

编者按

随着越来越多个性较强的80后、90后进入班组,不少班组长感叹现在的年轻人越来越不好管了。在班组这个小集体中,出现“捣蛋鬼”或是“拧筋头”的现象并不少见,他们可能与班组长或某组员脾气不和,也可能天生就不喜欢循规蹈矩,这不仅容易给生产安全、产品质量造成隐患,还不利于形成愉悦的工作氛围。不过,只要用心,还是可以找到让年轻人充实、快乐工作的诀窍。

**本报讯** (通讯员向良忠)“在奖励、处罚等激励手段之外,让员工感到自己很重要、有存在的价值是提升班组成员工作积极性的有效途径。”11月25日,在重庆能源集团同华煤矿召开的优秀班组长经验交流会上,掘进三队甲头一班班组长危光春,没有像其他班组长一样采用“工作总结式”发言,而是在会上谈起了“人”。

甲头一班以前是一个人心涣散,很不好管理的班组,长期拖全队安全生产的后腿。今年5月,危光春在一次培训课上听老

## “拧筋头”调班记

“青年职工正处在人生和事业的爬坡期。你要是拉他一把,他就会还你一个惊喜;你要是当胸揍他一拳,说不准一下掉谷底了”

**本报讯** (通讯员王建)“现在干得很好,起码舒心了!”12月3日,兖矿集团东滩矿综采工区采煤工付茂华笑盈盈地说。

两个月前,他来到矿工会办公室,近一米九的大个子焦躁地晃来晃去。“我这活儿没法干了,俺班长给我穿小鞋,忍了这么多年,我受不了了!”

原来,生性耿直的付茂华与所在生产一班的班组长有点摩擦,工区曾经做过两个人的工作,但一直“战火不断”,想给他调整班次,又怕有同样理由的职工效仿,于是就拖着。

工区党支部书记齐高连有点无奈地说:“现在工区的‘拧筋头’(方言,指特别固执的人)有好几个,没办法。”

“青年职工正处在人生和事业的爬坡期。你要是拉他一把,他就会还你一个惊喜;你要是当胸揍他一拳,说不准一下掉谷底了。”该矿工会有关人员说。

调班不是什大事,综采工区领导却为此组织了6次专题会议讨论。最终,付茂华被调到生产二班。

他变得每天都乐呵呵的,工作也积极主动,成为人见人夸的生产骨干。同样一个人,为啥在不同的班组有那么大的差距呢?

“其实,我这个人服软不服硬,老觉得班长说话口气不对劲,所以闹得僵,他还动不动就拿我‘开刀’。那次我们三个人干一个活,却少分给我20分,还说他就是对人不干事,我当场和他顶了起来,后来索性不干

【聚焦班组】

班长潜心研究每个组员的特长,并量体裁衣运用到实际工作中。会算账的李桥负责核算工分工资,心细的陈伟负责工程质量监督,能说会写的于东海负责学习培训……

# “捣蛋”青工变乖了

师讲了“木桶原理”,说木桶装水的多少不取决于长板而在于短板。联系到本班一分析,还真就是那么一回事儿,往往把班组工作“搅浑”的就那么一两个人。

李桥是一个才参加工作一年多的新员工,头脑灵活,爱说爱笑,充满活力。但他不愿服从管理,迟到、旷工,违规违纪是常事儿。在他的影响带动下,原本就不算听话的陈伟、于东海也成了“老油条”。

如何才能让爱“捣蛋”的青工变乖?危光春尝试了很多方法。他自掏腰包请他们

吃饭,跟他们谈心,还采取严管重罚、奖金诱惑等方法,用他自己的话说——用完了“吓、哄、诈、骗”等招数,但几个年轻人依旧我行我素。

今年6月底,危光春利用休息时间在队上核算班组员工的工分工资,算来算去总是对不上账。正在发愁之际,李桥来了。危光春顺便就请他帮忙,他很乐意地接受了任务,并很快就查出了原因。

“今后全班的工分工资就由你来核算吧?”见李桥是算账的好手,危光春第一次



找到激发年轻人工作热情的钥匙

西安铁路局西安东车辆段新丰下行运用车间在新丰二作业场组建了一个全部由青年人组成的“新风班组”。他们定期举行业务对抗赛,不能达标的就不能留在班组,虽然管理十分严格,但培养出了不少优秀人才,很多年轻人都想加入。

“只要企业能创造良好的成长环境,年轻人的工作热情自然就激发出来了。”该车间副主任宋亮说。图为新风班组正在进行标准化演练。

胡小文 摄

现在的年轻员工还有没有吃苦耐劳精神?

## 一场热烈的讨论

**本报讯** (通讯员张春胜)11月19日,在中石油抚顺轮胎厂质检站中心化验班组,6名员工围绕“现在的年轻员工还有没有吃苦耐劳精神”这个话题展开了一场热火朝天的讨论。

曾经在抚顺公司分析化验比武中获得第六名的分析工张云皎说:“20年前我刚参加工作时,跟着师傅跑前跑后、打水送饭,苦累都不怕,就想跟着师傅多学点技术,也想在本职岗位上取得成绩。现在和那个时代可不一样喽!取饭打水的小活我们自己都干了,有些脏活累活让新来的孩子干又不放心。所以说,现在年轻员工的吃苦耐劳精神相对弱了些。”

“师傅和徒弟现在是和谐相处,师傅的约束力对我们来说在消减,不过干活分对象,谁对我们好我们就愿意给他干。”2006年进厂的分析工王振峰接过话题,“我们从校门到工厂时间短,与老师傅的观念不同,我们想把书本上的知识应用到日常操作上,动脑多了动手也就少了。”

王振峰的师傅蒋丽笑呵呵地扭过脸说到:“是呀,不怨年轻人不吃苦耐劳,因为企业没有让他们吃苦耐劳的地方,现在操作科技含量高,动脑比动手的地方多,不像以前靠体力吃饭喽!”

张云皎放下手中的记录笔抢着说:“那也不尽然,我徒弟杨微微2005年入厂,2008年就是班组运行工程师了。平时取酸碱样味大,腐蚀性强,她都是抢着干,不让我插手。做样时不怕麻烦,反复核对数据,那些孩子中数她最能吃苦了!”

心近了,班组管理自然也就容易了。

改进,他就首先找具体负责人商议后再做决定。

“这些负责人虽然没有正式职务,也没有津贴,但他们感受到了重视,得到了认可,就会自觉自愿、快快乐乐地把工作做好做到位!”危光春说,自6月份以来,他们班月月超额完成生产计划任务,劳动纪律、安全工作也有了很大的改观。

“让每个员工在实现自我价值中快乐工作,这就是以人为本。”该矿矿长邓希伦评价。

【班组现场】

## 揭短

■本报记者 马学礼 通讯员 丁建成

“以往开班会,总是班长讲完了主讲讲,全是安全方面的理论。今天能不能改变一下?应该讲点工作中发生的问题。”小赵的一嗓子在寂静的会场里有点刺耳。

这是宁夏能源铝业检修分公司维修一车间四班的班前会,小赵的话让员工们顿时炸开了锅。

“那我们今天就揭揭短,亮亮丑,大家不要有保留,我先带头。”班长发话了,“前几天我和小赵几个人在天车上处理故障,天车晃动了一下,小赵差点从9米高的天车上栽下去。我们几个吓得够呛,要不是眼疾手快,后果不堪设想。这就是没有执行能源锁定程序、天车工误操作造成的。”坐在一旁的小赵不好意思地笑了笑。

现场气氛活跃起来了。一名员工接过头话:“我那次手被砸伤,就是因为工作干了一上午没干完,心里着急,中午加班接着干,连饭都没顾上吃。肚子饿体力不支,再加上心急,导致自己的手被轴承砸伤。”

另一名员工点点头:“活干久了容易麻痹大意,事故自然而然也就发生了。”

大家你一言、我一语,纷纷说起工作中发生的问题。

眼看班前会的时间快要到了,主任赵荆连忙提醒大家:“前段时间要求所有人员必须随身携带验电笔,停电、送电前必需先验电,大家都带了没有?”看到大家举起电笔后,他郑重地补充了一句:“这些规定都是用血的教训换来的,丝毫含糊不得啊!”

班前会结束了,大家还意犹未尽。“安全生产无小事,不能为了面子不敢揭短,那有可能害了同事也害了自己!”小赵很为自己的“创新”感到高兴。

## “救人要紧”

■本报记者 杨明清

近日,青岛供电公司青岛供电所的一个班组集体参加“11·22”大爆炸现场救人的故事在公司广为流传。

11月22日10时30分左右,山东青岛黄岛区一处距胶州湾不足2公里的交叉路口发生爆炸,两声轰天巨响打破了这里的宁静。由于爆炸事故位于黄岛供电所管辖范围内,次日10点40分,黄岛供电所所长刘明磊带领薛海斌、薛强、高山义、管洪家等一个班组的员工前往事故现场需经嵩岛街南端,查看起火原因及电力设备受损情况,便于及时汇报上级部门和采取必要的措施。

当他们沿着刘公岛路前行到距嵩堂岛街100米左右时,发现整个刘公岛路被炸断了10米左右,无法前行,只能改道来到嵩堂岛街。

“现场的惨烈景象让我们当场惊呆了。”刘明磊回忆道,“当时周围全是乱石,我们赶紧到最近的盐滩村配电室查看设备情况,配电室窗玻璃已震碎,墙体不同程度受损。同时我们发现附近有一男一女受伤躺在路上,男的大概50岁左右,头破了,鲜血直流,胳膊也折了,女的40岁左右,头朝下趴在那里。”

刘明磊和薛海斌赶紧上前询问,两个人目光呆滞,也不说话,只表示动不了,为避免造成二次伤害,高山义、管洪家跑到附近的废墟找来门板,将伤员抬到抢修车后车厢。

运送伤员途经海南路时,交通已变得非常拥挤,前行十分困难,为争取时间抢救伤员,刘明磊马上下车指挥现场交通。平时5分钟的路程,他们用了20多分钟。当他们到达黄岛中医院北门时,已有多名医护人员等在门口。

在得知事故造成大量人员伤亡急需血液时,梁丰、薛磊、肖长岳、薛玉宝、薛鹏波等五位职工马上到达献血点为伤员献血。记者采访他们时,他们几乎异口同声地说:“当时没有想那么多,就想救人要紧!”

## “四个一”培养新工人

**本报讯** (特约通讯员 胡国林 杨辉)今年以来,唐潭工务机械段针对车间、班组新工较多、业务操作能力差,造成施工现场发生问题时应急处理能力不足的现状,认真贯彻落实新工学习的“四个一”(每日一题、每周一练、每月一考、每季一赛)教育措施,确保了新工教育培训效果。

该段各车间成立以主任为组长的职工教育领导小组,每月对各个班组新工的培训开展情况进行检查,同时在车间月度的安全生产例会上对新工学习情况进行通报,对师傅的教育履职进行点评,并纳入班组每月的教育培训情况排名。同时,根据大机司机及大机操作工的岗位职责,本着缺什么补什么的原则,整理教案,分阶段进行安全教育和技术业务培训。

与此同时,唐潭工务机械段加大青工学校练功的奖惩力度,对于未按教学计划完成学习任务的新工,取消休假,并根据岗位技能情况,相应调低奖金系数。学习期间成绩优秀者,优先提高奖金系数和推荐安排参加晋级考试、荣誉性奖惩。

在安全管理上“变强制为提醒,用尊重赢得服从”

在技术培训上“变灌输为竞技,用比赛激发热情”

在班组管理上“变单向为多向,用沟通谋求理解”

## 心近了,班组管理也容易了

**本报讯** (通讯员李如飞)“现在的年轻人干劲足,脑子活,很多专业技术知识看一遍就会了,比我们刚上班的时候强多了。”12月3日,河南油田水电厂双河供电车间党支部书记张帮华赞许地说。

“遇到技术难题时,我们还在翻书本,查资料;可年轻人往网上的专业论坛里一发,一会专家的答案就送到了。我可比不上呀!”外线三班班长张晓勇佩服地说。

双河供电车间是水电厂的主力生产车间,河南油田70%的生产用电任务由这个车间完成。正因如此,水电厂近三年新招聘的大学生和退伍军人,大都被分配到了这个车间。特别是车间的外线三班,12人中有7名是80后。

可凡事有利就有弊。年轻人多了有好处,也有麻烦。张晓勇告诉笔者:“年轻人正

是追求时尚、讲究个性的年龄。以前,有些人喜欢在安全管理上打个擦边球,在班组管理上搞些小个性。可这些年,通过转变工作思路,创新实施‘三变’工作法,年轻人的毛病越来越少了,班组管理工作越来越好搞了。”

“三变”工作法,是外线三班针对年轻人多的特点,在安全管理上“变强制为提醒,用尊重赢得服从”,在技术培训上“变灌输为竞技,用比赛激发热情”,在班组管理上“变单向为多向,用沟通谋求理解”的工作方法。

针对年轻人个性张扬,对强制性规定不喜欢主动遵从的现象,他们在安全管理中积极推行柔性管理措施,征集安全警句,张贴以亲情为内容的安全标语,变安全指令为安全提醒,变制度约束为文化熏陶,提升了员工落实各项安全规定的自觉性。

外线三班青工石小明就表示:“这些安全标语不像领导在命令,更像家人在提醒,让我们感受到了关爱和尊重,执行起来也就更主动了。”

当今社会,新技术、新工艺层出不穷,无论是谁,都需要不断学习。可受浮躁心理影响,总有些年轻人不能静下心来学技术。为了解决这一问题,外线三班在车间的支持下,将传统的岗位练兵、班组夜校等灌输型培训方式调整为百题问答、技能对抗等竞技型培训方式,并将比赛结果和奖金分配、年底评优挂钩,有效激发了青工的学习热情。

班组还建了QQ群,在讨论中,班长了解到了每名青工的思想认识和真实想法;青工则发现班长是一位可亲的大哥。

心近了,班组管理自然也就容易了。

矿价高而钢价低,钢材价格是20年前的水平,但生产成本是20年前的五六倍。“这个剪刀差对钢铁企业来说是致命的”,然而——

# 市场困难更能考验工人智慧

【走进班组】

■本报通讯员 孙学君  
本报记者 李显霖

12月4日上午8点50分,刚刚下夜班的河北钢铁集团唐钢公司长材部转炉车间丁班50名职工齐刷刷地坐在厂部电教室,面对面听取常金宝部长关于公司实施市场化运作以及本单位新形势新任务的宣讲。“当前,钢铁行业处在微利乃至亏损的边缘,唐钢要率先突围,必须大胆变革,我们基层职工要发挥好主力军作用,打赢这场攻坚战,确保明年实现挖潜增效55亿元目标!”

钢铁行业产能过剩、环保压力持续升温、同质化竞争更加残酷,面对日益严峻的钢铁行业形势,唐钢广大职工发出了“市场越困难,我们越有信心和办法”的最强音,并在基

层岗位上奏响。

挑战极限产品

“10月份,我们一号镀锌生产线接连三次拿下了挑战极限产品的攻坚战,最大限度地满足了国际客户差异化需求,作为唐钢职工,我们很棒!”在11月25日召开的班前会上,唐钢冷轧部镀锌车间副主任卢英杰话语完毕,现场响起了职工们热烈的掌声。

“挑战极限,挖掘潜能,全力满足客户的差异化需求。”这是该条生产线面对严峻市场形势确定的新思路,得到了各个班组职工们不折不扣的落实。

10月9日,为国外某客户量身定制的锌层重量为350克/平方米的超厚锌层小锌花镀锌板,就是挑战极限一炮打响的产品。此后,挑战极限强度的FS B超深冲、S350超高强度镀锌板等相继获得稳定批量生产,职工们信心大增。

“挑战极限产品让我们尝到了产品创造效益、打响国际品牌的甜头。”冷轧部部长谭文振介绍,今年前10个月,该部各类高附加值品种钢已达到138万吨,占冷轧总产量的70%以上。截至11月13日,冷轧产品出口116万吨,超过去年全年出口量,比国内销售多创效3480万元。

比干劲赛成绩

资料显示,10月份,大中型钢铁企业实现利润总额17.16亿元,环比下降47.46%;亏损企业18户,环比增加4户,亏损面达到20.93%;亏损额为11.23亿元,环比增亏19.60%。

矿价高而钢价低,钢材价格是20年前的水平,但生产成本是20年前的五六倍。“这个剪刀差对钢铁企业来说是致命的。”业内人士分析。

市场困难或许更能考验钢铁工人的智慧。