

绩效管理
晒工资

绩效管理「晒工资」之稀贵厂缝纫女工 谢爱梅

用勤奋穿针 责任引线 编织幸福人生

大冶有色金属集团控股有限公司职工工资发放明细表

部门		稀贵金属厂\厂机关\供销科												2013年12月									
序号	人员编号	姓名	工种或岗位	应付工资						劳保津贴			应付合计	代扣款项					实发工资	签名			
				小计	岗位工资	绩效工资			特殊支付工资	其他工资	保健	艰苦岗位津贴		矿山及水煤气补贴	养老保险	医疗保险	失业保险	公积金			水电房租费	个人所得税	
14	24506	谢爱梅	缝纫工	5837.41	0	4323	1400	84.41	30	0	0	189	29.4	306	6361.31	196	44.2	22.1	176	0	137.3	5785.71	谢爱梅

▲ 谢爱梅 2013年12月份工资表

编者按

工资,是职工在企业劳动中的价值体现,也是企业给予职工最主要的回报。“十一五”以来,公司大力推行薪酬制度改革,调整公司职工岗位绩效工资结构,通过实行全员绩效考核管理等方式千方百计提高收入水平,职工工资有了较大幅度的增长。为认真践行“以市场为导向,以效益为中心”的经营理念,进一步调动职工的生产积极性,充分发挥绩效的杠杆作用,本报特联合公司人力资源部开辟“绩效管理‘晒工资’”专栏,将选择一些通过采取市场机制和激励机制提高职工工资收入水平的岗位,“晒”出他们的工资,展示他们的付出和贡献,增强我们通过创造性的辛勤劳动不断增加工资收入的自信心。



▲ 缝纫女工谢爱梅笑容灿烂

2月14日上午,沿着稀贵厂老厂区的方向,来到原电解厂房的一间房子门口,一阵密密匝匝的声音就迎面扑来,推门进入声音骤大,时而如万马奔腾,时而如行云流水。仔细一看,原来是两名女工正在奋力踩踏缝纫机……

“大家都这样过我也这样混,不敢搞计件工资制,怕改革,也找领导扯过皮”

谢爱梅今年43岁,是稀贵厂供销科缝制班的一名普通女工,所在的岗位主要是为稀贵厂精炼车间等生产线制作过滤布编织袋,是稀贵金属精炼生产线上的必需材料。

以前外委给一家单位专门制作,包工包料,稀贵厂出钱购买,日子就这样平平淡淡地过着。但这样的日子在2013年5月的时候终结了,公司大力规范劳动用工制度和收入分配制度改革,稀贵厂决定将外委加工编织袋改为由自己职工加工制作,实行承包计件工资制。

平静的生活被打破,谢爱梅明显感觉到岗位实行承包计件工资制带来的工作压力。一天上午,谢爱梅找到了供销科科长周革萍,表示坚决不愿意参加计件工资制。谢爱梅说,大家都这样过我也这样混,不敢搞什么计件工资制,怕改革,也找领导扯过皮。

周革萍耐心地跟谢爱梅解释:“你们不是一直抱怨自己工资收入低吗,这是你们增加工资收入的好机会,只要你们吃点苦、工作认真点,责任心到位一点,你们的工资收入肯定会翻番。”

无论怎么解释,谢爱梅心里的疙瘩还是不能完全解开。但不管怎样,班还是要上,工作还是要做,缝纫机还是要转啊。现在实行计件工资制,也就是多劳多得、少劳少得、不劳不得,但怎样才能多得,谢爱梅开始了思索。

“别小看缝纫活,还是很有技术含量的,我做的编织袋100%合格,从没有影响过生产”

实行计件工资制,对于谢爱梅这个连续缝制机摸都没有摸过的人是很有难度的。一开始,谢爱梅很小心翼翼地踩踏着缝纫机,尽管很认真,一天也就能加工18个左右的编织袋。

有些倔强的谢爱梅慢慢地有些不服气了,既然是多劳多得,没有付出肯定没有回报,不经历风雨肯定不能见彩虹。于是,谢爱梅找同事借来了缝纫机技术方面的书籍,再加上自己在网上搜索了一些资料,渐渐掌握了一些操作要领和维护保养方面的知识。用谢爱梅自己的话说,现在“驾驶”起缝纫机是健步如飞啊。

随后,谢爱梅对多达10余个品规格的编织袋进行认真分

析,并对布料进行研究,一套她自己摸索出来的“操作法”出台了。无论是穿针、引线、排料、划样、铺料、裁剪,还是线迹、缝型,打包、捆扎,谢爱梅都信手拈来、有板有眼的,俨然一位缝纫专家。从来没有因为编织袋数量和质量问题而影响正常生产。

2013年10月,谢爱梅的岗位操作水平突飞猛进,一个工作日就能加工编织袋70多个,经检测合格率达到了99%,当月就拿到了3000多元的计件工资。这让她的工作热情和增收激情大增。

不甘于现状的谢爱梅还逐渐捣鼓上了技术创新,她亲自跑到精炼车间厂房找工人师傅们询问编织袋在生产线上的使用情况,当看到编织袋在防火防腐蚀上要求不高时,她找来过滤布的一些边角余料,自己动手加工制作编织袋的提手,并跑到供销科要求不要再采购编织袋提手了。就这样,谢爱梅又为厂里节约了一笔生产成本。

周革萍说,谢爱梅节约的成本也许微不足道,但是她的精神却弥足珍贵。

“从来没有人能随随便便成功,除了勤奋还要有责任心,才能把事情做好”

2013年11月的一天,供销科下达了一批编织袋的加急任务单,要求第二天早上必须完成。谢爱梅和同事们看着任务单,心里暗暗发愁,任务这么重,时间也太短了。

由不得太多的纠结和哀怨,谢爱梅立即投入到了紧张的工作之中。但没有想到的是,正在加班的她突然胃部剧烈疼痛,一阵一阵地揪着心。怎么办?跟领导请假回家休息?那这批编织袋加急任务肯定就泡汤了,影响了生产那可是大事。于是,谢爱梅硬是忍着巨大的疼痛,一边抓紧工作,一边安慰自己:挺一挺就好了,或者等下万一受不了就回家。就这样,天终于亮了,任务也完成了,她额头上豆大的汗珠打湿了缝纫机案板上的台布,十分显眼。

“我很珍惜现在的工作岗位,企业给了我们这么好的福利和待遇,我们绝不能拖后腿,不光是为了钱还为了面子,胃痛是老毛病了。”谢爱梅说:“从来没有人能随随便便成功,除了勤奋还要有责任心,才能把事情做好。”

同事黄华丽说:“谢爱梅的生产积极性在实行计件工资制以后提高了很多,责任心也很强,做起事来就像‘拼命三郎’,我们都向她学习呢。”

熟练的业务能力加上强烈的工作责任心,让谢爱梅的工作更加顺风顺水,2013年12月的工资表上显示“应发工资”为6361.31元,扣除各种费用,谢爱梅“实发工资”5785.71元。

“拿这么高的工资既是我劳动得来的,也是家人支持的结果。”谢爱梅说:“我要感谢我的老公,他对我支持最大,他还是单位去年的先进呢。”

一说到自己的家人,谢爱梅流露出了幸福的笑容。



▲ 谢爱梅正在抓紧制作编织袋

新闻短评

提高绩效是增加职工收入的原则

近些年来,公司职工收入有了较大幅度的增长,同时职工进一步提高工资水平的愿望也十分强烈,应该清醒地看到,职工的工资收入水平与国内同行业中的几家大企业相比还有较大差距。

当前,公司主产品价格维持低位运行;资金需求上升和货币政策适度紧缩的矛盾较为突出;矿山调整和扩能项目投产并存,治化达产达标任务繁重,原料组织难度加大;成本刚性上升,政策效应衰减,市场化创利制约因素较多。经测算实现全年的利润目标仍有较大缺口,完成全年效益目标面临很多困难和不确定性因素,因此市场价格低迷的客观实际与股东增利、职工增收的矛盾

仍然是当前和今后一段时期的主要矛盾之一。

正因为如此,按照“以市场为导向、以效益为中心”的经营理念,提高绩效也就成为增加职工收入必须遵循的原则。职工在岗位上没有产生效益,提高收入水平是一句空话。企业没有长足的发展,提高职工工资也是力不从心的。

2月19日,公司印发了《大冶有色金属集团控股有限公司2014年调整职工工资分配办法》,明文规定了增加职工工资要遵循“效益决定”、“效率优先”、“绩效挂钩”、“统筹兼顾”的分配原则,工资看绩效、收入凭贡献将成为主流。

总策划 邱杰
策划 刘旺林
记者 王克礼

人力资源部 联合主办
企业文化中心