

INC. 班组摄影·春耕图

本期主持人:安徽淮南矿业集团顾桥矿 邢伟峰
主持人语 大地回春,万物复苏。明媚春光下,我们班组职工满怀希望地走入春耕收获的又一个轮回。收拾好家什、物具,怀揣着一年的盘算、谋划、目标、期望,抖擞着激情,肩负着责任,在“班组”这片责任田里开始了耕耘、播种,期待着自己的智慧、勤奋和汗水,换取一个好收成、创造一个新奇迹——

胡选明立状:当月解难题



“彭队长,我发誓,我们一定在本月内解决这个技术难题!”2月4日,重庆能源集团同华煤矿机电维修班班长胡选明向队长彭子建立了新春第一个军令状。由于井下作业环境特殊,该矿使用的乳化液泵在使用中总是出现一些烧瓦、擦伤合金脱落、裂纹、轴瓦剧烈磨损等现象,经常影响正常生产。为攻克这一难题,胡选明和他的两个徒弟给队领导递交了技术攻关申请,然后仔细测量轴瓦磨损程度,开始了攻坚克难之旅。
向良忠 摄

工艺班宣言:岗位我负责



中石化荆门分公司加氢重整车间工艺七班,在企业迎新春开展的“我要安全保平安,强化管理争效益”活动中奋力进取,春节7天时间,就创100万吨/年柴油加氢装置日处理量达3200吨/天,蜡油加氢装置达1200吨/天。2月4日下午17时,就在该班向更高目标进发时,80后班员刘煊与同事张智波在对责任区域内的每个关键部位做完巡检后,郑重写下了自己的岗位宣言:“我的岗位我负责!”
彭妍妍 彭建玮 摄

陈明若当班长:用新思维



“俗话说,一年之际在于春。咱班长管理也得有新思维!不进步是落后,进步慢了也要落后,咱得将班里的管理水平、技术水平再提升一层,争取再创佳绩!”2月3日,刚被四川煤炭产业集团达州分公司柏林煤矿评为“信得过班组”的机修班班长陈明若当众说。春节刚过,机修班就开展了“比学习、比技术、比贡献、创佳绩”三比一创竞赛活动,精心为每一台机床做了一次全面“体检”,准备大干一场。
周承红 摄

维修库头炮:诊治车掉道



进入新春,江铜集团德兴铜矿采场的电机车就因运矿车皮出问题一连发生掉道,让干这活的库头炮维修工们着急上火。向扳扳断裂、轮子高温及碰头拉杆坏等因素宣战,成了大家新春行动的头一炮,“我们要重点解决因车皮因素影响电机车掉道的问题,针对各种疑难杂症重点攻关,确保电机车掉道数较去年下降20%。”2月3日,车皮维修班班长黄社丁(中)颇具信心地说。
查利 摄

矿山美容师:花开矿美



2月4日立春,川煤芙蓉杉木树矿业公司后勤保障部绿化班的员工们开心地忙开了。瞧工人吴艳,边哼歌边给花草树木松土、除草、除杂草、施肥、浇水。“春天来了,我们希望通过自己的劳动,使花儿早点盛开,让矿山变得更加美丽,让矿工们工作生活更愉快!”吴艳动情地说。人们给该班组员起绰号为“矿山美容师”。
毛艳 贾映娜 摄

INC. 热点聚焦·员工牛年起跑(上)

■ 国电双辽发电公司 曲淑贤
主题策划: ■ 山东省交通工业集团总公司 孙建文
■ 兖矿兴隆庄煤矿 董朋

在新的一年里,“我要评上高级技师”、“我要争夺技术比武冠军”、“我要当上班组长”、“我要当创新能手”、“我要自学完大专”、“我要做最好的自己”。牛年开春,不少企业的班组职工这样规划着年度目标和职业追求

牛年,我要做自己的冠军

【主持人说】

■ 曲淑贤 孙建文 董朋

“牛年,我要做自己的冠军!”当这一声牛活中破心底激荡脱口而出时,我们简直要为自己喝彩了。何时,我们能这么大胆而响亮地喊出这个声音呢?今天,凭着我们的期望和追求、信心和勇气、智慧和实力,我们终于可以把以往自己不敢高喊的心声播种在新春的沃土里,物撒在新春的气息里,告诉给全世界愿意听我们诉说的人们:我们虽然当不上奥林匹克赛场上的冠军,我们也成不了各行各业顶尖的那个“第一”,但是,我们可以快乐地与自己比,争取评上高级技师,或者争当技术比武冠军,当班组长,当创新能手……超越自我、做自己的冠军!为此,我们会付出百分之百的努力。

做自己的冠军,需要我们立足本职岗位,坚持不懈地努力。我们要做好个人规划,虚心学习,善于创新,敢于超越,不断实践。我们要在工作中比过去,想未来,争取每天提高一点点。冠军的精神体现在付出、坚持、执着,不畏难,不左顾右盼,看准了目标就咬住不放,直至成功。在此,我们热诚地发出倡议,做自己的冠军,看我的!

我们知道,长时间单一乏味的工作环境,让我们中的一些朋友迷失了前进的方向。“不干事没风险,多干事风险大”的心态,让不少想成长的工友多了几许惆怅。多少年“原地踏步”的生存状态令一些人灰心丧气、不展前程。今天,我们要做自己的冠军,就像春天的小草渴望阳光的光泽、雨露的滋润和蓬勃地成长一样,我们也需要企业能够关注理解支持我们的愿望



应对危机,充电、充电

2009年是新钢公司的“质量改进年”和“管理突破年”,为应对金融危机和市场低迷的影响,该公司积极实施“精品战略”,烧结厂1200余名员工积极参与厂里组织的各种知识培训,着力解决影响产品质量过程中的各种难题,不断提高、稳定产品质量。
甘志鸿 摄

赢得平台,通过“成事”赢得地位。然而,想当什么想做什么,许多时候并非我们的一厢情愿,我们的成长愿望只有和企业的发展并驾齐驱,和企业的需求、社会的需求一拍即合才有意义,其实,我们的进步就是企业的进步,企业的进步也会在更高层次上推动我们的进步。我们的努力有企业助推才能见效,让我们在春天与企业一起出发,共克时艰、共同进步、收获精彩吧!

莫让职工的成长需求成一厢情愿

【众家解惑·特别强调】

■ 郑言

2月3日,笔者去中石化山东下属企业集气一队调研,了解一线职工新春动态。进入1#轻烃站泵房操作间,正碰上笔者非常熟悉的工人技师崔俊洪师傅在维修空压机。“崔师傅过年好,祝贺你晋升高级技师。”我上前打招呼。
“谢谢,还不是企业的帮助啊,这几年,企业又是送我外出培训,又是提供创新经费……没有企业的支持就没有我的今天!”他话里透着对企业的感激。随后笔者碰到的纪文明师傅,可就不如崔师傅幸运了。当笔者问他新春有哪些新打算时,他竟幽幽地说:“是有些新打算,但担心实现不了。我申请参加计算机操作培训,可领导就是不批,没法子。唉,只有干活的份儿,脏活、累活、难活都由我们这些工人包了,‘好事’却靠边站喽……”
随后他与笔者吐露了一点心里话:“不错,我很普通,但却不能代表我不想进步,我也想出人头地,也有好多规划,可外出培训要花钱,创新需要成本,还要花时间,企业不支持,我就干不了,一个巴掌拍不响啊!”
笔者边沉思边行,在场地碰到近50岁的职工王春霞在打扫卫生:“王师傅好勤快啊!”“唉,就别寒碜我了,除了打扫卫生、打下手,我还能干啥?混呗。”
“别这么说,你也有自己的长处嘛,也有成长的权利。”
“我打扫卫生还行,想成才,难哪!可话说回来,我非常想学技术,做一个拿得起放得下的技术工人,可谁会给我这个扫地的机会呢?”
听着王师傅的牢骚话,笔者来到队部,该队去年荣获总公司金牌集气队称号,可据队长张秀武介绍,职工队伍素质有些参差不齐。目前,队上决定下步要吸取以前只关注技能尖子成长的教训,千方百计给每名职工搭建成长平台,根据职工成长需求、能力特点等量身定做培养计划,推动职工成长。

为员工建成长平台:做好培训需求调查

【众家解惑·新春提醒】

■ 秦晓琳

“对于一个企业来说,做好培训需求调查是新年要迈好的第一步!”安徽砀山供电公司人力资源部的董正茂主任在过年前上班的第一次工作会议上说。
春节前夕,砀山供电公司人力资源部一直在忙2009年的员工培训需求调查,此调查要求公司的每一位员工都要填写,其内容包含员工关心的诸如“您最需要哪方面知识的培训”、“您认为最合适的培训时间”、“您最需要哪方面的岗位培训”、“对2009年的培训计划,您有哪些好的建议?”以及“您对学习培训还有哪些期望?”等等。员工们填好问卷后由各基层单位汇总填写培训需求分析表和调查表报人力资源部,人力资源部从而着手谋划公司2009年的培训计划和方案。

据了解,公司基层员工们对此次培训需求调查非常认真,因为大家反映公司近年来开展的培训需求调查确实是真正听取并采纳了员工的建议。去年,该公司举办各类培训班16期,培训内容及形式就是根据去年年初的培训需求调查为各岗位员工“量身裁衣”的。其中农村供电所人员上岗培训189人次,上岗培训合格率100%;进网作业电业工取证培训306人次,取证255人;技能鉴定取证培训183人次,目前已取得高级工证书的有135人;全年累计培训人员678人次,外出送培达87人次,有效提高了职工的业务知识水平。该公司财务部门透露,砀山供电公司去年用于员工的培训费用为34万元,这还不包括送员工外出培训的差旅费。
该公司人力资源部的董主任说,年初的员工培训需求调查是关键,培训成功最重要的因素就是做好员工培训需求调查,没有调查就不会有针对性的培训,更谈不上培训效果。通过年前的培训需求调查,现在人力资源部已形成了一套完善的09年度员工培训计划和方案,过节后开始着手实施。

如果是公认的好苗子、培养对象,自不必说,企业肯定培养;那么,一些不入领导眼、不被一些人看好、不能称其为“栋梁之材”的人想进步一点,想有个新姿态,有个新表现,企业能否伸手帮助?

新春老命题:重视普通职工的成长需求

【众家解惑·老命题重提】

■ 周书画

“2009年,我要化工作压力为动力,学习国家煤炭质量检测标准,苦练进厂煤炭制样检测技能,提高自身素质,节约每一张纸,每一度电,每一滴水,颗粒归仓,为我们抗击金融风暴中出力,立足岗位成才。”在新春伊始的学习会上,中铝山东分公司物资配送中心取检站青年职工王林的态度,说出了不少职工的想法。
刚参加工作时期望值比较高的王林,结果当了个普通的取检工人,“他一度很消沉,心理压力,觉得没有前途。许多职工曾和王林一

样,刚到单位时很有激情,期待着自身有所发展。可随后,在希望变失望、成功却失败的折腾中,当初的激情逐渐消退,每每提起当初,不少人心有“怨”言。如何让“大多数”普通职工心中不再“怨”,化解消极情绪,满足他们渴望发展的需求,成为企业和职工新春老命题。

在企业的投意下,王林的班长及时并主动地找他谈心做工作的,从公司内外形势谈到目前工作任务,分析这份工作稳定、待遇不错、家庭近便等有利条件,指出取检工作的特殊性等。经过班长的开导,王林的思想包袱放下了,开始认真并喜欢上了这份工作,在生产任务繁重的时候,主动承担起两列煤取检任务,受到了班长及组员的好评。

新年员工盼超越 企业助力推上车

【众家解惑·现场写真】

■ 杨毅

2009年元旦,重庆能源集团打通一矿把企业主题定为“员工提素年”,班组员工参与矿上培训的报名场面火爆。一个月过去了,员工表现出什么样的状态?他们的自我规划又是如何?带着疑问,笔者走进了他们中间……
“老师,刚才讲的风锤维修方法还没完全听明白,再讲讲吧!”2月3日,笔者刚走进打通一矿员工培训教室,就看到几名员工围着老师提问题。课间休息时,笔者和几位学员聊起了他们对新年的愿望。
“新的一年我想努力提高理论水平,在金融危机的大环境下,练个积极的心态,干出更多成绩,这样收入才稳定。”刚凭借维修金刚石钻头为企业“挣”500万而获得重庆市“巾帼标兵”的女焊工蔡启霞说得非常实在。
“金融危机面前,更需要我们不断创新,而创新的前提是知识的不断更新,所以我们需要加紧学习,我认为不断超越自己,也是成功。”近几年通过技术创新,为企业创造百万财富的工人技师雷天富,说活来自然有分量,引得大家频频点头。这时,一旁旁若无人,在笔记本上不断写着什么的员工吸引了笔者。经询问得知此人叫文方纪,是刚到矿的返乡农民工,他希望能够多补补课。
据员工培训部老师冯齐敬介绍,今年第一期培训共来了400余人,从刚入矿不懂行的返乡农民工到技师和基层连队技术拔尖的副队长,参加培训的人员覆盖面非常广泛。很多技术拔尖的人才都是想通过理论知识的学习,使自己的整体素质得到更大提升。
通过对员工的采访,笔者看到了一种超越

自己、积极向上的精神面貌,不难看出,面对09年金融危机发展形势的不清晰,班组员工对企业的发展没有泄气,反而是更强烈地表现出希望通过学习、创新与企业共度时艰的愿望和信心。针对员工的积极表现,今年伊始,重庆能源集团打通一矿从员工的愿景着手,着力打造技术水平更高、凝聚力更强、上升空间更大的员工团队,为员工铺设三条“轨道”,扶员工上“车”,为大家实现愿景提速。
为员工铺设成才“轨道”,该矿专门成立了技工分校,并设立了专职的组织人员,除了聘请专业学校老师讲课,同时挑选员工中优秀的技术骨干、政工干部等各方面的人才充实师资力量,并出台了“以赛促学,以新促学,以师促学”的具体举措。今年,该矿将通过提高奖励力度、加大资金投入和集中技术力量等举措,鼓励广大班组更好地开展“五小”科技攻关、QC创新和节能降耗竞赛活动,让员工在为企业创效的同时,也成为个人创效。
各基层连队还抛却过去害怕人才流失的想法,大方方便之门,通过轮岗提升水平、压担子锻炼能力、给机会创造机遇,全面提高员工管理能力和水平,鼓励更多的员工主动参与到工班长竞选、干部竞聘等各项活动中。

定向培养、名师带徒、技术比武、现场演示,名目繁多的技术培训,按需施教,技能交流等活动,成了山东新矿集团孙村矿2009年助推企业员工成才工作的一大亮点。从1月至今,该矿员工申报各类技术创新成果85项,申报合理化建议193条,同比分别提高了11.5%和13%。
为在新的一年里全面推进一线技能人才培养建设,激发员工的学习劲头,孙村矿制定了特岗津贴、工人专家库、晋级成才等一系列鼓励员工岗位成才的制度和奖励办法。设立工人专家库,每月给近70名工人专家200元的技术津贴。对评选出的优秀人才按照A、B、C三个等级分别执行月度津贴300元、200元、100元。对从事一线工作的大中专毕业生实行月度考评奖

励。一线员工按基础理论、专业知识、实操操作分别按30%、30%和40%的比例进行考评,培训效果与工资收入挂钩,并择优选取10%进行高级技工→技师→高级技师的晋级提升。
孙村矿还以提高岗位操作技能和事故防范与处理能力为重点,采取多种方式加强一线员工的文化技术培训。依托职工学校培训基地,采取校企联合的办学方式,每周六、周日聘请专家教授以及集团公司高级技工学校老师,分层次、分专业集中对一线员工进行岗前培训、转岗培训、技能培训等,开办电子、维修等45个培训班,目前已培训员工680余人次。建立职业超市,采取定单式、预约式进行按需施教。除一区的一线员工李伟高兴地说,牛年一起步,矿上的各类培训就紧锣密鼓地开展起来,让我们在新的一年里,不断提高自己的技能素质,实现岗位成才。

【众家解惑·实作案例】

■ 刁琳波

特岗津贴 多元施教
孙村矿锻造一线高技能人才队伍
孙村矿以提高岗位操作技能和事故防范与处理能力为重点,采取多种方式加强一线员工的文化技术培训。依托职工学校培训基地,采取校企联合的办学方式,每周六、周日聘请专家教授以及集团公司高级技工学校老师,分层次、分专业集中对一线员工进行岗前培训、转岗培训、技能培训等,开办电子、维修等45个培训班,目前已培训员工680余人次。建立职业超市,采取定单式、预约式进行按需施教。除一区的一线员工李伟高兴地说,牛年一起步,矿上的各类培训就紧锣密鼓地开展起来,让我们在新的一年里,不断提高自己的技能素质,实现岗位成才。

企业为员工荡起学习、创新的双桨

【众家解惑·新春实作】

■ 赵则阳

着手规划新年愿景目标,反复征求班组职工意见后,决定开展“学习与工作,学习与发展”、“转观念,增效益,提高油藏经营管理水平”等专题讨论活动,举办“讲理想、比贡献”主题报告会,灌输愿景目标,倡导“为企业未来而学,为自身发展而学”的价值理念,确立“团结、奉献、创新、求实”的班组愿景。针对油藏经营管理、地质开发、生产管理、生产中存在重点、难点和热点问题,以精细注水、科学控油,杜绝假资料,治理低产井、提升工作质量、精细化管理降本,以人为本为本质安全等为主题进行研讨,集中讨论解决问题的有效措施。
机制:构建学习平台
该班组根据岗位要求与个人需

求,厂工会指导与个人意愿相结合的原则,帮助每名职工制定新年新一轮三年素质提升计划,《职工素质提升手册》,《2009—2011年班组创先争优活动规划书》,通过即将开展的全员素质自查自评活动,让每个人清楚自己的特长与欠缺之处,明确努力的方向与目标。
该班组还利用工作之余,改进《采油工争当知识型员工考核评价表》,使考核内容具体化、数量化。厂工会根据油田已进入高产开发时期的特点,引导采油工由单纯挖井、收集资料,向“钻地下、懂工艺”的新时期采油工转变,在《评价表》中,该班组要增加画井并级联图、油套压变化曲线、井组日产量和产液曲线、学习体会及工作写实等8项内容。考核评价结果纳入职工绩效考核,与季节绩效工资挂钩。班组职工日常的学习将变得既轻松活泼,又不敢怠慢。

创新:提升学习效果
该班组还将通过集中开展采油知识竞赛、组织井组分析比赛、定期组织岗位练兵等途径,给职工提供自我展示的机会。通过开展QC立项攻关,进行“金点子”创新和管理工作创新论文发布等活动,提高职工们的岗位创新能力。针对实际生产中制约生产的重点、难点问题,该班组通过成立“创新能手”小组,定期学习、互相交流、组织活动联合攻关。“2009年我们力争通过‘创先争优’活动的开展,培养出局岗位能手2名,使职工持证上岗率达到100%、双证率达到95%。”69—72号计量站站长马士宏胸有成竹地说。

问题,该班组通过成立“创新能手”小组,定期学习、互相交流、组织活动联合攻关。“2009年我们力争通过‘创先争优’活动的开展,培养出局岗位能手2名,使职工持证上岗率达到100%、双证率达到95%。”69—72号计量站站长马士宏胸有成竹地说。

“老师傅们几年没进影院了。”

“看电影那是年轻人的事。”

“祝贺你!”

“祝贺你!”

“祝贺你!”

“祝贺你!”

“祝贺你!”

“祝贺你!”

“祝贺你!”

“祝贺你!”

“祝贺你!”

“祝贺你!”

“祝贺你!”

