

2 综合报道

丰山铜矿修建 井下急救“氧吧”

本报讯(通讯员 汪昭祥)8月25日,丰山铜矿启动了井下供水、压风施救装置安装工程,强化井下安全生产。

该矿井下供水施救及压风自救装置将分别在负100米、负150米、负200米、负260米、负320米五个分层(中段),在矿工避险逃生时的出入口、沿脉与川脉的会合处、码头门、回风巷等人员流动较多的地点进行安装。

据悉,此项供水压风系统是该矿井下紧急避险六大系统之一。当井下发生险情时,矿工可将该供水、供氧自救装置插入口中或戴上呼吸器进行自救互救,该装置能为矿工提供安全的卫生用水及恒定的送风量,是名副其实的井下生命急救“氧吧”。

建安公司力保 30万吨铜杆项目进度

本报讯(通讯员 王军)8月22日,位于黄金山工业园内的瑞鑫铜业30万吨光亮铜杆加工厂房里,工程施工人员正在对屋面支撑进行有序安装。

30万吨铜杆项目是集团在黄金山工业园的五大重点投资项目之一,为此,建安公司以高度负责的态度克服了诸多工程建设难题,确保了296根主厂房桩基顺利浇筑到位,并于8月5日实现了主厂房钢结构主体吊装节点需求。进入8月份,持续的高温考验着建安人的超常意志,为保证该项目的主体建设进度,参与钢结构吊装的格构钢公司合理错开高温时段,要求早上6点之前到场施工,同时实行班子成员跟班作业,在半个月内容完成了近300吨钢结构吊装任务,顺利让30万吨铜杆主厂房雏形显现。据悉,主厂房总钢结构吊装量有1200余吨,预计9月底可实现主体结构封顶。

新疆—萨热克铜矿

(上接第1版)工程量为2663.58米。为矿山3500吨项目的可行性研究报告,矿山进行初步设计和施工图设计提供了可靠的基础资料。同时,公司组织专班人员做好3500吨基建工程的项目核准和开工准备工作,全力抓紧萨热克铜矿3500吨扩能项目的立项报批和与之配套的基础文件安评、环评、水资源论证及环境地质灾害评价等工作。

2013年8月,一个新型矿山在新疆边陲拔地而起,选矿厂房、设备基础和土建工程已基本完成,各项配套设施正在紧锣密鼓地实施安装。汇祥公司总经理王官宝说:“我们一定要抢抓施工黄金季节,早日实现萨热克铜矿3500吨/日采选工程,2013年年底形成800吨/日采选产能,2014年3月底全面建成,2014年6月底正式达产达标的建设目标。”

据悉,矿山达产后,预计年采选铜矿石115万吨,铜金属量8000吨,销售收入4个亿,利税1.5个亿。

“四特精神”在边疆矿区弘扬

在矿山建设期间,集团公司董事长、党委书记张麟和班子成员曾多次深入矿山建设现场指导工作,勉励矿山职工。汇祥公司干部职工在多年的矿山建设中,逐步积累形成了汇祥人“特别能吃苦、特别能战斗、特别能忍耐、特别能奉献”的“四特精神”。

萨热克铜矿的3月间,零下20多度,矿山冰天雪地,基本设施在冬天损坏严重,没水没电,值班人员靠烧煤维持简单而单调的生活。生产调度部部长徐细毛,作为公司第一批上山人员,负责矿山基本生活和生产设施的恢复工作,他发挥党员模范作用,带领小组成员和其他同事检修发电机和供电线路,组织小组党员轮流值班每天到河边破冰取水,使得矿山在较短的时间里恢复正常,为矿山后续建设提供了保证。2011年5月,矿山主斜坡道施工到2849米破碎带处出现大量涌水,他连续7天战斗在抢险一线,中途曾发高烧也不离开岗位,直至排水设备设施正常工作。工程部主任郭志林战胜高原寒冷气候和冰雪天气,不断加强矿山建设上的技术攻关,与设计部门将工业场地局部抬高500毫米,减少挖土,石近一立方,节省投资20余万元,在职工食堂的设计上,与设计单位沟通,提出自己的改进方案,节省投资130余万元。技术部主任马玉平,为了矿山建设的顺利进行,他担负起了炸药库通过公安及安全评价部门验收审批的任务。为了赶在冬季到来之前能够投入使用,让井下生产少受影响,马玉平不计较个人得失,不顾路途遥远,终日奔波在山上,有时为了赶时间,连夜数百公里赶赴赴州,县相关部门办理验收审批手续。通过他的不懈努力,新炸药库在冬季到来之前通过验收并投入使用,为冬季生产创造了有利条件。

“云动力”撬动绩效杠杆

——铜山口矿选矿车间绩效管理侧记

8月16日,铜山口矿选矿车间碎矿工段生产三班班长朱红林刚刚下班回到家中,就迫不及待地打开电脑,登上360网盘,查看车间调度员刚刚更新的上一班的矿石处理量和各项生产指标。“不错,这个班的效益还行,估计班员们都可以拿到80多块钱的日工资吧。”

从无到有 “云动力”展露头角

一直以来,如何细化考核,将各项绩效管理考核制度落实到位,确保职工能够得到合理报酬是铜山口矿选矿车间的一个难题。职工们有时还会因为每个月发工资时绩效得分高低而产生争议。就在该车间为此寻找解决方法的时候,车间主任赵夕寿在一次上网时发现了一个网络免费共享平台——360网盘,一个大胆的想法在他的脑海中萌生——为什么不利用这个平台实行绩效管理日清日结,这样每天的生产量和工作效益都一目了然,透明合理,大家都不会再有异议了。在车间班子成员会议上,他将这一想法说出,虽然得到了大家的一致认同,但是谁有没有把握一定能成功。

为了尽早实施这一方案,选矿车间班子成员和企管组分头行动,一方面与各个工段负责人以及职工代表进行制度的完善与沟通,确保在实施过程中能够得到车间上下的认可,另一方面,在车间办公室的几台电脑上试运行网盘,确保能够达到拥有账号密码,便可在不同电脑,甚至是智能手机上实现资源和信息共享。同时,为了避免实行过程中出差错,车间采取谨慎的态度,在碎矿工段率先试运行。

“这是什么,这就保证我们的绩效公平?我不看。”面对职工的不理解,车间与工段也只能将希望寄托在月度绩效考核结果上。与以往一样,月底时候,部分职工又为绩效分数争论不休,工段书记陈汉东将他们带到办公室,打开网盘,看到上面记录着的每日矿石处理量,设备维护和成本消耗量,刚才还放声叫喊的职工傻眼了,这每天的记录还有记录日期,如此详细的记载,让职工心服口服,当即表示要按照网盘上记载的实际情况进行评分。

逐步完善 “云动力”作用初显

有了这样一个好的开始,选矿车间逐渐将绩效考核运行范围由碎矿工段推广到全车间,并陆续将计件工资、计时工资、出勤、成本、质量目标、技术指标、安全、设备管理、5S管理、计量管理、四无班组建设、尘毒防治工作等各项指标全部搬到网盘,由车间调度、企管组、设备组等每日更新数据。

“我觉得这个还可以把每生产一吨矿石获得多少绩效分,能获得多少绩效工资全部实时反映在这上面。”“生产量数据更新我建议每班一更新,这样才能确保不会出错。”在车间绩效管理意见会上,职工们纷纷提出自己的疑虑和建议。车间也根据职工意见及时对网盘上的表格和信息进行调整。“这样实行好啊,以前我们每次算数据都是用计算器一个一个算,耗时不说,还易出错,现在公式都套好了,只要输入原始数据,在短短的几秒钟内就能算出结果,这简直和家里的云电视一样,就是‘云动力’啊。”车间调度长罗宁如是说。

精益管理 “云动力”大显成效

“网盘系统建立起来了,我们还可以扩大它的作用,把车间的生产管理情况也用表格形式表现在上面。”在看到网盘的巨大作用后,车间领导班子又提出一个大胆的想法,将车间信息公布在平台上,让车间职工参与到管理中来,监督车间的工作。3天之后,车间生产快报、成本周报、月份考核通报、组室专业检查通报、工段长、支部书记的绩效考核结果都悄然出现在了网盘上,让车间职工对“云动力”着实爱不释手。

“快点干啊,我们已经接班了,要是处理量出不来,今天就没多少工资了。”刚刚上班不到一年的新手刘庆强和班组成员们打趣道。说完,他便带上防尘面具,一头扎进了皮带廊,用铁锹及时清理掉皮带周边洒落的碎矿,职工小王也爬上HP500破碎机查看设备运转情况,看着被皮带输送而来的矿石,他脸上露出了笑容,“这一颗矿石就是我们的绩效分啊,一定要站好这班岗。”就是在这样良好的管理和考核模式的激励下,职工工作热情高涨,车间一季度超计划完成生产任务,职工月工资也提高了200余元。“这样下去,我们今年都可以多拿4000多元工资了。”碎矿工人们高兴地说着。

虽然车间的网盘还不能细化到每一名职工,车间和班组的信息对接还要加强,但是对这一平台的建设和运用已日趋成熟,越来越多的信息也正在被搬上这一平台。它将在车间的绩效管理上发挥更大的效用,绩效管理这一杠杆正在被“云动力”撬动,显示出它的强大作用。(刘佳家)



▲8月份以来持续高温,冶炼厂职工仍坚守岗位,为完成产量任务而奋力拼搏。图为8月24日,澳炉职工顶着炎热高温在清理溜槽。张勇摄

丰山铜矿见缝插针 检修设备保生产

本报讯(通讯员 范勇)8月27日,丰山铜矿借井下生产要害设备负392米皮带破损严重,需更换检修之机,决定对全矿破损设备开展检修维护。

此次检修有5个项目,包括主井主导轮衬垫更换、负392米皮带更换、碎矿3号皮带更换、3号磨浮合金衬板更换、选矿磨浮水管更换。针对气温高、时间紧、任务重、人机接触、高空立体交叉作业频繁,安全技能要求高等特点,该矿采取打破各生产单位和工种界限,统一调动人力物力对重点检修项目进行集中检修的办法。各参检单位也积极备战,把检修任务落实到班组到个人,每个检修项目都指派相关技术人员及安全人员到现场,跟踪协调,落实检修进度,及时解决问题。

铜山口矿露天车间 新加油车降本增效

本报讯(通讯员 张金雷)8月21日,一台新加油车缓缓驶入铜山口矿露天采场,为9号推土机加油,标志着新加油车正式投入使用。

近年来,随着铜山口矿矿石处理量的逐年上升,该矿一些以柴油作为燃料的大型挖掘机等设备相继投入使用,但每次加油都要到距离较远的加油站进行定点加油,车辆在来回行驶中也增加了额外油耗成本,影响到设备和车辆的纯作业时间,造成不必要的成本支出。为降低生产成本,该矿在积极加强现有设备油票管理、规范加油秩序的基础上,要求增添一台柴油加油车,将柴油直接送至采场对设备进行“移动”加油。此次加油车的投入使用,将会为该矿在强化生产经营组织方面发挥积极作用。

铜绿山矿三友公司 实行“采场填票”管理

本报讯(通讯员 周志刚)“近半年来我再也挨过罚。多亏了小班采场安全填票制啊!”8月19日,铜绿山矿三友公司供矿一队采矿一班职工刘波高兴地说道。

一直以来,该公司“三班倒”小班采场作业,由安全员白班负责验收,夜班曾在小班安全质量等方面出现问题,三个班相互推诿,难以问责。今年3月份,该公司推行了井下作业小班采场安全确认填票制,对采、供、充环节制定了详细的措施,大到巷高、巷宽、中心腰线,小到每根锚杆、物料码放等。交接班时,验收单一式两份,交接班长各执一份。由接班班长按照验收单上标明的小班工作流程、通风设施、采场顶板、设备运行等13项验收程序及标准逐项验收,凡是查出问题和不足的,则严格按照罚标准扣款,填写在相应的栏目里,双方班长签名后生效,在井下公示牌板上公布,此举有效强化了职工的安全意识。

铜绿山矿劳动公司 实施隐患提报奖励

本报讯(通讯员 吴兵)8月22日,铜绿山矿劳动公司对自查提报整改的11项安全隐患进行了奖励。

劳动公司生产安保部在党的群众路线教育实践活动中,结合《事故隐患排查整改制度》与《安全生产奖惩办法》,鼓励职工对有可能导致生产安全事故发生的物的危险状态、人的不安全行为以及管理上的缺陷等各类事故隐患开展大排查。该公司生产安保部把解决问题的现场当做群众工作的主场,对检查提报的事故隐患按照“三定四不推”的原则落实整改责任人,整改时限及整改措施,并经过生产安保现场确认后,按事故隐患危险级别以每条20至80元对隐患提报整改责任人进行奖励。经过现场确认,属于本岗位职责范围,在正常工作过程中发现或整改的隐患不予奖励。

冶炼厂硫酸车间二工段 为电除雾冲洗装置巧装水管提效率

本报讯(通讯员 喻亚丽)8月18日,冶炼厂硫酸车间二工段职工占荫庭接到“冲洗电雾”的指令后,来到作业平台,从空地打开新安装的冲洗水管上的阀门,10分钟后,3个通道的电除雾塔被冲洗得干干净净。

电除雾是制酸系统的一道重要工序,通过电场高压直流电让上道工序输送来的烟气中所含的尘雾颗粒分离出来,分离出来的尘雾颗粒附着在沉降内壁壁上,为保证除雾效果必须每班冲洗,让更清洁的烟气进入下道工序。以往是通过电雾冲洗泵将电雾塔内的冲洗液打到电雾塔里进行冲洗,费时费力,冲洗效率不高,时间久了,冲洗水管的喷头容易被冲洗液里的杂质堵塞,需要定时进行清理维修。为此,该工段组织各班生产骨干进行攻关,提议在净化一级动力波事故水槽接一根10米左右长的水管到电雾冲洗水管旁路,直接用系统生产水对电雾塔进行冲洗,冲洗后的回液进电雾槽,送一级动力波利用。改造试用一个月后,原来要20多分钟完成的工作现在只需10分钟,既省时省力,又提高了冲洗效率,风机出口雾指标达标率从原来的99.5%。



▲图为该工段职工正在开冲洗水管阀门准备进行电雾冲洗工作 居小斌 摄

稀贵厂“问诊”职工强化标准作业

本报讯(通讯员 晴川)8月15日,稀贵厂对质检取样岗位职工作业标准进行了集中诊断。

自6月份入园以来,稀贵厂严格按照公司“严、准、细、精”的管理理念,确保园区实现精益化生产。7月份起,该厂对老厂区使用的岗位作业标准进行重新

修订,并对入园职工进行了培训。于8月份起,针对园区职工作业过程中暴露的非标准作业和违规作业问题,组织开展了职工岗位作业“问诊”活动,厂将日常收集的各岗位工艺纪律检查资料和职工现场作业录像资料作为教案,组织相关班组职工集中观看,要求

全心全意 依靠职工办企业

(上接第1版)工作中,存在较严重的投入强度与收效不成正比的问题。为什么这些工作发展不平衡?这是“领导重视”与否的原因吗?我看不见得。领导重视可以做事有一个好的开端,而决定事情结果,要落到基层,落到职工群众身上,没有群众基础的事情,是注定搞不好的;这是工作本身存在的难易差异的原因吗?我看还是看不见得。工作上难易差异是辩证的,难的事情不一定做不好,容易的事情也未必做得成。在企业管理中,“如果把自己看作群众的主人,看作高于‘下等人’头上的贵族,那么,不管他们有多少的才能,都是群众所不需要的,他们的工作是没有前途的。”大家对照这段话检查一下,在我们的各项工作中,是不是有这种现象,只强调“领导重视”,而忽视了“依靠群众”这个根本。脱离群众是官僚主义的病根。

毛泽东在《关于领导方法的若干问题》一文中指出:“凡属正确的领导,必须是从群众中来,到群众中去。这就是说,将群众的意见(分散的无系统的意见)集中起来(经过研究,化为集中的系统意见),又到群众中去作宣传解释,化为群众的意见,使群众坚持下去,见之于行动,并在群众行动中检验这些意见是否正确。然后再从群众中集中起来,再到群众中坚持下去。如此无限循环,一次比一次更正确,更生动,更丰富。”这种工作方法就是我们学习的精髓。习近平总书记《在广州考察工作时的讲话》中也指出:“要做群众的先生,先做群众的学生。领导干部都要放下架子,甘当小学生,多同群众交朋友,多向群众请教。要真正悟透群众是真正的

英雄。”公司的各级领导干部和管理部门,一定要切实提高这方面的认识。搞管理要相信专家和依靠专家、相信管理“原理”,更要相信群众和依靠群众,要理论联系实际。中国革命有过教条主义的惨痛教训,大冶有色的管理模式建设,也要防止教条主义可能带来的危害。教条主义也是官僚主义的表现。我们各级干部要认真对照检查,在开展的各项工作中,特别是与职工群众相关的工作,要进行深入的反复的交流,集中职工群众的智慧,调动大家的创造热情,形成不竭的动力。

结成“对子”,与职工“攀亲”,做他们的知心朋友,体察他们的感受,切实解决存在的困难,使职工群众真切地感受到企业发展带来的实惠

企业在创建初期,干部和职工群众在一起“同吃、同住、同劳动”,彼此没有“距离”。群众的一切,都记在干部的心里。现在,工作和生活条件好了起来,干部与职工群众的交流却少了,“距离”却大了。这种干部与职工群众“距离”的变化,使一些脱离群众、不关心群众的问题也突出地反映出来。这次我在冶炼厂调研,基层一线岗位的职工普遍反映,“工作服不够穿”,有的甚至向二线职工“买二手工作服”,各级干部关注了没有,要尽快拿出解决办法。脱离群众的一种表现就是特权思想。听说现在,有些单位搞起了“小食堂”,工作餐不与职工群众在一起吃了;有些单位搞起了“小车通勤”,上下班不与职工群众一起坐班车了;还有一种现象,搞文体娱乐活动,也不在一起“同乐”了,把体育运动分“年龄”段,变成了分“级别”段。这是典型的特权思想,就是享乐主义在作怪,这种享乐主义在相互攀比中,就会发展成为一种奢靡之风。

习近平总书记强调:“我们要与人民心相印、与人民同甘共苦、与人民团结奋斗。现在我们谈不上说一

块苦,但一定要一块过、一块干。”目前,我们的干部队伍,在这方面职工群众是不满意的。我们要通过这次党的群众路线教育实践活动,不断增强干部与职工群众的联系,对“玩风”、“吃喝风”、“特权思想”,来一次“大扫除”;对增进干部与职工交流的好做法,来一个“大发扬”;对干部与职工群众结对帮扶,来一个“大推广”,使干部与职工群众的关系更加密切。这几年来,我先后与几名职工结成“对子”,建立了很深厚的感情,职工群众那种淳朴的情感让人感动。公司各级干部,一定要俯下身来,理解爱护职工群众;一定要与职工群众做知心朋友,要“谈得来”、“玩得拢”;一定要能够与职工群众“走亲戚”,帮要“帮到位”,扶要“扶到家”。只有这样,广大职工群众就会与我们,思想上合拍,感情上共鸣,行动上一致。

这些年来,我们一直在努力解决职工群众中存在的困难。2008年,我们提出“大福利”理念,开展了一系列有针对性的扶贫帮困措施,形成了一系列的制度机制。我们始终把关心爱护职工群众、切实解决职工群众困难、为广大职工群众创造更良好的生活环境,作为企业发展的重要组成部分,我们一定会始终坚持并不断加以完善。当群众有困难的时候,一定要体现干部的作用。职工有干部依靠,职工才会成为企业的依靠。这样,职工的成长与企业的发展才会统一起来。“一切空话都是无用的,必须给人民以看得见的物质福利。”“检验我们一切工作的成效,最终都要看人民是否真正得到了实惠。”我们必须畅通职工群众的职业成长道路;必须关心职工群众的工作生活;必须丰富职工群众的精神家园;必须培养职工群众的幸福感和成就感。大冶有色的发展,必须全心全意地依靠广大职工群众,必须以职工群众共同发展为基础。我们的“五大战略”、“五上目标”、“五个有色”是全体职工共同的事业和追求。