

爱国·爱企·爱岗

·胡苍松·

编者按 大东公司第一任总经理胡苍松同志撰写的《爱国·爱企·爱岗》一文,立意高远,却如日常谈心,娓娓道来,读来十分亲切,并收益匪浅,是难得的思想教材,本报特此予以刊登。

值举国欢庆建国60周年喜庆之际,我与大东公司全体员工心情一样,心潮起伏,感慨万千。虽离开大东多年,但仍一直心系大东,深深怀念与大东干部员工奋斗过的日日夜夜,闲暇之时就“爱国·爱企·爱岗”话题于工作、生活方面积淀的一些感悟,草草写下,算作和各位同仁的交流,并望其中一二观点能引起共鸣,触动思想。

爱国是做人最基本的素养

提到爱国,可能会有人认为这是一个过于宏大的命题,于我们普通人而言有那么一点遥远。我则认为不然,这是一个紧密关系到我们每一个人的命题。

如果要上升到一定高度而言,爱国是人类的基本素养。试看今日这个星球,不论是发达国家,还是落后国家,都极力倡导、教育国民要爱国,爱国主义是世界的主流。就拿美国来说,其经济、科技和军事都是当今世界最发达的,取得这个成绩,和它大力倡导爱国主义,极力凝聚国民力量、大力激发国民干劲是密不可分的。作为历来十分注重爱国传统的中华民族,更应该大力弘扬爱国主义,百分之百地凝聚全民族力量完成振兴大业。

从微观角度而言,爱国关系到每一个人的切身利益。只有热爱国

家、建设国家,集众人之力,发展强大国家,个人才能从中受益。如果国家不能发展,那么作为国家的公民自然也就很难享受到荫庇。无论是历史还是现实中都有很多的例子值得我们借鉴,旧时的中国就是很好的例子,因为国家贫弱,屡受外敌欺凌,国民生命安全都难以保障,更何谈安居乐业?直到新中国成立并逐步走向富强时,国民的生活水平才有了飞速提高,这一点,无论是60后,还是80后,都是有着深刻体会的。

爱国是做人的基本素养,爱国的人也是被人所崇敬的,纵然时间再久,爱国的人也是史册中最耀眼的,比如钱学森、邓稼先;反之,不爱国甚至卖国的人永远被钉在耻辱柱上,接受道德的拷问,比如汪精卫。

于我们的员工而言,做到爱国,我认为除了做好本职工作外,更要任何时候以“国”为先、以“国”为重,在关键时刻勇于维护祖国的尊严和荣誉,在危险时刻敢于维护国家的利益,在特别时刻甚至要牺牲自己的一切利益。这样的人才是纯粹的人,才是大写的人。

这不是空话、大话!

爱企是员工最基本的准则

在我国计划经济的早中期,国有企业的工人对自己工作的企业是有着十分深厚的感情的,那种感情是实实在在的,没有任何

伪装和掺杂的。现在,不论在何种性质的企业,这种爱企的感情都有所淡化,要深究原因的话一定是很复杂的,有客观的,有主观的,但我一直认为:无论任何时候,爱企都是员工最基本的准则。

很多东西只要稍微静下心来思考一下,所有的道理都能豁然。我认为爱企是员工最基本的准则,首要的原因是因为我们很多人在这个世界上是普通人,客观地说能力水平是有一定限度的,而正好是企业给自己提供了安身立命的平台,或许在这个平台里有着这样那样的不如意,但如果在能力不济的情况下离开这个平台,将会有更多的人讲过,虽然有点直白,但道理却很实在。

既然企业是我们安身立命的地方,所以我们要竭力热爱她、奉献她,让她变得更美好。与此同时,我们在这个平台上也汲取到更多的营养。如果企业不能健康发展,员工不仅无法安身立命,而且很可能基本的生活都将陷入困顿。在发端于去年下半年的全球性金融危机中,一些企业停产、甚至倒闭,工人被降薪,乃至工资分文都拿不到就是很好的例子。

就我们大东公司而言,实事求是地讲,这些年来随着效益的不断提高,对员工的福利待遇也在逐步提升,使广大员工在公司

这个平台上既实现了自我价值,也使收入不断增加,生活更加幸福。尤其在本次金融危机中,公司更是表现出了高度的责任感,努力做到了不裁员、不减薪。

企业予我大恩,员工自当努力相报。这也是最基本的为人哲学。爱企就是要以企为家,不以位卑言轻,积极为企业的发展建言献策;就是要发扬主人翁精神,努力认真做好生产活动,精益求精抓好质量管控,最大努力做好一切有利于企业发展的工作。

话又说回来,企业运行也有自己的法则,如果一个或几个员工不爱企,甚至做出有害企业的行为,那么企业也完全可以按照规章制度对这些人做出相应的处罚。

爱岗是员工最基本的操守

任何一个职业都有自己的职业道德,也可以称作职业操守。其中爱岗对员工来讲是最基本的职业操守。

爱岗的重要性不言而喻,对企业而言,只有所有员工都能全心全意爱岗,才能实现企业的健康良性发展。否则,企业将举步维艰。而对员工而言,爱岗则是修养道德的体现,一个爱岗的人,纵然就是能力比较弱一点,但他的韧劲和钻劲也让领导看重、同事钦佩。如果一名员工工作能力差,还爱岗操守不够,那么他迟早要被淘汰。

爱岗既需要制度的约束、推进,更多的则是靠的自觉行为。爱岗是对从事职业热爱的必然结果,是自我修养的必然结果,是发

自肺腑的,是毫无造作的。

爱岗不仅要忠诚岗位,更要岗位创新。所谓忠诚岗位,就是要对工作兢兢业业、一丝不苟,坚决做到不出差错、没有纰漏。当然,在新形势新情况下,仅仅做到这一点还不够,作为新型员工还要学会创新,通过开拓工作内容和方法,努力在自己的工作岗位上多出亮点、多出特色。

以上感悟,自认为无理论高度,但实属发自内心的,希望大家琢磨。

沁园春·贺祖国六十华诞

·许少兵·

华夏风光,山河锦绣,举国欢笑,望九州疆海,思绪滔滔,回首上甲,国破家糜。一唱雄鸡,东方破晓。共产党恩比天高。救民族,让人民为家,睡狮咆哮。祖国风光多娇,引无数先贤竞折腰。欣马列导航,改革开放,三个代表,科学发展。追赶时代民族合唱,蛟龙奋起飞捷报。放眼望,愿中华展翅,直上云霄。

让合适的人做合适的工作

这次能参加全能型车间主任实战技能培训课,我深感荣幸。这次训练课给我感触最深的就是——让合适的人做合适的工作。

正如歌德所说“你最合适站在哪里,你就应该站在哪里”。而作为管理者我们又怎样能让每一个员工站他所合适的地方并让他为公司发挥出最大的作用和价值呢?

美国通用电气公司的总裁杰克·韦尔奇,是20世纪最伟大的CEO之一。在一次全球500强经理人员大会上,杰克·韦尔奇说:“一般来说,在一个组织中,有20%的人是最好的,70%的人是中间状态的,10%的人是最差的。这是一个动态的曲线。一个善于用人的领导者,必须随时掌握那20%和10%的人的姓名和职位,以便实施准确的奖惩措施,进而带动中间状态的70%。这个用人规律,我称之为‘活力曲线’”。他还认为“通用电气的成功最重要的原因就是用人成功”、“高层管理者最重要的职责就是把世界各地最优秀的人才招揽到自己的身边”。

我作为一个普通的管理者,通过这次的学习,再结合我的实际工作中的情况,我学到了:

一、要发扬团队的精神,管理者是“总舵手”,在“总舵手”的正确指令下,让合适的人做合适的工作,大家分工明确,目标一致,再通过汲取“天时、地利、人和”中“人和”这个重要的营养元素,为取得最后的成功与胜利,各尽所能、各尽其职;

二、员工取得的荣耀也应该是属于员工和大家的荣耀,成功了,我们一起庆祝,成功不是单属于管理者个人的功劳。(失败了,我们一起查找、分析和承担原因);

三、给下属提供适当的创新和创意的发挥空间,让他们能够有机会表现出个人的才能、优势和潜能(人的潜能如同在地下的石油,只有发现它,把它开采出来,它才能发光发热),不要担心他们超过自己,建立明确的奖励和惩罚制度并施行,树立起管理者应有的威信;

四、及时发现、使用、爱护和培养人才。帮助他们力所能及的事情,鼓励并教导他们。让他们的闪光点能为管理者所用,更能为公司及时创造财富。

一个善于安排工作的人会在管理上省去许多麻烦,一让合适的人做合适的工作!(英瑞染织 钱卫中)

培训给我的启发

非常荣幸,在9月5日、6日两天时间里,我与兄弟单位的同仁们一起听了“全能型车间主任实战技能培训”讲座,给我印象最深、启发最大的是“管理、领导”的概念。

一、“管理”,即“管人理事”,对个人而言,也是一种观念的改变,要预测到问题的发生,把对策用在错误发生之前,而不是“亡羊补牢、四处救火”,其实,我们感觉自己就象后者,目光比较短浅,以至“救火”事件屡屡发生,消耗了过多的时间和精力,为更好的胜任自

本月5号,我有幸参加了大东公司组织的车间主任实战技能培训课程的学习,聆听了陈志华老师的授课。通过老师形象生动的事例,让我受到了刻的管理知识教育,从而进一步启动了我们的思维,开拓了视野,感受颇深。

管理者自身应具备的条件。作为一名管理者,首先要学会做人,学会反思自己,检查自己。一个人最大的弱点就是不肯承认自己的过错,只有勇敢面对自己不足的人才可能会持续不断的改正自己,才能够多接触一些新的观念及知识,补充自己的不足,从而使自己的综合能力有很大的提升,这是一名管理者最基本的文化。

管理者要懂得将提高产品质量放在首位。生产质量得以保证的条件必须是各部门各工序必须做到事事有人做、有人问、有人查。当产品质量得到保证的同时,要同步考虑如何提高生产效率、降低生产成本,注重生产管理。

不仅要讲生产任务做完,更要讲究产品的质量。你想想比别人做得好,不仅产

己的岗位,在今后的工作中,我必须提高自己的认知水平,要找到成功的出路,不要为失败找理由,能多想一点、多做一点,使本部门更好的为下一道服务。

二、“领导”主要就是“管理”,管理的核心是“管人”,首先就是要学会“做人”,每一件事情过后都要检查是否做到极致,先要求自己,再要求别人,要引导下属人员的思维方式和思想认识,也要站在员工的角度着想,让其提高工作效率,做事省心、省力,这就要求我们在工作过程中要善于“借力”,即借助别人的力量,做正确的事,加强与各部门的

实战技能培训感言

量上去,质量也要上去。要懂得熟练的合理的应用5S,这样才可以立足于同行之巅。要学会将员工不合理的习惯性动作改变过来。要将现场及生产过程不到位、有缺陷的地方找出来。因为在这过程中,只要有一个微小的疏忽,将会影响整个生产流程。正常作业中要懂得使用书面交接行式,用标准的作业指导书。使员工能够一目了然,熟记于心。

提高生产效率,必须各道工序紧密联动。提高效率不仅仅是哪一个部门的事情,作为各部门的管理者,要以提高产品质量、提高生产效率为首。要将各部门不合理、不标准的操作进行改善,从而达到提高现有之水准。以求更进步、小步伐、阶段式、持续性的进步,保证你的计划得以真正的实施成功。联系我们自身的实际,就是要保证机台的正常运转。作为生产的前道工序,我们要有准确定位,要树立把下道工序作为我们的客户的理念,尽力去做好每一项工

沟通,遇事快速解决,另外若有员工犯错了,不是一味的去指责她们,要了解员工犯错的原因:是情绪不好,还是本身领导给员工的引导不正确,还是环境不好,或者是否是责任心不强,要找出其犯错的真正原因,才能找到解决的办法,谨防下次犯同样的错误。

其实技术科就是一个车间的缩影,有各位工艺技术员及打样缝制人员组成,涉及到打样与大货两条主线,打样满足客人要求是为争取大货服务,工艺指导科学了,就能提高车间的效率,所以哪一条都不能轻视,我们要提高自身素质,在今后的工作中争取提高生产效率和生产能力,让自己的付出有所得。(技术科:刘华)

实战技能培训感言

作,不分大小事,全面的考虑如何减少停台率,以及生产的可操作性、正常性、连续性,要经常了解下道工序是否正常,是否还存在哪些不足之处,多到现场找问题,解决问题。

对待自己的下属,不可感情用事,不得粗暴待人。要懂得尊重下属,平时多注意与下属沟通交流,从沟通中去发现了解员工的性格、心态、兴趣、特长、能力及困难,在下属有困难时量力所能及的给以及时有效的解决,对于权限以外的问题,不能置之不理,推诿,要及时的向上级汇报,即使不能及时解决也要给员工合理的解释,做好思想工作,要懂得在合理场合给予员工进行表扬及鼓励,保证团队的凝聚力和战斗力。

这次培训让我又汲取了很多的经验,教会了我一种方法,就是将要做到的联系实际,把自己所掌握的合理的运用到工作中,使整个生产更有效率。(英富印花 丁建宏)

