

广州民航系统
篮球联谊赛落幕

本报讯 通讯员陈群辉报道:为迎接党的十八大,增进南航与驻广州白云机场各大单位友谊,由中国南方航空集团公司工会主办的“木棉花杯”广州民航系统篮球联谊赛于近日圆满落幕。本次活动以“喜迎十八大,共建大民航”为主题,吸引了来自民航中南管理局、民航中南空管局等 11 家单位的众多选手参加。

参赛的选手分 A、B 两组共进行了 20 场小组比赛,广州民航职业技术学院工会精心组织了由 12 名教师组成的代表队参加了本次比赛。经过激烈角逐,广州民航职业技术学院取得了小组第 3 名的成绩,并获得了“体育风尚奖”称号。

参赛职工纷纷表示,本次篮球联谊赛极大地促进了各单位之间的沟通和交流,增进了友谊,大家将以更饱满的热情投入到工作中去,争取在今后的工作中取得更优异的成绩。

川航民主管理
迈入制度化轨道

本报讯 通讯员李志兰报道:四川航空股份公司党委、行政和工会三方联合发文,颁发了《四川航空民主管理规定》(以下简称《规定》)。

《规定》为完善以职工代表大会为基本形式的民主管理制度,推进厂务公开,支持职工参与民主管理,维护职工合法权益,构建和谐劳动关系,加强基层民主政治建设,促进企业持续健康发展。川航按照中纪委等 6 部委颁发的《企业民主管理规定》和四川省纪委等 11 个厅局下发的《关于转发企业民主管理规定的通知》的要求,并结合川航实际情况制定了此《规定》。

《规定》的颁发实施,标志着川航的厂务公开、职工代表大会、职工董事和监事等民主管理进入制度化、管理轨道。

■谁不夸咱“小家”好
——伊春机场“职工小家”建设掠影

走近伊春机场,到处都能感受到家的温馨。为夯实工作基础,优化活动载体,丰富职工精神文化生活,伊春机场全力推进职工之家建设,真正把伊春机场的“小家”建设成为秩序之家、温馨之家、学习之家。

➡详见 6 版



■一二三四五 文化打基础
——浅谈华东空管局以文化促进安全工作

2012 年是民航安全生产年和空管系统文化建设年。民航华东空管局根据工作实际,提出了“植根基层、依托班组、以人为本、齐抓共管,大力加强班组安全文化建设”的战略,力图以文化促安全。

➡详见 7 版

■红土地上的盛礼

1997 年 9 月 18 日,祖国大陆最南端的机场——湛江机场改扩建工程正式开始。湛江机场原称西厅机场,为法国殖民主义者租借广州湾(今日湛江)时期所建,曾先后被侵华日军和国民党军队占据使用。新中国成立后,湛江机场于 1952 年恢复通航……

➡详见 8 版



黄丽辉在东航视察时要求
紧紧围绕中心
扎实开展工作

本报讯 通讯员周添报道:近日中国民航工会常务副主席黄丽辉一行到东航视察工作,着重了解了东航“员工服务网”的整体建设和运行情况。东航集团工会主席秦亚平、集团总审计师席晟、集团工会副主席董海坤、股份工会副主席燕泰胜、王学宽等领导汇报了东航工会的整体工作。

燕泰胜对东航“员工服务网”的整体建设和运行情况进行了系统而全面的汇报。黄丽辉对东航“员工服务网”中“互动平台”、“团购频道”和“后台管理”等项目进行了细致深入地询问。此后,黄丽辉对东航“员工服务网”的建设情况表示肯定,并要求东航工会继续发挥网站平台的优势,支持东航党委的各项工工作;进一步加强自身维权职能,把“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”工作开展得更加扎实。此外,东航集团和股份公司工会领导分别汇报了各自工会近期的重点工作。双方就工作中的难点问题进行了交流探讨。

巩固业务知识
提高工作能力
民航西南管理局
举办工会干部培训班

本报讯 通讯员梅晓霞报道:为进一步提高民航西南地区工会干部业务水平,民航西南管理局于近日举办了工会干部培训班。来自西藏区局、各监管局、局机关、川航、四川、云南、贵州机场集团公司、西南空管局等单位的工会干部学习了工会相关业务知识和进行了工会交流。民航西南管理局党委副书记、纪委书记、工会主席胡勤出席会议并讲话。

在培训班上,胡勤为工会干部作了“认清时事政治,做好本职工作”的讲座。讲座结束后,工会干部学习了工会业务知识并相互交流了工作经验。

胡勤在讲话中要求各级工会引导职工做好本职工作,坚守工作岗位,以优异成绩迎接党的十八大胜利召开。

打造高素质队伍
筑牢安全基础
民航东北地区第五届
安检业务技能竞赛落幕

本报讯 通讯员张烁报道:为适应新形势反恐斗争需要,确保党的十八大期间空防安全万无一失,近日,民航东北管理局工会协助民航局公安局在辽宁大连举办了民航东北地区第五届安检业务技能竞赛。民航局公安局副局长郑海洋、民航东北管理局副局长刘春晨、辽宁机场集团副总经理马会先、大连机场集团副总经理慈晓东等领导全程观摩了竞赛。来自 4 个干线机场和 13 个支线机场的 48 名职工参加了比赛。

此次大赛是参加人数最多、规模最大、规格最高的一次安检技能大赛,也是继“6·29”新疆和田机场劫机事件之后民航东北地区举办的第一次安检业务技能竞赛。经过两天紧张激烈的角逐,大连、哈尔滨机场代表队分别获干线机场组团体第 1 名和第 2 名;长海、延吉、大庆机场代表队获支线机场组团体前 3 名;谭伟等 21 名选手分别获个人全能前 6 名以及各单项前 3 名;哈尔滨机场代表队被大赛组委会授予精神文明奖,大连机场代表队被授予优秀组织奖。

班组长岗位交流
新形式沟通学习

首都机场股份公司工会
开展班组长挂职交流活动

本报讯 通讯员张瑶报道:首都机场股份公司首批班组长挂职交流活动于近日在江西南昌拉开帷幕,这标志着首都机场股份公司工会与江西机场集团公司工会正式缔结成为“友好工会”。首都机场股份公司党委副书记、工会主席邓先山,江西机场集团公司党委书记周敏生出席会议并讲话。

在启动仪式上,邓先山和周敏生共同为“友好工会”揭牌,并表示今后将以“固化成绩、持续提升、对标先进、创新一流”为工作方针,加强沟通、相互学习、资源共享。两家公司的代表签订了《班组共建协议书》。

参加首批挂职交流的班组长将在江西机场空港卫士班组和井冈山源班组以跟班工作的形式,开展为期一周的挂职交流工作。

重庆机场集团多年来紧扣“和谐劳动关系”的主线,积极作为,着力提升员工的归属感、幸福感,构建了一个团结奋进的大家庭——

奏响和谐幸福的乐章

□本报记者 何丹 通讯员 张强

“只有个人的成长与企业的发展密切联系在一起,员工才能感受到幸福与快乐。而这一切必须建立在员工身份平等的基础上。在和谐的企业里,员工一定是企业的主人。”重庆机场集团党委副书记、工会主席曹千里道出了重庆机场建立和谐劳动关系企业最基本的做法。

自 2007 年重庆机场集团被评为全国模范劳动关系和谐企业以来,其更加紧扣“和谐劳动关系”这一主线,以员工“事业有发展,工作有快乐,生活有品质”为方向,将提升员工的幸福感、归属感作为工作的出发点,推动企业与职工群众协商共事、机制共建、效益共创、利益共享。历经 5 年的探索实践,重庆机场集团以责任赢信任,以爱心聚人心,构建起和谐的大家庭。

在重庆机场候机楼内外,乐观爽朗的机场人正演绎着一段段动听的幸福乐章。

“我们都是机场的主人”

唐文锋,现任重庆机场空港服务公司行政人事部经理。2006 年底,他以 1 名短期招聘工的身份进入重庆机场。4 年后,凭借着优异的综合素质,他成功竞聘为重庆机场空港服务公司行政人事部副经理,成为重庆机场“新员工”(原短期招聘工)通过竞聘渠道进入管理队伍的第一人。“机场就是我的家。”回首一路成长,唐文锋难掩激动地说。

像唐文锋这样洋溢着主人般幸福感的员工还有很多。在重庆机场,员工没有身份的差别,都是公司的主人。早在 2006 年,重庆机场启动了薪酬制度改



重庆机场逸飞班组成员在班组谈心交流会上愉快地交谈。

革,变“身份管理”为“岗位管理”,历史性地把原长期工、原招聘工以及原短期工纳入了一套薪酬体系进行管理,并赋予这部分员工以“新员工”的名义。2008 年,在《中华人民共和国劳动合同法》颁布实施之初,重庆机场又取消了劳务派遣用工制度,实现了所有员工福利待遇平等一致。

身份的转变只是幸福提升的第一步,薪酬待遇的提高、优厚平等的福利、畅通的职业通道更让像唐文锋这样的年轻人踌躇满志。近年来,重庆机场结合公司实际情况,建立了与企业发展相适应的员工工资正常增长机制,进一步完善了薪酬福利制度,对薪酬基数和年龄政策进行调整完善,对岗位绩效基数进行适当上调,切实提高了员工薪酬待遇,确保员工能够充分享受公司改革发展成果。仅 2011 年,公司员工人均收入

较 2010 年提升了 22%。

“工资卡里的钱多了,各种福利保障让我们更安心了。”在重庆机场工作了几年的一位员工这样说。重庆机场一视同仁,依法组织每一位员工参加了基本养老保险、失业保险、工伤保险和生育保险等五大社会保险,参保率达到 100%。2009 年,公司为员工建立补充医疗保险,自此重庆机场的所有员工看病几乎不再自掏腰包了。

2011 年,重庆江北国际机场旅客吞吐量达到 1905 万人次,成为全国九大机场之一,稳居世界百强机场之列。一位刚参加工作一年的扩建指挥部新员工在研究生毕业时,主动放弃了进入建筑设计院的机会,加入了重庆机场这个大家庭。他说,在重庆机场他能看到自己美好的明天。

这名员工所看到的希望是实实在



百名车手共竞赛 促交流

秋季的广州,天高气爽。由南航股份公司工会的文体协会联合会举办的 2012 年“安康杯”自行车比赛于近日在广州白云机场举行,来自 15 家单位的 106 名运动员参加了竞速。职工在比赛中放松了身心,沟通了感情。

本报记者 梁永军 摄影报道

让学习型组织助力民航发展

■工会时评

□刘璐

2002 年党的十六大提出“创建学习型社会”的决定迄今已有 10 年。2004 年,国家九大部委联合下文号召在全党全社会广泛开展“创建学习型组织,争创知识型员工”的活动。2007 年党的十七大正式提出“把我党建设成为学习型政党”的号召。随着活动的不断深入,党的十七届四中全会明确强调要把各级党组织建设成为学习型党组织,随后中共中央办公厅印发了《关于推进学习型党组织建设的意见》通知,将学习型党组织建设工程推向高潮。在这项工程的带动下,在党员表率作用的影響下,民航各级工会以基层为重点,推动的学习型班组、学习型小组创建活动开展得有声有色、成效显著。

民航职工将坚持学习内化为一种新的动力。

“学习型”只比以往的“学习”多了一个“型”字,但内涵更丰富、要求更明确、意义更重大,更加强调全员学习、坚持学习、创新学习的鲜明特征,学习制度化、机制化、长期化成为必然要求。民航高科技集中、理论创新快、技术发展快的行业特点决定了民航全行业创建学习型组织、职工坚持终身学习的必要性,用科学理论武装头脑,培养世界眼光、善于把握规律、富有创新精神是对每一位民航职工的要求。在知识经济时代,职工的知识学习能力、运用能力直接关乎中国民航的长远健康发展,关乎中国民航的国际竞争力。

近年来,民航各级工会紧紧围绕

中心,服务大局,推动行业发展的作用越来越明显,在建设高素质职工队伍、切实提高职工素质方面更是下了功夫,在积极组织创建学习型班组、学习型小组的工作上也取得了一定成效。但如何将这项工程更加推向深入,仍值得民航各级工会深入思考。

首先要明确学什么的问题。工会在组织职工坚持学习本岗位专业知识、掌握本岗位技能的基础上,还要树立民航全局视角,尽力掌握其他相关领域的知识,了解民航历史、思考行业现状、预见行业发展趋势,从而达到触类旁通、相辅相成的目的。同时,学习型组织要带领职工拓宽知识面、拓展人文情怀。新时代职工要力求懂政治、懂经济、懂历史、懂科学,读专业书籍、读历史书籍、读人文书籍,从而将自身

武装成为政治觉悟过硬、专业知识过硬、综合素质过硬的新时代民航职工。

要真正实现学习型组织的目的,学习方式很重要。学习型组织最基本的要求即学习的持久性,强调集体学习、全员学习、全过程学习。民航各级工会发挥组织优势、载体优势,因地制宜,采用职工易接受、感兴趣的方式很有必要。同时,学习工作化、工作学习化经过实践证明更利于收到学习效果。将学习与工作结合起来,将学习、思考、创新融为一体,从而形成学习效果的螺旋式上升。

学习是创新的奠基石,是发展的推动力。学习型组织的学习贵在坚持,重在成效。将坚持学习内化为民航职工的一种动力,必能推动民航强国伟大目标早日实现。

谁不夸咱“小家”好

——伊春机场“职工小家”建设掠影

□本报通讯员 仇建 王蕊娇

在场区里,绿草荫荫,鲜花争相斗艳;在阅览室里,古今中外的名著典籍、琳琅满目的报纸杂志,吸引着员工们渴求知识的眼球;在员工休息室里,员工合影、安全提示、自制花束、中国结、飞机模型等装饰随处可见……走近伊春机场,到处都能感受到家的温馨。这就是黑龙江伊春机场为员工精心营造的“职工小家”。为进一步夯实工作基础,优化活动载体,丰富职工精神文化生活,伊春机场全力推进职工之家建设,真正把伊春机场的“小家”建设成为秩序之家、温馨之家、学习之家。

事有所规 营造秩序 “小家”

近年来,伊春机场“职工小家”创建工作载体灵活,注重实效。伊春机场积极向兄弟单位学习“职工小家”创建经验,不断借鉴先进经验。结合自身实际情况,伊春机场制定了严格的管理制度,确定了创建工作的长远目标。从解决基层班组环境等员工最关心、最实际的利益问题入手,制定出一整套创建标准。加强从办公桌椅、微波炉进岗位等小改变,到全楼更换门窗、休闲广场等大项目的投入,切实改善了员工的工作环境。

“小家”建设,离不开严谨的制度和规范的管理。伊春机场将小家建设直接落实到基层班组,并结合每个部门的实际情况,制定了严格的创建标准和奖惩制度,使班组小家创建的各项工作做到有章可循,有法可依。

家园建设“安全”不可少。为营造良好的安全氛围,伊春机场以“安全第一”、“人是关键、人最重要”为理念,不断增强员工的安全意识。在开展安全经验分享活动中,他们编写了事故案例、危险化学品手册等内容的教案,组织大家学习,增强了学习效果。同时,他们将工作规范、操作规程编成易懂、易记的顺口溜,使员工记于心、敏于行,为安全建家提供了保障。

情有所寄 营造温馨 “小家”

在“巧手扮岗保平安”活动中,伊春机场员工们纷纷动脑筋,积极参与,利用业务时间自行焊制铁架宣传板、花架,在办公楼、工作间粘贴温馨安全提示语,时刻提醒员工安全的重要性。走进伊春机场,你会看到员工们手工制作的花束、中国结……当一个个富含代表意义的作品展示在大家面前时,人们无不竖起大拇指赞叹班组成员的心灵手巧。

“小家”更是将员工的冷暖放在心上。无论哪个员工在生活、工作上遇到困难,大家都会围坐一起促膝交流,相互商讨解决办法。当员工家庭出现重大变故时,员工小家都会及时伸出援手,送去大家庭的温暖,解决员工家庭面临的实际问题。

创新点子多 彩虹更活力

“我是100%的承担责任者,责任止于我……”在每天晚例会前,组员们会将这一条条彩虹精神响亮地朗诵一遍。做完航班延误保障后,组员们会坐在一起分享经验或聊聊碰上的麻烦事,既舒缓了工作压力,又促进了共同进步。彩虹组还不定期地开展“魅力彩虹”主题活动,以游戏的心态和头脑风暴的方式寻求答案,促进学习。

系统完善的考核制度是彩虹组建设的一大法宝。目前,组内设立了创先争优五星榜,每天开展评星,最终选出月度“彩虹之星”可获得充满新意的奖励——彩虹糖一盒。组员们经常打趣地说:“为了彩虹糖,我们拼了!”当员工不能完成本岗工作或出现工作差错时,要向储蓄罐里投入1元钱作为奖励和活动基金。2012年春

■信息看板

珠海进近举办“安康杯”岗位技能竞赛

本报讯 记者朱思平 通讯员卢畅、熊欣报道:9月中下旬,珠海进近管制中心分别举办了“第三届‘安康杯’技术保障人员岗位技能竞赛暨课件设计比赛”和“第五届‘安康杯’管制员技能竞赛”,将该项中心岗位练兵活动推向高潮。

首先登台的是来自技术保障部各科室的技术人员。在技术保障人员比赛中,参赛选手通过综合多种PPT制作软件和视频录制方式完成课件设计,并进行现场演示。经过两个小时的比赛和评审,翁太伟、赵朋、姜鹏荣获前三名。

接着,来自运行一线的管制员展开激烈角逐。经过层层角逐和选拔,此次技能竞赛的一等奖、二等奖、三等奖分别由黄明、郭志文和董建秀获得。

■文体协会活动让空管文化更多彩

□本报通讯员 陶丹

“管运部加油!”“技保部加油!”“赢了!耶!”此起彼伏的欢呼声不断出现在气排球场上,为赢者欢呼,为输者助威,开心的笑容洋溢在每个人的脸上。这是近日民航桂林空管站气排球协会举办第二届“安康杯”气排球比赛现场的一个场景。

近年来,桂林空管站文体协会经常举办类似的活动,既活跃了职工的文化生活,增进了职工之间的友谊,又促进了空管站的和谐发展。早在2005年,由几个钓鱼爱好者自发组织、自筹资金成立了空管站第一个协会——钓鱼协会。在它的影响下,爱好者们又自发成立了乒乓球协会、摄影协会。由于协会经常开展活动,参加的人越来越多,空管站工会在2009年成立了文体协会,制定了民航桂林空管站协会暂行管理规定,规范协会组织和管理,规范了各文体协会的人会条件、活动开展和活动经费的使用情况,使一直处于“散兵游勇”状态的协会有了统一的管理,使协会在空管站工会的组织下有序开展活动。

桂林空管站现有钓鱼协会、足球协会等8个协会。各协会根据自身特点,开展丰富多彩的活动,有的每周有活动,有的每月有活动,各协会每年还协助空管站工会开展各种相应的文体活动比赛。每次活动都会在空管站内部平台发布,以便大家参与或观摩,使参与活动的广泛性日显突出。

经过近3年的磨合与历练,空管站文体协会在活动开展方面取得了很多经验,不仅使职工的竞技水平得到了极大的提高,而且活动的组织也更具规模、更加专业。同时,还为桂林空管站赢得了荣誉:足球协会曾参加桂林市五人制足球赛获得亚军,乒乓球协会参加中南空管局乒乓球赛获得女子团体亚军、男子单打第三名。

文体协会的成立,为民航桂林空管站文化建设创建了新的载体,开辟了新的途径,丰富了新的内容。通过文体协会活动的广泛开展,拓宽了空管站工会组织的职能,促进了文化建设的发展,为桂林空管站安全、创新、和谐发展提供了有力的保障。

■西北空管局工会举办职工羽毛球团体赛

本报讯 通讯员彭莉华报道:为丰富职工文化生活,使职工以饱满健康的体魄做好空管安全保障工作,以良好的精神状态投入到各项工作中,9月25日~26日,西北空管局工会在西安举办了2012年“安康杯”职工羽毛球团体赛。

此次比赛共有14支代表队的120名运动员参加,集中了空管局羽毛球运动的精英。整个比赛紧张激烈,扣人心弦,比赛不仅赛出了水平,赛出了风格,也赛出了友谊,增进了各部门之间的沟通交流。

■30秒、15分钟、3小时,细节提升效率

“晶”代表着这个班组销售的是施华洛世奇水晶制品;“心”则代表着大家用心工作,而“晶心”二字又与“精心”同音,也寄予了班组成员希望用心经营的希望。两年来,晶心轩班组始终以此作为奋斗目标,无时无刻不精心服务,让“晶心轩”的名字闪闪发亮。

施华洛世奇店拥有5000余件贵重商品,要快速找出顾客所需的物品十分困难,而商品交接、盘点又会占用员工大量时间。

■一线风采

国航浙江分公司地服部彩虹组建设不一样的魅力源自创新

□本报通讯员 陈婧

一道绚丽的彩虹加上一架卡通版的飞机,组成了国航浙江分公司地服部彩虹组的醒目LOGO。中航集团优秀班组长、国航股份先进班组、分公司班组管理看板一等奖等众多荣誉,让彩虹组散发出不一样的魅力。如此魅力源何而来,答案只有一个——不断创新。

我出一份力 彩虹更美丽

“我们每个组员都有属于自己的那抹颜色,会聚在一起,就成了一道绚丽的彩虹!”彩虹组组长裴习亮是国航浙江分公司地服部服务室的元老级人物,同事们亲切地称呼他为老裴。

彩虹组根据组员们不同的性格特点分成6个小组,并为其贴上不同的色彩标签,比如红色组负责服务规范的检查,橙色组负责后勤管理支持,青色组负责应急突发事件处理等。除此之外,组员的分块也各有侧重。“小眼美女”陆晓霞责任心强,理所当然地成为了安全监督员;“青春靓妈”汪艳心思细腻,质量监督员非她莫属;“笔杆子”劳峥悦文笔细腻,班组宣传员当之无愧……通过分工,组员们充分发挥自己的特长。地服部高级经理牟建华不由地赞叹:“这群年轻人积极向上,富有朝气,在组里每个人都是主人翁!”

创新点子多 彩虹更活力

“我是100%的承担责任者,责任止于我……”在每天晚例会前,组员们会将这一条条彩虹精神响亮地朗诵一遍。做完航班延误保障后,组员们会坐在一起分享经验或聊聊碰上的麻烦事,既舒缓了工作压力,又促进了共同进步。彩虹组还不定期地开展“魅力彩虹”主题活动,以游戏的心态和头脑风暴的方式寻求答案,促进学习。

系统完善的考核制度是彩虹组建设的一大法宝。目前,组内设立了创先争优五星榜,每天开展评星,最终选出月度“彩虹之星”可获得充满新意的奖励——彩虹糖一盒。组员们经常打趣地说:“为了彩虹糖,我们拼了!”当员工不能完成本岗工作或出现工作差错时,要向储蓄罐里投入1元钱作为奖励和活动基金。2012年春

节,班组就是用这笔资金为优秀组员发放了红包,以示鼓励。如今,服务室其他班组也纷纷效仿,都有了自己的储蓄罐。

在落实具体工作上,彩虹组也别出心裁。比如,将工作流程、安全点编写成简单易记的“安全歌”,作为随身小贴士放在每位成员的资料册中,以“植物大战僵尸”这种饶有新意的图案形式展示在“魅力彩虹”展板里,起到警示提醒的作用。

爱在集体里无限放大 彩虹更温暖

因为有爱,所以温暖。去年9月12日是组员劳峥悦的生日,组员们悄悄地为她准备了蛋糕,并在航班间隙将休息室布置一新。当全体组员一起快乐地唱响生日歌、吹熄蜡烛时,劳峥悦流下了温暖的眼泪:“能在这个集体里生活、工作,我很快乐,我感受着这份浓浓的爱!”

除了组员之间的浓浓关爱外,彩虹组的成员对旅客也同样有着爱心。8月10日,旅客陈先生在登机时突然犯病,组员汪艳陪他去医院做检查,忙前忙后。当陈先生要求留下汪艳的联系方式以便表示感谢时,汪艳笑着摇了摇头:“不用了,我只是做了我们应该做的,祝您早日康复!”

寄语加梦想 彩虹焕光彩

2012年3月,该组的班组文化册制作完成。薄薄的一本小册子包含了班组管理基本制度、组员的制服定妆照、组员的职责分工和彩虹百问百答等内容,这成了组员做好服务工作的贴心法宝。裴习亮在每位组员的彩虹手册上写下了不同的寄语:“希望你能像爱你的家一样爱这个集体……”短短几句话包含了他与所有组员共同进步、让彩虹更美丽的美好心愿。

“今天我以彩虹为荣,明天彩虹以我为荣……”组员们同样真诚地发表了自己的感言。

今后,彩虹组还有很多工作设想,比如设立多个兴趣小组,多开展一些公益活动等。采访结束前,裴习亮诚恳地说:“其实我们做得还远远不够,有机会要与其他先进班组交流学习,有交流才会有进步。我们的目标就是要做国航一流班组,我相信我们一定能做到!”

■身边的故事

泼出快乐 收获友谊

近日,东北空管局工会组织一线部分职工赴昆明西双版纳疗养。恰逢泼水节之际,职工们在“与水共舞”的欢乐中,放松身心,释放压力,在与他人分享快乐的同时,增进了彼此之间的友谊。

刘丽洁 摄影报道

如水晶般闪耀

——记北京首都机场商贸有限公司晶心轩班组

共同进取的坚持

有了较高的工作效率作保障,晶心轩的销售成绩也一路攀升。自开业至今,晶心轩班组累计完成销售额3200万元,单日最高销售额近18万元,月均销售额达到130万元,单月销售额多次进入全国110家代理商店前十位;单笔交易最高金额7.5万元,店面周平均单笔金额(VPT)多次在全国代理商店中排名第一。

当被问到晶心轩班组是如何取得这些骄人的业绩时,邱晓云答道:“除了保证工作效率外,团队的士气非常重要!我们班组所有成员都有一个共同的目标,那就是一定要做到最好,这也是我们班组各项工作不断提升的基础。”

2011年,晶心轩班组主动请缨成为公司第一批“阿米巴”经营试点班组。通过不断地摸索与尝试,班组确定了将全面细化管理实现降本增效、持续调整创新实现效益提高、强化服务质量实现顾客满意、激发员工潜能实现

用心完成每项工作

“班组长的工作要得到班组成员的肯定,就要用心。”邱晓云说,“要得到旅客的肯定也一样,更要用心。”晶心轩班组的每一位姑娘也都把精心工作、用心服务的理念放在心上。

经常会有客人致电预留货品,但经过机场时发现自己的航班是在3号航站楼,无法进入2号航站楼隔离区内的店面。当客人们被告知店员可以将货品送到3号航站楼时通常会十分惊喜。曾经有一名忠实客户,在晶心轩组所

人人参与等四项重点经营计划,通过全员参与使每位员工都能知晓人工成本与货品利润值分析、平效测算、单柜出库率、营销成本与收益核算等专业知识,进一步提高了工作水平。

班组事争先后,优异的业绩、领导的肯定、获得的荣誉逐渐地转化成为了这些姑娘们心守护“晶心轩”、建设“晶心轩”的动力,也让日复一日枯燥的工作变成了她们最爱的事情。

责编 赵继岚 美编 叶新 校对 赵鸥
E-mail: mhghzk@163.com
新闻热线:010-87387073

一二三四五 文化打基础

——浅谈华东空管局以文化促进安全工作

□高向东

2012年，是民航安全生产年和空管系统文化建设年。民航华东空管局根据安全生产、文化建设等工作实际，提出“植根基层、依托班组、以人为本、齐抓共管，大力加强班组安全文化建设”的战略，跟上海企业文化与品牌研究所等专业机构合作，努力打造班组安全文化品牌项目，以文化促安全。华东空管局党委在班组安全文化建设中充分体现自身特点和工作特色，突出“一二三四五”，即服务一个中心，实现两头互动，抓好三个结合，发挥四项功能，整合五大专业，促进安全工作，收到了较好效果。

服务一个中心

安全是空管工作的重中之重。华东空管局以全国1/9的陆地空域面积，1/6的人员，保障了全国近1/3的飞行流量，保持了53年的安全纪录，出色地完成了一系列重大保障任务，多次受到上级表彰。

这些成绩的取得与华东空管局一贯大力开展组织文化建设密不可分。华东空管局自上世纪90年代组建以来，就积极开展文化建设，先后多次提炼、总结出“华东空管精神”，利用文化因素促进安全工作。2012年，局党委着手加强班组安全文化建设，进一步引领、塑造班组人员的思维模式、思想方法和行为习惯，使安全成为班组共同的人文需求和人文自觉，为确保持续安全提供强有力的文化保证。

实现两头互动

组织文化是在生产、生活实践中长期积淀形成的，经过不断总结、提炼，由管理层倡导、推广，最终成为全体员工认同的价值观和行为准则。华东空管局在安全文化建设中注重抓牢“两头”。一头是植根基层深入一线征集提炼。由于专业分工、岗位职责、管理模式和文化传统等不同，各班组都有自身特色的安全文化理念。通过广泛征集各层面的理念，确保提炼出华东空管最基础、最前沿的安全文化基因。另一头是管理层做好引导推广工作。华东空管局专门聘请上海企业文化与品牌研究所共同打造班组安全文化品牌项目，通过一系列文化载体确保安全文化在安全工作实践中“落地”。局属各单位也根据自身实际情况，有效倡导、推广班组安全文化，形



民航华东空管局飞行服务中心开展龙舟赛活动。 郭庆 摄

成上下呼应、协调互动的整体效应。

抓好三个结合

文化需要积淀传承，也需要创新，更要与实际工作相结合。正是基于这样的原因，华东空管局提出要抓好三个结合。

首先，要将传承历史与开拓创新相结合。华东空管人经过长期实践，逐渐形成了具有自身特色的班组安全文化。以活动为契机，进一步加强文化传承，做好文化资料的收集、整理和归纳工作，为班组安全文化乃至全局组织文化建设夯实基础。华东空管坚持与时俱进，通过活动不断赋予班组安全文化新的时代精神、行业特色、工作特点和班组人文内涵，确保紧跟形势，始终充满活力。

其次，要将文化活动与工作实际相结合。安全文化建设注重结合实际业务打造活动载体。围绕安全风险控制、QSMS体系建设等实际工作和重点工作，因地制宜、因岗制宜地设计载体、搭建平台，找准安全文化和安全工作的切入点与结合点，最大限度地调动员工积极性，吸引员工踊跃参与。

最后，要将各文化子系统紧密结合，协

调推进。2012年是文化建设年，空管系统对文化建设工作进行了专题部署。班组安全文化作为文化子系统，紧紧围绕上级的统一要求和部署，与各专业的活动紧密结合，杜绝各自为政、多头管理、重复布置现象，坚决不给基层、一线增加负担。加强各项工作的协调与沟通，各类活动的统筹规划、合理安排，协调实施，使其真正对安全运行起到正面的促进作用。

发挥四项功能

建设安全文化工程的最终目的是促进安全工作。华东空管局注重发挥文化导向、激励、凝聚、约束四大功能，将安全文化更好地与安全管理、安全制度相结合，使其贯穿于安全生产各个环节和全过程。

华东空管局学习型班组建设历经理念导入、愿景导标、超越导航和能力导向4个阶段。今年6月召开阶段性总结会，巩固、扩大活动成果，为安全生产提供源动力；7月建立合理化建议长效机制，鼓励员工加强集体荣誉、荣辱与共意识；从8月起结合“安康杯”活动，着手设计各专业的技术比武标准，

力争实现岗位练兵、技术比武规范化、常态化。今年下半年，分专业和工种试点开展不同形式、不同类别的班组竞赛及评优，并逐步完善班组评优的形式和内容，形成和安全文化相适应常态管理模式。总之，通过有效形式和载体，充分发挥安全文化四大功能，促进实际工作。

整合五大专业

华东空管局经过多年积淀和多次总结，已归纳出“空管精神”、“空管口号”、“服务理念”、“管理风格”等理念，其中包涵着全局层面的安全文化理念。同时，将进一步征集、提炼出最基础、最前沿的班组安全文化理念。在立足班组特点的同时，注重区分专业特色，在提炼出班组理念的基础上顺势归纳出管制、通导、情报、气象、后勤保障五大工种的安全文化理念。以期最终形成从整体到局部、从核心到末端，不同层次、不同专业、各具特色、有机统一的安全文化理念，更有效保证安全生产，促进华东空管安全、内涵、科学、和谐发展。

(作者单位：民航华东空管局)

让“四个之家”成为班组建设的重要推手

□杨芳

班组是一个单位的组成细胞，是一切工作的着力点，是实现和谐稳定的源头。如果说班组是职工的“小家”，那工会就是职工的“大家”。为了更好地发挥工会育人和护人的熔炉作用，民航甘肃空管分局工会结合班组建设提出了建设“四个之家”构想，即：安全之家、和谐之家、文化之家、健康之家。为了让“四个之家”成为真正意义上的班组建设的重要推手，分局工会始终坚持以分局安全发展为主旨；以和谐安康为标准；健全组织建设，以打造特色经典文化为基础；力争达到全局职工身心健康、生活幸福为最终目标。分局开展了一系列有益于分局安全发展和职工身心健康的活动，并得到了广泛认可。2009年，分局荣获甘肃省兰州市文明单位。分局女工委多次荣获民航空管系统“先进女职工组织”称号；2011年，分局荣获甘肃省职工职业道德建设先进单位称号；2012年分局气象台分会和技术保障部分会先后获得甘肃省和民航局工会“工人先锋号”的光荣称号。

安全之家 提高班组长素质的必然要求

为提高班组长综合素质，分局定期组织召开班组长座谈会、开办专题讲座、进行经验交流等多种形式，不断提高班组长各方面的能力；坚持开展“安康杯”活动，推进一线安全运行。以“安康杯”竞赛活动为平台，开展班组竞赛、争创工人先锋号、女职工建功立业等活动，取得显著成效。2011年，在西北空管局导航技能大赛上，分局选手获得团体综合第一名，个人第一名、第二名、第三名的优异成绩。

同时，分局还注重培育班组长的自我教育意识，增强其责任心。甘肃空管分局工会在实践中，深切感到，通过对周围的人施加影响和引导自己思考是促进班组长们的思想政治、行为意识改善的最好办法。为提高分局地面行车安全，分局工会以安全文明、优质服务为主要内容开展了“星级驾驶员”竞赛活动。几年来，工会相继严格考核评选出20名“星级驾驶员”，造就了一支高素质的驾驶员队伍，有效地保障了

●班组文化是团结凝聚班组全体成员的桥梁和纽带,是班组建设的核心内容。

●班组建设是一项有难度的系统工程,要求党、政、工、团同心协力,齐抓共管。

●创造和谐的工作环境是工会工作的重要任务,也是班组建设的基础。

分局的地面行车安全。劳务派遣人员是一支不可忽视的生力军,为了进一步增强劳务派遣人员爱岗敬业的精神和主人翁意识,分局工会每年都开展各类服务人员大练兵活动。

此外，分局以紧密联系职工代表为契机，树立班组长主人翁意识，促进分局安全发展。2012年初，分局工会认真落实分局的5个联系制度，通过广泛征求职工代表的建议和意见、逐条核实和解释，有效解决了职工代表们提出的关于分局基础设施建设、制度管理等方面的问题，稳定了分局的安全生产。

和谐之家 保证班组稳定发展的唯一源泉

和谐稳定的劳动关系是企业生存和发展的前提。和谐稳定的班组队伍，对维护职工合法利益起到了推进作用。分局职工代表大会每3年举行一次换届选举，每年视情况召开1次~2次职工代表大会。每次的职代会代表中，一线职工代表参与率都在96%以上。每年职工通过职代会对分局的《工作报告》进行讨论审议，积极组织职工代表参与劳动工资改革、民主评议干部等工作，提高职工代表参政意识和监督意识。近年来，在工会的精心组织下，分局职代会共收到代表的议案27件，合理化建议36条，落实议案26件，合理化建议30条。

创造和谐的工作环境是工会工作的重要任务，也是班组建设的基础。因此，分局工会充分发挥自己的组织协调作用，自2011年以来，分局先后组织各类先进和二级部门领导200余人次赴延安、井冈山等地进行“红色”教育。通过深入实地，目睹前辈们生活、战斗的地方，提高了领导干部的党性觉悟。为进一步营造全局上下和谐安康、团结奋进的工

作氛围，分局工会还组织全体员工赴青海、天水等地考察学习，通过短期的外出学习，不但有效地缓解了职工的工作压力，更加深了职工之间的相互了解，增进了友谊。

文化之家 打造班组文化平台的前沿

班组文化是团结凝聚班组全体成员的桥梁和纽带，是班组建设的核心内容。分局工会始终把班组文化建设作为提高职工队伍素质、服务企业生产经营的一项重要工作来抓，同时与安全生产相结合，相互促进，以推动企业稳步快速发展。做好这项工作主要从3个方面入手：一是注意劳逸结合。空管工作专业性强、精准度高，为职工减压是工会义不容辞的责任。分局工会发挥班组能动性，在每年的元旦、春节等重大节日前，精心组织各种知识竞赛、拓展训练、文艺晚会等活动。特别值得一提的是，2011年12月工会组织职工自排自演的甘肃空管成立10周年庆典晚会，不仅极大地调动了职工的积极性，还为分局节约了经费。

二是协调改善硬件条件，全方位关心职工文化生活。兰州中川机场距离市区70多公里，周边基础生活条件比起市区有较大差距。分局工会积极协调各部门，使得分局班车、公寓和伙食供应等后勤保障更加充分。2012年，分局党委大力改善职工业余活动环境，准备修建职工文化活动中心。该活动中心建筑面积达1100平方米，内含室内篮球、羽毛球、健身场地和功能齐全的配套设施，保障职工能够以更健康的体魄和更饱满的精力投入空管工作。

三是加强先进教育，发挥榜样导向作用。职工队伍是一个有机整体，近年

来在班组建设过程中，分局工会不断培养挖掘先进典型，以先进带动整体，全面提升职工队伍素质。加强对先进典型宣传，采写先进人物稿件，使先进人物形象深入人心。

健康之家 健全班组机制建设的必经之路

为了给班组机制注入源头活水，分局工会每年都组织兼具参与性和趣味性的体育比赛，并成立了职工篮球、羽毛球、钓鱼、游泳、爬山、摄影爱好者等7个兴趣协会，推动分局群众性健身活动向纵深发展。2008年，分局工会在协会成立前对职工群众体育健身活动开展情况进行了广泛调研。其间召开工委会3次，利用办公平台发放问卷调查。同时组织职工座谈，广泛征求职工意见。为了加强协会领导，确保协会发挥预期作用，成立了以工会主席为主任，各协会会长为成员的领导小组，并对开展好活动提出了具体要求。制订下发了分局职工兴趣协会章程，指导各协会科学、有序地开展活动。

同时，在活动开展过程中结合分局工作实际，有区别、有步骤地指导协会开展活动。例如，职工篮球协会，每星期三晚、星期天上午为集中组织协会成员训练；平时活动会员根据各自工作特点，工作之余，在单位篮球场组织活动；比赛前夕，邀请专业教练进行技术指导，以提高技能。羽毛球协会以高频率活动为特点，组织职工广泛参与。几年来，逐渐形成了会员数量庞大的羽球协会队伍。2011年，职工兴趣协会共举办活动近65次，直接参与的职工超过1200人次。

班组建设是一项有一定难度的系统工程，要求党、政、工、团同心协力，齐抓共管。甘肃空管分局工会积极行动起来，以构筑“四个之家”强化班组建设，增强了职工队伍的凝聚力和战斗力。2011年5月，分局被民航局空管局授予空管系统“模范之家”称号。雄关漫道真如铁，而今迈步从头越。分局工会将以荣誉为新的起点，以班组建设为契机，团结动员分局广大干部员工，为谱写甘肃分局的辉煌篇章尽职尽责，为分局的安全发展、科学发展献计献策。

(作者单位：民航甘肃空管分局)

◀接5版

除了公司层面的技能比武，基层的岗位练兵、劳动竞赛更是如火如荼。在服务为主的班组开展了品牌创建，在党员较多的岗位开展“党员责任区”“党员示范岗”活动，在青年比重大的班组推动“青年文明号”和“青年志愿者”活动，在女工集中的班组开展“巾帼文明岗”等活动，既促进了员工视野的开拓、思维的变革，也促使其服务水平、管理效能、工作质量得到不断的提高与加强，形成了公司有示范单位、单位有示范岗位、岗位有示范人员的层层示范格局。

仅2011年，重庆机场就举办了5个工种的技能比赛，参赛人员达到600余人。今年，仅3个工种的技能比赛，就吸引了近300人参与。一批技术精、业务强的青年岗位骨干在活动中脱颖而出，坚定了他们继续钻研技术的决心和信心。

和谐劳动关系企业建设，以企业和员工共同发展，共享成果为目标。在全体员工职业技能和综合素质逐步得到提升后，人才队伍建设这一关系企业长远发展的基础性工程被提上日程。潜质人才队伍建设是重庆机场的一个独具创新的做法。

目前，重庆机场已完成了《胜任力模型构建》，建立了“一座四模型”。“一座”即胜任力模型指标库，每项胜任力模型指标建立四级评价标准，共制订潜质人才胜任力指标评价标准124条。“四模型”即是建立四类潜质人才的胜任力模型，共提取制订胜任力模型指标31项。并以此为依据，启动了各级管理岗位竞聘工作。仅2012年上半年，机场加大培训力度，对培训项目实施监督、跟踪、评估，共实施培训项目49项，培训1398人次，同比增加112人次。曹千里介绍说：“只要人选潜质人才库，就能获得专业培训机会。但这并不是人才保险库。潜质人才库实行动态管理，为更多的人才提供成长机会。”

“细胞”跃动共享双赢

你能想像你的创意能够像哈雷彗星一样，用自己的名字命名吗？在重庆机场就能。

“公司是我们所有人的家。领导给我们提供了这么好的成长环境，我们也要努力建设好我们的家。”“网畅”复合型小组的一名员工自豪地说。

随着员工主人翁精神的树立和责任意识的增强，激发员工的创造力对重庆机场来说，似乎并不难。重庆机场推出“激活细胞”一系列举措，120个班组跃动着企业管理品质提升与员工个人价值实现的双赢。

在“网畅”复合型小组机房的B号机柜里，每一条黄色线上都有一个小小的白色标签，每个标签上详细注明了专线名称和编码。按图索骥，工作人员很轻松地就找到专线的位置以及下一个接口的位置。负责重庆机场网络、电话线路的“网畅”小组用时半年，梳理了数千条线路，并对每一条线路的进出端口进行标注，形成了快速便捷的线路查询排查流程。

过去，场区内的服务器出现故障要派专人上门检修、排故；如今，通过“网畅”小组的努力，整个机场内任何一个服务器出现故障，工作人员就能在第一时间从后台进行检查，判断故障原因，及时作出反应。

“网畅”复合型小组是重庆机场将班组打造为落实和谐劳动关系的基本阵地和载体的一个缩影。重庆机场集团将120多个班组分为“安全型”、“服务型”、“效益型”、“保障型”四型，并对学习内容、学习措施实施个性指导。

同时，为确保基层细胞的和谐建设不出偏、有品质，也为使基层和谐建设得到更为全面的管理支持、政治支持和组织支持，重庆机场创新性地发挥党员在班组中的作用，做到每个班组有党员，“把党员培养成骨干，把骨干发展成党员”，推行“复合型小组”建设，分别从选点、配人、组织再造、硬件投入和软件建设等方面开展工作、改造基因。在班组建设的推动过程中，许多复合型小组不仅对系统化思考有了深刻认识，并自觉运用到实际工作中，围绕一个目标的达成，逐步形成了班组间跨越组织边界的大合作、大协同。

今年，员工们积极参加合理化建议活动，以主人翁的精神参与企业管理，共上交合理化建议

1000多条，其中具有潜在经济价值、社会价值的600多条，评选出具有可行性或参考价值的建议200多条。今年底，重庆机场将对这些建议进行评选，并用员工的名字命名有价值的建议或做法。

“看到员工的精神风貌更加积极向上，作为企业管理者，我们也发自内心地感到自豪。”曹千里说出了管理者的心声。

关爱在一点一滴

刚走上工作岗位不久的小杨与大学同学聚会时，说起了自己的工作现状。不管是薪酬待遇，还是职业发展前景，或是机场员工的文化建设和生活条件，都让其他同学羡慕不已。“我觉得自己特别有面子。”小杨说这话时发出了咯咯的笑声。

“和谐是一种文化结果，文化又能促进和谐，为使员工拥有积极健康的文化生活，公司通过企业文化建设，开展企业文化大宣贯活动，提高员工的思想自觉，提升了员工的文化自觉与和谐意识。”曹千里说。

班组处处有文化，工作时时常感受文化。重庆机场的员工精心利用办公空间，在走廊、墙壁等多个地方贴满了体现班组特色的文化园地。信息网络公司“网畅”复合型小组将班组获得的各项荣誉办成了“荣誉墙”，还把微博搬上了文化墙，员工每天都能将自己的心情展示出来；地服公司“急特中转”复合型小组有一棵班组生日树，每位员工用自己的网名呢称写上自己小小的愿望……

为丰富职工的业余文化生活，重庆机场先后建起了飞翔健身中心和羽毛球球，开展“健康启航”全民健身活动，定期开展职工运动会、篮球赛等体育活动，并依托一年一度的空港文化节开展丰富多彩的系列文化娱乐活动……丰富的文体活动丰富了员工的生活，让员工在工作之外获得了宝贵的精神财富，也吸引了不少优秀人才投身重庆机场。

重庆机场物流公司的员工雷涛道出了自己走进重庆机场的故事：“我爱打篮球，是国家篮球一级裁判。还没毕业时，重庆机场丰富多彩的文化活动就吸引着我。机场给我录用通知那天，我乐得一晚上都没睡着觉。”

文化是一种潜移默化力量。重庆机场将关爱职工的点点滴滴汇成企业文化的一部分，体现在方方面面。从机场员工就餐的食堂“食为先”复合小组，最能看出企业的用心。装修得像一间精心设计过的咖啡馆，一间间小“雅间”里，有两三张桌子。每个“雅间”的墙上都挂着一个装有意见卡的小盒子。员工在就餐后可以把对餐厅和每一道菜品的意见写下来，工作人员会在第二天将回复意见张贴出来。员工对菜品的评价是食堂评判厨师的最高标准。服务员的微笑是对员工最好的回报。与大食堂有些不同的是，机场消防队“尖刀”复合型小组和飞行区管理部“猎鹰”复合型小组都有自己单独的食堂，满足场道隔离区内员工的用餐需求。“麻雀虽小五脏俱全”，冰箱、微波炉、灶台等一样都不少，班组员工将公司发的用餐补助集中起来，按照排队轮流当“大厨”。大家不仅吃上了热乎饭，感情也在这柴米油盐中更加深厚了。

安检站的王永辉是一个内向的小姑娘，她对工作的热爱经历了一个曲折的过程。两年前，她刚到机场时，遇到刁钻乘客常常感到特别委屈。正在她怀疑自己是否适合这个职业时，重庆机场与解放军第三军医大学第三附属医院合作建立的“员工心理咨询平台”成立了。作为关爱职工的一部分，心理咨询平台对员工排解工作中的压力，引导员工树立正确的人生观、价值观以及积极的心态起到了重要的作用，保证员工以更加饱满的精神投入到工作中去。心理专家不仅定期到重庆机场给员工举办讲座，当员工需要心理专家时，医院会随时派专家为员工服务。

很多像王永辉一样的员工在专家的帮助下，找准了自己的定位，工作起来越来越投入了。

如今，很多旅客都说，到重庆机场有一种宾至如归的感觉。那是因为员工的脸上不由自主地流露着自信的微笑。2011年，重庆机场与重庆大学应用心理学研究所联合组织的员工满意度测评取得了84.11的高分。员工的幸福感和旅客的满意度所凝结的微笑，让整个机场弥漫着和谐的气氛，让人特别舒心……

四十年的重量

□朱亚琴

决定把老李这个人物付诸笔端的时候,心里有点踌躇。虽说平日里也写些东西,可如今要描述一位在一线工作了近 40 年的老同志,总担心无法诠释这 40 年的重量。

因为不在一个部门,对李松生师傅有些生疏,只知道他是做机务年头最多的师傅,平日里大家都称呼他“老李”。我与老李接触最多的机会,是往返于办公室和西大门的“搭便车”途中。只是简短的几次交谈,却让我对这位长者心生敬意。

“我是看着厦门机场从小小的航站楼一步步发展到如今这么大的企业的,就像自己的孩子一样。如今他也到了而立之年,我为他感到骄傲!”正是这种如同父子般的至情,让老李用最朴实的语言道出了某种永恒,一种将毕生时间都奉献给一个企业的感慨。据不完全统计,自厦门机场开航以来,老李共安全检查和放行飞机 3 万余架次,发现和处置各类安全隐患上千起,其中包括重大隐患近百起,避免了可能导致机毁人亡的重大事故,为

保护国家、集体和人民的生命财产安全作出了突出贡献。2011 年老李获得省级优秀共产党员称号。

提及这些事迹的时候,老李只是憨憨一笑:“我只是做了我每天应该做的事,没什么了不起的。”简单的一句话,是他对自己 40 年持之以恒的评价,却让我越发感受到一位资深机务维修工程师谦逊、严谨的工作态度。老李坚守的岗位是航班维修的第一线,春天阴雨连绵,出去一趟便浑身湿透;夏日里头顶烈日,脚踏高达 50 多摄氏度的机坪;秋季总会因为气候干燥而皮肤干裂;冬日里还要忍受刺骨的寒风。不仅如此,老李还要常年面对高分贝的噪音和大量的油污、粉尘,每天在朝阳中送走第一架飞机到凌晨时分保障完全天最后一个航班。很多同志上了一定年纪便陆续转岗,可老李没有。当年,老李筹建了厦门机场现场管理办公室,建立起了一整套机坪运行规范,在现场办正常投入运转后,他又主动要求回到更需要他的飞机维修岗位。

1998 年,老李认为维修岗位需要由具备新知识的年轻人带领,婉拒了公

司领导的多次挽留,主动辞去了飞机维修站站长的行政管理职务,继续从事他所热爱的维修工作。不仅如此,他在岗位上甘为人梯,积极辅助新聘任干部做好管理工作,做到了在维修业务和培训干部成长上的双重“传帮带”工作,用实际行动谱写了集团“精诚、奉献”的宗旨。

张春友师傅是老李多年的搭档,他给我讲了老李的两个小故事:2003 年 1 月 2 日,执行 MU7508 航班的波音 737-300 型飞机右侧 4 号机轮喷出大量液压油。老李主动请缨,立即组织技术人员给出相应的排故方案。此时,弥漫着油烟的液压油已流到飞机底下,到处是强烈刺鼻的机油气味。老李顾不上这些,带领大家一起找准关键部位,迅速更换了爆裂软管。30 分钟后,飞机测试正常,不再漏油,安全地重返蓝天。全身沾满油污的老李和同事们相视一笑,继续投入到下一个航班的保障工作中。事后,东航特地发来表扬信,称赞李松生同志既保证了航班安全,又为航空公司赢得了时间,节约了成本。

还有一次是 2011 年 1 月 20 日,执

行 FM9273 航班的 CRJ200 型飞机落地后,机组反映左液压油量为 50%,老李根据机组反映情况进行检查。在与随飞机务交流之后,老李不同意随机机务放行飞机,要求先检查清楚问题。经过老李的细心检查,发现在后设备舱向尾部延伸深部有一根液压管路破损,液压油呈小雾状喷出。经检查,老李初步判断为两根液压管因长时间挤压磨擦,产生破损。如果不是坚持原则,很难想象会导致怎样严重的后果。

虽然只是两个小故事,却不难看出老李是个作风严谨,始终坚持“安全第一”的优秀机务维修工程师。也正是因为有这样的老师傅带领,福建机务才可以将“责任、务实”的维修品质薪火相传,不断提高服务品质。

老李说:“我在机场干了一辈子,如今机场改名字了,我们老同志打心底里高兴。希望集团能够立足新的起点,开创新的辉煌!”我知道,对于习惯跟机器打交道的机务人来说,这已经是最华丽的辞藻了,可正是这最简单不过的祝福承载了其 40 年工作历程的重量,无论何种修饰也无法媲美。

(作者单位:福建国际航空港机务公司)

看世界

秋日的美

□王月颖

秋思、秋愁、秋绪,风起、蝉鸣、满霜天,枫林尽染,一叶知秋,常恐秋节至,焜黄华叶衰……秋总能做足四季的主角。秋,一贯地不期而至,总是让人来不及伸手触摸,等不及回头欣赏,就悄然离去。

也正如如此,秋的静谧、秋的雅致才越发沁入心脾,让人流连。

秋日的美一点也不浮夸。她是你在枝头看见的第一枚果子,是你随手拾起的一片红叶,是秋风袭来的一个冷战,是秋雨过后尽情的呼吸。她来得恰到好处,看似漫不经心,却如烟火般绚丽;她走得无声无息,如烟雨无声,花飘无景。

秋日的美一点也不张扬。她不是“满园春色关不住,一枝红杏出墙来”的百花争艳;也不像最初盛夏里停在窗台上的那只蜻蜓,肆意妄为;更不是白雪皑皑,让人日日感叹“天地何时晓人意,再现春暖花开时”的月冷风清。

秋日的美一点也不吝啬。这般秋日的午后,若能偷得浮生半日闲,你会发觉,时光缓慢如老祖母手里的针线活儿。慢慢思考,一切偏心的浮躁都得以校正。

浓妆不及淡抹,秋日便如此。

(作者单位:首都机场地服公司)



醉美金秋

欧阳汝添 中南空管局信息网络中心

且行且吟

风景在路上

□高云鹏

行进在长白山区,山间公路,蜿蜒曲折,时而攀上,时而向下,峰回路转。在这寂静的山林里,没有城市的喧闹和尘烟,到处充满生机,空气中混合着树木的香味,沁人心脾。亭亭玉立的美人松仿佛在向我们招手,高大的白桦树上那一块块树斑,像一只只正在向我们眨着的眼睛。还有更多叫不出名字的树木,枝叶茂密,树海无际,随山起伏,直插云天。

从山底到海拔 2600 米的天池需要乘坐越野车,约 22 公里的山路陡峭险峻,专业水准的司机带着我们在盘山路上“漂移”,时快时慢,很有节奏。

车到山岭,大家一片欢呼,老天爷太眷顾我们了,给了我们一个灿烂的好天气。连导游都惊讶地表示,我们的运气实在是太好了,可以将天池的神秘面目饱览无余。

到了山顶,映入眼帘的是一泓清澈碧蓝、晶莹如玉的湖水。湖水像一块碧蓝的宝石镶嵌在群山怀抱中,又像一位绝色佳人婉约地出现在你眼前,让人不由地感叹大自然的伟大和造物主的神奇。这就是天池,如此美丽,如此娇媚!深吸一口气,旅途的劳顿一扫而尽。

带着对天池的留恋,我们奔赴下一



长白山天池

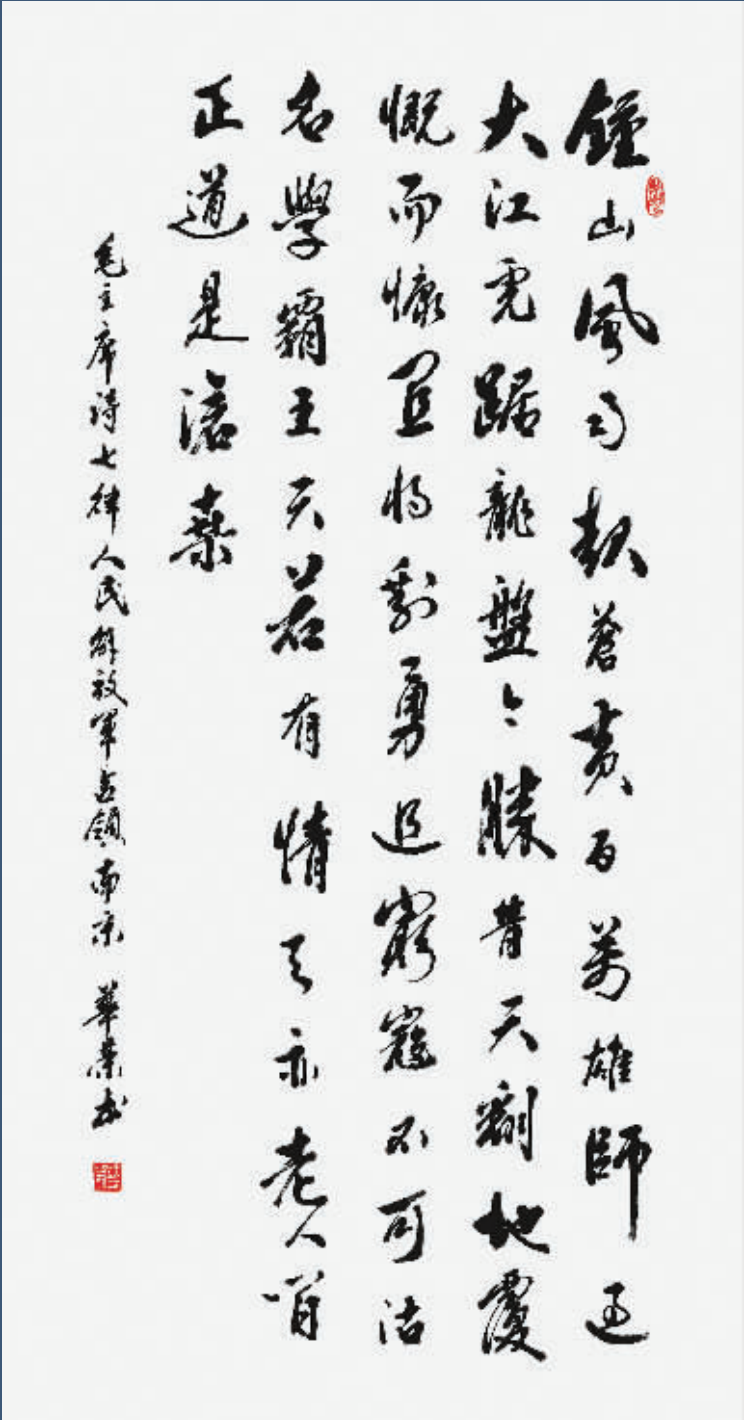
个景点——长白瀑布。导游向我们介绍,落差 68 米的长白瀑布是中国三大瀑布之一,瀑布随山势而倾泻,粗壮时若大海倒悬,气势磅礴;消瘦时又如匹练悬挂,悠然飘舞。在海拔 2100 米的高纬度地区,瀑布一年四季水流不息,即使在严冬腊月里,亦能翻云作雾,是长白山的第一胜景。然而到了现场,却让人有点失望。山势很缓,水流很小,既无大海磅礴之气,又无匹练精妙之美。匆匆留影后,我们便悻悻地返回。

正当我坐在返程的汽车上昏昏欲睡时,突然,在大块湛蓝湛蓝的天空下,一大片金黄麦田闯入我的视线。那一闪而过的宁静,让我为之一颤。我想,要是能停下来欣赏一下该多好啊!可旅游车却疾驰而过。此时,我才真正理解摄影师的感叹:风景在路上。

终极的景点,因为你对它期待太高,稍有瑕疵,就会让人失望。而常常是在路边,在不经意之际看到的美景,最容易打动心灵。我忽然意识到,人生不正是这样吗?在人生的马拉松路上,大家都一味往前跑,看似目标相同,但也许这目标并非你真正需要的。我们应该学会欣赏路边的风景。因为,人生不仅是结局,更是一个过程,享受过程也许更重要。

(作者单位:民航服务局综保中心)

书法欣赏



李华荣 首都机场集团离退休人员服务管理中心



红土地上的盛礼

□黎静波

9 月的阳光,在雷州半岛的红土地上,是这样的灿烂,这样的热烈。

让我们把记忆拉回到 1997 年 9 月 18 日这一天,祖国大陆最南端的机场——湛江机场。湛江地处雷州半岛,背靠大西南经济腹地,是通往海南岛的咽喉要地,地理位置优越,物产丰盛,旅游资源丰富,航空市场前景美好。湛江机场原称西厅机场,为法国殖民主义者租借广州湾(今日湛江)时期所建,曾先后被侵华日军和国民党军队占据使用。新中国成立后,湛江机场于 1952 年恢复通航。

这一天,是一个充满喜庆与期待的日子:机场南侧的小山坡上,五颜六色的彩旗迎风飘扬,一辆辆大卡车与挖土机整整齐齐地排列着,工地上工人们头戴安全帽,精

老照片的记忆

(作者单位:湛江机场)

感悟生活

娜芙蒂蒂的法令纹

□董晨晨

那天看一个纪录片,其中拍到德国新柏林博物馆的镇馆之宝——娜芙蒂蒂的半身像。

娜芙蒂蒂是埃及史上重要的王后之一,传说她不但拥有令人惊艳的绝世美貌,也曾与夫君共同摄政,并自创太阳神教,是古埃及历史中最有权力与地位的女性。当德国的考古学家博哈特挖掘出这尊娜芙蒂蒂的半身像后,他说这是埃及最生动的艺术品,“色彩应用非常超前,简直无法形容,所有的用词都显得多余”。

白天,博物馆里的娜芙蒂蒂令每一个经过它的人都驻足流连,沉溺在这被誉为“世界上最美的女人”的容貌里。而博物馆的一位工作人员说,他心动的并不是白天那强光围绕、高高在上的女王,而是晚上当游人散去,只有一盏侧灯打过来,脸上现出法令纹的女王。在弱光下,雕像不再是那种冷冰冰、拒人于千里之外的美艳,更多了一份平凡女人才有的亲切,仿佛诉说着一个坚毅的女性经历过人生怎样的浮浮沉沉。

女王也有法令纹呵,再完美的女人也一样有瑕疵。这不禁让我想到了同学的女友。

前几天逛街的时候遇见了一位久未谋面的同学,连同他的女友。同学是个很挑剔的男人,这是大家公认的。看见相亲不下百次的他能拥有一份笃定的感情,我也不禁替他高兴起来。在我们聊完天,女孩转身离去的时候,我无意间看清了她的腿。

那是怎样的一双腿?粗、不直,且有很明显的胎记,这其中的任何一条都能让别的女孩有绝对不穿裙子的决心。而同学的女友呢?不仅穿着裙子,还是短裙,无异于把自己的缺点昭告天下。可为什么跟他们从见面到分别,我心里只有一种感觉,那就是这个女孩很完美。从同学看她的眼神可以判断,他也喜欢这样装扮的她。

是什么让我们看不到她的缺陷?是因为女孩有着睿智的谈吐、会笑的眼睛和扬起的嘴角,很容易让跟她接触的人被感染。她的自信就像昭告向娜芙蒂蒂雕像的光束,成就了一个看似完美的女人。

娜芙蒂蒂的法令纹提醒了我,世上没有真正的完美,只有看似很完美。只有拥有自信的人,才能拥有那份感觉上的完美。也许想要拥有全然的自信并不是一个简单的过程,但起码要学着去接受最真实的自己,不是吗?

(作者单位:中国航油河北分公司)

三瓶矿泉水的感动

□张靓颖

在一次聚会上,有位朋友给我讲述了她在飞机上经历的感人故事。

她说:机上第一次提供饮料服务时,我跟乘务员说因感冒想要一瓶水,她十分爽快地一边帮我倒水,一边麻利地打开餐车下面的柜子取出了瓶装水给我。而在以往,我要小瓶矿泉水的要求大都会被乘务员婉拒,那是那天的第一次感动。飞机在经停站起飞后,我换了座位。此时开始送餐。我还是要水,依然是那位乘务员,她显然记得我的要求,边倒水边说:“我这里没有瓶装水了,等我再找找看后面有没有。”看我喝得快,她又帮我倒了一杯。因为她的善解人意和用心,我有了第二次的感动。用过餐后之后,我开始休息。当因为口干醒来时,竟欣喜地看到一瓶矿泉水插在我面前的资料袋中。顿时我想起了那名乘务员

的笑脸,一定是她放在这里的。这是我的第三次感动。作为旅客,我的需求被满足,潜在需求被发现,我如何能不感动?那天航班满客,我不知道她要服务多少客人,却能细心地满足一位普通客人不同层次的需求,这是用心服务的最好体现。再一次感谢那位为我送水的乘务员。

是的,也许这些服务微不足道甚至不足挂齿,一瓶小小的矿泉水更算不上什么,但对于需要的人来说却是雪中送炭。耐心、细致、周到,想旅客所想、急旅客所急,正是优质服务的最好体现。在空中服务行业竞争日益激烈的今天,我们的服务也许不需要轰轰烈烈,而是踏踏实实做好每一道工序,真诚地服务于每一位旅客,即便是普普通通也一样能打动旅客的心。这也许就是对服务品牌提升的最好诠释。

(作者单位:南航新疆客舱部)