

近三年员工流失率不到5% 中高层以上干部,党员占比超过70% 一个民企党支部书记的“党建”故事

雁翔:
先锋榜样的力量

慈溪市周巷镇周西公路上的宁波耀华电气科技有限责任公司(以下简称“耀华”),称得上是行业翘楚——

它是全球第二、国内第一家拥有工程塑料固封极柱先进制造技术的企业,是全国固体绝缘环网柜行业标准起草单位之一;

它的主要产品辅助开关、二次插头座等,在中压真空断路器配套件国内市场的占有率超过60%,高端市场占有率超过90%,成为行业内“优质”“精品”的代名词。

这家讲技术、拼市场的企业,对党员的培养尤其重视。这一切,得围绕一个人说起——公司创始人、党支部书记刘坚钢。

□记者 朱琳 通讯员 徐焱珏



刘坚钢和新党员一起学习“学习强国”内容。记者 崔引 摄

在民营企业建党支部 成立初期只有三四名党员

1990年入党的刘坚钢,有着近30年的党龄,他曾在海莫社区当过党支部副书记、居委会主任。2001年,他离开社区创办了耀华电气。全身心投入公司工作的同时,刘坚钢于2008年成立了只有三四名党员的支部。“在民营企业中,如果将党支部的作用发挥好,将会产生巨大的能量。”

在全力发展公司技术创新、开拓市场的情况下,刘坚钢对党支部的建设从未停歇——

他按照“四有标准”,在公司大楼内建了一个600多平方米的党群活动中心,设有阅览室、乒乓球、台球、跑步机等,让民企的党员有了“家”;

即便研发工作再忙,他也会抽出时间,定期给党员上党课,开设党建和道德大讲堂;

经过10余年发展,如今党支部已有24人,主要部门的经理均由党员担任,中高层以上的干部里,党员占比达到了70%以上;

招聘新员工,采取党员、退役军人优先录用制,此后采用了“双培养一输送”的模式,即把优秀的员工、业务骨干培养成党员,再把优秀党员培养成部门经理,把特别优秀的部门经理输送到中高层管理团队中;

他还建立了党支部书记列席经营决策会议制度、党员听证会制度、党员议事会等“三个制度”,积极听取、收集反映党员和骨干员工对公司发展的意见和建议……

“虽然我们支部只有24个人,但该有的支部机制、规则、活动一样也不少,让我很有归属感。”公司党员黄燕儿说。

组建党(团)员技术创新小组 完成多种型号产品的研发任务

企业的竞争,说到底还是人才的竞争。

在刘坚钢的积极努力下,公司党支部直接参与人才引进计划的制订,并参与引进科技人才、管理人才的过程中,让党管人才的原则,在每一个关键节点突显“把关作用”。

“比如,我们鼓励员工努力提升学历,高中升大专、大专升本科、本科升硕士,这其间培训、考试等产生的费用,都由公司承担;我们会请第三方的业务培训公司过来,相关培训都是上班期间参加的,并且带薪考试。”刘坚钢自信满满地说。

据统计,近年来,公司为培训职工教育等经费支出累计100多万元。通过学习和培训,技术人员中有11人顺利晋升工程师职称。

同样的,他们还还为引进的人才解决住房问题,设置全勤奖、工龄奖、出差补贴、年末外来务工人员来回车票补贴、每年旅游等福利,从而挖掘和留住人才。

耀华的另一大特色,是在刘坚钢的带领下,作为企业核心命脉的研发中心党员和业务骨干,一起成立了攻坚克难项目部,组织建立了党(团)员技术创新小组。通过“党员+骨干”技术创新的新模式,已先后完成多种型号产品的研发任务。

“我们企业是开放的,自己培养攻坚克难人才,谁对开发出来的成果、专利有贡献,谁就能获得相应物质上的奖励,以及中级职称等评比的优势。”刘坚钢告诉记者。

企业文化增强了公司凝聚力 近三年员工流失率不到5%

在耀华,有一组数据,恐怕是很多企业羡慕却又达不到的——工作10年以上的老员工占了30%以上,近三年员工的流失率不到5%。

能有这样的数据,不仅因为企业的竞争力、党组织带来的归属感,还因为耀华一直强调的企业文化。

“我们有自己的《耀华之歌》,有规范化的图书阅览室,1000多册的各类书籍,被誉为‘宁波市职工书屋’,我们还有每年2次以上的文艺

联欢晚会,每年‘三八’妇女节都能得到慰问品,或是外出参观游玩,中秋节领月饼……有时候真觉得自己待的是国企。”公司后勤主管吕银燕自豪地说,作为一名已入职9年的员工,她对于耀华的感情可见一斑。

2016年,党支部的工作经费支出达到了4万多元,原来,党员们集体参观了嘉兴南湖、南京大屠杀纪念馆、宁波北仑港等,还去了四明山烈士陵园,通过党建带领团建的一次次活动,党组织、公司的凝聚力越发强了。

他的魄力和精准把脉 是徒弟眼中的“指路明灯”

“如果没有我师傅,公司不会发展到今天,他对于我,对于整个公司,更像是一盏指路明灯。”销售经理蒋超奇是刘坚钢的徒弟,他跟记者说了一件让他打定主意在公司好好干的事。

2008年,苏州的一家外资企业正在寻找合作伙伴,准备开发一款转换开关,在前来耀华调研后,这家外企犹豫了。

“考虑到前期会有一些投入,开模具、研发、人力成本等,这些费用需要二三十万元,老外做事谨慎,所以就搁置下来了。”蒋超奇回忆,当时刘坚钢认为,这款产品一旦投放市场后,会有很大的潜力,于是,刘坚钢决定,不论前期投入的费用多少,耀华自己掏钱,把产品先做出来。果然,他的魄力和精准把脉,让客户在一年后找回来请求合作。对方不仅承担了耀华前期投入的费用,还建立了合作关系,这款开关至今在市场上仍非常受欢迎。

“当时我师傅说,开发产品最重要的就是要了解市场未来的需求到底是什么,这个方向把好了,后续就水到渠成了,他的魄力,他的坚持,他的眼光,让我打心眼里佩服,和他摸爬滚打的这些年,我觉得自己永远充满正能量,从来没有过跳槽的想法。”蒋超奇激动地说。

党支部的凝聚力 已成耀华特有的核心竞争力

销售额从2008年的3000万元左右,跃升到2018年的2亿多元,从一家仅有10多名员工的小工厂,到拥有8家世界500强企业的合作商,产品销往德国、美国、法国、意大利等20个国家和地区。

2008年以来,耀华先后成为美国GE、伊顿,法国施耐德、阿尔斯通等优秀供应商,更是成为了西门子的战略合作供应商(最高级别供应商),耀华的成功有目共睹,其中,刘坚钢作为民企负责人,起到了重要作用。

因为他大胆探索、推进民企内党的组织建设,因为他注重党管人才的原则,因为他努力用党建带领团建,将党的建设与企业文化结合,眼下,党支部的凝聚力已成为耀华特有的核心竞争力。

而刘坚钢本人,获得了“优秀共产党员”、“优秀党务工作者”、宁波市“五一劳动奖章”、省千名好支书、省劳动模范等多项荣誉。