

“大桥油漆”视员工为持续发展的法宝 30万元重奖3名“功勋员工”

本报讯 记者章慧芬 邹伟锋报道 30万元重奖“功勋员工”！日前，浙江大桥油漆有限公司召开转制15周年“功勋员工”表彰大会，来自市场部、制造部色漆工段和技术中心的刘韬、金庆强、徐今能3名一线员工获“功勋员工”荣誉称号，并各获奖金10万元。这是公司迄今为止对员工最大的一次奖励，在全省也不多见！

据悉，今年是该公司转制15周年，表彰“功勋员工”是公司系列庆典活动之一。15年前，国企杭州油漆厂整体转制为

杭州油漆有限公司，成为杭州市第一家从国有转为股份制的企业。15年来，公司从濒临绝境到获得多项国家荣誉；从油漆年生产产量不到1万吨，发展到今日已达3.6万吨；品牌从逐渐被市场淘汰到油漆行业的引领者。今年1月，正式更名为浙江大桥油漆有限公司。目前，公司年产值4个多亿，在岗员工数200余人。

公司董事长包天雄深有感触地说，这15年的历程就是一部充满机遇和挑战、探索与拼搏的改革创业发展史，离不开全体

职工勇挑重担、爱岗敬业的工作精神，离不开全体员工全心全意为企业发展做出的积极贡献。

制造部色漆工段长金庆强就是典型。1981年他入职时，公司濒临绝境，但他脚踏实地投身企业发展。所在的工段环境复杂，产量最大，青年职工多，他一边细心抓好安全生产，一边细致做好调色技艺的传承，毫不保留地把自己掌握的技术和经验传授给青年人，使更多的青年职工成长为调浆队伍的中坚力量。他所在的班组先后被评为杭州市工业系统“工人先锋号”、

“安全班组”、“最美班组”。在省总工会评选“双爱双评”的活动中，他被授予“热爱企业优秀员工”。在接受记者采访时，金庆强说：“如此重奖实属意料之外，是公司对我的信任，更是鞭策，我没有理由不做得更好。”

“拿了奖励，是压力更是动力，时刻激励着我更加努力地工作。”徐今能，1997年7月大学毕业后，入职公司技术中心从事产品研发。他踏实进取，兢兢业业，凭借扎实的理论功底和丰富的工作经验，成功改进了研发了720、1203等高性能丙烯酸树脂，填补了公司技术上的空白，使产品更具市场竞争力。由他领衔的“功能性涂料创新工作室”获得杭州市总工会的授牌。他告诉记者，自己年薪加股权分红，收入可达20万元左右，公司就像个“家”，我将积极为产品转型升级发挥更大的作用。

刘韬，1993年进公司，现任市场部销售员。从事销售工作以来，他始终秉持吃苦耐劳开拓品格，以创新的思路积极开拓市场，所管辖的江苏市场从原有的三四家客户，发展到近30家，销售收入突破4000万元，为公司经营目标立下赫赫战功，连续多年获得公司销售冠军，曾被评为杭州市工业系统2009年度“十大销售明星”。他说：“见证了公司转制，见证了艰难的改革，见证了实现跨越式的发展，与公司一路走来共同成长，只要公司需要，我将一路追随。”

（下转第4版）

88851111
沟通热线

奉化举办首届“闪亮星职工”评选

本报讯 记者王海霞 通讯员毛立纲报道 “她凌晨1点多还去小区里修水管，我投她一票！”她的工艺革新使员工年人均产值28万元提升到41万元，真了不起！”日前，由奉化市总工会举办的首届企业“闪亮星职工”评选活动在当地掀起了“劳动光荣、创造伟大”的热浪。

据奉化市总工会有关负责人介绍，评选活动旨在弘扬社会正能量、树立职工新标杆。3月以来，评选活动发动全市职工群众寻找、发现、推荐身边具有优秀职业道德的“一线明星职工”。只要是奉化市民营企业的

一线职工，不限户籍都可参加评选。活动通过挖掘宣传一线明星职工的工作业绩、感人事迹、成长故事、精神风貌等，为全市职工群众树立身边的榜样，引领全市职工投身“大众创业、万众创新”，奏响“劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽”的时代主旋律。

据悉，评选活动已进入最后的网络票选阶段。经过前期评选考察，有16名职工入围候选。最后当选的10名“闪亮敬业星”、“闪亮质量星”、“闪亮创新星”、“闪亮技能星”和“闪亮安全星”，将在4月底奉化市庆祝“五一”国际劳动节暨劳模先进表彰大会上进行表彰。

从严从实 持续推进作风建设

■新华社记者华春雨

中央21日在京召开“三严三实”专题教育工作座谈会。会议要求各级党委（党组）认真落实党中央部署，突出教育主题，强化问题导向，贯彻从严要求，坚持以上率下，注重讲究实效，确保专题教育取得实实在在的成果。这个座谈会以及重要部署，体现出党中央深入推进从严治党、驰而不息抓作风的坚定决心。

习近平总书记多次强调，领导干部要严以修身、严以用权、严以律己，谋事要实、创业要实、做人要实。这“三严三实”深刻阐明了领导干部修身做人、从政为官、谋事创业的核心要义，也为加强干部队伍作风建设提供了重要遵循。

党的十八大以来，中央大力开展作风整治。从“八项规定”，到开展党的群众路线教育实践活动，“四风”蔓延的势头得到有效遏制，一大批群众反映强烈的突出问题得到治理解决，党风政风为之大变，广大干部群众真心为之“点赞”。

也要看到，“四风”积弊并非一朝一夕能够根除，作风建设没有完成时、永远在路上。而随着反腐败斗争持续推进，个别地方少数干部滋生了“为官不为”思想，认为“少干事才会不出事”，只想当太平官，这种慵懒散作风和“不严不实”现象，对“四个全面”战略部署的落实极其不利。

复兴筑梦事业需要坚定的信念支撑。作为党的领导干部，如果修身不严，必然导致信仰迷茫、精神迷失，淡忘了党的宗旨，看不到群众的疾苦。领导干部特别是县处级以上领导干部，是肩负改革发展重任、带领一方发展致富的带头人，只有对党、对组织、对人民、对同志忠诚老实，做到心中有党纪、眼里有国法，时时处处心存敬畏，严以修身、严以用权、严以律己，才能在诱惑面前不变质，始终不辜负党和人民的重托。

大力弘扬严的精神、实的作风，是锻造过硬队伍、推进事业发展的重要保证。当前，转作风、改作风正处在爬坡过坎的关键节点，稍有懈怠和放松，“四风”问题就可能卷土重来，作风建设的努力就可能半途而废。只有乘势而上、持续用力，才能巩固和扩大教育实践活动成果，使良好作风真正在干部队伍中成为一种思想自觉和行为习惯。

从严上要求，更要向实处着力。即将开始的专题教育中，广大领导干部只有对照“三严三实”要求，深化学习教育，做到不放松、不懈怠，并与实际工作相结合，干干净净做人，认认真真干事，让作风更硬、能力更强，带领人民群众苦干实干，推动各地经济社会持续向好。

圆残疾人就业梦



昨天上午，特地从丽水赶到杭州残疾人人力资源交流会会场的70后肢体4级残疾人项先生，和杭州下沙一家招聘厂区保洁员的国企办理了登记手续。当日，有40多家单位向持有浙江省内第二代残疾人证，在就业年龄段内且有就业愿望的各类残疾人，推出了200多个岗位，圆残疾人就业梦。

记者周金友 摄影报道

微信扫一扫 网上入工会



昨天下午，在杭州小营街道水岸城市花园物业中心打工的小杨很兴奋，因为他打开手机微信扫一扫，马上就办好了加入工会的手续。

当日，杭州小营街道总工会在举行第三届“最美娘家人”、“最美劳动家”、“最美劳动者”表彰

大会上，首次推出了外来务工人员“网上直接入会”微信平台，以后所有在小营地区个体营业场所和小微企业里打工的外来务工人员，都只需“扫一扫”，足不出户就能加入工会，依法享受工会会员的权利。一直走在前列

的小营街道总工会，近年来先后获得浙江省“三级联创”先进单位、“全省工会组建工作”先进集体和“党建带工建”示范乡镇街道等荣誉。

记者周金友 通讯员高海伟、楼琳娟 摄影报道

杭州潮鸣街道一群“百管部部长”不辞辛劳促就业——

帮人找到工作 等于帮了一个家庭

通讯员吕玲玲报道 这是一群可敬的人，他们常常挨家挨户排摸失业无业人员的情况，锲而不舍地四处寻觅岗位，苦口婆心地劝说援助对象改变择业观念，百般耐心地跟进就业情况……他们忙前忙后，任劳任怨，为失业人员援助就业，他们笑称自己是“百管部部长”，这群不起眼却不可少的人，就是杭州市下城区潮鸣街道就业援助员。

排除万难援助就业

作为人社服务体系中最贴近居民的一支队伍，他们承担着

大量的促进就业工作，宣传政策、调查劳动力资源、开发就业岗位等都要一肩挑。他们熟悉社区每一个失业人员，利用辖区内465家单位和辖区外的单位统筹安排，帮助失业人员，“零就业家庭”和大学生实现就业。

潮鸣街道管辖范围共有2.5万多户居民，6万户籍人口，劳动年龄段总人数2万多人。就业援助员活跃在潮鸣街道的9个社区，每人手里都有一本跟踪走访名册，登记并定期更新所有失业人员的信息。笔者曾跟随知足弄社区的就业援助员徐老师一

起走访，听到的多是抱怨，一位居民一开口就抱怨工作太难找、生活不如意。徐老师说，这些都是平时常遇到的事情，微笑面对就好，“这些居民也不容易，有的人上有老下有小，没有工作就意味着没有经济来源，也难怪心里有怨气，所以还是多包容些”。

个性化指导结硕果

沈先生34岁，整天打牌无所事事，老婆吵着要离婚。徐老师立即联系他并建立了个案，进行跟踪指导。

（下转第4版）

杭州市拱墅区总工会主席范文涛：建设法治工会，贵在“知行合一”

推进工会法治建设 工会主席微访谈15

记者王海霞报道 杭州市拱墅区总工会主席范文涛认为，“知行合一”是落实依法治国方略的关键。

依法治会靠人，依法维权落实在人，因此推进工会法治化建设，首先须人人“知”法。今年拱墅区总工会将普法元素贯穿全年工作，以培育工会干部“知”，引导职工“知”，促进工会法治化水平提高。为此，拱墅区总工会投入100万元培训1000名基层工会主

席，投入300万元职工大培训，在这两项工程中，普法是必修课。微信平台“拱墅区总工会发布”“开设以案释法”等栏目向职工、企业管理者和工会干部普法；发布各类政策解读、法律法规知识打造工会工作者依法履职数据库。

“行”，是要把“知”外化于实践。工会干部要学会运用法治思维、法治方式谋划和开展工会工作。尤其要向职工宣传法律法规；要从源头把关，指导职工签订劳动合同、开展平等协商等事关职工切身利益的工作；要发挥组织优势，借力各方力量，促进法律

维护职工权益的规定落实到位。

“知行合一”，固化于制。工会法治化建设的推进，最终要靠“制度机制”来保障。目前，拱墅区总工会正酝酿出台宣传工作制度、专职工会干部管理制度、宣传工作制度要求工会干部践行群众路线，拉近工会与职工的距离，解决工会服务职工的最后100米，尤其是11个街道（园区）总工会主席必须每年将辖区内的企业都跑一遍。后一项管理制度则重在明确职责和考核，为全区21名专职工会干部列出一张“责任清单”。

朋友圈“圈”人事半功倍

宁波一企业半数以上求职者源于微信

本报讯 张文胜报道 资深工程师廖龙华近日前往宁波阿帕奇机械有限公司报到，成为研发部的新成员。与原单位相比，他的薪资有所降低，但廖龙华表示，他非常认同“阿帕奇”的企业文化，相信企业发展了也不会亏待他。这是该公司朋友圈“圈”人的一个缩影。

最近5年来，“阿帕奇”基本上不去人力资源市场设摊招人。“阿帕奇”董事长罗国定说：“设一个摊位，贴一张招聘简章，求职者时不时会来递简历。但我们没有‘火眼金睛’，不可能马上看出一个人是否适合某个岗位。有时候企业为了一个岗位的人才，往往要赶好几场招聘会，招聘效率很低。”

该公司招聘方式主要是让全体员工当“伯乐”来网罗人才，鼓励老员工介绍新员工。2013年，企业出台制度，让老员工推荐更多适合企业的人才。新员工上岗若干时间后，引荐的老员工将获得600元~3000元奖励。而且，新员工入职后获得晋升的，介绍人还会获得相应的奖励。

罗国定说，老员工认同企业文化，对拟推荐的新员工往往会介绍管理特色等企业文化，这样，被推荐的人才往往比较“精准”。

去年，装配车间的巡检员杨道推荐了3名贵州老乡到公司就业。后来，他拿到了3000元奖金，这相当于他一个月的工资。

公司办公室主任崔妮娜表示，全员揽才这项政策，企业一年投入也才几万元，但效果不错。

时下，微信成为人们不可或缺或社交工具。该公司也尝试用微信朋友圈“圈人”。

“阿帕奇”鼓励员工通过各自微信平台传播一些管理

常识、企业文化活动等，通过朋友圈不停地转发，让更多的“粉丝”参与讨论或予以关注，这也吸引了一些志同道合的管理人才加盟。

罗国定率先垂范。从去年8月起，每天上班第一件事，就是来一杯“早咖啡”励志，即发一条管理心得方面的微信。每条微信发出不久后，就会有“粉丝”回复、跟帖，与他的观点进行碰撞。目前，他的微信朋友圈已有1000余名“粉丝”，这其中有不少未来的潜在应聘人员。“刚加盟的廖工就是在微信圈上与我认识的，经过深入交流就来我们公司上班了。”

今年春节后企业复工首日，就有50余人前来应聘。求职者中有一半以上是通过微信上关注“阿帕奇”获得信息的。

罗国定说：“在面试过程中发现，他们人还没有进厂，但对我们企业文化有深入了解。这样一入职就会很快地融入企业。”

面试遭遇新考题：“二胎”你生不生？

“单独两孩”影响女性就业

记者吴晓静报道 “别谈‘二胎’影响升职，连找工作也受到影响。”最近正在找工作的谭女士向记者抱怨，在面试时经常会被问起考不考虑生“二胎”。“原来以为已婚已育算是比较好找工作的，没想到还是会撞到枪口上。”本报4月17日的报道《要“生”还是要“升”成职场女性新烦恼》推出后，有求职女性如是反映。

谭女士原先在杭州沈半路一家汽车4S店做会计，生了孩子之后，考虑到离家公司太远，就干脆辞职在家带孩子。今年

初，婆婆退休从老家来杭州，有了帮手，谭女士就开始投简历找工作。“我还特意找了一家招聘要求里写‘已婚已育’优先的，结果面试的时候，突然问我是不是独生子女，会不会想生第二个。说实话，我带一个孩子都觉得累，根本没想过要生两个。后来面试就草草结束，也没有下文了。看来现在‘已育’的标准，不是生一个，是生两个。”

记者试着在谭女士提供的招聘网站上搜索，输入“已婚已育”的条件，一下子冒出623个职位，大部分是行政、会计、出纳、

销售等岗位。无一例外，都注明着“如是女性，已婚已育优先”。

究竟企业在招聘时，会不会因为“二胎”这个问题来取舍员工呢？为此，记者也走访了一些企业的招聘会。

在本月初浙江省人才市场的一场招聘会中，杭州一家连锁汽修公司的招聘人员向记者表示，一般来说，“二胎”不会影响求职。但也委婉地承认，在具体的工作岗位上，会考虑到“二胎”带来的影响。“我们公司这方面没有特别的要求。但在录用时可能会有一些顾虑，毕

竟生‘二胎’要断岗一段时间，家庭负担也比别人更重，不能胜任工作量比较大的工作或者频繁出差的工作。公司还要考虑成本问题，保险金等等。”

记者在招聘会上还遇到了一家大型外企，负责招聘的人力资源主管是一位西班牙人。作为外企的人力资源主管，又是位外国人，她是怎么看待“二胎”影响就业这个问题的呢？

“我觉得这要取决什么样的企业文化，外企可能会好一点。对我来说，从没有在招聘时问过你会不会生‘二胎’这个

问题。我的关注点还是在能力上。因为孕育生产二胎这段时间在整个职业生涯里看来，其实是很小的一段，不生二胎要是骨折了也可能要休养这么久。总体来说，我们不会因为二胎去否定一个很有能力的人。”

不过，即便是文化不同，这位主管也不否认，生“二胎”确实存在着一定的劣势，“如果同时有两个候选人让我选择，都很好，可能还是会选择家庭或者个人状况更稳定的人。这个我相信无论是外企还是别的企

业，应该都是这么判断的。”针对这一现象，北京市一中院曾发布通报，该院在审理女职工案件中发