

民航局空管局
举办职工钓鱼比赛

本报讯 通讯员杨立新报道：为丰富民航局空管局驻京直属单位广大干部职工的业余文化生活，6月2日民航局空管局直属机关工会组织举办了2012年夏季钓鱼比赛。民航局空管局工会主席苏玲、副总工程师文立斌参加了比赛。

本次比赛，吸引了空管局70多名钓鱼爱好者参加。在紧张的准备工作之后，比赛正式开始，只见有的员工甩杆，有的拉线，有的全神贯注，有的屏息凝气，还有的手忙脚乱。经过一个上午的激烈角逐，网络公司黄涛以娴熟的垂钓技术，以总重量第一的成绩获得本次比赛的冠军，吴海涛、周立分获第二、第三名。

在比赛过程中，选手们努力克服钓鱼中出现的困难，边比赛边总结经验。本次比赛不仅提高了员工的垂钓水平，更增进了友谊，陶冶了情操。

华北空管局举办
宣传报道培训班

本报讯 通讯员马振贵、黄良红报道：民航华北空管局近日在山西晋中举办了通讯员培训班。华北空管局党委副书记王玉民出席开班仪式并讲话。

培训班特邀来自《民航管理》杂志社、中国民航报、工人日报、中国青年报等多家资深记者就新闻写作和新闻摄影为通讯员们授课。他们分别以民航新闻力求“新、实、细”、“写什么、怎么写”以及怎样拍好新闻图片为内容，为通讯员进行了生动的讲解。

王玉民对通讯员提出了希望，广大通讯员要努力提高自身的宣传报道素质，把华北空管局各行各业的先进事迹、优秀人物以及在新技术、新应用方面的突出案例，先进经验报道出来，为全局的发展鼓舞士气、凝聚人气，为党的十八大献礼。

来自华北空管局、山西分局、内蒙古分局、天津分局、河北分局、呼伦贝尔站各单位的70多名通讯员参加了此次培训。

■空港美丽风景线
——江西机场集团公司空
港卫士班组建设纪实

这是一支年轻的队伍，136名安检精英，平均年龄只有24岁；这是一支资深的队伍，集合了原江西省机场集团安检护卫部旅检一室和二室的精兵强将。

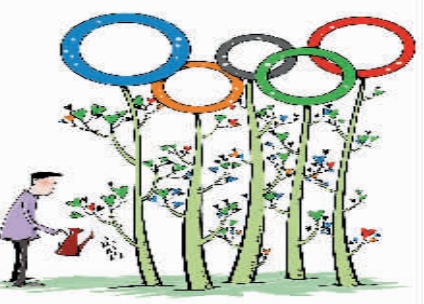
➡详见6版



■“魔术师”潜入班组
——浅谈借鉴体育团队经
验推动“五好”班组建设

体育局有很多“魔术师”。班组建设，也像各项竞技体育一样，需要“魔术师”时而挥挥手中的魔术棒，时而像园丁一样给班组施施肥、浇浇水。

➡详见7版



■记忆中永远的乐园

有人说，很多我们以为一辈都不会忘记的事情就在念念不忘中被遗忘了。不知生活中经历的那些细节，我还能记起多少，但儿时的点点滴滴会时时浮现在我的眼前。老家有座很出名的山，还有很多小溪流。它们以一种古朴的方式孕育着我们，随同我们走向任何地方。

➡详见8版

安全是使命 奉献是责任

民航西南地区管理局举办“安康杯”巡回演讲活动

本报讯 通讯员向红奕报道：“安全于民航，恰如广厦之基石，江河之防堤。”这是民航西南地区管理局举办的“安康杯”巡回演讲活动中一位演讲者道出的对安全和责任的认识。

为团结动员西南地区广大职工为民航“十二五”规划目标的实现创先争优、建功立业，充分展示广大职工在全面推进民航强国战略、努力实践持续安全理念进程中的整体素质和精神风貌，民航西南地区管理局于近日，历时8天先后在成都、贵阳、昆明、重庆、拉萨等地举办了6场“安康杯”巡回演讲。

本次主题为“持续安全在我心中”的巡回演讲活动，是西南地区管理局根据民航局提出的建设民航强国的战略构想，组织的一次全区性的大型活动。巡回演讲团由西南管理局党委副书记、纪

委书记、工会主席胡勤任团长，7位演讲者经西南地区各民航单位层层选拔而产生，其中多人在2011年民航局“安康杯”演讲决赛中获奖。西南地区各民航单位共1800多名干部职工接受了一次生动的安全意识、责任意识的教育。

选手们用真挚的感情、动人的话语和鲜活的事例展示了西南民航人的职业风尚。

重庆机场指挥中心的张超，分享了他所在的单位从日常工作中提炼出的安全工作的三张“网”。班组建设、岗位练兵、“创新创效”活动分别被喻为“打捞网”、“安全网”、“隔离网”，为民航安全保驾护航。

“民航人的幸福，少不了这样的画面：当晚霞落地时，我还在天上；当星斗满天时，我还飞在它的怀抱中。”成都航空公司飞行员张博，在演讲中为大家呈现了一幅

畅快写意、精雕细琢的蓝天飞行画卷。他在演讲中说，飞行安全，是良好的工作习惯，是业务的精益求精，是技术上的每一个进步，是理论上的每一点完善。它体现在每一班的航前准备，每一次的绕机检查，每一个疑问的求证，每一个指令的落实上。安全，是一种你面对工作的态度，更是一份从我做起的自觉的责任。

还有一群人，用热血和泪水守护着机场的安全，以真诚和热情营造着空港的温馨，夜以继日、默默奉献，他们就是机场的护卫人。云南机场集团的方卓闻，给大家讲述了机场护卫人的工作情况。“虽然他们很普通，普通得如一片瓦砾，一粒尘埃，但他们却是民航持续安全链条上坚不可摧的一环。”

演讲感动了每一位在场的民航职工。

正是这样一批又一批爱岗敬业、默默奉献、勇往直前的民航人，让民航事业绽放出朵朵鲜花，结出累累硕果。“他们的演讲让民航人的形象更加丰满动人，演讲所传递出的精神感染着我们，激励着我们更加努力工作。”听完演讲后，一位职工这样说。

胡勤在讲话中表示，本次民航西南地区“安康杯”巡回演讲活动，是民航局“安康杯”活动的继续和深入，是持续安全理念的贯彻落实，是推动安全、保证安全的有效载体。此次演讲不仅反映了西南民航人为了保障安全而不懈努力和奋斗的伟大精神，坚定了西南民航人热爱民航、奉献民航的信心，激励了西南民航人为建设民航强国建功立业的决心，为培育安全文化、打造西南地区民航职工安全价值观、夯实安全管理基础发挥了积极作用。

百舸争流 沙舞争锋
上海机场集团举办职工水上运动会

6月4日，由上海机场集团工会、团委联合举办的职工欢乐健身节系列活动之一，上海机场城市沙滩嘉年华暨职工水上运动会在上海金山城市沙滩举行。上海市体育局副局长李伟听，金山区党委副书记祝学军，人大副主任、总工会主席刘跃俊，副区长陆瑾，上海机场集团总裁、党委副书记李德润，党委副书记、纪委书记、工会主席蔡军，副总裁王吉杰等领导出席比赛，并为获奖选手颁奖。

运动会设有沙滩排球、沙滩拔河、皮划艇、帆船、赛龙舟5个大项6个小项的比赛，30多个基层单位的600名职工积极参赛。赛后，海派丰盛的冷餐聚会、热力四射的职工艺术团演出将沙滩嘉年华的气氛推向高潮。

上海机场集团作为全国职工体育示范单位，其职工体育运动依托“职工欢乐健身节”品牌，经过3年的大胆设想、积极探索、精心打造，不断提高赛事组织水平和品位。健身节已逐渐成为广大职工众所期盼、一展才华的欢乐盛会。

本报通讯员何力平、张雯倩 摄影报道



■工会时评

□刘璐

近来，一位普通司机的名字响彻全中国。他就是吴斌。在高速公路，当重达3.5公斤的铁块从空中飞来，意外地击穿大巴车挡风玻璃并砸中吴斌的胸腹部时，他强忍住肝脏破裂的剧痛，握紧方向盘，降挡刹车从而将车缓缓停稳，拉紧手刹，开启双闪灯，耗尽全身力气提醒乘客安全疏散。

短短的76秒，让人为之动容。吴斌用自己的生命，完美地拯救了24名乘客。全国总工会追授吴斌全国五一劳动奖章。如果说从降挡到开启双闪灯那一串熟练的动作，是一位具有高超驾驶技术的老司机的职业素养的话，那么，随后吴斌硬撑着剧痛站起来，转身面向乘客，提醒大家注意安全，就是一个人职业精神的完美体现。

将职业精神内化于心

职业精神，并不仅仅是一套熟知于心的技术操作和动作规范，其核心在于把本职业的精湛技艺连同做好本职工作、履行职责的职业道德相融合，并在此基础上把对社会的责任、对他人的关怀以及对生命的尊重有机地结合在一起。这种精神完全融入到个体之中，变为一种本能，即使不是面对突发事件，在平常的工作实践中也能作出的习惯性的职业反应。

吴斌是一名客车司机，在运输乘客的过程中肩负着安全和生命的责任，从这一点来说，他的工作与民航工作十分相似，然而，与道路运输不同的是，民航的运输活动点多、线长、面广，飞行速度快、时效高，机动灵活性大，属于现代知识密集型和技术综合型的行业，是一个更为庞大和复杂的系统。在整个交通运输系统

中，民航对安全和服务的要求最为严格。因此，民航的健康平稳运转无时无刻不在考验着民航从业人员的职业精神。高水平的职业技能、高自律的职业素养是民航职业精神最基本的指标，对他人的尊重、对生命的敬畏、对社会的责任是民航人必须内化于心、外化于行动的全程铁律。

对于每一个行业来说，职工职业素养的进一步提高和职业精神的全面培养都是一项长期而艰巨的工作。工会作为离职工最近的组织之一，对于这项任务理应当仁不让。那么，工会应该从哪些方面着手，助推员工职业精神的全面塑造呢？

第一，扎实维权维稳，员工权益得保障方能安心工作。促进企业持续健康快速发展是职工权益的稳步提高，实现劳动关系和谐稳定是根本途径之一。企业劳动关系和谐，员工参与民主管理的

途径畅通，各项权益得到全面保障，员工才能安心工作，职业技能的全面提升才有可能。第二，履行社会责任，认知全面深刻更责任重大。民航很多单位的党政和工会部门，积极履行社会责任，帮扶救困，资助希望小学，组织员工走向社会做义工……每一次深入社会，都是员工认知社会和感恩社会的一次契机，对员工的精神升华大有好处。第三，推进企业文化建设，环境和谐健康助推精神生长。如果说履行社会责任是外在教育，那么良好的企业文化和优秀的行业文化，是对员工职业精神培养的内在土壤。各级工会着力将爱岗敬业、安全至上、服务社会的职业意识植于员工内心，把大力弘扬劳模精神，加强员工队伍作风建设做到位，员工在良好的氛围中成长，才能“近朱者赤”，员工的职业精神才会体现在无时无刻之中。

真情真爱三部曲

——访东航集团工会主席秦亚平

第一部曲：真心真情为企业

近年来，东航集团根据民航局“突出转型升级、突出降本增效、突出风险管控”的工作要求，确立了“抓转型、强实力、促发展，打造世界一流航空运输企业”的目标，企业发展踏上了快速、持续、健康发展之路。

东航集团工会深知企业发展，最需要的是一支一流的职工队伍。保障职工素质全面提高、职工队伍和谐稳定，是工会和东航其他相关部门共同的责任。东航集团工会以开展“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动为抓手，深入实施民主管理、建功立业、职工素质、职工关爱工程，带领广大职工“当好主力军，建功‘十二五’”。

两年前的2010年，为了提高职工的福利待遇，切实促进企业发展，东航集团着手进行员工薪酬制度改革，将薪酬切实与岗位挂钩、与绩效挂钩，将激励作用发挥得更充分。在这个阶段，还没有调入集团工会工作的秦亚平在股份公司协助总经理分管人事工作。从计划实

施到方案制定历经一年半的时间，秦亚平在集团、股份领导的指挥下，秉持“开门搞改革”的原则，带领自己的团队反复调研、反复推敲，终于在2011年下半年向集团领导和广大职工提交了方案。

为了充分体现职工的民主权利，方案只有在职代会上通过，才能最终实施。为配合公司岗位薪酬制度改革，东航集团工会主动配合行政部门，组织广大职工积极参与方案的研讨，充分保障员工的知情权，先后召开了46场不同工种、不同层级的职工“岗位薪酬改革”专题座谈会，广泛、及时地听取、了解、吸纳广大职工对公司岗薪改革方案的意见与建议，并梳理共汇总了1061条建议提交公司人力资源部，作为修改与完善的参考依据。

为了让职工更好地发挥民主权利，东航集团领导创新工作方式，采用“网络交流视频会”的形式，组织员工直接参与公司管理。工会注重利用各个平

台，充分动员广大员工通过现场互动、短信和网络互动的方式参与集团每年举办的视频交流会。在交流过程中，员工们积极参与、踊跃提问，问题涉及企业运力的规划布局、竞争力的提升、企业文化体系的建设、企业品牌形象的建立推广、飞行员和其他专业技术人员的福利待遇、各分子公司的目标定位及各辅业板块的发展战略等各个方面。参加现场交流的集团和股份公司领导对员工的诸多提问，一一给予坦诚的解释和回答。

第二部曲：全心全意为职工

关爱、重视劳务派遣工是东航领导层的传统，集团工会各级组织作为企业联系员工的桥梁和纽带，为维护劳务派遣工这一群体利益做了一系列工作。

东航现有职工7万多人，其中劳务派遣工达到2.5万人，占员工总数的35.7%。特别是一线岗位，如保障部，劳务派遣工占比已达到80%左右。

■班组建设

□本报通讯员 吴亦洁 叶丹

清晨5时的南昌，夜色还很黑沉，在机场路旁的员工宿舍楼里，已经闪出点点灯光。安检员们用低低的起床声和洗漱声，迎接晨曦的来临。他们即将乘车赶赴候机楼，迎接最早一批航班的旅客，为他们提供“贴身”的安检服务。

这是一支年轻的队伍，136名安检精英，平均年龄只有24岁；这是一支资深的队伍，集合了原江西省机场集团安检护卫部旅检一室和二室的精英强将。他们传承既往，朝气蓬勃，秉承“创先品质，展卫士风采”的工作理念，围绕分享、透明、赛马、狼羊、荣誉、评议六大机制，构造出以班（class）、校（school）、家（family）为依托，层次丰富，科学严谨的工作机制，开展了一系列有亮点、有创意、有实效的工作。

分享、透明机制：亲，“今目标”了吗？

“亲，今天你几点接班？”“亲，我下载了隐匿小动物的X光机实战图哦！”这不是在淘宝购物的聊天记录，而是在空港卫士班组“今目标”电子网络平台上的日常工作讨论帖。2012年1月，班组成功开通的这一内部网络平台，开辟了两大板块，十八大栏目，内容丰富多样，切合安检工作，贴合生活潮流，深受年轻员工欢迎。

班组成员可以在任何地点利用手机、电脑，通过个人专属账号登录平台，既便捷方便又保证了涉密安全。自从有了“今目标”网络平台，班组

美丽风景线
——江西机场集团公司空港卫士班组建设纪实

每位旅客登机前都与安检员有过这样的“贴身”接触。虽然只有2分钟，快得留不下记忆，而每位安检员在一天重复400余次的“贴身”2分钟里，每一秒都是沉重的责任。他们铸起了江西门户空防的安全守护线，也成为了空港线上最美丽的一道风景。他们就是江西机场集团公司空港卫士班组。

成员更乐于分享工作经验、生活感受，更勤于关注绩效评价，更善于学习安检业务知识，更加敢于提出建议。“今目标”分享平台的下一个目标是建立安检百科全书板块，开辟类似“百度”搜索功能，通过关键词的输入，为员工在第一时间提供相关业务知识。

赛马、狼羊机制：进球，每个人都有机会！

训练赛、裁判赛、表演赛……这不是CBA，也不是中超联赛，这是空港卫士班组以各通道为团队竞赛单元，以绩效管理为导向，将班组管理中的核心内容——质量控制和业务培训捆绑进行的团队联赛活动。

训练赛。班组将每月的业务复训结果与竞赛指标挂钩，每月复训综合成绩前三名员工将得到相应的“进球”



图为空港卫士班组正在为旅客服务。

分（绩效加分）。如该类员工未发生质量控制提示、整改单或其他安全服务差错，还将取得月度考核标兵称号，作为其他班组成员的标杆。

裁判赛。班组设置兼职质量控制员，并给予每月额定质控任务，每日充当班组“裁判”，通过巡场、监控录像，对场上（现场）各通道团队给予现场监督、纠错。

表演赛。按比例分别对兼职班组长、开机员、安检员进行A档至E档的绩效排名。特别对于通道兼职班组长的排名，除计算其个人绩效外，还按照团队成员绩效10%的比例提取班组长管理业绩。在对基础岗位开机员、安检员有系统性的同岗分析的基础上，呈现出各通道员工的“表演”水平，展现其工作质量和工作业绩，促使团队成员互相提醒、互相帮助，进而将班组长的管理效能发挥至最大。

■身边的故事



近日，由新疆空管局工会牵头搭桥，新疆空管局技术保障中心与新疆机场集团阿勒泰（喀纳斯）机场开展主题为“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”的系列交流活动。在活动的最后，双方男子篮球队进行了一场以“加强交流，增进了解，为新疆民航跨越式发展而努力”为主题的篮球友谊赛。赛场上的团队宛若两条比翼齐飞的蛟龙，将畅游于新疆民的海洋中，越战越勇，共筑新疆民航辉煌。大家纷纷表示，在今后的学习、工作、生活中要继续加强与联系，共同谱写双方友谊的新篇章。

董丽忠 张冬梅摄影报道

比翼双飞共话新疆民航发展

想尽一切办法,让客户满意,这就是国航工程技术分公司成都维修基地大修部喷漆车间38名员工的不懈追求……

有了金刚钻
敢揽瓷器活

□本报通讯员 王周菊

“给飞机喷点漆吧！”给飞机美容真这般轻松简单？非耶！

飞机整机喷漆需要包贴清洗、喷面漆、喷底漆、大标志定位、喷涂、小标志收尾拆除包贴部位等几大工序，不仅需要高空作业，而且还要接触有毒有害、易燃易爆的漆料、褪漆水等化工产品，施工环境极为艰苦。但为使飞机靓丽如新，让旅客看着舒心，民航维修业的漆工担当起了飞机美容师的重任。国航工程技术分公司成都维修基地大修部喷漆车间38名美容师，就是其中的佼佼者。近两年来，他们圆满完成了40余架次飞机的整机喷漆和200余架次飞机部件以及客舱翻新工作，没有发生一起维修差错和一起工伤事故。去年他们被评为国航股份先进集体，今年又获得民航工会“工人先锋号”的殊荣。

想办法做到让客户满意

给飞机美容，如同给新娘化妆，手艺要过关，稍不慎就会出现“迷彩服”、橘皮状等瑕疵，客户和旅客都不会满意。

自2010年初，成都维修基地大修部喷漆车间双管齐下：一是实施生产运行模式改进，搭建车间生产控制平台进行人力子计划管控，将人员安排上墙进行可视化管理，并对单机生产线进行各项安全生产数据采集、考核指标量化；将人员分成白天、晚上两个班，利用夜间实施喷漆准备等辅助工作。二是大力开展整机喷漆缩短周期与流程优化的精益化管理活动，通过对整机褪漆、喷漆流程进行精心的梳理和优化，使整机褪漆、喷漆工作单机周期缩短0.5天-1天，打通了缩短飞机定检周期的瓶颈。今年3月，车间仅用65个小时就完成了架空客飞机的整机喷漆任务，比预计时间提前了7个小时。

新要求呼唤新工艺

俗话说，没有金刚钻别揽瓷器活。为满足航空公司和旅客对飞机外观质量日益提高的需求，

大修部喷漆车间38名美容师苦练内功，不断创新喷漆工艺，为成都维修基地拓展客舱翻新产品奠定了基础。

飞机在运营过程中，漆层会日渐被破坏。如何修补才能达到最佳效果？是采用传统的工艺还是尝试研发新的工艺呢？他们选择了后者。去年初，他们成立了飞机滚涂漆工艺小组进行技术攻关并一举成功。此工艺在飞机外部和客舱内部的应用，节约了漆料和人工成本，避免了橘皮现象的出现。同时，他们还开发了客舱装饰件表面喷涂“凹凸状的纹理图案”花纹工艺，重点对喷漆时行枪速度、喷漆气压大小、调配油漆黏稠比例、花纹粗细施工流程进行细心研发，最终使新喷涂的花纹与客舱装饰件表面保持一致，分不出新旧。此外，在2011年12月，他们首次采用化学褪漆的方法完成一架空客飞机机身褪漆工作。在褪掉面漆的同时，对该机保留了全部的基础底漆，机身表面没有出现“迷彩服”状的褪漆效果，顺利攻克了“空客飞机化学褪漆”这个难题，得到了空客公司和客户的认可。

先锋号里“先锋”多

在成都维修基地，每当飞机定检工作进入客舱补漆阶段时，总有监管人员在前一天的车间生产碰头会上提出：“明天把章拥军派到我的飞机上，我们需要他！”原来，从事喷漆专业工作已近20年的章拥军已成为了大家心目中的“神笔”，客舱补漆的高手。像章拥军这样敢揽瓷器活的人在车间里还有很多很多，有面对技术要求高点难点喷漆任务主动请缨的王政华、有脏活累活抢着干的活雷锋赵小强、有善于与客户沟通的专家卢兵……

“我们不仅能满足国航内部飞机喷漆需求，而且还为澳门航空、上海航空等公司提供飞机喷漆服务，目前又迎来了海南航空新客户。我们坚信，我们的客户会越来越多，实现双赢是我们共同的目的。”大修部喷漆车间经理兼书记白美根表达了他们的决心和信心。

图为学生记者团成员正在写爱心寄语。



爱心快递 快递爱心

在报社编辑部里，堆满了贴着红色心形标志，写着“爱心快递”的纸箱。在纸箱里，装满了记者团学生记者们自发捐款购买的200册崭新的图书。内容涵盖了儿童教育、儿童文学、启蒙读物、自然科学、励志成长等。

“爱心快递”的目的地是安徽省利辛县望疃镇检场希望小学。安徽省利辛县是国家级贫困县，也是安徽省有名的劳务输出大县，约有35万农民工在外务工。该县农村留守儿童8万余人，占学生总人数的90%之多。孩子们常年和爷爷奶奶、外公外婆生活在一起，有的寄居在亲戚家里。

从“爱心独唱”到“爱心大合唱”

2011年，记者团的学生记者廖小璇和张守虎一直以个人名义对口捐助望疃镇检场希望小学的孩子。通过信件和电话等方式，两个人和他们成为了好朋友，也成为了孩子们的知心大哥哥、大姐姐。

廖小璇和张守虎说，他们主要就是定期给孩子们买书。通过网络选好书之后，直接投递到学校。在今年的

轻，却充满了班组对每位成员真切的关心爱护。

100——100积分。在空港卫士班组，100积分等于1天休假。“我有100积分了，我想换1天休假！”小宋向领导说。她提到的积分不是超市购物积分，也不是银行卡消费积分，这是卫士班组贡献积分。在卫士班组，当班组成员绩效奖励累计到一定程度时，将自动换算成班组贡献积分，积分可用于换取个人福利，包括再次兑换绩效加分、申请额外休假、其他评优评价指标等。

这“1、10、100……”被卫士班组称为“荣誉”机制，它是对员工的认可，对员工的回馈，更是“卫士”们自尊、自爱、自豪的感动数字。

评议机制：“泥娃娃”变身“瓷娃娃”

“泥娃娃”变身“瓷娃娃”，不仅需要雕琢、修饰，更重要的是锤打、冶炼，才能出炉一个好的作品，收获完美品质，这就像班组管理运行的过程。在空港卫士班组管理中，既着眼于工作正常实施，更着力于对员工的精细刻画。把看似“泥”一样软性的安检保障服务一步步“烧制”成完美无缺的“瓷”性流程，把初上岗位的安检员工从一碰就变形的“泥娃娃”变成面对旅客一丝不苟、可爱可亲的“瓷娃娃”。

每日航班结束后，班组长拿着密密麻麻记录着质控数据的小本，与通道成员用“头脑风暴”的方式碰撞着团队的衔接配合、作业质量、培训方式。一次次的点评纠正，一次次的演练，年轻的“卫士”们从手忙脚乱到从容不迫，从大惊小怪到见怪不怪，在安检岗位上筑起一道可亲可爱又严不可破的“瓷”性防线。

■信息看板

南航珠海公司
小小药箱暖人心

本报讯 记者朱思平 通讯员向永秀报道：随着雷雨季节的到来，航班因天气原因延误情况增加。日前，南航珠海公司客舱部分工会针对航班延误时一线员工压力大这一情况，向勤务队发放装有藿香正气水、感冒胶囊、风油精、板蓝根、创可贴等应季药品的小药箱，将工会组织的关怀及时送到基层，温暖员工的心。

近一个月，南方雷暴天气持续，珠海机场平均每天接收两个备降航班，最多时一天接收的备降航班量相当于当天出港航班的40%。航班保障一线人员的工作压力可想而知。但南航珠海公司客舱部机上勤务队员王始终坚守着“勤务原因零延误”的承诺，轻伤不下火线，兢兢业业保障航班。

东航江西分公司
办班组长和工会干部培训班

本报讯 通讯员翁腾勇报道：近日，东航江西分公司在南昌举办了班组长、工会干部培训班。分公司党委副书记、纪委书记、工会主席吴德宽出席开班仪式并讲话。来自各基层单位的班组长代表、基层分会组织员工、女工委委员和分会主席共52人参加了培训。

此次培训进行了“工人先锋号”创建工作经验交流，开展了廉洁文化进班组教育，还邀请了江西财经大学教授对打造高效执行力和团队沟通进行授课。

参加培训学员普遍反映，虽然培训时间不长，但培训课程和内容安排很贴近实际，具有启迪学员思维，拓展学员视野的效果，对工作有很大的帮助。

吉林机场集团
举办急救知识宣讲活动

本报讯 通讯员董晶报道：近日，吉林机场集团工会、团委联手吉林大学白求恩第一医院，在长春龙嘉国际机场共同举办急救知识宣教活动。该活动通过现场急救演示和发放急救知识宣传册等形式，普及了突发状况下医疗急救常识和机场安全服务知识。

活动一开始，披挂绶带的志愿者便针对机场可能出现的突发状况与围观群众进行互动演示。此次活动旨在向旅客普及急救知识，提高旅客遇到紧急突发情况时的应急处置能力，以便能在现场及时、有效地开展救护，为伤者赢得救助生命的最佳时机。许多旅客表示，过去在紧急情况下往往不知所措，通过宣讲，对跌倒、抽搐、昏厥等患者的应急处置有了基本的了解。

常州机场集团
召开班组建设演讲比赛

本报讯 通讯员梅洁报道：近日，在继班组台账检查、如何当好班组长征文比赛和班组长培训后，常州机场召开了班组建设演讲比赛。

本次演讲赛以“如何当好班组长”为主题，以如何做好班组管理、提升管理能力、践行企业文化、提高执行力为主要内容，要求演讲者结合本班组的管理和典型事例，有理论、有根据、有分析、有对策地阐述班组长在企业发展过程中的作用，通过对新观念、新思想、新思维的宣传学习和传承提高班组长素质，为培养思想、文化、专业和组织管理素质较高的班组长队伍献言献策，带动班组建设水平提升。

爱的诺言 不会改变

学生记者团的小胡成长环境与黄小梅惊人的相似，他也有个留守家乡的弟弟。他说，每次放假回家，弟弟都缠着他，听他讲大学里各种各样的趣事。去年过完暑假，小胡开学要返校时，在自己的行李中发现了弟弟的衣服。从站在旁边的弟弟的眼中，小胡看到了不舍与渴望。小胡说，在党和国家的关怀中，家乡的校舍越来越漂亮，教学条件越来越好，自己通过努力考入了中国民航飞行学院的成功例子，给了家乡孩子们莫大的鼓舞。

小胡在飞行学院空中交通管理专业学习，将来会成为一名令人羡慕的“空中交警”。在一本书的扉页上，小胡写下了“读书致远”的爱心寄语。这是为了满足希望小学孩子们的心愿——想看看蓝天大学的哥哥姐姐们穿漂亮校服的照片。窗外校园广播播放着一曲不知名的歌曲：爱是一句长久的诺言，快乐的内容每天都在变换……

张守虎透露，“爱心合唱”将成为记者团的保留项目传承下去。除了捐书外，记者们还计划捐赠爱心项目，比如建立“小物件银行”，收集毕业生留下来有用的学习和生活用品，经精心挑选后定期寄给希望小学的孩子。

班组建设经验多

编者按

随着社会主义现代化建设各项事业的不断推进和企业的快速健康发展,“班组建设”成为了当下一个时髦的名词。班组是企业各项工作的具体执行组织,也是企业生产经营的核心集体,班组管理水平和人员素质的高低,直接影响着企业生产能力和经营管理水平。由此,很多单位都把班组建设作为一项重点工作。本期版面,编辑特别选取了3篇班组建设的文章,从不同角度来谈如何加强班组建设,以飨读者。

“魔术师”潜入班组——浅谈借鉴体育团队经验推动“五好”班组建设

□张镇通

体育届有很多“魔术师”。正是由于一个个“魔术师”的存在,各项体育比赛精彩纷呈。班组建设,也像各项竞技体育一样,需要“魔术师”时而挥挥手中的魔术棒,时而像园丁一样给班组施施肥、浇浇水。

现代奥林匹克之父皮埃尔·德·顾拜旦(Le baron Pierre De Coubertin)是国际体育界最大的“魔术师”,他于1892年首次提出复兴奥林匹克运动。4年后,第一届现代奥运会在希腊举办。奥运会的“五环”标志是顾拜旦亲自设计的,它不仅象征着五大洲的团结,而且象征着比赛的公平、公正。随着体育运动的发展,“五环”在全世界人民心目中,更多的是象征一种体育精神。

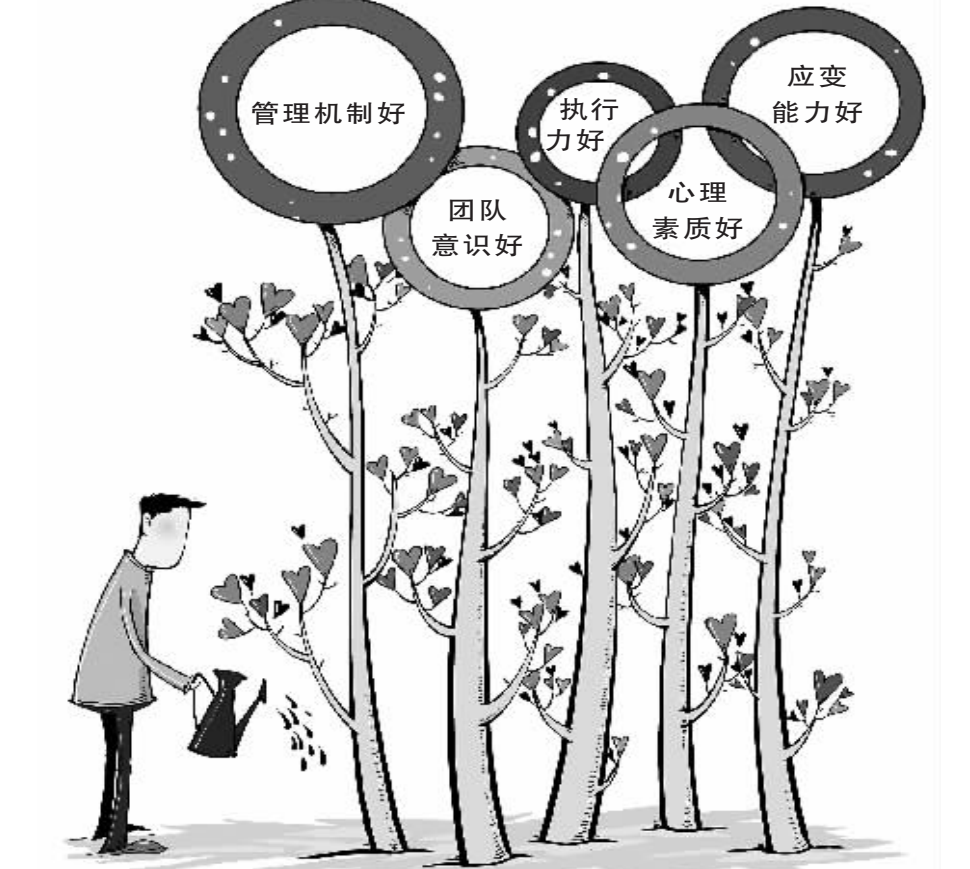
“更高、更快、更强”这一奥林匹克口号和强调拼搏、进取、团结、友谊的体育精神,离我们并不遥远。笔者认为,打造优秀的班组,应该像奥运会的“五环”一样,做到“五好”——管理机制好、战术执行力好、团队意识好、心理素质好、应变能力好。

日前,NBA季后赛正在如火如荼地进行。在NBA赛场,有一位“大魔术师”,圣安东尼奥·马刺队(Spurs)的主帅格雷格·波波维奇(Gregg Popovich)。随着比赛进入了白热化阶段,大家忽然发现,战绩最好的既不是拥有豪华阵容的洛杉矶湖人队(Lakers),也不是巨星抱团扎堆的迈阿密热火队(Miami Heat),而是赛前并未被看好的马刺队。这个团队在这个赛季已经豪取20连胜,打破了NBA历史上跨常规赛和季后赛的最长连胜纪录。

马刺队之所以能取得如此骄人的战绩,不仅是因为它把体育精神贯彻始终,更主要的是,他们创新管理方法,把球队打造成了“五好”队伍。一个班组就像一支球队,要建设好、管理好一个班组,笔者认为,应该借鉴马刺队的“五好”经验。

1 培养“魔术师”,当好“总教头”。众所周知,一个班组的领导者是班组长,班组长是班组生产管理的直接指挥官和组织者,也是企业中最基层的负责人。企业的决策做得再好,没有一批领导得力的班组长来组织开展工作,再好的政策也很难落实。马刺队能够在季后赛势如破竹,“大魔术师”波波维奇功不可没。他慧眼识英才,对球员的技术特点、性格特质了然于胸;他关爱队员,甚至超越一般的师徒关系;他处变不惊,能够指挥球队在季后赛中从落后24分到领先13分……这都是一名优秀班组长需要具备的素质和积累的经验。企业在不断发展,对班组长的要求也越来越高。现代企业需要敢于管理、善于管理的基层管理者,员工希望跟随有能力、高水平的带头人。作为企业,就应该花大力气培养一批优秀的班组长,让每一位班组长成为班组的“魔术师”,带动整个班组不断成长。

2 完善管理机制,调动员工积极性。全面推动班组建设,在有了“魔术师”之后,最重要的是要有一套良好的管理机制。从整个NBA来看,唯一不需要处理闹剧的球队是马刺,他们与闹剧绝缘,11年来一直是



CFP 供图

NBA的模范球队之一。这是为什么呢?军人出身的波波维奇,把军队的“金规铁律”带到球队。在众多球队因种种丑闻屡屡曝光时,马刺队“三军用命”,勇往直前。班组建设也是同样的道理,需要一套完善、严格的管理机制,从而推动班组高效运作。如班组需要一套以完善的人才管理、绩效考核、任务分配等为基础的管理机制,既符合工作实际又不违公平、公正的原则,这样才能充分激发班组成员的工作积极性,从而使班组所有成员都朝着同一个目标努力。

3 明确岗位职责,增强团队协作力。马刺队是一支战术执行力、团队协作能力极强的球队。一场比赛下来,马刺队没有一个球员得分会超过11分,但能保证登场的所有人全部有得分。主帅甚至可以撤下所有主力,让替补阵容与各路豪强斗得难分难解。这是因为主帅对每一个球员的特点了如指掌,每个球员也对自己的职责十分清楚,整支球队就像一台精密的机器有条不紊地运作。试想,一个班组真正做到职责明确、各司其职、团结协作,那么,它基本上可以实现常态化的自我运作,很多一般性的工作差错也可以有效避免。即使发生突发情况,也能通过合理的补位及时补救。所以,要提升的班组执行力,班组必须明确各个班组成员的岗位职责,杜绝职责真空地带的存在。

4 尊重实践经验,发挥老员工作用。美国著名军事家道格拉斯·麦克阿瑟(Douglas MacArthur)曾说:“老兵不死,只是凋零。”老员工以其丰富的经验、强烈的团队意识见长,是班组的一块“香饽饽”。马刺队的核心

成员蒂姆·邓肯(Tim Duncan)虽然已经没有从前那种力挽狂澜的统治力,但是他在赛场上的心理素质、实战经验,很大程度上影响着比赛的走向。同时,正是在他的带领下,众多角色球员快速成长,如托尼·帕克(William Anthony Parker)由之前的“菜鸟”迅速成长为球队“大脑”。在各个班组,老员工看起来似乎不如年轻人有冲劲和活力,但他们丰富的工作经验、强烈的团队意识可以将班组的精髓传承下去,充分发挥传帮带的作用。班组要充分认识到老员工的作用,真正尊重他们,满足他们的合理诉求。更重要的是,班组要给老员工提供一个可以让他们充分发挥价值的平台,这对于班组的持续健康发展无疑是锦上添花。

5 激发创新活力,关注新员工成长。新员工是班组的新鲜血液,虽然工作经验不足,但是他们年轻有活力、知识面广、有创造力。创新是一个组织发展的不竭动力。在这个赛季伊始,波波维奇大胆改革,将球队核心由日益老迈的邓肯换成了以速度见长的帕克,同时平衡了主力阵容和替补阵容的攻防能力,使球队长期保持12人正常轮换的阵容。除了战术的考虑外,这样的做法能够帮助年轻球员迅速成长。由此,我们不难联想到,正是由于新员工是班组的新鲜血液,是班组长足发展的一股重要力量,班组建设不能忽视新人的成长,要给他们提供广阔的发展空间,让他们在班组中找到自己合适的位置,充分发挥自己的聪明才智。虽然在实际工作中,新员工可能还不能够独当一面,但在他们身上投入合理的资源、付出一定的努力,谁能说他们不会成为下一个MVP呢?

(作者单位:南航货运部)

转机制 建队伍 树典型——结合实践谈如何推进班组建设全面提升

□仇建 崔宏 赵蒙

九层之台,起于垒土。班组是企业的“细胞”,激活“细胞”,打好基础,才能实现企业持续健康快速发展。

近年来,黑龙江机场集团把健全制度、打造队伍、抓实载体、强化激励措施等作为班组建设的着力点,实现了班组建设的常态化、流程化和标准化。公司班组建设实现了从不规范到规范,从规范到创新的跨越。

转变一个机制 畅通班组建设流程

抓好班组建设,一定要制定一套完善的管理机制,形成公司上下齐抓共管的良好局面。同时,企业还应多向其他单位学习先进经验,把先进的管理理念运用到班组建设之中。

在2008年以前,集团的班组建设由工会单一负责,由于缺少与中心工作有效结合的抓手,公司班组建设推子大,形式多却收效甚微。2008年,为适应新的发展形势,集团领导班子开始探索新的形式加强班组建设,调动班组积极性,将管理重心下移。

集团首先从转变机制上入手,成立了公司班组建设领导小组,形成了由党委统一领导、党群工作部组织实施、各部门具体负责、全体员工广泛参与的组织体系。

没有规矩,不成方圆。为实现班组建设的规范化管理,集团制订了《黑龙江机场集团班组建设实施方案》,对班组建设工作提出了详

细的要求,力求实现“班组建设内容指标化、要求标准化、步骤程序化、考核数据化、管理系统化”的目标。

为做好活动方案的策划,集团集中召开了5次班组建设座谈会、研讨会,广泛征求意见和建议,集团先后组织优秀班组长赴北京、重庆、武汉等兄弟单位学习,借鉴先进管理经验。在广泛调研的基础上,集团对班组建设的总体方案进行全流程设计,将目标管理、海尔“日清”工作法、可视化管理、综合平衡积分卡等先进理念和方法融入其中,并拟定了详细的推进计划。

建设一支队伍 提升班组长综合素质

班组长是最基层的管理者,是否能有效地加强班组管理和推进班组建设的决定因素。集团把班组长的选拔、培养作为一项重点工作,着力在提升班组长综合素质上下工夫。

集团首先明确规定了班组长选拔任用程序。班组长都经过民主推荐、单位考核、人力资源部批准、备案等严格的程序选举产生,从而保证了班组长队伍的整体素质。同时,集团针对班组长队伍,制定了严格的以优胜劣汰为基本原则的动态管理机制,并建立了班组长后备人才库。

集团认识到,班组长的培训是一项持续而长期的工作。集团在人才培养规划中,将班组长培训单独列为一项。集团每年制订班组长培训计划,利用各种资源,分类别、分岗位且定期

地进行班组长培训,不断提升班组长岗位管理水平。

同时,集团设立了班组长岗位工资,确保班组长获得与贡献相称的经济报酬和精神激励。

树立一个典型 促进班组全面发展

班组是基层员工最集中的地方。要充分调动员工的积极性,必要的奖励、激励机制十分重要。集团通过选拔树立典型、奖励先进等做法激励员工创先争优,积极工作。多年来,每个单位坚持每月评选一个优胜班组,并给他们提供展示的机会。集团着力通过榜样的力量,促进班组向精益化方向发展,从而实现班组建设整体水平的全面提高。

为此,集团下发了《“四型”班组实施办法》,出台了具体的指导意见。《办法》要求基层单位严格按照日清、周查、月考核、半年测评、年终总评的检查流程,对班组安全生产、基础管理、持续改进、民主管理、班组文化等方面进行综合考评,及时总结推广好的经验做法。

近年来,集团先后选拔树立了安全检查站丁香班组、飞行区管理部北极星班组、贵宾公司阳光班组、空港食品分公司品控班组、旅客服务部冰凌花班组等一批典型班组,其他班组以它们为榜样,取长补短,促进班组建设整体工作水平得到了快速有效提升。

(作者单位:黑龙江机场集团)

把班组之花 染得更绚烂——浅论如何抓基层、固基础、戮力推进班组文化建设

□李文德

深化文化体制改革,推进社会主义文化大发展大繁荣,进一步掀起社会主义文化建设的新高潮——党的十七届六中全会对文化大发展大繁荣提出了新的指导思想。民航局局长李家祥对民航行业文化建设也提出了明确要求:紧密结合民航实际,研究思考如何加强民航行业文化建设,为实现民航强国建设的伟大目标提供思想保障、精神动力和文化支撑。

班组是一个单位最基层的组织。对于空管系统来说,班组是飞行安全的第一道防线,是安全运行管理的现场。随着社会的进步和行业的发展,提高空管系统班组建设的水平是适应时代发展的必然要求。笔者认为,加强班组建设,应在文化建设上下工夫。经过深入总结和研究后,笔者把班组文化细分为制度文化、安全生产文化、管理文化和班组组织机构设置文化等。在此,笔者着重从安全文化、创新文化等方面探讨如何延续班组文化的生命力,从而不断提高班组的创造力,有效发挥其凝聚力和向心力,让一株株班组之花更加绚烂。

安全文化乃重中之重

安全文化是安全生产系统中最关键的因素。职工对班组安全文化的认知情况,支配着职工安全意识和行为的养成,决定着安全生产系统诸要素能否有效地发挥作用。加强安全文化建设,归根到底要从意识和制度上做文章。

一方面,要培育职工树立正确的安全意识。提高班组安全管理的有效性,除了要建立健全完善的安全生产保障体系外,更重要的是要在意识形态领域加强安全文化建设。在班组文化建设工作的每个环节,班组都要将安全管理服务理念贯穿始终,着力营造安全文化氛围。

另一方面,要在规章制度上精雕细琢,不断提高职工对安全隐患的防范能力。以制度建设为保证,建立健全和不断完善各项规章制度、运行维护规则,这是提高职工生产作业中出现的各种不安全因素的认知和防范能力的前提。班组要细化班组建设流程方案,实行风险超前预警和班组安全生产目标考核制度,建立岗位集体交接班制度、地面行车安全管理制度等。

创新文化为动力和源泉

问渠哪得清如许,为有源头活水来,万事要从源头上下工夫。在班组建设中,不断创新已成为班组发展的动力之源。

班组要以提高政治业务素质为手段,将打造学习型班组作为一个重要目标。班组是企业竞争力、竞争力的重要载体,创建学习型班组能全面提升全体职工的素质。班组要从实际出发,针对班组成员的现状,充分利用岗位培训,强化新技术、新知识的学习,最大限度地做到人尽其才。

同时,在班组内充分发挥“传帮带”作用,注重先进事迹、典型事例的传播,做到拨亮一盏灯,照亮一大片。如对新职工,可将培训计划作为工作重点,每月组织一次师徒交流座谈会,作为探索“带新工作”的新思路、新方法。班组如能坚持集体学习与个人自学相结合,形成浓厚的学习氛围和比、学、赶、帮、超的良好风气,使严谨的工作作风、过硬的岗位技能得以不断传承,那么,班组的战斗力必将持续增强。

团队精神是关键点

打造优秀班组的先决条件是充分发扬团队精神。只注意少数人和发挥少数人的优势,不利于班组的长远发展。班组持续的生命力在于全体成员共同进步。由此,班组要树立“工作上的支持是最大的支持,业绩上的表现是最好的表现”的文化理念。

在班组文化建设和工作计划上,要不断把团队精神、协作理念融入到职工的日常工作中。班组可以向各级工会寻求帮助,在宣传方法和途径上寻求突破,形成人情化、人性化、形象化的班组文化。如开展丰富多彩的文体协会活动,使员工放松心情、释放压力、增强团队协作配合意识与集体荣誉感。喜闻乐见、丰富多彩的活动胜于枯燥乏味的说教,通过潜移默化的渗透作用,把团队精神和协作理念全方位植根于员工的思想、实践之中,达到“润物细无声”的良好效果。

班组文化建设的核心是人,每个班组必须坚持以人为本。班组长是兵头将尾,其文化素养从某种程度上决定着班组的健康程度。班组长在实际工作中要善于发现问题、解决问题并不断总结经验教训,充分发挥组织、领导、监督检查的职能,在班组中起到真正的带头作用,从而不断提高班组成员的综合素质。同时,班组组成员间团结协作是“上道工序为下道工序提供便利,下道工序为上道工序弥补差错”,为了实现安全生产、维护正常的工作秩序,成员与成员之间必须要团结互助、精诚合作,从而推动班组的健康发展。

(作者单位:东北空管局工会)

◀接5版

“怎么能忽视劳务派遣工呢?他们大多工作在一线‘窗口’,不少岗位都是直接面对广大旅客的。劳务派遣工队伍不稳定,势必影响企业的发展。”对于这个与一线职工有着深厚感情的工会主席,他希望员工们都能工作得开心,生活得幸福。

“解决这个问题一定要在体制、机制上想办法,提升管理是关键!”秦亚平如是说。集团领导非常重视劳务派遣工的管理工作,在集团领导的亲切关怀下,集团工会深入一线,充分调研,听取劳务派遣工的诉求,倾心解决他们的困难。

在东航,劳务派遣工不仅能够按时、足额地拿到工资,还能享受到与合同工一样的相关福利,如女职工定期体检,产产假、产假等特殊福利。在2011年通过的《集团公司岗位及薪酬改革方案》中,东航集团专门为他们设置了一套薪酬制度方案。劳务派遣工的工资待遇得到了大幅提升。同时,东航集团克服重重困难,从2011年起将核心岗位劳务派遣工的社会保险从“小城保”改成“大城保”。虽然集团每年的成本增加了,但是劳务派遣工切实实得到了实惠。在东航空乘、空保等核心岗位,劳务派遣工和合同制员工已基本实现了同工同酬。

“实话实说,以前东航的劳务派遣工流失率很高,很多职工在东航获取了工作经验后,转到外航等相关企业工作。但是目前,劳务派遣工的流失率明显降低,而且很多之前离开的员工又回来了。”秦亚平说。这是为什么呢?

原来,除了合理的薪酬待遇外,劳务派遣工在东航看到了希望,找到了前途。

自2009年起,东航就建立了劳务派遣工通过竞聘吸收为合同制员工的相关办法。经考试、考核合格的优秀劳务派遣工,根据岗位需要,可以吸收为合同制员工。仅2011年,东航集团就有近300名劳务派遣工,其中上海保障部就有68名劳务派遣工通过竞聘成了东航的合同制员工。

《集团公司岗位及薪酬改革方案》中还设有专属劳务派遣工的晋升渠道,规定了劳务派遣工晋档考核的标准,经过年度考核,优秀的劳务派遣工可晋档升级。公司在管理岗位竞聘方面,同样覆盖劳务派遣工,劳务派遣工与合同制员工公平竞争,2011年已有29名劳务派遣工通过竞聘走上了管理岗位。在评选先进、入党入团等方面,东航对劳务派遣工一视同仁,将他们纳入统一管理渠道。

“以前下基层,会听到很多意见。现在少了,员工有了希望,有了奔头,都更加努力地工作了。”秦亚平说,看到这样的景象他很欣慰。

由于定位准确、激励机制到位,很多劳务派遣工已经成为东航的主力。

第三部曲：真心关爱为社会

不久前,东航集团总经理、股份公司董事长刘绍勇一行前往云南省临沧市双江、沧源两县调研、扶贫一事得到了社会的广泛好评。

扶贫帮困,切实履行央企的社会责任,这项工作东航集团工会当仁不让的一项重点工作。今年4月初,秦亚平和东航集团工会副主席童海坤等人受刘绍勇、东航集团党组书记、股份公司总经理马须伦等领导的委托到东航云南扶贫点先行调研;秦亚平一行走进沧源佤族自治县的原始村落翁丁村,看到那里的少数民族兄弟虽经政府和社会各界帮助,生活状况已有改观,但不少农民家庭仍然家徒四壁、一贫如洗。秦亚平在那里考察了3天,非常感慨。深夜回到上海后,不顾旅途的劳累,他第二天一早七点多就与同行的同志到了集团分管领导的办公室汇报工作,又在当天中午,趁着刘绍勇开会的间隙向他汇报了情况。

因为工会先期去云南扶贫点调研的同志身临其境,汇报时感慨良多,言辞恳切。刘绍勇听完汇报后,立即产生共鸣,“承担社会责任问题,东航义不容辞”,他马上摊开地图,与秦亚平等讨论考察扶贫的方案。

10天后,刘绍勇带领东航相关部门人员来到了双江、沧源两县进行实地考察,根据当地扶贫项目急需,当场代表集团捐款530万元。在场的每一个人还与一名品学兼优但家庭困难的孩子结为资助助学对子。

东航自2003年起,就定期选派挂职干部到这两个县,开展了以出资援助贫困村改造、援建希望小学、结对助学、产业扶贫调研等工作,为帮助两县少数民族同胞早日摆脱贫困作出了积极的努力,有效推进了双江、沧源县的扶贫开发工作,得到了国资委、云南省和两县领导与百姓的认可及赞扬。

近日,东航集团工会牵头,又一次专门召开了扶贫开发领导小组会议,研究了如何将定点扶贫开发工作作为落实国家战略的一项长期任务坚持下去,并就“委派扶贫干部挂职锻炼”、“组织发动职工扶贫捐款”、“组织东航员工与贫困学生结对助学”等工作,作出了更加具体的部署。

前往扶贫点那一天,随行的每个人身上都穿着一件红马甲,上面印有“爱在东航”的字样。“爱在东航”是东航“传递爱心,服务社会”的一项大型系列公益活动,包括央企责任、爱的传递与关心职工生活、帮助职工成长等内容。自2010年起,在此基础上,东航还面向社会推出了“爱在东航”志愿服务活动。员工每人每年安排一个工作日,参与捐赠、帮扶、义工等志愿服务活动。“爱在东航”的红马甲已成为东航社会责任意识的一种符号和象征。

东航集团工会在秦亚平的带领下,脚踏实地,为企业、为员工、为社会倾注着真心、真情、真意。用秦亚平朴实的话说,“少应景,踏实干,不浮夸”。

记忆中永远的乐园

□朱亚琴

有人说，很多我们以为一辈都不会忘记的事情就在念念不忘中被遗忘了。不知生活中经历的那些细节，我还能记起多少，但儿时的点点滴滴会时时浮现在我的眼前。

老家有一座很有名的山。每每向别人介绍自己的家乡时，多少会因为它的存在而有种发自心底的自豪感。可正如听说有北京人没去过故宫一般惊讶，我居然也没去游览过那座山。心想它就在自己身边，何时去都是一样的。只是当时没想到自己有一天会离开家乡，那座山也变得离我那么遥远。

山多的地方自然会有水。家乡老宅的大门外有一口池塘，围着池塘的是五六户人家，池塘的另一头是条羊肠小道，老宅就在小道入口正对着的那个方向。放学回家，我和哥哥都会习惯性地在那路口呼唤母亲，一声接着一声，直到母亲从后边的厨房赶着跑出来接应我们。从小学到初中，后来上了高中、大学，回家的次数越来越少了，可是这一声声呼唤从来都没有改变过。

池塘的四周有一圈树，各种品种的都有。最多的是柳树，还有人家儿种的枣树、梨树和柚子树。到了果子成熟的季节，孩子们总是对树上的果实垂涎不已。那个年代，谁家里都没能力种

那么多果树，自然果子也会很有限。待果子成熟了，邻居会挨家挨户地分些，只是那一丁点儿根本满足不了孩子们。母亲不得不上街去给我们买一些水果回来，但不懂事的我们还是觉得那滋味不及邻居家树上长出来的。

后来母亲也学着人家，在门口种了一棵柿子树和一棵桃树，可是因为不懂栽种原理，到了桃子成熟的季节，树上的果实还又小又生涩。那棵柿子树果实倒长得还不错，可善变的小孩子，面对那满满的果实在眼前，却没了那般欣喜。母亲说的没错，但凡是别人家的就觉得好吃，自己家的一点儿也不知味儿。

小时候我和哥哥在家时，父亲、母亲都整天忙乎着，顾不上我们的馋嘴。后来我和哥哥上学去了，父亲母亲腾出了些时间，开始专心地种了些板栗、甘蔗、玉米等作物。

池塘在我上高中后就被填了，人

们在上面种了些竹子。那条羊肠小道也渐渐被草从掩埋了，被新修的一条水泥路所替代。我每次回家时，还会去走走那条小道，回忆着小时候跟着哥哥头顶大太阳沿池塘捉知了的趣事，回忆着过年邻居把池塘的水放干后跳出的条条小鱼，回忆着母亲下班回来在小道入口处便喊着我和哥哥的名字……那条小道承载了太多儿时美好的记忆。

我家老宅前后都有一个院子。前面的院子正对着池塘，后面的院子下面是一条小溪。我们一家人总喜欢待在后院，因为在这里可以看到整个村庄。哥哥不知从哪里挖来了葛藤子，那是一种长得非常“疯狂”的植物，绿油油的叶子爬满了整个坡。油绿的葛叶给我们带来了许多好心情。

后院的那条小溪，总是欢畅地流淌着，不急不慢。它像一个快乐的小姑娘，遇到石子的磕绊，踉跄一下又跟着伙伴嬉闹去了。小溪浅的地方只能淹

没脚面，水深处会到10岁左右孩子的腰间。它是我记忆中一辈子的游乐园，童真的面庞在阳光的照耀下永远定格在那个无忧无虑的年龄段。

我们在这条小溪里玩的最多的游戏是筑坝，偶尔在溪边的草地上踢球。春天，伴随着雨水，会有高处的一些泥土冲刷到河流里。我们把泥土横垒成坝，这样一来，上流的水会慢慢变深。在暖和一些的日子，我们会偷偷地脱去厚厚的棉鞋，把小脚丫伸进清澈的小溪里。家里的盆盆罐罐也经常会把我们“偷”出来，等我们把它们送回家时，它们不是缺了口就是已经脏兮兮的了，大人们只能无奈地说些什么，任由小孩子们“放肆”着。

除了垒坝之外，我们还会在夏天，拿着簸箕去捞小鱼。即使是酷夏的中午，赤脚踩在地上都不觉得烫，我总会跟着哥哥偷偷溜进河里。哥哥捞鱼很有经验，看准可能会藏着鱼的洞口，把簸箕放在入口处，左脚顶住簸箕，右脚踏利地踹几下旁边的水草，小鱼就会惊跳着躲到簸箕里。我会每每跟在哥哥身后拿着水缸装这些“战利品”，一边还沉醉在清清的溪水带给我们的舒爽之中。

捞鱼也会有危险的事情发生。比如草丛里躲藏的水蛇，虽然没有毒，但被它咬到还是有些害怕的。有一次，我在小溪里被碎玻璃扎破了脚，血流得厉害，这可把哥哥吓坏了，他一边抹眼泪，一边到处寻找止血草，最终把血给止住了。付出的代价是，从那之后，哥哥再也不愿意带着我去河里捞鱼了。

老家的小溪流有很多，沿着马路、沿着山道流淌，或是流到庭院里、山谷间。家乡处处都会有水的踪迹，它总是以一种最古朴的方式孕育着我们。长大后，不管我们身在何处，都会记起它们留给我们的美好回忆。

(作者单位：福建国际航空港机务公司)



我参加的第一次职代会

□付书梅

民航厦门航务管理站是民航厦门空中交通管理站的前身。这张照片是民航厦门航务管理站参加第一届职工代表大会的全体会员代表的合影。

1988年10月22日，经国务院批准，原中国民航厦门站进行体制改革，厦门国际机场划归厦门市人民政府经营管理。同时，在民航厦门站航行调度室、通信导航队、气象台和情报室4个主要的业务机构的基础上组建成立了中国民航厦门航务管理站（简称厦门航管站），定为事业单位，隶属民航福建省管理局管理，为正处级单位编制。

1992年3月19日，民航厦门航务管理站召开了民航体制改革后首届职工代表大会。大会由时任工会主席陈永平（前排右6）主持，时任党委书记应纪岳（前排左6）致开幕词。时任站长陈海鞠（前排右5）作了题为《动员起来，为圆满完成1992年工作任务而奋斗》的行政工作报告。40名职工代表出席了会议。大会选举产生了民航厦门航务管理站第一届工会委员会。我（第二排左2）有幸作为当时通信导航科的职工代表参加了会议。

当时，航管站只有一幢航行调度楼，连起码的办公设施和生活设施都没有，办公用房和职工食堂都是向机场临时借用的，许多职工勉强住在离工作单位很远的气象观测楼里。当时机场通往市区的交通不发达，城区的开发还只停留在旧城一带，机场周边是一片农田和荒地，生活配套设施极

老照片的记忆

其不健全，导致职工生活也非常不便。职工的业余生活仅依靠看一台黑白电视或到机场跑道头的海边钓鱼来打发。

流年似水，时间悄悄地改变着一切，昔日的民航厦门航管站也发生了翻天覆地的变化。1993年12月，经原民航总局批准，民航厦门航管站升格为副厅局级单位。2007年9月3日，随着民航空管体制改革，民航厦门航务管理站正式更名为民航厦门空中交通管理站。

工会由成立之初的100余名会员发展到现今的400多名会员。空管站先后建设了多功能厅、职工图书室、老年活动室，还修建了篮球场。工会在党政部门的支持下，每年还为职工办理了家庭财产、退休养老、医疗卫生、劳动及人身意外伤害等社会保险，并为特困职工家庭发放困难补贴，经常组织开展慰问病号、捐款献爱心等活动。多年来，工会几任领导班子实施“凝聚力工程”、开展“安康杯”、“班组升级达标”、“创建学习型班组”、“冬送温暖夏送清凉”、“五必访”等活动以及各种喜闻乐见的文体活动。

2011年2月16日，第五届新领导班子上任后，为顺应广大职工的需求，工会成立了职工钓鱼协会、读书协会、篮球足球协会、羽毛球乒乓球协会、棋牌协会、摄影书画协会、舞蹈协会，共拥有会员267人。目前这些协会逐步走上了正轨，发挥着丰富广大职工业余文化生活的积极作用。

时光荏苒，记忆犹新。20年过去了，这张照片我珍藏至今。它记载着厦门空管站工会的发展历程，反映了广大职工行使民主权利的精彩篇章，也是我作为一名工会会员和职工代表应该永远铭记的难忘岁月。

(作者单位：厦门空管站)

心情故事

那个叫做童年的地方

□董晨晨

那个叫做童年的地方，储满了太多的幸福。

我还记得上幼儿园的时候，每天下午老师会给我们发一杯酸奶。每次拿到酸奶的时候，班里都会出现一阵小小的躁动。起先，我们会在自己的小板凳上坐好，眼巴巴地等着老师把酸奶递到手上，这时候大家表现得都很乖，很安静。可过了不一会儿，就有小朋友开始上蹿下跳了，因为从管子插到蓝色封纸下面开始搅动酸奶的时刻起，我们开始比大小了。

跟赌场里那些比大小赢赌金的赌徒不同，我们比的是酸奶杯底草莓颗粒的大小。但有一点我们跟赌徒是相通的，就是非常的认真和投入。

可惜的是，并不是每杯酸奶里都有草莓，有的只有一点点草莓酱。运气好的孩子才能吃到草莓，但是也存在着大小问题，有的杯底里放了1/5颗草莓，运气最好的能吃到1/3颗。那些从老师手里接过黑糊糊杯底的小孩总是高兴地过早，因为酸奶的颜色跟草莓的多少往往不成正比。

“啊，你运气真好呀！”“瞧瞧，我的草莓个儿最大！”小脑袋凑在一起，像研究科学课题一般，每个人都拿吸管把草莓挑出来，比了又比。

吃到最大颗草莓的那个人，就像摸着了大奖一样高兴。而没吃到草莓的人，则表现出一副受伤的表情。

小小的世界里，充满了大大的情绪。童年的趣事真的有很多。

我还记得自己第一次拥有绒毛玩具的感觉。爸爸出差给我买了一只绒毛老鼠，灰色的绒毛团上插了6根胡须。我把老鼠抱在怀里，轻轻地摸着它细小的绒毛。把它贴在我的胸口，我仿佛感觉到了它跟我一样的心跳。真神奇啊，竟然有这种软软的玩具，要知道之前我所有的玩具都是塑料的。我把它抛起来，接住；接住，再抛起来。不知道该把它放到哪里好。床上？这么小的它在大床上一定很孤单。桌子上？那么冷的桌面肯定不舒服。左思右想，觉得哪里都不合适。于是，我便抱着毛绒老鼠跑出去，向满院子的小朋友炫耀。

那个叫做童年的地方，让我懂得了“人生若只如初见”的感慨。

还记得……那么多的“还记得”涌出记忆的海面，翻滚出多彩的泡沫。我还记得小时候，我们瘦瘦的身躯里都充满了梦想的气体，带着我们飘到怎么也够不到的天际。我还记得小时候，因为一块糖果，就能忘记所有的不愉快；因为一个笑容，就可以拥抱在一起。

每到6月，总有一种童声在心头徘徊，为童年的无忧和纯情而歌唱。每到6月，我总想起小王子和彼得潘。也许都是叫做童年的地方，在外太空就是小王子的行星，在地球上就是彼得潘的永无岛。每到6月，我都会偷偷地回到那个叫做童年的地方。

(作者单位：中国航油河北分公司)



感悟生活

□黄良红

端午节马上就要到了。大街小巷的店铺里早早地就摆满了粽子，固执地提醒着大家节日的到来。

现在速食食品真是越来越多了，连粽子这种需要长时间复杂工序做成的食品都可以随手在超市买到，回家直接放在笼屉上蒸一蒸，就可以摆上餐桌了。面对这些食品，我非常想念妈妈亲手裹的粽子。

那个年代，年幼懵懂的我听师长们说，端午节是为了纪念伟大的诗人屈原。传说在农历五月初五这一天，屈原怀抱石头跳入汨罗江，以身殉国。屈原投江后，闻讯赶来的老百姓纷纷引舟竞渡前去抢救，循水招魂，并将粽子投入江中，以免水中的“吃货”伤他尸身。包粽子、划龙舟遂作为一个习俗被保留了下来。听了这个传说后，我就对这个节日有了一种特殊的感情。

每当快到端午节时，家家户户几乎都亲自动手裹粽子。妈妈会从集贸市场采购新鲜的粽叶，买回来先放在凉水里泡，用刷子把粽叶的两边都刷一遍，然后过清水，再反复数次，粽叶才能洗干净。接下来，妈妈会耐心地准备江米和大红枣，还有精猪肉。听妈妈说，要选用上好的江米，先用水泡几个小时，捞起来晾干备用。大枣的挑选也很关键，一般要选那种长长的，长相很皱，里面是褐红色的枣。猪肉要

选略带些肥膘的瘦肉，这样，裹着瘦肉的粽子，才会散发香喷喷的味道。

因为家人都喜欢吃粽子，所以妈妈的粽子总会裹得格外大，并严严实实地塞了满满的各种馅料。

每当妈妈亲手裹粽子，我和弟弟总会围在旁边，看着妈妈像魔术师一样瞬间拼接好粽叶，把它们围成一个圆锥。在圆锥的尖儿上先把一小把儿泡好的江米整齐地摊在里面，然后在翠绿的粽叶和白净剔透的一粒粒江米中，塞进褐红色的大枣或是扮相可人的粉嫩猪肉，最后再敷上一层米包裹起来。就这样，一个棱角分明却又憨态可掬的粽子就“诞生”了。

妈妈告诉我说，裹粽子最要紧的是，要把马莲捆扎地紧实，不然松垮垮的会影响粽子的味道。妈妈裹的粽子最紧实了，粽子形状不仅有方形、菱形，还有三角形。

一家人口味不同，要包不同的粽子，爸爸和我喜欢吃枣多的，妈妈和弟弟喜欢吃肉多的。长相相同的粽子如何区分呢？聪明的妈妈就把马莲捆扎粽子的圈数作为区分的标志。

粽子裹完后，当天就会上炉。妈妈通常会在上午裹粽子，午饭后把它们煮熟，这个环节也很重要。那个时候，我家全靠烧蜂窝煤做饭。妈妈会将一个平时很少用的大大的铝锅搬到灶台上，将裹好的粽子放到里面，倒满水，最后盖上锅盖点

火。因为在整个过程中一定要保持水浸过粽子，所以妈妈会经常看着火炉，勤加水。

煮粽子要花很长一段时间，要慢慢地让那一粒粒结实的江米吸收水分后充分地饱满起来。在等待煮粽子这段时间，我和弟弟总会不停地问妈妈：“妈妈，粽子好了没？”还会趁妈妈不注意，偷偷地跑到灶台去掀开锅盖，看看锅里的变化：水开了，汩汩地蒸腾着，粽叶的颜色慢慢地由翠绿变成深绿色。粽子接近熟了的时候，还能闻到猪肉、红枣的香味混杂着江米和叶子的清香。

等粽子端上饭桌，天也快黑了。我和弟弟觉得好像过了漫长的一个世纪，早就饥肠辘辘了。迫不及待地从锅里挑出自己喜欢的粽子，我们一边剥、一边吹手上的热气，囫圇吞枣般地品尝着那期待已久的美食。

今年的端午节还没到，我就开始急切地期盼着母亲那美味的粽子了。

一晃，母亲为我们包了30多年的粽子。坐在鬓发斑白的母亲跟前，看她一如当年那样精心细致地捆扎着粽子，把沧桑岁月的流逝都深深裹进这甜美的粽子里，脸上仍然挂着那熟悉的慈祥的微笑。我的眼角，不禁湿润了。这是世间最平淡的爱，包在家常的粽子里，是最为厚实的幸福。

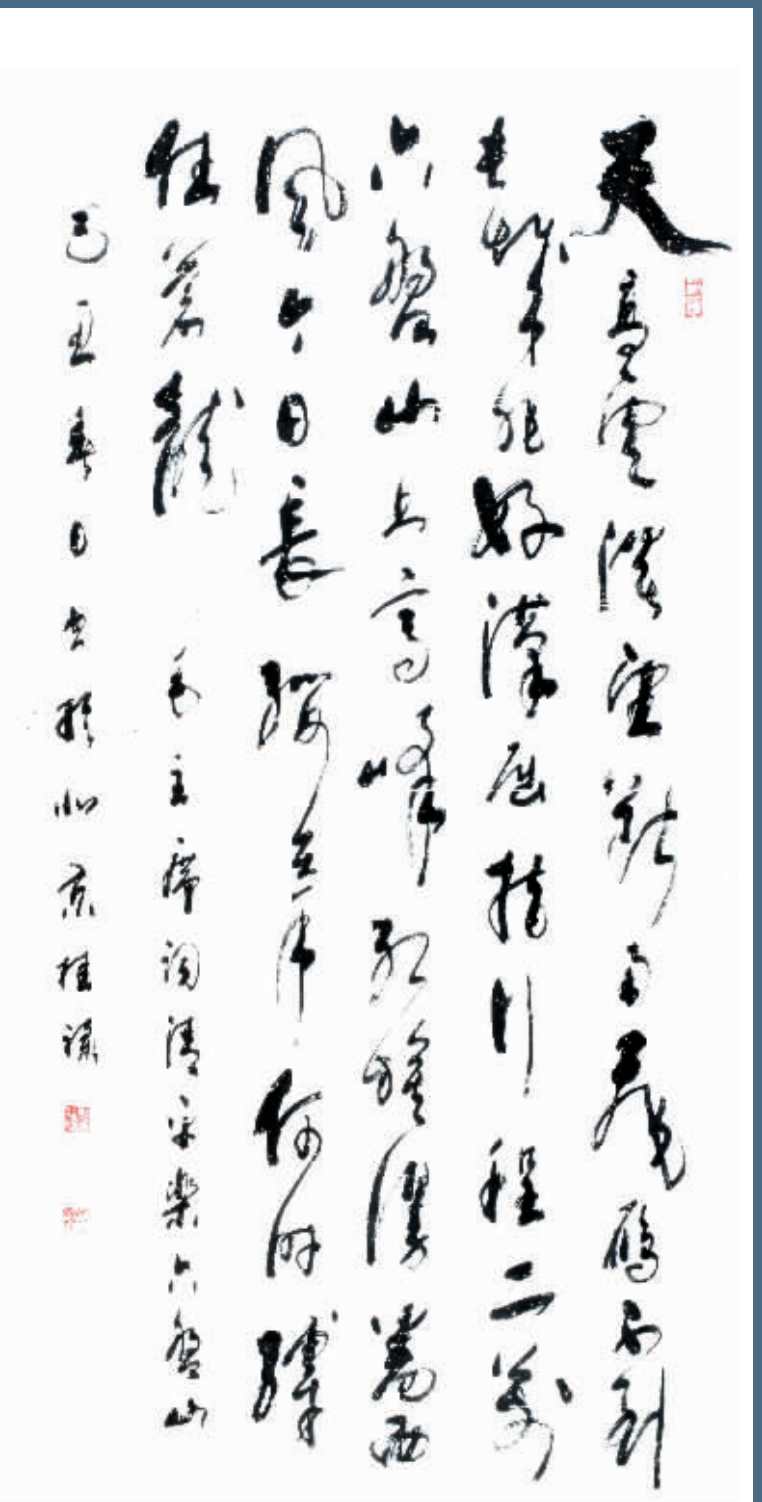
不知不觉地，这种幸福的味道随着粽香的气息弥漫开来……

(作者单位：山西空管分局)

艺术欣赏



初夏的田野(油画) 谢宁 重庆机场集团



《清平乐·六盘山》(书法) 周桂禄 首都机场旅业公司