

高丘六和打造“幸福职场”，把“小诉求”变“硬福利”

■全媒体记者徐亚辉 通讯员云安工宣



幸福生活·粤工企望 49

在云浮,有这样一家企业:它为一线工人架起从“工”到“匠”的成长阶梯,让普通技工蜕变为独当一面的工匠;它为女职工打造“超大版”爱心妈妈小屋,让午休时光满溢家的温暖;它把员工的“小诉求”转化为实打实的“硬福利”,通过集体协商让薪资逐年攀升、福利件件落地。

这家有温度、懂关怀的企业,正是高丘六和(云浮)工业有限公司(以下简称“高丘六和”)。从技能提升的成长赋能,到衣食住行的生活关怀;从薪酬待遇的稳步保障,到民主协商的权益落地……高丘六和用全方位、多层次的暖心举措,为“幸福企业”写下了一个可复制、可借鉴的鲜活样本。

成长有阶梯 多维度培养让职场小白蝶变“云浮工匠”

在高丘六和,职工成长与企业发展始终同频共振,职工的发展需求更是企业关注的重中之重。

加工制造部刀具组主管伍绍宁,对此有着深切的体会。2013年,大专毕业的伍绍宁加入高丘六和,成为一名普通的一线作业员。初入职场,车间里精密复杂的加工设备、严苛细致的工艺标准,曾让他倍感压力。“那时候连最基本的刀具型号都认不全,看师傅们调试参数,就像看天书一样。”说起刚入行的经历,伍绍宁仍记忆犹新。

公司推行的OJT在岗培训机制,成为他突破瓶颈的关键。由经验丰富的师傅一对一指导,从刀具识别、设备基础操作,到参数调试、工艺攻坚的核心技术,师傅们都倾囊相授。在这种“传帮带”的培养模式下,伍绍宁凭借刻苦钻研的劲头,快速掌握了岗位技能,成长为能独当一面的技术骨干。

为进一步赋能职工,2018年,高丘六和倾力打造了专属的职工学习提升平台——教育道场。这个集安全实训、品质管控、现场作业、技能培训于一体的基地,配备了26名来自公司各部门的资深讲师,课程覆盖

安全、品质、丰田管理模式等多个领域。目前已累计培训5600余人次,成为技术人才的成长摇篮。

此外,公司还积极拓展外部学习渠道。一方面,定期邀请外部专业机构的权威专家莅临授课,带来行业最前沿的技术理念与实践方法;另一方面,精心组织职工外出交流学习,甚至安排前往泰国、印尼等海外兄弟公司开展深度研学。

“在公司的支持下,我差不多每两三个月就能带着专业课题外出交流学习。每一次外出,都让我受益匪浅。”伍绍宁分享道,令他印象最深的是一次泰国之行。在那里,他跟着当地企业经验丰富的师傅反复实操演练,潜心学习他们先进的刀具研磨技法与精密测量方法。回来后第一时间将这些技术运用到生产环节,直接把刀具研磨周期大幅压缩——原本需要寄回厂家、耗时两三周的工作,现在自己动手一两天就能完成。“这些交流学习经历,不光让我的专业技能实现了质的飞跃,更让我对行业未来的发展趋势有了清晰的洞察。”

在多维度的培养体系加持下,伍绍宁



■高丘六和的职工食堂。

单位供图

完成了从普通一线作业员到核心技术骨干的华丽蜕变:入职十余年来,他凭借扎实肯干的劲头与精益求精的态度,不仅获得三次职级晋升,更以精湛过硬的专业技能脱颖而出,斩获“云浮工匠”荣誉称号,成为公司技术人才成长的典型代表。

关爱有温度 “超大版”爱心妈妈小屋守护香甜午觉

在高丘六和,幸福不是一句空洞的口号,而是藏在职工日常工作的点滴关怀里。“职工毫无怨言,遇到问题总能得到及时解决,每天走进公司,映入眼帘的都是同事们一张张洋溢着笑意的脸庞。”高丘六和工会主席莫韶健眼中的幸福企业,正通过一项项暖心举措照进现实。

莫韶健介绍,公司工会每年都会深入一线调研职工需求,量身定制详尽的年度精准服务计划。这份计划覆盖节日福利、特色活动、生活关怀等各个维度,力求把温暖送到职工心坎上。其中,最让女职工交口称赞的,当属公司那间别具一格的“爱心妈妈小屋”。

与市面上常见的“爱心妈妈小屋”不同,高丘六和的这间小屋堪称“超大版”。记者走进小屋,首先映入眼帘的是6张舒

适的床铺,空调、冰箱、微波炉等生活设施一应俱全。墙面一侧还设有温馨的照片墙,上面粘贴着许多慰问孕产期女职工的温暖图片,记录着工会上门探访、赠送母婴礼包的暖心瞬间。

陈楚廷是铸造现场专员,日常也负责公司女职工工作。她向记者介绍,公司为怀孕7个月以上及孩子在1岁以内的女职工,每天提供1小时的专属假期。考虑到哺乳期女职工午休不便的实际需求,工会特意打造了这个独立且私密的空间,让她能在午间美美地睡个午觉,养足精神后再投入下午的工作。

超大版“爱心妈妈小屋”仅是高丘六和细致服务职工的一个生动写照。实际上,这里的人文关怀触角早已延伸至职工工作生

活的方方面面。岁末年初的年会,是全体员工翘首以盼的年度“盛会”,让大家在欢声笑语中卸下新一年的疲惫;每月一次的生日会,专属蛋糕、趣味游戏,让寿星们在忙碌中感受到被重视的温暖;入职满十年的老员工,会收到专属定制的纪念章和慰问礼品,十年坚守的付出被郑重铭记;开放日活动,家属们走进车间,参与亲子互动,“企业大家”与“员工小家”的距离被悄然拉近。

“为了让工会服务更加贴近职工需求,我们还建立了工会工作评议制度。”莫韶健补充道,目前公司工会正在搭建数字化交流平台,职工只需扫码就能进入平台,不仅可以对工会干部的服务进行满意度评价,还能提出意见和建议,让工会服务真正做到“从职工中来,到职工中去”。

协商有回音 让员工们的“小诉求”变成企业的“硬福利”

薪资待遇是员工最关心的问题之一。多年来,高丘六和通过集体协商机制,不断完善工资增长和保障机制,为员工们的幸福生活筑牢根基。

伍绍宁对此感触颇深:“这些年靠着自己的努力,再加上公司的调薪机制和各类奖励,收入已经翻了两三倍。”这种增长,源于工会与企业方每年固定的集体协商。“作为工会,我们会充分听取职工意见并梳理,汇报给企业管理层。企业方结合当年经营状况,合理确定工资和奖金增长幅度。”莫韶健说,“就算是在利润率下跌的年份,公司也从未取消年终奖。”

在莫韶健心中,高丘六和是充满人情味的企业。“每次开展协商,企业从不会把我们的意见当‘耳旁风’。无论是关于薪酬调整的细致诉求,还是关乎后勤保障的微小建议,管理层都会坐下来耐心倾听、认真研讨。”

因此,除了逐年增长的工资与奖金,在高丘六和,职工们的诸多“小诉求”,正通过平等协商一步步转化为实打实的“硬福利”:

食堂菜品不合心意? 工会第一时间征集职工反馈,与后勤部门多轮磋商调整菜单,更推出免费就餐政策,切实减轻职工生

活负担;通勤距离远、出行不便? 公司实地调研职工居住分布,开通专属班车线路;夜班值守辛苦? 公司持续优化薪酬体系,不断提高夜班津贴标准,用真金白银体恤职工辛劳……这些关乎职工日常冷暖的细微需求,在一次次真诚的集体协商中,逐一落地成为触手可及的福利。

如今,这种协商文化,早已深深融入高丘六和的发展肌理。正是这套机制,打破了企业与职工之间的沟通梗阻,让职工的声音能被听见、诉求能被重视。正如陈楚廷所言:“一家真正尊重员工、值得员工信赖依靠的公司,才是名副其实的‘幸福企业’。”

工友新企望

铸造现场专员陈楚廷:公司现有的员工关怀措施很周全,大家都能感受到实实在在的温暖。希望工会能多留意下职工的精神需求,期待多组织些心理健康方面的辅导活动。

人事课主任张玉珍:希望公司能多倾听一线职工的心声,对生活或工作存在困难的同事给予更多关怀与帮扶,多策划开展一些贴合大众兴趣的活动,让大家能在活动中增进交流、凝聚力量。

专家观察站

成长有路 关爱有家

中企群工效能研究院提升职工生活品质研究中心主任易媛:高丘六和以“全周期成长”“全方位关爱”与“全过程民主”为三大支柱,铺就了一条有通道、有温度、有厚度的幸福企业之路。一是成长有通道。公司依托OJT在岗培训、“传帮带”机制,结合专属教育道场与海内外研学,为职工架起从“工”到“匠”的进阶阶梯。二是需求被满足。从爱心妈妈小屋到孕哺期假期,从年会到生日会,关怀渗透衣食住行。尤其对女性职工的呵护,细节处更显温情。三是诉求被倾听。借助集体协商与数字化平台,让职工在薪酬、就餐、通勤等切身利益上拥有真实话语权,让每一声诉求都有回响,每一项期待都能落地。