

# 起跑线上的“80”后

## ——记公司优秀共产党员、瑞鑫铜业市场部经理蒋胜兵

在公司宣传长廊的光荣榜上,人们可以看到一张斯文书生般俊朗的脸庞,腼腆的笑容里透出一股坚毅。有谁能够想到,一个新建企业“当年兴办、当年盈利”任务目标的圆满完成,却与这个“80”后年轻人一次次的“起跑”密切相关。他就是公司优秀共产党员、大冶有色瑞鑫铜业有限公司市场部经理蒋胜兵。

### 从零起步 从无到有

2012年8月1日,国有资本和民营资本完美“联姻”的大冶有色瑞鑫铜业有限公司正式成立,面对百废待兴的新公司,蒋胜兵顶着巨大的压力,又一次站在了起跑线上。从熟悉到陌生,重新组建一支“拉出能战、战之能胜”的营销队伍本来就是一个艰难的任务,更何况还要实现必胜的结果。可是,身为“80”后的他偏有一股不服输的劲头,服从组织安排,开始了零起步的艰苦创业。小到一张办公桌的安置,大到团队人员的培养,他都事无巨细,亲力亲为,每一件事都凝聚了他的心血。办公室刚刚装修时,时间紧,任务重,他身先士卒,亲自动手当起了“装修”师傅。一次,在清理办

公室地脚线时不小心划伤了手指头,看着焕然一新的工作环境,他依然笑着说:“为了自己的新家,值得!”如今,谈到刚刚创业时付出的艰辛,他平淡地说:“我是一名共产党员,哪里需要哪里就是我的家”。看着团队人员逐渐增多,他又开始琢磨如何打造一支过硬的销售团队,要实现边建设边盈利的硬指标,一支优秀的团队是必要条件。

### 夯实基础 从有到优

“嘴上无毛,办事不牢”,这句俗语是形容初出茅庐的年轻人办事不老练,靠不住。然而,在大家质疑的目光中,蒋胜兵用自己的沉稳和干练对这句俗语进行了重新定义。“干出成绩来才是硬道理”,他是这样想的,也是这样干的,按照“学习—考核—奖惩”的要求开始着手夯实营销团队建设。首先是加强新队伍的学习能力,根据部门人员大部分没有实操经验的实际,他手把手地“传帮带”,让大家逐渐迈入了销售这道“门槛”;其次是考核机制,按照“下不保底,上不封顶”的原则将销售员收入与其业绩挂钩,建立起零起薪、高回报,以完成利润和

控制资金为目标,形成梯级收入的考核制度,并与销售员签订了岗位承诺书,立下了“军令状”;最后严格奖惩兑现,销售团队既有完成任务的奖励喜悦,也有工作失误后的严厉惩罚。一次,一名员工因为没有及时把合同发给对方,当月绩效奖金全部被否决。事后,蒋胜兵问这名员工受到处罚的想法,这名员工连连点头,很诚恳地接受了处罚结果,并表示以后再不会发生类似事件。这个团队里的每一个人都明白,在这个团队里,把每一次件事做完不是目的,把每一件事做得最好才是最终目标。

### 回到起点 再立新功

看着成立仅仅4个月就实现当年盈利的优异成绩,蒋胜兵感觉肩上的担子更重了。他没有因为取得的成绩而沾沾自喜,而是又把自己归到了“零”这个起跑线。他开始带领团队走访重点客户,拓展新客户;对团队员工岗位进行梳理;完善客户点价权这一创新合作机制等等。那段时间他早出晚归,进入了忘我状态,以致于口腔严重发炎,只能吃一些清淡的流食。可是,在和客户的交流中他依然谈笑

风生,丝毫不见连一呼一吸都要强忍着口中的痛楚。还有一次,因为要盯盘,关注行情,他强忍着结石引起的疼痛守在电脑旁。他比任何人都清楚,行情波动是瞬息万变的,一个疏忽,很可能会给公司带来重大损失。或许是关注打败了病痛,一会儿疼痛感就消失了,他却打趣道:“原来疼痛也怕认真”。为了专注工作,他的爱人和孩子长期在老家住着,孩子刚刚开学说话,因为爸爸见得少,叫得最顺口,最流利的是“妈妈”。初为人父的他虽然对孩子,对家庭有百般地依恋和不舍。但是,为了在新的工作环境中创造新业绩,他只有舍小家为大家,就连我们一般人正常的睡眠,有时对他都成了一种奢望。

付出总会有回报。蒋胜兵和团队的不努力下,今年上半年,瑞鑫铜业公司实现净利润400多万元,在集团公司上半年考核的30多家单位中名列前茅。就这样,蒋胜兵在一次又一次地起跑中去实现一名共产党员的人生价值。(黄杨)



## 冶炼厂电解车间维修工区 轮流值日送清凉

本报讯(通讯员 方慧 刘官民)7月30日,冶炼厂电解车间维修工区维修三班轮值日人员丁怡波捧着从车间冷饮室领来的冰棒,送到正在净化厂房内作业的维修人员手中,大家感受着冰棒带来的清凉,这是维修三班开展班组内“轮流值日送清凉”活动的一幕。

电解车间维修三班是集焊工、焊工、管工、起重工为一体的“大工种”班组,班组主要负责电解车间30万吨阴极铜片机组、阳极机组、残极洗涤机组、32吨行车和30万吨净化系统设备的维护保养、维修、检修工作。随着夏季高温季节的到来,班组防暑降温工作提上日程。自7月1日开始,班组便积极开展“夏日送清凉”活动,每天安排班组成员将一支支清凉解暑的“老冰棍”及时送到奋战在高温现场的维修工手上,为职工们带来夏日中一丝爽心的清凉。

职工徐顺龙说:“虽然今年天气热,但班组的人性化管理让我们不但感到班组的温暖,而且确保了我们在高温环境下的作业安全。”

## 稀贵金属园 实行集中更衣和区域禁烟

本报讯(通讯员 晴川)8月1日,稀贵金属厂下发通告,正式实行集中更衣和区域禁烟规定。为确保规定落到实处,该厂成立了行为规范督察小组,进驻现场展开随机纠察,对违反着装和禁烟规定的个人,除对其进行通报批评外,还将接受短期的行为陋习纠正辅导。

该厂于上半年实现整体入园以来,为把公司提出的打造科技示范园区的目标要求落到实处,在加强园区生产管理和环境完善的同时,结合公司企业文化建设要求,将人员的行为管理纳入重要工作日程。该厂于7月份起,就在园区全面实行了以集中更衣、区域禁烟为主要内容的专项治理行动,要求凡进入园区的人员,在上岗前必须集中更换公司工作服;除指定的3处吸烟点外,园区所有生产区域、公共区域以及办公区域不得吸烟,职工在上岗作业时,不得携带香烟及打火机物品进入现场。

集中更衣和区域禁烟举措,经过一个月的试行,受到职工的欢迎和好评,人员乱着装和现场吸烟行为得到有效制止。

## 铜山口矿 为一线送去“移动遮阳站”

本报讯(通讯员 刘佳家 罗静)8月8日,铜山口矿工会工作人员带着大型遮阳伞来到露天采场等作业现场,为户外作业职工送去一片清凉。

盛夏季节,铜山口矿户外作业现场温度高达40余度,露天采场受作业环境限制,职工只能顶着烈日进行作业。该矿工会在下基层调研活动中发现这一问题后,立即购置了10把大遮阳伞,35套保鲜碗和26个保温杯,第一时间送到露天采场、选矿车间和检修车间等户外作业较多的单位,为他们建起“移动遮阳站”,让他们在轮换作业时能够得到较好的休息。

与此同时,该矿工会结合公司“三百”活动要求,为职工办实事,办好事,通过发放降温消暑物品、送冰镇西瓜汤、绿豆汤等方式为职工们带去夏日清凉。

## 建安公司 “清凉工程”爽人心

本报讯(通讯员 程玲)8月2日,建安公司一辆装载着西瓜、冰块以及纯净水的小货车驶往各个施工现场,为战斗在高温土地上的职工们送去丝丝凉意。这是建安公司入夏以来为各个施工现场打造的“清凉工程”。

建安公司施工战线点多面广,近到冶炼厂、铜山工业园、大冶城西北工业园、攀宇工业园,远到铜山矿和铜山口矿建设工地,都有建安职工忙碌的身影。进入盛夏时节,各项重点工程迈入关键施工期,炎热的天气既是建筑行业施工的黄金季节也是建安职工接受露天高温考验的非常时期。为确保每一处工地、每一个职工的高温作业安全,该公司相关部门坚持为现场送去瓶装纯净水、西瓜、冰棒等降温品,为每一处低、高空作业面购置了保温茶水桶,为每一名一线职工配发了一只便携水壶,还要求基层单位专人为职工供应充足茶水、解暑酸梅汤及冰冻西瓜等。

截至目前,建安公司用于施工现场的防暑降温资金达到16万余元,用实际行动践行了公司的“大福利”理念,确保了各项重点工程的顺利进行。

## 大江公司开展 “保生存、保饭碗”主题活动

本报讯(通讯员 胡小建)7月25日,大江公司以党建工作例会的形式,启动了“保生存、保饭碗”为主题的新一轮形势任务教育活动,引导该公司全体干部员工在面临严峻的生产经营形势下与企业共同发展,顺利实现全年“一确保三实现”的工作目标。

在活动中,该公司要求各级党组织向员工做到“五个讲清楚”,讲清楚低迷的宏观经济形势对该公司效益的严重影响;讲清楚产品价格大幅下滑导致该公司增产不增效的情况;讲清楚该公司存在的财务风险;讲清楚“公司生存第一、活着就是胜利”的道理;讲清楚该公司当前保生存的困境。从而统一员工的思想认识,化解牢骚和抱怨情绪,凝聚正能量,同心同德,共渡难关。

不仅如此,该公司各级党组织通过党内“三会一课”、骨干会、员工大会、班组政治学习和宣传栏、板报等阵地建设,营造浓厚的形势任务教育氛围,以此充分调动员工的积极性与创造性,进一步促进员工与企业共同发展。(王克妍 董华敏)

## 炉台上的“小课堂”

“喂,电炉冷却水总流量怎么增加了每小时15立方米”7月17日晚6时,正在冶炼厂电炉主控室里进行巡检的电炉副段长刘先治发现了现在电脑屏幕上显示的电炉冷却水总流量数据为每小时730立方米,这与一个小时前记录本上记录的数据不一样。

“刚才的暴风雨天气导致电炉停电,我们

按照电炉停电的应急预案将主、副烟道进水管、炉后水套溜槽进水管的阀门关闭……后来供电恢复后,我们又将进水管的阀门全部打开,估计是阀门一关一开的过程中,阀门的开启度有了波动引起的。”刚刚从现场转回来的副操手小李解释道。

“电炉冷却水总流量的理想状态应该是

每小时715立方米,低于或是超过这个数值都必须立即调整过来!”副段长刘先治严肃地说道。

由于电炉高温作业的特殊性,所以为了减缓高温对炉体以及机器设备带来的损害,电炉的炉墙、主副烟道、筒瓦、把持器等重要的构件设备都是利用冷却水降温。如果冷却

水流量过小,则会导致机器设备运行温度过高,影响到设备的使用效率和寿命。这样的道理副操手小李自然是知道的。可冷却水流量越大的话,不是冷却效果就更好吗?冷却水总流量超过每小时715立方米还需要调整的这个“弯”,小李一时还是没有“捋”过来。

“小李,如果你早上没吃饭,给你一个包子吃,你能吃得饱吗?”刘先治问道。“一个包子,那可不行,我肚子会饿得咕咕叫!”小李疑惑地回答道,这刘副段长“戏”唱的是哪出啊?“那要是给你吃十个包子呢?”刘先治认真地看着小李。“十个包子?那还不得给活活撑死啊!”小李有点迟疑,慢慢地回答道。“是啊,十个包子人撑死,和这冷却水水量过大的道理是一样的。你想想,冷却水水量过大会不会导致炉膛温度降低,温度低会不会影响到炉内冰铜和炉渣的流动性,最终影响到放铜渣渣的进行……”刘先治眼里满是笑意。

哦,原来刘副段长是想通过举“吃包子”这个事例来讲“过犹不及”的道理,副操手小李这算是听明白了,服气地点了点头。“刘副段长,我想冷却水总流量过大还会造成一定的生产成本上涨,你看有水泵设备的磨损费、运转的电费、冷却水的处理费、人工费等等,我们可不能眼睁睁看着成本从眼前流走啊!”领悟过来的小李,想起了班组正在进行的精细化管理,连忙补充道。

“呵呵,小伙子反应还挺快的,都知道这个道理,还愣在这里干嘛?是不是想到‘红色罚款单’?”刘先治故意拉长脸开玩笑道。

“刘副段长,你瞧,我这不正戴安全帽,准备去调整水管阀门……”话音刚落,主控室外就响起了小李“蹬蹬蹬”的脚步声。

(李鸿)

## 故事会

讲述咱职工身边的故事

# 党建之花绚丽绽放

## ——动力分公司党建融入中心工作纪实

当你踏进动力分公司这块土地,你会感受到这里“围绕中心抓党建,抓好党建促发展”的浓厚氛围;当你探寻这里先进之谜时,你会领悟到党组织战斗力、凝聚力是发展的动力之源。截至6月底,动力分公司完成供水量2331万立方米,比去年同期增长17.95%;供电量完成37528万千瓦时,完成年计划的52.12%;节约供电成本31.7万元……了解情况的人都知道,这一串串鲜活生动的数字,无不闪烁着党建的光彩。

### 融入中心工作 绽放奋进之美

多少个周末,分公司党委书记汪旭宇带领党群工作部门和支部书记聚集在会议室,举办“党建沙龙”活动——讨论党建工作方法,党建制度的可行性,先后组织修订、制定了23项党建工作制度和标准化流程。在“沙龙”活动中,大家畅所欲言,既完善了党建制度、流程,又提升了参与者的党建工作水平。

信息化电子党建工作是该分公司的一大亮点。供一党支部按照“五个基本”和“十二个一”的要求建立电子文件夹,日常工作以活动以电子档形式保存到各个文件夹中,并以PPT的形式反映支部基本情况和党建工作;电讯党支部以网页的形式建立多个模块,把活动和记录保存在各个板块,实现联网操作,远程查看。

分公司各级党组织主动融入中心破解生产经营中的难点问题。电讯车间党支部以“金牌通讯”为品牌开展党建工作,建立党员坐堂

制度和党员回访制度,使用户满意度由原来的94.6%提升到96.5%,还收到用户的表扬信。供水一车间是分公司主要耗能单位,该支部以“节能降耗”为品牌创建目标,通过调整运行方式,使用变频新技术,一季度节约电能3.2万千瓦时,节约2万元。供水二车间担负着生活、生产用水的重任,该支部提出“水质达标”品牌创建目标,组织党员骨干开展攻关活动,精细计算药剂投加量,使一季度水质合格率由原来的96%提升到99%。供电车间担负下陆地区生产生活用电,安全是重中之重,提出“动力加油站”品牌建设目标,建立了配电工培训基地,配备了模拟操作系统和专门培训教材,安排高级技术人员授课。

### 培养人才队伍 绽放后劲之美

该分公司党委坚持人才强企战略狠抓后备人才队伍、操作技能人才队伍建设,努力建设一支符合现代化企业需要的人才队伍。

大力推行大学生员工培养工程。根据大学生员工所学专业,选拔合适的人到合适的班组,担任正、副班组长职务。帮助大学生员工制定职业发展规划,将大学生员工按照综合管理序列、专业技术序列、技能操作三个方向培养。该分公司还开办了“大学生培训班”,学习内容涵盖生产工艺、管理方法、技术设备、能力拓展等方面。分公司党委制定了详细的管理、考核制度,对考核成绩优秀的大学生优先提拔。

分公司把操作技能培训基地作为人才队

伍建设的另一个重点。根据各车间工作职能,先后建立管工、焊工、水泵工、网络培训基地。目前,分公司有高级工319名,技师22名,高级技师2名,占总人数的72.7%,呈现合理的人才梯级结构。强大的技术力量和良好的培训效果赢得了公司内外各方的关注,有色技校20名学生在培训基地接受了培训,还为黄石新兴实业有限公司、广西贵金属加工厂等单位的员工进行了培训。

供电车间按照“学、培、研”相结合的模式,创建了“朱刚创新工作室”,先后研发多项创新成果。其中,“降低总降压站主变综合损耗”成果,使总降压站1#、2#主变实际损耗由平均值降低;“熔炼配电站合理调节无功补偿,提高系统供电质量”的成果使10千伏母线的功率因数控制在0.96至0.97之间的稳定范围;“便携式电流信号发生器的研制”在福建省厦门市参加了QC成果展示。

### 提升整体素质 绽放文化之美

分公司党委注重文化建设,提升整体素质,坚持“理念体系先期导入,标识系统逐步渗透,行为体系及时跟进”的原则,实施了学习文化、安全文化、管理文化、爱心文化四项建设工程,企业文化建设取得重大进展。

实施学习文化工程。该分公司积极开展“创建学习型组织,争当知识型职工”活动,建起了分公司图书室和车间阅览室,组织开展职工“读书月”活动,定期送书下车间、进班组,积极开展企业文化案例、故事征集活动。