

INC. 班组摄影·春耕图三

■本期主持人:中国企员工互动平台 张雪

主持人语 无限欣赏春天的柔美,也顾不上细数春天的脚步,在班组岗位上终日忙碌的我们,已经把一年的期待和向往,分解、倾注到每一日、每一步的精耕细作中。我们力争把手生活活干出色,倾力降本节能创新增效,为企业抵御金融危机尽自己最大的努力,把心中对美好春色的追求,化成脚踏实地的行动!在四季轮回中积蓄实力,延续我们的激情岁月,创造我们无法重来的人生——

刘六平自制可回收放煤槽



“分成三截,每段连接的地方要钻几个螺丝孔……”2月18日,重庆能源集团天府矿业公司磨心坡煤矿采煤五队职工刘六平(中),反复叮嘱帮他加工皮带连接头的师傅。前几天,采煤五队皮带运输煤炭,可生产皮带的厂家却没有皮带连接头。刘六平知道此事后决心自己解决,下班后他就去查资料,做模型、实地论证,终于做成可改变角度、调整距离、回收的放煤槽,队长董其贵只夸他“有两把刷子”。

曹利新率众治隐患受嘉奖



2月17日的作业间隙,中石油锦州石化公司添加剂车间运行三班班长曹利新(右一)又忙着组织骨干研究磺酸盐装置钙化系统的优化操作。入春以来,曹利新已带领大伙儿成功处理了管线腐蚀泄漏等5起事故隐患,多次受到上级嘉奖。初尝甜头的曹利新告诉记者,班长是班组安全生产第一责任人,要搞好安全管理就必须根治隐患。

李小红管理挖潜见成效



2月17日,刚被评为四川煤炭产业集团达州分公司“十佳”技能型人才的李小红,回到他当班的小河嘴煤矿机电队电气设备维修班后,就带领组员大搞精细化管理,靠管理挖潜、科技创效。先是成立技术攻关小组,攻克了主井2.5米大绞车挡车栏限位经常失灵导致运输受阻的问题,随后又对全矿机电设备进行了拉网式安全“体检”,有效杜绝了各类电气设备故障,职工们称他为矿井电气设备保健师。

吉占有凭密码锁开春成名



“减速箱密码锁研制成功了!”2月17日,随着黑龙江省大庆油田第四采油厂第二油矿四区一队8号站站长刘继东一声喊,大伙都向吉占有(左一)聚拢过来。此前抽油机减速箱上盖用普通的扳手和管钳就可拆开,今年,8号站员工吉占有决心研制个工具彻底杜绝偷油现象,没想到开春就成功了;把一个三角形螺帽螺丝和一个内三角扳子组合在一起,外有三角螺帽加上圈环保护螺帽,彻底防盗!吉占有也因此成了小名人。

邱政波技改行动春春风



“变速箱温度高的病因找到了,是传动轴磨损间隙过大造成的!”2月18日下午,重庆能源干坝子洗选厂装卸车间维修班班长邱政波(右)高兴地喊起来。作为厂里的技改明星,邱政波今年又把第一个技改目标瞄准了推土机变速箱温度高的问题,一有空,他就围着变速箱敲敲打打,排查、分析,每个细节都不放过。这次病因的查明,让邱政波的技改步伐向前迈进一大步。

INC. 热点聚焦·员工牛年起跑(下) 主题策划: 山东省交通工业集团总公司 孙建文 曲淑贤 (全国各地企业54人参与本期主题策划)

赢在企业:让信心随掌声前行

【主持人说】

■孙建文 曲淑贤

在这个春芽萌动的季节,我们把个人成长的目标,应对各种挑战的准备装进行囊,在企业的助推中上路了!这里,携手前行的我们还须彼此提醒:在赢在企业、胜在班组的竞赛场上,绝不可缺信心和掌声!让我们的信心一路掌声前行。

我们的信心来自大的环境。当前国际国内多重调整的叠加效应,客观上要求经济增长由主要依靠增加物质资源消耗向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新方面转变,这与我们要提高个人素质、做自己的冠军的目标不谋而合,为我们实现个人梦想创造了宏观条件,此时启程的我们,应该先拍手为自己加油,让自信的掌声在“赛场”上响起。

我们的信心来自企业助推。当前,企业为了化危为机,新一轮的竞争取得领先优势,纷纷开始利用相对宽松的生产条件,加大培训力度和创新投入,积极培养和储备人才。这为我们班组员工创造了更多的学习机会,提供了更广阔的发展平台,我们没有理由不好好把握。我们要像奥运健儿一样,用不断的学习去逐步克服自身不足;为超越自己、做自己的冠军而发奋努力。尽心竭力地在“赛道上”一展所长、一拼高低!让鼓励的、赞美的掌声为我们响起!

我们的信心来自个人准备。金融危机让我们感到了自身危机,看清了自身不足。我们渴望自身成长的愿望比以任何时候都强烈。我们深刻认识到,每次大的经济金融危机之后,都会带来生产、生活方式的转变。我们惟有坚持不懈地努力,成为自己的冠军,实现自身素质的提升,才能跟上时代发展,在危机后拥有

更大的舞台。让我们彼此鼓励、帮扶,取长补短、齐心协力向终点冲刺!向冠军的领奖台冲刺!让肯定和敬佩的掌声为我们响起!

我们的信心还来自于科学发现。科学发展观的本质和核心是坚持以人为本,企业的以人为本就是以我们班组员工为本,我们责无旁贷,必须以高昂的积极性和主动性,创造性全面出击,奋力冲刺。也许,因为种种原因我们不及一起跑的对手,也许我们尽了最大努力也不能超越自己。那么,就让我们把最精彩的精神留在“赛场”,让理解的掌声为我们响起!

我们深深期待,有更多企业能够建立起助推员工个人成长成才的长效机制,与我们与企业同舟共济,共同发展长久地发挥作用。我们深信,通过我们个人与企业的良性互动和共同努力,做自己的冠军的梦想一定会实现。

一个员工到企业后一年两年没工作能力,可以说是他自身的问题;如果三五年后还是没工作能力,那就是企业管理者的责任了!重庆能源集团松藻水电所所长潘杰说。在该企业,如果你不知道自己已能干什么,那么,企业就会根据你的特长“逼你就范”

给你阳光,你必须灿烂

【众家解题·企业心声】

■王兰英 良心

【事件一】被“逼”上路的农民工向良忠出息了

“我评上‘优秀员工’了,刚参加完表彰会。刚才研究委李书记告诉我,要我去成人大学学习呢!”2月2日上午,公司下属石壕煤矿的普通农民掘进工向良忠在电话那头急促地说,听得出,他的声音因激动而变了调。

“高兴了,想当初你还不敢干呢!祝贺你。”笔者由衷地为他高兴。

4年前,只有初中文化的向良忠从重庆边远山区来到石壕煤矿干了一名掘进工。4年后,他靠着越来越厉害的“笨杆子”不仅登台领奖,而且走上管理岗位,成了矿区小有名气的人。

这小子果然出息了!这些年,经常有人这么夸他,他也经常用感激的语调絮叨:“多亏企业,多亏领导逼我,不然,我一个泥腿子哪有今天?”

“逼”他的领导有好几个,最直接的就是矿党委工作部部长李波。向良忠给人讲,来矿上不久,李部长就把他叫到办公室说:“你是有些文字基础的,可以试试写点啥!”

“你听哪个说的?我从来没写过,根本就不晓得咋个写,算了算了!”当时,嘴上说算了,心里却有些向往。

“你的师傅、班长、队长和书记都说你有写作潜力,希望你能施展特长。这样吧,就写你来矿区之后的感想,写好交给我,我帮你修改!”李波这话在向良忠听来分明就是任务啊,不能不完成。为了交差,他吭哧吭哧地弄了一篇《初入矿区有感》交给李部长。没想到5天后,被认真修改过的那篇感想竟然登在了松藻矿报上!

“真不敢相信自己的眼睛啊!捧着报纸我泪水溢满了眼眶。从那以后,我拿笔的手就放不下了,工作之余就去记录工友们的酸甜苦辣,越来越多的文字都变成了铅字……”这段

经历对向良忠来说刻骨铭心,常说给人听。单位“逼”向良忠上路后,还送一程:帮他调整了岗位,为他配备了数码相机、电脑等装备,还送他参加各种新闻写作培训……给了阳光,咱就灿烂!向良忠也不含糊,他一举夺得该矿2008年度新闻宣传冠军,实现了从一个农民工到一个优秀企业员工的完美转变。

【事件二】被“逼”起考的焊工蔡启霞成才了

“工龄最长,技能最低。”当了十年焊工的蔡启霞,怎么也没弄明白自己怎么这么差。7年前她参加的那场焊工技能大赛,竟成了烙印在她心头的耻辱:理论考试得30分、操作比赛得61分!这个名落孙山的的成绩让她很久抬不起头。就在他不知道以后的路该怎么走时,领导通知她:队里已决定推荐她去参加矿上举办的不脱产技能人才培养培训,培训考试必须合格,合格后会有奖励。听到这一消息,蔡启霞高兴中夹杂着几分被“逼”的压力。

在半年的学习培训中,蔡启霞不敢有半点懈怠,用心记住每一个技术要领和关键环节。为了让她学无后顾之忧,队里给她调整了工作时间,还把她的丈夫调入一个队,方便照顾家庭。

学习后的蔡启霞一天一个样,不仅掌握了焊接、加热、保温、冷却四个过程的理论知识,而且还应用理论知识对照实践工作,弄明白了在氧焊时,加热温度过高或在高温下时间过长,物体会发生变化从而降低强度和韧性的道理。

在培训毕业考试中,她以98分的成绩获得第一名,随后两年参加公司焊工技能大赛均摘桂冠。3年前,她被评为高级技工,获得高技能人才津贴。没想到,她一路攻坚,为单位创新了多项技术成果,2008年攻克了瓦斯钻机全铜刀片焊接的高技术难关,打破了手工焊接难以成功的神话,每年为企业创收上百万元。

如今,在松藻煤电,随处可见被“逼”成才、成长的普通员工。



被“逼”上路的农民工向良忠出息了。 龙梅摄



被“逼”起考的焊工蔡启霞成才了 刘小强摄

【笔者评说】管理者之道:员工赢就是企业赢

把一个只有初中文化的农民工“逼”成企业“笨杆子”,把一名落伍技工“逼”成企业优秀人才,之所以这样做出自一个认知:“一个员工到企业后一年两年没工作能力,可以说是他自身的问题;如果三五年后还是没工作能力,那就是企业管理者的责任了!”这里,我们不能不为重庆能源集团松藻煤电管理者为让员工赢在企业而采取的“逼你就范”这招喝彩!

双赢在企业成长、成才、成功!当今,员工这一愿望企业管理者不是不知,然而,如何帮助员工实现这个愿望却觉得有些不好下手。外界管理者认为,人要成才靠自身努力,外界因素不起决定作用,因而不肯在人才成长的培养环境上、教育投资上以及氛围营造上做“大手

众人拾柴



析比改立送 “五部曲”助职工起跑

【众家解题·经典操作】

■王俊

“你制定的素质提升规划中,提出今年要报考机电专业大专班,我们建议你还是报考采煤专业大专班好。学技贵在精而不在多。”

“看一下我们帮你修改的规划怎么样,哪些地方不合适提出来我们再商量修改!”

这是这些天山东淄博矿业集团智囊团为班组职工制定全年目标、规划时提建设性意见的镜头。新春伊始,由劳动人事、教育培训、安全监察等部门的业务骨干及区队干部组成的智囊团就下到班组,帮正在订目标、规划的班组职工们排忧解难,使其更科学、合理,更有利于职工进步和企业的发展。为此,智囊团曾深入班组调研,总结提炼出帮扶职工订目标、规划“析、比、改、立、送”“五部曲”。

析:就是仔细分析每名职工制订的目标是否科学合理,提出的规划、措施等是否有针对性和实效性,遏制“高、空、虚”现象,即通过努力难以企及的、无具体措施的、空想幻想成分多的目标,并一一建立档案,通过“比、改、立、送”及时纠偏。

比:就是组织职工围绕两个方面进行对比。一比单位出台的规划文件,使其制订的目标规划符合企业新政策、新精神;二比先进职工,学习借鉴他们制订目标、规划的成功经验。

改:就是在“比”的基础上,对制订的目标、规划中不合理的部分进行修改,使之更科学、更符合实际和便于操作。

立:就是在析、比、改的基础上,人人重新确立目标和规划,并形成正式材料张贴上墙,时时对照执行。

送:就是送上马,送一程。智囊团不但要帮职工科学合理地制订目标、规划,还要实行过程跟踪和服务,帮助职工实现目标。

“五部曲”让职工对前景、目标充满信心。“经过智囊团的指导帮助,我认识到了原先制订的目标和规划中存在的问题,现在制订的目标和规划既实在又具体,我对今年冲刺新目标充满信心。”全国劳模、全国“五一”劳动奖章获得者于涛说。

人情 友情 师徒情 “中国情”留下苏丹小伙

【众家解题·海外班组】

■赵则阳 尹红玲

最近,完成了一个工期的河南中原油田(ZPEB)21166-1队,休整后准备搬至苏丹C区开始施工项目。队上原准备离开的老雇员达哈说,他有点舍不得,技术培训工作暂时不参加,有时还到早退。有时遇到不懂的问题,他还端着架子不肯向同事们学习,也再没有一项创新成果问世。在前年的技术比武中,他名落孙山。但依然认为“瘦死的骆驼比马大”。

出乎意料的是,在2007年的技术比武中,他再次名落孙山,名次掉到了中游以下,这次,他的脸再也挂不住了。回去以后他懊恼大哭,与许多留下的雇员一样,达哈的这份感情来源于ZPEB在雇员管理方面采取的积极措施。目前,ZPEB在苏丹、沙特、也门、哈萨克斯坦等10个国家共有雇员2000余名。为了激发外籍雇员的积极性,ZPEB除尊重外籍雇员的文化差异、宗教信仰和风俗习惯外,还把他们当成自己的员工和兄弟。队里有一张外籍员工生日一览表,上面详细地记录着项目部所有外籍雇员的出生年月日。他们过生日,项目部都会送蛋糕、小礼物或开生日Party,拉近与他们的距离。为了帮外籍员工成长成才,ZPEB给每个苏丹雇员配个中国师傅,帮助他们尽快掌握技术。除了这种导师带徒的方式,在施工现场,ZPEB还定期对雇员进行集中培训。前段时间,就有5名苏丹雇员和7名沙特雇员先后到中原油田接受系统培训。

对雇员的个性化管理使ZPEB拥有了一大批外籍雇员。去年来到“中国1号”钻井队的阿卜杜勒·纳赛尔,不仅在工作上得到了中国师傅的帮助,而且每次回国探亲,都会得到中国伙伴的小礼物。如今,他已完全融入“中国1号”钻井队大家庭中。现任96168-2地震队苏丹高级雇员法拉拉,从一名放线的普通雇员做起,如今不仅学会了开车、钻井、采集方面的技术,而且已成为队长助理,管理着100多名雇员。目前,ZPEB的雇员多跟队了50多年的老雇员,其中有1/3的雇员多跟队了50多年的老雇员,其中有ZPEB逐步细化对雇员的培训,为雇员建立个人档案,给雇员送去人文关怀,资助受灾的雇员,使他们感受到来自ZPEB大家庭的和谐与温暖。

企业给我腾飞的翅膀

“任何地点都可以成为起点,只要你的心不拒绝奔跑。希望你在大学的校园里把班机班的优良传统继续发扬光大!”

2月18日下午,辽宁抚顺石油二厂中转站车间会议室里,班机班班长李惠贤读着厂里特别给她制作的纪念影集扉页上的祝福,眼里噙满泪水。这里正在为李惠贤举行赴京深造送行仪式,作为抚顺市总工会推荐的劳模代表,她即将进入中国劳动关系学院劳模本科班学习。

曾荣获全国“五一”劳动奖章的李惠贤是石油二厂培养众多班组长中的一个典型代表。企业想方设法为班组长的快速成长提供肥沃的土壤,给班组长插上腾飞的翅膀。

向班组长索取“员工需求”信息。通过召开班组长座谈会、优秀班组长论坛等,积极倾听基层员工的呼声,为他们答疑解惑。该厂分别以《创建班组文化》、《如何提升班组长考核和激励机制的实效性》、《班组建设中还存有哪些困难》等主题组织优秀班组长讨论,摸清基层班组工作的着力点,探索班组管理中深层次的问题。同时,邀请厂领导及机关部室领导等管理层与班组长面对面交流,并对基层员工提出的有关生产、安全、生活后勤及员工关注的问题逐一进行解答和反馈,共同探讨解决方法。

建立一张遍布全员的培训大纲。该厂针对组织全员集中培训不现实的现状,以班组长为牵动,带动班组培训。在组织“班组长研讨班”过程中,不仅重点学习了工艺管理、设备管理、劳动纪律管理等相关知识,还组织班组长对《石油二厂班组长管理办法》、《石油二厂员工请假管理规定》进行研讨,通过开展形式多样的外出取经、横向交流等活动,全面提升班组长综合素质。

激发班组长的工作热情“贡献度”。该厂发动基层班组长围绕各项经济技术指标进行横竖比学赶超,围绕安全生产、生活后勤及员工关注的问题逐一进行解答和反馈,共同探讨解决方法。

建立一张遍布全员的培训大纲。该厂针对组织全员集中培训不现实的现状,以班组长为牵动,带动班组培训。在组织“班组长研讨班”过程中,不仅重点学习了工艺管理、设备管理、劳动纪律管理等相关知识,还组织班组长对《石油二厂班组长管理办法》、《石油二厂员工请假管理规定》进行研讨,通过开展形式多样的外出取经、横向交流等活动,全面提升班组长综合素质。

激发班组长的工作热情“贡献度”。该厂发动基层班组长围绕各项经济技术指标进行横竖比学赶超,围绕安全生产、生活后勤及员工关注的问题逐一进行解答和反馈,共同探讨解决方法。

建立一张遍布全员的培训大纲。该厂针对组织全员集中培训不现实的现状,以班组长为牵动,带动班组培训。在组织“班组长研讨班”过程中,不仅重点学习了工艺管理、设备管理、劳动纪律管理等相关知识,还组织班组长对《石油二厂班组长管理办法》、《石油二厂员工请假管理规定》进行研讨,通过开展形式多样的外出取经、横向交流等活动,全面提升班组长综合素质。

命运在自己手里

2月16日,安徽电力淮滨供电公司23名顶岗员工终于确定下来,在即将报到时,公司组织他们和第一批部分顶岗员工共同座谈。

人力资源部任星月介绍,去年下半年开始,淮北市和淮滨县供电公司协商,将部分员工分批分期“置换”出来,免费培训,与市供电公司员工一样,单独工作,以师带徒,签订“一对一”师徒合同,重点提高县公司员工基本素质,提高从事电力工作的专业化能力。

普通值班员徐飞说:没想到公司能这么帮我们,没想到顶岗培训竞争这么激烈。刚回到工作岗位的第一批顶岗员工王靖,自身素质缺乏,5年来工作停滞不前,参加培训后她深有感触地说:“现在在对从事仅服务、现场勘察及签订供用电合同等工作自信多了。”

命运在自己手里,这是大多数员工的切身体会。

每周一晚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.bztzxx.com)聊天室,总结上期稿件优秀得失,商定下期版面报道主题,欢迎读者参与。

聊天室网址:http://chatbztzxx.com 本刊在线阅读电子版(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://bookbztzxx.com

李冬玲