

班组文化建设是提升班组战斗力、增强班组凝聚力的重要手段,目的是引领班组信守企业共同的核心价值,遵从质量、安全、职业健康行为规范,在努力为企业创造财富的工作中,享受工作的乐趣和成就,营造企业和谐发展的局面

【主持人说】
■中煤集团大屯公司 许吉明
■中铁三局桥隧公司 王新平
■安徽灵璧供电公司 翁毅

班组管理的最高境界是创建班组文化,班组文化是企业核心价值的组成部分。那么,如何评定班组文化建设的成效?如何证明班组文化已具有本企业特色的核心价值融入班组员工的思想意识中并发挥作用了呢?笔者认为,要看其能否起到凝心聚力的作用。

班组文化建设是提升班组战斗力、增强班组凝聚力的重要手段,目的是引领班组信守企

凝心聚力:创建班组文化之根本

业共同的核心价值,遵从质量、安全、职业健康行为规范,在努力为企业创造财富的工作中,享受工作的乐趣和成就,营造企业和谐发展的局面。

凝心,就是能够为班组成员提供精神指引,让大家拥有共同的信念和理想,形成共鸣,齐心协力为之不懈努力,而不仅仅是个别人的一枝独秀。优秀的班组文化就是班组的一面旗帜,能够紧跟时代发展,紧贴工作实际,紧贴班组成员所思所想;能够增强班组成员的自豪感、保持其昂扬的精神状态,发挥其积极性、主动性和创造性,提升共同干事创业的信心,形成“班组命运共同体”。

聚力,就是说班组文化要能够体现在班组整体工作的不断提升上,通过“凝心”使大家自觉、主动、积极地做好各项工作,真正转化成为

凝聚力,能够紧跟时代发展,紧贴工作实际,紧贴班组成员所思所想;能够增强班组成员的自豪感、保持其昂扬的精神状态,发挥其积极性、主动性和创造性,提升共同干事创业的信心,形成“班组命运共同体”。

聚力,就是说班组文化要能够体现在班组整体工作的不断提升上,通过“凝心”使大家自觉、主动、积极地做好各项工作,真正转化成为

奏响管理主旋律之·班组文化(3)

的创造力、凝聚力、战斗力,最终达到提高企业整体创造力、凝聚力、战斗力的目的。建设优秀的班组文化,打造昂扬向上的文化氛围理所当然是班组文化建设的首选,也是建设和谐的班组文化、提高战斗力的保证。

今天,我们欣喜地看到各具特色的班组文化如雨后春笋般破土而出,使班组成为员工们为之魂牵梦萦并为之而努力拼搏的归宿,实践证明,班组文化已经成为企业发展中不可或缺的重要组成部分,是企业搏击市场的核心竞争力,也是企业创新发展的灵魂所在,更是企业实现和谐发展的内在动力和根本保证。

同样是施工时常受水、瓦斯、裂隙威胁的北三区4号瓦巷,一个班组出勤常爆满,月都是高工资、都获“优胜班组”奖励;另一个班组却出勤难全,员工收入低,怨气冲天。为何?

“这怪你,你有脑壳?你是班长,级别高,你个打得还是长期被扣进!”待争吵声走近,笔者认得他们是在该瓦巷干的一个班的班长祝伟和副班长朱维康。听说这个班缺少凝聚力,出勤率低,却不料组员之间关系也这么紧张。笔者边思边凑上去:“咋了,这样僵?”

“这个班不想待了!钱没找几个还受气……”班长边嚷边走。旁听职工反映,这个班班组成员不团结,有人私心重。有时见到矿车下道,不仅不伸援手,还嘲笑工友面壳亮;若员工身体不舒服提前下班回家,也要被扣工分,一些组员怨声载道,盼着班组解散。

笔者正纳闷该班没救时,在工作面又看到另一班,班长李攀武正在安全确认牌上认真填写着隐患排查记录,“把矿机主绳磨损严重,应立即更换;2#绞车限位螺丝角度不够,需要调整;风筒有小破口两个,需要立即缝合……”填写记录又去敲班帮,不一会又满头大汗地折返,急急往班房奔去。该班正挂电视的镜头对笔者说:“来回1500多米,他恁个不累?”

“他们班李攀武都佩服,觉得和他一起干活很开心。李攀武在班组定了个规矩:脏话、累活是班长的,工分分配必须及时;员工过生日,大家必须集体去祝贺;员工班中生病,除当天工分全给外,另加给分以示慰问,这些,都让大伙觉得班长有人情味,班组有‘家’的感觉。”

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

笔者感慨:班组文化没有既定的模式,然而,看似抽象的班组文化却深藏在员工心中,对一个班组而言,有文化和没文化差别很大甚至是天壤之别,而要让班组文化伸展个性,枝繁叶茂,就需要班组长凝聚人,并有统领大局的智慧,这个智慧可以不是多高深的文化,但必须是一颗能听取员工意见的耐心,是一种吃得苦的精神,是能营造一个和谐共处工作氛围的能力。

民族的就是世界的!这是国内对张艺谋影片开世界之门的经典评论。若用这一眼光和思路看班组文化,则可诠释为:土生土长的就是最有特色的!移植的、模仿的或许美丽一时,但却不是自己的,稍有不慎就会因水土不服而夭折

班组文化:就地创造 独树一帜

【观察思考】
■杨美荣

创建班组文化没有规定性动作,然而,我们随处都能看到似曾相识的面孔和阵容:在班组文化林立的影幕中,总有几面颜色、风格相同或者相似;门前的几根柱子、竖的几块牌子、书的几句寄语、提的几点警示,总有些重复、熟悉的字眼。这些可以说是借鉴、模仿,也可以说是照搬、拿来。或许有人会说,模仿、借鉴是创新的开始!可眼下事实是许多企业抓班组文化建设仅停留于此,不再往前走了,班组成员们依然觉得班组文化是片荒芜的沙漠。

班组文化到底应该怎么建?上百度搜索一看做法千姿百态,总结一下大致有:强化班组文化载体,创建学习型班组;优化班组管理机制,重在以人为本;体现现代企业管理理念,实行差异管理,激发职工发展愿望;实行先进文化管理,实施民主管理等。

文章说得好,人家也做得很好,于是有些企业就把这些成熟先进的班组文化建设的做法照搬、模仿,可一段时间后却没有人家的效果,甚至有些做法遭遇“水土不服”,这让笔者想起葛里斯曼的经历。

葛里斯曼是美国的安全玻璃销售员,他销售安全玻璃的业绩一直都是第一。在一次颁奖大会上,主持人问他有什么独特的方法。葛里斯曼说:“每次我去拜访客户时,都会随身携带几块安全玻璃和一把小锤。我会问客户:‘你相不相信安全玻璃?’如果客户说不相信,我就把安全玻璃放在他们面前,然后拿锤子往玻璃上敲。当他们发现玻璃真的没有碎裂时,他们就会很惊讶。这时我就会问他们:‘你想买多少?’‘买卖往往会在不到一分钟成交。’”

这招儿很快就被公司其他业务员仿照。但经过一段时间,他们发现葛里斯曼的业绩仍然是第一,在第二年的颁奖大会上,主持人又问他:“大家已经做了和你同样的事情,为什么你的销售业绩还是第一呢?”葛里斯曼笑笑说:“我的秘诀其

实很简单,当其他业务员模仿我拿小锤敲玻璃时,我则会把玻璃放在客户的桌子上问他们:‘你相信安全玻璃吗?’当他们说不信时,我就把锤子递到他们手上,让他们自己砸这块玻璃。”

用一句广告词来比喻葛里斯曼很合适:“经常被模仿,从未被超越。”原因就是:模仿只能触碰到皮而无法触碰到髓。而班组文化建设也如此理:要想不被超越,就必须有自己独特的精髓,这个精髓来自何处,自然是就地创造。

现代企业的管理结构一般都是三角形形式,分为三层,即决策层(高层)、执行层(中层)、操作层(基层)。高层动脑,中层动手,基层动脚。动手的班组成员,有些是技能型,追求巧妙手;有些是绩效型,追求突出业绩;有些是学习型,致力于锐意进取;有些是安全型,努力让自己火眼金睛;有些是和諧型,力主亲密团结。

作为五型之一班组文化,要就地创造,就应该把自己作为突破口,根据自身岗位特点,生产操作性来量身定做自己的班组文化,使之成为班组成员共同努力实现的班组愿景。目前,笔者所在的荆门石化就正在车间、装置、班组中大力创建技能型、绩效型、学习型、安全型、和谐型班组,并通过“五型班组”创建,进而突出创建班组的特色文化。

软硬件并施:打造班组文化影响力

【李延平

文化建设怎样才能根深叶茂,那就要把文化之“根”深植于班组,由此生出各种文化现象和文化形式,让其具有渗透性和影响力,而要想让班组文化具有渗透力和影响力,就要从硬件和软件的建设使用上下功夫。

良好的外部环境和浓郁的文化氛围可以熏陶人、改造人、激励人,这是推进班组文化建设的意义所在。硬件建设一般指企业文化视觉识别系统建设,这需要资金投入,专业术语叫“VI导入”。各类标识、提示、漫画等识别会

潜移默化地影响班组成员的日常行为和习惯。班组文化的软件建设,应包括理念识别系统(MI)和行为识别系统(BI),这是两个最重要的系统,需要长期总结、提炼才能获得,更需要长期引导、灌输才能见到效果。

这里需要强调的是,是班组的硬件与软件建设是相互依托的关系,不可分割,要并行推进。一般而言,硬件建设易见效,软件建设因需要更多人的智力劳动而更费时费力,因此,一些企业常常知难而退,这是一些企业班组文化建设半途夭折的重要原因之一。

国有特大型企业中石油在推进班组文化

建设时,从大庆精神、铁人精神中汲取营养,从抚顺石化“王海班”中提炼经验,从2007年开始大力推行学习型、安全型、清洁型、节约型与和谐型“五型”班组建设,并培育与之配套的“五种文化”,效果显著。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

班组成员是推进班组文化建设的骨干和主力,同时也是其最终受益者,只有班组成员直接参与文化建设,才不会用错了劲、弄偏了方向。班组成员也只有在亲自参与中才会对班组文化更认同,才会更理性地从文化建设的各项推进要求,确保班组文化的渗透性和影响力。

遏制“文化风景”势在必行

【建议呼吁】
■游庆来

如何让班组文化成为班组管理的常态,最大限度地发挥好引领人、凝聚人、激励人、规范人、提升人的作用?笔者认为应下几方面功夫:一要在“融合”上下功夫。一位企业老总曾把班组文化比喻成吃饭用筷子一样,换句话说就是让班组文化成为职工的一种自然习惯,融

表面热闹,却只有“唱功”没“做功”

入职工血液中。切忌为了文化而文化,甚至让职工工作文化当负担。

二要在“生根”上下功夫。文化牵引靠高层,文化推进在中层,文化生根是基层。要让班组文化在基层生根,那么关键在于有一个优秀的班组长,能够让班组文化融进班组成员日常生活中,通过倡导好的工作精神,培育好的工作作风,营造心齐、气顺、风正、劲足的良好氛围,让职工在平凡岗位上找到实现自我价值的舞台。

三要“与时俱进”上下功夫。班组文化必须以企业文化作支撑。必须及时摒弃滞后于时代发展要求的一些内容和方法,把时代的新元素、新理念、新方法融入班组文化之中,使班组文化不断赋予新内涵,形成一个系统的、闭环的、动态发展的班组文化建设体系。

班组文化是管理文化,行为文化、人文文化、情感文化的综合,是现代企业发展战略的重要思想保障,是企业活力的内在源泉。我们相信,只要充分认识到班组文化建设与凝聚人、激发士气、塑造形象、促进经济发展的内在关系,真正使班组文化建设内化于心、固化于制、外化于行,就必然会起到鼓舞士气、升华思想、推动工作的作用。

班组文化是管理文化,行为文化、人文文化、情感文化的综合,是现代企业发展战略的重要思想保障,是企业活力的内在源泉。我们相信,只要充分认识到班组文化建设与凝聚人、激发士气、塑造形象、促进经济发展的内在关系,真正使班组文化建设内化于心、固化于制、外化于行,就必然会起到鼓舞士气、升华思想、推动工作的作用。

班组文化是管理文化,行为文化、人文文化、情感文化的综合,是现代企业发展战略的重要思想保障,是企业活力的内在源泉。我们相信,只要充分认识到班组文化建设与凝聚人、激发士气、塑造形象、促进经济发展的内在关系,真正使班组文化建设内化于心、固化于制、外化于行,就必然会起到鼓舞士气、升华思想、推动工作的作用。

班组文化是管理文化,行为文化、人文文化、情感文化的综合,是现代企业发展战略的重要思想保障,是企业活力的内在源泉。我们相信,只要充分认识到班组文化建设与凝聚人、激发士气、塑造形象、促进经济发展的内在关系,真正使班组文化建设内化于心、固化于制、外化于行,就必然会起到鼓舞士气、升华思想、推动工作的作用。

班组文化是管理文化,行为文化、人文文化、情感文化的综合,是现代企业发展战略的重要思想保障,是企业活力的内在源泉。我们相信,只要充分认识到班组文化建设与凝聚人、激发士气、塑造形象、促进经济发展的内在关系,真正使班组文化建设内化于心、固化于制、外化于行,就必然会起到鼓舞士气、升华思想、推动工作的作用。

班组文化是管理文化,行为文化、人文文化、情感文化的综合,是现代企业发展战略的重要思想保障,是企业活力的内在源泉。我们相信,只要充分认识到班组文化建设与凝聚人、激发士气、塑造形象、促进经济发展的内在关系,真正使班组文化建设内化于心、固化于制、外化于行,就必然会起到鼓舞士气、升华思想、推动工作的作用。

班组文化是管理文化,行为文化、人文文化、情感文化的综合,是现代企业发展战略的重要思想保障,是企业活力的内在源泉。我们相信,只要充分认识到班组文化建设与凝聚人、激发士气、塑造形象、促进经济发展的内在关系,真正使班组文化建设内化于心、固化于制、外化于行,就必然会起到鼓舞士气、升华思想、推动工作的作用。

班组文化是管理文化,行为文化、人文文化、情感文化的综合,是现代企业发展战略的重要思想保障,是企业活力的内在源泉。我们相信,只要充分认识到班组文化建设与凝聚人、激发士气、塑造形象、促进经济发展的内在关系,真正使班组文化建设内化于心、固化于制、外化于行,就必然会起到鼓舞士气、升华思想、推动工作的作用。

班组文化是管理文化,行为文化、人文文化、情感文化的综合,是现代企业发展战略的重要思想保障,是企业活力的内在源泉。我们相信,只要充分认识到班组文化建设与凝聚人、激发士气、塑造形象、促进经济发展的内在关系,真正使班组文化建设内化于心、固化于制、外化于行,就必然会起到鼓舞士气、升华思想、推动工作的作用。

班组文化是管理文化,行为文化、人文文化、情感文化的综合,是现代企业发展战略的重要思想保障,是企业活力的内在源泉。我们相信,只要充分认识到班组文化建设与凝聚人、激发士气、塑造形象、促进经济发展的内在关系,真正使班组文化建设内化于心、固化于制、外化于行,就必然会起到鼓舞士气、升华思想、推动工作的作用。

班组文化是管理文化,行为文化、人文文化、情感文化的综合,是现代企业发展战略的重要思想保障,是企业活力的内在源泉。我们相信,只要充分认识到班组文化建设与凝聚人、激发士气、塑造形象、促进经济发展的内在关系,真正使班组文化建设内化于心、固化于制、外化于行,就必然会起到鼓舞士气、升华思想、推动工作的作用。

班组文化是管理文化,行为文化、人文文化、情感文化的综合,是现代企业发展战略的重要思想保障,是企业活力的内在源泉。我们相信,只要充分认识到班组文化建设与凝聚人、激发士气、塑造形象、促进经济发展的内在关系,真正使班组文化建设内化于心、固化于制、外化于行,就必然会起到鼓舞士气、升华思想、推动工作的作用。

班组文化是管理文化,行为文化、人文文化、情感文化的综合,是现代企业发展战略的重要思想保障,是企业活力的内在源泉。我们相信,只要充分认识到班组文化建设与凝聚人、激发士气、塑造形象、促进经济发展的内在关系,真正使班组文化建设内化于心、固化于制、外化于行,就必然会起到鼓舞士气、升华思想、推动工作的作用。

李广的1230计划

【郑书亮

8月4日下午,在郑煤集团超化矿运输队班组安全网络学习会上,李广的发言引起了大家的兴趣。这小子聪明,活泼就是有点马虎。上个月因一次旷会影响了班组先进的评比,成了组里的“重点”人物。

只见小李站起来后先面向大家深鞠一躬,表示对上上次失误的歉意,接着他庄重地说:“今年我准备实施‘1230’计划,‘1’表示工作一心一意,思想不走神。‘2’是及时吸取教训不会再有第二、第三次。‘3’是每天做好三件事,即开好班前会掌握本班安全动态情况;班中搞好安全,保质保量地完成各项任务;班后积极参加班组安全网络学习提高自身技能,争取全年各种事故为零。”小李的话音刚落,立刻赢得一片掌声。

“面对这种长距离水网段施工,不出进度,不挣钱,天天在泥坑里耗人又耗机子,要不是我们老昨天就安排好大家的工作,真不知道怎么办。”8月5日上午,在管道四公司西二线CPP413机组第四次设备大调过程中,副机组长卢晓光无奈地对笔者说,而他口中的“老

班组文化视点·点滴文化创造班组精彩纷呈的世界

储润滑油的空间顿时增加了上百倍,受到操作工和使用单位的一致好评。

机组长带头创建的“文化”

■朱玉琳

“面对这种长距离水网段施工,不出进度,不挣钱,天天在泥坑里耗人又耗机子,要不是我们老昨天就安排好大家的工作,真不知道怎么办。”8月5日上午,在管道四公司西二线CPP413机组第四次设备大调过程中,副机组长卢晓光无奈地对笔者说,而他口中的“老

大”就是CPP413的机组长艾东领。机组长艾东领是在首次项目例会上,他高亢的声音震惊四座:“我们什么都可以丢,可是气绝不能丢,在哪儿都一样。”也许就是这句话,让他带领着CPP413机组在江西战略路、沼泽路,以98.87%的焊接合格率称雄西二线调管工程。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

这个机组短短一个月换了十多个人,大伙说谁好不如有个好机组长,能天天晚上给每位新人安排好第二天的工作任务,班前还能调动起大家的气氛,过好每一天的活。一个好的带头人,对一支机组的发展建设是多么的重要。在这里,机组文化是一种带动力,一种战斗力,在机组长艾东领的带领下, CPP413机组全员正满怀豪情,犹如新一代的“兄弟连”奋战在西二线的战场上。

金点子“医”好龙门吊

【夏忠