

INC. 班组摄影·春耕二

■本期主持人:中铝河南分公司氧化铝厂 袁克颖
主持人语 有多少艰难险阻,就有多少勇士的冲击;有多少冷雪冰霜,就有多少春风化雨。身在班组中的我们,就是描绘春天色彩的那一支支笔,如今正在各自的岗位,开始了用智慧创造神奇之旅。我们用奇妙构思解决工作难题;用技术实力创造效益。在合力推动企业发展的同时,自己也登上了通往成功之路的阶梯……只要我们努力,就一定能把春天紧紧地握在自己手里!

中铝班组,创新降本模式



“我们正创新降本模式,围绕投入小、降本效果明显的项目展开攻关……”2月10日,中铝河南分公司氧化铝厂一厂空压站3号站班长韩军生(中)说的班组创新行动令笔者看到企业降本新思路。前些年,该班组把这一思路用于主体设备英格索兰螺杆机空气滤芯的修复,降低了1万多元的备件费。春节过后,韩班长又带领大伙琢磨上了1号机的油冷却器。由此可见,今年的班组创新正向降本方面拓宽! 张静 李永新 摄

莱钢班组,崇尚道德标兵



“瞧,这书上还有俺的事呢,今年俺还争道德标兵!”2月11日,山东莱钢板厂机修车间钳工一班职工孟光村(左一),和工友们传看厂里刚出版下发的《文明赞歌》一书时喜滋滋地表态。板厂有个习惯做法,就是不定期地把班组里评出来的好人好事编辑成《新风之光》、《道德颂歌》和《文明赞歌》等书,发给班组职工学习,潜移默化中,争当企业道德建设模范,成了越来越多职工的精神追求。 张建 摄

达竹机制班组,师徒徒出新



2月9日,川煤集团达竹机制公司钳工班班长汤兵(右),拿着公司“岗位技术能手”的证书回到班组后,就召开班会会张罗起师徒双选的事儿。这回,他引导大伙创新师徒带徒方式,师徒双选签订师徒合同,建立永久性师徒关系,进行一带一、一带多的技术传帮带,使师傅愿教、徒弟愿学。目前,该班组已初步形成“学技术、比业务、讲贡献”的氛围。 汪勇 陈先勇 摄

中策电缆班组,重拳是技改



“我们计划通过技术改造,创造节能降耗效益100万元!”2月9日,杭州虎牌中策电缆有限公司电钳班长张忠军在班前会上的表态掷地有声。春节后一上班,张忠军和工友们发现新生产基地不少设备缺少配套设施,既影响使用效率又增加了原材料消耗。于是,他们就把改造设备、完善配套设施作为第一季度的攻关重点,制订了6项设备改造计划。目前,已改成缆机直接启动为降压启动,设计了安装龙绞制车装置等。 宋义 摄

扬电班组,安全、质量一个不少



2月初,江苏华电扬州发电有限公司7号机组开始小修。公司炉控班组根据本岗位实际特点,迅速出台了35条安全、质量管理规定,完善了安全监管、保护体系。2月9日,笔者在操作现场看到了他们精细作业的过程。该班员工朱杰(前)自信地说:“我们必须把设备检修、维护这个关口,向工人先锋号冲刺!” 周忠 摄

INC. 热点聚焦·员工牛年起跑(中)

主题策划: ■山东省交通工业集团总公司 商国庆 孙建文
■国电双辽发电公司 曲淑贤

“牛年,我要做自己的冠军!”当我们终于喊出了这个压在心底许久的声音、激动地为自己喝彩后,应该静下心来问问自己:做自己的冠军,我还需做哪些准备?

学会借企业之力

【主持人说】
■商国庆 孙建文 曲淑贤

智者当借力而行。诸葛亮用草船借箭、巧借东风,成就了火烧赤壁、以弱胜强的千古佳话。聪明的企业班组员工,就是要学会借企业之力,解决自我发展难题,依靠企业助推,实现个人目标。

然而,一颗没有生命力的种子,即便放到温度、湿度都合适的土壤里,也不会发芽;只有那些生命力强的种子,才可以历经艰难,克服条件限制,顽强地发出自己生命的光彩。我们要做自己的冠军,就需要做一颗有顽强生命力的种子,做好生根发芽成长的各种准备。
首先,我们要保持积极良好的心态,为自己备好充足的前进动力。立足现有岗位,结合

2月3日,中铝河南分公司氧化铝厂一厂七次员工代表大会刚刚通过《2009年员工教育培训方案》,员工们就兴奋地相互转告、传递信息。在四车间熟料窑操作室,闻讯而来的班组员工们边学习边制定自己一年的成长计划

“给我一个支点吧”

【众家解题·员工说】
■杨苒

我想当“首席员工”
“去年我被聘了主操,今年我要通过技术比武当首席员工。”熟料窑岗位最年轻的主操郭磊在看到车间09年培训计划中“理论与实操培训、还有技术比武一样不少”时,不由喜上心来,提出了自己今年的奋斗目标。
熟料窑看火岗位操作复杂,对操作人员的技能水平和工作经验有较高的要求。27岁的郭磊工作时间短,经验不足,上班几年一直进步不大。2006年,车间针对轻工技术比较薄弱这一环节,选取有经验、有技术的老师傅与轻工结对子“导师带徒”,为他们传授理论知识与实操技术。经过一年多的学习,郭磊不仅技术提高了一

截,还成为了熟料窑岗位最年轻的主操。尝到学习甜头的他,一看到《员工教育培训方案》中本岗位的培训计划就为自己定下了新目标。

我想多学一种技能

“走出去一看,才知道自己懂得太少,才知道学习的重要。”输煤岗位员工贾石提到前几日支援管道化车间检修时感慨地说。40出头的贾石对待工作一丝不苟,平日里一心只想把自己的工作干好。前不久,当贾石随车间组织的突击队支援管道化车间检修,看到完全不同于自己岗位的设备时,他觉得自己像新工一样茫然,强烈地认识到了多学技能的重要性。
“今年我争取再学一门技术,多掌握一项技能。”贾石指着《员工教育培训方案》说:“瞧,厂部还有具体的培训计划呢。这回让我赶上

员工成长切忌好高骛远

【众家解题·善意提醒】
■耿平

【情景捕捉】爬到半道又掉下来了
2月10日下午,笔者应约旁听了中石化山东下属企业石化销售分公司集气五队的班组长管会。只听队长李长胜开宗明义地说:“牛年春节算彻底过去了,不少员工都在谈论成长的话题,今天就敞开来谈。大家不要藏着掖着……”
“我先说说。去年晋升了高级技师后我也有个体会:不管是学习也好,创新也好,都不可能一步登天。我觉得一步一步脚踏实地走好每一步,每天进步一点点,才能积小创新为大创造。当然,自己不能把目标定得太高……”轻烟站站长董志平抛砖引玉,下面随之议论纷纷。
“我就吃了董师傅说的这个亏,当年,队里也给我创造了不错条件,可我沒有抓住。我心太急了,想一口吃个‘胖子’,最终碰了壁,摔了跟头。”张勇承接过活。
“其实,队上给大家提供的机会都是公平的,只是我基础太差,努力了一阵子,感觉没什么进步,自己就泄气了,就像井底的青蛙,爬到半道上后劲不足又掉下去了,接着就灰灰冷冷,回到了原点。”王传乐师傅毫不避讳地说。
“人们常说,要立长志,不能常立志。我就是没有长性,常下决心常立志,就是缺乏恒心,三分钟热度,学技有愿望,但一遇到困难要么打

退堂鼓,要么绕道走,所以总在原地踏步……”40多岁的陈晓阳深有同感地说。
“我这个‘落后分子’也有一些想法,都报队上了,就怕被剃头的挑子一头热。”李俊生怕领导不重视他,来了个激将法。
讨论到最后,李队长总结道:“正如大家所说,定目标计划要知己知彼,把目标定得合理一些,要有可行性、可操作性。大家都来学董志平,每天进步一点点,积小胜为大胜,积小成为大成,队上会根据每名员工的特点、兴趣、特长,确定合适的成长规划,制定个性化员工培养规划。同时,队上还要专门切出一块成本给员工提供培训、创新的经费,千方百计助推员工成长。”

【笔者说】每天进步一点点

每天进步一点点,员工朴实的话说出了所有成功者真切感悟,也道出了所有成功者的心路历程。
每天进步一点点,听起来好像没有冲天的气魄,没有诱人的硕果,没有轰动的声势,可细细地琢磨一下:每天,进步一点点,那简直就是在默默地创造一个别人想不到的奇迹,在不动声色中酝酿一个真实感人的神话。
对于员工来说,认识的提高,技能的长进,成绩的取得,良好习惯的形成,都有一个持续努力、逐步积累的过程,常常是“每天进步一点点”的总和。好高骛远,急于求成,是成才成功

“三化”撑起员工成长平台

【众家解题·作案例】
■邢俊德

个性化培训:补强员工的技能“短板”
2月3日下午,笔者来到武汉铁路局襄樊北机务段襄北检修车间电机组,见师傅们正围着电视看电机业务光盘。就向工长在左谈打起招呼:“你们现在学业务真方便了。”
是呀,现在段上为每个专业都下发了学习光碟,只要大家有空,随时可以“充电”。据左工长介绍,去年年底,段上实施了个性化培训,让每名职工上报自己业务技能薄弱环节,然后由工长统计汇总后上报到段上。由段上根据职工们的业务技能薄弱环节,安排各专业技术人员有针对性地进行讲授,并将其讲课内容制成光盘下发到各班组,职工们可对自己的薄弱环节看相应的业务光碟,缺啥补啥。
兴趣化引导:“放大”员工的优势特长
离开襄北检修车间,笔者来到该段襄樊检

段上根据职工们的兴趣爱好,成立了攻关小组和兴趣协会,让职工们充分发挥其特长。目前,陈师傅任已有4项改造成果获得了段技术部门的通过。”

等级化岗位:激发员工的成长动力
下班后,笔者在返回的途中发现襄北检修车间电组内仍有许多人,有的埋头看书,有的在一起交流着什么。工长郭峰告诉笔者:“原来没设等级化岗位时,职工们干好干坏没啥差别,现在可不同了,段上将每个专业分为初级工、中级工、高级工、工人技师、高级技师、首席技师六个等级,职工不仅工资收入直接与岗位等级挂钩,而且还规定提报工长和调度员必须首先是工人技师,现在大家学业务的积极性可高了。”
“可不是吗,咱们电器专业首席技师刘海明,不仅被提报为车间调度员,每个月还有500元的津贴,收入比副主任还高。咱们现在就是要向刘海明学习,争取当首席,那才是咱的最爱。”工人技师于双全的话道出了大家的心声。
离开检修车间,笔者思索着,职工的成长离不开自身的努力,也离不开企业的助力和培养。企业只要不断拓宽职工成长的平台,让每名职工都能不断提升自身的技能,发挥特长,在自身擅长的领域快乐地成长,就能够有效地引导职工将个人的成长目标融入到企业的发展大目标中,从而实现企业与职工的共同进步、共同发展。

每周晚20时,本刊编辑将与全国各地的通讯员相聚中国企员工互动平台(http://www.bztddx.com)聊天室,总结上期稿件优劣得失,商定下期版面报道主题,欢迎大家参与。
聊天室网址:http://chatbztddx.com
本刊在线阅读电子期刊(白领·蓝领)最新一期已出版,欢迎广大班组长员工在线阅读。
网址:http://bookbztddx.com



石壕煤矿:班组长互学互动解难题

2月13日,重庆能源集团石壕煤矿运输队把技术交流搬到车间,来自于4个班组20多名维修工针对现场维修设备存在的问题、难题展开了辩论。 蒲德贵 摄

企业助力,更需员工自强

【众家解题·现场写真】
■向德良 胡小翠

更多员工展示的平台,满足大家的成长愿望。

【笔者说】企业助力与员工自力共舞

眼下,班组员工职业发展和竞争的序幕已在起跑线上悄无声息地拉开了,一年之计在于春,新年起步,有的员工已做好工作规划并付诸实施,有的员工却仍在一脸迷茫地观望等待企业帮助改善成才环境。固然,员工的成才成长离不开企业的帮扶,但是,当企业暂时无法面面俱到、暂时无法帮助我们时我们应该怎么做?是继续等待,还是自力奋发?

从上面的事件中我们已经看到,如今的员工,已不甘享受清闲、得过且过的工作状态,其岗位意识、把握机会的意识、成长成才意识、危机意识等已比过去强若干倍,对他们的职业需求,企业应及时给以重视和引导,营造有利于人才脱颖而出的环境,给每个员工一片成长的天空和沃土,用事业成就员工、用业绩鼓舞员工、用感情感染员工、用待遇吸引员工,对每个员工都高看一眼,厚爱一层,关注员工成长。
但是,员工不能好高骛远,急于求成,要转变必须专业对口上岗的观念,做到有岗就顶,再普通岗位,也要力争把它做得最好,把自己的技术专长与工作岗位相对接,从分配给你的工作岗位中寻找突破口,认真规划自己的全年工作,选准一个目标拓展学习成果,通过自力奋发,在不起眼的岗位上超越自我,做自己的冠军。

今年,矿里对每个员工个人成长规划进行了收集,然后有针对性地逐一帮扶,准备搭建

发现设备缺陷者有奖,最多可得5000元!有人认为此举多余,把工作职责之内的事做好,为什么还要奖励呢?有人甚至认为这是对工作不到位的变相纵容

温柔的“小红旗”创造安全美

【众家解题·典型经验】
■马兵

年初,湖北钟祥市供电公司根据一些员工的建议,推出了一项安全生产“特殊贡献奖励”:对能及时发现问题缺陷者给予100元-5000元专项奖励,每月一奖,网上公布,发现特别缺陷者给予特别奖励。没想到该举措一推出,便引发热议。

有人认此举多余,发现缺陷本来就是工作应尽的职责,把分内事做好为何还要奖励呢?有人甚至认为这是对工作不到位的变相纵容。面对众多疑义,提出该合理化建议的员工代表肖卫东讲了一个小故事,有两对父母,一对在孩子做了好事时奖励一面小红旗,另一对则在孩子做了坏事时挂一面小黑旗,结果常得到小红旗的孩子优秀而健康。这个小故事诠释了“以人为本”的内涵,多挂一面小红旗,就让对方多得到一分鼓励与认可。肖卫东说,现在我们就是给及时发现缺陷的职工温柔地挂一面小红旗,让他们感受到来自企业和班组的鼓励与信任。

1月4日,110千伏大峪变电站运行人



不留遗憾 漫画连载