

全国模范劳动关系和谐企业 经验材料精选

国家协调劳动关系三方会议办公室

目 录

1. 推动和谐劳动关系向纵深发展 凝心聚力携手前行建功新时代	
新奥集团股份有限公司.....	1
2. 携手构建企业与职工命运共同体 全力推动新时代太钢的新发展	
山西太钢不锈钢股份有限公司.....	7
3. 同乘和谐之舟 共达美好彼岸	
新松机器人自动化股份有限公司.....	13
4. 共建“微”和谐 共创心美好	
上海微创医疗器械（集团）有限公司.....	19
5. 一切为了职工 构建和谐发展共同体	
亨通集团有限公司.....	26
6. 党建引领增活力 幸福富通促和谐	
富通集团.....	35
7. 以人为本 构建企业与职工命运共同体	
安徽海螺水泥股份有限公司.....	42
8. 构建和谐祥鑫 打造幸福家园	
福建祥鑫股份有限公司.....	50
9. 谋创建 促发展 共享和谐三川	
三川智慧科技股份有限公司.....	57

10. 工作在潍柴 幸福在潍柴

潍柴动力股份有限公司..... 63

11. 高举红旗引方向 依靠职工办企业

河南圆方物业管理有限公司..... 70

12. 以能为本提升创新活力 以人为本构建和谐关系

烽火科技集团有限公司..... 77

13. 劳企携手成长 共建和谐格力

格力电器(重庆)有限公司..... 85

14. 构建和谐共同体 共圆航空报国梦

四川海特高新技术股份有限公司..... 91

15. 凝心聚力谋发展 以人为本促和谐

云南理世实业(集团)有限责任公司..... 99

16. 和谐为基 构建命运共同体

陕西法士特汽车传动集团有限责任公司..... 106

推动和谐劳动关系向纵深发展 凝心聚力携手前行建功新时代

新奥集团股份有限公司

新奥集团创立于 1989 年，现已发展成为涵盖中上下游的清洁能源产业链和覆盖文化、旅游、健康、地产等领域大健康产品链的综合性集团企业，拥有员工 5 万余名，总资产、总收入突破“双千亿”。三十年来，新奥始终与员工心贴心，推动和谐劳动关系持续向纵深发展；我们始终与员工同聚力，打造利益共同体、事业共同体、命运共同体，走出了一条高速发展之路。

一、贴心服务，绘就企业发展的最大同心圆

新奥始终坚持以人为本发展理念，千方百计解决好大家最关心、最直接、最现实的利益问题。

细化国家规章制度，保障员工切身权益。自创业起，新奥就以按时足额发放工资为铁律，30 年从未出现工资拖欠情况。我们依照国家法律法规要求，细化落地规章制度，一方面严字当头，100%签订劳动合同、缴纳社会保险；一方面弹性关怀，例如，女员工除享受国家 98 天规定产假外，可根据实际需求享受 60 天至 7 个月的产假、哺乳假。为确保制度落地，新奥建立了工会牵头的员工心声反馈渠道、人力沟通渠道、督委会投诉渠道，设立了劳动争议调解委员会，及

时发现问题、及时解决问题，营造了和谐、公平、公正的企业氛围，为员工提供了切身权益相关的劳动保障。

想在前做在前，让员工生活无忧。针对意外事故、大病致贫等隐患，我们提前为员工着想，落实健康体检，购买补充商业险、补充重疾险。提前为员工家庭着想，将婚丧病“三必访”提升至“五必访”，让员工在生产、家人大病等时刻，都能得到组织的帮助，渡过难关。针对现代人心理压力增大的普遍问题，我们从2000年起便高度关注员工心理健康，邀请高级心理学讲师定期开展系列讲座，为员工做好心理关怀和疏导。近年来，又出资十余万元培养了3名心理疏导师，从压力管理、职业健康、生活方式等方面帮助员工缓解压力、改善情绪。未雨绸缪，为员工解除后顾之忧，最大限度地保障了新奥人安心、安定的工作和生活。

精准服务，实现员工个性化需求。进入新时代，新奥开始在“精准”二字上做文章，满足员工的多元化、个性化需求。首先，精准倾听员工心声。在开放日、意见箱等传统方式基础上，集团党委、工会每年牵头进行覆盖50%员工的心声调研，组织家属、女职工、退伍军人等座谈，确保不同群体的声音精准反馈。集团还利用互联网开辟了线上“意见广场”，每位员工都可以随时随地反应问题，实现了意见反馈渠道100%全覆盖。其次，精准解决问题。由集团总裁亲自带队，党委、工会、行政、人力、财务等各部门形成沟通议

事机制，精准解决员工诉求。今天的新奥：员工食堂已由原来的免费吃饱吃好，转向提供免费的减脂塑身餐、全素餐、节气餐、各类滋补汤。节日福利已从过去的全员统一派发，转向每次提供六种套餐，多品类供员工自主选择。创新开展的“大龄青年扎根工程”，正着力帮助解决 6800 多名单身青年婚恋等问题；“大车店”与“功勋俱乐部”为员工提供多层面的服务、福利和待遇。

用真心、动真情，把各项工作做深做实，让新奥真正成为了五万名员工的大家庭。多年来，我们的员工离职率始终低于 5%，大家与企业心往一处想、劲儿往一处使，绘就了发展的最大同心圆。新奥也先后获得“河北省‘AAA’级劳动关系和谐企业”、“全国模范职工之家”等荣誉称号。

二、助力成长，打造企业发展的核心竞争力

新奥始终将员工作为企业发展的动力和主体，倾注资源助力员工持续成长。

根据企业不同发展阶段，带动员工学习成长。1993 年起，新奥开始举办高中文化补习班、管理大专班、管理干部培训班，让创业员工跟上了企业的步伐，发展不掉队。企业稳步成长后，每年挤出 500—600 万元鼓励员工走出去开拓视野，170 余位员工在企业的支持下读完了 MBA、EMBA 及商学院课程，支撑新奥完成了现代化管理的转变。2014 年，新奥大学成立，每年开设约 245 个培训班，为 13000 多名员工提供各

类发展培训，定制化培育新奥业务转型、战略升级所需的各类人才。

依托实际工作岗位，引导员工实战练兵。我们找到了“班组建设”这个好办法。我们在班组中开展专业培训、比武、竞赛，让员工在实际岗位上有针对性地学习提升。开展班组内部轮岗，让人人都能体验管理岗位。开展班组全员竞聘，为技术员工转型打开职业通道，有近 300 名作业类员工通过竞聘走上了班组长岗位。依托班组打造综合成长空间，新奥的做法被作为典型经验在全国推广，主推班组建设的集团党委还因此荣获全国非公有制企业“双强百家党组织”、“全国创先争优先进党组织”等荣誉称号，集团党委书记因此受到了习近平总书记的接见。

打造学习资源平台，赋能员工自主成长。新时期，越来越多的员工渴望日常化、碎片化、多元化学习，为此新奥整合优质资源打造了自主学习平台。例如：2016 年，我们推出了网络课程，因灵活的时间优势，上线仅数月参与人数就突破了 20000 人；今年起，我们开始邀请国内外顶尖的企业管理者、咨询机构负责人、专业领域研究者公开为员工授课，目前已成功举办三期，吸引了 1904 名员工参与了学习。

员工是企业最宝贵的财富。如今，包括十九大代表、国家“万人计划”科技领军人才李金来，全国岗位能手刘永峰，全国工人先锋号沁水新奥维修班组等优秀个人和组织持续

涌现，一批又一批新奥人也相继走上了管理岗位，不断成长的优秀的员工队伍是新奥的中流砥柱，更是新奥事业可持续发展的不竭动力。

三、携手共建，释放企业发展的最大生产力

新奥始终依靠员工谋发展，在全体新奥人的共同努力下，企业实现了做大、做强、做优。

集智慧，实现企业持续创新。民主管理是新奥的优良传统。新奥建立之初就成立了参议会，请管理人员、技术人员、优秀员工代表共同审议公司的经营计划、工作重点、机构设置和人事安排。1995年起正式成立工会，目前共有工会组织231个，实现了基层工会组织全覆盖。凡涉及员工切身利益的问题，必经员工审议；凡涉及企业发展的重大问题，必请员工献策。2018年，新奥仅一家成员企业工会，就收到合理化建议1969条，有1401条被采纳，其中管道对口器、耐热刷的热电偶等30余项创新成果通过企业的支持、力推，获得了国家专利认证。

同担当，助力企业攻坚克难。为企业献策、为企业担当，新奥人也以实际行动表明了与企业同风雨、共命运的决心。创业之初，当时面临国内储运天然气的高压力钢瓶技术受限，面对攻克技术的难关，数十名新奥人组成专班咬牙攻坚、不眠不休，硬是用541天生产出了第一个国产高压力大钢瓶，保证了新奥的持续发展，也使得国内天然气储运更加灵活、

便捷。新千年，新奥二次创业，决意立足国家主体能源“煤”，探索一条清洁能源自给之路。在集团统一号召下，上千名新奥人自愿放弃舒适的生活，扎根内蒙古达拉特旗，在荒漠上一遍遍探究自主煤气化技术……可以说，三十年的发展，每遇艰难时刻，都有新奥人积极踊跃、迎难而上；每一次的进步提升，都离不开新奥人齐心协力逢山开路、遇水架桥的奋斗拼搏。

共聚力，万众一心做优做强。新奥的发展，靠的是能打硬仗的员工、是万千员工家庭的支持。2008年，新奥承担石家庄“蓝天行动”任务，对30万城市居民进行天然气置换。时间紧、任务重，面对用户沟通的海量工作，新奥员工家属纷纷主动请缨，父母上阵向亲戚、向朋友、向邻里进行解释说明；儿女上阵走进涉外小区，当翻译、当宣传。家属沟通、员工施工，仅用了146天就结束了石家庄居民使用煤气的历史，顺利、如期地保证石家庄市进入了绿色能源时代。紧紧依靠员工，新奥在十多年里，就从廊坊一隅迅速扩展到170多个城市，连续多年保持了20%以上的复合增长。

价值共创，价值共享，新奥营造了企业事事为员工，员工事事为企业的良好氛围。新时代、新起点、新征程，我们将以持续深入地推动和谐劳动关系向纵深发展为追求，汇聚五万新奥人的智慧和力量，实业报国建功新时代，为全面建设小康社会，实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献力量！

携手构建企业与职工命运共同体 全力推动新时代太钢的新发展

山西太钢不锈钢股份有限公司

山西太钢不锈钢股份有限公司是目前国内最大的不锈钢生产基地，也是国际上重要的不锈钢生产厂家之一，是国内唯一的全流程不锈钢生产企业，产量和市场占有率居全国第一。目前已形成了 100 万吨不锈钢、70 万吨不锈钢材、其中 40 万吨不锈钢冷板的综合生产能力，进入国际不锈钢十强行列。其中笔尖钢、手撕钢等自主研发产品不仅打破了长期的国外垄断。多年来，公司以敢为人先的勇气和颠覆传统的魄力，强力推进全面深化改革，始终坚持把以人为本的核心价值观贯穿改革发展的全过程，充分依靠职工改革的积极性、主动性和创造性，与广大职工同呼吸、共命运，携手构建企业与职工命运共同体，全力推动新时代太钢的新发展。

一、深入调查研究，不断走“进”职工，用沉下身子上门服务的态度换取职工与企业心连心

深入基层，倾听民意，解决职工难题。干部与职工能否一条线、一条心，是企业迎接新时代、实现新发展的关键。围绕企业改革转型中的困难和问题，太钢明确要求各级管理部门走进生产现场，机关干部采取挂职锻炼、基层专题服务等方式走“进”职工群众，深入调查研究，认真听取职工意

见，主动为各生产经营单位排忧解难，用实际行动彻底转变工作作风，引导职工以一往无前的奋斗姿态和永不懈怠的精神状态投入到新时代太钢实现新发展的各项工作中去。

通过管理诊断，发现职工需求，企业针对性加以提升和改进，形成“1+1”>2的职工和企业双赢格局。开展敬业度评估，通过“体检”和“会诊”，全面掌握职工思想情况。近年来，太钢职工队伍的知识、专业、年龄结构等发生了许多新的变化，钢铁行业新常态下，更是出现了这样那样的新问题，而这些问题集中体现在职业精神和敬业程度上。影响职工敬业程度的根本因素是哪些，工作的着力点和突破点在哪里，如何对症下药，有计划、有目标地提高全员的敬业度，为公司培育一流的核心竞争力服务，成为太钢职工队伍建设的重大课题。太钢从2013年起连续五年开展敬业评估工作，从人员、薪酬、政策、机遇、生活质量等6个方面18个驱动因素对公司职工进行全面调查，公司管理团队认真分析评估报告中所反映的问题，结合自身实际，采取多种形式向干部职工反馈评估结果，公布改进措施，引导职工积极参与到这一工作中来。三年来，累计近10万名职工通过问卷调查表达了自身的诉求，职工对企业的敬业度和忠诚度逐年提升，为公司全力推动新时代的新发展锻造了一支忠诚、可敬的职工队伍。

二、坚持以人为本、共建共享，凝聚推动新时代新发展

的强大合力

太钢坚持为职工办实事、办好事。2003 年以来，太钢投入巨额资金为新引进大学建立起设施齐全、功能完善的高层大学生公寓，并对新引进人才发放一次性安置费；每年分批安排科技人员、一线骨干职工、劳模代表等赴省内外疗养基地疗养，组织全体职工免费健康体检；自建体育文化中心，为全体职工发放健身补助，鼓励广大职工积极参与体育文化活动，满足职工健身需求；从 2005 年开始，实施一年一度的“金秋助学”工程，对子女考入和正在读大学的退休、内退和困难职工进行资助，保证其完成学业。

太钢重视职工培训需求，不断提高职工技能，打造专业化职工队伍。太钢将人才培训和培养作为企业最重要的投入，通过与上海交通大学、北京科技大学、东北大学、西安交通大学、天津大学等一批具有雄厚科研实力的高等院校、科研院所开展联合办学，选派业务骨干到德国、意大利、韩国、日本等国际一流钢铁企业以及宝钢、武钢等国内先进企业考察、学习培训和进修，培养了大批各类人才；坚持开展培训需求调查，重视一线职工多方面培训需求，不断满足职工成长对工艺技术、安全管理、质量提升、心理健康等各方面成长的需求；坚持每年举办职工标准化操作、岗位练兵技术比武大赛，发现、培养和选拔各类优秀人才，真正构建起企业未来发展的人才资源库。2018 年，完成了 16 个主线单

位操作员工的职业技能培训测评，编写、修订标准 2001 个，修订、开发试题 1370927 道，培训测评员工 15000 余人次，通过开展针对性的岗位技能培训，岗位胜任率能力明显提升。

提供成长平台与机制，鼓励员工自身价值实现。太钢把为职工提供实现自身价值的舞台，作为满足职工发展需要的重要措施，形成经营管理、专业技术和操作岗位三大系列人才成长平台。积极开展“金点子杯”合理化建议活动，建立 SBU 和 LHY 技术研发相关机制，鼓励职工立足岗位开展技术攻关、技术改进、发明创造等创新活动；截止目前年，公司已经建立 28 个以职工名字命名的职工创新工作室，让职工自己做创新的主人；公司每年召开科技质量人才会议，对有突出贡献的科研攻关团队、科技人才、优秀大学毕业生等进行表彰奖励，不断增强职工对企业的归属感和认同感，使职工真正把自己融入到太钢这个“大家庭”。

三、完善民生工程，关心关爱职工，构建民主和谐的发展环境，健康积极的发展氛围

全面推进员工心理援助计划，新建能源动力总厂“关爱小屋”，公司“关爱小屋”总数达到 19 个，引入心理素质测评、压力与情绪管理系统专利产品共计 38 套。为职工提供心理测评、减压、咨询等服务 7000 余人次，对超高压压力指数的 400 余名职工进行了回访和跟踪服务。

继续开展职工大病医疗互助、大病专项救助、金秋助学、职工突发意外事故救助、“二十五”种重大疾病医疗救助、“两节”送温暖“六大帮扶工程”，全年发放帮扶救助金 1341 万元，救助困难职工 6519 人次。优化疗休养点布局，新增青海休养点，全年组织省外荣誉休养 1465 人次、一线职工省内健康疗养 21302 人次。

发挥职代会作为民主管理的主渠道作用，按规定程序和内容组织召开两级职代会，通过平等协商签订集体合同及专项集体合同，组织 4096 名职工代表和职工民主评议在岗厂部级领导干部 265 名，对 184 条职代会提案进行了跟踪督办。聚焦平台建设，激发青春力量。举办“青春微课堂”活动，适应青年对各类学习培训的需求，利用新媒体等网络宣传手段，实行“菜单选学”。推进“导师带徒”，进一步发现年轻人、锻炼年轻人、培养年轻人、造就年轻人。组织开展青年文明号、青年安全生产示范岗等各类活动。太钢团委荣获 2018 年度全国钢铁行业“五四红旗团委”称号。

四、发挥党建示范引领作用，统一思想、凝心聚力，以管党治党的优异成绩为高质量发展护航

持续加强公司党委自身建设，不断增强“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，确保公司高质量发展的正确政治方向。坚持党对企业的领导与建立现代企业制度相结合，各级党组织充分发挥总览全局、协调各方作用，

结合实际谋划发展思路，为公司高质量发展掌舵护航。目前党委管理的基层党组织共有 649 个，党员 24309 名。成立了以党委书记任组长，党委副书记、工会主席、主管副总经理任副组长的稳定工作领导小组，按季召开工作会议，排查矛盾，构建和谐劳动关系。深化群团建设工作，打造“指尖工会”，开展“互联网+”新服务，实现服务对象全覆盖、服务内容全方位、服务时间全天候。推进在线倾听平台改造，确保职工的诉求能够及时得到解决。定期组织领导干部“民主接待日”活动，畅通职工与公司管理层沟通途径，帮助职工群众解决工作中的困难。

新时代要有新作为。太钢八十多年的辉煌历史是一代代太钢职工共同创造的，职工与企业已经形成了牢不可破的命运共同体，可敬可爱的太钢人一定会勠力同心，同甘共苦，全力推动新时代太钢的发展，用优异的成绩为中华人民共和国成立 70 周年献礼！

同乘和谐之舟 共达美好彼岸

新松机器人自动化股份有限公司

沈阳新松机器人自动化股份有限公司隶属中国科学院，是一家以机器人及自动化技术为核心，致力于数字化智能高端装备的高新技术企业。公司现有职工近 5000 人，创造了我国机器人领域近二百项“第一”，公司总市值位居国际同行业前三位。近年来，公司立足于机器人高端智能制造业的发展前沿，通过加强党的建设、保障职工权益、健全民主机制、加强职工培养，积极构建和谐劳动关系，着力打造企业与职工互利共赢的和谐之舟。

一、以加强党建为舵，培根铸魂引领和谐

新松公司始终把党建作为公司发展首要政治任务，通过加强组织建设、思想建设、文化建设，凝聚人心、筑牢信念，为构建和谐劳动关系提供坚强的政治和组织保障。

靠组织建设凝聚职工。新松党总支坚持基层党支部建设为重点，设置了 5 个党支部、16 个党小组，并独具特色地设置了 3 个外埠直管党小组（青岛、上海、西安），形成科研生产经营延伸到哪里，党的基层组织就覆盖到哪里的组织格局。同时，针对科技型企业青年技术骨干多的特点，积极吸纳表现突出的优秀青年职工充实党员队伍。为发挥党员忠诚廉洁、敢于负责的先锋模范作用，积极选拔优秀党员充实管

理岗位。已培养出一支充满活力、能打硬仗、群众信赖的党员队伍，成为构建和谐劳动关系的“掌舵人”。

靠思想建设筑牢信念。新松党总支始终坚持“追求卓越、创造完美、报效祖国”的理想信念，通过思想学习大讲堂，开展学习蒋新松院士先进事迹、“灵长类体细胞克隆猴”科研团队先进事迹报告会等活动，进一步增强职工创新实干的积极性、主动性，将国家荣誉、公司命运与个人命运融为一体，勇于担当、攻坚克难，完成了一个又一个国家交给的重大任务，展示了一个高科技企业的爱国情怀和责任担当。

靠文化建设弘扬精神。新松党总支始终坚持“责任、超越、共享”的核心价值观，培养开拓创新，同甘共苦，同舟共济的精神，通过参观沈南第一个党支部纪念馆、大梨树村的“毛丰美精神”学习之旅等活动，实现了企业文化与构建和谐劳动关系相结合。通过“党员亮身份”、“党员示范岗”、先进党员事迹报告会等活动，发挥党员先锋模范作用，实现企业发展与党员爱岗敬业相结合，为构建和谐劳动关系提供了强大的示范引领力。

二、以保障职工权益为体，互利共赢构筑和谐

保障职工权益作为构建和谐劳动关系的重要基石，新松公司坚持把职工利益与公司命运融为一体，通过提高职工薪酬福利待遇，保障职工身心健康，改善劳动安全卫生条件，全心全意为职工谋福祉，不断满足职工对美好生活的向往。

提高职工薪酬福利待遇。公司将职工工资同职工创造价值、企业效益紧密挂钩，保证职工分享企业发展红利，一线职工工资增幅已连续多年维持在 10% 以上。此外，2016 年至今，公司支出 200 万元用于发放职工防暑降温用品，支出 800 万元用于发放节日福利品，支出 1500 万元用于增设 45 条职工免费通勤线路，支出 2500 万元用于改造升级食堂提升伙食质量。

关爱职工身心健康。公司为全体职工建立电子健康档案，并根据年龄、性别、岗位为职工提供定制化体检。针对一线设计研发人员容易罹患腰肌劳损的情况，增加腰部影像检查项目；针对高龄职工容易罹患重疾大病，增加心血管疾病排查项目；针对女性职工易发病症，增加甲状腺、乳腺、HPV 等排查项目。此外，公司为全体职工建立大病医疗保险、补充工伤保险、人身意外险，极大提高了职工的安全感。公司创新建立“心声社区”平台，加强了职工之间、管理层与职工之间的交流互动，为职工打造舒心的工作环境，营造和谐氛围。

加强劳动安全保障。安全生产责任大于天，公司成立安全工作委员会，切实做到责任到位、管理到位、投入到位、培训到位和应急救援到位。开展安全生产合理化建议活动，每年采纳建议达 30 条以上，职工劳动条件得到改善，各类安全事件得到有效控制和消除。连续三年开展公司全员“执

业规范与安全知识竞赛”，全员在线答题，部门选拔晋级，现场知识对抗的形式，提高职工的安全意识，形成了良好的安全氛围。特种作业人员全体持证上岗，按规定发放个人劳动防护用品，采取特殊保护措施和定期的职业病检查。公司成立至今，未发生一起职工罹患职业病的事件。

三、以民主管理为骨，共商共建保障和谐

新松公司坚持职工的小事就是企业的大事。通过加强民主管理制度建设，形成了制度完善、组织健全的民主共商共建机制，充分实现职工参与公司治理，为构建和谐劳动关系提供核心保障。

发挥厂务公开多渠道意见收集反馈作用。职工实施民主管理，首先必须知情。为激发职工参与民主管理热情，公司多渠道开展厂务公开工作，通过微信企业号公开、内部邮件公开、OA 系统公开、公告栏公开等方式，使职工及时深入了解厂情，积极地参与到民主管理之中。公开厂务同时，公司更加注重职工意见收集，在办公楼、车间设立意见信箱，每年收集职工反馈意见建议 50 余条，内容涉及公司运营管理、安全生产、职工生活等多个方面。

发挥职代会共议共决的作用。公司通过实施职工代表大会制度，定期将公司的重大事项在大会上报告共决。公司拟上线费用高昂的信息化管理系统，多次召开内部论证会和有关专家参加的咨询会，由公司总裁在职工代表大会上向

职工代表报告提案，由职工代表集体表决通过，项目得以顺利开展。

发挥工会帮扶调解作用。坚持会费“取之于民，用之于民”，公司为怀孕女职工提供特色营养套餐，建立起了女职工“关爱小屋”，开展了“玫瑰筑梦，匠心芬芳”最美职工评选活动，举行先进女职工事迹报告会。为纾困解难暖心，先后对 61 名困难职工建档立卡，每逢传统佳节组织开展困难职工走访慰问活动，每次提供 1000 至 3000 元不等的帮扶基金，让每一名职工都感受到家的温馨，使困难职工和家人感受到雪中送炭的温暖。多年来，公司未发生一起劳动争议仲裁案件。

四、以职工培养为桨，齐头并进促进和谐

新松公司始终坚持实现职工个人成长成才是构建和谐劳动关系的原动力，根据职工所处岗位的要求及个人潜能开展多层次培训，打造矩阵式职工培养体系，让不论身处何种岗位的职工都能清晰展望个人发展前景，凝聚构建和谐劳动关系的强大动力。

加大生产岗位培训。公司建立了不同门类和专业工种的高层次和高技能职工培养机制，多途径、针对性培育职工，广泛开展岗位技能比武活动，累计举办了 10 多个技术工种的岗位技能比武，参加人员近 500 人次，在职工群体中引起了强烈反响，形成岗位技能“争先赶超”的氛围。

加大研发岗位培训。公司结合不同专业方向及技术研发岗位职业发展路径，绘制学习地图，构建复合型职工培养模式，提高其专业技能水平，并兼顾提升其领导力、创新力。开展不同专业应用软件培训班，满足不同层级技术研发职工学习需求，达到了技术研发职工全覆盖。实施集成产品开发系列培训班，三年来培养复合型技术研发职工 300 余人。组织“新松大讲堂”十余场，邀请知名学者、高校教授为技术研发职工分享科技趋势、前沿技术，把握智能制造与机器人行业发展新趋势。

加大管理岗位培训。公司实施中、高层管理职工的领导力培养与发展项目，满足在不同阶段对管理人才需求的同时，提高了管理团队的领导力和专业技能，三年来公司共计组织中、高层内外部培训 50 余项，受训人次累计达 1100 余人次。

乘风破浪会有时，直挂云帆济沧海！新松公司将继续以党建工作为舵，以职工权益保障为体，以民主管理为骨，以职工培养为桨，乘着构建新时代和谐劳动关系的浩荡东风，与职工一同驶向美好幸福的彼岸。

共建“微”和谐 共创心美好

上海微创医疗器械（集团）有限公司

上海微创医疗器械（集团）有限公司是一家拥有近 30 家子公司的跨国医疗器械集团，业务覆盖心血管介入及结构性心脏病医疗、骨科植入与修复等十大领域，全球职工近 6000 名，其中过半数为中国职工，公司拥有专利 3500 余项，先后 5 次获得中国国家科学技术进步奖。微创成立 21 年来，深知人心是企业最大的财富，坚持将构建和谐劳动关系打造成打动人心、温暖人心、赢得人心的幸福工程，把保障职工权益、确保职工参与、帮助职工成长等各项措施落小、落细、落实，实现更加和谐美好的生活。

一、权益保障无“微”不至稳和谐

微创坚持严格遵守劳动法律法规，全员开展集体协商，全方位关怀职工身心健康，让每一条规章、每一项服务都落到细微处，落到职工的心坎上。

依法签订劳动合同，维护职工切身利益。公司在依法保障职工基本权益的基础上，为职工提供了补充人身意外保险、补充公积金。在法定年休假外，员工每增加 1 年企业工龄可再增加 1 天带薪年假。针对部分有年幼子女的女员工实行弹性工作时间等。

全员开展集体协商，提升职工薪酬待遇。微创自 2015

年起每年均开展集体协商，并与职工签订集体合同，全面提高并有效保障了职工的薪酬待遇。2018 年，公司职工工资年均增幅 9%，高于上海市企业工资指导线 5%-6% 的平均增幅。公司设立人力资本与薪资评审委员会，结合企业发展的不同阶段确定工资与薪酬整体指导准则，制定特殊激励政策。2017 年，委员会启动了《即时激励管理办法》，对表现突出的职工无需上报批准即可给予奖励，提高职工工作积极性和工作成效，也提升一线管理人员的责任感和使命感。2018 年，公司职工人均年收入 16.2 万元，高于上海企业职工人均年收入的 9.8 万元。

打造安全劳动环境，关怀职工身心健康。公司除每年定期安排全体职工体检外，还为涉及特殊化学品相关操作岗位的职工提供定期健康检查。公司设有专职安全健康检查员，定期开展环境安全卫生知识讲座，建立职工职业健康档案，为职工提供职业危害健康防护，打造绿色、环保、节能和效益兼顾的工作环境。公司还设立了“爱心妈咪小屋”，配备冰箱、消毒机、沙发、洗手池等设施设备，为女职工安然度过女性特殊生理阶段提供人性化服务，2016 年荣获上海市“五星级爱心妈咪小屋”。同时，设立“微创爱心互助基金”，由公司拨款对特困职工、患大病职工及直系亲属患大病的职工提供困难补助。2015 年，一名职工罹患淋巴瘤后提出离职申请，公司极力挽留，为其照常发放工资之余还组织了爱心

捐助，筹集善款十万余元，帮助职工渡过难关。

二、民主管理见“微”知著促和谐

企业的发展离不开每一位职工的共同参与，微创通过多种形式广开言路，让职工通过提出一条条微小的建议深度参与企业管理，增强职工的认同感、归属感。

完善党委为枢纽的大组织，拓宽民主管理渠道。公司成立初期即建立了党支部，是上海留学人员企业中最早成立党组织的企业之一，目前集团党委下设 2 个党总支、10 个支部，成为公司凝心聚力、和谐发展的重要支撑。公司自 2008 年起开始实行独特的“合纵连横”管理模式，成立了以党委为枢纽的 18 个跨部门的横向组织，在党委领导下开展日常工作，由公司每年给予活动经费。每个横向组织都有自己的民选管理委员会，公司高管只能以普通成员身份加入，真正实现民主化管理和去行政化运行。目前，80%以上的职工都加入了至少一个横向组织。横向组织打破了行政维度的部门墙，加强了不同部门之间的横向融合。通过向每个横向组织赋能、赋权，职工的民主参与意识显著增强。如党委开展“微创红讲堂”、“红色放映厅”、“党员示范岗”、“希望小学爱心公益行”、“中国微创伤医疗健康万里行”患者教育巡回演讲等品牌活动，将“红色能量”注入企业发展的每一个细节；工会入会率达 100%，积极开展劳动竞赛，调动职工创新积极性，开展广大职工喜闻乐见、积极健康的活动，丰富职工业

余生活，2012 年微创工会荣获全国五一劳动奖状；入职满 10 年的职工组建的“钻石俱乐部”有近 400 人，占国内职工数的 15%，在研发、生产、运营等岗位为稳定职工队伍起到了很好的推动作用，多个重要项目组在漫长研发周期中核心成员实现“零离职”，如微创旗下心脉医疗的明星产品 Castor 分支型主动脉覆膜支架在 10 年研发期间，17 名项目核心成员无一人中途离职，潜心完成项目攻关，产品最终上市惠及广大患者。

以职代会为大平台，保障职工民主权利。自 2011 年建立职工代表大会制度以来，微创始终将职代会作为职工行使民主权利的重要平台，保证每位职工在企业治理过程中的知情权、参与权、表达权和监督权。职代会上经广泛征求意见并讨论通过了《集体合同》、《工资专项集体合同》和《女职工特殊权益保护专项合同》等，规定职工可以实行不定时工时制，从事与特殊化学品相关的有毒有害工种的职工除发放特殊劳保用品外每月可额外获得 75 元特殊岗位津贴，公司每年提取 200 万元经费用于职工教育培训等。

创新便捷交流模式，及时沟通反馈意见。公司每天都有形式多样、内容丰富的沟通交流活动，如“职工代表恳谈会”

“Friday Talk”“高管有约”等，了解职工思想动态，听取意见建议，解决实际问题。公司设立线上线下董事长信箱和“啄木鸟信箱”，职工通过手机点击即可发送意见，平均每

月收到意见建议近 20 条，解决回复率达 100%。特别是今年以来，公司针对项目研发过程中发现的“痛点”，广泛向职工征集解决方案，目前已征集到痛点近 200 个，解决关闭率达 51%，进一步提高产品及技术痛点攻关的效益同时降低痛点造成的风险。

三、共同成长体贴入“微”育和谐

微创坚信职工永远是企业最宝贵、最稀缺的资源，通过建立健全职工培养发展体系，促进人力资本的保值增值，实现职工成长和企业发展的深度融合。

实施职工成长计划，帮助职工自我提升。微创建立“一点二道三划”职工成长计划，确保职工的才干得到充分施展。

“一点”即一年一度从领导力、创新力、潜力以及岗位胜任力等方面对全体职工进行盘点，及时发掘职工潜能；“二道”即“管理+技术”专业发展双通道，每个职工都可以根据自身情况以及公司需求灵活转换发展通道；“三划”即“双十海归领军人才计划”、“双十新生代领头雁计划”和“百位雏鹰培育计划”，从荣誉、培训、福利等方面为职工未来的成长提供更宽广的空间，截至目前培养发展了“领军人才”5 位、“领头雁”30 位、“雏鹰”144 位，其中 1 人入选中央千人计划、1 人入选国家万人计划、3 人入选上海市千人计划，50 余名职工在上海市“科技创新行动计划”“浦江人才计划”“国家重点新产品计划项目”“‘十二五’国家科技支撑计划

项目”“启明星计划”“张江卓越人才”等重点活动中屡获表彰。

全面强化激励保障，提高职工获得感。微创认可职工价值，稳定提高职工收入，实现职工体面劳动、幸福生活。公司为青年职工申请人才公寓，租金均价只有上海市区的一半不到，大大降低职工租房成本。2017年，公司发布了《中流砥柱前程无忧退休养老计划》和《强本固基共享未来退休养老计划》，根据相应的考核机制在职工退休后为其发放公司股票，通过提供延伸至退休后的长期激励计划让职工看到美好的未来。

完善纠纷调解机制，妥善化解矛盾争议。公司设立了由工会牵头、多部门组成的职工申述和劳动争议调处平台，日常为职工提供《劳动法》《女职工保护条例》等法律法规咨询，协调处理各类矛盾及纠纷，2018年调解成功率及满意率均达100%。

微创始终坚信职工是构建和谐劳动关系的核心要素，让每位职工权益有保障、参与有认同、发展有方向、关爱有温情，才能更好地调动广大职工的积极性、主动性，激发他们扎根企业、爱岗敬业的热情，企业也才能不断迈向新的成功。目前，公司有300多个上市产品进入了全球近万家医院，覆盖亚太、欧洲和美洲等主要地区，在全球平均每8秒就有一个微创产品被使用。这些成绩的取得都得益于职工奋斗与

企业发展能够协同一致、和谐共赢。立足新时代，微创将继续坚持以职工为中心，做一个有高度社会责任感的良心企业，为构建具有中国特色和谐劳动关系献出微薄之力。

一切为了职工 构建和谐发展共同体

亨通集团有限公司

亨通集团是中国光纤光网、能源互联网、大数据物联网、新能源新材料等领域的高科技国际化企业，2018 年实现营收 1019 亿元。多年来，我们坚持以人为本，尊重员工的人格和劳动，注重人文关怀，强化员工的教育培训和素质提升，培育富有特色的企业精神和健康向上的企业文化，加快形成有利于员工成长成才的制度环境，充分调动他们的积极性、创造性，推动企业与员工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享，把 2 万多名员工凝聚成推动发展的磅礴力量，让企业焕发出强大生机和发展活力。公司先后荣获全国文明单位、全国企业文化示范基地、全国厂务公开先进单位、全国模范职工之家等荣誉。

一、勇当时代主人翁，让员工迸发自豪感

推进合规管理，保障员工合法权益。亨通集团以《劳动合同法》为纲，以制度建设为依据，健全涉及员工切身利益等制度，推进劳动关系合规管理。涉及员工切身利益的事项，如薪资报酬、培训、工作时间、休息休假、劳动保护、职业健康、安全管理、保险福利、职业晋升等 20 多项制度，都提交职代会表决通过。各单位严格按照制度保障职工合法权益，保障薪资合理增长，保障员工休息休假权利。全面推行

劳动合同制度，劳动合同签订率 100%，五险一金参保缴纳率 100%。

推进民主管理，扩大员工知情权。积极维护员工合法权益，不断探索和创新企业民主管理新机制、新途径，调动员工参与管理的积极性、主动性。在车间、食堂、宿舍等增设管理看板、显示屏、智能查阅台、有线电视等，将企业生产经营、管理动态、最新成就，及事关员工切身利益的事项，做到公开透明，保障员工对大事、要事、关心事的知情权。

激发主人翁意识，提高员工参与度。如何将员工的巨大潜力转化为企业发展活力。我们围绕全员微创新、合理化建议、金点子提案等活动开展，组成无领导员工评议组织，通过员工申报、组员答辩、公开筛选、小组评定等，2018 年 1.6 万人次参与微创新，收集提案 15920 件，其中 1800 件获年度金点子奖，每年节支降本、创造效益超亿元，我们将创效部分 6-12%奖励到员工，萤火虫质量改善组获评全国总工会职工创新奖。

根据员工特长特色，因地制宜开展师带徒、开设小课堂、开展特色结对、五小创新等活动，将老师傅、技师能手、劳模大师、各类工作室等推以前面，激发他们的主人翁意识。全国线缆技能大赛二等奖获得者 4 年内，培养出 11 名主机手，1 个技师 7 年带出 9 名高徒；1 个劳模创新室 5 年带出 6 名技师、高级技师。全集团产业工人的高素质高技能，来源

于员工，服务于员工，员工成了队伍建设的真正主人。

二、推进产业智能化，让员工增强安全感

打造安全就业环境。随着智能化时代的到来，制造业的智能化转型势不可挡，大批产业工人面临着大转型，我们在推进三化企业建设中（工厂智能化、管理信息化、制造精益化），提出“能用机器人的不用工人，能用机器手的不用人手”，一方面让员工从繁重、复杂、重复性劳动中解放出来，另一方面本着“不裁员、不降工资”原则，通过技能培训，成功实现了从蓝领阶层向智能工厂灰领阶层的转型转化。在二十多年间，企业无论市场、产业如何变革，亨通从未出现裁员降薪现象，保障了员工就业安全和体面工作。

营造安全工作环境。安全事关每个员工及其家庭，职业安康是制造业管理第一要务。我们在集团制造企业中，全面实施 ISO18000 职业安全健康管理体系，及国家安全生产企业标准，有十一家企业通过国家一级、二级安全生产企业认证验收，从管理体系上保障职业安全。与此同时，借助于装备智能化改造升级，推进科技强安工程、五级安全责任体系及全员安全文化，实施全员年度健康体检、职业病防护、特殊工种持证上岗及各种生产作业安全保障措施，近十年来，集团未出现重大安全责任事故。

营造安全成长环境。为杜绝社会不正之风、歪风邪气渗入企业，我们通过季度“道德讲堂”、“法律讲座”、观看教

育片及现场警示教育，用身边的典型、先进及模范人物现身说法，增强员工四德教育（社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德）。在党员干部和员工群众中推行“十要十不准”行为守则，广泛开展年度文明员工、管理素质测评、廉洁自律宣誓、纪委巡查等活动，把 1000 多名党员干部培养成维护企业利益、职工权益的火眼金睛守护神，为员工守住了道德和法律底线，近十年来，未发现一起员工严重违反国家法律法规案件。

三、打造赋能大熔炉，让员工提增获得感

以赛促训促成长。员工惟有成长，才能有更大发展、更多获得感。围绕员工技能素质提升，以基层工段班组为单位，聚焦质量成本、废料损耗、产能效能、节能安全等，形成日日机台赛、周周班组赛、月月车间赛、季季公司赛、年年集团赛的赛事体系，以赛代训，带动生产运营系统上百个员工岗位工种技能的提升。为挖掘员工潜力，我们在 30 多家制造企业中，全面实施六型班组创建活动（学习型、创新型、技能型、效益型、环保型、安康型），让员工在基层班组建设中提升能力、发挥作用。先后承办江苏省职业技能大赛、全国光电线缆行业技能大赛，涌现出 2 个全国安康杯优胜单位和班组、6 个省市级安康杯优胜单位。员工通过在各种创建、赛事中长才干、强能力，为亨通向高端产业转型提供了智慧支撑。

赋能员工实现梦想。在智能转型的变革时代，为保障员工的技能素质与时俱进、不被时代淘汰。我们围绕“百年企业首先是百年学校”的发展理念，创建了亨通管理学院，推行“以能力管理为基础、以绩效表现为核心、发展通道畅通、评价标准明确、学习激励到位、人才培养系统、组织评价得力”为特色的高技能人才自主培养模式，形成菁英班、国际班、基层管理班、班组长班、技师班等多层级、体系化培训格局，培训课程 1100 多门，年受训骨干 1.2 万人次，亨通管理学院已成为赋能员工、定向培养各类人才的亨通黄埔军校。在此基础上，我们围绕学习型、书香型企业打造，开发 E-learning 在线学习平台、职工电子书屋、倡导自主学习、终身学习。还与国内外二、三十所院校合作开展人才培养，探索创新工学交替培养模式，一方面为亨通输送新鲜血液，另一方面承担着各种技师班、专业班的定向培养。亨通作为国家级高技能人才培养基地、江苏省技能人才公共实训基地、江苏省高技能人才鉴定试点单位，成为员工实现梦想的赋能平台。

推进高技能队伍建设。质量之魂存于匠心。亨通创建技师评级和工匠评审制度，实行技师、工匠任期制，将相关津贴与所在区域产品质量、利用率、损耗率、装备效能等挂钩，促进技能素质的不断创新提升。2018 年集团技能人才 7000 多人，占生产系列员工总数的 70%，其中高级技师 16 人，技

师 503 人，高级工 1462 人。六年间评选“首席工匠”150 多名。建成 1 个国家级技能大师工作室、20 多个省市劳模工作室、大师工作室、创新工作室，并成为全国机械行业电线电缆制造工鉴定点。

以待遇与事业激励员工。亨通坚持“宁亏企业，不亏员工”的理念，不管盈亏如何，员工的劳动薪酬一分不能少，发放时间一天不能拖，从崔根良创业初期贷款发工资到现在，坚持了二十多年。赢得了员工的信任。员工收入与企业发展保持着同步增长，并始终在当地保持着竞争优势。随着企业的发展，我们突出诚信为本、奋斗为本、贡献为本的价值导向，以短、中、长期“三位一体”激励政策，让员工分享到亨通发展成果，让一批批员工从最初的打工者，成为职业人、再转型为事业人、合伙人，员工与企业的利益共同体、命运共同体构筑得更牢。亨通设立重大贡献、技术创新、管理创新等奖项，实施 14 年来已超三百多人获奖，每年奖励数千万元，股权激励已达十多亿，对首席技师，劳模、工匠、重大贡献奖、技术创新奖等几十类奖项给予 2 万—100 万元以上不等的奖励，一线员工获评集团杰出员工超过七成。企业的发展离不开忠诚的员工，每逢 10 周年、20 周年、25 周年庆祝之际，与企业同成长的老员工始终是最亮的风景线。

四、营造和谐大家庭，让员工充满幸福感

实施心连心关爱行动。亨通通过党组织、党员干部与员

工开展联系结对，让党员干部成为企业联系员工的纽带桥梁，第一时间了解员工生产、生活、工作状况，倾听员工诉求，积极为大家办实事、解难事，把一切问题或苗头倾向化解在萌芽状态，通过心连心打造企业的凝聚力工程。先后为员工建起了 15 万平米的酒店式公寓、现代化餐饮环境、现代商务办公条件，全体员工享受一年一度的健康体检、年休假、户外活动，及先进员工每三年一次的世界游体验。

让员工生活丰富多彩。亨通建起场地、添置设施，组建了十五个职工文体社团，通过工会搭台、员工自我组织开展足球赛、乒乓球赛、羽毛球赛、书画摄影等各类文体赛事，突出社团对外的以文会友交流，积极承办参与省市区重大文体活动，获江苏省最佳司歌比赛大奖。我们还建立文体特长人才库，组织参加全马、自行车、游泳等特长员工通过比赛、融入社会、传承企业文明，涌现出残疾人奥运火炬手等杰出典型，实现了员工的自身价值。

开展困难员工帮扶。亨通提出“从身边做起、从当地做起、真心慈善、终身慈善、全员慈善”的理念，2011 年，在国家民政部成立了江苏省首家民企发起的非公募基金会——亨通慈善基金会。连续八年开展“助残圆梦行动”，为困难残疾员工家庭捐赠现代家电，从企业走向社会，在吴江区实现了困难残疾人家庭现代家电全覆盖。我们围绕“一人有难、八方支援”，在集团内形成以员工、工会、企业、慈善基金

会四位一体的帮扶体系。多年来，帮助三百多个特困职工家庭成功脱困。

28年，我们先后安排3000多名残疾人到企业从事力所能及的工作，并一视同仁，享受同工同酬、技能培训、职业升迁同等待遇，残疾人在亨通展示了精彩、感受到了体面生活工作。

五、奋斗建功新时代，让员工共享成就感

激发发展新动能。我们以“当好主人翁，建功新时代”为主线，围绕项目研发、安全生产、效能提升、质量攻关、智能制造等开展工人先锋号、安全质量月、亨通梦奋斗梦、寻访时代工匠等主题创建活动，一批批亨通员工，以自身的主动有为、积极作为推动着亨通的崛起与强大。从无处不在的创新，到27个省市级“十大先进操作法”，从无污染绿色光纤材料研发，到摘取国际电信联盟年度最高奖；从海洋光网项目攻关，到马尔代夫环岛海洋光网成为大国重器经典项目，从光纤预制棒打破国外垄断，到中国自主研发的500KV超高压海缆首次取代进口等，一个个奇迹，都是亨通员工聪明智慧的成果。

奋斗出彩亨通人。幸福是靠奋斗出来的。亨通员工通过创新创造、持续奋斗，也创造着员工成长历程中的一个个辉煌：3人获全国劳模、五一劳动奖章，8人获省级劳模、五一劳动奖章，18人获评市级劳模，25名获评县区级劳模，

20 人当选当地的两代表一委员。集团及各公司先后成为“全国文明单位”、全国厂务公开先进单位、3 个获“全国模范职工之家”、2 个获省级五一劳动奖状、7 个获省市模范劳动关系和谐企业，18 个获省市级工人先锋号、5 个省市级巾帼集体及个人。

党建引领增活力 幸福富通促和谐

富通集团

富通集团创立于1987年，总部位于浙江杭州，是全球互联网基础传输材料光纤通信产业的领军企业，也是国家能源电力线缆传输产业的重要推动者。现有1个集团总部、3个区域本部，有15家国家高新技术企业，产业链上下游企业有35家，在册员工超过1.2万人。富通集团党委着力凝聚党群系统的力量，致力于企业和谐劳动关系建设，将和谐劳动关系建设融入到企业生产经营、基层党建工作、企业文化建设、履行社会责任的全过程，先后荣获“全国先进基层党组织”、“全国创先争优先进基层党组织”、“全国民营企业思想政治工作先进单位”、“全国关爱员工优秀民营企业”、“全国双爱双评先进企业”、“全国模范职工之家”、“全国就业与社会保障先进民营企业”、“全国五一劳动奖状”等多项荣誉。

一、高度重视企业党组织建设，不断增强企业凝聚力

富通集团认为，加强党建是民营企业坚定不移地沿着中国特色社会主义道路健康发展的重要保障，是增强企业活力和凝聚力的重要载体。早在1993年，富通就成立了企业党支部，2000年成立了集团党委。

组织机构不断完善。集团建立了“一委、一办、三部”的党群工作架构，即纪律检查委员会、党委办公室和统战部、

人武部、群团部，统筹开展集团各项党群工作。集团党委坚持企业发展到哪里，党组织就建到那里。着眼于建一个支部、促一地发展、保一厂和谐。构建了集团总部、区域本部、分公司（基地）党组织和群团组织配套齐全的工作体系，并相应配备党委书记、工会主席、团委书记、妇联主席等专（兼）职党群工作者 358 人，有效提升了基层组织力，切实将非公党建工作渗透到企业发展、融入到职工群众，为构建和谐企业奠定了扎实的基础。

集团坚持老、中、青三级梯队的人力资源培训方式，不断拓展员工成长成才途径。积极引导、发挥和保护好“五老”（老创业者、老党员、老专家、老模范、老员工）参与企业发展的积极性，通过“师徒结对”、“师傅带徒弟”、“老员工带新员工”等各种方式，让老专家、老师傅、老员工走到生产一线去为青年员工传授知识，传承优秀“五老”人员的专业技能和文化素养，切实发挥“五老”育“新人”作用。同时，积极构建二代委员会的体制，进一步加强集团干部队伍建设和人力资源有效竞争力的提升，以项目建设和实践为平台，大面积选拔富通集团中、青年干部，为面向未来事业可持续发展奠定人才基础。

二、不断强化思想政治工作，引导职工树立正确的人生观

集团坚持扎实推进非公有制企业党建工作和员工思想

道德教育，结合理想信念教育实践活动，不断引导职工增强道德修养，强化法制教育，引导员工树立正确的人生观、价值观、世界观。集团党委专门组建党的十九大精神宣讲工作组，分别前往本部及下属各区域、企业宣讲党的十九大精神，认真组织全体党员和干部、员工学习贯彻落实党的十九大精神，做到学习习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神进企业、入班组、到岗位。

加强员工学习教育阵地建设。集团出资 1000 万元建设党群工作中心，高标准配置了党员活动室、接待谈心室、远程教育室、职工书屋和员工申诉调解室等，为开展职工思想政治工作提供了阵地保障。通过开展多种形式的宣传教育活动，大力弘扬社会主义核心价值观，努力提升员工的“精、气、神”。

三、稳步推进企业民主管理，充分发挥职工主人翁精神

主动参与企业决策和实施监督，是民营企业党组织的重要追求。集团党委积极参与企业经营管理重大事项的决策，并督促企业建立健全职工代表大会制度，确保民主管理工作的落实。督促企业定期召开职工（会员）代表大会，涉及职工切身利益的规章制度和重大事项都经过职代会讨论确定，让广大职工群众参与企业的民主决策、民主管理和民主监督，充分发挥广大职工的主体作用。多年来，公司每年与职工签订富通集团《集体合同》、《工资协议》、《女职工权益保

护专项协议》、《劳动安全卫生专项集体合同》等合同。

集团专门成立了劳动争议调解委员会，坚持以制度为依据，以法律为准绳，加强信访和调研工作，不断完善劳动争议调解机制。针对职工提出的难点、热点问题，听取意见，化解矛盾。做到倾听群众有耐心，处理问题有决心，对待职工反映的问题确保件件有落实。

四、积极推动职工培训计划，有效提升职工能力素质

在集团党委的积极倡议下，集团推出了一系列职工培训计划，建立了三级阶梯式的培训体系的人力资源队伍建设。截至目前，已举办了三期 MBA 管理培训班、三期中级管理培训班、三期基层干部培训班，先后为集团输送各类高端人才 1000 多人。分批选送优秀员工赴日本、欧洲等地进行短期研修，有效提升了优秀员工的专业技能。

2011 年以来，富通集团组织开展了“优化、改进改善”专项活动，积极鼓励员工以主人翁意识提出意见和建议，以此提升自身发现问题、解决问题的能力。员工的意见建议内容涵盖科研、生产、营销、财务和行政管理等各个领域。同时，创新“优化、改进改善”形式，推出了“互比互看”交流活动，强有力地营造了“比学赶超”的良好氛围，激励全体员工在交流和比较中寻找差距、提升自我。据不完全统计，在开展“优化、改进改善”专项活动中，员工关于企业工艺改进、技术革新、优化管理流程等提案达到 1000 多条，充

分调动了员工为企业节能降耗、节约成本的积极性，为企业带来了可观的经济效益。

拓宽员工发展空间。集团在企业内部开展技术等级和行政等级并轨的双轨制改革，为员工的职业发展设置了两条平行的通道，使员工对自己的职业发展有了更多的选择空间，在本职岗位上不断钻研，作出成绩。此外，集团党委联合工会开展岗位练兵、技术比武、劳动竞赛等活动，引导青年员工在实践中提高、在岗位上成才，掌握科学技术，成为适应现代企业要求的新型产业工人。

为丰富职工的业余生活，集团党工团每年都会组织各类文体娱乐活动，如每年一届的迎“五一”、“五四”小型职工运动会、“迎七一”辩论演讲比赛、卡拉 ok 比赛、乒乓球赛、职工篮球赛、团体登山比赛等。此外，集团下属各分公司的诗朗诵、读书会、英语角、职工晚会等活动也举办得有声有色。这些活动都是员工们喜闻乐道的在企业内部凝聚成一股积极向上的“正能量”，营造了轻松、和谐的氛围。

五、大力弘扬互助互爱文化，努力营造和谐的人文环境

集团党委会同企业工会建立了“六个必访”制度，即对“新员工进公司、员工伤病、员工生活困难、员工家遭灾、员工家庭有丧事、女职工生育”等六种情况进行家访，让员工感受到家的温暖，为企业发展凝心聚力。公司全面推行员工健康体检制度，定期组织员工进行健康检查，持续完善员

工福利保障制度，把关心爱护员工的企业文化落到了实处。

集团设立了职工互助基金会，对家庭遭灾、员工生病住院、亲属去世的员工进行补助，切实帮助员工解决困难，成为企业内部“互助互爱”关爱文化最主要的帮扶渠道。几年前，集团下属分公司一名员工家中不幸发生火灾，财产遭受了重大损失。集团工会了解情况后，第一时间对他及他的家人进行了慰问，送去职工互助基金会三万元慰问金，并在公司内部积极组织募捐。

重视员工们的吃住行，为他们送去最贴心的“幸福”。“公司的工作餐非常好吃、健康。”听到最多的就是对员工餐的肯定。据了解，2014年起，集团开始对各大区、各分公司的员工食堂进行“优化、改进改善”，精心配制均衡营养、健康绿色的营养餐，不断提升员工的用餐环境，让大家体会到舌尖上的幸福。

为进一步提高外来青年员工的住宿条件，集团为异地大学生建设了配套完善的人才公寓，房间内配备有空调、热水器、全自动洗衣机、免费网络设施等，让入住的员工们有一种家的感觉。入住大学生们表示，虽然远离家乡，但从未有过漂泊的感觉，在富通工作，很安心，家人也很放心。

多年来，富通集团不断弘扬正气、凝聚人心，不断提升全体员工的精神风貌，不断助推企业发展的正能量，逐步形成了以党建带工建，推动职工和企业共同构建命运与发展共

同体，共同建设富裕富通、幸福富通、健康富通、阳光富通。

以人为本 构建企业与职工命运共同体

安徽海螺水泥股份有限公司

安徽海螺水泥股份有限公司成立于1997年9月1日，隶属于安徽海螺集团，系安徽省属国有企业。公司总资产1486亿元，现有职工4万余人。多年来，我们坚持党建引领，以人为本、以诚待人、以情暖人、以德服人，探索实施混合所有制改革，构建在当地具有竞争力的薪酬激励体系，改善提高员工福利待遇，管理人员担当作为，干部员工队伍稳定，为企业经营发展凝聚了磅礴动力，真正实现了企业与职工同呼吸、共命运。

一、关心职工、爱护职工，以真情实意创和谐

我们始终坚持“先生活、后生产”的发展理念，通过加大投入、开展困难职工和海外职工家属慰问帮扶、强化企业文化建设等举措，出真招、办实事，切实增强职工获得感、归属感、向心力和凝聚力，为职工创造和谐、舒心的生活、工作环境。

加大投入，增强员工获得感。我们的职工餐厅，按照“六菜一汤一水果”就餐标准，即“两荤、两半荤、两素、一汤、一水果”，为职工提供就餐服务，就餐费用由公司补贴承担80%，仅此就餐补贴费用，公司年均投入就达1.2亿元左右；公司工会每月开展抽查验证、通报考核，员工后勤满意度达

98%以上；同时，我们下发了《员工宿舍配置与管理指导意见》、《员工宿舍室内装修改造实施细则》，下属所有子公司全部按照“三星级”酒店标准，为职工宿舍铺设生态地板，配置彩电、空调、床、柜子、桌椅等家具家电设施，为职工创造舒心的生活环境。此外，我们每月为职工过集体生日，子公司主要负责人参加集体生日会，为每一位员工送上生日祝福、蛋糕和礼物，增强职工幸福感、获得感。

开展困难职工慰问帮扶，增强职工归属感。我们定期上门了解困难职工和海外职工家属困难，通过管理人员一对一结对帮扶，帮助解决实际问题，每逢端午、中秋、春节等传统节日，组织开展走访慰问活动，职工对公司的归属感不断增强。仅2018年，公司各级工会走访慰问困难职工、离退休人员1000余人次，发放慰问金或物资180余万元，为21名患病或亲属患病的职工募捐60余万元。

强化企业文化建设，增强职工凝聚力。我们加大职工文化生活投入，推进企业文化阵地建设，完善室内外活动场地和休闲运动娱乐设施，实现所有职工生活区域网络畅通、职工活动室全天候开放、职工书屋全天候共享等，我们广泛开展文艺晚会、户外拓展、青年联谊、歌咏比赛、体育竞赛、踏青郊游、演讲竞答、观影、摄影、垂钓等职工喜闻乐见的文娱活动，年均达800余场次，满足职工学习娱乐需求。同时，我们积极引导职工树立正确的价值导向，职工获得的全

国、省、市荣誉数不胜数，宁波海螺夏丁辉同志荣获全国“百佳志愿者”荣誉，李文会等获省（市）级“最美青工”荣誉，李梅家庭获省级“最美家庭”荣誉。

二、尊重职工、信任职工，以民主管理促凝聚

构建和谐劳动关系，职工的广泛参与是关键。为此，我们积极保障职工民主政治权利，让广大职工积极参与企业管理，充分发挥主人翁作用，实现了双方平等相处、互惠互利、互相协作、合作共赢。

以职代会为载体，让职工广泛参与企业管理。职代会制度是广大职工参与企业民主管理的基本载体和有效途径。我们通过定期召开职工代表大会和工会会员代表大会，围绕职工关心的问题，在改善工作条件、加强劳动保护、职工薪酬福利、企业文化建设等方面充分调查论证的基础上，提交职工代表大会审议，表决通过下发了《海螺水泥劳动防护用品使用和发放管理办法》、《海螺水泥子公司工资总额管理指导意见》等一系列涉及职工员工切身利益的制度。同时，我们还指导下属所有子公司建立职工代表大会制度，定期召开职代会，完善企业民主治理，及时进行厂务公开，使全体职工心往一处想、劲往一处使。近年来，四川巴中海螺、陕西千阳海螺等 50 多家子公司先后荣获了省（市）级的“厂务公开民主管理先进单位”、“劳动关系和谐企业”、“工资集体协商示范单位”等荣誉称号。2018 年公司实现净利润近 300 亿

元，综合实力在行业内遥遥领先。

以宣传手段为载体，开展企情发布活动。我们注重企业经营管理活动与职工的沟通，通过党委扩大会议、办公扩大会议、周工作调度会、网站、《海螺信息》内刊等多种渠道、多种方式，及时发布公司发展方向、发展计划及涉及职工切身利益的企业信息，让职工知企情、参企政、议企事，将职工个人利益和企业利益紧密结合起来，真正让职工感受到在企业的主人翁地位，调动职工积极性、主动性和创造性。

以定期例会为载体，倾听心声和接受监督。多年来，我们一直坚持每月召开一次后勤管理委员会、每季度召开一次职工座谈会。通过建立定期谈心谈话、绩效考评反馈面谈等机制，广开言路，广泛倾听职工心声，及时掌握职工诉求和意见建议，接受职工监督，真正实现劳动关系双方平等相处、合作共赢。

三、理解职工、保护职工，以维护权益促和谐

按照《工会法》、《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规，我们落细落实，形成了各项公司规章制度，切实维护职工劳动权益，让大家的付出都得到应有的回报，建立了和谐的劳动关系。

规范劳动用工。我们与所有职工都依法签订了劳动合同，劳动合同签订率 100%、履约率 100%，下属 164 家子公司均未出现过裁减人员的情况。同时，我们还成立了各级劳

劳动争议调解委员会，全面维护职工的合法权益；制定了《员工带薪年假管理办法》和《员工休假管理办法》，依法保障职工劳动权益。

让职工更好分享发展成果。一方面，在公司发展过程中，我们探索实施混合所有制改革，让全员参与持股，极大激发了企业发展的内生动力。另一方面，我们以构建在当地具有竞争力的薪酬激励体系为目标，聘请借助外部专业咨询公司资源，搭建了与企业战略发展相适应的薪酬激励增长机制，进行了全面的薪酬改革，实现了企业增效、职工增收。2015年以来，职工人均工资收入年均增长达 17.3%，充分享受了企业改革发展带来的红利。

努力改善职工福利待遇。为保障职工的长远利益，我们想方设法从各方面改善职工福利待遇，为每位职工按时足额缴纳“五险一金”，认真执行防暑降温费、女职工产假和生育津贴待遇等福利政策，从2018年7月开始，全面推行实施了企业年金福利新政，仅当年就缴纳了资金24055.62万元（其中企业缴费16035.8万元，个人缴费8019.82万元），实现投资收益342.73万元，年化收益率5.25%。近年来，随着公司的发展壮大和海外拓展，我们又及时制定了派遣人员驻外津贴政策，解决派遣员工的后顾之忧，营造了年青干部职工踊跃到公司发展最需要的地方去干事创业、全力推进公司发展规划目标实现的良好局面，让职工吃了定心丸，工作

更有奔头。

强化劳动健康保护。我们始终秉持“生命至上、安全第一”的理念，把安全管理摆在压倒性位置，高度重视企业的安全文化建设。为切实抓好安全环保工作，我们在下属的所有子公司成立了专门的安全环保管理机构，配置专职安全管理人员，加大安全环保投入，完善劳动安全条件，实施最严格的安全事故责任追究制度，推动公司安全管理形势不断向好。我们每年还定期组织对全体 4 万多名职工开展最全面的健康体检工作，坚决维护职工健康权益。

四、教育职工、培养职工，以提高素质促发展

企业的竞争说到底人才的竞争，是技术的竞争。提高职工队伍素质，既有利于提高企业创新能力、提高工作效率，又有利于维护职工之间、职工与企业之间以及职工与社会之间的和谐关系。

重视人才培养培养。我们积极开展职工培训教育，推进“素质工程”。在高管培养方面，借助国内高校培训资源，开展干部脱产培训，促进了干部生产经营管理能力的提升；在中层培养方面，开展户外拓展训练、内部研讨交流等多种形式的培训，提升中层管理人员专业管理能力；在职工培养方面，结合职工实际需求，定期开展班组长培训班，分区域、分专业、分部门开展职工日常培训工作，为企业生产稳定、管控有效提供人力资源保障；在新进人才培养方面，建立高

校毕业生岗前培训新机制，帮助学员快速适应角色转变，增强学员对公司的认同感和归属感。

搭建发挥创新平台作用。在扎实开展职业技能培训的同时，我们注重发挥职工的首创精神，广泛开展各类“技能比武”、打造员工（劳模）创新工作室，激发职工的积极性、主动性。2018年各子公司组织劳动和技能竞赛300余场，参与员工逾1万人次，为广大职工提供切磋技能、展现风采的平台，激发职工学习业务、钻研技术的热情，推进以赛促学、以赛促训、以赛促用，培育“海螺工匠”。海川装备“刘秀华创新工作室”先后获得有效专利71项，清新水泥“卢伟森劳模创新工作室”开展技术培训逾270人次，有效激发了职工的干事热情。

遴选培育先进典型。我们重视选树培育先进典型，弘扬劳模工匠精神，营造劳动光荣、劳动伟大和劳动美丽的氛围，下属多家子公司先后获多项集体和个人荣誉。2018年以来，广东清新海螺、江苏杨湾海螺等19个集体荣获省（市）级“五一劳动奖状、工人先锋号”等；蒋发凯、王河澄等37名同志荣获省（市）级“劳模、工匠、劳动奖章、技术标兵”等；同时深化女职工岗位建功，鼓励女职工立足本职，争创一流，激发干事创业热情，云南保山海螺、贵州贵定海螺质控处获省级“五一巾帼标兵岗”荣誉，徐丽萍等8名同志荣获市（县）级“五一巾帼标兵”、“芙蓉百岗明星”和“三八

红旗手”等。

企业的可持续发展，离不开和谐稳定的职工队伍和劳动关系，我们将不忘初心，以人为本，以情感为纽带，构建和谐，同心同德，努力实现企业与职工双赢的共同愿景。

构建和谐祥鑫 打造幸福家园

福建祥鑫股份有限公司

福建祥鑫股份有限公司始创于 2002 年，现有员工 1000 多人，是特种铝及铝合金挤压材、锻压材研发生产军民融合企业。多年来，我们坚持以“实业报国、尊重个人、以人为本、精益求精”为核心价值观，坚持以人为本、以诚待人、以情暖人、以德服人，把员工当成企业财富的创造者、企业的主人、企业兴衰的关键来认识对待，积极开展和谐劳动关系创建活动。先后获得福建省劳动关系和谐企业、福建省先进基层党组织、福建名牌产品、全国职工书屋、中国铝行业十佳厂商、中国中小商业企业协会企业信用评价 AAA 级信用企业、全国模范劳动关系和谐企业等荣誉。

一、以党建引领为中心，不断夯实企业发展基础

我们认为，党建是企业发展的魂，只有抓好了党建工作，企业才有盼头，才有前景。在和谐劳动关系创建活动过程中，切实发挥党支部战斗堡垒作用和党员队伍的先锋模范作用，真正做到党建有示范，党建有作为，党建有成效。

加强党群组织建设，不断增强企业凝聚力。公司十分重视非公企业党建工作，2008 年成立了公司党支部，近几年不断壮大党员队伍、加强党组织建设，2019 年成立了公司党委，党委下设五金公司党支部、青口分公司党支部、技术研发中

心党支部、祥鑫研究院党支部等 4 个党支部，公司还成立工会、妇联、团支部，设立了“妇女之家”，形成党建统领企业全面发展的局面。公司坚持党建带群团建设，以党的基层组织为核心，以群团组织为依托，做到组织联建、活动联办、工作联动、机制联创。党群组织定期举办用工管理、爱心讲座、道德讲堂、安全教育等培训班，积极宣传劳动保障法律法规，凝心聚力。

设立党员示范岗，发挥党员队伍的先锋模范作用。公司分别在总部、各分公司、研发部门和车间等关键岗位设立 8 个党员示范岗，建立“师带徒”党员（员工）培养机制，2018 年“师带徒”培养优秀工程师人才 200 余人，关键技术岗位人才 100 余人，特种工种人才 80 余人。同时，成立了以党委书记黄铁明为组长、技术研发支部书记为副组长、15 名党员为业务骨干的技术攻关突击队，全力完成重要材料研发和供应保障任务；公司总工程师冯永平在 2018 年福建省百万职工“五小”创新大赛中获得三等奖。

二、以共建共享为目标，努力构建和谐祥鑫

我们始终坚持“共建和谐企业，共谋企业发展，共享发展成果”的发展目标，为职工办实事、解难题、筑底线，让广大职工在共建共谋共享祥鑫过程中有更多的获得感、幸福感。

健全规章制度，完善劳动用工管理。目前公司已建立健

全了薪酬管理、绩效管理、福利管理、人事管理、特殊人才引进、职业健康、休假考勤管理、培训管理等二十多项规章制度，建立了劳动争议调解委员会，为完善劳动用工管理建立了一道道屏障。同时，公司严格遵守相关劳动法律法规，积极签订集体合同和女职工专项集体合同，为职工足额缴纳各项社会保险、住房公积金和人生意外伤害保险，职工参保率达到 100%，切实维护了职工的各项合法权益。

健全工资增长机制，提高职工工资水平。公司非常重视工资集体协商工作，专门成立薪酬管理委员会，在确保员工基本生活开支的基础上，在半年度开放公共调整窗口，在季度开放特别调薪窗口，通过工资集体协商方式，采用“宽带薪酬”，除职位晋升薪酬调整以外，原有岗位员工也可以根据个人的工作能力和技术水平，横向增加薪酬，2018 年职工平均工资增长水平达 8.57%，增强了职工的获得感。

健全职工代表大会制度，推进企业民主管理。公司每年召开一次职工代表大会，民主管理联席会每季度召开一次，通过征集提案，下发民意调查表，审议公司管理制度提案、重大决策，依法保障了职工的知情权、参与权、表达权、监督权。2019 年职代会通过管理制度 71 份，为员工解决免费工作餐、免费上下班车、免费员工公寓、公寓配备空调、独立卫生间、独立阳台等热点、难点问题，真正做到倾听群众有耐心，处理问题有决心。

三、以素质教育为核心，全面促进职工队伍发展

我们坚持以科学的理论教育职工，以良好的职业道德规范职工队伍，以过硬的职业技能武装职工队伍，以先进的文化陶冶职工，努力提高职工的政治素质、职业道德素质、科学文化素质、职业技能素质和健康体能素质，促进职工队伍的全面发展。

打造最强培训讲师团队。公司通过“引进来，走出去，内部消化”多种培训方式，有计划地组织中高层管理人员、业务骨干及优秀员工等参加公开课，对特种及相关职业性质类员工进行相关证件考核学习，建立一支具有较高职业素养、管理能力和业务能力的“内训师”团队，近年拥有国家级高级工程师职称证书达 10 余人、研究院专业研发团队人员 80 余人，充分有效地利用企业内部资源，打造最强实力培训讲师团队。同时，公司优化培训讲师团队结构，成立项目组，外聘专家对组织架构配置流程进行梳理，明确企业战略，在企业工艺改进、技术革新、优化管理流程等方面给予培训指导，提高员工技术和管理能力。

搭建员工发展平台。员工职业发展能够充分体现员工的自我价值，是企业留住人才、凝聚人才的根本保证，也是企业长盛不衰的组织保证。公司本着“把员工放在心中”的服务理念，为每位员工进行职业生涯规划，根据企业的人才分类（管理、技术、专业、操作、营销序列），识别人员发展

通道，按照“了解发展意愿——强化素质培训——实现自我提升——加强职业管理”的职业生涯规划流程，构建完善的员工职业发展体系。同时，公司发展也不忘为开疆拓土的员工提供新的岗位机会和空间，通过内部竞聘上岗员工占16.04%，核心管理人才平均司龄达到7年多。良好的职业发展不仅提高了员工的经济待遇和社会地位，而且充分调动员工的内在积极性，增强了员工对企业的责任感、认同感和归属感，促进了职工队伍的和谐稳定，进而形成企业发展的巨大推动力。

大力推进职工素质教育。公司开展形式多样的教育培训覆盖全体职工。通过“新人训”，公司为每位新招聘的员工，安排企业文化培训、行政相关制度、薪酬福利、社会责任、品质意识、教育培训等全方面教育；通过“日常培训”，公司为一线员工设定作业指导、操作规范等系列培训课程，为行政员工进行岗位技能学习和上岗证书考核；通过“专项培训”，公司为员工量身定制，开展特种人员培训等专项培训；通过“晋升培训”，公司为员工规划个人发展路径，进行管理序列、技术序列、营销序列、专业序列等相应的学习发展路径。2018年公司共组织理论文化培训133场次，组织军事素质拓展训练180场，全员参与军事素质训练及拓展团建训练，培训新入职员工300人左右，日常培训能力矩阵认证达到200人左右。通过对员工的各项培训与开发，不断提高员

工的工作技能、知识层次和综合素质，从整体上优化了公司人才结构，培养能够顺应公司发展目标的高质量人才，增强了企业的凝聚力和综合竞争力。

四、以完善服务为宗旨，用心打造幸福家园

公司始终以建设进取、发展、和谐、幸福、美丽祥鑫为出发点，不断完善服务机制，探索打造成为有向心力、有凝聚力的军民融合发展公司。

完善奖励机制，构建创业之家。进一步激发员工干事创业热情，分别提取股份公司利润完成超额部分 10%—20%作为董事长奖励基金，提取股份公司利润完成超额部分 5%—10%作为总经理专项奖励基金，对一年来表现优秀的公司员工进行奖励。

建立学习制度，构建学习之家。建成了祥鑫公司党群活动服务中心，服务中心内设员工学习阅读室、健身房，青口镇党校还专门在祥鑫公司设立了教学点，公司还选派党总支委员参加全省非公企业党组织书记培训，公司上下掀起了业务学习、党建学习的良好氛围。

设立关怀基金，构建爱心之家。进一步加强关怀帮扶机制建设，每年公司都拨付专项帮扶资金 10 万元，用于临时帮助和救助生活困难员工，2018 年救助公司内外部困难家庭 100 余个，给员工带去经济慰问的同时，也带去了公司的关怀，带去了家的温暖。

构建幸福祥鑫，成就幸福之家。进一步加强企业文化建设，定期组织优秀员工开展异地休假、考察疗养等活动，每年“三八”、“五一”、“国庆”等重大节庆期间，组织员工开展健康向上的文娱活动，培育富有特色的企业精神和健康向上的企业文化，真正把祥鑫公司打造成一个人“讲学习、比贡献、有爱心、促和谐”的幸福家园。

我们深信，员工稳定、企业和谐就是对社会最大的贡献。创建劳动关系和谐企业不是一朝之事、一己之事，需要公司和员工的共同努力、共同探索，才能不断适应新时代的要求，使和谐之声深入人心、服务社会！

谋创建促发展 共享和谐三川

三川智慧科技股份有限公司

三川智慧作为中国水表行业第一家创业板上市公司，初创于 1971 年，是国内单体产能最大的水表制造商，拥有行业首家博士后工作站，行业唯一一家国家级企业技术中心。和谐劳动关系是企业健康可持续发展的内生动力，我们始终将和谐企业的建设作为提升企业核心竞争力的重要措施和手段，通过构建“规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定”的新型劳动关系，全公司 1500 名职工人心思进、人心思稳，凝聚力和向心力得到了进一步增强，有力地促进了企业的发展，公司正朝着“共建和谐企业、共谋企业发展、共享发展成果”的目标不断前进。

一、以共商共创共享为理念，增强职工获得感

我们始终秉承“共商经营大计、共创和谐关系、共享发展成果”的宗旨，以最大限度地提升职工获得感为己任。

集思广益，共商经营决策。建立谈心谈话制度，每年挑选 400 名不同层级职工谈心谈话，对事关职工利益的重大经营决策听取意见和建议；建立职工合理化建议奖励制度，及时申报及时奖励，通过面对面交流，集思广益，最大范围、最大限度地让广大职工参与到企业经营决策中来；创办内部期刊《三川通讯》，及时宣传公司重大决策，报道公司发展

动态，反映基层各种呼声，凝聚职工发展共识。通过鼓励基层职工广泛参与企业经营管理，让职工在实现自我价值的同时，将更多基层的智慧进行传播，用分享点燃了公司上下干事创业的激情。

示范引领，共创和谐关系。2002 年作为鹰潭市第一个成立党委的非公企业，我们牢牢依靠党建把握方向，引导经营团队把和谐作为经营管理的重要目标，有效增强了企业凝聚力，推动了企业和谐发展。2008 年我国南方遭遇罕见冰冻灾害之际，公司负责贵州片区的营销经理、共产党员朱平同志放弃春节家人团聚的难得机会，主动请缨前往贵州灾区运送水表，不幸牺牲在抗雪救灾途中，被中组部、民政部、全国总工会授予其“优秀共产党员”、“革命烈士”、“全国五一劳动奖章”等称号。朱平烈士用生命践行党员的使命与忠诚，在他的事迹引领下，公司先后涌现出以节能降耗先锋潘有水、销售先锋周海林、开拓先锋祝海根等为代表的大批优秀共产党员，增强了企业凝聚力，为创建企业和谐劳动关系起到了积极的示范带头作用。

培养提升，共享发展成果。公司每年投入培训资金 300 万，通过“三培”教育形式打造素质优良、和谐创业的过硬职工队伍。对新职工进行全面培训，帮助建立职业规划；对管理人员进行专业素养重点培训，提升管理能力；对销售人员开展实力拓展训练，培养团队合作精神；建立“青干班”

培养模式，通过 18 个月，每月两天的脱产学习，选拔培养年轻后备干部，10 年来，已有 35 名青干班学员走上了公司中层以上管理岗位。其中，2011 年加入三川的工程技术人员祝向辉，通过青干班的培养，成为智能水表新产品研发技术带头人，获得省科技进步三等奖、全国五一劳动奖章、鹰潭市科技进步一等奖、华为开发者大赛一等奖等众多奖项，为公司创造了可观的社会经济效益。

我们一直秉承“企业成果与职工分享”的价值观，2012 年出台了股权激励方案，拿出 70 万股无偿赠予优秀职工，2014 年又拿出 66 万股进行职工持股认购，通过共同持股、共同投资的方式让大家的利益得到捆绑，让职工在公司平台上发挥最大才华，与公司实现共赢；为解决职工住房问题，公司出资建造“三川·盛世华庭”楼盘，拨出 1000 万元补贴职工购房，圆了 300 多户职工新房梦。

二、以保障职工合法权益为根本，筑牢职工安全感

维护和保障好职工的合法权益，是企业最起码的社会责任。我们坚持“不裁员、不降薪、不欠薪、不断保”的“四不”承诺，公司两次改制过程中没有辞退一名职工，即使在销售淡季也从未降薪、欠薪、断保。

推行企业民主管理，依法维护职工合法权益。公司建立健全了以职代会、工会为主要形式的职工民主参与、民主管理、民主监督制度，保证职工的知情权、建议权、参与权和

监督权。工会定期与公司签订《集体合同》，实行全员劳动合同制度，劳动合同签订率达 100%、合同履约率 100%、职工满意率 100%。开展工资集体协商，建立工资薪酬与企业发展挂钩增长机制，确保职工工资福利稳步增长，2018 年职工工资福利普涨 30%。建立劳动争议调解委员会，及时掌握职工思想动态、及时解决职工劳动关系纠纷，有效预防了劳动争议的发生，近年来，未发生一起劳动争议仲裁案件，劳动关系和谐稳定。

加大劳动保护投入，确保职工身心健康。依法及时为职工缴纳社会保险，实现五险一金全员覆盖，解决了职工后顾之忧。落实女职工保护特别规定，及时发放各类劳动保护用品，每年为女职工进行健康检查。为哺乳期职工配备休息椅、母婴室，主动解决职工普遍关心的问题，把关爱送到职工心坎上。

健全帮扶机制，助力职工走出困境。去年国庆期间，公司智能表事业部就职 10 多年的女职工彭年琴不幸被确诊为宫颈癌，知悉情况后，公司高管第一时间自发捐款，并同时在公司上下组织开展募捐活动，并由事业部长将 4 万元救助款亲自送到患病女职工病床前。2010 年以来，公司先后对鲍华琴、余必用、陆丽红、彭娇太等 50 余名困难家庭进行了帮扶救助。企业对职工以诚相待，职工对企业也产生着强烈的认同感和归属感。多年来，不论公司生产经营中碰到多少

风险，遇到多大困难，公司职工队伍高度稳定，在公司工作20年以上的职工高达80%，极大地筑牢了职工的安全感。

三、以加强企业文化建设为抓手，提升职工幸福感

我们坚持，营造企业关爱职工、职工热爱企业的和谐文化，有助于激发广大职工干事创业的热情，让职工有真真切切的幸福感。

创建舒适工作环境，营造和谐企业氛围。公司建图书阅览室，促“崇文”之气，为职工打造休闲书吧，让职工在日常工作之余，能够徜徉在知识的海洋，知时政热点、晓国家大势，看万里风景、品百味人生，用书香装点三川的文化气质。为职工创建舒适工作环境，购置车辆接送职工上下班，改善食堂伙食，为加班职工提供点心，为一线职工送去解暑饮品。

开展职工劳动竞赛，提升职工专业技能。公司充分发挥了工会的职能，积极组织职工开展经济技术创新、技能比武、技术练兵、技能培训，涌现出江西省“赣鄱工匠”刘剑、鹰潭市十佳金牌工人曾俊、江西省“振兴杯”职业技能大赛三等奖宋印水等一批各类技能先锋。祝向辉率领的三川智慧代表团在华为主办的华为开发者大赛中以“NB-IOT智慧水务解决方案”从2567个参赛团队作品中脱颖而出，荣获一等奖。

开展丰富的文体活动，增进职工沟通交流。已连续举办25年公司年终总结表彰大会，早就成为全体职工心中的盛大

节日，职工们自发组织表演文艺节目，欢快的舞蹈嘹亮的歌声，表达着职工们对公司的依恋，对先进职工的表彰激励着大家奋勇争先；“三川亲子情、智慧梦工厂”活动，通过公司参访、座谈交流和亲子游，促进家长子女间的双向有益互动，为子女理解父母、了解企业营造良好环境；组织先进代表出国旅游，开阔眼界，放松身心；每周的公司集体生日会，营造和谐的大家庭氛围，用温情感动职工；各种形式多样的文艺比赛、体育比赛，展现了职工多才多艺、强健了职工身体素质。每年一届的“印象三川”摄影比赛，通过员工的镜头展现企业发展新貌，呈现企业的人文精神。通过种种丰富的文体活动，职工之间拉近了心与心的距离，增进了感情，提升了团队合作意识，助力创建和谐企业，结出了丰硕成果。

创建和谐劳动关系是构建和谐社会的重要举措，也是企业可持续发展的关键所在。我们将以此次全国表彰会为动力，继续扎实工作，努力提高劳动关系和谐企业创建工作水平，实现公司年年有发展，职工收入年年有提高，力争将公司发展成为百年企业，为社会和谐稳定、国家经济建设做出新的更大的贡献！

工作在潍柴 幸福在潍柴

潍柴动力股份有限公司

潍柴创建于1946年，在2002年成立潍柴动力股份有限公司（A+H上市公司）。企业目前在全球拥有职工8.1万人，2018年实现营业收入1592.56亿元。潍柴在快速发展的同时，着力抓好精神文明建设，模范履行社会责任，积极构建和谐劳动关系。多年来，潍柴视人力资源为第一资源，将人才工程作为第一工程，始终坚持依靠职工办企业，不断优化人文环境，增强职工归属感、自豪感，形成了“企业关爱职工，职工爱岗敬业”的良性格局，让职工“工作在潍柴、幸福在潍柴”，为高质量下的高速发展提供了强劲的人才保障。企业先后荣获“全国文明单位”“全国先进基层党组织”“全国企业文化示范基地”“中国工业大奖”等荣誉称号，“重型商用车动力总成关键技术及应用”项目荣获2018年国家科技进步一等奖。

一、发挥国企政治优势，让职工奋斗有归属

潍柴坚持党的领导核心作用不动摇，充分发挥国有企业的传统政治优势促进各项工作的开展，把党建工作的重心放在凝聚职工、服务基层、服务企业发展上，为职工实现自身价值、企业实现战略目标保驾护航。

率先垂范，发挥模范带头作用。公司董事长谭旭光同志

在 1998 年上任时代表班子提出了“约法三章”：坚持原则，敢抓敢管，不做老好人，不当太平官；扑下身子，真抓实干，为企业干实事，为职工办好事；以身作则，清正廉洁，要求职工做到的，我们首先做到，不允许职工做的，我们坚决不做。各级党组织和领导干部率先垂范，自觉践行“约法三章”，主动发挥模范带头作用和标杆示范作用，为职工和企业共创、共建、共享奠定了坚实基础。

强基固本，筑牢坚强战斗堡垒。加强党的领导和组织建设，实现基层党组织 100%全覆盖，充分发挥党组织的战斗堡垒作用，明确各级领导干部和各级党组织在构建和谐劳动关系中的主体责任，密切党群关系、干群关系、劳资关系，为创建和谐劳动关系提供坚强的组织保证。

民主管理，打造“三个共同体”。充分发挥工会组织纽带作用，让职工当家作主，把关爱职工作为凝聚创业合力的有效途径，在工资、福利、绩效、晋升等方面建立集体协商机制保障职工权益。坚持价值创造与成果分享并重，打造利益共同体；坚持企业发展与职工成长并重，打造事业共同体；坚持企业文化引领，打造精神文明共同体。激励职工以企为家创业奋斗，让奋发有为者有平台有依靠，增强职工归属感、提升职工幸福感。

二、坚持依法依规治企，让职工权益有保障

潍柴始终模范遵守国家法律法规，建立健全各项规章制度

度，依法保障职工的合法权益。

严格遵守劳动法律法规。严格落实《劳动法》《劳动合同法》《社会保险法》等法律法规，签订和全面履行《集体合同》，制定健全《人力资源管理制度》《劳动合同管理办法》等各项规章制度，劳动合同签订率达到 100%，被山东省评为“劳动合同制度实施示范企业”。

不断提升集体协商实效。一是认真贯彻《山东省企业工资集体协商条例》，制定《企业集体协商管理办法》，把工资协商纳入集体合同，依法建立集体协商机制。二是强化工会维权职能，依法维护职工的合法权益。定期召开职工代表大会团（组）长会议，凡是涉及工资、福利等职工切身利益的事项，如：年功工资及创新工资改革方案、企业年金和补充医疗保险方案、购房激励方案等均通过集体协商履行职代会程序确定，确保职工代表行使民主决策权和监督权。三是企业通过集体协商，建立了工资正常增长机制，尤其对技术研发和营销人员制定实施了具备市场竞争优势的薪酬标准。

建立健全保险福利制度体系。在依法为职工缴纳“五险一金”的基础上，从 2009 年起，为全体职工缴纳企业年金和补充医疗保险，是山东省国资系统首家实施补充保险的企业，大幅提升了职工的养老、医疗等福利待遇水平。目前，企业年金规模已近 8 亿元。

加强环安制度和体系建设。严格遵守《安全生产法》等

相关规定，构建安全生产长效机制，确保职业卫生和安全生产。逐层签订责任书，实行安全生产一票否决制；建立安全生产隐患定期排查治理机制，及时消除安全隐患；组织开展形式多样的主题教育培训，实行持证上岗，切实提高职工的安全意识和防范技能。每年组织职工免费体检、特殊工种职业病检查，关注职工身体健康，让职工健康生活、快乐工作。

完善劳动争议调解机制。认真落实《企业劳动争议处理条例》，建立公司级、分厂级和车间级三个层次的劳动争议调解组织，构建多渠道的调解网络，实行调解分类处理、分级负责、上下联动的工作机制。坚持以预防和调解为主，关口前移抓预防，平均每年通过协商调解妥善处理劳动争议 10 余起，有效解决问题，及时化解矛盾。2016 年，潍柴被评为“山东省劳动人事争议预防调解工作示范单位”。

三、实施人才第一工程，让职工工作有奔头

近年来，潍柴下大功夫创新机制、优化环境、营造氛围，努力让所有职工都有成长成才的机会和条件。

营造人才成长优良软环境。公司始终认为：人人都是可以成才，每个人都是一个潜在的人才，只要有合适的环境，他们都将成为现实的人才。一是公司上下统一思想，牢固树立人才资源是第一资源的观念，大力营造人才干事业、干成事业的生态环境和良好氛围。二是建立完善人才管理制度体系，制定出台《关于促进人才成长和加快年轻干部选拔培养

的推进实施意见》《人才创新激励政策实施细则》《人才流失问责管理办法》等一系列配套制度办法 10 余个，形成了系统的制度体系，在工资、住房、进修、保险、子女入学等方面从制度上予以倾斜和保障。三是搭建各类人才成长平台，使各类人才有机会快速成长，企业在美国、欧洲、日本等国家建立创新中心，与国内外知名高校合作，确保企业技术水平紧跟世界前沿；建成 7 个劳模创新工作室和 32 个首席技师创新工作室，实施工匠培养计划。让人才充分享有实现价值的满足感、贡献企业的成就感、得到尊重的荣誉感。

搭建完善的人才培养机制。高度重视高素质职工队伍建设和培养，搭建四级培训体系，开展涵盖各类人才的培训工作。首先，公司常态化开展各类人才培训工作，平均每年培训项目 1200 余项，培训学时 145 万小时，参训人员 13 万人次，培训费用超过 3000 万元。其次，实施人才培养工程，搭建“线上学习+集中培训”的模式，与海内外多所高等院校建立校企合作关系，实现在职培训充电。再次，积极开展前沿专业培训，适应企业迈向高端战略要求，围绕提升核心竞争力，开展智能制造、大数据等前沿技术培训，加大基础研究和应用研究型高端人才、复合人才、高技能人才培养，打造了一支近 4000 人的科研人才队伍，全面壮大和优化了人才队伍结构。

打通高技能人才聘任通道。面向技能人才建立了“潍柴

工匠”“潍柴金蓝领”聘任机制，实施评聘分开、一年一聘，形成常态、完善机制。打通了占职工总数 60%的生产工人的职业发展通道。制定实施《技能型人才管理办法》，面向技术支持工人的“潍柴工匠”聘任，畅通了高级工、助理技师、技师、高级技师和首席技师的发展通道，完善了任职资格体系和跨层认证标准；面向一线和辅助工人的“潍柴金蓝领”聘任，建立了从助理技师、技师、高级技师和首席技师的四级技能等级和认证标准。办法的实施，畅通了技能型人才的成长渠道，企业每年发放技能补贴超过 1000 万元，约 3500 人受益。目前，山东省人社厅下发《关于开展企业技能人才自主评价的实施意见》，潍柴将抓住机遇争取成为首批试点企业，为公司技能型人才成长成才创造更大的平台，营造更好的生态。

四、重视企业文化建设，让职工内心有幸福

企业文化代表着一个企业的精气神，对企业可持续发展具有重大影响，尤其对增强企业凝聚力，建立和谐稳定的劳动关系具有重要作用。

潍柴成立企业文化研究会，统筹企业文化建设，坚持“客户满意是我们的宗旨”核心价值观和“责任、沟通、包容”核心文化理念，培育形成了“不争第一就是在混”的激情文化、“一天当两天半用”的效率文化等一系列特色文化，形成了企业强大凝聚力，营造了和谐劳动关系生存的良好生态

环境。

职工对美好生活的向往是我们的奋斗目标。我们一贯坚持“职工再小的梦想，也值得被尊重；职工再小的诉求，也必须记在心上”。公司多方式畅通了职工与公司高层沟通交流、建言献策的渠道，形成了独具特色的“厂务公开，民主管理”平台。持之以恒坚持职工代表大会制度，职工代表有序参与公司治理。自2010年开始，潍柴领导班子成员全部在内部OA网络开通个人博客，其中《倾听员工心声、关注员工诉求、从每一名领导干部做起》专栏点击量达到520万次，留言回复量达到1.7万条。公司管理团队定期深入一线走访调研，实施暖心工程，为职工办实事、干好事，让职工感受到企业的温暖。关于幸福，正如职工朴实自豪的语言“当着潍柴的员工、开着潍柴的车、住着潍柴的房、娶着潍柴的媳妇”，真正让职工工作在潍柴，幸福在潍柴。

构建和谐劳动关系是企业新时期的责任担当，也是企业自身持续健康发展的必然要求。面向未来，潍柴将进一步完善体制机制，按照既定的“2020-2030战略”，打造受人尊敬的国际化强企，为国家、为社会作出新的更大贡献。

高举红旗引方向 依靠职工办企业

河南圆方物业管理有限公司

圆方物业管理有限公司成立于1994年，是我国首家成立党支部的民营企业。现有50多家分公司，职工4万多人。2018年实现经营收入突破10亿元，成为全国物业行业百强企业。近年来，公司秉承以人为本、和谐共建的核心理念，着力构建和谐劳动关系，突出党建把方向、铸魂励志鼓干劲、依靠职工创品牌，公司发展取得可喜成就。先后获得全国“三八红旗集体”、全国“会员评议职工之家示范单位”、河南省“五好基层党组织”等300多项荣誉。公司党委书记、总裁薛荣2017年光荣当选党的十九大代表。

一、高度分散心不散，靠坚强组织和过硬党建凝聚职工

圆方物业分公司遍及全国各地，服务岗位星罗棋布在机关、厂矿、医院、学校和宾馆商店。职工组成有“四个80%”，80%是下岗职工，80%是女工，80%是初中或初中文化程度以下，80%是四、五十岁或更大年龄。带好这支队伍必须坚持党的组织领导，抓好党建活动，发挥党员示范带头作用，团结和凝聚广大职工，构建和谐劳动关系。

组织是构建和谐劳动关系的心脏。心脏有力，企业就充满活力。我们传承“把支部建在连上”的理念，成立了圆方公司党支部（在民营企业建立党组织，这是目前所知的全国

民企最早的党支部)。随着公司的发展，党支部逐渐发展为党委，下设两个党总支，21个党支部、71个党小组，492名党员。我们建全党员档案，成立了业余党校积极培养入党积极分子，在各基层网点普遍建立党小组，开展党的组织生活，使职工有了主心骨，凝聚了人心士气，为构建和谐劳动关系提供了的组织保障。

党建是构建和谐劳动关系的引擎。引擎过硬，工作就处处过硬。我们将党的组织建设与和谐劳动关系创建相结合，建立了党群组织发展目标上墙及电子信息库机制，组织发展的中长期规划及月度、周工作计划均上墙公示，定期督导。规范了民主选举程序，对党员、会员、团员的发展建立电子信息动态管理图库。注重发党的政治思想工作优势，党委建立了薛书记有约工作室，坚持讲党史和党的基本知识，组织学习党的各项路线方针政策，进行实时政治教育；组织实施“六课教育”，开展“四信”“四自”教育。去年还建起了“不忘初心，牢记使命”主题教育展馆，开创了微党课、指尖党课、“一会一课两培训”等教育形式，坚定了广大党员职工听党话、跟党走的政治信念，确保了构建和谐劳动关系的正确方向。

党员是构建和谐劳动关系的旗帜。旗帜飘扬，职工就斗志昂扬。我们号召党员在工作中带头发扬“五在前”精神：工作成绩走在前，道德形象树在前，遇到险情冲在前，苦活

累活干在前，工友困难帮在前。400多名党员用自身的模范行动为全公司树起了一面面旗帜。如今，圆方公司中高层管理人员中党员比例达到98.6%。党员职工大多都在公司的管理岗位，每遇大型活动或“开荒”工程（大楼建成后的首次清扫保洁），党组织就会启动“开荒”应对机制，党员、入党积极分子和共青团员等就会挺身而出，发挥模范带头作用，为构建和谐劳动关系提供了动力源泉。

二、创业艰苦不怕苦，靠自尊自信和向上追求建企育人

圆方物业由最初的17名下岗姐妹从走街串巷提供家政服务做起，到今天的全国物业服务百强企业，始终坚持自强不息艰苦创业的奋斗精神，靠提供就业平台、文化铸魂育人、多渠道培养人才，构建了和谐的劳动关系，打造大众信赖的优质品牌，形成了企业得效益，职工得实惠的良好局面。

最大限度为下岗职工提供工作岗位。就业是最大的民生。公司所在地是原国家重点布局的纺织工业基地，有六大棉纺织厂，随着产业转型，众多职工失去工作岗位。公司坚持把解决“下岗职工”就业和生活作为头等大事，再苦再难，也要把就业创业的平台建起来，积极为他们提供工作岗位。到2016底，累计安排了近27000名下岗工，成为河南省政府的“下岗职工再就业培训”基地。公司积极保障下岗职工权益，全部签订劳动合同，为符合条件人员全部缴纳“五险”，对农村务工、年龄超保和高空作业危险岗位人员办理商业保

险，并健全“五有”保障机制（有专门机构、有专业团队、有专项经费、有专门场地、有帮扶活动），专门开发了工资发放软件，月月按时发放，这些都为建立和谐劳动关系奠定了良好的基础。

最大限度地打造暖心留人的精神家园。时代在变，公司培养积极向上的文化追求始终不变。近年来我们先后建起了图书阅览室、综合娱乐室、网络学习室、健身房，悬挂了激励职工刻苦学习的名言警句，成为思想政治教育“延伸的课堂”。编写了《圆方之歌》，使职工在传唱中受到熏陶；创办了《圆方文化》月刊，宣传政策法规、交流工作经验、传播精神文明、畅叙人生哲理的阵地，现已出版 215 期；组建了“圆方艺术团”，以“感党恩、展自强、颂和谐”为主旋律，赴社区、军营、学校进行慰问演出。经常举办演讲比赛、体育比赛等活动，丰富广大职工的业余文化生活，展示职工生动活泼、蓬勃向上的精神风貌，增强了公司的向心力和凝聚力。

最大限度拓展职工成长进步的空间。公司坚持不让一个人掉队。通过制定人才培养计划、设立专项资金，开展多层次、多渠道培训，让职工成长成才。对基层职工巡回上课培训；对中层管理人员定期举办培训班，邀请专家教授进行业务技能和管理知识培训；对重要技术骨干，公司出资送到大专院校进行研修深造，通过实施“132”学历技能提升工程

(即一个岗位，三年时间，取得两个证书)，并作为硬性指标纳入绩效考核。积极鼓励管理人员参加各种类型的自学、夜校、函授考试等。通过这种请进来教、送出去学、岗位上练等方法和手段，有效提高了职工的能力水平，也解决了他们的后顾之忧。

三、带动主力唱主角，靠关心关爱和杠杆激励自强自建

公司坚持职工就是企业的主角。通过畅通诉求表达渠道、完善激励措施、解决职工后顾之忧，真心关爱职工，让企业与职工共商共建和谐劳动关系，形成了纵向到底、横向到边、步调一致、同心协力齐抓和谐的局面。

问计于民，增强以企为家的感情。组建了薛书记有约工作室，就热点难点问题接待公司职工来访，通畅民主诉求渠道，零距离接触交流，和谐内部关系。在公司大项任务、重大建设的重要决策中，广泛听取职工建议。近几年，广大职工群策群力在新址办公楼打造了1000平方米职工服务中心，开设了圆方书苑、劳动争议调解室、心理咨询室、职工亲子工作室、工匠学堂、洗衣房、智慧健康小屋、精准扶贫创业等服务场地和项目，不但满足了广大职工的日常物质和精神文化需求，而且增强了大家建公司爱公司、以公司为家的荣誉感。

励志为民，调动干好工作的热情。为激励大家立足岗位创业成才，我们设立了人才成长奖励基金，对那些进步较快

的、技术精湛的进行一定的物质奖励；坚持不懈地开展“每月一星”评比，使每个岗位都变成“竞技场”。每年评选“三八红旗手”“业务标兵”“先进工作者”等，激励大家人人当先锋，人人争荣誉。公司现有省劳模3人，市劳模2人，市五一劳动奖章3人，起到了很好的典型示范作用。我们还把从小保姆成长为“全国优秀外来务工青年”受到党和国家领导人亲切接见的李娴莉，怀揣高工证书带领下岗女工扫厕所的洛阳公司总经理原银亮、全国“学雷锋标兵”吴新生、“五一劳动奖章”获得者张小丽、郑州市“优秀市民”何宝香等公司职工先进事迹，编印成书，制成展板，巡回宣讲，让大家学有榜样、做有标兵。

解困利民，激发感恩回报的真情。公司坚持为职工着想，设立扶贫基金，建立困难职工档案进行常态帮扶，每年必做两件事情：一是每年夏天高考后，录取通知书下来时，要发《关于资助贫困家庭子女上大学的通知》，都会有多人获得资助；二是每年春节前，要发《关于救济特困职工的通知》，对那些特困职工发补助金和面粉、大米、油等。人数、钱数等。截止2017年底，公司累计投入困难职工帮扶资金980余万元，200多名特困职工，12名孤儿、8名孤寡老人，100多名失学儿童，30名残疾人得到了帮扶，为圆方人撑起了创业安居的梦想。

乘风破浪潮头立，手把红旗旗不湿。站在新时代的新起

点上，圆方人将不忘初心，追梦前行，为构建具有中原特色的和谐劳动关系贡献力量。

以能为本提升创新活力 以人为本构建和谐关系

烽火科技集团有限公司

烽火科技集团有限公司（以下简称“集团”）前身系武汉邮电科学研究院，成立于1974年6月，是中国光通信发源地，中国优秀的信息通信领域综合解决方案提供商和服务商，“宽带中国”战略实施的国家队、主力军，连续多年荣登“中国光通信最具竞争力企业十强”榜首。

2018年4月26日，习近平总书记视察集团并发表重要讲话，强调指出，“核心技术、关键技术、国之重器必须立足于自身”，“科技攻关要摒弃幻想、靠自己”。作为科技型央企，人是最关键、最核心的资源，集团始终秉承“以人为本”理念，狠抓“能”这一关键要素，着力强化使命担当、着力优化人才考核评价体系、着力完善员工激励机制、着力发挥优秀企业文化引领作用，从转制之初的劳动关系不稳定、人才队伍脱节断档，到现在初步形成了劳动关系和谐、企业稳步发展的新局面。

一、着力提升政治站位，以崇高的事业感召人

国有企业是党执政的物质基础，是党领导的中国特色社会主义伟大事业的重要内容，是全面推进党的建设新的伟大工程的重要基础。集团是中国信息通信领域改革创新的重要

者，更是实践推动者。多年来，集团着力提升政治站位，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，不忘初心，牢记党和国家使命要求，始终以扛起民族通信发展事业大旗为己任，践行“四个担当”，以崇高的事业感召人。

始终坚持党对集团的领导不动摇，强化为中华民族伟大复兴的政治担当。集团党委充分发挥“把方向、管大局、保落实”作用，坚持以人为本、依法构建、共建共享、改革创新，最大限度增加劳动关系和谐因素，最大限度减少不和谐因素，企业员工规模从2000年转制之初不足1500人发展至今已经超过2.4万人。

始终坚持理直气壮做强做优做大国有企业，积极推动行业发展，强化为网络强国发展的义务担当。集团长期坚持面向世界信息通信发展前沿、面向宽带中国主战场、面向国家网络信息安全重大需求发展壮大产业，截至2018年底，集团总资产、销售额、利润总额分别为2000年的18.2倍、38.4倍和22.5倍。

始终坚持推进企业全面深化改革，强化为创新中国助力的使命担当。集团党委坚持走“高精尖特”发展之路，高标准、高投入，不断激发创新主体和关键要素动力活力，四年内五次打破世界纪录，在国内首次完成P比特级光传输系统实验，可以实现在一根光纤上近300亿人同时通话，达到世

界领先水平。

始终牢记发展使命，强化为满足人民群众对美好生活向往的初心担当。集团致力于提供最佳信息通信方式，让科技造福人类。截至目前，集团已承建 300 多条国家通信网络干线，在网运行核心设备超 3 万台，所销售的光纤光缆可绕地球 6000 多圈，通信技术服务全球超过 40 亿人。

截至目前，集团拥有专业技术人才 1.7 万人，占职工总数的 70.8%。拥有一支包括 2 名中国工程院院士、1 名国家 973 首席科学家在内的领军人才队伍，享受国务院政府特殊津贴人员 40 余名、国家百千万人才工程入选者 3 人、省市级各类专家数百名，已形成高端人才密集优势。

二、着力优化人才考核评价体系，以科学的标准引领价值创造

习近平总书记强调指出，“要创新人才评价机制，建立健全以创新能力、质量、贡献为导向的科技人才评价体系”。集团脱胎于科研院所，员工思想活跃。但科研院所长久以来形成的“为科研成果不惜投入”的资源配置理念极大影响了企业的市场竞争能力。而传统事业单位的人才评价体系又极大限制了创新型人才的发展。基于此，集团积极推进市场化改革，着力优化人才评价体系建设，以科学标准引领价值创造。

坚决彻底推进人事制度改革，通过身份改变提升发展动

力。转制之初，集团坚决、彻底开展“三定”（定岗、定编、定薪）工作，全面推行干部聘任制。截至目前，集团 2.4 万余名员工均实行劳动合同制，劳动合同签订率达到 100%，相比转制之初，员工收入增长 7.9 倍，人均销售收入为转制前的 1.5 倍，人均净利润为转制前的 3 倍，企业与员工实现共同发展，集团先后荣获了全国五一劳动奖状和全国文明单位的殊荣。

明确科学评价标准，通过能力指标牵引提升创新活力。转制前，科研成果水平是集团唯一考核标准。转制后，集团不再以“学历、资历、职务级别”来进行评判，而是建立“以贡献论英雄、以产出论回报”的绩效考核体系和薪酬分配体系，在重研发水平的同时，侧重市场牵引及产业化能力。截至 2018 年，集团共获得国家科技进步奖二等奖 15 项，国家技术发明奖二等奖 5 项，新产品研发 90%以上都实现产业化。

完善职业发展通道，通过职业规划提升干事创业积极性。转制前，受传统观念影响，员工在思想上很难破除官本位意识，“技而优则仕”。为打破行政任职通道“一统天下”局面，集团探索构建了基于任职资格体系的多通道职业发展路径，让每一位员工从进入企业的那一天起，就能清晰看到自己在公司的成长通道，员工真正把自己的利益和公司的发展绑在了一起，“我和企业共成长”成为员工的工作动力和行为准则。

优化考核评价体系，通过价值贡献评定提升可持续发展能力。集团着眼于企业的关键业绩指标和干部主要能力短板等 KPI 指标对干部进行考核，鼓励用更少投入创造更大产出。而针对广大员工，集团通过定量考核与定性评价相结合的考评办法，实现对员工的动态考评。

三、着力完善员工激励机制，以“能”为本激发改革发展新动能

习近平总书记指出，“人是科技创新最关键的因素。创新的事业呼唤创新的人才”。人才是企业最大的“资产”，核心关键人才流失是国有企业最大的资产流失。近年来，信息通信技术飞速发展带来的创新压力，倒逼企业必须培育和稳定好一支骨干人才队伍。面对严峻形势，集团以中长期激励为突破口，进行了激发人力资本活力的广泛探索，以“能”为本激发改革发展新动能。

在集团下属上市公司，积极开展以股票期权和限制性股票为主要形式的股权激励。下属烽火通信公司成为中央企业第一批规范实施股权激励的上市公司，也是目前激励人数最多的上市公司，两期激励计划实施以来，公司销售额 7 年增长逾 2 倍。下属另一家实施股权激励的上市公司——光迅公司国内市场占有率第一，全球综合竞争实力从排名第八跃升至第四。

在非上市公司，积极实施以岗位分红权为主的股权激励

模式。对规模较大、效益较好的企业，围绕企业“增量”部分实施岗位分红权激励、项目提成奖在内的多种激励，激励对象依据其岗位重要性和个人能力水平等因素划分不同档次，对应个人目标不同采取差异化激励额度。

对部分新成立的战略性新兴产业公司，则采取核心骨干员工持股方式，有效吸引创新人才，稳定核心团队。多层次的激励制度有效提升了关键核心骨干人才队伍的满意度，关键核心技术骨干流失率由激励计划实施前的 30%下降至且长期稳定在 5%左右，并形成良性流动态势。

四、着力厚植企业文化优势，以增量理念驱动企业新发展

习近平总书记指出，“文化是一个国家、一个民族的灵魂。文化兴国运兴，文化强民族强”。国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。对于中央企业而言，要构建和谐劳动关系，关键在于强化文化引领，要坚守信仰、孕育希望、集聚力量。

转制以来，面对“打破铁饭碗的群体性焦虑”，面对“市场破冰期的等靠要思想”，面对“互联网影响下的负面思潮”，集团以文化变革为抓手，引导员工树立正确的文化信仰，基于文化变革的思想解放和开拓创新，在不同时期都推进了和谐劳动关系的构建。

转制之初，集团以“市场文化”为引领助力企业参与全球竞争。发展之中，集团以“服务文化”为引领助力使命担当。“十二五”期间，集团更是明确提出“增量发展新理念”，按照“提高存量效率，强化增量发展”原则，鼓励增量产出的资源配置倾斜机制和完成超额任务的利益分享机制，通过将上一年业绩指标作为“存量”考核，当年新增业绩作为“增量”要求，对存量部分，按照“两低于”的原则，薪酬包、费用包增长幅度必须低于营收和净利润增幅的低值；对增量部分，按照“两高于”的原则，增长幅度可高于营收和净利润增幅的高值。通过薪酬包、费用包与利润空间牢牢挂钩，变“要我做”为“我要做”，从根本上摒弃了单纯靠资源投入增加来实现产出增加的粗放型经营模式。进入新时代，集团再次强调要以“工匠文化”为引领助力“大国重器”锻造。

作为科研院所转制型企业，作为承担“国之重器”的信息通信领域高科技企业，在激烈的市场竞争中，唯有始终将“以人为本”“以能为本”作为企业管理的基本理念，认同员工价值、培育员工价值、释放员工价值，才能构建起和谐的劳动关系，促进企业又好又快发展。

着眼未来，集团将倍加珍惜时代赋予的机遇和使命，牢记总书记殷切嘱托，坚定不移牢牢把握习近平总书记视察集团重要讲话精神核心要义，不忘初心，牢记使命，肩负起“全力打造具有全球竞争力的世界一流信息通信高科技企业”的

光荣使命，以高度的政治责任感和奋发有为的精神状态，不断强化劳动关系和谐企业创建，持续推进集团改革创新，努力构建具有全球竞争力的世界一流信息通信企业，为实现中华民族伟大复兴作出应有的更大贡献！

劳企携手成长 共建和谐格力

格力电器(重庆)有限公司

格力电器(重庆)有限公司成立于2001年，位于重庆市高新区二郎科技新城，是珠海格力电器股份有限公司的子公司，现有员工4000余人。近年来，在市、区两级协调劳动关系三方委员会的大力支持和指导下，公司强组织、建机制、促民主、树文化，积极构建和谐劳动关系，取得企业得发展、员工得实惠的“双赢”效果。公司先后荣获“重庆市AAA级和谐劳动关系企业”、“高新技术企业”、“一级安全生产标准化企业”、“重庆市市长质量管理奖”等荣誉。

一、加强领导，统筹推进，提升组织协调能力

加强组织建设。多年来，公司始终把构建和谐劳动关系，助推企业发展摆在突出位置。坚持公司党委统一领导，全面统筹和谐劳动关系企业创建相关工作，成立人力资源暨劳动关系工作领导小组，党委书记亲自挂帅任组长，亲抓方案审定、任务部署、重大事项研究等工作。领导小组下设办公室于总经办，由总经理任办公室主任，下设综合组、招聘组、宣传组、培训组等七个工作组，负责具体实施工作。同时，在各车间班组设置劳动关系联络员17名，负责上下联络、宣传发动、争议化解等事项。

坚持例会制度。三年来，每季度召开一次企业管理与劳

动关系风险评估暨工作推进会，评估公司面上存在的劳动关系风险点及工作中的困难和问题；不定期召开现场办公会和具体问题调处分析会，倾听职工诉求，现场化解矛盾，研究部署工作。目前，就劳动关系问题定期和不定期召开会议已形成了良性运行机制，成功化解可能产生的集体劳动争议 2 次，助推修订企业劳动标准 3 项，取得良好效果。

强化企业工会作用。公司充分保障工会代表工人利益的合法地位和组织作用，起草并落实《格力电器职工代表议事规则》，保障职工代表在监督规章制度执行、参与企业民主管理和帮助职工合法维权的权利。同时，企业工会将构建和谐劳动关系作为核心工作，将代表职工向企业表达合理诉求、帮助员工合法维权作为工作重点，努力营造企业与职工和谐共赢的良好氛围，三年来，正式向资方提出职工诉求 20 余项，申请未休年休假补助 20 余万元，提前干预终止解除劳动合同 8 例，切实维护了企业职工权益。

二、多措并举，机制先行，夯实劳动关系和谐基础

坚持达标创建。2017 年，我市实施《和谐劳动关系企业评价规范》地方标准以来，公司紧紧围绕《评价规范》要求开展达标创建。公司对标对表，明确了和谐劳动关系企业建什么、怎么建的要求及标准，对照地方标准中的 200 余项评价点梳理工作，逐一自查、逐一落实、逐一补缺。为更好的完成创建工作，三年来，先后 10 余次邀请市、区人力社保

部门赴企业诊断把脉和培训指导，不断完善工作方法，确保创建质量。目前，公司已达标《评价规范》的规定内容，连续两年自评得分为满分。

完善纠纷调解机制。公司坚持“区分类别、分层治理”的原则，建立以调解分会、公司调解委员会、巡回仲裁庭为主体的三级争议调解体系。简单个体劳动争议由调解分会通过车间恳谈会调解；分会移送的较复杂劳动纠纷由公司调解委员会专题开会调解；如遇专业性较强，需多部门联合支持的劳动争议，则由公司邀请区巡回仲裁庭赴企业进行调解。三年来，公司有效化解劳动纠纷 20 余件，涉事金额约 30 万元，取得了显著的纠纷调解效果。三级纠纷调解体系探索得到了市、区两级三方组织的肯定，被我市列为和谐劳动关系综合试验区重点探索的内容，争取能形成经验向全市推广。

优化人才培养机制。公司坚信人才是企业发展的核心力量，只有通过不断深化人才自主培养和激励机制，努力形成适合企业发展的人才培养体系，才能在激励竞争中脱颖而出。针对中高级管理人员和核心骨干员工，每年开展年度创新人才奖励、青年优秀人才评选，激励中高层人才持续不断地在管理与技术创新方面作出突出贡献；重视后备人才的培养选拔，建立“格力成长学院”，依靠自身培养适合公司特色的中层干部，目前公司 80%以上高阶职位的职工都是通过内部培养提拔产生；成立“格力明珠产业学院”，不断提升

新入职员工胜任岗位工作的素质和能力；开展职业技能大赛，激励技术工人不断提升职业技能。通过建立多层次的人才培养任用体系，努力形成高层人才有激励、中层人才有空间、普通职工有目标、技术人才有发展的“人才强企”局面。

建立风险防控机制。公司加强用工风险预警监测，设立总经理信箱，建立车间微信群，随时关注企业生产经营、职工诉求、职工利益保障等情况，努力实现劳动关系问题早预防、早发现、早解决。同时，面对中美贸易摩擦、经济下行、结构转型升级等困难与挑战，公司严控劳动关系领域风险，通过采取加大岗位开发、建立宽带薪酬制与承包工资制并存的工资体系等措施，不断健全风险防控机制，兑现“不裁员、不降薪、不减产”承诺。2018年员工离职率为3%，较去年同期下降了2个百分点，2019年实行全员涨薪，总增加薪酬近10亿元。近三年，员工薪酬水平年均增长超过8%，公司解决了2900余农民工的就业问题。

三、强化协商，提升质效，维护职工民主权利

善用集体协商。公司将集体协商作为提升企业管理水平和保障职工话语权的重要手段。每三年协商签订企业综合集体合同，对劳动关系调整和职工发展规划提出总体方略。每年协商签订工资专项集体合同和女职工专项集体合同，对工资合理增长水平、加班工资基数、职工福利待遇调整等10多项内容进行明确细化，基本达到员工和企业双满意的协商

结果。为提高协商质量，3年来，邀请市、区两级协调劳动关系三方专家赴企业开展集体协商专项培训6场，从理论到实践全方位深入浅出的讲解集体协商的意义、作用、重点、难点及协商技巧，着力解决劳资双方不愿谈、不会谈、协商质量不高的问题，取得良好效果。

突出民主管理。一方面，坚持厂务公开。利用公司各种会议，通过各种传统和网络平台，向职工公开企业生产经营管理的重大事项、涉及职工切身利益的规章制度、岗位设置、绩效工资分配、员工培训方案、评先评优办法、经营管理人员廉洁从业相关情况等内容，做到职工关心什么、单位就公开什么；职工疑虑什么，单位就说明什么。另一方面，坚持鼓励职工参与并监督企业管理。公司定期组织召开员工职代会，设置职工监事，通过独立议事、独立表决，让职工能参与企业重大事项、重大问题的建议和监督。3年来，员工代表通过参与民主管理，提出各类具有建设性意见建议12条，均被公司采纳。其中，有两项职工建议，经过加工整理被作为企业对区里改善营商环境的重要建议上报区政府。

四、以人为本，和谐共赢，树立格力“家”文化

公司努力打造“职工以企业为家，企业以职工为本”作为企业文化内核，树立“家”文化品牌，倡导“企业视职工为家人，细心呵护；职工视企业为家庭，忠诚奉献”的行为规范，切实营造“职工爱企业，企业爱职工”的良好氛围。

公司拨款 50 万启动资金建立爱心基金，帮扶困难员工。截至 2019 年 5 月，通过行政拨款和社会捐赠，爱心基金规模已达 70 余万元，累计帮助 40 余名员工渡过难关。2018 年，一名接受过爱心基金的帮助的困难职工主动捐款 5000 元充实爱心基金，他说：“多亏了公司的爱心基金帮助我活了下来，让我的家人没有失去我。感谢格力，我要用一生来回报公司。也希望尽点绵薄之力，将爱传递下去，帮助有需要的格力人”。公司建立“员工过渡房”，配备家电设施，为员工提供舒适的住宿环境，减轻员工因租房带来的消费负担。公司每年组织全体员工开展健康体检，修建员工活动中心，购置公用运动器材，开展丰富多彩的文体活动。

经过长期的生产经营实践，“以人为本”的文化核心已深深植根于企业血脉和员工心中。我们坚信，员工与公司同舟共济，共荣共生的文化理念，将在时间长河的检验中闪耀着人性的光芒。

构建和谐共同体 共圆航空报国梦

四川海特高新技术股份有限公司

四川海特高新技术股份有限公司成立于1991年，是中国第一家民营综合航空技术服务类上市公司，也是我国现代飞机机载设备维修规模最大的民营航空维修企业。多年来，海特始终坚持将促进企业发展和维护职工权益相统一，通过共圆一个梦想、共建温馨港湾、共凝发展合力，实现企业和职工和谐共生、共同发展。如今海特已发展成拥有40多家分子公司、总资产近百亿、职工1500余人的大型集团化公司，先后荣获民航总局“机务维修先进集体一等奖”、工信部“国防科学技术进步奖一等奖”等荣誉，更是“国家领导人专机保障单位”。

一、实业兴邦，航空报国，共圆一个梦想

海特始终坚持党的领导，将广大职工的个人梦融入“实业兴邦、航空报国”的海特梦，通过发扬创新、奋斗、奉献的精神，彰显新时代构建和谐劳动关系的本色，把企业和职工的梦想融合在一起。

党建引领，传承红色基因。海特发展成长过程，靠的是党的路线方针政策指引，靠的是党组织的战斗堡垒和党员先锋模范作用发挥。公司成立即建立了党组织，将和谐劳动关系建设作为党建引领的重要组成部分，构建形成了“111”

的工作模式，实现企业有效益，职工有发展。一是树立一个“实业兴邦、航空报国”的价值理念，通过将支部建在项目上，实现党组织建设全覆盖，引导职工心往一处想、劲往一处使。二是实施一个“双培双推”的发展战略，把生产经营中的优秀人才培养成党员，把党员职工培养为生产经营管理能手；把经营管理层中的优秀党员推荐为党务工作者，把优秀党务工作者推荐到经营管理层。2017年公司党委换届时，就把品行好、作风正、业绩突出的5名新党员选进了领导班子。目前，公司高管70%以上是党员，核心部门领导和核心岗位党员覆盖100%。三是坚持一个“党建带群建”的工作原则，公司党委每年两次听取公司工会、团委工作汇报，研究解决工作中遇到的问题，选好配强工会、团委领导班子，实现党建工作和群团工作同频共振、同向而行。现在公司职工已全部自愿加入工会，带领职工听党话、跟党走的职责和使命得到充分发挥，公司多次被评为省、市党建工作先进单位。

不忘初心，锻造精神底色。海特人的初心就是以“海特梦”为使命实现我国航空技术的强国梦，公司成立至今始终秉持“咬定青山不放松，一张蓝图绘到底”的理念，坚守初心从未动摇，也因此锻造了海特人创新、奋斗的精神底色。在承接重要战略研发任务，打破国外技术封锁，为国产某主战直升机发动机研发电子控制器时，公司老总亲自挂帅，组织40余人成立研发团队，在长达8年的探索创新中，任劳

任怨，反复试验，有几次差点放弃，但最终坚持下来，攻克了这块“硬骨头”，成功研制出国内首台数字式全权限电子控制器，该创新成果也于2014年获得“国防科技进步奖一等奖”。底色是种品质，让海特人在创新、奋斗中，不忘初心、牢记使命。

爱国报国，彰显奉献情怀。海特人充分发挥奉献精神，用实际行动践行着爱国报国的担当作为，当祖国需要时，不畏困难，不计成本，全力奉献海特力量。5.12汶川特大地震发生后，公司主动承担赈灾飞机应急保障任务，在第一时间就成立保障小组，全体职工24小时待命，全力保障飞机救灾工作。在2015年“抗战胜利70周年阅兵”和2017年“建军90周年朱日和阅兵”中，公司先后派出20余名职工，全程做好110余架阅兵直升机保障工作。同时，海特人也积极响应党委政府脱贫攻坚号召，主动向凉山州等深度贫困地区捐资捐物近一千万元。奉献是种付出，让海特人认为跟对了企业，增强了对企业的认同感。

二、以企为家，以心聚力，共建温馨港湾

海特始终秉持真诚友善、团结友爱的理念，打造海特人的温馨港湾，让爱滋养和谐劳动关系的家园，把企业和职工的利益契合在一起。

保障权益，让职工干得放心。严格依法依规办事，公司劳动合同签订率、社保参保率、住房公积金购买率均达100%，

并一直坚守“不欠职工一天薪”“加班工资及时发”的承诺。成立安全生产委员会，每月开展一次安全生产交叉监督检查，每季度开展一次安全教育培训和应急演练，每年安排一次特殊工种职工职业病专项检查和安康杯劳动竞赛，多年来，公司从未发生一起工伤事故。把成都高新区首创的劳动关系协调工作站，作为构建和谐劳动关系的基层阵地，站点在公司党建、工会、人资部门抽选职工组成，通过有效沟通、营造氛围、信息收集、争议化解等措施，达到了以预防促和谐的效果，公司建站以来没有发生一起劳动纠纷，并获评“省级模范劳动关系和谐企业”“AA级成都市模范劳动关系和谐企业”和“高新企明星”称号。

聆听心声，让职工干得舒心。积极搭建协商平台，建立“一协商两同步”工作机制，工资增长采取集体协商确定，工资水平与公司效益同步增长，职工个人工资增长与其贡献挂钩。在开展工资集体协商时，工会派代表成立专门的意见征求小组，充分收集行业和公司经营情况，深入一线听取职工对工资调整的建议，为与企业开展协商提供充分的依据。近年来，通过集体协商，公司职工每年工资增长都保持在10%以上，今年预计将超过15%，有突出贡献职工工资增长甚至将超过30%。同时继续完善职工代表大会制度，让职工知企情、参企政、议企事，焕发职工的主人翁和责任感。2018年，公司拟修订劳动人事等10余项制度，在广泛听取

职工代表意见，多次讨论完善后，经职代会审议一致通过，使制度落实更有职工基础。为加强精神文明建设，畅通沟通渠道，公司成立道德委员会，开设“网上职工议事厅”，每季度定期开展“职工下午茶”“我爱我家”等交流活动，了解职工各类诉求，对职工提出的合理化建议给予建言献策专项奖励，对职工诉求及时回应，并跟踪问题落实情况。职工纷纷反映，通过道德委员会开展的一系列倾述活动，他们说出了海特幸福感。

关心冷暖，让职工干得开心。公司对全体职工郑重承诺，绝不让任何一名职工因缺钱而不能就医，为此公司建立职工关怀救助制度，设置救助资金，用于职工大病救治。2017年财务部职工身患重病，职工通过该制度得到20余万元帮助。为适当排解职工工作压力，公司还量身定制了“五个一”系列活动：通过阅读一本好书，创建“文化绿洲”；通过释放一次压力，打造“心灵驿站”；通过组织一次旅游，开拓职工视野；通过创作一首歌曲，陶冶职工情操；通过开展一次大赛，丰富职工生活，这些丰富多彩的活动，使职工们感到充实和快乐。同时，公司十分注重将关心职工冷暖融入到日常生活中。职工生日，部门经理会亲自送上礼物；职工或家人生病，公司领导会亲自登门探望并送上慰问金；严寒酷暑，公司会定期发放烤火降温费，让职工感受到公司的温暖。

三、苦练本领，追求卓越，共凝发展合力

海特始终聚焦核心技术突破，通过全方位、多角度、分层次的培养，打造知识型、技能型、创新型的排头兵，将和谐劳动关系转化为事业发展的助推器，把每位职工的全面发展与企业的高质量发展结合在一起。

做强职工培养，优化人才生态。强力推进“素质提升工程”，形成“师徒式、提升式、实战式”三种培训模式，人才生态不断优化。一是对新职工实行一对一的“师徒式培训”，每月对新职工业务实操情况进行检验，3个月再对新职工进行技术评定。二是对管理层实行请进来、走出去“提升式培训”，邀请专家来公司开展管理培训 1875 人次，并多次组织到德国、英国、乌克兰、美国、法国等国家交流，做到带着问题去，找到答案回。三是定期对全体职工实行“实战式培训”，采取行业知识竞赛、执业资格考试、英语水平测试等实战培训，同时挑选 27 名具有极强专业技术造诣的技术人员组成内部讲师，针对技术难题，汇编成教案，对职工进行专业技能培训，提升了技能水平。其中，还有一位 70 多岁的公司元老，仍奋战在公司一线，将自己多年积累的心血毫无保留地传授给公司职工。目前，公司拥有中高级技术职称的职工达 500 余人，并有 4 名职工获评今年的“成都工匠”。

做实激励保障，迸发干事热情。坚持以能力、业绩与工资挂钩为导向，完善激励机制，激发职工不断发挥聪明才智

和干事热情。针对重大研发项目，完成研发任务和业绩指标即享受业绩奖励，每年公司发放奖励达 700 万元。建立管理和技术并行的双通道发展与晋升体系，处于管理岗位职工可以通过技术培训以及考核转换到技术岗位，技术岗位职工也可通过应聘进入管理岗位，目前公司已有 200 余名一线职工成长为管理人员或工程师。公司还充分发挥榜样的引领示范作用，每个月开展一次“海特之星”评选，评选出 20 名业绩突出、开拓创新、积极进取、特殊贡献的职工，在公司融媒体平台进行通报表彰，让职工体验到成就感。

做优职工支撑，反哺企业发展。通过不拘一格地职工培养、激励机制，公司由筹建之初 10 余人的小作坊发展至今，10 年以上工龄职工占比超过 70%，职工稳定率保持在 95%以上。企业培养职工，职工也支撑企业发展。近年，为突破国内技术瓶颈，公司主动将部分骨干职工送到某国进行飞机客改货改装技术学习，通过长时间的钻研，职工有效掌握了 B737NG 飞机客改货的核心技术，使公司成为全国首家开发成功 B737NG 飞机客改货技术的先行者，并于今年 4 月完成首架交付。在全体职工的共同努力下，公司在新技术、新产品研发上获得专利 200 余项、各类专业技术资质 3000 余项。这些成绩的取得，核心在于全体职工的共同支撑，共同反哺企业实现高质量发展。

海特近三十年的发展历程，就是通过构建和谐共同体，

逐步实现了民营军企的航空报国梦，纷沓而来的成绩与荣誉，生动写照了海特人的激情与奋进。未来，海特将继续以“实业兴邦、航空报国”为己任，以实现企业和职工和谐共生、共同发展为目标，为海特的宏伟蓝图增添新光彩，续写新辉煌！

凝心聚力谋发展 以人为本促和谐

云南理世实业（集团）有限责任公司

云南理世实业（集团）有限责任公司历经 23 年磨一剑，现已形成以清真食品生产和销售为主业、货物运输为辅的集团企业，现有员工 900 余人。公司充分发挥团队力量，将一个小型食品企业闯出一片新的天地，实现了“小企业、大发展，小土豆、大市场”的梦想，2008 年以来已连续四届被认定为云南省“农业产业化经营重点龙头企业”，2010 年被认定为“云南省劳动关系和谐企业”，2018 年作为全省“专项集体协商”示范点。

一、以党建聚人心，增强员工认同感

以党建为引领，认真开展创建活动。以制度建设作为突破口促进党建建设，在党组织的指导下通过广泛征求全体职工意见，先后完善了《干部职工集体学习制度》《云南理世集团管理条例》《云南理世集团 KPI 考核指标》和《工资集体协商制度》等，使党组织建设、党员行为、职工行动更加有据可依。认真开展各种创建活动，抓好“五好基层党组织”“文明单位”“诚信企业”“平安理世”等创建活动。

履行企业社会责任，鼓励送爱心送温暖。在集团党总支的领导下，开展了“金秋助学”“爱心家访”等一系列帮扶困难职工活动；把公司新增的对口帮扶点水磨镇铁厂社区上

海子、下海子、火草地、老屋基 4 社 81 户（322 人）建档立贫困户和公司 30 余名困难职工家庭纳入新年慰问对象；在集团 20 万元铺底资金支持下成立了“理世 10 元”员工互助基金，以更好地服务广大职工。通过一系列的活动开展，让员工感受到企业是自己的坚强后盾，党员干部是自己的贴心人。

重视企业文化，增强员工认同感。坚持打好“亲情、友情、温情”三张牌，让员工在工作、生活中感受公司温情一面，开展年度评优，免费组织“先进员工”到香港、澳门、海南等地旅行……通过对职工的关怀，使大家感受到了组织的温暖；执行流动红旗制度，增强协作意识、增强团队凝聚力、向心力，密切了友情；发扬“一方有难、八方支援”的优良传统，通过内部倡议、募捐、工会帮扶、新婚慰问、丧葬补助多形式，形成理世一家亲温馨局面。

目前公司 10 年以上忠诚员工 90 余人，突出贡献者 4 人，省级劳模 1 人，省级五一劳动奖章 2 人，充分彰显了理世关爱员工、员工认同企业的和谐氛围，“心往一处想，劲往一处使”在企业文化引领下，大家众志成城，心怀感恩与自豪，以主人翁身份，自发自愿开拓性地工作。发展至今，企业连续四届被评定为云南省农业产业化重点经营龙头企业、连续两届被评定为省级劳动关系和谐企业，被团中央授予“青年就业创业见习基地”，省委授予“青年文明号”。

二、以和谐为导向，营造“家”的氛围

改善环境，建设温馨职工之家。公司为切实做优、做强、做大清真食品品牌，按照国家对食品行业的规范要求，从设计、规划布局到施工等方面进行规范，启动了规模化生产扩建升级项目，新建标准化厂房、综合办公楼、电商一体化的产品展销中心、产品研发中心和新产品加工车间等配套的花园式工厂，配套建设了相关辅助设施，保障职工 24 小时热水供应、在厂区设立购物便利店、自动取款机等等，完善“职工之家”功能，以生活便捷性、娱乐多样性、趣味性、工作积极性为主，不断丰富职工精神文化生活；围绕年度活动方案，与政企、银企、校企联欢，增进彼此学习交流；围绕主题党日，工会、团组织活动，开展批评与自我批评，净化心灵，培养忠诚担当意识。员工工作和生活环境得到极大改善，让员工感受家的温暖，身心得到放松，从而更好地为工作服务。

劳逸结合，丰富业余生活。利用现有阅览休闲室、运动场、演播厅等配套设施，在定调“周五文化日”“周六活动日”之下，从技能竞技（装箱快手、操机能手、优秀班组等）、安全讲座（交通安全、品质安全、消防安全等）、企业文化/制度/考核宣贯、文体活动（球赛、拔河、演讲等）、拓展训练、周末影院等方面通过不同形式的活动丰富职工的业余生活，塑造团队合作和员工凝聚力，开展“师带徒”、“传帮带”

活动，形成“比、学、赶、超”的良好工作氛围，更好地融洽员工关系。

三、以管理求发展，增强员工使命感

采取“请进来、走出去”的方式加强培训工作，请专家来公司讲课培训；组织管理类员工和技术人员到日本、上海、北京、江苏、成都、昆明等地考察学习；形成了周例会、月度新员工入职培训、季度总监专题培训、半年 MTP 管理者综合素质训练营、年度员工表彰暨总结大会常态机制。

制定人力资源战略。结合公司实际，拓展招聘渠道，广纳贤才，确保集团生产经营活动正常开展。人事行政中心除了网络招聘、校园招聘、现场招聘等常规招聘渠道外，积极与前程无忧、智联招聘等渠道合作，在确保公司生产、销售正常运营的同时，引进了 4 名高级管理人员和 8 名中层管理人员。

健全培训制度。重新梳理了《入离职管理制度》《2018 管理条例》（涉及人事行政、财务、生产、品研等类别，使制度更加明确、流程更加优化、办公更加高效，在公司的日常管理培训中，除开展好入职培训、月度生产安全会议/经营分析会、季度质量评审会和送出去主题培训之外，还通过组建公司高层管理人员为企业内训讲师每月轮替开展主题培训、同国内知名培训机构签订两年一周期的年度培训计划按季切实强化企业中高层人员素质技能培训、组建营销精英

集训营按季为企业培养后续营销储备干部、按时召开安全生产质量月度考核会议和两生产基地季度质量评审会议等“外引内培”相结合的方式，构建“云南理世集团技能培训中心”规范企业培训。

畅通晋升通道。2018 年度转正共计 84 人(生产类 72 人，后勤类 12 人(含履职考核期转正 76 人); 晋升 11 人，调岗 3 人。编制和完善了员工晋升管理制度，建立 360 全方位考核机制，为无论是普通员工，还是中高层管理者，建立了晋职、晋级的晋升通道，充分调动员工的积极性和能动性。

四、以法治为遵循，保障职工合法权益

落实劳动法律法规。结合企业实际，整理形成《理世员工手册》“一本通”，对企业文化、企业管理、企业福利、员工入离职等详细诠释，对劳动合同签订、变更续签、解除、终止等都进行了详细的规定；建立集体协商制度，将合同期限、工作内容、工作时间、休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动纪律、员工福利等双方共同关心的问题列入劳动合同，劳动合同签订率达到 100%。

健全职工维权机制。公司始终牢记“职工利益无小事”，为妥善处理好劳动关系，严格按照《劳动法》等法律法规，建立健全公司规章制度，定期足额支付职工劳动报酬。在保障职工合法权益的基础上，建立了参与涉及职工切身利益的制度和规定的制定，内部建立联席会议制度。通过参与，使

工会与各级部门的沟通更加畅通，为员工维权奠定基础。日常管理中，公司领导通过“意见箱”收集基层意见、建议和投诉，及时掌握和处理员工诉求，将限时解决和整改纳入责任考评，将可行的“点子”运用到生产经营中来，合理调节过程管控，切实维护职工合法权益的同时，促进效益提升。

推进集团协商制度。公司自 1998 年设立工会以来，不断建立健全民主管理制度，按期订立集体合同，在开展好工资集体协商基础之上，将与员工切身利益相关的管理制度修订、薪酬福利、组织架构等纳入集体协商范畴，更好地保障员工权益；同时，充分发挥工会组织作用，并建立完善工会组织机构，下设工会经费审查委员会、工会委员会、女工委，旨在建立稳定和谐的劳动关系，维护职工合法权益。

重视民主参与。建立企业内部联席会议制度，设立“意见箱”收集基层意见、建议和投诉，将可行的“点子”运用到生产经营中来。在工资集体协商、厂务公开、民主评议、民主管理方面，加强基层沟通，听取职工意见；对劳动合同、社会保险、工资福利、上班时间、加班工资、休息休假、劳动保护、员工食堂等大家关心的问题进行调查梳理。

五、以学习强素养，增强员工成就感

2018 年以来，通过集体协商促进公司实施定岗定编定员、配套岗位说明、岗位 KPI 绩效考核改革，推行“354 薪酬”原则，使得员工整体薪酬提高 10%—15%，并完善了晋升

通道，释放员工原动力。在员工成长、成才、成功上，企业充分发挥党工团组织的引领作用，通过宣传教育，不断提高员工精神境界，通过业务技能培训和管理培训，不断强化员工综合素养；通过以先进典型带动员工，不断锤炼员工奋勇争先搏激流的干劲和担当，使得每位理世人生逢其时也重任在肩，他们以平凡的岗位为练兵场，通过多年的磨练与积累，他们不断进步、不断超越，自身业务技能、管理能力都有了较大提升，涌现出了一批爱岗敬业、锐意进取、业绩一流的优秀员工。2018-2019 年期间，公司机修员马举洪、工段长撒海燕先后被授予云南省五一劳动奖章，对全体员工起到模范带动作用。

二十三年的坚守，谱写理世新篇章。我们坚信在创建和谐劳动关系道路上只有起点，没有终点，我们将一如既往地创新理念、拓宽领域、不断探索劳动关系和谐企业创建工作的新思路，开创和谐理世新局面！

和谐为基 构建命运共同体

陕西法士特汽车传动集团有限责任公司

陕西法士特汽车传动集团有限责任公司（以下简称“法士特”）是我国最大的以中、重型汽车变速器、汽车齿轮及其铸、锻件为主导产品的大型专业化生产企业和出口基地。多年来，我们始终坚持党的领导，培育健康向上的企业文化，形成“我靠法士特生存、法士特靠我发展”的核心价值观。公司先后荣获“全国五一劳动奖状”“全国国企十大典型”“全国文明单位”“全国模范职工之家”“中国工业大奖表彰奖”“国家科学技术进步一等奖”“陕西省劳动关系和谐企业”等荣誉称号。

一、发挥党建引领，筑牢和谐之基

我们坚持党建是国有企业“根”和“魂”，着力构建党建工作新格局，以党建为引领统一思想、凝心聚力，为全面构建和谐企业提供坚强组织保障，筑牢思想基础，坚定职工的使命感。

强化支部标准化建设。法士特以推进“两学一做”学习教育常态化制度化为抓手，持续深化“1225”党建工作模式，设立“党建工作示范点”和“廉政建设示范点”，实现了组织设置标准化、支部工作标准化、党内生活规范化、教育培训常态化。

开展党建知识竞赛。结合企业实际精心组织党的十九大精神知识竞赛，活动累计 9 场次参与职工达 2300 人次，有效实现了十九大精神进车间、进班组，凝聚了员工共识，提振了全员精气神。

持续推动党建新模式。以“下沉式服务”为抓手，突出问题导向，采用上门“一对一”服务的方式深入到基层党支部，准确把脉问诊，定期督查管理，激发党员活力。将“考核”与“服务”融为一体，解决基层党支部工作难点、疑点问题 100 多项，激发了职工“比、学、赶、超”的工作热情。

组织主题实践活动。集团党委开展“干在实处走在前列”主题实践活动，班子成员召开调研座谈 49 场次，开展丰富多彩的“主题党日”活动，累计 2000 多人次赴红色教育基地进行学习教育，并举办专题党课等，探究新思想萌发渊源不忘初心，铭记法士特创业历程矢志奋斗。

二、发展特色文化，培育和谐之源

历经五十余年发展，法士特积淀了深厚的文化底蕴，凝聚形成了“1 个使命、2 种观念、3 大愿景、4 种精神”为核心的特色企业文化体系，逐步培育出主题年文化、精益文化、效能文化、榜样文化等系列文化成果，塑造了全员共有的理想信念、价值取向和行为准则，提高职工对企业发展的认同感。

主题文化塑造发展共识。自 1998 年开始连续二十余年

开展主题年活动，每年一个主题，每年一个目标，尤其是在“中国制造 2025”和国家创新驱动战略引领下，法士特深入开展“两化推进年”“创新驱动年”主题活动，使活动主题深入每一个职工心中，为全面推动企业信息化、智能化建设，开启法士特智能管理、智能制造新时代奠定发展共识。

精益文化激发创新活力。在推行精益文化过程中，公司有计划、有目标地推进卓越绩效管理、“大质量”管理体系、预算管理、KPI 绩效考核等先进管理理念和方法，以“万人千元”活动和“KTJ”（科学改进、提高效率、降低成本）管理模式为载体，调动全体职工创新创造积极性和节约节能自觉性，持续激发企业创新创造活力。

效能文化实现职工观念创新。坚持以人为本，以提质增效为目标，以特色活动为载体，全面营造敢说敢做、高效履职的干事创业氛围。弥补管理短板，转变员工观念，给科技研发、生产组织、市场拓展等“前线”提供了强有力的“精神保障”。

榜样文化提供创新精神动力。法士特确立每年五月为先模宣传月，用身边人、身边事引导全员努力践行社会主义核心价值观。“法士特好人”“法士特工匠”等一系列精品活动，入脑入心、成风化人，涌现各类“好人”22名，其中2人获“中国好人”。2015年获“全国文明单位”称号；全国劳动模范、全国技术能手、中国好人相继涌现，凝聚起企业创新

发展无限正能量。

三、保障职工权益，坚固和谐之本

我们始终坚持把职工作为企业最宝贵的财富和资源，真诚地尊重职工、关心职工、成就职工，多措并举保障职工权益，解决职工难题，让职工真切感受到公司的关怀，增强职工的安全感。

畅通沟通机制。公司建立以职代会为基本形式的企业民主管理制度、集体协商制度等，对征集到的职工提案及合理化建议，进行立案、跟踪、解答、落实，提案处理率达100%。同时，公司班子成员不定期深入基层单位开展走访调研，面对面地了解职工需求、困难和对企业发展的建议，切实解决职工关心的各类问题。公司工会下设劳动竞赛委员会、职工生活委员会、房管委员会等专业委员会，每季度通过召开工会委员会、职代会联席会议等方式，专门负责对涉及职工利益事项进行监督检查，确保执行到位。

推进民主管理。按照“合法合规、制度全面、流程规范、操作性强”的原则，公司每年根据企业内外部环境的发展变化，对企业规章制度和流程进行修订，对涉及职工切身利益、涉及企业重大改制、人事任免等事项进行公开发布，拓展厂务公开深度广度，提高企业决策透明度，确保职工知情权、参与权、表达权和监督权。

健全协商协调机制。为及时化解劳动关系矛盾，公司内

部成立劳动争议协调委员会，建立劳动关系预警、预防、调解、处理等工作程序，实行首问负责制，只要职工有反映，件件有人管、件件有落实。近年来，公司劳动争议调解成功率为 100%，企业劳动争议调解委员会真正成为劳动关系和谐的一道“防火墙”。

保障休息休假和工资收入。公司依法推行集体合同制度，严格执行《劳动合同法》，落实五天八小时工作制和带薪年假制度，根据生产任务量合理安排三班或两班轮换工作制，让职工能够劳逸结合，充分享受休息休假权利。建立健全职工工资共决机制、正常增长机制和支付保障机制，及时、足额发放职工工资。

完善社会保险和保障。为全体职工足额缴纳养老、医疗、工伤、失业、大病统筹、人身意外伤害保险及补充医疗保险、住房公积金等各项社会保险费用。为 7000 余名职工办理职工住院医疗综合互助保险，为 1600 余名女职工办理女职工特殊疾病保险。每年坚持为职工进行身体健康检查，把公司的温暖送到职工的身边。

营造安全工作条件。公司常年持续投入巨资对主要生产设备进行技术改造，以减少粉尘、污水、噪音等污染源对职工的身体健​​康以及环境所造成的危害，职工的劳动条件、工作环境、劳动保护等得到显著改善，企业主要生产厂房已全部配备空调。提升职工安全意识，开展形式多样的安全教育、

警示教育，发动职工参与安全监督检查，定期开展蛛网式、全覆盖的安全隐患排查，着力抓好重点要害部位的安全监管。

四、厚植人才培养，凝聚和谐之力

我们始终坚持“综合实力不断提高、社会贡献不断提高、员工价值不断提高”的企业愿景，始终将人才培养作为工作的重点，“以文化引才、岗位成才、发展造才”的理念，不断创新人才培养模式和方法，让职工学有目标、赶有方向，提升职工的成就感。

建立“三级教育培训体系”。依托“国家级技能大师工作室”和“法士特大学堂”，实施“青年员工培养计划”和“老员工技能提升计划”。公司现有高级技师 26 人，技师 157 人，高级工 456 人，中级工 614 人。

打造技能人才孵化基地。企业先后投入近 1600 万元，在西安、宝鸡两厂区分别建立 2 个培训基地，定期开展适合职工技能成长要求的培训活动，孵化出优秀的一线技能操作工 4436 人，成为企业发展的骨干力量。

注重人才培训培养。仅 2018 年就举办培训 520 余项，培训 33000 人次，培养高技能人才 1150 人，其中高级技师 5 人，技师 15 人、高级工 400 人、中级工 730 人。组织开展“多能工”职工技能大赛，跨工种开展“名师带徒”活动，现有“多能工”550 余名，工种涵盖公司所有生产操作岗位。

广泛组织技术比武。以“技术比武不间断，切磋技艺常态化”为宗旨，为员工提供了展示个人技能、互相切磋学习的平台，先后有 67 人荣获“技术能手”称号，165 人被评为“优秀选手”。

打通职工成长通道。“星级员工评价体系”、“三五人才战略”为“想干事、能干事、敢干事”的员工“搭梯子、铺路子、建台子”。每年根据每位员工的绩效表现、技能水平及工作能力进行考核评级，依据“按劳分配、按能分配”的原则，鼓励优秀员工成长，员工工作积极性、学习热情空前高涨。

五、构建命运共同体，共享和谐之果

我们始终坚持让工作、生活在法士特大家庭的每位员工获得感、幸福感和安全感更有保障，员工价值不断提升，都能在这里安家立业、祥和生活，共建共享企业发展成果。

职工与企业共成长。通过绩效晋级指标调整引导能力突出、技能出众的员工在完成日常工作的同时进行技能传授和科技创新。采取企校合作、双师带徒、工学交替等方式对技能人才开展理论实操联合培养，职工快速成长。企业分别被评为西安市首家技能自主评价试点单位和宝鸡市新型学徒制首家试点企业。

工资随效益同增长。2018 年，企业实行星级员工改革，为员工薪酬提升支付 6000 万元；2019 年，企业为全体员工

每月普涨 500 元，为科技研发人员增设人均每月 3000 元的科技效益奖。同时，企业健全价值评价与分配体系，以薪酬激励、绩效考核、晋级指标为依托，为各类员工设计了符合岗位特点的成长通道，并对不同星级提供了极具吸引力的薪酬激励，确保员工收入随着企业生产经营效益大幅提升，使全体员工共享企业发展成果。

彰显企业社会责任。公司根据省国资系统助力全省脱贫攻坚合力团和省扶贫开发领导小组的相关要求，持续开展对陇县和平利县大贵镇半边街村的产业扶贫和精准扶贫工作。投资“借袋还菇”食用菌大棚建设项目建成，帮扶 80 户 300 余名贫困户；慰问贫困户 170 户，送去米面油等生活必需品。集团被陕西省脱贫攻坚指挥部评为“2017 年度助力脱贫攻坚优秀企业”。各类帮扶捐款累计 2537.9 万元，“法士特齿轮奖学金”累计援助 1686.5 万元。

站在新时代的历史起点上，我们将把职工对美好生活的向往作为奋斗目标，尊重职工价值体现，增强职工获得感、幸福感和安全感，与广大职工同呼吸、共命运，为实现“汽车强国梦”而奋力奔跑。