

# 让更多优秀人才脱颖而出

## ——矿业分公司推进技术管理人员跨矿山交流任职侧记

随着公司“6+2”机构改革的步伐逐渐加快,不同单位之间如何实现融合发展,发挥“1+1>2”的融合效应? 2020年以来,矿业分公司以技术管理人员跨矿山交流任职为切入点,在促进矿山融合发展、管理理念融合等方面作出了积极有益的尝试。

### “共建+融合”的交流任职模式

2019年底,一份管理技术人员跨单位交流任职的征集意见稿引人注目。

矿业分公司自2019年初组建以来,十分重视人才培养工作,将其列入“三个中心”发展定位,推出了技术人员集中委派,并配合公司组织实施了职务职级改革。而在经历企业创建初期打基础的

一年后,如何抓好人才培养和管理,为企业高质量发展提供人力资源支持,是该分公司党委重点推进的工作之一。

该分公司党委总结各矿山多年来人才管理的经验做法,提炼形成《选派管理(技术)人员交流挂职工作实施方案》,面向四个矿山征集意见,汇总形成意见建议17条。在此基础上,还把人才培养管理列入“不忘初心、牢记使命”主题教育调研的重点内容,与矿山管理层和基层技术管理人员代表充分交流,并经党委会讨论决定,形成最终完整的实施方案。

根据《选派管理(技术)人员交流挂职工作实施方案》,该分公司技术管理人员跨矿山交流任职

主要分为共建交流和融合交流两种任职方式。其中,共建类交流任职实行半脱产,期限为6个月,每月安排一周时间到交流矿山对口单位(科室)参与管理;交流单位根据交流人员个人能力、专业特点和岗位实际需要,安排相应的工作内容,使交流人员参与交流单位重点工作和专业线管理,共享管理经验,帮助解决具体问题。而融合类交流任职则实行全脱产,融合人员岗位由交流矿山安排,并参照所在矿山同级别岗位标准发放薪酬待遇,劳动关系和干部档案维持不变,由原所在矿山保管,党组织关系随之转入交流单位。

2020年1月6日,矿业分公司管理技术人员跨单位交流任职正式启动,首批11名融合交流人员到岗任职。

### “完成交流任职的双重任务”

最近,华松一直在为铜山口矿组建井下自营掘进队的事而忙碌着。

作为首批融合交流技术管理人员,华松此前在铜绿山矿人事科任管理职务,经过组织选派,目前是铜山口矿人事科二级主办,主要负责外用工管理、薪酬发放、绩效考核等方面的工作。

谈及近半年来到铜山口矿工作的感受,他着重提到了临出发前矿领导交代的“双重任务”,一个是学习铜山口矿的管理理念和特色做法,另一个是将铜绿山矿好的经验做法融入目前实际工作中。

在铜山口矿工作近半年时间,华松参加了铜山口矿疫情防控信息统计、复工复产人员培训、管理人员绩效考核等具体工作,还参加过矿山夜校的学习培训,以及羽毛球、乒乓球、气排球等活动,他认为这既开展了工作又锻炼了身体,同时还提高了职工凝聚力、向心力。

2020年是铜山口矿“采矿作业方式做出重大转变的一年,将由露天采矿转向露天、井下同步进行,加强井下采矿力量是重点环节之一。华松结合在铜绿山矿工作时期的思考与实践,向科室提出了“两步走”自主招工、组建井下采掘队的工作建议,获得肯定并具体负责外用工劳务合同等相关事宜。按他的话来讲,大冶市社保局和行政服务大厅的门槛都要被他“踏破”了。

近半年时间以来,交流到丰山铜矿采掘车间任职的原铜山口矿坑采车间副主任杜爱兵一直在井下跑现场,对丰山铜矿井下管理模式逐渐熟悉起来。让他印象深刻的是丰山铜矿井下地质找矿和工区大班管理,受新冠肺炎疫情影响,在任务不变的情况下,保证稳定矿源供应格外重要,车间技术管理人员经常对着图纸,琢磨如何寻找新的矿源,将过去不要的低品位矿石也要吃干榨尽。由于长期从事井下安全管理,杜爱兵将过去的工作经验带到交流岗位中,为车间安全管理起到了促进作用。

交流到铜绿山矿采掘车间任职的原丰山铜矿采掘车间副主任李叶敏,则对铜绿山矿井下采场应用的光面爆破和锚网支护十分关注,他认为这种管理方式更加全面。李叶敏在近半年的工作实践中,对井下通风管理尤为重视,针对矿井下中段作业点多面广的特点,向车间提出了通风管理分段供风的工作建议。

### “分配什么工作就做什么工作”

5月19日一早,铜绿山矿选矿车间主任兼挂职副矿长张青带着两身换洗衣服,就来到丰山铜矿报到。作为首批共建交流任职人员,他在今后半年时间,每个月都要抽出一个星期,到丰山铜矿选矿车间挂职副主任。正如他在丰山铜矿工作时,表态发言中讲到的一样,主动融入、虚心求教,不走形式、不搞花架子,分配什么工作就做什么工作。



融合交流人员在监控室观察矿区治安环境。



融合交流人员在露天采场维护生产秩序。

如果说该分公司全脱产融合交流注重的是人的培养,侧重于日常管理,那么半脱产共建交流任职的侧重点则是通过矿山主要车间(科室)“一把手”交流任职,参与到交流单位重点工作推进中来,在促进管理理念融合的同时,增进矿山之间职能专业线交流互动,以达到人力、设备等多种资源共享。

得益于首批融合交流的工作成效,矿业分公司管理层对此次共建交流提出殷切希望。铜绿山矿党委负责人希望,共建交流人员扑下身子,取得真经,实现单位受益、个人成长双赢。矿业分公司党委负责人提出,共建交流人员要充分利用共建交流良好平台,不断增加技术管理知识储备,为矿业事业发展作出更大贡献。

(秦霄 徐晓)

## 职工论坛

# 从“荷花定律”感悟公司市场化对标

一个荷花池,第一天荷花开放的很少,第二天开放的数量是第一天的两倍,之后的每一天,荷花都会以前一天两倍的数量开放。如果到第30天,荷花就开满了整个池塘,那么请问:在第几天池塘中的荷花开了一半?第15天?错!是第29天。这就是著名的“荷花定律”,也叫30天定律。这个定律也潜在地说明了成功的秘诀:成功需要厚积薄发,需要积累沉淀。5月21日,公司召开了推进市场化对标工作会议,发出了“对标再出发,改革再深化”的冲锋号。由学习“荷花定律”想到,公司推进市场化对标工作,需要坚持不懈的恒心,久久为功的韧劲,锲而不舍的毅力,持续推进。

以坚持不懈的恒心“对标”。公司市场化对标、全面深化改革工作开展3年来,取得了显著成效。全面对标是一个长期的过程,是在不断实施过程中逐步提高的过程。从对标实践中发现,对标管理一方面要“重结果”,也就是对标成果的转化;另一方面要注重对标思维的养成,也就是建立“动态对标、终身对标”的理念。“对标”就是对照企业现有标准,与国内外的同类先进标准相比,找出差距和不足。但是随着对标工作推进,“好吃的肉都没有了,剩下了难啃的

骨头”。荷花定律告诉我们,很多人的一生就像池塘里的荷花,一开始用力地开,玩命地开……但渐渐的,人们开始感到枯燥甚至是厌烦,你可能在第9天、第19天甚至第29天的时候放弃了坚持。这时,这个时候的放弃,往往离成功只有一步之遥。而这样的机会往往都是通过前期日复一日地投入和坚持才能遇到这样的机会。市场化对标工作也需要坚持不懈的恒心,勇于担当和不断奋进的执着精神,坚定不移地去干下去,不松劲、不停步、再出发,逐步推行,做到有条不紊,才能“积小胜,为大胜”。

以久久为功的韧劲“追标”。市场化对标、全面深化改革是一场只有进行时没有完成时的远征。只有坚持整体谋划,尊重规律、顺势而为,才能防止虎头蛇尾。“追标”就是紧紧追踪国内外的先进标准,掌握标准化动态,为企业的标准制定修订工作提供翔实的信息。在飞速发展的社会,大多数人渴望快节奏,凡事讲一个“快”字,不愿意在某一个领域深耕细作。结果就是,往往只离成功差那么一点点的距离。荷花定律也潜在地说明了成功的秘诀,在于坚持地付出努力,如果坚持在一个方向深入下去,到最后一天总会得到大大地回报。我们进行

的市场化对标工作,既要有不达目的誓不罢休的坚定决心,又有“功成不必在我”的博大襟怀。只有这样,我们才可能将百米冲刺的心劲贯穿于改革长跑的始终。古之立大事者,不唯有超世之才,亦必有坚韧不拔之志。新的一年,意味着新的起点,新的进发。2020,让我们拿出愚公移山、水滴石穿的韧劲儿,抓紧市场化对标不放松,一张蓝图干到底,以善作善成的实效推进企业高质量发展。

以锲而不舍的毅力“创标”。“创标”就是充分利用现代科技发展,参照国内外先进的标准,制定出适合自己生产的先进标准。从“对标”到“追标”再到“创标”的跨越,需要驰而不息、锲而不舍地坚持下去。通过荷花定律,我们明白:很多时候,人能够获得成功,关键在于坚持。拼到最后,拼的不是运气和聪明,而是毅力。“天地转,光阴迫,一万年太久,只争朝夕”。市场化对标工作越是关键时刻,越不能徘徊彷徨,必须拿出舍我其谁的担当,爬坡过坎的韧劲、时不我待的豪情,以精益求精的态度,只争朝夕、提速增效;不断强化管理,严谨作风,为公司高质量发展贡献更大力量。

(管训一班 徐芳玲)

## 职教中心组织开展复课前疫情防控应急处置演练

职教中心复课在即,为切实提升疫情防控应急处置工作能力,6月1日上午,职教中心组织开展复课前疫情防控应急处置演练,全面检验疫情防控工作应急指挥、组织、协调、处置能力。

职教中心正门口、教学楼等地均设置体温检测点和临时隔离室。老师们扮演的“学生”戴着口罩、分2路队形、间隔1米以上,有序经过测温通道进入校园。演练中模拟出现一名学生体温超过37.3℃的突发情况,中心立即启动疫情防控应急处置预案,疫情应急处置

小组迅速响应展开应急处理,现场秩序井然。该中心还对教职员工及学生就餐、洗手、错峰活动等场景进行情境演练,规范流程。对宿舍、临时就餐点、教学区域等地进行全面消毒处理。

复课前,该中心还请蓝天救援队对校区办公、教学区域等进行了全面消毒处理。疫情暴发以来,该中心全面落实上级工作要求,制定了复课前以及复课后的各项疫情防控措施,为全校师生生命安全和身体健康构筑坚实的“防火墙”。

(张国平 闵捷)

## 矿业分公司铜山口矿开展精矿再磨试验

5月28日,矿业分公司铜山口矿选矿车间开展精矿再磨试验,寻求降本增效措施。

该矿全面贯彻公司过“紧日子”工作部署,通过分析生产工艺流程、技术指标等关键因素,努力寻找可优化环节和步骤,力求从多方面开展成本管控工作,达到降本增效效果。试验人员先对浮选1、2两个系统的粗精矿按比例进行取样,然后再在4#精磨磨旋流器溢流取与混合粗精矿

同等重量的矿浆样。利用试验室振筛机将两组矿样分别用三种规格的筛网进行筛析,得出四种粒级样品,共8个试验样,通过过滤、烘干,然后计算对比分析验证精矿再磨的磨矿效率,再通过实验结果和原磨矿效率进行对比,合理调节4#球磨再磨流程工作频次和时长,优化和规范生产流程,达到降本增效目的。

(陈玮玮)

## 金格公司联合铁路部门开展硫酸泄漏事故演练



5月29日,金格铁运分公司一辆运载着4个硫酸罐体的火车突然在铁山站紧急停车,原因是其中一个罐体发生了硫酸泄漏事故。一场由金格公司、铁路、公安、医疗等部门联合举行的硫酸泄漏事故演练就此展开。

本次演练设置场景为随车安全员在例行检查时,发现了四个罐体的最后一个出现泄漏,泄漏性状为“滴漏”,现场无人员伤亡。事故车单个罐体装载硫酸35吨,整车载140吨。接到报告后,公司应急处置组立刻出动,同时报告了铁山段铁路部门、公安部门和最近医疗救援组。

演练过程中,各单位协调配合,按照演练方案从事故发生接到报告开始,公司随车人员初步处置,公安民警现场警戒、铁路部门对线路进行调度,事故现场勘査、公司应急处置组现场对罐体补漏、场地固碱中和处理、环境评估、舆论导控,到最后恢复交通,严格按照各环节要求有序进行,达到了预期目的。

此次演练,有效检验了公司处置硫酸泄漏应急预案的可操作性和实效性,夯实了整体作战能力,加强了公司与铁道部门、公安部门、医疗部门等多部门之间的联动联动、紧密配合,为预防和处置铁路运输事故打下了坚实基础。

(黄海波)

## 攻关『揭榜』找效益

“大家搭把手一鼓作气,争取把剩余的废旧阳极板修复后再上槽。”5月24日,在冶炼厂电解车间老系统,“咣咣咣”的大锤敲击声回响在岗位现场,“精点”QC小组带着大伙以人工整阳极板方式进行阳极排版。这是车间QC小组成员们攻关“揭榜”,降低生产成本的又一剂“良方”。

由于废旧阳极板身毛刺、鼓包较多,板身变形,无法进阳极机组校正上槽,而废旧阳极板直接回炉,又浪费生产成本。“节能降耗要从一点一滴做起,咱们要让它变废为宝也能创造效益。”大班班班长邓冲说。如何让废旧板再利用,提升阴极铜质量,降低回炉成本,成了摆在“精点”QC小组面前的一道难题。

“张榜招贤”解难,“先锋”请缨攻关。接下来几天,大伙现场全天候监督工艺,质量监管同岗位作业同步,“潜”在现场兢兢业业,摸摸那,找寻让废旧阳极板再次上槽的对策,在查找和分析

中,大伙与工艺数据较上了“劲儿”!

“废旧阳极表面铜粉较多,在出铜作业时还需加强阳极板泡洗时间,泡洗掉表面铜粉。”有着丰富工作经验的徐峰说。“对啊,我们还必须在岗位操作上更加严格,努力控制好出铜照缸质量,保持阴阳极适宜的极距,做精做细手头的活儿。”技师张振武接着这个话茬往下分析。现场的“诸葛亮”上,大家纷纷畅所欲言,谏言献策。

“咱们的想法不谋而合,这几天我们抓紧去现场落实下情况。”大班班班长邓冲确定方案。针对不合格阳极实行集中修复,利用手锤、电钻等工具捶打校正阳极板面毛刺,加强阳极板上槽质量管理。同时,严格槽面管理,坚持短路交接班,严格控制电解液的净化量,控制好生产工艺。

“一次不行两次,两次不行三次。”韧劲十足的大伙各司其职,建立分析方法,设定控制参数,做图标分析、质量比对。即使休息在家忙着给在家的

网课的儿女做饭,大伙的心依然时刻牵挂着岗位未完的工作,只要有空,不管周末假日,准会“泡”在槽面岗位里,研究改善措施和工艺参数设置。

一分辛勤,一分收获。经过仔细对比、调试,废旧阳极板重新上了岗,A级阴极铜产出率也在稳步提高。“改善效果不错,果真是立竿见影呀。”大家乐开了花,压抑不住心中的幸福,打了个漂亮的响指。“创新成果帮了大忙,QC小组真是有勇有谋的‘小诸葛’,生产上就没什么你解决不了的困难。”职工黄开文佩服不已。

“工作中只要大家齐动脑,同力可断金,咱们岗位处处都能节支降耗。”大班班班长邓冲铿锵有力地說道。把指标盯紧一些、参数运行曲线拉直一些、产品质量再高一些的工作目标成为他们奋斗的动力。这不,刚解决完一个问题,他们乘胜追击又盯上新的改善目标。

(晨曦)