

科技创新托起“大江”品质

——大江公司科技兴企战略纪实

“科技是第一生产力”。近年来,大江公司利用转变经营模式的有利形势,充分发挥资金和人才技术优势,围绕调整产业结构、延长产业链、提升生产装备和产品档次,大力开展科技创新工作,取得了瞩目的成绩。

2009年,成立了市级工程技术中心,设立了3个博士后流动岗位;2010年,被黄石市委组织部评为“优秀创新团队”;

2011年,被评为“湖北省高新技术企业”,总工程师廖广东荣获“黄石市有突出贡献专家”称号;

三年来,大江公司共申报了自动矿浆取料机、耐磨沉砂口、颚式破碎机可调试排出口、浓密机专用耙架、圆锥破碎机专用弧面端衬板、耐磨漏斗、耐磨陶瓷弯头、钢骨架玻璃钢保温电解槽等8项专利技术……

一次次勇敢的尝试、一点点经验的积累,一个个荣誉的获得,大江公司依靠科技兴企战略,在激烈的市场竞争中走出了一条资源节约型的循环经济发展道路。

科技投入促生产

“去年,大江公司投入102万元为技术中心化验室新增直读光谱仪等5台质检设备。这为大江公司的原料、产品的质检量计的准确提供了保证,从而为公司产品质量升级提供了检测条件和方便。”4月7日,当记者来到大江公司技术中心采访时,技

术中心副主任王珊自豪地向记者介绍道:“可以说,近两年,公司在加大科技投入,引进先进设备和新工艺上的确下了大力气。不过,付出总有回报,先进设备的投入使用,也给公司的生产带来了可观的效益。”

矿石加工厂是大江公司的主要生产运营单位。2010年,为与有色集团公司快速提升的冶金生产能力相配套,大江公司分别投资5200万元和5000万元,分两期对该厂进行渣选扩能改造。改造过程中,大量引进和采用了一批新设备和新工艺。其中,转炉渣选矿在有色集团公司内部首次采用了深锥高效浓密机、15米液压转动浓密机等新设备,具有占地面积小、浓缩效率高、故障率低、操作方便等优点;渣选矿采用高效节能的MQY4060球磨机,是有色集团公司目前最大的球磨机。两个车间共同采用的PLC联动控制系统、变频调速供矿和供水系统、进口美卓破碎机、进口高效陶瓷过滤器等先进设备,都是近几年新引进的先进设备。

此外,冶炼加工厂的变压器油温冷却系统,综合加工厂的水洗渣压滤机、电铅硅整流,电锌厂钢萃取系统等先进设备和工艺的引进与采用,在一定程度上对于提高劳动生产率,降低生产成本,改善作业环境,降低劳动强度起到了很好的作用。

凝聚人才强内力

今年29岁的陈荣升六年前从

中南大学毕业后,怀着对未来的憧憬,应聘到大江公司工作,2007年被调到电积锌厂担任工艺技术员。由于他勤奋好学,踏实上进,很快便掌握、积累了较为丰富的专业理论知识和生产实践经验,解决了工作中的许多技术难题。短短几年时间,陈荣升很快从一位略带几分书生气息的大学毕业生迅速成长为电积锌厂的技术带头人,连续多年被大江公司评为“模范员工”和“劳动模范”,2011年被有色集团公司评为“铜都明星”。2011年5月,陈荣升被提拔为电积锌厂分管生产、工艺的副厂长,是大江公司为数不多的年轻干部之一。

科技创新,人才为本。要把科学技术转化为生产力,充分发挥先进工艺、设备的作用,就必须造就一批优秀的人才。为此,大江公司坚持以人为本的科学发展观,把引进、培养科技人才作为科技兴企的重要任务来抓。

种下梧桐树,引来凤凰栖。大江公司实施人才强企战略,将“事业留人、待遇留人、感情留人”的人才管理理念落到实处,千方百计加大科技人才的引进和培养力度。一方面努力营造良好的成长环境,公司近两年来出台了一系列鼓励科技创新的政策和规章制度,营造出浓厚的尊重人才、重视科技创新的氛围。另一方面,公司在给予科技、住房津贴等提高科技人员待遇的同时,非常注重人性化的关心,经常组

织公司单身大学生职工参加联谊活动,外派培训、召开大学生职工座谈会等,丰富其业余生活,提高其专业技能,帮助他们解决一些实际困难。

随着大江公司的不断发展,该公司吸收了一大批专业技术人才和大学毕业生。2011年共招聘应届大学毕业生6人,为公司科技队伍补充了新鲜血液,并按照个人的专业特长,将其分配到合适的岗位,做到其人尽其才,从而使企业科技进步永葆活力。2011年,大江公司借干部考核之机,对2003年以来招收的23名大学生职工进行了考核,合理调整了11名青年大学生职工的岗位,其中3人被提拔到领导干部岗位,为他们提供了一个充分施展自己才华的平台。

技术攻关结硕果

科技攻关工作是大江公司科技工作的重点,自2010年以来,该公司在利用技术攻关活动,集中优势资源力量,解决工艺及设备问题、破解生产难题方面成效显著。

为提高资源的综合回收率,该公司电锌厂先是通过开展《铜综合回收》技术攻关项目,将原料次氧化锌中的微量金属铜,通过生产工艺过程富集成高品位铜渣对外销售,取得了良好的经济效益。为追求企业效益最大化,将有限资源充分挖掘,该公司冶炼加工厂又开展技术攻关,利用电锌厂的铜渣,通过“浸出-萃取”的新工艺,进一步提炼、富集生产出粗铜产品。目前,公司掌握了将铜渣变成粗铜的技

术,并生产了出品位在98%以上的粗铜产品380多公斤,价值近200万元。下一步,该公司将继续扩大该项目产能,预计今年可生产近3吨粗铜,届时可新增销售收入千万余元。

此外,技术中心《公司大宗物料有价元素分布摸底》课题的开展,对于掌握大江公司各主要生产单位有价金属及稀有贵金属的含量和走向,从而对大江公司产业发展和生产经营具有很好的指导意义;东昌公司《耐磨玻璃钢管道的研制》攻关项目经过一年多时间的摸索与实践,最终成功研制出耐磨玻璃钢管道,使用效果良好,得到客户的一致好评;冶炼加工厂在传统电积铜生产工艺中,通过改进阳极板规格、扩大阳极面积、将原浇铸的阳极板改成压延阳极板、缩小极距、降低极板厚度等方法,增加了单槽阳极板数量,提高了电积铜产量,解决了有色集团公司冶炼厂电解产能扩大造成的该厂电积系统生产能力跟不上的问题……一项项科技攻关项目的开展解决了生产难题,促进了生产经营。

制度管理造氛围

科技是一个企业提高生产力、赢得竞争力的永恒动力。大江公司经营管理层对科技工作的重视不断加强,将科技工作列为公司重要议事日程,并深入贯彻到企业生产经营的各个环节中去,为科技工作的开展提供了良好的环境。

随着对科技工作的深刻认识,大江公司各单位主要领导亲自组织带领本单位科技人员找难点、报项目,每月定期召开科技攻关例会,借助科技攻关例会平台,相互交流学习,解决生产中的难题,推进科技工作的发展。今年,矿石加工厂、电锌厂、综合加工厂等单位也相继建立和完善了月度的科技攻关例会制度,营造出良好的科技工作氛围。

在如今经济全球化的新时代背景下,加强知识产权保护显得尤为重要。该公司相关领导尤其重视知识产权意识的培养和专利申请工作。仅2011年,大江公司成功申请国家专利《钢骨架玻璃钢保温电解槽》并获得专利授权,注册“铜斧”、“铜草花”两种商标,结束了大江公司多年来产品没有品牌和商标的尴尬,在提高企业整体价值,提升大江公司市场竞争力上具有重要意义。

为加强对技术人员的管理,充分调动和发挥他们在生产经营工作中的积极性、创造性,激励广大科技人员创新求实精神,大江公司于今年四月开始实行专业技术职务考核聘任管理制度,从德、能、勤、绩四个方面考核专业技术人员的的工作实绩,实行优胜劣汰的竞争机制。

科技激发活力,技术创新创造未来。风帆早已扬起,号角已经吹响,相信在大江公司全体职工的努力下,大江公司的科技兴企之路将越走越宽阔。(陈红丹 胡小建)

铜山口矿“两比”目标给力精益管理

本报讯(通讯员 杨继成)“单位的基础管理水平与自己过去相比是否有进步,与公司兄弟单位相比排名是否有提升”,这是铜山口矿在今年3月份的工作会上提出的“两比”工作目标,用绩效考核结果的成绩与过去和平行单位进行比较,以此衡量精益化管理水平的高低,推动精益管理上台阶。

日前,铜山口矿已将“两比”工作目标作为衡量矿山精益化管理水平高低的新标准,并加以运用。在4月16日召开的矿务会上,该矿各条战线主要领导干部引入“两比”工作目标,通过对个人和战线工作绩效考核结果进行精确分析,以对症下药,不断改进和提升管理水平。根据现有工作管理体系,该矿绩效办负责单位绩效考核,人力资源部负责个人绩效考核,双管齐下,力求得到最真实的绩效考核结果,反映精益化管理程度。每月8号之前,绩效办对各单位正科级管理人员的上月工作总结和本月工作计划进行整理,并对机关各部室分管的战线工作绩效得分进行统计核算,得出最终的绩效分数,通过对照“两比”工作目标,清楚地看出工作成效是否有进步,管理工作水平现状一目了然。

下一步,该矿将从工作布置、思想认识、执行要求、检查指导、考核兑现等方面着手,加大精益管理的工作力度,以“两比”工作目标为动力,进一步夯实矿山精益管理基础。

丰山铜矿选矿车间深入推进基础管理

本报讯(通讯员 刘志勇)一季度以来,丰山铜矿选矿车间按照“严、准、细、精”的要求,着力提升基础管理精细化水平,以“管理讲制度,工作讲标准,操作讲程序”的管理原则,深入推进精细化管理。

丰山铜矿选矿车间从三个方面着手,深入推进基础管理工作的进行。一是加大对员工的思想教育力度。通过各种会议进行宣传,将深入推行精细化管理上到政治高度,培养职工“精益求精、追求卓越”的理念认识和“责任、忠诚、学习、进取”的核心价值观,将精细化管理的要义精髓落实到实际工作中;二是不断制定和完善各种精细化管理规章制度,并按照精细化管理制度和程序,科学合理地把工作做精、做细、做优。三是紧抓两项主要经济技术指标,以挖潜增效为切入点,全员把关、步步深入,不断推进精细化管理。碎矿工段持续开展“降能耗、保质量、深挖潜”系列活动;磨浮工段开展精细化管理提高经济技术指标大比拼;选钼工段力求降低药剂消耗;脱水工段严格精细管理,确保铜精矿水分稳定。

建安公司一季度安全管理出实招



图例设备整治检查组正在验收稀贵工业园物料提升机联锁装置。(程玲 摄)

本报讯(通讯员 程玲)3月29日,建安公司672名职工人手一册《建安公司一季度违章查隐患考核情况通报》,随即各基层单位将迅速分解落实35700元罚金到相关责任人。这是该公司在安全管理上做的实招。

“安全是效益,事故是浪费”。建安公司在开年第一会的安全工作会议上确定了“重在务实地开展安全生产工作”的

总体要求,为稳神竞速保驾护航。1至3月份,该公司一是按照SOP流程建立、健全了安全管理规章制度。二是将二月份确定为安全理念宣贯月,强化对安全管理“全员化”、“细致化”问题的理解,举办了“安全理念大家谈”活动,深入基层参加分公司周一安全会及班组班前会。三是加强安全管理培训力度。除传统的集中培训外,开卷考试外,该公司还创新培训模式,采取现场提问、

默写操作规程、组织观看安全教育录像等针对性强、效果好的培训方式。四是下达到违章、查隐患指标及考核办法,建立“违章隐患排查栏”,实行“纠违章、查隐患确认票”制度,彻底扭转习惯性违章等各种陋习。1至2月份共纠违章60起,查隐患23处,拍摄违章、隐患照片67张,制作“违章隐患排查栏”展示牌4块,在各工地展示曝光,以达到警示效果。五是在三月份开展了

设备整治活动。设备整治活动分自行整治与公司检查验收两个阶段,在公司检查验收过程中,检查组一方面宣传设备整治活动的意义,一方面及时指导解决设备整治活动中暴露的问题。六是加强外协分包队伍的管理。通过实施外协分包队伍进场必须签订安全生产管理协议、交纳安全风险押金等制度,目前外协分包队伍的习惯性违章势头初步得到控制。

设研公司实施工程技术人员薪酬分配新制度

本报讯(通讯员 卫阳)4月12日,在设研公司工程技术岗位深化薪酬改革和绩效考核培训动员大会上获悉,该公司工程技术人员薪酬分配新制度于4月起正式实施。

此次工程技术人员薪酬分配新制度在技术岗位层级上进行了细化分档,形成新的档级工资体系,确定了技术人员薪酬收入由基薪和绩效工资为主的二大块组成。在收入分配上,缩小了基薪差距,大幅提高绩效工资浮动比重。并加大对技术人员考核力度,实行月度、季度、年度考核,每项考核指标不同,各有侧重,互为关联,使收入分配更加公正、合理。新制度进一步明确了“收入凭贡献、绩效定薪酬、多劳多得”的理念,真正体现了“兼顾公平、适当保障、按劳分配”原则。

据了解,此次工程技术人员薪酬分配新制度通过一年多的模拟运行后正式施行,旨在引导工程技术人员转变观念、闯市场、创效益,更好地为集团公司科研技术提供服务。

铜绿山矿运销车间落实全面预算管理

本报讯(通讯员 许宁超)3月29日,铜绿山矿运销车间召开专题会议部署全面预算管理工作,细化各专业线目标,体现“严、准、细、精”的管理理念。

为提升车间各项管理工作水平,车间专业线管理人员集中对各班组逐一进行指导和检查,深入现场向职工讲解全面预算管理的目的与重要性,鼓励职工将以往“有多大锅,做多少饭”的观念转变为“吃多少饭,打多少米”。此外,车间还结合班组实际情况,将班组岗位、运量、成本转换为分值,根据分值对个人进行考核,并与绩效工资相挂钩,对综合考核第一名的班组给予奖励,极大地提高了职工参与全面预算管理工作的积极性和责任感。



为提升5S精益化管理水平,稀贵厂焙烧车间尤其注重问题整改和整改质量,并利用每月5S专题会议请专业人士讲解5S管理知识。图为4月17日,稀贵厂5S办负责人在为该车间相关人员讲课。(宋文图 摄)

素养创建与快乐5S

蔡向明

日前,在铜绿山矿组织的一次5S推进工作座谈会上,矿企管科负责人在叙述和展望5S推进思路与远景目标时,我们努力营造和形成快乐5S氛围,让5S工作成为增强职工素养,促进生产管理的推进器。一句话使我感触颇深。

5S管理不是一项运动或任务,更重要的是创建一个“人要规范、事要流程化、物要组织化”的安全、有序、标准的生产和工作场所,改善职工工作环境,让职工享受到精益管理的成果。日本作家丰田露伴说:“真正的文明是所

有人种植幸福的结果。”素养是文明范畴之一,一个人的素养和文明必须是在传承带一群人的素养、文明基础上才能彰显出高度,一个人的幸福和快乐在容纳一群人的幸福、快乐的效果中才能膨胀出宽度。职工日益增长的经济收入和舒适快乐的生活条件必将为企业带来高效文明和素养的累积。这种累积过程就是职工种植幸福、快乐的过程,5S管理正是实施这个过程的工具和方法。

细节决定成败。职工是企业最重要的细胞,职工的言行举止

和文明素质程度如何,直接左右着企业高效、文明的创建结果。铜绿山矿营造快乐5S氛围的系列思路、措施和方法,就是注重细节的充分表现。

文明、素养关乎着企业的形象,5S管理是创建文明、素养的平台,是企业文化的重要组成部分,因此,5S管理绝非面子工程,更非心血来潮。5S管理在其深化创建过程中,必须要让每一名职工都感受到文明、素养的持续魅力与动力。职工既是5S常态化建设的真正参与者,也是文明、素养

的直接受益者。职工在参与文明、素养创建的同时,也在信心满满地种植自己的快乐与幸福。

党的十七届六中全会将文化建设提高到了前所未有的战略高度,吹响了建设文化强国的集结号,给我国文化的大发展大繁荣增添了强劲动力。5S管理作为企业文化的重要范畴,它既与形势相合,又与企业同步,面对如此机遇,作为企业职工,都应有强烈的“文化强企”使命感和责任意识,把大冶有色建设得更好。