

欢迎关注“民航工会”微信公众号，及时获取民航工会最新工作动态、掌握权威、新鲜的工会政策信息。

- 打开手机微信—添加朋友—查找公众号—输入“民航工会”—点击“关注”。
- 打开手机微信—发现—扫一扫，扫描下方二维码，关注即可。



信息纵览 84

民航飞行校验中心举办创作、展览和征文活动

本报讯 通讯员孟宪岭报道:近期,为纪念中国民用航空飞行校验中心成立 25 周年,校验中心工会相继举办了职工书法、绘画、摄影创作与展览以及主题征文活动。

活动通过硬笔和软笔书法、绘画、摄影以及文学作品等多种形式,从多个角度回顾了飞行校验事业的发展历史,展示了几代飞行校验人的艰苦创业和锐意进取,显示了飞行校验在保障民航安全上的独特作用和特殊地位,抒发了飞行校验人在我国民航的快速发展中默默付出、甘居幕后、勇为先锋的奉献精神。

民航东北地区管理局完成工会干部培训工作

本报讯 通讯员李卓报道:民航东北地区管理局工会于近日在黑龙江省哈尔滨市和大庆市完成了工会干部培训工作。民航东北地区各监管局、企事业单位、管理局机关共计 44 人参加了培训。

本次培训内容包括工会知识辅导讲座、“大庆石油公司职工服务中心”现场学习、大庆机场班组建设经验交流和“铁人”纪念馆、石油科技馆参观学习。

参训学员被大庆油田创业历程和老一代石油工人的事迹所感动。大家表示将立足岗位,无私奉献,不断创新,做好新时期工会工作。

■让阳光洒到每位员工身上——南航海南分公司工会工作纪实

7月19日7时,台风“威马逊”的影响力渐弱,海口美兰机场迎来台风过后的首批南航客机。这时,一群未穿工作服的地服人员正有条不紊地为南航航班提供服务,成为美兰机场当天一道美丽的风景线。他们,是南航海南分公司的员工。

→详见 6 版

■借力管理系统 积蓄员工幸福能量

随着社会的进步和企业的发展,在从“身时代”向“心时代”的转型中,员工在组织中更多地关注爱、归属、信任和自我价值,企业发展与员工成长出现了新特点和新需求。

“幸福·心计划”EAP(员工帮助计划)项目作为国航为员工提供的一项精神福利,是对“以人为本”理念的创新实践。

→详见 7 版

■手机拍摄也绚烂

有人曾说,摄影家的能力就是把日常生活中稍纵即逝的平凡事物转化为不朽的视觉图像。这些照片的拍摄者不是摄影家,只是上海机场集团平时默默无闻、埋头苦干的一线职工。然而,他们却将工作中、生活中的一些很平凡、朴素的事物经手中的手机转换,成了“不朽”的视觉图像。是的,他们的艺术“来源于生活并高于生活”。

→详见 8 版



■“走”出来的风景

民航空管的保障工作更多是程序化的,严谨而单调,日夜倒班、假期也少,空管人并没有多少机会坐飞机四处游玩。梦会醒,不过看世界的心一直都在。对未知的好奇,对自然的敬畏,对美景的向往,都是人类的原始冲动,朴素又真切。

→详见 8 版

情暖空港润心田

——广州白云机场股份公司工会发展创新纪实

□本报记者 梁永军

记者在广州白云机场采访,每当接触到白云机场股份公司各级工会会员时,很多人都将工会比作“桥”——公司与员工联系情感的一座桥。这座桥,坚实可靠,风雨过后能呈现出彩虹的绚丽色彩。

“做实事,聚人心,促发展,让广大员工有归属感、幸福感、使命感,使企业发展更和谐、顺畅,更有后劲儿。”转场 10 年来,白云机场股份公司工会秉承这一信条,在“责任”与“情感”中力求找到最佳平衡点,结合新形势新特点,以创新为主线开展工作,念好“引导”经,上好“帮扶”课,营造好员工 8 小时内外两个活动圈,在 13000 人的职工队伍中逐渐形成一股强大的向心力,推动公司转型跨越发展。

“干工会是一件很接地气的工作,基层充满了活力和创造力。身陷下沉,对准基层,好事要办好,难事更要办好,我对这句话感触很深。”白云机场股份公司工会主席杜天宇对工会工作有自己独特的见解。这位从公司办公室主任位置竞聘上来的工会“总管家”,今年 7 月任期刚满 1 年。而办好事的背后,杜天宇认为贯穿着传承、发扬和创新,需要工作的艺术。

创新，是源动力

工会工作千头万绪，其核心必须紧扣公司

的中心工作。而创新，是干好工会的源动力。

为响应全国总工会、广东省总工会关于企业工会要做到“四为”的号召,白云机场股份有限公司工会把目光落在了最基层、最一线的班组,抓住班组建设这一龙头,充分激发班组成员的热情,在工会提供的平台上展示集体的智慧,提高个人的综合素质。2009 年~2013 年,全公司开展“五型”(学习型、技能型、管理型、创新型、和谐型)班组建设的主题活动,共培育出 150 个(名)优秀班组和优秀班组长。他们都是业内“排头兵”,其中,安检护卫部、运行指挥中心、地勤公司等 12 个先进班组屡获全国、广东省的竞赛奖项。白云机场班组创建活动也成为整个集团公司具有影响力的特色工程、品牌工程,在业内外都闯出了名堂。

而就在这期间,白云机场安全、服务、效益均再上新台阶:成功保障广州亚运会、亚残运会、大运会航空运输工作;首次获得“世界十佳机场”称号;获得“全国卫生机场”殊荣;年旅客吞吐量从 2008 年 3343 万人次跃升到 2013 年 5200 万人次。

5 年的创建活动,使得一条行之有效的“五型”班组创建模式在白云机场被逐渐摸索出来。这个模式的特点就是“检学相结合,评创相贯通”,也就是说,评比的过程就是创建的过程,检查的过程就是学习的过程。机场工会将这个模式推广到各基层单位的班组创建

中,使各单位的创建工作逐步趋于自主和完善,并提供平台加强班组学习交流。今年是公司深化改革、实施转型的关键年,机场工会以强化管理基础建设为重点,举办了两期基层班组长培训班,首次聘请两家业外知名咨询公司,高起点策划,高标准实施培训,将“五型”班组创建与生产经营管理紧密结合,夯实了班组基础,进一步增强了班组的凝聚力和执行力。与此同时,一场员工职业技能竞赛活动在全公司拉开序幕。

转场以来,劳动竞赛、技能比武活动一直在白云机场常态化进行。如何创新形式,丰富内涵,进一步激发队伍活力?机场工会与公司达成共识,逐步将所有岗位纳入到劳动竞赛体系中,让竞赛变为企业的一种人才培育模式,成为员工实现个人职业发展的重要途径。

今年,一项重磅新举措出台:对竞赛优胜者重奖。奖励不局限于奖金,而是实行“三项挂钩”,即与政治荣誉挂钩、与晋岗晋级挂钩、与职业生涯发展挂钩,做到政治上给荣誉,经济上给待遇,成长上给机遇,从而拓宽一线员工的晋升通道。这一举措一出台,就在全公司引起强烈反响。

“好事要办好,就是做到虚功实做、实工细做、细工精做,要让员工看在眼里,记在心上,响应在行动中。”杜天宇总结道。

►转 6 版



夏季来临,除了在一线工作的民航人需要冒着酷暑作业外,民航的建设人员也同样辛劳。近日,西南空管局领导分赴辖区各地,慰问参加空管工程建设的工作人员。图为西南空管局领导在云、贵、川交界的六盘水月照机场建设工地现场,看望在那里参与建设的西南空管局职工,并代表西南空管局党委向项目组职工发放了慰问金。

张勇 摄影报道

首地集团“爱心妈咪屋”建成并投入使用

本报讯 通讯员范晓琴报道:在“世界母乳喂养周(每年 8 月 1 日~8 月 7 日)”来临之际,首都机场地产集团工会、计生协在公司建成并投入使用了“爱心妈咪屋”,为哺乳期的女职工提供私密卫生、便捷舒适的专有场所。

“公司想得太周到了,为我们提供了私人空间,还准备了冰箱,真是太方便了。”一位“背奶”妈妈对“爱心妈咪屋”的设立深有感触。今年,首地集团迎来了生育高峰,正在哺乳的女职工达 6 人,怀孕的女职工人数也在增加。7 月,首地集团利用办公区改造之机,在办公场所紧缺的情况下,将资料室加以改造利用,配备桌椅、沙发、专用插座、冰箱和育儿杂志等,以完善硬件设施,营造温馨环境,满足了“背奶”妈妈们的需求。

守望伉俪情 幸福一家人

——首都机场股份公司“七夕”银婚纪念活动特写

还是感动。希望自己 25 年后能传承这份爱和幸福。”新婚青年员工彭莉莉带着对婚姻的希冀和憧憬,在现场向丈夫许下了这样的诺言。

送一捧鲜花 来一个拥抱

买鲜花、送戒指和拥抱是爱人们表达深情的一种方式。而对于 1989 年之前就结婚的这 108 对银婚夫妇来说,这些方式很少在他们的日常生活中出现。而在这个“七夕”夜,公司工会为他们考虑到了。

7 对新婚夫妻走上台来,给 7 位婚龄最长的丈夫每人送上一束娇艳的鲜花。手捧这代表爱意的鲜花,丈夫们毫不犹豫地将它们送给了为家庭默默付出的妻子。当接到鲜花时,几位妻子泣不成声。

“这次活动的初衷,就是为了给老员工们提供一个表达自己爱意的平台,让青年员工们增强对爱情的责任感、珍惜家庭。”首都机场股份公司党委副书记、工会主席邓先山说。员工是企业发展的根本,而家庭是员工的幸福港湾。

每一对到场的银婚夫妇都收到了公司为他们



准备的礼物——银质对戒。和着悠扬的音乐,108 对银婚夫妇站起身来,饱含深情地托起对方的手,将代表着关怀和爱意的戒指戴到了对方的无名指上。随后,108 对夫妇张开双臂,给了对方一个坚实而温柔的拥抱。这 108 个拥抱震撼了在场的青年员工和员工家属。大家纷纷拿出手机,抢拍这温馨的画面。

首都机场股份公司党委书记宋胜利代表公司

党委见证了 this 温馨幸福的时刻,并向所有银婚员工表达了问候和祝福。

“感谢公司工会给我们提供这样一个表达爱意的平台。在这样充满人情味的公司工作,我是幸运的。”来自首都机场飞行区管理部、有着 35 年婚龄的刘良桂这样表达对公司工会的感激之情。

►转 6 版

撑起『遮阳伞』 只为清凉第一线

上海虹桥机场想新法出实招关爱高温中工作的职工

本报讯 通讯员田久强报道:近日,上海进入一年中最炎热的时间,上海虹桥机场公司领导顶着炎炎烈日,深入一线岗位送清凉,将关爱送到职工心坎上,确保高温季节职工“零中暑”、饮食“零中毒”和一线“零伤亡”。

今年入夏前夕,虹桥机场工会努力做到防暑降温工作早安排、早部署,充分利用横幅、广告栏等宣传阵地,广泛宣传防暑降温知识,强化职工自我保护意识。各单位认真做好设备设施的换季保养工作,对空调、冰箱、微波炉以及职工宿舍、值班室的纱窗纱门进行维修和更换,切实改善露天、高温工作场所的通风、隔热、降温条件。公司工会还专门请来医务人员到一线巡诊,送医送药,切实保障一线职工的安全健康。

与此同时,虹桥机场工会精心组织开展各类高温慰问活动,明确规定 35 摄氏度以上高温天气,工会主席必须亲临战高温一线,及时了解职工诉求,把慰问工作做深做细,确保高温季节职工“零中暑”;加强食堂检查管理,确保职工饮食卫生“零中毒”。同时,工会将“零伤亡”的工作要求延伸至职工家庭中,了解和关心那些住房困难的职工,以杜绝职工因晚上休息不好而可能对安全运行带来的隐患。

连日来,虹桥机场一线职工在各个岗位上迎战高温,保障着每天 700 多架次航班的正常运行,为广大旅客提供良好服务。7 月 23 日,虹桥机场公司总经理袁顺周、党委书记蒋云强、工会主席崔耕义带队,冒着酷暑高温,慰问了坚守岗位的一线员工,送上了防暑降温用品,将组织的关怀化成一柄柄“遮阳伞”,为职工送去夏日清凉。

□本报记者 肖敏

幸福是什么?幸福是伉俪几十年的坚守、陪伴与珍惜。8 月 2 日,在中国传统“七夕”节到来这一天,首都机场股份公司为公司的 108 对银婚夫妇策划了一场主题为“守望伉俪情,幸福一家人”的银婚纪念活动。200 多位公司员工以及家属共同度过了一个令人难忘的“七夕”夜。

说一声感谢 道一句珍惜

一张张珍贵的老照片、一幅幅幸福家庭的生活画面……大屏幕上播放的影像,勾起了 108 对银婚夫妇对青春时代的美好回忆,也更加坚定了他们珍惜现在幸福生活的信念。

大屏幕上,有青丝变白发,也有纯真变沧桑;有妻子为丈夫做饭、洗衣的平凡,也有丈夫为妻子捋头发的温情。几十年的相濡以沫,几十年的相爱相守,需要今天这样一个仪式来见证。

“30 年了,我把从来说说过的一句话今天送给你——老婆,我爱你!”“感谢你的陪伴,下辈子我们还要在一起!”“老婆,你做的饭连特级厨师都比不了!”……当公司 7 对拥有最长婚龄的夫妇走上台来,向对方深情地说出自己多年来不曾表达过的语言时,在场所有人的眼眶都湿润了。

他们精彩的婚姻故事不仅让大家感动,更让大家懂得了珍惜与陪伴的意义。“除了感动外,

让阳光洒到每位员工身上

——南航海南分公司工会工作纪实

7月19日7时,台风“威马逊”的影响力渐弱,海口美兰机场迎来台风过后的首批南航客机。这时,一群未穿工作服的地服人员正有条不紊地为南航航班提供服务,成为美兰机场当天一道美丽的风景线。他们,是南航海南分公司的员工。

到底是怎样一种精神力量,支撑着他们在机场宿舍被吹翻、各种生活用品包括工作服也被吹走的情况下,仍然毫不犹豫地投入到工作中去?在对南航海南分公司工会主席裴东平和相关人员的采访中,记者找到了答案:工会为员工做好事、办实事、解难事,力争“让阳光洒到每位员工身上”,是促进公司安全生产和健康发展的一剂“良方”。

整章建制

提高工会干部素质

裴东平是2010年接手南航海南分公司工会工作的。当时,海南分公司原有的工会规章制度已经略显陈旧,工会工作也存在一些随意性。

于是,整章建制被提到工会工作的日程上来。海南分公司工会在梳理原有工会规章制度的基础上,对涉及组织宣传、民主管理、班组建设、构建和谐劳动关系、员工关怀、女工及团购工作、工会财务、文体活动等方面的工作制度进行了修订,并根据实际情况,补充制定了《海南分公司爱心基金使用规定》《海南分公司劳务工帮扶基金使用规定》等新制度,初步完善了工会工作制度体系。

整章建制只是夯实工会工作基础的第一步。为了提高工会工作效率,分公司工会根据工会特点和阶段性工作要求,重新拟订培训计划,确定培训专题,采取授课、座谈、交流等形式,对工会干部、女工委主任、分会主席、职工代表分别进行了培训。

参加过多次培训的地服部分会主席周学红说,裴主席经常自己撰写培训教材,亲自担任培训教员,为大家解读工会性质、目标和任务,传授工作方法。裴东平的“高标准”和“严要求”,使很多工会干部的执行力和职工代表的履职能力在不知不觉中都得到了增强。

“工会干部素质提高了,工作思路打开了,‘职工之家’的创建和谐劳动企业的创建效果也更明显了。”裴东平说。

关爱员工

创建和谐劳动关系

裴东平所说的“职工之家”的创建以及和谐劳动企业的创建,是近年来海南分公司工会工作的重点内容。

为了建立和谐稳定的新型劳动关系,2013年,海南分公司工会在制定“先进分工会”的考核标准中重点突出了“本单位劳动关系是否和谐”的内容,并每季度进行检查。“要及时发现不稳定因素和苗头,及时给员工做工作,以消除不稳定因素。”裴东平说。

从关注一线员工的心理健康出发,海南分公司工会举办过健康讲座,邀请北京的心理专家授课,帮助员工培养积极向上的阳光心态,疏导不良情绪,为员工注入正能量;为了维护员工的合法权益,去年公司联合人力资源部、航医室到一线单位进行了劳动健康保护调研,就发现的问题根据员工意见形成专题报告,上报公司行政部门研究解决。

在海南分公司,劳务工有近千人,而且他们大部分在基层生产岗位上工作,工作时间不规律,生活条件不理想。为此,公司工会领导多次到生产一线,员工宿舍探望并了解情况,为劳务工解决一些困难。结合海南分公司劳务工情况,海南分公司工会在南航集团公司的“劳务工救助基金”基础上,专门设立了“劳务工帮扶基金”,海南分公司领导率先捐款。2013年,分公司1576人参与了基金捐款,捐款超过了10万元。该基金共为6位生大病的劳务工提供了4.4万元的基金帮助。同时,海

南分公司工会还为其中2位生了重病的劳务工申请到南航集团公司的“劳务工救助基金”8.5万元。

“公司的关怀是我前进的动力,也让我更加坚定了爱岗敬业的信念。”26岁的地服部员工吴钟飞说。吴钟飞是一位劳务工,因其家庭经济困难而多次成为工会的资助对象。怀着对公司的感激之情,他努力工作,现在已成为了所在部门的业务骨干。

裴东平介绍说,工会不仅在帮扶方面对劳务工实行倾斜,在选送人员参加清华大学班组长培训、评先评优等方面,也会适当向劳务工倾斜。而在建立困难员工档案时,工会更是将劳务工作为工会每年“送温暖”慰问的重点对象。

除了设立帮扶基金、优先选送劳务工参加培训等“自选动作”外,在上级工会和分公司党委的领导下,海南分公司工会还有一些关爱员工的“常规动作”:冬“送温暖”、夏“送清凉”,坚持从“八个环节”入手关爱员工,为新婚员工发放飞机模型,给员工下拨节日经费……

一系列用心关爱员工的举措,将“关爱员工”的口号落到了实处。2013年,海南分公司因其和谐的劳动关系,获得海南省“劳动关系和谐企业”称号。

凝心聚力

创建温暖“职工之家”

在海南分公司,裴东平不仅有一个标签是“严要求”,还有一个标签是“抠门儿”。“在工会经费的管理上,裴主席审核得很严。”海南分公司女工委主任梁鹏说。

“工会的资金一定要花在员工身上,要为大多数员工做好事、办实事。工会要让阳光洒到每位员工身上。”裴东平如是说。

在“让阳光洒到每位员工身上”理念的指导下,公司工会在创建“职工之家”之类的关系员工切身利益的事上,花钱十分大方。

针对没有员工活动场地、没有设施的现状,海南分公司工会下拨款项,陆续通过改造员工活动室、修缮活动场所等措施,为员工提供舒适的活动场地。现在,有的活动室添置了乒乓球、篮球,有的活动室添置了单双杠等体育健身器材。有形“职工之家”的创建不仅丰富了员工的业余生活,更增强了员工的凝聚力。

和南航其他的分子公司相比,南航海南分公司有其特殊性。2005年,原南航海口分公司和原北亚公司合并,成为拥有三亚基地和海口基地的南航海南分公司。如何进一步融合两地文化,增强员工凝聚力,也是近年来分公司工会考虑的大事。

2013年,海南分公司聚集两个基地的员工,筹办了大型“安康杯”职工运动会。在运动项目设置上,考虑到了全员参与性,既有篮球、羽毛球类的专业项目,又有拔河等非专业项目。大部分员工都参与进来,在相互沟通中不仅减轻了工作压力,也营造了和谐的工作氛围。

“公司工会目前斥资200多万元,拟在海口建成一座占地1000多平方米的羽毛球馆。”海南分公司的一位员工说。提起这些时,这位员工的眼中充满了希望和对公司的感激之情。他说:“在给员工办事方面,工会从不含糊。”

南航海南分公司工会“为员工办事从不含糊”的作风,为职工做好事、办实事、解难事的实际行动,让阳光洒到每位员工身上,便是使员工更加爱岗敬业、服务民航运输生产大局,从而促进公司安全生产和健康发展的一剂“良方”。

“声”动情切 筑梦南航

南航新疆分公司工会开展“中国梦·劳动美——我为航班正常履职尽责”演讲比赛

本报讯 通讯员蔡霞、李婧榕、田启才报道:“我的热情像杯美酒,一杯美酒。亲爱的旅客,请你把它接受,请您接受南航祝福的一杯美酒……”一首改编自新疆民歌的歌曲《一杯美酒》从南航新疆分公司文化中心传来。这是南航新疆分公司“中国梦·劳动美——我为航班正常履职尽责”主题演讲比赛的现场。

12位比赛选手来自南航新疆分公司机务、地勤、货运、空勤各基层岗位。不同的岗位,同样的恪尽职守。12位选手或娓娓道来,或慷慨激昂,或深情真挚。他们用不同的风格阐述着自己的梦想,彰显着助力南航梦实现的决心。

来自市场销售部的田启才第一个上场,他幽默风趣,与观众频繁沟通,并辅以内容丰富的展示图;来自客舱部的王泽飞和来自飞机维修基地的杨景涛,嗓音一个嘹亮、一个雄厚,一个热情洋溢、一个

朴实真诚,让人印象深刻;而悠扬的歌声《一杯美酒》则来自地面服务保障部的选手马莎,她用专业的歌声和独具特色的设计将本场比赛推向了高潮;作为最后一位选手,来自客舱部的准空乘李婧榕则选取“传承”作为主题,以郭沫若的诗歌《天上的街市》作为开场,为观众朋友们描绘了属于南航的“天上的街市”,并且以视频的形式展示了60年来新疆空姐制服的变化,展现出不同年代空姐的高贵典雅、亲切友善。

南航新疆分公司工会邀请了专业的视频制作团队对此次比赛进行了全程录像,后续将会把比赛视频上传至公司网站,供公司全体员工观看学习。当天,12位选手的参赛视频还将报送至北京参加决赛的选拔,优胜者将代表新疆民航参加全国比赛。

南航新疆分公司工会主席陈立宏等领导出席了演讲比赛。

■信息看板

东航四川分公司女工委 开设今年第4期“阳光课堂”

本报讯 通讯员许朕月报道:7月29日,由东航四川分公司女工委主办、保卫部承办的“维护女性权益、提高自保能力”“阳光课堂”在分公司会议室开办。40余人参加了此次活动。

本次“阳光课堂”围绕如何维护女性权

益、提高自保能力两个方面展开。授课老师以大量案例提醒女性应该加强自我保护,并通过详细讲解以及模拟操作,使在场女职工对突发事件的应急处理方法有了一定了解。此次“阳光课堂”案例鲜明、内容丰富,大家踊跃发言、精彩互动。

江苏空管分局 举行“安康杯·典型案例分析”主题竞赛

本报讯 通讯员彭鹏报道:为夯实安全基础,进一步深化员工对各专业应急保障预案的理解,近日,民航江苏空管分局开展了“安康杯·典型案例分析”主题竞赛。

本次竞赛以“剖析典型案例,提升保障能力”为主题。员工按照风险管理“人、机、环、

管”要素进行案例剖析,对风险形成原因、相关规章、环境影响、管理漏洞、措施建议等方面进行了逐项说明。本次活动旨在引导广大员工对典型案例进行深入思考和分析,为快速准确地处置不正常情况及防范各类潜在风险提供借鉴。

深圳空管站 深入开展“五好班组”建设活动

本报讯 通讯员索开华报道:民航深圳空管站气象设备管理室继今年获得了中南地区“五好班组”创建活动先进单位后,于近日开展了一系列学习活动,倡导建设“学习型班组”的长效机制。

此次学习活动包括五项内容:强化班组思想政治教育,坚持谈心制度,定期组织开展安全教育;大力推进科室“精细化管理”,

提高管理质量与效率;与航空气象用户加强交流和沟通,及时掌握用户需求;充分营造“比、学、赶、帮、超”的良好氛围,提高班组向心力、凝聚力;继续推进技能创新,开展各类技术练兵活动。

通过全方位的总结和学习,班组成員开阔了工作思路,进一步提高了安全运行保障能力。



8月2日“七夕节”这天,Ameco“金色缘缘”协会开展了第六届单身青年联谊活动。35位来自Ameco以及国货航的未婚青年男女参加了主题为“相约七夕,缘聚鹊桥”的单身青年联谊活动。通过“雷锋塔下断桥会”“心手相连”“吸吸相应”“包饺子大比拼”等活动环节,3对青年在大家的共同见证下牵手成功,开启了恋爱的幸福大门。

曹琳琳 摄影报道

病魔无情来袭 人间真情最暖

安徽空管分局为患病员工家属募捐

本报讯 通讯员李梅、万军报道:日前,在安徽医科大学第二附属医院的一间普通病房里,一个小小的捐助仪式正在举行。当一个神情略显疲惫的小伙子从民航安徽空管分局工会主席孔筱青手中接过善款时,激动得手微微有些颤抖……

这个小伙子是安徽空管分局技术保障部员工颀健,工龄刚满5年。他的爱人于春丽在去年底刚刚生产后,便被确诊为患有癌症。迄今为止,治疗费已超过20余万元。而后续的费用对小俩口来说,更是天文数字。

上天无情,人间有爱。在得知这一情况后,安徽空管分局工会积极行动,为于春丽进行爱心捐款。

7月14日,分局工会通过办公平台发出公告并张贴爱心倡议书,在全分局范围内发起了一场募捐倡议活动,很快就得到了广大员工的积极响应和踊跃参与。点点爱心,会聚成河;笔笔捐款,传递真情。截至7月29日,分局工会共收到各单位爱心捐款近6万元。

7月29日下午,孔筱青一行人代表全体员工

来到医院,看望了于春丽,鼓励她勇敢地与病魔作斗争,用积极乐观的心态面对生活,并将全体员工的爱心捐款交给了颀健。接过善款的颀健情绪激动,哽咽着对分局全体职工的关注表示了感谢。

这次爱心募捐活动充分展现了分局全体员工团结互助的高尚情怀和“一方有难、八方支援”的中华传统美德,也让员工感受到了空管大家庭的温暖。正如一首歌所唱的:“只要人人都献出一点爱,世界将变成美好的人间……”

会伸出援助之手,发动公司员工捐款3万余元,以解燃眉之急。随着治疗的深入,钱还是不够。工会将情况及时反馈给公司领导,提出“绝不能让一名员工掉队”。经党委研究后,公司决定继续发动中层以上管理人员带头捐款,并马上启动了专项医疗帮扶机制。一笔大额医疗款经绿色通道很快审批下来,及时送到了老李的手中。

2012年,抓住备受社会各界关注的“医疗、教育、贫困”三大热点、难点问题,白云机场发挥工会组织的“暖心”作用,有针对性地探索建立一套切合公司实情、面对基层员工的立体综合帮扶体系。

2013年白云机场综合帮扶体系建立后,股份公司完善并强化了以“医疗、困难、助学”三大帮扶体系为支撑,以“低收入员工工资正常增长机制”为基础的“3+1”“四位一体”的员工福利体系。当年就有11490人自愿加入帮扶体系,成为帮扶会员。

以职工医疗为例,白云机场建立“四重保障”医疗帮扶体系,为全体员工提供适当的医疗补助和大病救助,减轻员工参加基本医疗保险后个人自付医疗费负担,不让一

◀接5版

穿针引线的配合 执子之手的默契

首都机场200多位员工及家属共同度过的这个“七夕”夜是温情的,更是活泼的。

两位主持人现场随机抽取了7对夫妇参加游戏“天赐良缘一线牵”和“寻找知心爱人”。“天赐良缘一线牵”的游戏规则是,丈夫端着装有插了7根大针的面包的盘子,妻子负责将一根线穿入7根针的针孔中。而“寻找知心爱人”游戏则是在一块红色幕布的隔离下,由妻子猜哪一只手才是自己丈夫的手。“这就是我老公”“一定不会错”……几十年的相守,使这些参加游戏的夫妇快速地完成了任务。

欢庆的时刻自然也少不了歌声。首都机场公共区的员工黄韵琴大姐放声歌唱,用一曲欢快的《越来越好》祝愿每位员工的小家庭越来越幸福,更预示着首都机场股份公司工会这个“大家庭”也会越来越温暖。

这次银婚活动属于首都机场股份公司工会这个“大家庭”开展的“五项贴心行动”中的“喜庆祝福行动”。据了解,从工作到生活,从新入职的大学生、新婚青年员工到银婚员工夫妇,首都机场股份公司工会都有针对性地推出了多项活动,将员工幸福与企业发展紧密相连,真正成为员工的“贴心人”和“娘家人”。

◀接5版《情暖空港润心田》

“三大”体系解困送暖

民航企业一线劳务工人数量多,工资待遇普遍偏低,子女入学困难,员工及家庭每遇到大病时常常无力应对,成为队伍管理过程中遇到的普遍性难题。机场工会启动“暖心”工程,直指难事开展“破冰”行动。

2014年,股份公司7400多名劳务派遣工以新的身份走上工作岗位。为响应国家政策,维护员工权益,白云机场工会积极督促公司人力资源部落实劳务派遣工的劳动合同回签工作,突破用工界限,切实维护员工权益。

2013年3月19日,白云机场空港快线运输公司党委召开了一次特别的会议,其中一项重要议题是专门为一位普通员工提出的。李泽洪是公司班车司机,他17岁的女儿于2012年突患白血病,沉重的医疗费用让老李寝食难安。在危急之际,空港快线工

年级或初中一年级的学校。股份公司首先考虑到的就是非本市户口建档困难的员工家庭子女,让他们能得到优先照顾入学的名额。最后,白云机场有2名困难员工子女成功进入白云区学校就读。2013年,经多方努力,白云机场实现了一名特困员工子女就读理想学校的愿望。今年,机场工会与白云区教育局进一步协商,争取员工子女落户入学名额增长一倍。

记者翻阅机场工会工作报表时,“暖人心、稳队伍、促发展”民生工程包含的一系列活动映入眼帘——启动“幸福起航”员工心理关爱工程、争做“守规尽责好员工”、“三年员工素养提升计划”和“徒步星期六,健康在行动”等一系列活动,白云机场工会今年的活动排得满满当当。

“工会现在适逢新机遇,肩负新任务,更面临新挑战。我们的努力方向是要真正让员工共享企业发展成果,为员工提供实现人生价值的平台,切实增强员工的幸福感和归属感,为股份公司转型跨越,实现大规划、大整合,推动大产业,实现大发展而释放更大的能量。”杜天宇说道。

责编 韩磊 美编 孙欣 校对 王鑫
E-mail: mhghzk@163.com
新闻热线: 010-87387064

借力管理系统 积蓄员工幸福能量

——关于国航员工帮助计划的实践与思考

□肖艳君

随着社会的进步和企业的发展,在从“身时代”向“心时代”的转型中,员工在组织中更多地关注爱、归属、信任和自我价值,企业发展与员工成长出现了新特点和新需求。尤其民航服务业,由于客观因素的制约和旅客维权意识的增强,从业人员的劳动负荷和精神压力不断加大。“幸福·心计划”EAP(员工帮助计划)项目作为国航为员工提供的一项精神福利,是对“以人为本”理念的创新实践。自2012年5月启动以来,在国航股份工会的大力推进下,项目从多个模块对员工进行心理关怀,重点安排专家定期到飞行、客舱、地服、客服一线进行“一对一”的辅导,及时为遇到突发事件的员工提供心理疏导,对问题员工进行主动干预。个性化、私密性、专业化的咨询服务,使接受过咨询和培训服务的员工普遍感到满意。随着服务模式的不断创新发展,更多员工体验到该项目带来的帮助,促进了国航组织和谐度的有效提高。

一、国航引进 EAP 的初衷

面对 35 岁以下员工占总数的 60%,且思想活跃、价值多元、诉求多样的员工队伍,国航在 2011 年确定了“企业发展,员工幸福”的管理目标,提出企业作为社会的主要组织形式,不仅要成为满足公众需求的重要载体,更要成为员工获得幸福的重要平台。在“双服务、双满意”的思路下,国航在 2012 年将“增强凝聚力,提升员工满意度”纳入公司一级战略管理项目。

为了落实这一战略要求,加强对员工的人文关怀,2012 年 5 月,国航启动了国航员工“幸福·心计划”EAP 项目。通过 7×24 小时咨询热线等八项服务,积蓄“员工幸福能量”,营造了快乐工作、幸福生活的温馨环境。

二、国航 EAP 使用文化的建立

员工对 EAP 项目的知晓度是影响 EAP 使用文化建立的主要因素。国航 EAP 项目组通过多种方式开展 EAP 宣传,推动员工队伍养成使用 EAP 的习惯。

项目启动初期,国航 EAP 项目组针对国航各基层单位员工的工作性质和特点,开展了多种形式的宣传推广活动,如针对地面服务部的团体心理辅导活动,针对客舱服务部的驻场咨询宣传活动,针对飞行总队的体验分享活动等。除了多种形式的推介会外,项目组通过发送各种宣传品、赠送书籍等方式,全面开展宣传和推介。项目组每月面向国航全体员工推送 EAP 电子月报,内容包含心理健康方面的小文章,员工反映出的一些典型心理健康问题(经过保密处理)及其解决办法等。国航还建立了 EAP 网络服务平台,通过新技术传播方式,使更多的员工可以随时通过网络平台了解和使用 EAP,使其服务影响面更大。

经过近 2 年多的持续宣传推广,截至 2013 年底,EAP 项目服务员工累计达 12188 人次,24 小时热线使用人数累计 2083 人次,共举办员工心理健康培训 82 场,接受 EAP 系统培训人数累计 5401 人次,登录 EAP 专属网络平台人数累计 3585 人次,接受 EAP 服务的员工整体满意度达 96.1%。

三、EAP 项目的服务效果

随着 EAP 项目的不断深入,部分员工由排斥、观望到认同、接纳,对心理健康的关注度、需求度大幅提高,员工的心理调适能力明显增强,促进了组织和谐度的提高。

（一）EAP 对员工工作、生活方面的帮助

应对员工因工作、生活问题导致的负面情绪,EAP 项目通过《心理健康调查问卷》及热线服务,及时筛查出需要帮助的员工。如一位



国航向全体员工赠送定制书籍《你可以幸福!》。

尚待进一步的研究和探索。同时,在项目实施推进过程中也发现目前尚存在一些问题和挑战。

（一）EAP 项目管理系统需要不断完善,内外部保障团队的高效协作是确保项目顺利推进的保障。

在项目实施过程中我们发现,大部分员工和管理者能够积极参与到项目中来,有效利用内部平台宣传推广 EAP 工作,项目效果可以得以体现。而少数基层管理者由于对 EAP 项目了解不够清晰、深入,从而阻碍了项目的宣传推广。因此,组建一支内外部协同合作的项目管理团队,建立定期的项目沟通机制是确保项目后续顺利推进的保障。

（二）EAP 项目是辅助管理的工具,对组织提出的针对性解决方案需进一步研究和探索。

EAP 项目是企业用于管理和解决员工个人问题,提高员工与企业绩效的有效机制。随着 EAP 项目的不断深入,越来越多的管理者充分认识到借助 EAP 这项工具可以更好的辅助自己的管理工作,但如何将 EAP 与管理工作有机结合,给管理者提供有针对性的服务方案,真正做到 EAP 辅助管理仍需进一步研究和探索。

（三）EAP 项目宣传推广方式需要不断创新,以确保项目得以持续深入推进,更好地为员工服务。

EAP 项目提供的是非常关注个人隐私的服务。由于这种隐私性的特殊要求,EAP 项目必须建立在服务供应商、企业组织及员工三方之间,特别是员工相互信任的基础上。使员工确信他们的隐私权会得到充分的保护,这是是运作一个 EAP 项目成败的关键。因此,如何在现有体制下,结合员工特点,开展多种形式的宣传推广活动,让员工真正了解 EAP,相信 EAP,是确保项目得以持续深入推进的基础。

国航通过 EAP 项目的实施以及与 EAP 服务商的合作,对 EAP 能够做什么,不能做什么有了更多的理解和体会。首先,EAP 项目的重要作用是要帮助员工个体解决生活和工作中的困扰,帮助员工站在不同的视角来认识所面对的问题,塑造员工开放的心态,积极面对困难和挑战。与此同时,EAP 项目间接地提高了组织绩效,促进了企业和谐发展。最后,EAP 项目既是企业人文关怀的一个具体体现,也是企业在员工危机时刻的一个专业支持系统。

EAP 项目作为企业内部一项新的工具,具有一定的价值和意义。随着其落地模式的不断创新发展,将会有更多员工体验到项目带来的帮助,真正实现快乐工作、幸福生活的目标。

(作者单位:国航股份有限公司)

□党壮

在全面质量管理中,评判基础单位是否有效、是否合理的分析方法被称作“五要素分析法”,即“人机料法环”分析方法。本文以深圳机场塔台为主要讨论对象,探讨基于“全面质量管理”的班组建设。

人以人为本,从基础抓起

班组建设究其根本还是要靠人来完成的,即管制员。然而在班组建设中,还要考虑人与人的不同、职责的不一致,这些都将影响班组的整体工作氛围,从而影响现场运行。下面我们对以上三条进行逐一分析。

（一）带班主任的选拔

带班主任的特点可概括为职位不高、决策不少、管人不多、责任不小,对带班主任的选拔和培养十分重要。在具体实践中要做到:第一,把好带班主任的使用关.通过公开竞争和择优选聘等方式,把精于业务、管理有方的班组长选拔出来.第二,把好“充电”关.采用定期和不定期的方式加强带班主任长效培训教育机制,不断提高带班主任的业务水平和管理水平.第三,完善对带班主任的考核机制,让带班主任不断加强自身的学习以完善自己。

（二）班组人员的配置

班组是一个有机整体,应该由带班主任、管制教员、各级管制员和管制学员组成。班组只有在班组各成员技术上都合格,才能达到整体安全的目标。因此,要重视人员的新老、业务水平高低等方面的搭配。

机精细管理,巧选运行模式

现场运行时,要正确、有效、积极地运用管制设备,并安排组员有针对性地巡查,做到防患于未然。对于塔台运行模式的选用,也要精益求精,在保障安全的情况下,做到模式最优,效率最高。

（一）现场设备的精细化管理

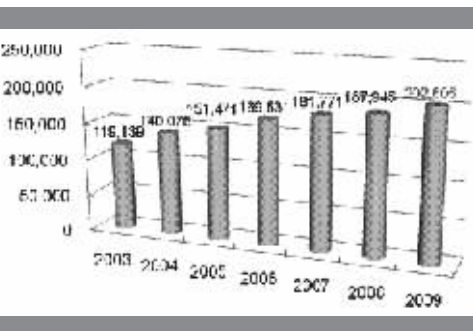
深圳塔台设备种类繁多,对于很多设备在运行中都要定期或不定期进行检查。比如有些班组采用自动通波(ATIS)由放行席位管制员更改,带班主任检查播报内容,放行协调席向前方管制单位通报的三级管理模式,从而实现交替检查。

（二）运行模式与班组人员配置的安排

班组内人员不是固定不变的,现场运行条件也是随机变化的。两方面因素共同作用,最终对于运行模式的选择产生了重要的影响。作为带班主任务必要将这一情况考虑进来。比如,当夜间航班量较少时,深圳塔台通常改为单跑道运行,而这一运行模式对于很多在双跑道运行后才见习或放单的管制员来说是比较陌生的,在配备席位管制员时,务必将这一因素考虑进去。再比如,当组内休假、公出学习等人员较多时,可能造成一定的人员紧张,那么在考虑管制员疲劳度、工作周期等情况下,合理安排席位开放等也将是一名成熟带班主任需要考虑的因素。

物物尽其用,将服务做到最佳

我们的工作对航班产生着重要的影响,而同样航班的种种情况也会影响到管制员,乃至现场运行的整个班组。下面就两个方面进行分析,即航班量与特定航班。



2003 年-2009 年深圳机场航班量增长图(单位:架次)

浅谈基于“全面质量管理”的班组建设

（一）航班量增长与改进班组建设

从上图看,我们可以看到深圳机场航班量增长最快的 6 年,航班量几乎是 6 年前的 2 倍。这几年,也是深圳塔台年轻管制员较多、各班组成员快速扩充的几年。人员数量的增加,直接带来的就是见习管制员增多、组内人员管理复杂化等问题。而此时预先了解相关情况,并做出合理安排是班组管理的重中之重。下面举三个例子来说明:新学员增加时,要提前做好带新时机的选择,注意切勿造成几个席位同时带新。班组成员增多时,要尽快了解新成员各方面的情况,帮助他融入这个小集体,促进其成长。在业务量提高时,班组内要遵循互动式学习方式,重点把握及时性、客观性以及普遍性三个原则。即对于运行中出现的问题及时学习,对于运行的不足要客观判断并针对学习,最后就是一定要做到每一名班组成员真正的不断学习。

（二）对于特殊情况的特殊管制服务

在这里我们把这种航班分为两类,一类是规章、文件中明确规定的特殊航班,另一类是与我们的管制员具有特殊联系的航班。

对于第一类航班,我们注意协调、注意席位配备,这些并不困难,只要提前安排好,照章办事就基本可以做到万无一失。

对于第二类航班,可能是管制员与机组认识,可能是有家属在航班上。这个时候,我们就要注意管制员的工作态度、工作方法了。尤其是青年管制员,对于此种情况感到特殊,有意思。在管制波道里不注意语气,不注意方式,很容易对管制单位的形象造成影响,甚至影响安全。因此,我们要多留意,及时了解班组内谁是某个公司机组的家属,谁与某家公司的机组产生过矛盾,从细微处发现问题。

法凡事有法可依,方可天下大同

管制工作是一项严谨、严肃的工作。在任何时候,每一个指令、每一次指挥都需要众多的规章、规则在背后支撑。同样对于班组管理,也要有明确的规则、制度。同时,我们更需要一种理念、信仰去支撑我们不断进步。

（一）强化规章意识,奖惩分明

在符合上级规章的前提下,适当地制定一些班组内规定是必不可少的。当然,如何制定、制定些什么,是要注意的。既然不是一个具有行政级别的单位,班组内的规定可以是灵活的,对班团结具有推动性的。比如,谁违反了手机静音或带手机上席位的规定,请全组宵夜一次。谁迟到 1 分钟,按 1 杯啤酒的量去惩罚。

（二）建设班组文化,形成凝聚力

要形成班组统一的理念,建设班组文化,必须提高员工对工作的认识,对班组成员的肯定,端正态度,使人人都成为具有责任感的人。带班主任是班组文化建设的带头人、示范者,作为带班,除了自己要做一名勇于承担责任的人,对业务要精益求精,更要关心每一名班组成员,促进每一名班组成员之间的信赖,无论是业务还是生活,让大家有这个小集体的荣誉感、自豪感。而在这些基础上,可以追求更高层次的安全理念、安全文化。

环营造氛围,促进安全和谐

工作环境包括现实中的工作环境,以及人与人之间的关系环境两方面。深圳塔台现阶段处于老塔台指挥双跑道运行的较为复杂的时期。现场设备众多,配套设施不足,因此对于管制员来说,只能是一个一般的工作环境。但是这些并不是对管制员心里产生影响的根本。最重要的还是人际关系的影响。

要把班组打造成温馨和睦的小家,就要去积极实施人性化管理,将上级单位的关怀融入到员工工作、生活的每一个细节,承“上”启“下”,主动、积极地化解和消除各种不和谐因素,营造集体的良好氛围。

(作者单位:民航深圳空管站)

□王晓洁

首都机场股份公司 LOCC(公共区管理部运行值班室)作为一线保障型班组,其班组培训机制应以机场的工作需要为前提。

与通常意义上的班组不同的是,LOCC 整体作为一个班组,但实际是“四班倒”的形式,班组成员的作息时间很难统一。同时,班组内操作岗员工居多,学历普遍较低,但工作经验十分丰富。

如何充分利用员工的工作经验向全员进行培训也是班组培训工作的难点。

推行碎片化学习方式

“碎片化”,就是把庞大的体系拆分成独立的步骤。该方式适合 LOCC“四班倒”的工作性质和员工作息时间不统一的班组特点。LOCC 的“碎片化”学习分为两个维度:内容碎片化和时间碎片化。需要将员工进行培训和系统性学习的内内容拆分成小块,每一块作为一个独立的单元组织学习,尽量少的占用员工休息时间集中培训,利用交接班后的时间,集合一套班次的人员进行讲解。

LOCC 日常培训内容主要分为两大部分,一是岗位技能类,这部分是班组培训的重点,其内容必须真实、准确、有据可循,因此对于这部分的培训主要由值班经理负责。值班经理会依据相应的培训计划,根据每个班次、每个岗位、每位员工的不同因材施教。班组另一种培训是能力提高拓展类,这部分可以延续班组“人人争做小教员”的传统,利用非工作时间为班组其他成员讲解。

将培训内容和时间均打碎,可能出现培训效果欠佳的现象,但是这种培训方式对于非重点内

容和无需第一时间全员掌握的知识非常适用。

建立班组“数字培训课堂”

在此前进行的班组培训调研问卷中显示,建立共享学习平台位列班组成员认为最有效培训形式的第 3 名,说明班组成员更希望通过自主、自助的方式满足自身的学习需求。为此,根据调研中员工反映较为集中的培训需求,LOCC 利用网络教育平台、电视教育频道和 CCTV10 科教频道等培训渠道,按照“职场技能”“人文常识”等多个板块,收集、下载了数十个优秀网络培训课程,并融入日常班组内部培训资料,以及重大运行及岗位职责的相关文件中,建立了 LOCC 钻石班组“数字培训课堂”。

“数字培训课堂”能通过多媒体画面展现的形式开展培训,相比枯燥的文字和讲授更能吸引员工的兴趣,调动他们的学习积极性。利用“数字培训课堂”可以更全面、更细致地满足员工的培训需求。同时可以将有相同兴趣的员工组成小组,共同制作、开发、改进更贴近班组工作实际的教材,进行课题的深度讨论,并在培训过程中进行交流互动,在培训后互相协助开展实践。

同时,从培训调查问卷中可以看出,员工比较注重讲授教师的资质能力,而对于班组培训,要将专家请来实有难度,但利用数字化的培训网络平台便可解决这一问题。“数字培训课堂”能将

班组培训由“请专人讲解”变为“请专家讲解”。

LOCC 以轮值的方式对“数字培训课堂”进行维护,不断根据员工需求调整,增加课程内容,并及时对员工培训效果进行反馈,实时为员工提供优质、专业的培训课程。

利用轮岗大学生“人才资源互惠”

作为保障运行的一线班组,LOCC 经常有新入职的大学生来班组轮岗。LOCC 尝试采用“人才资源互惠”的方式,在向轮岗大学生教授业务知识的同时,充分利用轮岗大学生的学历专业优势和涉猎面较广的特点,让他们为班组员工进行多方面、多类型的培训活动。

由于大学生与班组成员一起工作,既有时间上的优势,又因为彼此亲近的同事关系而不会感到“不好意思”。同时,大学生因为刚走出校门,希望有平台展示所学知识。在这种互惠关系中,大学生会积极、热情地为班组成员讲解知识,而老员工也可以增加民航知识。

此外,大学生们的学历知识和丰富的爱好也是班组培训的“可借之力”。由于 LOCC 多为操作岗员工,学历普遍不高,在业余时间进行学历学习的时候也会遇到各种困难和疑惑,大学生则可以利用自己多年的校园学习经历为员工进行指导。另外,大学生对社会的流行时尚、新技术、高科技都比老员工了解更多,而且他们都普遍有

做适合自己的班组培训

——浅谈首都机场公共区 LOCC 班组培训特色创新

自己的爱好,将这些都融入到班组培训中,可以开阔班组员工的视野。

在这一过程中,班组完成了老知识的传承和新知识的注入,加速了新人与班组的融合。

重要知识重点培训

LOCC 作为首都机场公共区 24 小时值班部门,不仅承担着日常临侧运行信息的传达和汇总工作,也是防汛、除冰雪以及春运等重大运输保障工作和应急突发事件处置的指挥中心。因此,相比于其他模块,LOCC 班组成员更应熟知和掌握公共区的重点预案及核心流程,这些都是班组培训的重中之重。

虽然根据班组的实际情况,LOCC 创新推行“碎片化”的培训模式,将培训内容和时间零散化,弱化班组集中培训的形式。但是,创新更要固本,这些重大运输保障和应急突发事件的预案、流程和体系都是 LOCC 班组的“本”,重点内容必须集中力量重点培训,全员 100%掌握。

不论是新预案的出台还是原有预案、体系的修改完善,班组都应第一时间组织全体员工,在值班经理或相关负责人的带领下进行集中培训,不放过任何一个环节和知识点。对于未参与培训的员工,应详细记录在案,及时组织第二次培训。

在此类培训中,考核不可缺少,员工必须全

员通过,不通过者应采取扣绩效等惩罚手段予以警示。对考核中出现的問題,培训组织者也应进行分析统计,对出错较多的问题进行补充培训。

挖掘员工的隐性知识

LOCC 中有些老员工已在岗位上工作了多年,有相当丰富的经验。班组在学习主题的制定过程中,应多与老员工沟通交流。这种经验、感悟等隐性知识的传递往往比书面化的培训材料更直观有用,更能引起员工的学习兴趣,也更有易于员工掌握吸收。

员工的隐性知识是班组的财富,班组要利用培训交流将这些知识及时的进行转化。这些转化可以分为两种,一种是隐性知识向隐性知识的转换,班组内部相同岗位人员之间、老员工与新员工之间,利用“传、帮、带”和交流讨论的形式,通过观察、模仿、传授等方式进行交流。另一种是隐性知识向显性知识的转换,班组成员把自己潜在的技术或技能通过特定事件和案例的实际操作步骤展现出来,并可以邀请相关人员协助,将这些步骤梳理、归纳成一定的体系、流程。

在将隐性知识转化之后,班组管理人员还应进一步将这些知识最大化利用,让它们再完成显性知识向显性知识的转换和显性知识向隐性知识的转换,使知识体系更完善,以便在班组范围内甚至是与相关班组和模块共享;班组成员通过多样化的培训学习,结合碎片化的学习方式将得到的显性知识进行消化、吸收,转化成个人能力,应用到实际工作中去。

(作者单位:首都机场股份公司)

记忆里的芦苇荡

□张洁

那些年，每年端午节还没到的时候,家里就有了要过节的气氛,买糯米、买各色豆子、买蜜枣……蜜枣亮晶晶的,特别诱人。对于没有什么零食可吃的我而言,这可是赤裸裸的诱惑。我总装着不经意地在母亲身边转来转去,然后趁着母亲不注意的时候,偷偷地塞一颗在嘴里。而我更期待的,则是跟着父母去芦苇荡拔芦苇叶。

我家在农村，那时候马路还不是水泥的,路两旁的大树伸展着“臂膀”，给马路搭起天然的屏障。离我家七八公里的村子有一条土路，去拔芦苇叶必要经过这条土路,路旁全是沙枣树。每年端午节前后正是沙枣花飘香的季节，从这里穿出去后，身上的衣服仿佛在枣花香里浸泡过一样，透着比香水还要好闻的清新

味。而我最喜欢的,就是让父亲给我折几支开得最好的枣花枝子，将它们插在自行车车把上,一路闻着花香。

芦苇荡是很大的一片，一直延伸到一条水沟边。有风吹过的时候,可以听到“沙沙沙”的芦苇叶摩擦声。一些不知名的鸟儿,也会因为我们的到来一下子惊飞起来,留下一道弧线形的影子。要想摘到最好、最大的芦苇叶,就要往芦苇荡深处去。我没有那种高帮的雨鞋,只能眼巴巴地在路边等着,看着父亲穿着高帮雨鞋进芦苇荡,去摘最新鲜的芦苇叶。这时候的我虽然有些遗憾,可更多的还是期待。因为几乎每次父亲都会给我一点儿小惊喜，有时候是一窝鸟蛋,有时候是几根毛蜡杆。最为惊喜的是,有一次父亲居然无意中捡到了一只小鸭鸭,激动得我差点儿一脚踩空掉到芦苇荡里。

芦苇叶采摘好后，父亲就会将它们用草绳捆扎好,放在车座后面绑紧。而我也会紧紧地抱着我的“战利品”——或者几根毛蜡杆，或者几个鸟蛋——一路闻着花香,唱着歌儿,就打道回府了。

到家后，母亲会赶紧用一个大木盆盛满水,洗净这些苇叶,然后泡在水里。这时候,我忙着摆弄我的“战利品”，还顾不上别的。真正会让我转移注意力的,是母亲和姐姐们一起包粽子。我有两个姐姐,因此我的存在就是给她们打下手或者帮点儿倒忙什么的。但是那时候的我单纯又快乐,即使被母亲假意地斥责两句,我也毫不在意,依旧在她们几个中间蹦来蹦去。

芦苇叶在姐姐和妈妈的手中服服帖帖的，一会儿就变成了一个像模像样的三角粽子。当锅里咕嘟咕嘟地冒水泡，飘出粽子的香气时，我的肚子

也配合地“咕咕……咕咕”地叫起来。热乎乎的粽子出锅后，剪断线，将一层层粽叶剥开，露出里面亮晶晶的米和蜜枣。为了更有口感，我还会在上面撒一把绵绵的白砂糖，甜甜糯糯的特别好吃。那时候家里没有冰箱，母亲会将剩下的粽子放在一个铁盆里，然后再放在刚从井里打上来的冰冰凉的水里，第二天早上吃到嘴里的粽子又是另外一种好味道了。

这些就像一幕黑白默剧，常常在我的脑海中回放。放着放着，我的眼泪就会流下来。芦苇荡早已随着改革开放的步伐，随着新农村的建设，被夷为平地，可是那些沙枣树还在。到了这个季节，我还会过去走走这条难得留下来的小路，闻闻儿时的味道。

（作者单位：南航新疆分公司飞机维修基地）

艰苦的厦航创业者



□宋妙琴

1984年7月25日，厦航正式宣告成立。1984年7月28日，厦航筹建人员到位，开始正式办公。图为厦航创业七元老（左起）李安长、杨小易、曾国水、何平、林莹如、杜红鹰、陈碧云，他们为厦航的艰难起航倾注了全部的心血。

厦航成立伊始，人少任务重。大家都是身兼数职并一专多能。副总经理何平自掏腰包，购买了一辆不到百元的旧自行车，解决了交通问题。他顶着烈日，为找办公场所而四处奔波。最初，他在一家饭店里租了最便宜的两间客房，面积不到20平方米。何平感到租金太高，两周后，又物色到了租金很低的厦门农机公司准备报废的简易两层楼当办公地点。于是，二楼5间面积一共不到60平方米的房间成为了厦航最初的办公室。

当时，厦航股东资金还未到位，财务一分钱也没有，办不了工商注册。何平找到当时的厦门建发公司，写了一张5000元的借条，为厦航筹到了在银行开户的第一笔资金。厦航没有车辆，何平就从厦门电厂借了一辆将要报废的国产旧吉普车作为唯一的公用车，一边的车门还是用绳子绑住的。吉普车每天在外面马不停蹄地跑，天气很热，开车、坐车的人都满头大汗，但大家从无一言怨言。

在最艰苦的岁月里，厦航边组建、边培训，边经营、边发展，完成了艰难起步。第一代创业者艰苦奋斗的精神、坚韧不拔的性格和攻坚克难的勇气，成为了一代代厦航人的传家宝。

（作者单位：厦门航空）

老照片的记忆

送 别

古风诗韵

□施炎林

让我牵一次你的手
用三十七度的温暖为你祈祷
用晶莹的目光为你送行
春去秋来
我的目光将追逐你的背影
花开花落
我的记忆已珍藏十年坎坷同行

一阵秋风又把孤独唤醒
消失的地平线
卷走了我内心的宁静

何时回首
来看看我被岁月斑驳的心灵
还有夕阳下
落叶般飘下的柔情

（作者单位：民航湖北空管分局）

笔墨书香

民航新人的职场蓝皮书

——读《空港手记》有感

□许星

《空港手记》是一本民航新人的必读物。冰蓝色的封面让人倍感轻松平静,没有教科书的枯燥,没有新生代的吐槽。“80后”作者用细腻的眼睛、活泼的语言将自己生动的内心娓娓道来。生活的确比想象丰富，就像那变化莫测的天空，魅力无穷。

生活是细节的艺术，无需画蛇添足的加工。在外人眼中,机场航站楼如舞台，机长、空乘似明星，蔚蓝的天空、银白的机翼意味着全球的视野和梦幻的希望，还有传说中的高薪……孰料，憧憬着白领梦的女硕士却被分到了航空公司地面服务部。在3年的时间里，作者以日志的形式记录下了机场百态、人生瞬间，每一个小故事都如实地折射出民航新人从迷茫到清晰、从仰望天空到脚踏实地的成长心路。

事实上，民航这个职业早已被很多人的灿烂想象所过度美化。旁人只仰望蓝天骄子的壮志凌云，却忽略了“飞行机器”的沉重疲惫；只陶醉于阳光空乘的美丽花环，却无视“天之骄女”眼中的忧郁阴影；只羡慕空中飞人的一掷千金，却无法体验他们单调的“复印”旅程……

感谢作者的拨云见日。当我们跟随作者描写的片段走入空港深处

手机拍摄也绚烂

漂亮世界



起舞弄倩影。 陈娟 摄



幽香。 武传华 摄



共享阳光。 陆晟 摄



动感空港。 王伟栋 摄

私家秀

“走”出来的风景

开栏的话

有爱好的人，生活总是火热的；有梦想的人，生活总是快乐的。也许你的爱好很平凡，然而你的生活却因此而多姿多彩；也许你的梦想源于年轻时，然而你的坚持却是一辈子；也许你在工作中默默无闻，然而你在生活中却是那样的芳香四溢……为了展示民航人的多才多艺，体现民航人业余生活的多姿多彩，本版特开设《私家秀》栏目。希望有爱好和梦想的你，用自己的笔秀出自己对梦想的专注与坚持，给自己以鼓励，给他人以启迪。

□郑阳

记得小学毕业时，我在同学录上写下的愿望是“周游世界”。7年前，我来到民航工作，感觉自己离梦想又近了一步，闭上眼睛都在笑。

民航空管的保障工作更多是程序化的,严谨而单调,日夜倒班、假期也少,空管人并没有多少机会坐飞机四处游玩。梦会醒,不过看世界的心一直都在。对未知的好奇,对自然的敬畏,对美景的向往,都是人类的原始冲动,朴素又真切。

一次偶然的机,听朋友说起了“徒步”。同样是在民航工作，他将业余时间都泡在户外了，每年雷打不动地参加两次大活动，飞去外地见志同道合的“驴友”。徒步活动既能与大自然亲密接触，又能强身健体，认识不同的人，欣赏不同的风景，很有意思。

于是，我上路了。第一次是和朋友一起在著名的户外门户网站磨房网，参加“大牛”组织的新年活动，活动地点是香港西贡。10多个各行各业、不同年龄的“驴友”，整个白天走了25公里的山路，沿途欣赏大浪四湾的海阔天空，头顶山鹰翱翔，耳畔海风呼呼，一路美不胜收。在海天尽头，我们野炊游戏、饮酒吃肉，阳光的温暖、青草的气味和锅中的蒸汽腾腾，至今让我记忆犹新。

旅行堪称完美，连续3年的同一天，我都去走了相同的线路。

当你专注一件事情，就会发现越来越多相关的信息，这是一种连锁效应。在与户外爱好者的交流中，我对徒步的认识也越来越深。入门级的是找个山、找条路走一走，进阶级的有郊野露营，骨灰级的可以去人迹罕至处探险。在徒步中，除了欣赏大自然的鬼斧神工外，那些风土人情、特色美食都是收获。

渐渐地，我开始上瘾，甚至一段时间不走就浑身不舒坦。我走过的地方有城市也有郊野，有山林也有海岛，每一段旅途都有不同的风景和故事。

虽然没有达到专业水准，也没有更多时间去全国各地的徒步圣地，但我不会停下脚步。边走边看，且行且悟，世界就在你的脚下。

郑阳 民航深圳空管站党委办公室员工

喜欢旅游。曾活跃于深圳大小山头、绿道,徒步上下过黄山,爬过悉尼大桥,几乎走遍香港长洲、塔门、东平洲等一系列海岛及很多郊野路径。梦想能环游世界,看遍风景,尝遍美食。



2012年,走过湖南张家界武陵源。



2014年,走过香港港岛龙脊。



2014年,走过四川剑阁剑门关。