

班组,正在被重新定义。作为企业组织的细胞,班组有一种强大的与生俱来的自我进化的力量,为企业的进步源源不断提供活力与动力。当加快经济发展方式转变上升为当务之急的国家任务时,班组再次承担着从细胞层面推动企业成长、产业升级、中国经济转型的历史使命。班组流行色从一个侧面折射出班组建设与管理的水平,反映着班组细胞的活力与能量

### 班组亮点与暗色(2)

2010年8月2日晚20时,全国各地企业的62名职工于本刊网站参与本期主题的策划

# 从管理“流行色”看班组成长

【主持人说】

■重庆能源松藻电力公司 周庆  
■河北冀中能源邢台矿 翟志强  
■中国企员工互动平台 王志民

在上期,我们展示了我国企业班组建设在上半年来取得的一些成绩,明确了该整顿和清理的一些薄弱环节,“群雕暗礁”,深挖其根源,探索解决的办法,设定清晰的目标,创新管理模式,进一步推进班组管理由传统型向科学型、创新型转变,使班组建设沿着系统化、规范化、人性化的轨道健康发展。同时,我们发现,正如流行色引领着服装的时尚轨迹,班组管理同样也带有时代的印记。回望“流行色”的变换,我们可以看清班组成长的轨迹,探寻细胞进化的规律与方向。

建国初期的班组,是肯吃苦耐劳、革命加拼命的典型,班组管理强调更多的是纪律性、自觉性。纪律性、自觉性便是当时班组的流行色。

理,是当时班组的流行色。

上世纪六七十年代,几乎所有的班组长都是国家人,端铁饭碗,是“最牛”的一代员工。抱着反正你没法把我赶回家思想的员工较多,这时的班组管理是以说教为主,哄捧为其流行色。

到了上世纪八九十年代,员工结构有了比较明显的变化。转业军人、大中专毕业生、合同工和临时工占了绝大多数,员工整体素质相对提高,但铁饭碗没了。班组管理上,各项规章制度也日渐完善,但不够完善。许多班组的奖金考核基本上由班组长一个人说了算。奖励力度过大,吼、骂是当时班组管理的流行色。

进入本世纪,随着技术型人才的被重视,许多技术能手,比武冠军走上班组长岗位。模范带头作用在班组管理中占有重要的一席之地。普通员工也开始参加班组的竞赛,班组长与员工在制度面前是平等的关系,文化管理成了这个时期班组管理的流行色。

如今,80后员工、知识员工成了班组长主力军。以2004年成立的重庆能源松藻电力公司为例,90%以上的班组长都是80后,他们崇尚自我价值和自我意识,接受了较为多元的价值观和人生观教育,有强烈的学习欲望和追求欲。但是,他们比较缺少对人际关系的理解,缺乏自我牺牲精神,其思想和言行往往超“常规”和“出人意料”。管理这些高智商、高知识存量、思维活跃的员工,人性化、策略化是当今班组管理的流行色。

当思维穿越历史,我们发现,今天的班组管理正在遭遇前所未有的挑战。因为,班组面临的环境、时代的要求已经翻天覆地。我们需要重新定义班组,界定其角色与功能。班组是企业组织的细胞,有一种强大的与生俱来的自我进化的力量,为企业的进步源源不断提供活力与动力。当加快经济发展方式转变上升为当务之急的国家任务时,班组再次承担着从细胞层面推动企业成长、产业升级、中国经济转型的历史使命。

我们认为,当今班组流行色,重在素质工程,包括提高员工素质、班组长素质、团队执行能力。目前,许多企业在班组长任命上存在诸多令人担忧的问题,如:技术水平高而管理水平低、管理水平高而安全意识差、安全意识强而人气威望低等等,都可能导致企业执行不力、细节失控、制度失效、员工不够职业化。更有甚者凭关系靠门路,当了班组长后“一手遮天”,搞得员工怨声载道、一散沙。技术高手未必是管理能手,而管理能手未必是道德楷模,企业应加强班组长能力与素质培养,严把班组长任用关,实行优胜劣汰制度,把综合实力强者选拔到班组长岗位上。读书、学习,是提高素质、完善自我的必由之路。年初“班组天地”发起的“一起读书”倡议活动,目的就是于此。可喜的是,到目前,已经有数千个班组积极参与其中。

经济转型的历史使命。

班组的成长进化,通常是一个渐进的、持续的过程,必须脚踏实地,一步一个脚印。在班组建设与管理创新过程中,我们还需不断地展示和突出亮点,晒出先进班组的经验,让大家学有方向、赶有目标。同时,我们还要不断的积极探索和创新,及时清理管理隐患和问题,不断增强班组的活力,充分发挥细胞的能量,推动企业又快又好发展。

# 班组领读员:助农民工读书由难变易

■邢承木

编者按 一段时间以来的班组职工读书学习实践说明:职工的读书学习方式用不着规定千篇一律的模式,也无须生搬硬套别家的经验做法,放手让职工因地制宜地选择一个自己舒服、自在的读书方式兴许会更有效。本栏今天的报道,或许会给你一定的启发和借鉴。

“马师傅,‘醍醐’这两个字怎么读,‘醍醐灌顶’是什么意思?”  
“这两个字读‘tihu’,‘醍醐灌顶’是佛教用语,指灌输智慧,使人彻底觉悟。比喻听了高明的意见使人受到很大启发……”  
8月3日晚19时,山东流纺纺织有限公司“职工书屋”里座无虚席。今年46岁、在该公司纺纱车间气纺班当检修工的孙以国,捧着一本《青年文摘》订本边看边把头扭向旁边的年轻人问着什么,又重抄这位年轻人,就是他的读书领读员,29岁的大学生班长马洪学。马洪学告诉笔者,享受这一“特殊待遇”的不止孙以国一人,该班15名年龄偏高、文化水平偏低的农民工工人都领有领读员,领读员让他们的学习由难变易。  
该班56名职工中有农民工22人。其中15人是40岁以上只有小学、初中学历的人,他们是班组平时学习活动中的老大难。今年读书活动开展以来,该班提出了“不让一个农民工落伍”的口号,根据班组实际情况,制定了“全员参与,因人施教,重点帮助,共同进步”的读书方针,利用板报、班会、学习专栏等多种形式宣传引导他们主动读书、带问题读书,然后从全班职工中选拔了15名学历及技术水平较高的职工担任领读员,帮15名重点帮助对象解决读何书、读不懂、记不住、用不好等问题,这方法深受农民工的欢迎。  
“领读式”读书,有效地提高了该班农民工读书的质量和效果,提高了他们读书学习的积极性。孙以国从16岁初中毕业后几乎没有再碰过书、摸过笔,今年在班长马洪学的领读下,他又重拾起书本,记起了笔记。半年多来读书8本,记下了5000多字的读书笔记。写了7篇读后感,其中一篇《细节决定成败》读后感在《班组天地》中还获得了二等奖,这给了他莫大的鼓励。44岁小学毕业的摆管工屠立民,在中专毕业的落纱组长杜学红的帮助下,读书5本书,自己写读书笔记5篇,结束了写东西找人代笔的历史。其他13人也都养成了爱读书的好习惯,学习和工作都有了明显的进步,往日的读书老大难班组现在成了书香班组。

### INC. 班组摄影·紧要时刻

转炉出险,张保安快速救援



8月3日7时43分,湖北大冶有色金属股份有限公司冶炼厂修炉车间调度室接报:2#转炉炉膛发红需抢修,不然炉膛被烧穿停炉,整条生产线就会瘫痪。修炉三班机器人操作手张保安闻讯后13分钟赶到现场,通过电动遥控 BROCK 拆除机器人,用液压锤清除炉结后,又与三班12名组员拆除炉膛死角,一直忙活5小时,险情才被排除。 张蔚菲摄

机车脱轨,刘斌30分钟修复



8月3日10时35分,一台内燃机车突发静液压系统安全阀故障“脱轨”,必须更换配件,不然就无法保证安全生产。可要等配件来还不知何时。就在众人焦急时,连转三年技术比武第一名的中铝河南分公司运输部机务段内燃机车检修工刘斌请缨排查故障,他细心解体、检修和试验,仅用30分钟就修复了以往需要近一个小时才能修好的安全阀。 谷文生摄

提煤斗卡,宋小微10分钟修复



8月3日13时20分,冀中能源邢台矿集团云驾岭矿机区主井提煤系统的提煤斗在离地面2米高处被卡,如不及时修复,每小时则会损失近百万元。机电区维修班员工宋小微(右)与工友吴少飞闻讯赶到,跃上主井提斗,仔细查找故障原因,经过望、摸、切后,只用了10分钟就排除了险情,恢复了主井提升系统的正常运行。 袁金生摄

“菌”情急,李平尧排故障



8月3日10点30分,江汉油田水厂污水处理厂氧化沟内两台曝气机突然故障,如不在1小时内修复,氧化沟内的活性污泥菌种就会缺氧死亡,得不到处理的污水会污染环境。维修班电工李平尧接到通知后,认真听、看、闻后,又仔细检测、分析电源、线路、负载等现状,一步步缩小故障范围直至最后锁定故障,在11时30分之前将故障排除。 谢江摄

# 技术型班长遇新挑战:“软徒弟”推翻“硬师傅”

【观察思考】

■向良忠

8月1日,重庆能源集团同华煤矿掘进二队原甲一班班长陈实州,捧着7月的综合考核报表直发愣,他无论如何也想不明白,平日看上去软绵绵的徒弟贾春龙,咋就会在短短两个月时间里“扭转乾坤”,将一个“烂班”扭转成了“安全效果好、任务完成好、工程质量好”的“三好”班组了呢?

想不明白归想不明白,按照陈实州的一贯作风,说出去的话还得照办。他找到队领导,主动辞去了班长职务。一时间,“软徒弟”推翻“硬师傅”的故事在矿区流传开来。

陈实州是同华煤矿为数不多的掘进技术大拿之一,上班10多年来,他曾多次在公司和矿掘进的掘进技术比武上夺得桂冠。2006年当上班长以后,他更是以“考核过硬、制度逗硬、执行逗硬”著称,他带领的班组战斗力强,曾号称“同华第一掘进班”。他也因此被徒弟们叫作“硬师傅”。

但时间一久,员工们对“硬师傅”的“硬招数”产生了不满情绪和逆反心理。渐渐的,班组任务完不成,质量标准化滑坡,员工工资下降,人心涣散,班组面临“崩溃”的危险。

眼看着一个顶尖班组的下滑,徒弟们都非常着急,但又不敢言语。今年5月底,平日里性格最温和的徒弟贾春龙实在憋不住了,就给师傅说:“师傅,您那些硬办法已经不管用了,是不是转变一下管理方式……”

贾春龙话还没说完,就被师傅一顿臭骂:“什么?连我也教训起我来了?你是不想当班长了?要不,你来?”  
“好,我来我就来!师傅,这可是您说的,要是在两个月内扭转不了局面,随便您怎么收拾我!”贾春龙一激动,竟然跟师傅叫了板。就这样,师徒俩都憋着劲找到队里,达成了“君子协议”:由贾春龙代理班长两个月,如果两个月内班组管理有起色,师傅陈实州就主动辞去班长职务,贾春龙代理班长期间,陈实州调离本班组。如果两个月不见起色,陈实州依旧返回本班组担任班长。

没有金刚钻就不揽瓷器活,贾春龙还真有两下子。总结起来就一个字:“变”!  
首先,他变“刚”为“柔”。把师傅原来的硬性规定变成“管理有宽,严而不紧”。比如,有一名员工因为工资低就经常借故家中有事不上班,“硬师傅”骂也骂过,罚也罚过,就是不见效。贾春龙就把原“严禁无故旷工”这一条款变成了“如果你家中有事,请及时通知班长,以便班组及时调整人员并力所能及地帮助你。”开始,这名员工跟以前一样找借口不上班,贾春龙就根据他的借口多次到队家里帮处理事务。次数多了,这名员工再也不好意思不上班了,7月份,他竟然上了25个班。

其次,变“旧”为“新”。班组员工都对原有的工资分配办法有意见,贾春龙就打破师傅一言堂的管理方式,实行民主决策。在大家的思维碰撞下,变原来的工分结算为现金结算,还选出了一名工资核算员,改变了以往由班长说了算的局面,员工都大力支持他。除了工资分配,他还探索出了省时省力的“防支架倾斜工艺”、“直眼斜钻掏槽”等新工艺新方法,大大提高了员工的工作积极性。

第三,变“令”为“引”。班组质量标准化不去,他就给大家讲清道理,做思想工作,并亲自给员工“擦屁股”进行整改,直到达到要求为止。业余时间,他还经常引导员工开展小故事、小笑话、小文艺、小竞赛等丰富多彩的活动,使原来死气沉沉的班组充满了活力。“多引导,少命令”,终于赢得了员工的理解和支持,保证了工作的顺利推进。

【笔者感言】“软徒弟”推翻“硬师傅”的故事告诉我们,一个拥有高超技艺的员工并不代表他具有良好的管理能力。社会在前进,企业在发展,那种以行政权力为中心、等级森严的班组管理运行机制已不能适应现代班组管理的需求。如何适应班组发展的需要,使个人的事业得到拓展,转型是技术型班组长必须面对的问题。技术型班组长要克服“技术为王”的个人英雄主义思想,学会运用先进的管理模式和先进的管理工具,努力使自己从单一的“技术型”转化为政治强、业务精、懂技术、会管理的“综合管理型”优秀班组长。只有完成“化蛹成蝶”的角色转换,才能产生较强的个人魅力和感召力,才能凝聚团队朝着同一个目标进取。

用了,是不是转变一下管理方式……”

贾春龙话还没说完,就被师傅一顿臭骂:“什么?连我也教训起我来了?你是不想当班长了?要不,你来?”

“好,我来我就来!师傅,这可是您说的,要是在两个月内扭转不了局面,随便您怎么收拾我!”贾春龙一激动,竟然跟师傅叫了板。就这样,师徒俩都憋着劲找到队里,达成了“君子协议”:由贾春龙代理班长两个月,如果两个月内班组管理有起色,师傅陈实州就主动辞去班长职务,贾春龙代理班长期间,陈实州调离本班组。如果两个月不见起色,陈实州依旧返回本班组担任班长。

没有金刚钻就不揽瓷器活,贾春龙还真有两下子。总结起来就一个字:“变”!

首先,他变“刚”为“柔”。把师傅原来的硬性规定变成“管理有宽,严而不紧”。比如,有一名员工因为工资低就经常借故家中有事不上班,“硬师傅”骂也骂过,罚也罚过,就是不见效。贾春龙就把原“严禁无故旷工”这一条款变成了“如果你家中有事,请及时通知班长,以便班组及时调整人员并力所能及地帮助你。”开始,这名员工跟以前一样找借口不上班,贾春龙就根据他的借口多次到队家里帮处理事务。次数多了,这名员工再也不好意思不上班了,7月份,他竟然上了25个班。

其次,变“旧”为“新”。班组员工都对原有的工资分配办法有意见,贾春龙就打破师傅一言堂的管理方式,实行民主决策。在大家的思维碰撞下,变原来的工分结算为现金结算,还选出了一名工资核算员,改变了以往由班长说了算的局面,员工都大力支持他。除了工资分配,他还探索出了省时省力的“防支架倾斜工艺”、“直眼斜钻掏槽”等新工艺新方法,大大提高了员工的工作积极性。

第三,变“令”为“引”。班组质量标准化不去,他就给大家讲清道理,做思想工作,并亲自给员工“擦屁股”进行整改,直到达到要求为止。业余时间,他还经常引导员工开展小故事、小笑话、小文艺、小竞赛等丰富多彩的活动,使原来死气沉沉的班组充满了活力。“多引导,少命令”,终于赢得了员工的理解和支持,保证了工作的顺利推进。

的思维碰撞下,变原来的工分结算为现金结算,还选出了一名工资核算员,改变了以往由班长说了算的局面,员工都大力支持他。除了工资分配,他还探索出了省时省力的“防支架倾斜工艺”、“直眼斜钻掏槽”等新工艺新方法,大大提高了员工的工作积极性。

第三,变“令”为“引”。班组质量标准化不去,他就给大家讲清道理,做思想工作,并亲自给员工“擦屁股”进行整改,直到达到要求为止。业余时间,他还经常引导员工开展小故事、小笑话、小文艺、小竞赛等丰富多彩的活动,使原来死气沉沉的班组充满了活力。“多引导,少命令”,终于赢得了员工的理解和支持,保证了工作的顺利推进。

【笔者感言】“软徒弟”推翻“硬师傅”的故事告诉我们,一个拥有高超技艺的员工并不代表他具有良好的管理能力。社会在前进,企业在发展,那种以行政权力为中心、等级森严的班组管理运行机制已不能适应现代班组管理的需求。如何适应班组发展的需要,使个人的事业得到拓展,转型是技术型班组长必须面对的问题。技术型班组长要克服“技术为王”的个人英雄主义思想,学会运用先进的管理模式和先进的管理工具,努力使自己从单一的“技术型”转化为政治强、业务精、懂技术、会管理的“综合管理型”优秀班组长。只有完成“化蛹成蝶”的角色转换,才能产生较强的个人魅力和感召力,才能凝聚团队朝着同一个目标进取。

# 卓越绩效管理创海峰优秀团队

【管理亮色】

■王婧

8月4日下午16时,笔者走进宝钢集团莱钢炼钢厂行车车间三班,该班班长崔海峰正在接待媒体而来的参观者。

海峰炼钢车间有36名职工,承担着该厂老区1—4#连铸机中间跨、出坯跨11台行车操作与维护,负责铸坯吊运、配合铸机检修等工作。2008年初,该班运用卓越绩效管理方法,建立了《行车三班卓越绩效管理评价准则》,激发创新潜能,推出了《运用卓越绩效管理,推动海峰团队持续发展》创新成果,促进了班组快速发展,2010年1月获得莱钢炼钢卓越管理成果一等奖。其管理模式为:

目标指标化:班组设立班组经济技术指标,其中班组荣誉对标模型,个人对标模型,个人对标模型,是指该班结合班组实际,制定出了具有特色、便于操作、切实可行的30余项管理量化,通过日督促、月检查、季考评等措施,强化团队自身建设,加强对职工自主管理的教育力度。该班以四个体系为支撑,塑造了以“海纳百川,峰峦叠嶂”为特色的“海峰”团队文化体系,特别是通过持续的创新、自我超越,在实践中形成了一种个性化、系统化、哲学化的综合管理模式。

首先是达到相关方满意。该班确定相关方的需求和期望,与相关方处理好关系,使之满意,定期与相关工序进行协作交流,消除配合上存在的各种误区,不断提高服务质量。

其次是侧重自我、标杆、对手三个评价。自我评价是通过设立评价标准对班组各项管理、任务完成目标及历史最好水平定期评价;员工个人设立评价标准对自己每月工作表现及历史最好水平定期评价。标杆评价是指该班设立先进班组为标杆进行对标评价;员工个人设立先进个人为标杆对自己每月工作表现评价。对手评价,是指该班与先进班组定期交流学习,让先进班组给予评价;员工个人跟班组榜样学习查找自身差距。

第三是将结果控制变为过程控制,该班以《卓越绩效管理评价准则》为标准,每月按确定的工作目标和方针制定切实可行的工作计划,确定控制的标准,并进行科学的组织,及时分析偏差,纠正行动。该班通过对各种矛盾问题进行有效的沟通协调,促进了班组、个人实现工作目标和持续发展。

第四是培养骨干为“美”,该班引导班组成员牢固树立“问题是资源”、“发现问题即解决问题”的理念,通过理念引导,大家都把缺陷看作是自己的问题,个人改进提高的机会和工作是否存在问题的一面镜子,促进了班组成员整体素质提高。班组成员职业资格取证率、特殊工种操作持证率100%,至今班组培养出6名行车技师,10名行车助理技师,3名员工获“莱钢技术能手”称号,6名员工获莱钢“技术能手”称号,员工素质大幅度提升。  
“海峰团队”如今实现设备开动率、设备点检合格率、服务质量满意率,现场达标率四个百分百;先后有1—4#机出坯跨走廊走廊一体化整治与防腐,《优化转炉的操作模式》等40余项改造创新分别获得该厂工作创新一、二、三等奖。

自我超越,在实践中形成了一种个性化、系统化、哲学化的综合管理模式。

首先是达到相关方满意。该班确定相关方的需求和期望,与相关方处理好关系,使之满意,定期与相关工序进行协作交流,消除配合上存在的各种误区,不断提高服务质量。

其次是侧重自我、标杆、对手三个评价。自我评价是通过设立评价标准对班组各项管理、任务完成目标及历史最好水平定期评价;员工个人设立评价标准对自己每月工作表现及历史最好水平定期评价。标杆评价是指该班设立先进班组为标杆进行对标评价;员工个人设立先进个人为标杆对自己每月工作表现评价。对手评价,是指该班与先进班组定期交流学习,让先进班组给予评价;员工个人跟班组榜样学习查找自身差距。

第三是将结果控制变为过程控制,该班以《卓越绩效管理评价准则》为标准,每月按确定的工作目标和方针制定切实可行的工作计划,确定控制的标准,并进行科学的组织,及时分析偏差,纠正行动。该班通过对各种矛盾问题进行有效的沟通协调,促进了班组、个人实现工作目标和持续发展。

第四是培养骨干为“美”,该班引导班组成员牢固树立“问题是资源”、“发现问题即解决问题”的理念,通过理念引导,大家都把缺陷看作是自己的问题,个人改进提高的机会和工作是否存在问题的一面镜子,促进了班组成员整体素质提高。班组成员职业资格取证率、特殊工种操作持证率100%,至今班组培养出6名行车技师,10名行车助理技师,3名员工获“莱钢技术能手”称号,6名员工获莱钢“技术能手”称号,员工素质大幅度提升。

“海峰团队”如今实现设备开动率、设备点检合格率、服务质量满意率,现场达标率四个百分百;先后有1—4#机出坯跨走廊走廊一体化整治与防腐,《优化转炉的操作模式》等40余项改造创新分别获得该厂工作创新一、二、三等奖。

# 阅读中感知文化与知识的魅力

■佟玲 彭哲

“阅读,发现生命之美;开卷,体会世间百态。”这是河北冀中能源邢台矿一队李国亮的读书感言。该队班组职工读书最大的特色之一是把读书变成互促互吸的群体性活动。用“活读书,巧读书”消化吸收文化给养后,再来推动读书活动向纵深发展。  
全员参与读书活动,是该队班组读书活动的重要组成部分,其目的就是让职工在读书中有悟有惑。该队在组织实施过程中积极征求各班组的好建议、好思路、好方法。

今天你读书了吗?这是支部书记曹海兴撰写读书感悟的标题。由党委宣传部主办的“阅读与悦读”主题征文活动,共收到读书感悟162篇,评出阅读精英、阅读明星、阅读达人35人。其中,该单位就占10人。  
学而思辨。6月,由工会组织的“争做知识型员工”素质提升知识抢答赛赛题成型。矿各单位的8支代表队报名参加初赛,经过激烈角逐,决出一、二、三等奖。赛题从百科知识5000道题库中精选出1400道题,包括天文学、地理学、文学、政治、军事、经济、法律、历史、艺术等,题型广泛、知识丰富。该单位检修班班长郎爱忠喜获三等奖,受到矿领导的好评和单位的嘉奖。



芦岭矿保运二区保班班组长“读书·学习专栏”

书从哪儿翻出来,学到用时自有神。广大职工在读书活动中学以致用,用书籍搭建进步的阶梯。公司知识型职工标兵、机组司机张胜宁潜心学习研究专业技术,被破格提拔为工人技师。公司技术比武状元、检修班班组长郎爱忠,知而获智。“走进书屋充电,走上岗位奉献”的岗位职工在该队各班组也日益增多,职工中通过读书与学习,提升综合素质、强化岗位技能,比学赶超先进的风气日渐浓厚。

# 班组辩论会:“抬杠”中长学问

■刘海林

班组里建立了读书台账,记录总结每一次辩论会的情况,还通过评选月度“最佳辩手”、年度“金牌辩手”等方式鼓励职工之间就问题展开辩论,在辩论中去伪存真,去粗取精,提高综合能力。  
辩论会的有趣之处是:在抬杠中中学问。读死书,读死书的一辩论就露馅,要在辩论中制胜,还真要掌握足够多的知识。不然,自己连发言的机会都争取不到。

响应的读书倡议的班组还有:  
重庆能源集团新田湾煤矿提升队1班、安徽电厂锅炉运行一班、打通一矿安二班冀中能源邢台矿洗煤厂浆液班、安装队侯晓亮班组、综采三队周强班组、邯邢集团云驾岭矿洗煤厂电机维修组、河南豫光金铅股份公司动力厂仪表科维修班、川煤集团达竹公司渡市选煤发电厂变电站电运一班

8月3日,笔者来到山车站运转车间拉风组时,看到拉风制动员王凤斌与牛国兴就怎样提高拉风效率的问题正激烈争论着:  
“我认为要提高拉风效率,要从加强拉风手法练习做起。”  
“练好拉风手法能提高拉风速度,若是遇到车辆不缓解的情况怎么办?要真正提高工作效率,还必须加强车辆构造知识的学习,掌握车辆不缓解的处理方法。”  
俩人你一言我一语,互不相让。坐在一旁的组长李斌斌不但不调解,反而听得津津有味。笔者听了阵后恍然大悟,原来,这是该班正在开展的特色活动辩论会。

在响应读书倡议、引导职工开展读书学习的活动中,该班让读大家明白“尽信书,不如无书”的道理,倡导大家在班组辩论会上进行读书交流,提出自己的见解,并在不同观点的碰撞中求真知,悟读书真谛。

# 粗手也能拿细针 “安全日报”透明报

【管理故事】

■王玉明

一件女工们巧手缝制“兜袋子”的事,让吉林石化公司化肥厂硝铵车间班组长李云峰和他的弟兄们既领略了女工们之“长”,又认识到了自己之“短”。

这个厂硝铵车间的氨气过滤器是硝铵生产的重要防范设备,而为直径2米的过滤器片缝制“兜袋子”,可以过滤氨气里面的油、水等物质,阻止氨气纯度降低。以往,大部分缝制“兜袋子”的活都由班组长李云峰带领男员工完成,他们“粗手大脚”的缝制让“兜袋子”显得有些粗糙,个别质量不行的还得返工。  
7月19日上午,十多名女工来帮他们,5个小时的奋战,完成了30片过滤器兜布的更换。女工们走后,李云峰和组员们看着现场那一个个做工精湛的“兜袋子”议论开来,以前总拿“男人们粗手大脚的干针线活不容易”当借口原谅自己的工作不到位,从现在起要认真练习,做到粗手也能拿细针。到时候给女同胞们一个惊喜。  
“安全日报”是公司借助网络媒体从7月23日开始公之于网络的每天各班组和员工的安全检查情况。不掩不盖、开诚布公的“安全日报”,很快就成为大家关注的焦点。  
今天谁又违章了?谁管理的台区又因哪些内容不规范被扣分了?今日公布昨日的检查结果,实时刷新着安全大检查的最新成绩单,每天“安全日报”网上专栏点击率超过平时其他新闻浏览率的两倍以上。金山供电所营销班查出了6个问题,被扣减了20分,作为第一个被曝光上网的班组,班长觉得很没面子,立志要好好整改到位!  
职工们反映:在网上直接曝光各班组的安全管理问题和员工的违章情况更透明、更务实、更方便快捷,收到的效果也非常好!

