

民航空管局召开
工会主席工作会

本报讯 通讯员武楠报道:近日,民航局空管局工会主席工作会议召开。民航局空管局工会主席苏玲在会上指出,“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”是做好工会工作的关键。

会议指出,深入基层切实服务职工,是工会组织践行党的群众路线观点和群众路线、做好新形势下群众工作、发挥党联系职工桥梁纽带作用的重要举措,是构建和谐劳动关系、参与社会管理创新、维护职工权益和职工队伍稳定的迫切需要。

苏玲要求,空管各级工会要按照“面对面、心贴心、实打实”9个字的要求,以“抓工建、重维护、保安康、促和谐”为主线,牢固树立服务全局意识,深入贯彻落实科学发展观,提素质、树形象,在认真履行工会各项职能的同时,做好工会思想建设、促进空管文化发展、切实关心职工的工作和生活、积极开展职工问题活动等方面的工作。

川航工会全面启动
“送清凉”活动

本报讯 通讯员曹敏、李志兰报道:为切实保障员工在高温天气下的安全与健康,确保安全飞行和平安度夏,近日,川航工会启动“夏送清凉”活动。川航工会详细制订了慰问方案,并准备了专项资金。慰问团队由川航工会主席陈玲带队,3天内连赴九指中心、重庆分公司、上海营业部和杭州基地,为奋战在高温下的员工们送上慰问金,与现场工作人员面对面交流,听取他们对生产、生活的意见和建议,把公司领导的关心送下去,把职工群众的心声收集上来。

据悉,集团机关工会和股份公司各分工会已纷纷行动起来,走访一线。机务联合分工会为烈日下汗流浹背的员工提供清凉饮品,运输联合分工会为身心疲惫的值班人员购置了行军床、微波炉,运控中心分工会为熬更守夜的员工添置了毛巾被等。

■创新·竞争·承诺

——国航重庆分公司客舱服务部
班组建设进行时

“作为乘务长,我让乘务员轮换号位。”在国航重庆分公司会议室里传来一位乘务长的声音。这是重庆分公司客舱服务部正在开展的班组活动。

→详见 6 版



■创新工会工作 携手共谋发展

——浅析合资企业工会工作的
实践与思考

国有企业改制为中外合资企业后,如何做好工会工作,从而促进中外双方携手共同发展,这是目前国内所有中外合资企业工会组织所面临的一个新课题。

→详见 7 版

■西沙·盛夏

面朝大海,掩映在层林中的民航三亚空管站西沙雷达站,不管是高温、高盐,还是暴风骤雨,都安然屹立。每当面朝祖国最南端这“神鹰”的向导,作为民航人的骄傲,便放飞到无垠的蓝天和大海之间。

→详见 8 版



拉近企业与职工的距离

——记东航西北分公司职工民主管理例会制度

□本报记者 李喧

东航西北分公司的职工民主管理例会又一次召开了,这是今年的第二次例会。在东航西北分公司,职工代表不是每年参加一次民主管理大会,而是每个季度一次,每年 4 次。这个制度在东航西北分公司已经坚持 7 年了。

一年 4 次会议,7 年时间共召开了不止 28 次,每一次分公司总经理、党委书记、工会主席及相关职能部门的负责人都未曾缺席。他们在会上,听取职工对公司发展建言献策,了解职工最需要解决的问题。职工的每一个建议和诉求都能得到回应。东航西北分公司职工参加

这个会的热情非常高涨。

“让职工参与企业管理”

开会这一天,东航西北分公司总经理初阳、党委书记司玉佩、党委副书记兼纪委书记隋英、工会主席常伟祥以及分公司有关职能部门领导准时在来到了会场。

初阳说,他来到分公司时,参加的第一个会是全公司的安全部署会议,第二个会就是民主管理例会,而这个会他一开就是 7 年,他在这个会上能够听到职工的心声,感受到职工对公司发展的一片热忱。

“民主管理例会就是要让大家坐在一起,传达职工希望了解,也需要了解的公司情况、重大决策和焦点问题,通过这种形式来维护职工的知情权、参与权和监督权。”常伟祥说得很简单。其实,民主管理例会制度的内容远远超过了“大家坐在一起”的形式。

东航西北分公司向来重视民主管理。随着参与民主管理的成效越来越显著,2005 年,分公司领导决定将职工民主管理例会制度化、常态化、规范化,使之成为一种长效机制。

在每次民主管理例会上,分公司安监部、规划发展部、市场销售部、服务质量部以及人力资源部会向职工代表通报

民主管理重在得人心

效益,一边是职工权益,两边不是跷跷板,而是平衡秤。

广大职工是企业改革发展必须依靠的根本力量。民主管理的一项基本原则必然是以职工为本。一方面,职工是企业价值的创造者,不依靠广大职工,企业的发展无从谈起;另一方面,职工以通过职工代表大会或其他形式,对企业经济生活、政治生活、社会生活、文化生活以及其他事务实行民主决策、民主参与、民主监督,共享企业发展成果。

由此,作为职工群众自己的组织,工会肩负着保障广大职工参与民主管理,进而维护职工合法权益的重任。只有职工的权益得以保障,人心得以稳定,主人翁意识被极大地激发出来,学习钻研、创

新工作的积极性不断高涨,企业发展潜力才能得以空前释放。

近年来,职工参与民主管理的热情越来越高涨。东航西北分公司 7 年来坚持将职代会制度化、常态化、规范化,打破了一年一次职代会的常规,将民航管理例会制度细分到每个季度,从而让职工充分发挥知情权、参与权和监督权。从公司党委书记、经理到各部门的负责人,每次民主管理例会从不缺席,搜集来的职工建议、意见具体落实到责任部门,公司领导监督解决。职工敢于直言不讳,合理诉求能够得到及时解决,合理化建议得到采纳。由此,公司的发展前景越来越美好,职工的实际困难越来越少,上下通达、和谐共生的良

分公司的安全运行形势、生产完成情况、客运销售情况、服务质量投诉及绩效考核情况,职工能够及时了解企业的决策、经营动态和发展方向。而且,职工在听取了汇报后,可以毫无顾忌地就安全、生产、效益、服务等方面的疑问进行咨询和提问。

一位前来参会的班组长说,他作为职工代表参加这个会很多次了,听公司各个部门的领导介绍企业的发展情况,他从中看到了企业发展的全局,自己也慢慢有了全局意识,心跟公司贴得更紧了。

►转 6 版

好局面自然形成,职工自然一心为企业谋发展。

民航单位可借鉴东航西北分公司的经验,创新民主管理方式,真正做到“管理重心”下移,领导班子作决策切实以“职工拥护不拥护、赞成不赞成、高兴不高兴、答应不答应”作为出发点和落脚点,为职工搭建好提升自身素质的平台,从根本上做到让包括劳务工在内的广大职工感到工作有希望、生活有奔头。

民主管理的关键在于得人心。企业的发展依靠职工,职工的成长依靠企业,两者互惠互惠。一旦失衡,职工的利益受到损伤,企业失去了人心,发展便会戛然而止,停滞不前。

释放激情
畅游幸福

为切实关爱职工,促进企业和谐发展,给单身职工搭建相识、相知的交友平台,拓宽广大单身青年的交友渠道,近日,国航股份公司工会与首都机场股份公司工会联合举办“释放激情,畅游幸福”单身青年联谊活动。来自国航股份公司和首都机场股份公司的 100 多名职工参加了联谊会。本次活动打破传统的联谊模式,男女职工采取室内卡丁车的形式,团队协作地完成各种游戏任务,以轻松愉悦的氛围打开心扉。

金 金 李金科摄影报道



坚守文化的航线

——访民航飞行校验中心党委副书记、纪委书记、工会主席苏凤兰



□本报记者 刘璐

飞机在蓝天上飞行遵循的是一道航线,它引领飞机飞向最终的目标。有一种航线,人们看不到,但却是每一名员工心中的指南针。

这道航线就是中国民用航空飞行校验中心(以下简称校验中心)员工心中的航线,是校验中心尤其是校验中心工会打造的文化“北斗星”。

这个曾被民航局局长李家祥誉为“先锋”的单位,240 多名员工齐心协力,在其核心价值观的引领下,为全国每一架飞机的飞行奠定了安全基础。校验为飞行作保障,工会为中心工作、员工利益作保障。校验中心工会在工会主席苏凤兰的带领下,紧紧围绕中心工作,扎实作为,在推动中心工会的管理工作从制度管理迈向文化管理的道路上,写下了精彩的一笔。

文化有高度:管理提升新层次

苏凤兰的温文尔雅、平易近人在校验中心是出了名的。作为党委副书记、工

会主席的她,思维缜密,作风严谨又不断创新。她和校验中心工会委员一起,在将工会管理理念和管理模式提升到文化的高度上,做了有益的尝试。

文化是什么?苏凤兰自己抛出了这样一个问题。“文化是引导人、教育人、激励人的一种有效的手段。”略作停顿,苏凤兰接着说:“文化同时还能约束人,它植根于人的心灵中发挥作用。”

文化一定不是为了文化而文化。文化管理是管理的最高境界,反映在员工身上,它与制度管理最大的区别在于,员工从“要我做”到“我要做”的转变。优秀的文化以一只“看不见的手”推动着企业的良性发展,增强了整个企业的感召力和感染力。

校验中心和其工会向来非常重视文化建设。多年前,校验中心工会配合中心党委,经过两年多的调研、搜集、整理,编写了以《校验人心中的航线》为名的文化手册,将中心的发展历程、企业理念、管理规范、职工守则等内容以图文并茂的形式介绍得清清楚楚,深受职工欢迎。

“它就像一颗北斗星一样,指引着员工和整个中心的发展航向。”苏凤兰作了一个浪漫比喻。

有了文化管理的理念,就不要制度管理了吗?答案当然是否定的。制度管理和文化管理两者刚柔相济,有了良好的制度,才能促进更高层次的管理模式的形成。作为职工群众自己的组织,校验中



心工会一直把维护职工的合法权益放在重要的位置上,以职代会为主要形式的职工民主管理制度在校验中心长期被坚持下来。

在定期召开的职代会上,校验中心用工制度、干部任免、专业技术职称管理、人员调整、工资福利以及业务招待费使用、基建进展、对内对外重大投资、基建工程的资金使用、收支等情况一律向职工公开。同时,校验中心还以简报、通讯、座谈会等其他形式作为职代会的辅助手段,及时准确地公开中心相关事务。

深入一线能够了解职工最真实的需求。校验中心各个分工会在平时的工作中,注意搜集职工的建议和意见,工会委

员会组织各分工会开展职工建议调研,汇总后向各职能部门进行反馈,由各部门对所提问题认真分析,予以答复。

文化有落地:提高职工素质

飞行校验是一项非常辛苦的工作。冬天最冷的黑河、佳木斯、丹东机场有校验机组的身影。苏凤兰在最冷的时候也曾随机组一起出发。

“什么时候离职工最近?”苏凤兰的目光中流露着一种坚定的信念。“跟职工在一起的时候。而且,在他们到最艰苦的地方工作时,跟他们吃住在一起,才能了解到员工的真实需求”。

西藏高原机场,恰恰是在冬天最适宜校验,这个时节也是高原最缺氧的时候。苏凤兰曾经同机组一起在那里。机组人员在飞机上时,她就在飞机上;机组人员协调、准备时,她也在现场。在经历了流鼻血、呕吐等身体考验后,她深切地感受到员工的艰辛。回到北京,她便号召中心的其他领导每年至少要体验一次同机组一起飞行。

切实了解到职工工作的艰辛后,苏凤兰建议飞行人员待遇等制度适度调整,适当向一线职工倾斜,并从航医上对执行高原飞行校验任务的机组提供医疗帮助等。

►转 7 版

深入一线走访
心系职工安康

东航集团赴四川慰问一线职工

本报讯 通讯员申晓枫、吕虎平 阆嘉玺报道:7 月的四川,温度持续走高。7 月 15 日,东航集团总经理、股份公司董事长刘绍勇,股份公司副总经理兼上航总经理田留文,股份公司工会主席胡际东一行赴东航四川分公司亲切慰问干部员工并开展座谈调研。

刘绍勇一行先后来到运行控制部、地面服务部现场办公室走访、慰问,实地了解员工的工作情况,查看相关手册台账,向大家表达了亲切的问候,并亲手送上清凉用品。

刘绍勇说,7 月~9 月天气炎热,同时也是航班生产旺季。做好飞机维护工作,为市场运营提供充足运力,离不开机务员工的共同努力。刘绍勇希望飞行部、客舱服务部、保卫部务必确保安全,抓住机遇,提升管理,真正做到向管理要安全、向管理要效益、向管理要成长。

刘绍勇还与分公司的员工代表亲切交流座谈,认真听取了员工代表提出的意见和建议。他对四川分公司的发展提出了四点要求:一是坚决完成飞行改装任务;二是树立大东航意识,加强航线网络建设;三是做好服务转型;四是继续保持分公司的良好氛围。刘绍勇最后用“严格要求、精细管理、保证安全、贡献价值”16 个字对四川分公司干部员工提出希望和要求。

工会先锋

45 个协会,1300 多名职工参与,在过去的 10 年里,东北空管局工会将协会活动搞得有声有色。但他们还是不足,开始探讨协会的科学之路,将科学的方法引入到协会管理中,他们——

玩:向科学要发展

□本报记者 李喧

通讯员 曹志强 沈咏梅

10 年前,东北空管局工会总能听到文体活动太少的呼声。然而 10 年后的今天,不但这样的呼声没有了,大家觉得玩得不但开心,而且更加科学了。

东北空管局共计 2000 多名员工,有 1300 多人都至少参加了 45 个协会中的一个,职工的业余时间被东北空管局工会组织的丰富多彩的文体协会活动填得满满的。摄影、钓鱼、棋牌、舞蹈、书画、风筝……这些动静相宜的业余文体协会活动让职工放松了身心,更有劲头努力工作了。

即便这样,东北空管局工会还是不足。在东北空管局党委的带领下,协会要向科学要娱乐,向科学要发展。

“玩”出精彩 “玩”出特色

在中国足球队“破天荒”地闯进世界杯的 2002 年,东北空管局发生了一件说大不大、说小不小的事情:沈阳运行中心足球队成立了,它就是足球协会的“童年”。

这个由足球爱好者自发组织的团队使东北空管局职工业余文体协会实现了“零”的突破,刚一成立,便吸引了众多职工的参与。在东北空管局各级工会的倡导和广大文体爱好者的积极响应下,职工业余文体协会相继成立,职工的业余生活也更加有声有色了。如今,东北空管局已有职工业余文体协会 45 个,共有书画、摄影、球类、游泳、钓鱼、自行车、棋牌、风筝、健身等 25 个种类,会员人数达 1300 余人,占全局职工的近 70%。

其实,这些协会没有一个是让职工“瞎玩”的。各个协会活动频繁,在活动内容的设置和竞赛的安排上完全从职工的实际情况出发。各个协会不仅内部活动开展得如火如荼,对外交流也颇为频繁。如吉林空管分局篮球协会每年都与南航吉林分公司举行友谊赛,还特别与吉林空军、中国人民解放军空军航空大学进行军民协调发展的友谊赛。这些活动为协调工作关系、交流合作打下了坚实的基础。

以前,东北空管局的职工见面总爱问一句“吃了没”,不知从什么时候开始,见面打招呼变成“玩了没”。

►转 7 版

■班组建设

□本报通讯员 张海琳

“作为乘务长，我让乘务员轮换号位，以便在对乘务员多方位的培养中,发现乘务员更加适合的号位……”在国航重庆分公司会议室里传来一位乘务长的声音。原来，这是重庆分公司客舱服务部正在开展主题为“抓好班组建设 提升服务质量”的班组活动。让我们一起走进现场,看看那里正在发生的故事。

●形式创新与换位思考

在班组建设中，班组长应该如何定位？对于这个问题,客舱服务部创新形式,了解组员对班组长的理解,让班组长知晓组员心中对组长的理想定位，达到换位思考的目的。此次班组活动采用了问卷调查和一线员工现场采访的新颖形式，调研班组建设情况。“班组建设，要让班组长和组员换位思考。”活动策划者乘务长肖娟如是说。

客舱乘务长分部给一线乘务长和乘务员各发放了 100 份班组建设问卷调查表，围绕班组建设中的班组文化、班组活动、乘务员对管理现状的反馈和乘务长管理能力四个方面进行调研。例如“在执行航班过程中,乘务长的管理方式是什么？”“你认为当好一名乘务长,最重要的因素有哪些？”

引发乘务人员思考的还有一段 23 分钟的视频短片。客舱部银鹰组组长李超、罗晰元作为主持人在飞行准备室、休息室随机对 20 多名乘务人员围绕班组建设的话题进行了采访,并以视频形式在会场实况播放。

“我最喜欢的乘务长是能够和大家融洽相处，能够主动站在第一线和大家一起同甘共苦的。”“乘务长首先要具备业务和沟通能力,在组员中具有凝聚力……”在视频中，随机采访的乘务员和乘务长们以换位思考的方式表达了对班组长和组员最真实的想法。

■温暖民航

全面提升员工幸福感

——黑龙江机场集团启动“三有关爱”工程纪实

□本报通讯员 仇建 王庆彬 周彤

“转制前，我就是个会安全检查和‘打工仔’，虽然能干好当班，但眼睛会时不时地向外看看，说白了就是对企业没有归属感。”在哈尔滨机场安全检查站，安检员蒋迪跟记者说起自己转制前后心理上的变化时感触颇深地谈道。

择优转制让劳务工有奔头

2010 年，黑龙江机场集团确定了“职业有发展、工作有快乐、生活有品质”的发展目标，就是要解决广大员工最关心、最直接、最现实的民生问题。为此，集团全面启动“三有关爱”工程。“三有关爱”工程就是为了让广大员工分享企业改革发展的成果，要求企业不仅要关爱正式员工，也要关爱劳务工。

近年来，随着黑龙江机场集团发展规模的不断扩大，劳务派遣制员工队伍已占到集团总人数的 28%。然而，劳务工思想不稳定、收入待遇较低、不去钻研业务等一些問題也随之暴露出来。为了能从根本上解决劳务工队伍存在的问题，集团决定，一方面通过建立和完善有效的激励与约束机制，调动劳务工的工作积极性；另一方面，在现有劳务工的基础上，将优秀劳务工转为合同制职工，以此增强劳务工的归属感，带领大家共同进步。

2011 年，集团启动了劳务工择优转制试点工作。据统计，实行择优转制两年来，共转制劳务工 86 名，占全部劳务工的 7.6%。蒋迪是首批 30 名劳务工转制人员之一。“转制后，干好当班对我来说，已不仅仅是挣钱的手段，更是一种责任。”蒋迪说。

“我今年 44 岁了，以我这年纪再出去找工作有些困难了。转制让我的心踏实了，十几年的努力总算没白费。”集团货运销售公司郭玉涛说。数据显示，2012 年黑龙江机场集团的劳务工整体流失率从 8.5%下降到 3.6%，职工队伍的稳定性明显增强。

创新·竞争·承诺

——国航重庆分公司客舱服务部班组建设进行时



图为银鹰乘务组正在展示班组建设讨论结果。张海琳 摄

●良性竞争拓宽建设思路

其次,肖娟作为银鹰乘务组代表提出了 10 条建议。“我们设计了一张乘务组员基本信息表,其中包括组员所执飞的航班、生日、何时进入分部、电话等信息,在开准备会时,乘务长从组员信息表中就可以及时掌握组员的基本情况……”这是她在提出的第 6 条建议“制作乘务员基本信息表”中所展开的阐述,她还细心地用黑板笔勾画出所设计的信息表。这一建议引来了热议，现场一位乘务长说:“在航前了解组员的基本情况,这在执行航班中有利于和组员的进行

●庄严承诺激发服务工作原动力

长培训的散静将心得体会与大家分享,交流示范标杆班组定义、班组长的管理特点、对人性的深刻认知等内容,总结出每一位管理者都应该意识到自己的责任,并坚定不移、不遗余力地去担当,这样才能确保班组行动的圆满完成。

陈洪表示，班组建设是推动管理活动提升的重点，乘务长分部的

沟通。”乘务长分部党支部书记吕嘉说:“乘务长分部的 10 个班组成员在执行航班任务时都是班组长,作为班组长要带好队伍,第一步就是要了解组员的基本情况。”

最后，在红岩乘务组和银鹰乘务组分别归纳整理出可行性建议措施后，由参会领导进行打分，评选出了“班组优胜奖”和“班组贡献奖”。红岩乘务组和银鹰乘务组以激烈的讨论、比拼营造出良性的竞争氛围，让班组长和班组成員共同思考班组建设问题。

班组成员在执行航班中本身就是乘务长,承担着班组长的职责,搞好乘务长班组建设尤为重要。客舱服务部通过创新的形式进行调研，实现班组长和组员的换位思考，在良性竞争中拓宽班组建设思路，并以庄严承诺践行班组长的职责，从而夯实管理基础，推动了分公司的管理提升。

■信息看板

华北空管局工会开展安全生产月知识竞赛和辩论赛

本报讯 通讯员孙曦、米子昂报道：为了进一步提高安全管理工作水平,增强员工业务能力,增进各个岗位之间的业务交流，营造良好的工作和学习氛围,近日,华北空管局技术保障中心工会围绕“安康杯”劳动竞赛开展了“安全生产月”知识竞赛和主题辩论赛活动。华北空管局副局长邓敏等领导出席了活动。

知识竞赛根据专业的不同分成五支代表队，比赛在每支代表队的高亢

的口号声中打响。比赛现场气氛紧张热烈,各队竞争激烈,不甘示弱。最终，动力设备室独占鳌头。随后,职工们还举办了一场题为“安全生产应当抓小防大还是抓大防小”的辩论赛。此次活动把安全文化、家园文化和“十二五”发展规划有机地结合在一起，生动精彩、内容丰富。参赛人员纷纷表示,将以此次活动为契机，进一步做好本职工作,牢固树立持续安全理念,为空管保障保驾护航。

中国航油华南蓝天公司深入基层开展送清凉活动

本报讯 通讯员危金林、罗广泸报道:7 月 11 日，中国航油华南蓝天公司总经理何云、党委书记张英杰、党委副书记、纪委书记、工会主席叶彦廷等一行,顶着炎炎烈日,在广东分公司总经理彭志斌、副总经理李国军、党委副书记、纪委书记、工会主席李松钊的陪同下,深入广州地区各个现场,看望慰问战斗在高温一线的广大干部员

工,亲自把清凉饮料送到员工手中。

公司领导一行深入库区、油研中心操作间、机场油库、蓝天公司计量中心、场外管道指挥部、航空加油站和维修中心,与员工面对面交流,了解员工在高温时的生活和工作情况，要求现场管理人员解决好高温期间的生产和安全问题,合理安排工作时间,切实做好防暑降温工作。

首都机场安保公司建立“职工书屋”关注员工文化需求

本报讯 通讯员郭金亮报道:长期以来,首都机场安保公司党委、工会十分重视学习型组织的建设，大力推进职工书屋的创建，满足一线员工的精神文化需求。目前,公司利用员工备勤室建立了“职工书屋”16 个,其中特别是 T3 国内安检现场的“职工书屋”已拥有图书室、阅览室、储书室等一体化的 40 多平方米的基础场地,书屋的存书量达到了近 2000 余册,订阅了多种报纸和杂志，并安装了饮水机、电

视、VCD 机等设备，为一线员工读书学习创造了温馨舒适的环境。

公司根据员工学习需求,有目的、有计划地购进各类图书,定期发布书库信息,逐步形成具有特色、可持续发展的“职工书屋”管理运行模式,依托“职工书屋”广泛开展读书竞赛、演讲征文、论文评选等活动,结合“爱读书、读好书”活动,积极建立“学习工作化、工作学习化”的学习机制,努力掀起员工读书热潮。

南航新疆飞行部工会开展“送清凉”活动

本报讯 通讯员孙利军、赵新强报道:7 月,乌鲁木齐机场平均气温已高达 30 摄氏度以上,持续的高温给安全飞行带来了诸多不利影响。南航新疆分公司飞行部工会考虑到这一情况后，立即到各基层进行调研，在落实“三服务”工作的同时，及时启动了 2012 年夏季“送清凉”活动。

为保证一线员工安全生产和身心健康,7 月 11 日，飞行部工会根据飞行

员的实际需要,将申请到的 2 台太阳能淋浴器、1 个乒乓球台、20 台空调扇送到了飞行一线单位并安装调试,使一线员工当天就感受到了丝丝清凉,也感受到了工会对员工的深切关怀。此次“送清凉”工作得到了广大飞行员的高度赞扬,是工会务实工作的具体体现,在旺季安全生产中为公司营造了一个良好的安全生产环境,同时也为广大员工营造了一个舒适的工作环境。

■身边的故事

在 Ameco 喜欢踢毽球的人很多，上至总经理下至普通员工。今年，Ameco 民航计量检测中心的毽球达人们还将小小的毽球踢到了赛场，代表国航组队参加了北京市和全国的毽球公开赛，并在北京市毽球公开赛中取得了男子第七名的好成绩。

Ameco 这支毽球队组建于 2003 年，由韩立忠等 10 人组成，平均年龄 40 岁。他们的口号是“团结、健康、快乐”。说到踢毽球的感受，Ameco 队员们都深有感触，队长韩立忠说：“在踢毽球的过程中，大家有说有笑、有喊有叫、有逗有让，气氛融洽而热烈，尽情地享受着毽球带给我们的快乐，快乐是我们坚持踢毽球的永恒动力！”

汪翠华 摄影报道

◀接 5 版

初阳一直坚信，如果要促进企业的和谐发展,建立和谐劳动关系,一定要善于沟通、乐于交流。交流沟通的第一步就是让员工知道企业决策者在做什么。“我相信每一个人都希望自己的努力别人能够看到，同时得到认可。职工是这样,希望领导能够关心他们,了解他们的辛苦。领导也是这样,公司做的努力和成绩希望得到职工的认可。仅从这个角度说,我们一定要让员工知道我们做了什么。”职工只有了解企业的决策、企业的发展状况,才能真正参与到企业的管理中来。

“既办公司事又闻职工声”

“两耳不闻职工声，一心只办公司事”是东航西北分公司领导坚决反对的做法。这是为什么呢?因为“职工声”和“公司事”两者是统一的,不可分割的。

为了加强日常民主管理和厂务公开,分公司制定下发了《西北公司职工参与民主管理规则》和《实施细则》,以及《西北公司厂务公开工作流程说明》等民主管理指导性文件。在职工民主管理例会上,职工代表会把职工在工作中遇到的情况、需要解决的问题毫无顾忌地提出来。对于能够现场解答的问题,公司领导、各职能部门和保障单位的负责人会在会上当场解答。对于当场无法



Ameco 毽球达人将毽球踢到全国赛场

解答,需要进行调研或者向公司总部反映的问题,分公司工会办公室负责人会认真记录、分类整理,送到相应部门并进行跟踪反馈。下一次例会时,相关部门的负责人会就职工意见的解决方案予以公布,每个部门对此都非常重视。

只要能解决的问题，各个部门决不懈怠,会在第一时间采取行动。东航西北分公司的搬运队、清洁队和特种车队是以劳务工为主体的团队，其工作主要是在机坪露天作业，劳动强度极大。由于劳务工的经济条件有限,即使食堂价格有优惠，大家还是每天带饭上班。分公司领导在例会上得知了这个消息后不久，就及时为职工配备了冰柜、微波炉和饮水机等设备,以保障他们能够安心、舒心地吃上一顿饭。

有些问题看似微不足道，但实际上是跟职工的切身利益相关的。如果闭目塞听或者装作不知道，会影响职工的情绪和积极性。“只要是涉及职工利益的事情,我们就要知道。只要我们知道了解,就会努力去解决。”初阳坚定地说。

在一次民主管理例会上，有职工代表反映劳务派遣员工和合同制员工的交通补助标准差距较大，希望公司可以适当提高劳务工的交通补助。初阳听后深感劳务工的不易，于是积极向东航股份公司申请。股份公司考虑到西北分公司的实际情况，对劳务工的

交通补助标准进行了提高，解决了分公司劳务工的实际困难，也使劳务工能够更加安心、积极地工作。

除了民主管理例会,分公司还专门设立了职工接待日，完善了联系点,确保职工在例会闭会期间，反映问题、表达心声的途径也是畅通的。不仅是分公司层面定期召开职工民主管理例会,飞行部、西安维修基地、货运部、客舱服务部等基层单位也都建立起按季度召开职工民主管理例会或职工恳谈会的制度,有效促进了民主管理的全面覆盖。

上下通达促发展

职工代表在职工民主管理例会上反映的问题多与分公司日常运行、生产、管理息息相关。可见,职工参与企业管理的热情非常高涨，十分重视企业的发展。在职代会上,职工了解了企业的运行状况，提出自己最关心的问题;公司领导也从职工的意见、建议中汲取促进企业发展的良策。

在这次的职工民主管理例会上，来自地面部的职工代表反映，公司的升降平台车停放区域的柏油路面受高温影响下沉,平台车开不出来,只能用铲车铲平道路,一点一点出来,影响了生产效率。初阳听后当场表示,生产问题一定要解决,不能影响到安全工作，并当场指定了责任部门。

这样面对面地沟通，心贴心地交

流,拉近了领导和职工群众的距离,让职工真正参与到公司的发展当中,干群关系也更加和谐。

“职工民主管理例会不单单是分公司领导层和职工群众之间的交流，也是企业各部门交流的一个好机会。交流多了,领导层和职工上下通畅了,职工与各部门的横向沟通也就将顺了。这样一来,企业是不是上下左右都通达了?”常伟祥用一个提问解答了一个本质的问题。

职工民主管理例会制度为分公司领导和职工群众搭建了一个双向交流的平台，有问有答，同时也公开了公司和部门的工作情况，使职工代表和公司层面增进了解，互相认可。东航西北分公司关心职工群众，切实为职工群众解决实际问题，认可职工创造的价值，提高职工爱岗敬业的积极性。同时，职工群众在工作中围绕安全生产发现问题、提出问题，在参与中体现自身价值，和东航西北分公司融为一体，同舟共济，共同推动企业的和谐健康发展，保证了东航西北分公司安全运行 18 年。

一名飞行员说,他没想到在民主管理例会上给领导提意见,领导不但 not 生气,还特别重视。不仅如此,职工提到的关乎切身利益的问题,没想到公司没过几天就给解决了,他觉得在分公司非常有安全感,干劲儿也更足了。

责编 刘璐 美编 宋卫平 校对 赵鸥
E-mail: mhghzk@163.com
新闻热线:010-87387064

创新工会工作 携手共谋发展

——浅析合资企业工会工作的实践与思考

□胡丹

随着社会主义市场经济的发展,企业投资多元化已被社会广泛接受,合资企业、独资企业、私营企业等如雨后春笋般崛起,国有企业改制为中外合资企业后,如何做好工会工作,从而促进中外双方携手共同发展,这是目前国内所有中外合资企业工会组织所面临的一个新课题。笔者试以珠海翔翼公司为例,对外合资企业工会工作进行尝试性探讨。

切实了解双方差异 做好调节工作

2003年珠海翔翼合资后,公司方方面面发生了很大的变化。一是所有制形式发生了变化。国有资产从国有制转为南航和加拿大 CAE 合资双方共同所有。二是管理模式发生了变化,由实行党委集体领导下总经理分工负责制转为董事会领导下的总经理负责制,公司的重大决策都必须经董事会批准。三是职工在生产中的关系发生了变化。合资后,公司职工由“国老大”转变成为合同制雇用工,职工的地位发生了很大变化。四是人们的思维方式和思想方法也发生了变化。合资后,珠海翔翼以经济效益为中心的经营理念,突出企业经济特性,相对减弱了精神文明的建设。同时,由于价值取向和文化的差异,当中方高层领导的意志与外方的意见相左时,难免产生矛盾,出现不稳定因素。由此,工会工作者既要做职工的协调工作,又要做外方的协调工作。

踏实实践 创新思路方法

针对合资企业工会工作的这些难点,珠海翔翼通过摸索,结合自身实际,探讨出合资企业开展工会工作的一些做法。

一是转变观念、提高认识,明确工作定位。由于所有制的变化,转变观念是珠海翔翼首先碰到的问题,无论是管理者,还是普通员工都碰到这样一个问题。从领导层原是党委集体领导下的分工负责制变成董事会领导下的总经理负责制,两个主要部门的领导也是外方人员,他们强调按合资合同和章程赋予的权力来管理。从员工方面来看,员工观念中出现了“工种淡化,党委、工会作用淡化,民主管理淡化”的趋势。针对这种情况,工会要解决问题首先就是要转变观念,以务实的态度,提高对合资企业工会组织特殊性的认识。既要坚持工会工作的基本原则和优良传统,又要正视合资企业的特性,坚持原则性和灵活性相结合,把企业发展重点和员工关注的热点作为工作的出发点和落脚点。

二是双方在融合上下工夫,建立起工会与外方管理人员的沟通制度。由于合资企业的特定背景,不同文化的差异,使合资企业工会在工作中遇到不少新情况、新问题,需要工会工作者认真思索、不断探索。

翔翼公司总经理,模拟机维护部、训练部主任都是外方人员。公司工会十分尊重他们的民族传统,每逢重要的西方节日,都会与外方一起组织活动。工会试图通过多渠道向他们介绍中国文

化,力图实现有效沟通、相互学习的良好局面。

合资企业的生产力水平和管理模式相对先进,管理和技术方面,在公司中占有主导地位。面对这种情况,如何将传统的工会工作方法和内容融入到合资企业生产中是摆在工会工作者面前的一个课题。外方的管理模式、做法虽然和中方不同,但很多实际内容是一样的。比如加拿大的人性化管理与中方的思想政治工作十分相近,有了这样的共同点,工会工作者就有了努力促进交流和沟通的契机。公司建立了“工会主席与总经理”沟通制度,沟通内容不仅包括公司的发展大计、各阶段的工作重点和员工的思想情况以及一些合理化建议等,还包括中西方工会工作的性质、特点和作用。通过交流融通,工会主席和总经理达成这样的共识:在企业发展中,工会工作举足轻重,无可替代。

三是努力构建企业文化,做好员工公共福利建设。企业文化代表着一个企业的形象、品牌,蕴含着企业管理、员工素质等丰富内涵。对外,它是企业的形象,对内能够凝聚人心。公司工会坚持求同存异和创新原则,大力推进公司内部中西方文化融合,积极促进企业文化建设。工会每年为员工购买健身卡、洗衣票,发放降温费,并在员工生日当天为其购置生日卡和生日蛋糕票;定期走访员工家庭,建立功能齐全的“职工之家”并成立了羽毛球、乒乓球、篮球队、足球队、摄影书法协会、舞蹈协会;创办了《珠海翔翼》企业刊物、《珠海翔翼党群网》宣传栏等文化载体。

四是立足《劳动法》和《工会法》,突出维权职能。作为合资企业工会组织,公司工会大力维护广大员工的权益,积极宣传《劳动法》和《工会法》。近年来,公司多次组织员工认真学习《劳动法》

和《工会法》方面的知识,主动向总经理和外方人员介绍《工会法》和《劳动法》等关于保护员工权益的法律法规。多年来,翔翼工会在依法维护员工的民主权利、工作权益上做了大量的工作,认真审查公司制定的《员工补充医疗保险》、《薪酬管理制度》等涉及员工福利政策的规定几十次。如在工资改革过程中,有个别员工降薪幅度达到 70%,工会一方面做好员工的思想工作,另一方面与行政领导商讨政策支持,最终有效地解决了该问题。再如,教学部的教学方法改革实施后,有的员工向工会反映他们每天要连续工作 10 多个小时,在得知此信息后,工会主动找到有关人员最终解决了该问题。几年来,工会通过积极努力,现已走上了一条“维护员工合法权益,共谋企业健康发展”的道路。

五是坚持以人为本,开展形式多样的活动。合资后,公司工会以为企业、为股东、为员工创造价值为出发点,紧紧围绕“以人为本”的企业文化建设和团队精神培养,开展了一系列具有合资企业特点的活动。正因如此,工会组织活动的形式逐步多样化。公司每年组织全体员工家属子女进行团拜活动,还多次组织登山、拔河比赛、乒乓球、羽毛球比赛、书画影展等文体活动。与此同时,组织公益捐款献爱心活动,公司经常向一些受灾等地区捐款,捐款金额达近百万元。为树立“安全第一”的思想,积极开展安全竞赛活动。公司工会每年组织百日安全劳动竞赛、安康杯竞赛等活动,通过组织学习、实践操练、知识竞赛等形式,加强全体员工的安全意识。

创新思路 寻求工作方法新突破

公司工会在积累了一定经验的基础上,认真思考合资企业工会工作的

长远发展,不断探索工会工作的新举措,力求实现方法上的新突破。

一是工作保持超前性。在今后的工会工作中,公司工会将认真加强对员工思想动态进行调查研究,预测员工思想的变化发展,不断激励职工,增强其荣誉感、自豪感、责任感和使命感,把职工的思想 and 行动统一到实现企业宏伟目标上来;另一方面将确立企业工会工作的长远目标,并根据这一目标对职工进行超前性教育,把未来性与现实性结合起来,有针对性地对员工进行引导和激励。

二是工作要求规范操作。工会工作是一项系统工程,需要企业上下共同努力。合资企业要注重工会工作的规范性操作,建立职责明确、齐抓共管、覆盖整个企业的工作机制。首先要依照法律法规,从组织上确立工会主席通过法定程序进入董事会或监事会,把党的路线、方针、政策和对企业工会组织的意见、要求,通过企业决策转化为企业生产经营的有关规定、制度,并融入到干部、职工的工作职责之中。其次,将工会工作纳入企业改革发展的总体规划。工会组织发挥“建设、维护、参与、教育”作用的出发点和落脚点是围绕企业的中心工作,所以必须放在企业内部大力倡导和建立一种“目标同向、责任同担、工作同步、协作同心”的工会工作新格局。最后,实现工会工作与生产经营的有效结合。工会工作者在抓好本职工作的同时,也要对企业的生产经营负同等责任,做到“生产转到哪里,工会工作就跟到哪里”,促使职工增强成本意识、经营意识、效益意识,自觉把工会工作纳入企业管理中。

三是从实际出发加强针对性。公司工会将从职工的思想实际出发,根据新时期、新情况、新变化,确定工会工作的目标和重点,努力使工会工作紧紧围绕企业经济建设这个中心,更好地服从并服务于企业生产经营工作的大局。首先,要着力于答疑解惑、平衡心理、理顺情绪,团结一切可以团结的力量,调动一切积极因素,把职工群众的思想统一到企业的方针目标上来,把职工群众的力量和智慧凝聚到实现企业的生产经营任务上来,从而为企业经济建设的健康发展提供强有力的精神动力和思想保证。其次,工会工作要紧密联系实际,不能脱离职工群众实际需要,必须到基层去,到职工群众中去,特别是要深入生产一线,体察民情,了解民意,给职工群众办实事,为职工群众排忧解难。最后,公司工会组织开展工作时要加强针对性,对象不同、群体不同、层次不同,方法也应有所不同。在现阶段,由于职工的经济地位、所处环境、文化程度以及主观努力的程度不同,思想觉悟的高低也就不一样,对道德理想的追求也不一样,存在着先进、落后、中间状态的差别。因此工会工作不能不分对象和情况,而要注意针对不同群体和不同层次的不同特点,针对不同的思想问题,因人施教,对症下药。在具体工作中,要注意以理服人,以情感人,避免形式主义和空洞说教。

(作者单位:珠海翔翼航空技术有限公司)

加强引导 创新思路 提升素质

——浅谈如何在新形势下开展基层女工工作

□孔筱青

创新思路 全面提高女职工素质

随着经济的发展和社会的进步,女性生存与发展的环境也在发生改变,尤其是空管一体化后,新形势、新变化为广大空管女职工带来了新的发展机遇,提供了施展才华的广阔天地,同时也把严峻的挑战摆在了空管女职工的面前。她们面临着知识更新的挑战、设备换代的挑战、管理模式的挑战、优胜劣汰的挑战和自身素质的挑战。面对机遇和挑战,女性要跟上时代,就必须与时俱进,不断学习,提高自身的综合素质和竞争能力,勇于超越自我,以素质求平等,以贡献求地位,在激烈的竞争中主动进取,谋求发展。

首先是要抓好女职工的技能培训工作,提高女职工的适应能力、竞争能力和创新能力。工会可以通过专题讲座、网络教育等形式举办女职工思想文化、岗位技能、安全生产、劳动保护等方面的培训。同时,鼓励女工结合实际自学成才,并参加各种学历教育,提高理论水平和学识水平,提升自身的实际操作能力。

其次是要广泛深入地开展读书活动,引导广大女职工树立终身学习的理念,努力建设学习型女职工队伍。除了组织女职工积极参加单位开展的读书活

动外,还可以结合女性特点,有针对性地选择书籍推荐女职工阅读。

最后,通过参观学习、拓展训练等多种形势,丰富内容,吸引更多的女职工参加集体活动,为提高女职工整体素质搭建平台。安徽空管分局利用“三八”节组织女职工拓展训练,通过各种训练项目,锻炼大家的有效沟通、团队协作、组织协调、信息共享、细节观察、心态调整等能力,取得了良好的效果。

以人为本 关爱女职工身心健康

随着现代生活节奏的加快,女性普遍感受到越来越大的工作和生活压力。如何引导身负工作和家庭重任的女性正确应对这些问题?这就要求女工工作要坚持以人为本的理念,加强对女职工的人文关怀,通过专题讲座、知识竞赛、影视观摩、文体活动等喜闻乐见的形式,倡导科学文明健康的生活方式,不断提高女职工的心理素质和身体素质。

第一,要关注女职工身体健康。各单位工会应坚持每年为女职工体检,建立体检档案,并结合体检中发现的问题,请专家给大家进行现场辅导。在此基础上,安徽空管分局工会还多次举办健康知识培训,女职工们一致反映,这种培训让她

们既进一步掌握了维护健康的知识和技能,同时也有助于养成良好的思维习惯和生活方式。

为了积极缓解职工压力,确保身心健康,安徽空管分局工会坚持每年春季组织女职工“踏青”,坚持每周组织女职工参加两次瑜伽练习,坚持每天上午组织女职工做广播体操,在紧张的工作间隙活动筋骨,在举手投足间放松身心。

第二,要关注女职工心理健康。安徽空管分局工会定期邀请心理学专家举办“心理健康与减压”讲座,以丰富的理论知识和翔实的事例,结合空管工作的性质和特点,从生理、情绪、思维、行为四个方面讲解了压力管理策略,通过互动的方式给大家传授了缓解压力的技巧和技能。引导大家在今后的工作和生活中学会运用这些知识和技能,主动面对压力,主动排解压力,养成健康的思维习惯和生活方式,拥有健康和谐的现代生活。

第三,要引导女职工处理好家庭与事业的关系,获得家庭成员的理解与支持,在构建和谐家庭、和谐社会中发挥作用。正确处理好事业与家庭的关系,不仅在单位要扮演好空管女职工的角色,也要在家庭中扮演好家庭女主人的角色,在多重角色中做好转换,做到多赢,使各种角色和谐相处。

(作者单位:安徽空管分局)

◀接 5 版

《坚守文化的航线》

校验中心职工最需要什么,最需要解决的问题是什么……这些问题都是通过深入一线调研走访而找到的。无论是飞行员、校验员,还是机务人员,过硬的技术、良好的素质是个人职业发展的基础,也是切实保障飞行安全的必要因素。

由此,校验中心深入开展各项“安康杯”竞赛。去年,校验中心工会组织举办了安康杯征文比赛,开展了安康杯演讲比赛,并选拔优秀选手参加民航工会组织的“持续安全在心中”的演讲比赛。各种技能竞赛、安全生产活动在分工会的大力支持下长年开展。仅去年一年,机务分工会开展了主题为“岗位就是舞台、榜样在我身边”劳动竞赛,后勤部门开展了节能减排等活动。

学榜样,争先进,“比学赶帮超”的劲头在中心也日益浓厚起来。中心工会以创建“工人先锋号”和发挥劳模示范带头作用为抓手,持续开展了创先争优活动,并取得了显著成绩。去年,校验中心运行管理部获得“全国民航工人先锋号”称号,今年飞行部飞行中队获得民航局“工人先锋号”称号,多名个人获得全国民航“五一劳动奖章”和“巾帼标兵”等称号。为了号召每位职工向先进看齐,校验中心工会开展了树典型、学先进等宣传活动,引导干部职工立足本职、学赶先进、争创一流。同时,为提高职工的业务技能水平和科学文化素质,校验中心工会开展了“创学习型组织,争做知识型职工”活动。如去年校验中心工会组织开展的运行管理部“安全先锋”模范班组创建试点工作,取得了良好的效果。

文化增合力: 关爱职工在基层

在校验中心,无论是在职职工

◀接 5 版

《玩: 向科学要发展》

协会的蓬勃发展带来的不仅仅是荣誉和成绩,更是保证了职工身心健康的全面提升。正如东北空管局党委书记张华所说,业余文体协会活动已经成为职工群众的强大精神动力,融入到安全生产的全过程,职工由关心比赛的成绩到关心班组、岗位的安全稳定、和谐发展,对推动安全管理、提高安全思想意识并指导其行为有着积极意义,从而达到“我要安全”的最终目的。

“玩”出理论 “玩”出科学

协会不就是为了职工玩一玩,放松一下身心吗?跟科学有什么关系?这符合一切事物的发展规律。最初是自发组织,之后初见规模,再后来繁荣发展,发展到一定阶段,想要实现新的突破,就要引进新机制、新思维。

协会是什么?协会是深受职工欢迎的组织。职工参与度高,就说明它能给职工带来某些方面效益。作为党政和工会领导,就要“以人为本”,围绕着激发和调动人的主动性、积极性、创造性开展工作,重视职工的需求,满足职工的合理愿望,进而推动职工和单位的和谐发展。

前不久,东北空管局召开了协会发展论坛暨第五次职工业余文体协会交流会。在会上,张华多次指出,今后必须在协会理论提升、发展规划、规范管理等方面深入系统地研讨,从而实现长期稳定和谐健康发展的最终目的。

工会干部悟出了局党委书记的话,文体协会也要向科学要发展。

在这次会议召开之前,东北空管局党委、工会针对协会的科学发展,投入了大量的精力和财力。为了更好地引导、组织、协调各类文体协会健康有序地发展,东北空管局委托辽宁社会科学院人力资源研究所,开展“党委、工会在职工业余文体活动中发挥引导、组织、协调作用”课题研究。前期,课题组已完成了各地基层调研工作,同时还开展了征文、调查问卷等活动。在未来的一年时间中,课题组还将着手建立协会基础数据库,制定整体发展规划等。

会上,辽宁省社会科学院专家就“职工业余文体协会作用与发挥”作了专题授课,将协会发展引向科学发展的之路。

对于东北空管局职工业余文体协会所取得的成绩,工会主席吴粤华并没有满足。他认为,协会还有

还是离退休人员生病住院了,病榻前总会出现工会主席的身影。只要一得知机员工生病住院,苏凤兰都会赶到。

在校验中心的企业理念中,人才理念是核心理念之一;校验人的使命中,为员工搭建实现价值的平台是使命之一;在校验中心的企业文化中,职工从来都是核心。在校验中心精心编写的文化手册中,职工的形象异常突出,却很难见到一位领导的身影。校验中心把职工和职工的价值看得非常重要。

校验中心工会在关注职工技能素质提升的同时,将职工的健康、快乐摆在了一样重要的位置。中心每年组织开展丰富多彩的职工文体活动。足球、篮球、羽毛球、乒乓球 4 个球队,不仅把比赛打在家门口,还经常与兄弟单位一决高低。今年,校验中心工会着力提高活动品牌,充分利用新基地的文体设施,开展了“比赛季”活动,倡导全民健身。

活动年年有,运动天天做。每天 15 时,空勤人员的训练准时开始。为了丰富占职工总数 1/6 的女职工的业余时间,校验中心工会专门组织了如游泳培训班、形体训练班、瑜伽班、女职工开放日等。

服务职工在基层,在校验中心真正做到了“面对面、心贴心、实打实”。为更好地搭建职工互助关爱平台,校验中心工会将启动全体职工大病互助基金作为今年的一项重点工作。不仅将职工的冷暖记在心头,在节日期间,校验中心工会还会一一慰问出差在外机组家属、生活困难职工、退休职工等,为职工全力打造温馨的工作、生活氛围,以感情留人,以事业留人。

文化是校验中心工会深入开展工作的重要手段,“理念是前进的北斗星、火车头、推动力和黏合剂”。坚守文化的阵地,坚持职工至上的理念,校验中心工会为推动中国成为世界检验强国不懈努力着,不断前进着。

很多工作要做,比如吸纳更多会员、培养骨干人才、改进组织模式等。“总之,我们要围绕‘创新观念、快乐健身、谋求发展’的思路,强化服务大局、服务职工的意识,使协会真正成为东北空管事业、东北空管文化不断向前发展的品牌。”

“玩”出和谐 “玩”出文化

职工业余文体活动深入了职工内心,改变了员工的生活。有“三高”症状的管制员通过集体徒步运动,体力和精力普遍增强;领导干部在业余兴趣活动中与职工亲密无间,打成一片,久而久之,加深了彼此间的理解,增进了友谊;一些协会组织会员从事一些公益活动,使职工的体魄与心灵得到了内外兼修,收获了真正意义上的身心健康。不仅如此,职工业余文体协会活动不仅在职工之间“风靡”,更是深入到每个会员的家庭中去,成为家庭的一项重要活动。有些协会一直坚持鼓励会员带家属以及子女参加活动,在活动过程中经常会看到“全家总动员”的场景。和谐、欢乐的场面通过协会活动进一步蔓延。

细心的人会发现,在这次协会联席会的领导席上,不仅坐着各单位的工会主席,连党委书记也齐刷刷地出席了会议。党政工团对协会的工作形成齐抓共管的良好局面,是这次会议的又一主题思想。领导干部不再是作为“啦啦队”出现在活动现场,而是要成为职工活动中的一员,与职工一起打打球、散散步,在“亲密接触”中,拉近与职工的距离。协会活动不仅是职工健身、益智、减压的一种方式,也能起到了丰富思想政治工作形式,活跃思想政治工作局面的重要作用,从而在全单位形成上下一条心,共同保障安全生产工作的顺利进行。

东北空管局的协会多种多样,不仅涉及到体育、文艺,还涉及到修身养性,这些内容丰富的协会活动本身就是企业文化的一种表征。“以先进的文化理念,占领职工的思想文化阵地,需要长期不懈地努力。”张华这样对各级领导干部说。在科学的方法引导下,在党政工团的齐抓共管下,充分利用协会这个阵地,把协会工作提高到一个新的高度,把协会文化有机地融入到安全文化中,让协会成为思想政治工作的抓手、和谐企业建设的阵地,从而达到协会活动促进安全工作、实现和谐发展的目的,也是更好地服务中心工作、服务广大职工的一个新的目标。

援藏寄情

□王效伟

西藏是离太阳最近的地方,迈出贡嘎机场候机楼大门的那一刻,好像穿过了一扇时光之门。阳光直射在身上,我回头看去,阴影里的景物忽如消隐,像一道光做的门帘隔开了身后的世界。

当地人黑里透红的面庞闪着岩石般的光泽,人们或着藏蓝衣,或褐身服,或赭装藏袍……相比之下,外来客大都俗衣素面,光影中的印象跳动而含糊,好似时空交错中的迷途者。

我要到哪里去？

入藏支援前,无论是在政治上、思想上,还是在身体上,我都已经做好了充分的准备。然而,援藏的同事来自天南地北,文化背景、风俗习惯各异,有的说藏语,有的说汉语,还有的只会讲地方方言。在这种情况下,要准确无误地沟通、交流,共同做好设备维护工作,非常不容易;进而了解藏族同事的需求,带出一支过硬的当地维护队伍,为贡嘎机场导航保障事业的可持续发展添砖加瓦,就更难了。

“停杯投箸不能食,拔剑四顾心茫然。”也许只有在高海拔环境下,才会产

生李太白那种莫可名状的忧思:“多歧路,今安在?”

机场周边雪峰绵延,原野空旷,人烟稀少。航班结束后,顿入寂静无声世界,只能听到宇宙的冥想,在西藏的那段时间,和过去的生活几乎完全隔绝,恰似顿入佛门。在这“修行”的环境中,我们每天努力工作,不到一个月的时间,基本摸清了贡嘎机场导航设备的脉络,参透了设备维护的“真经”。

在去往导航航的路上,常常会看见身着藏袍跪拜朝圣的信徒,口诵经文,一步顶礼,二步心礼,三步大拜礼,循环反复,直往几百、上千里之外。

那一刻,仰望太阳圣光般包围着的虔诚信徒,我的心豁然开朗:智力与体力的全身心付出,只为志愿前往的地方,去完成崇高的援藏使命。

我从哪里来？

由于特殊的地理环境,做好设备维护工作要耐得住寂寞,吃得了苦。一个人值守台站是常事,有时一守就超过半个月。当带着粮食的接班人到来时,下班的人就像盼来了亲人解放军。

寂寞的时候,藏族同事送来了青稞酒和糌粑;感冒不适时,藏族同事送来

了红景天和天麻粉;逢年过节时,身披洁白的哈达,在航站藏族书记家里聚会欢歌。藏族的“金珠玛米”们,给我们带来了家的感觉。

羊卓雍措,是贡嘎机场西南的“天鹅湖”。阳光穿透云朵,无声地拂拭着镜面一样的湖面,纯净无瑕的湖水迟滞了周围的时空。羊卓雍措的上空,有几只神鸟在盘旋。佛教徒相信,鸢是灵魂的使者,逝者的躯体交予它们,是生命不灭的轮回。

“但是主人能醉客,不会何处是他乡。”住的时间越久,就越迷恋这里。有许多民航同事进藏援助,最后选择长期驻扎高原,成为这里的一分子。能像他们一样为西藏建设出一份力,是无比高贵的追求。我找到了这份高尚。

我是谁？

3年的时光过得很快。在高原强烈的紫外线作用下,皮肤从里到外晒成了黑褐色;由于降雨少、蒸发快、平均湿度不到20%,嘴唇长年张裂着血口子;为了野外工作方便,又由于昼夜温差大,厚重的藏蓝色外衣几乎相伴不离。宏伟的布达拉宫,不懂禅机,也

可以像虔诚的佛教徒一样,默默诵读平安的话语。阳光透过来,洒在前来朝拜的人们周围,仿佛天上人间,共同弥散着幸福的感觉。一时间,心灵有所顿悟。

我是谁?不是专家、不是教徒,也不是游客,而是追求安全、稳定,渴望奉献,以求得理想实现、精神满足的普通人,一名普通的通航机务员。

3年来,我和大家一起,引进、消化了内地机场先进的导航运行与管理制度,提高了维护技术水平,积累了大量宝贵的维护经验,促使贡嘎机场逐渐形成了一支成熟、稳定和专业的导航技术队伍,为当前和今后一段时间内,贡嘎机场导航设备的稳定运行与健康发展尽了一份力。难忘每一位民航人在设备故障时的轮流值守,像照料婴儿般;节假日运输高峰、专机保障、特殊飞行等任务,24小时岗位坚守;“3·14”事件安全保障、地震救援等急难险重任务……人在电波在,设备就是生命。

我是谁?光影中的形象很清晰。我是民航人。

站在机场的青草地上,望着一架架飞机向远方飞去,我“看到神鹰披着霞光,像一片祥云飞过蓝天”。

(作者单位:黑龙江空管分局)



天涯渔歌

七连屿

椰林晨曲

惊涛骇浪

绚丽海沟

西沙·盛夏

当蔚蓝遇见湛蓝,当广阔撞击浩瀚,在镜头伴着西沙灵动的瞬间,油然而生的是一种作为中国人的自豪感。

岛上林立的雷达像钢铁卫士,守护着祖国的南大门。面朝大海,掩映在层林中的民航三亚空管站西沙雷达站,不管是高温、高盐,还是暴风骤雨,都安然屹立。每当面朝祖国最南端这“神鹰”的向导,作为民航人的骄傲,便放飞到无垠的蓝天和大海之间。

民航是天空的事业,比大海的胸怀更加宽广。她在盛夏的西沙,顽强地绽放着最初的美丽。那里,涛声阵阵,风起云涌,就像对蓝色的情感一样,也把柔情一再撩拨。

作者:兰建琼,男,壮族,现任民航三亚空管站站长,中国摄影家协会会员、海南省摄影家协会副主席。



水中的鱼儿坐飞机

□徐国基

广东气候温和,适宜多种鱼类繁殖生长,所以珠江三角洲地区鱼塘遍布。也许正因为这得天独厚的自然条件,从上世纪50年代开始,广东就出现了用飞机向外省运送鱼苗的业务。

在那个年代,飞机运送鱼苗采用的是很原始的办法。农民把鱼苗装进木桶,送到广州天河机场。机场的工作人员再协助农民把鱼苗集中倒入机舱里的专用大木桶中。这样,数不清的鱼苗就开始了它们的空中之旅。

在飞机飞行的过程中,要有专人用棍棒在大木桶中不停地搅动,以防木桶中缺氧,从而保证鱼苗的存活率。

或许是其他一些省市的气候不

老照片的记忆

马桶堵了之后……

□朱亚琴

这是普通的一天。深夜,原本早该落地的国航航班却因天气原因迟迟未到。在福州机场守候着的小周跟师傅老乐耐心地等着。对于他们来说,这样的等待早已不算什么了。

一个小时过后,航显屏上显示了国航飞机的落地时间。小周跟着老乐提前15分钟将早就准备好的工具和航后检查单背在身后,提早去机坪作准备了。飞机落地后,小周负责接飞机、放轮档以及其他简单的勤务工作;老乐提着手电认真做着航后例行检查。

“师傅,您上去看看我们的厕所吧,好像堵住了。”国航的一位“小眼镜”跑过来告诉老乐。小周心想,马桶堵了一般不都是基地处理吗?我们就是想帮忙也没有相应的工具,不好处理,再说一般的航站是没有义务接这个活的。

“好的,我们去看看吧。”老乐居然答应了。

因为例行检查都完成了,其他的师傅也跟着上来了,打开厕所门,熏人难闻的气味扑鼻而来。打开马桶一看,里面塞满了纸,整个马桶都被堵得满满的。

“小周,赶紧拿个钳子过来。”小

周知道,他们的钳子都是平时维护用的短钳子,掏这个会很费劲,但还是给老乐递了过去。果然,拿到工具的老乐也只能干着急。“小眼镜”看到实在没有办法,说道:“没关系,要不明天飞回基地再处理吧,这个也不影响飞行。”

这个时候,老乐的举动让在场所有人都吃了一惊,他摘下沾满油污的手套,双手伸进马桶下水口,将一块块堵塞物都抠出来,直到整个马桶通畅。大家还没来得及为老乐的壮举感动,老乐就来了一句:“这工具什么时候还真没咱们自己靠谱哈!”逗的所有人一阵大笑。

“小眼镜”和他的同事都被这一幕触动了,有些语无伦次地说:“太谢谢你们了,在别的机场也遇到过这个问题,都没有像这样解决过。”

两个小时过去了,天边泛出了微微的亮光,小周才跟着师傅回到办公室。老乐叫小周先回去休息,自己在一旁埋头检查起工具来……

这时候的机坪静悄悄的,旅客也都安然入睡了。可能没有人知道默默奉献的机务人依旧在一线坚守着,他们的心很安宁。

(作者单位:福建国际航空港机务工程公司)

陷阱

□董晨晨

逛街的时候看见两个女孩边走边聊天。其中一个女孩脚上的高跟鞋很高,走路时一不小心扭到了脚。她的同伴不仅没有及时拉她一把,反倒是把手伸向自己的书包,嘴上还不忘抱怨道:“你刚才那个动作真逗,就是时间太短,不够我微博直播的。”

我才明白,她是准备掏手机来着。

遇到突发事件时,第一反应不是将手伸向需要帮助的人,而是第一时间摸向手机的人,我想绝对不在少数。现在网络爆料越来越多,每每看到这些深具正义感的看客,在各种事发现场,犹如毫不犹豫拔剑的英雄,“英勇”地掏出手机,用摄像头去记录眼前的一切,以唤醒广大网友良知的时候,我的心里都很不是滋味。我想很多记录者,如果他们不是心牵网络,而是更多地惦念眼前需要帮助的人的话,是不是会成为热血的拯救者,而不是热心的看客?

我有一个朋友,在没使用智能手

机之前,喜欢记日记。我常常陶醉在她的描述中。当她开始使用智能手机后,再也没有写过日记,永远只是在图片边加一两句描述。如今的她更像是生活在网络里。

网络就像24小时不歇业的游乐场或永远不散场的宴席一般,有无数让我们沉迷的理由。但是当我们越陷越深,直至不知不觉变成游乐场的服务员时,是不是离人生的初衷就越走越远了?而网络的陷阱通过更便捷的上网工具在越铺越大。

面对生活,我们只有拍客和看客两种选择,即使人就在身旁,也只用文本交流信息。人们没有朋友,只有网友的时候,会不会就是未来的模样?

如果听说在危险发生的一瞬间,哪个“英雄”本是拿着智能手机在网上,作出的第一反应是扔掉手机,营救周围需要救助的人,我想那绝对是社会进步的象征。这才应是正常人的反应,不是吗?

(作者单位:中国航油河北分公司)

哲理故事

□贺江玲

服务难吗?难!都是和人打交道,人有思想、有个性,要调得众口着实不易。

服务易吗?也易!正是和人打交道,人会交流、会理解,“相视一笑泯恩仇”也是常事。

服务是难是易,每位服务者都有不同的理解,难?易?全在于服务过程中有没有“走心”,有没有带着想法去服务。

小李在酒店客房部工作,每天就是清扫、整理客房,更多的时候连客人的面都见不着。一次,他在打扫一个双人房间时,发现有位客人的床铺上斜靠着两个枕头,枕边放着一本书。原来这位客人有睡前靠着枕头看书的习惯。于是,他将两个枕头分别还原到两个床铺上,然后又从物品房领了一个枕头放在这位客人的床头。客人回房间后很感动,临行前特意找到小李,邀请她到他

的公司工作,原来这位客人是一家公司的总经理。

小李获得客人的肯定仅仅是因为一个枕头,但这个动作的背后反映出的,是他换位思考的积极行为。服务是有标准的,但一般的服务标准是服务的基本要求,只是一个起点。服务,首先要满足客户的基本需求;而好的服务,则需要服务者有思想,能够做到客户的心坎上。这听上去似乎很难,但如果服务者能够在服务过程中事事上心、处处留意,从细微处发现客人的“小不同”并适当迎合。那么,一分小动作将会换来十分大满意。

小周是做酒店前台接待的。一天,一位满脸“乌云密布”的男士走进大厅,领带歪扭,衣衫有厮打过的痕迹。小周笑盈盈地起身迎接并问候:“先生,您好。”男士愤怒地瞪了一眼小周并甩出一句“很好笑吗?!”原来,男士刚在家中和妻子打

过架,准备留宿酒店。小周很委屈,但仍保持笑意继续问道:“您要订房间吗?”男士怒了,冲着小周嚷了起来:“我这样子很可笑,是吧!”这一句话让小周的眼泪在眼眶中直打转。

一旁的小王见形势不对,赶紧起身,她柔声地对这位男士说:“先生,有什么需要帮助?”她的脸上无笑意却写满了真诚。男士声音低了下来,说道:“我要一间标间。”“好的,马上为您办好。”小王迅速忙活起来。1分钟后,小王递上房卡,介绍说:“先生,这是您的房卡,205号,上二楼后右转左手第三间。”男士拿上房卡,没有说谢谢,却冲小王微微点头表示感谢。

男士离开后,小王告诉小周说,做服务要学会察言观色,尽量理解对方,让自己与客人处在同一位置上。刚才那位男士,从表情、衣衫上就可以看出他刚经历过不愉快的事,这个时候的微笑

做个有思想的服务者