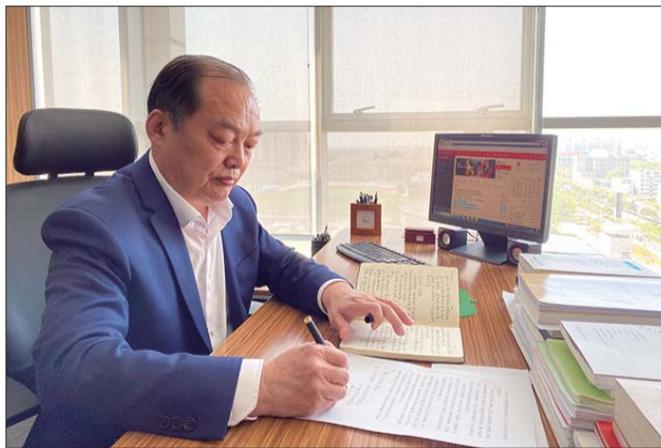
“杰瑞工会一直在努力将杰瑞打造成更多奋斗者的温馨港湾。在杰瑞,职工可以通过各级工会组织参与公司的经营决策,提升了职工的价值感。”王春燕说,“多年来,杰瑞工会一直保留请‘您给杰瑞挑毛病’这个活动,职工以实名制的方式,直接指出公司、身边领导和同事存在的问题,为此公司每年还专门设立挑毛病奖励,奖励那些挑毛病挑的狠、挑的准的职工,体现了真诚透明的企业文化。”据了解,烟台杰瑞石油服务集团股份有限公司一位安保人员就曾挑了集团领导的毛病而获得了奖励。

“我在杰瑞工作多年,见证了工会组织在企业不同发展阶段协调企业开展各项工作,维护职工切身利益方面所发挥的重要作用。”王春燕说,“杰瑞工会也在不断创新工作方法,但是那些灵魂性的精神从没改变,那就是我们要善于倾听职工心跳的声音,让职工无后顾之忧。”



扫码观看视频

东阿阿胶股份有限公司工会主席刘广立: 解职工之难,暖职工之心



刘广立在工作中。

“

齐鲁晚报·齐鲁壹点记者 唐学钰
见习记者 国晓宁 实习生 李馨雅
通讯员 孟冉 刘晓林
视频/实习生 王帅

建立“知信行”企业文化 当好文化建设的有心人

在东阿阿胶工作了28年,刘广立对公司企业文化工作情有独钟,他有感情、有热情、有激情,引导职工厚道做人、地道做事,以传承、创新的态度做滋补、养生、乐活引领者。

“企业文化建设与职工素质是密不可分的”刘广立介绍,“公司建立了‘知信行’的企业文化建设模式:‘知’的阶段要解决的核心问题是将企业文化核心价值理念成为企业职工都知道并理解的价值理念。”“信”的阶段要解决的核心问题是让职工相信企

业所提倡的文化核心价值理念,并逐渐成为全体职工坚守的价值信念。“行”的阶段要解决的核心问题是让全体职工自觉践行企业所提倡的文化核心价值理念,把价值理念转化为职工日常行为和群体习惯。刘广立在负责文化体系建设和管理的过程中,通过持续的文化培训和宣贯,强化企业文化理念,以各种文化仪式和文化活动为载体推动文化落地,使全体职工相信并认同企业核心价值理念,并逐渐成为共同坚守的价值信念;以模范人物和优秀事迹营造良好的文化环境,通过持续开展企业文化知识竞赛、品牌故事征集、优秀文化行为案例征集、文化评估等活动,有效的促进了企业文化融会日常“知信行”合一。

刘广立积极探索工会职工文化管理、文化融合新途径,持续组织开展篮球、乒乓球、羽毛球、太极拳“三球一拳”训练和比赛等健身体育活动。“阿胶是国家级非物质文化遗产,我们通过举行传统的特色文体项目,弘扬中华优秀传统文化,推广健康乐活的理念,营造出轻松愉悦的组织氛围。”刘广立说工会还定期举行“东阿阿胶杯”青年文学、人民文学主题征文活动,“中国作家走进东阿阿胶文化采风”等文化活动,邀请名人名家走进企业,通过文化建设提升品牌价值,提高了企业竞争软实力,为东阿阿胶经营发展提供了坚实的文化支撑。

关爱职工成长 当好服务职工的贴心人

“工会工作看似都是小事杂事,

只有把芝麻大的小事做好,才能让职工感受到温暖。”刘广立如是说。在工会工作中,刘广立时时把职工的事情放在心上、抓在手上。听取职工的呼声,解决职工的难题。

据刘广立介绍,工会常年开展“送温暖,送健康,送服务,五必访”等活动,“这些活动既提高了职工的满意度,促进建立了一种和谐的劳动关系,还能凝聚我们职工的力量。”

为解决看病难问题,公司工会与东阿县医院签订合作协议,切实解决了职工看病难问题。

对于女职工权益的保障,在刘广立的带领下,工会特别邀请了聊城市心理健康服务中心的专家,定期为女职工进行讲解,疏解她们的心理压力,提高她们的自我调节能力。“让女职工们从工作与家庭繁忙事务中放松,深切地体会到企业的关爱,增强幸福感与获得感,这也是我们工作的一部分。”刘广立说。

除此之外,公司还不定期邀请医院专家定期开展健康讲座,组织一线技术能手疗休养活动,体现了公司对于职工的亲切关怀,营造了企业温馨和谐的“家文化”。在“职工之家”一乐活中心设有职工餐厅、生日厅、咖啡厅、书吧、水吧、小型超市、健身房等,为职工提供了便捷、舒适的休闲环境。

组织合理化建议活动

当好服务企业的热心人

“持续开展全员合理化建议,大力推动群众性创新是当前工会工作的重点内容之一。”刘广立介绍,工

会制定了相关的活动实施方案,开展了‘降本增效、提高劳效、创新绩效’为主题的合理化建议活动,通过评审与即时激励,激发全体职工参与管理的积极性。与此同时,刘广立还带领工会举办了“第一届职工合理化建议网上成果展”,有20项优秀合理化建议参加展示和推广,网上访问达一万多人次。“这次活动让我们看到了一线职工极高的关注度和建言献策、全员创新的热情,取得了较好的成果。”刘广立这样评价。

在东阿阿胶,有一种精神叫做“阿胶工匠精神”,自2016年以来,刘广立组织开展“阿胶工匠”的争创与选树活动,为企业的发展选拔与提供人才。“我们每年评选十名阿胶工匠,为他们颁发证书,提供奖金。通过这种方式激励更多职工的创造力与积极性,助推我们企业的向好发展。”刘广立深知,工会工作创新发展没有捷径,只有脚踏实地,坚持不懈,才能当好服务企业的热心人。

“作为职工的‘娘家人’,第一责任就是维护职工的权益。要把竭诚服务职工作为第一职责,把让职工群众信赖和满意作为第一目标,坚持面对面了解职工需求,心贴心解决职工问题,实打实解决职工难题,真心付出关爱,真情提供服务。”刘广立表示,未来,他要继续把维护职工权益、竭诚服务职工作为工会中心工作,持续做好职工的“娘家人”。



扫码观看视频