

## 思想政治工作一事一议

一家企业的两名员工,因为工作出现差错,分别被处以一元钱罚款,在员工中引起强烈反响——

# 一元钱值不值得罚?

### ■新闻事件

10月23日,在中石油咸阳宝石钢管钢绳有限公司钢丝车间公布栏内,贴出了这样一张罚单:“由于南跨D1.32丝托架上有3盘钢丝无标识,按照车间有关规定,孙庆辉、鲁昭各罚款1元。”

孙庆辉和鲁昭分别是钢丝车间的班长和技术员,他们在这件事情上负有一定的管理责任。

罚单贴出后,立即引来许多员工围观,并引发了一场热议。

有的员工发出疑问:“会不会是写错了?现在哪有1元钱的罚款?”甚至有好事者专门找到当事人去核实,当得到肯定的答复后,更加狐疑。

有的员工认为:“罚款1元,还不如不罚。现在1元钱掉到地上,都不一定有人去捡。罚1元钱,根本起不到处罚的作用。”

还有的员工表示:“加强标识管理,是产品质量的重要保证,是车间四季度的重点工作。产品无标识,应予以重罚。”

针对种种议论,钢丝车间主任董晓峰与员工展开了面对面的谈心活动,他语重心长地说:“对孙庆辉和鲁昭分别处以1元钱罚款,是严格按照车间最近出台的有关规定执行的,不存在错罚和少罚的问题。同时,之所

以罚款1元,是因为车间的任何考核,都是以教育和警示员工为目的,决不能以罚代管。在今后的工作中,我们要进一步坚持以人为本,创新管理理念,提高科学化管理水平,充分调动员工积极性,促进车间各项工作扎实有效开展。”

听了董晓峰的一番话,员工们感到茅塞顿开,在内心深处不由得竖起了大拇指。

作为这次事件的当事人之一,孙庆辉并没

### ■编辑点评

## 保护好“心理契约”

近年来,社会上屡屡出现“一元钱官司”,律师状告电信公司乱收费,索赔一元;市民状告公厕乱收费,索赔三角。并不是缺那点钱,关键是一元钱背后的意义所在。

奖励和惩戒是对职工进行教育的不同手段,是企业管理中经常运用的方法。其中,奖励是对人的积极因素和行为给予肯定,激发人的力量,催人奋进;惩戒是对人的消极因素和行为进行否定,抑制其发展,促使其转化。

有因为仅仅处罚了自己1元钱而感到任何侥幸和轻松,他直言:“罚1元钱,比罚100元钱,更加触动我的内心,更加让我认识到自己工作上的不足,也更加让我受到教育和警醒。”

近年来,钢丝车间牢固树立以人为本理念,坚持把理解员工、尊重员工、关爱员工贯穿管理工作始终,在加强管理和严格考核的同时,做到有情操作和教育为先,严爱相济,情理交融,不断增强管理工作的刚性和人性化。

性。

今年以来,为了改善车间生产现场环境,为员工创造一个安全、文明、干净、整洁的工作环境,钢丝车间大力推行安全目视化管理。

在此过程中,却被个别员工认为是做表面文章、耍花架子,且在工作中表现出态度消极、行动迟缓、落实不力的现象。为此,车间在几经教育却收效甚微的情况下,严格予以处罚,取得了明显效果。

与此同时,这个车间在员工收入二次分配过程中,充分发扬民主,坚持做到有关人员集体研究决定,决不搞个人说了算,并将考核分配结果及时公布,自觉接受员工监督。

最近,在企业生产经营困难、效益下滑、收入降低的情况下,车间领导果断作出决定,取消管理干部津贴,降低管理干部奖金,把收入坚决向一线员工倾斜,受到员工普遍欢迎。

(王毛键)



严管宽罚人为本 法明/画

罚款不是企业管理的目的,它只是一种手段,在企业经营不景气,职工收入不尽如人意的情况下,一元钱,既让职工认识到所犯的错误,又有效地保护了职工与企业的“心理契约”,实际上也保障了企业的人力成本。

## 核心价值观在企业

# 大山里的坚守

咱就是个养路工,往大里说是责任和奉献。其实,这些都是本分,应该做的

“嘟嘟嘟……”10月29日早6点,一阵哨声在太行山深处一个小院里响起。

这个小院,是郑州铁路局月山工务段孔庄线路工区,吹哨的是工长李泽亮。随着哨声,16名职工一字排开,站在了他面前。

点名、布置工作,提醒安全注意事项。这样的场景,在李泽亮面前已进行了11年。

孔庄线路工区位于太行山深处,三面环山,不通公路,是郑州铁路局管内最为艰苦的班组之一。

作为一名养路工,李泽亮和他的伙计们的工作就是对管辖的太(原)焦(作)铁路中17公里铁路轨道进行修理,保持两根钢轨的平顺,让火车行驶安全平稳,可以说是保证火车安全运行基础。

2003年的夏天,当38岁李泽亮从位于城市边的班组到孔庄任工长时,尽管做好了吃苦的准备,但还是没想到会那么苦。

“孔庄没有公路,想出山,每天就一趟火车,今天赶不上,就得等到明天。看病难,买菜难。上班不管距离有多远,只能走路,不管多重的工具,全靠肩扛手抬。附近的孔庄村,除了几个老人,都搬到山外生活了。到了晚上,除了火车声,什么都没有,太寂寞了。”李泽亮说。

不仅仅是生活环境恶劣,孔庄养护的太焦铁路当初也是全段最不放心的线路。铁路全修在山里,弯道多、桥隧多,坡度大是显著特点。17公里线路除了1.6公里是直线外,剩

余的全是弯道,半径还特别小,最小的仅有295米,最大坡度有20‰。

看到这样的环境和设备,李泽亮当时就有点懵,想打退堂鼓。转念一想,既然组织信任,来了,就要把活干好。

就此,李泽亮一头扎进大山。在第一次班组会上,李泽亮宣布,孔庄的路一天养不好自己就一天不离开孔庄,工区的职工只要还有一名没有调离孔庄,自己就不会离开孔庄。

李泽亮说,在别人眼里,养路工都是大老粗,其实并不是。养路人的作业标准按毫米计算,差一毫米都不行。每天在钢轨上跑的都是重载火车,大山里弯道多,坡度大,养护不好就会出大事。

为了及时发现设备问题,每天下午,李泽亮都会拿着专业的检查量具,对管辖的设备检查一次。走在铁路上,每走1米,就要弯腰低头,把工具放在钢轨上,检查两股钢轨之间的距离和水平是否符合规定,每走10米左右,就会跪在钢轨上,趴下去看看钢轨是否平顺。

如此下来,李泽亮检查一公里线路,就要弯腰1000次,跪在钢轨上100次,检查完17公里,需要弯腰17000次,下跪1700次,每天回到班组,腰都疼的直不起来。

李泽亮戏称,自己每天都在向钢轨“鞠躬、磕头”,让它保佑火车安全行驶,11年的时间,膝盖上的老茧越来越厚。

11年的时间,他每天奔波在山里,自己

的小家被他抛到了脑后。

李泽亮到孔庄的第二年的夏天,女儿上初中,他有个同学是晋城市一所重点中学的校长。妻子和女儿三番五次打电话要他回去找找同学,让女儿进重点中学,可他始终没有回去,女儿气愤地打电话问我,我到底是不是亲生的。

李泽亮有他难言的苦涩,那段时间,正是班组对设备进行大整治的时候,他根本就走不开。

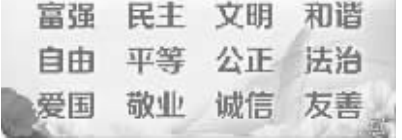
如今,提起这事,李泽亮还是还感到很愧对女儿。

李泽亮有句常说的话,咱就是个养路工,往大里说是责任和奉献,其实,这些都是本分,应该做的。

他说,孔庄的铁路难养,交通又困难,生活太寂寞,能在这里能待下去真不容易,自己是工长,就得多奉献点,所以,工作不忙的时候能让大伙回家休息,自己值班。11年里,有9个春节是在山里过的。

在孔庄的11年间,他带领职工精心养护铁路,把最不稳定、最不放心的线路,变成了全段最放心的优质路,把这里的安全生产无事故成绩延续到了53年。

(王占军)



# 阳光女孩“闯”埃塞

□文/图 郭槐 沈金灵



动了,最终接受了兴趣函,并让她介绍了智能电网思想及南瑞相关产品。最终,在埃塞俄比亚国调项目中,南瑞集团一举战胜了美国GE、法国阿尔斯通等国际知名公司,综合指标位列第一,南瑞产品在非洲市场取得了重大突破。

正当范盛楠没日没夜地为项目忙碌的时候,2013年12月15日凌晨,南苏丹总统卫队中来自丁卡族和努尔族族的士兵在首都朱巴发生枪战,乒乒乓乓的枪声在她所住

宾馆外响彻通宵。随后几天,战争局面愈发不可控制,伤亡者清晰可见,枪炮声不绝于耳,她时刻感受着战争和死亡的威胁。荷枪实弹的反政府武装士兵数次闯入驻地进行搜索,范盛楠和驻地人员数次被迫躲入结构较为坚固的财务室。

面对复杂的局势,胆大心细的她先从南苏丹首都朱巴乘车驶往乌干达城市古卢,接着换乘前往乌干达首都坎帕拉,再乘飞机飞往肯尼亚,至此才算完全脱险。

“48小时、三个非洲国家、战火、逃生,这些词语,每一个对我来说都可能是死神的召唤!当时我只有一个念头,就是活着回到祖国亲人身边!”但实际上,脱险后的范盛楠并没有回国,而是拖着行李又去了埃塞俄比亚,继续跟进该国的项目。

正当工作步入正轨,不断取得突破的时候,范盛楠年迈体弱的母亲却因心脏病突发入院治疗。2013年12月30日一大早,范盛楠一大家子十几口人来到江苏省人民医院,为做心脏搭桥手术的母亲壮胆。从病房推进

手术室的一刹那,老人的双眼凝望家人,却没有看到女儿的身影。

直到母亲被推出手术室,忙得不可开交的范盛楠才有时间给她打一个电话,含着泪说:“妈,这段时间工作太忙了,您好好养病,我只能抽空再回来看看您了。”

艰辛曲折的国际市场拓展之路上,范盛楠将女性特有的细腻敏感发挥得淋漓尽致。在跟踪Roseires水电站改造总包项目时,她了解到业主方有转轮室和一些设备需要修补之后,细心的她迅速请南瑞的工程技术人员主动帮助业主方完成了这些修补项目。用户方负责人十分感动,连声说,“服务贴心,中国人真棒!”

(本栏目征稿启事及参阅已刊发稿件,请登陆中工网www.workercn.cn 首页“中国工人在海外”专区。

来稿请发 grbxyx@126.com)



□本报通讯员 张敏华  
本报记者 邹明强

有着30多年生产尿素历史的湖北化肥厂,向煤化工转型,今年3月,年产20万吨合成气制乙二醇装置一次开车成功,企业生产平稳过渡,员工心态平和。

职工们高兴地说,思想工作到位,让企业阳光转型,职工快乐成长。

负责尿素包装的成品车间,男员工平均年龄54岁,女员工平均年龄45岁。很多都是“老包装”,对车间有感情,对岗位也有感情。

为了合理安置人员,企业进行了详细的摸底调查,为每位员工争取工作的机会。今年7月底,给转岗员工每人一份志愿表,列出可以选择的去向和具体岗位,给予足够时间考虑,并且专程找转岗员工谈心。

从去年开始,大会小会都在说,员工观

## 思想工作到位 企业阳光转型

念转变了,思想工作也就好做了。

成品车间把人力资源处提供的岗位排了一张表,48名转岗员工人手一份,填写第一志愿和第二志愿。

“我们尽可能地满足第一志愿,实在不行再满足第二志愿。”成品车间主任兼党支部书记蔡毅说,“经过这一轮摸底,我们基本掌握了转岗员工的想法。”

除了3名申请内退的员工,其他员工全部得到了妥善安置。

原合成车间、尿素车间合并组建了化工运行一部。两个具有各自文化、传统的老单位“混搭”,犹如两个个性鲜明的合伙人,难免有些格格不入。

针对两个车间整合后管理和文化上的冲突,班子成员深入到各班组,参加装置开车,解决疑难问题,联合开展每周一次的综合检查,统一运行部内的“三基”工作标准和工作模式。

将技术管理人员合署办公,在管理职责上相互担任“A”、“B”角,在操作队伍开展渐进式融合,在装置间调配人员,以人员的交叉进入,增加员工一家人的认同感。通过制定经济责任制,统一奖金分配方式,以绩效考核促进业绩评价。

“盛楠姐,这个地方简直没法待,出门是强紫外线的炎炎烈日,屋子里的空调动不动就间歇性罢工,‘因吉拉’看着像麻布吃起来酸得掉牙……”首次派驻到埃塞俄比亚的南瑞集团国际公司新员工王安之忍不住向范盛楠“诉苦”。

“这已经很好了,起码现在我们没有被疟疾摧残,手机和钱包没有被抢走,更不用在战火纷飞中逃生。”生性乐观的范盛楠在安慰小王的同时,也将自己的思绪拉回到了刚到非洲的时候……

2012年12月,刚加盟南瑞集团的范盛楠就被派驻到埃塞俄比亚的斯亚贝巴开拓非洲业务。贫穷、落后、荒凉,是她对这个地方的第一印象。

“随处可见的铁皮房,砂石路面的马路,电线杆是木头的,虽然是一个国家的首都,但发展水平最多达到我国西部一个县的水平”,她在日记中这样写道。

这里虽然落后荒凉,但是却有旺盛的电力需求,埃塞俄比亚国调项目能够大幅度提升该国的电力覆盖范围以及调度能力,缓解当地用电紧张状况,促进当地经济发展,拿下这个项目对南瑞集团来说意义非同寻常。

12月的埃塞俄比亚虽已过了最热的季节,但地处高原,强烈的紫外线加上30多度的室外温度还是让她有些不适应。为方便拜访用户,范盛楠在当地租了一辆最便宜的旧车,没有空调,只能靠开窗通风。有一次她把车停到路边想看手机上的地图,有人从车窗里一把就将手机抢走了,等她反应过来,那人留下一个背影后就立刻消失在了人流中,范盛楠惊出了一身冷汗。

“从那以后,为了不被这些突发事件影响工作,我养成了随身携带两个手机并将通讯录等资料全部备份的习惯”,范盛楠说。

为了拜会项目的核心决策人——埃塞俄比亚政府副总理兼通信部长,她一连四五天去那位副总理的办公室门口“守株待兔”,但每次都无功而返。终于有一天,范盛楠在办公室门口碰到了那位副总理,但是副总理太忙了,只是看了她一眼便一头扎进了会议室,而她就一直守在门口等到了下午三点多。散会后,副总理去餐厅就餐,她像贴身保镖一样在餐厅外等候。

那一刻,副总理终于被范盛楠的执着打