

有一个车间,在职员工 60 人,其中男职工 45 人,女职工 15 人。但就是这样一个人数不多的小车间,却在去年实现了 583.57 万元的利润。在稀贵厂今年势如破竹的发展态势下,他们又将担负起 698.3 万元的利润目标,人均 11.6 万元。这是一个什么样的车间?带着这样的疑问,记者一行走访了稀贵厂二车间。

稀贵厂二车间“发力”记

记者 郭小勇 实习生 张成 通讯员 张艳



图为稀贵厂二车间员工在观测铂钼液的温度。(郭小勇 摄)

从转变思想上发力

“解放思想,实现跨越式发展,是公司‘十二五’规划开局之年的首要任务,做好今年的工作对于公司“十二五”期间乃至更长时期的发展,都有着重要的影响。对于今年的绩效改革政策,已被我们车间职工接受。”

采访中,该车间党支部书记刘书强开门见山地说。

然而,在去年五月底稀贵厂绩效改革之初,二车间的精晒班作为绩效考核的一个试点,把原来岗位上的 12 个人压缩为现在的 7 个人,任务量却反而增加 7 吨。有的职工对工作政策有些不理解,对环境状况有些不满意,对劳动强度的加大有些恐慌,导致工作情绪大,班组凝聚力明显不足,给生产的顺利进行造成较大影响。

车间领导得知这一情况后,立即组织班组长商讨。从现场环境的改造、劳保防护用品的更换、职工思想动态的掌握等方面着手,寻求解决问题的办法,并鼓励班组长发挥模范带头作用。

由于人手紧张,车间主任张磊鑫抛开一家老小,吃住在岗位上,和职工们一起进行现场环境、产质产量的技术攻关。精晒班班长邵志刚为了能腾出更多的时间工作,他放弃所有的休假,还把母亲从乡下接来照顾读书的儿子。班中几名骨干也同样重活脏活累活抢着干……

这一切让职工们看在眼里,感动于心。因绩效改革而抵触躁动的情绪,也渐渐平静了下来。

在他们的带动和影响下,班组职工人人讲奉献,个个有劲头。整个班组全年没有节假日,一切都服务于生产,出正品、出精品成为大家共同的目标。在生产现场,我们总能看到职工们挥汗如雨的生产场面,班组职工就是凭着这样一股团结、执着的劲儿为这个刚刚崭露头角的车间注入了一针“强心剂”。

虽然是人员在减少,工作量在增加,但绩效改革的“杠杆”却有力撬动了职工的能动性。

稀贵厂的发展征程中,将铭记二车间的这一段历史。

去年,在工艺设备没有调整的情况下,班组职工克服种种困难,使二氧化硒的产量由去年的月均 7.08 吨提高到 7.66 吨,班组 7 个人全年共生产优质二氧化硒 92 吨,创造销售收入 7000 万元的佳绩。在产品效益提高的同时,职工的月均收入也由原来的 1800 元,提高到现在的 3200 元。

绩效工资会影响职工之间相互协作的关系吗?

车间书记刘书强欣慰的告诉我们:“即便是试行绩效工资试点,但车间内部自建厂以来还没有闹过纠纷,班组男女同事之间互帮互助。男同志主动承担

了车间的体力活,女同志则做一些精细的操作工作,尽管这些都没有明确的分工,但大家已经不自觉的形成了一种默契,一种习惯,生产氛围还是很和谐的。”

从市场意识发力

前进中的二车间在公司解放思想的浪潮中,市场意识明显增强。

该车间根据公司市场模拟情况,积极与市场接轨,转变职工因循守旧的思想观念。从车间到厂里的供销科,从供销科到营销公司之间时时进行互动,随市场行情的变化伺机而动。

仅以二月份的生产为例,该车间二氧化硒的销售取得大突破,销售价格达到了每吨 84 万元,是稀贵厂二氧化硒成立以来最高的价格,是金融危机时二氧化硒价格的 5.25 倍。

采访中,张磊鑫主任告诉我们:“在市场低迷的时候,二氧化硒就不销售,市场的价格在波动的时候,我们就想办法,一个是要完成计划任务,一个就是要想办法增加库存,在市场价格好的时候进行销售,为的就是能紧紧扣住市场的脉搏。”

目前,该车间职工的市场意识正逐步增强,现在在班组的生产日报、生产记录上面都能适时看到当月产量计划、完成情况等内容。以前直到月底的时候才能反映出这个问题,现在职工不仅增强了成本意识,还关心起市场价格的变化和产量任务指标的完成情况。

从生产组织上发力

去年,稀贵厂给二车间下达的产品产量均有所提高。

在采访中,车间主任张磊鑫告诉我们:“要确保完成这个目标,我们将面临原料不稳定、工艺比较复杂和设备有限等诸多方面的困难。尤其是在设备的使用方面,一口反应釜要生产两个到三个产品,在同一个反应釜中错综复杂的交叉进行,才能把这些产品生产出来,这是在设备和人力有限的情况下面临的最大困难。”

尽管面对诸多困难,但二车间的班子成员和职工将严格遵循稀贵厂“一盘棋”的思想,按照公司提出来的“以市场为导向,以效益为中心”的经营理念,首先在生产组织管理上下功夫,不断总结以往的工作,并加大考核力度,对产品质量、指标严格把关,大到计量小到包装都认真执行标准,做到对客户负责,以树立公司良好的企业形象;二是切实发挥车间设备管理战线人员的职能作用,加强重点设备的专业点检和管理维护工作,及时处理发现的故障,为优化生产组织管理提供保障;三是遵循效益最大化的原则,对金属碲工艺进行技改,从工序源

头上加以控制,在原来攻关的基础上,继续完善中和工序,提高碲精矿含碲量,确保直收率达到要求,实现效益最大化;四是进一步加大技改力度,规范操作过程管理,积极开展好技术攻关、QC 小组活动,对二次沉碲、碲直收率、二氧化硒降本增利等关键问题继续进行攻关活动;五是坚持班组例会制度,继续抓好安全管理、隐患整改、5S 管理、废水外排等工作,为全年生产任务的顺利完成奠定坚实的基础。

由于各项管理措施到位,目前该车间已完成海绵钡 39 公斤,二氧化硒 21.6 吨。碲正处于攻关阶段,海绵钡原料正在富集,待一定量后再生产。

从技术攻关上发力

碲产品作为今年利润和效益增长点的一个主要方面和确保完成公司今年下达总利 200 万元目标的项目,稀贵厂决定在碲产品上做文章。

于是,这个重担又落在了二车间的肩上。

在 2007 年以前,碲生产的技术是无人问津的。2009 年以后,外销的中间物料里面含碲要少于 3.95 克/升,每天大概要流失 11 公斤的碲,由于当时金属碲没有计价,因而其价值没有体现出来。去年,稀贵厂的碲达到 1.5 克/升,比原来的指标降了一半还多,今年更是降到了 1 克/升,还要将碲的指标率由 60%提高到 80%。

数字的罗列是简单的,但这却给二车间提出了又一个新的挑战。

从铂钡精矿投进去到产品出来,一个周期大约需要 12 到 15 天时间,大小有三十多道工序,每一个工序都不能有偏差,每一步都要送去化验、分析,然后根据实验的结果再在生产中进行摸索。

既要保证把碲的直收率和产量提高,还要确保海绵铂和海绵钡的产量不受任何影响。

但敢于挑战,乐于挑战的二车间从上到下都卯足了精气神。摸着石头过河,不达目的誓不罢休。实验失败了,就记录下实验的数据,总结失败的经验,另辟蹊径继续攻关。二车间职工勇于挑战的决心在“碲产品”的攻关上得到了充分体现。

为打通 10 吨碲产品的生产环节,主任张磊鑫亲自挂帅,带领车间技术人员和班组长干查资料,做实验,经常在现场忙得不亦乐乎。实验过程中,刺鼻呛人的气味经常熏得人泪流满面喘不过气来。技术人员和班组长干常常是洗把脸,稍作歇息,再接着实验。

经过大量的实验,大家发现对酸浸工序升温,并加入少量亚钠,一次碲渣量控制较好。现车间已进入试生产阶段,生产情况较正常,化验结果也均符合公司及厂部质量要求,碲精矿产量大幅提升。

从目前试生产的实验数据上来看,“碲产品”为稀贵厂创收 200 万元的计划目标将有望实现。

从成本管理发力

粗炼班组每天抽上清时都要用滤布,强酸的腐蚀加上铲渣过程中的摩擦,常常造成滤布出现小的破损。但一个小小的破口,都极有可能让贵金属流失。

因此,一旦发现破损就必须立即更换新滤布。看着这些还很新的滤布都变成了废品,细心的女工刘一玲想到了办法,她将废弃的滤布剪成小块备用,在工作之余对滤布小洞进行修补。在她的带动下,其他女工们也参与其中,仅此一项每年节约近万元。

由于同其他车间共用,车间水、电、汽,无法做到统一管理,给节能工作带来了较大漏洞,能源消耗一度出现超支。为此,车间班组积极寻求对策,人人都成为节能卫士,看见更衣室、澡堂等处有未关水、汽、电现象立即关好。

像这样的例子,在二车间比比皆是。

在岗位上循环水尽量开小,拖把先用池水清洗,物料搅拌时间达到后就立即关机。在班组中,生产、生活用水、用电、用汽以及各类材料消耗细分到个人。厂房内外每一处电灯、水管、蒸汽都有专人负责,每一样材料、设备、工器具都有专人管理。各班组在申报和领用材料的过程中,都严格按照车间的审批和领用制度执行,库房管理员、调度室严格规范管理,严格考核浪费现象。

年初车间将成本控制进行了细化,把备件和材料成本分解到了每个月,班组职工养成的“节约一度电、一滴水”的良好习惯,在极大程度上促使该车间各项成本得到有效控制。

在采访中,我们还发现了一个细节。车间职工澡堂的充水,定时定人,哪个班组谁负责都一清二楚,而且还要上锁。

在大家的共同努力下,目前该车间在完成了计划生产任务的同时,总成本控制在计划范围内。

“总体来说,尽管二车间规模不大,但是产品所出的效益还是值得我们翘首以盼的,期望值还是很高的。从目前来看,二车间三个产品的市场价格总体趋势向好,今年二氧化硒已经销售了 20 余吨,加上去年我们所取得的这样一个效益,职工的士气还是比较高的,所以我们有信心带领车间职工完成今年的各项目标任务,给厂和公司一个满意的答卷。最后,车间党支部书记刘书强如是说。

伴有色而奋进,谋发展而不惜。稀贵厂二车间发力正当时。



安全时讯

冶炼厂安全教育零缺失

本报讯(通讯员 张莉菲)3 月 16 日,冶炼厂组织各二级单位负责人、安全管理人员近 70 余人,参加了“清洁生产”安全相关知识的培训。该厂以安全教育对象“一个都不能少”,安全知识培训考试“一题都不能丢”为原则,全方位开展安全培训,严把培训考试关,实现安全教育零缺失。

“一个都不能少”,全方位开展教育。该厂除做好重点岗位人员的安全生产培训外,还通过举办中层干部、新任班组长、职业卫生防护知识等培训班,对全厂 3000 余名职工进行“拉网式”层层培训。

“一题都不能丢”,严把培训考试关。除开展好厂、车间、班组“三级安全教育”外,该厂要求各级领导必须按时参加挂靠班组安全活动,督促职工加强安全学习。各单位每月还组织职工参加安全季考,对职工不会做的题,做错的题,要督促补学、补考,杜绝因某方面安全知识的缺失而引发事故。

此外,该厂还通过开展安全辩论、安全演讲、安全漫画、安全短信、安全现身说法等活动,丰富安全教育形式,增强职工群众的热情,强化教育活动效果。

铜绿山矿加强救护器材保养

本报讯(通讯员 邱志辉)铜绿山矿救护队是公司一支救护骨干力量,担负着井下透水、冒顶、火灾、爆炸等重大事故救援任务。为了让矿山救护队能够高标准地完成各种救援工作,铜绿山矿非常重视救护器材的保养工作。

在落实矿山救护器材保养方面上,该矿安全科下了很大功夫。首先是不惜重金购买回了全国较为先进、功能最强的矿山救护器材并及时配发给每名队员,安排库房保管员严格按照器材说明书,定期对器材进行换氧加压,检测操作性能和检修维护。组织队员定期对救护器材进行擦拭检查,确保每台救护器材不存在操作质量问题。该矿安全科还定期安排专人为队员们指导救护器材的保养工作,教队员们如何对器材细小和关键部位的保养,如何在救护紧急关头灵活运用器材完成各种救援任务,让矿山救护队员不光要懂得救护还要学会器材保养操作,更重要是让队员们懂得如何利用救护器材去救人。

冶炼厂电一车间重细节保安全

本报讯(通讯员 方慧)今年以来,冶炼厂电一车间采取各种措施,在全体职工中牢固树立“安全第一,预防为主,以人为本,综合治理”的安全理念,并坚信“细节疏漏是风险之源”,结合今年厂安全生产目标,围绕车间安全工作管理原则,重细节保安全。

今年以来,电一车间组织全体干部职工深入学习领会“安全第一,预防为主,以人为本,综合治理”的安全理念,提高全员“我要安全”的安全意识,从思想上打牢人的安全基础。要求作业人员严格按照操作规程操作,坚决杜绝各种设备操作中存在的不安全行为、违章作业行为,避免危险或事故的发生。加强车间安全管理,坚持开展“安康杯竞赛”等活动,实施每班“安全员轮值制度”和安全月“隐患排查整改”专项活动等工作,定期进行安全大检查。通过以上措施从源头、从细节抓安全,夯实安全基础,强化安全管理,为实现车间全年安全生产目标奠定了坚实的基础。

冶炼厂维修车间推行维修绩考

本报讯(通讯员 严春华)从 3 月份开始,冶炼厂维修车间为了能圆满完成厂下达的维护任务,协助其他车间搞好安全生产,推行了各维修点的维护状况与维修人员的绩效工资挂钩考核的办法。

同时,该车间还根据个别班组人员不足或班组人员富余的实际情况,打破以往的工种界线,同事互相帮助,互相做好安全监督,共同为做好维修工作而努力。这样做使维修工人尽其用,人尽其才,职工在思想上有了比、赶、超的竞争意识,效率也得到明显的提高。



3 月 18 日动力分公司供水一车间综合班清洗 1# 澄清池,提高了清水处理能力,降低了出水浊度。图为综合班职工在冲洗池体。(刘喆 摄)