

创新思维求发展 务实工作展新姿

——贵州铝厂第三次党代会以来工会工作回顾

贵州铝厂工会

在企业的发展进程中,贵州铝厂工会在上级工会组织和同级党委的正确领导下,在行政的大力支持下,带领全体职工围绕中心、服务大局,在企业的改革发展稳定中发挥了积极的作用,做出了重要的贡献。

以人为本 思路决定出路

2002年2月,遵循国家关于推进国有企业战略改组,按照中国铝业公司的部署和要求,企业进行重组改制。一系列新情况、新问题、新矛盾、新困难接踵而至,厂工会按照厂党委提出的“坚定信心,凝聚人心,狠抓中心,强化核心”的工作思路和总体要求,理清思路,找准位置,为保持稳定、服务大局展开了积极的工作。

一是动员组织广大职工积极支持、主动参与改革,在推进企业体制创新中发挥工人阶级主力军作用。二是动员、组织广大职工,在维护企业和社会稳定中发挥工人阶级主力军作用。三是动员和组织广大职工立足岗位,在实现生产经营目标中发挥工人阶级主力军作用。四是结合上市公司和存续企业的实际,抓住共同点,找准切入点,开展工会活动,保证了改制以来工会组织不散、活动不断。

求真务实 作为决定地位

改制以来,厂工会以“有作为有位,有位必有为”来要求和开展中铝贵州企业工会工作。“有作为有位”体现的是客观必然性;有作为才会有地位,有较大的作为才会有较高的地位,作为决定地位;“有位必有为”体现的是主观能动性;有地位必须有作为,较高的地位必须发挥更大的作用。在具体的工作中,组织运用“三、二、一”工作法,求真务实,实现了工会工作的大发展。

“三”指的是培养和提升工会干部“想干事、能干事、干成事”的能力和水平。改制前,厂工会机关工作机构为5部1室,人员编制曾达100余人(含工会5个活动场所);改制后,本着精简、实效、精干的原则整合机构、配备干部,工作机构为3部1室,人员锐减为20人。为此,厂工会加大了对各级工会专兼职干部的培训力度,先后分批送出50余人次工会干部参加中国劳动关系学院、省总工会等举办的培训班的学习,提高了工会干部的业务能力。

碳素厂在科技开发、技术攻关的征途中,不断书写着一页又一页的辉煌;在提升阴阳极质量的进程中,不断跨越一个又一个的雄关,解决了生产中一个又一个难题。如今,碳素厂亮点频闪,展现给世人的一派生机与活力。

技术攻关硕果累累,产品质量不断提高

市场经济,优胜劣汰。要生存、发展,惟有用比对手的产品更好、质量更优。

随着电解不断强化电流,电解槽大型化和外部客户对阳极质量要求的不断提高。碳素厂惟有提升阳极质量,为电解强化电流提供优质阳极,提高阳极一级品率,赢得外部市场的订单,才能立足于不败之地。

优质阳极生产的技术攻关,摆在了碳素厂全体员工的面前。于是,该厂工程技术人员不畏艰难,苦苦探索,精诚所至,金石为开。终于一道道难题被他们破解,一道道难关被他们跨越。

——其亚块尺寸超大,成型机受工艺限制。于是工程技术人员进行优化工艺技术参数的攻关,终使其达到最佳状态,在短时间内,生产出符合质量要求的其亚块。

——对成型机振台进行气囊式振动改造;有力地提升了阳极生块的质量。

——对阳极碳块编组站垂直机翻转机和运输机进行改造,进一步加快了碳块的流动速度,提高装炉效率4-5倍,装炉质量也进一步提高。

——大力进行提高煅烧温度的攻关,提升煅后焦质量。

——针对原料粒度细化现状,过去的生产配方已不适合现在生产的需要。为提高阳极质量,

“二”指的是发挥工会组织的职能和潜能。要求用“工会组织还能做什么?工会组织还能做什么?”来思考、安排工会工作。改制后,厂工会不断深化职工民主管理工作,坚持凡企业重大改革措施、凡企业重大决策、凡涉及职工切身利益的重大事项都提请职代会审议通过,并通过职代会、职代会主席团代表团(组)长联席会及签订集体合同等民主管理方式和手段,维护职工对企业改革知情权、参与权和监督权。坚持经常深入基层开展调研,运用“五必谈、五必访”的方式,倾听职工呼声,反映职工需求。对于新建单位和子公司,督促、帮助其成立工会组织和内部职工持股会,尊重工人的主人翁地位、监督子公司的生产经营,保护职工的民主权利和经济利益。厂工会在大力弘扬劳模精神的同时,认真落实劳模各项待遇,连年送劳模到省外休养、对困难劳模进行慰问,今年又大张旗鼓送出12名劳模去欧洲休养。关爱劳模活动使企业职工争先进取精神蔚然成风,有力促进了企业的生产和管理。

“一”指的是“工会工作要有一个敢为人先”的目标。这几年,厂工会工作敢为人先,硕果累累,各项荣誉纷至沓来:氧化铝厂原料车间工会获全国铝厂职工小家、控铝厂四车间热工一班获全国职工创新示范岗、分析测试中心氧化铝化验室获全国巾帼文明岗、碳素厂一成型车间热模班获全国巾帼建功立业标兵岗;贵州分公司获省“五一劳动奖状”,中铝贵州企业获省“厂务公开民主管理工作先进单位”,全国劳动争议调解先进单位,全国“安康杯”竞赛优胜单位,全国职工体育示范单位的荣誉称号,厂工会2004年和2005年连续两年获省总“工会工作创新奖”;分公司总经理常顺清获全国劳动模范光荣称号,1

人获全国“五一劳动奖章”,2人获省级劳动模范称号,3人获省级“五一劳动奖章”等多项殊荣。

推陈出新 品牌决定影响

改制以后,厂工会在固本夯基的基础上,鼓励创新、勇于创新,精心打造特色活动,着力塑造品牌工程,增强了工会组织的吸引力,提高了工会组织的影响力。

——职工技能大赛掀起学技爱岗新高潮。2004年承办中铝公司首届职工技能大赛,2005年承办贵州省职工职业技能大赛,2004年、2005年和2006年承办三届省有色冶金产业职工职业技能大赛,2005年和2006年举办两届中铝贵州企业职工技能大赛。在中铝贵州企业首届职工技能大赛的349名参赛选手中,有5人获得了高级技师资格,有40人的技术等级得到了提升,带动和激发了职工参与技能大赛的热情与激情。在今年的“万名职工比武,提升素质我先行”活动中,厂工会以“万名职工比武,千个班组培训,百名技师产生”掀起了职工学技爱岗新高潮。

——“安康杯”竞赛赛出安全文化新特色。2002年在职工中广泛开展了安全生产“金点子”竞赛活动。2003年开展了安全文化作品创作活动,创作出具有中铝贵州企业特色的安全警示铭、安全文化作品2000件,举办了10天的展评活动。2004年从加强工会劳动保护监督检查工作入手,层层签订《安全生产劳动保护监督检查责任书》、《安全生产联保互保责任书》、《安全生产互助协议》,大力推行“工会劳动保护监督检查员整改建议书”跟踪监督工作,使工会劳动保护监督检查进一步经常化、制度化、规范化。2005年开展了声势浩大的“安全与我同行,健康与我同在”安全知识竞赛活动,自己编制了《祝您平安!》安全知识竞赛题库,内容涉及安全生产法等

10多个法律法规1700余题,经过班组、车间、分厂、总厂四级竞赛,让全体员工受到了一次深刻的安全教育。2006年以“建设和谐贵铝,打造平安企业”为主题,以实现“六个零”为活动目标的“安康杯”活动正在深入开展。

——“职工之家”建设丰富了新内涵。厂工会在“职工之家”建设中,充实了民主之家、安全之家、勤奋之家、温暖之家等新内容,以“敬业、求知、关爱”为主旨,结合“创建学习型组织,争做知识型职工”和“建设节约型社会”的主题,在学习之家、节约之家上不断创新,丰富了“职工之家”建设的新内涵。控铝厂四车间在“创争”活动中,结合企业对仪器仪表控制、检修的需要,为车间43名职工做出职业生涯规划和个人成长进程规划,有24人学历得到提高,有13人正在晋升学历,几年来共取得88项不同级别的技术成果奖,成为一个名副其实的高绩效研发型学习团队。2005年8月,厂工会开展“建设节约型职工小家、争做节约降本标兵”竞赛活动,使节约成为职工的一种自觉行动,截止今年3月,竞赛活动共创效益530多万元。

——帮扶工作构建“温暖”新机制。从2002年至2005年,厂工会在厂党委的领导下,积极响应省委、省政府号召,组织职工开展向“灾区困难群众送温暖、献爱心”活动10余次,捐赠现金23.59万元,捐赠衣物30.84万件、折合现金460多万元;2004年5月参加省总“百万职工五月温暖行动”,职工捐款23万元,厂工会捐款20万元;2005年1月印度洋海啸灾难发生后,组织职工在短短一天时间捐款30余万元,是省慈善总会收到的“关于向印度洋海啸灾区捐款活动”最大的一笔款项。2005年12月,为认真贯彻胡锦涛总书记“关于做好困难群众献爱心活动”的重

要批示,厂工会拿出专款购置崭新的军用棉被500床送给受灾群众。与此同时,对于企业内部困难职工群体,从2002年至今,共帮扶困难职工965人次、发放困难补助金84.41万元,“金秋助学”34人、发放资金72100元。今年初,为推动帮扶工作经常化、制度化,构建起帮扶困难职工的长效机制,经厂党委研究决定,成立了中铝贵州企业困难职工帮扶中心,并制定出相关管理办法和实施细则,筹措资金300余万元,建立起困难职工帮扶基金。

——班组建设展现出新风貌。2005年厂工会在举办职工文化艺术节时,从文化艺术的角度把班组建设和生产管理有效结合起来,专门为班组建设设计了“闪亮班组”DV竞赛活动。方案一出,在众多班组中引起了强烈反响和共鸣。上千个班组参加了竞赛,参赛DV从一线班组、节约降本、立功竞赛、修旧利废、勤奋学习、技术创新等不同侧面全景反映了班组职工的工作、学习和生活新风貌,有力地推动了班组建设。

——文体活动注入了新活力。2005年厂工会举办了时间跨度达5个月的首届职工文化艺术节,内容包含了歌唱、舞蹈、时装、手工、书法、摄影、绘画、征文、体育竞技等15个项目;规模宏大,自而上做到了层层组织和选拔,有1873人参加了表演和比赛,形成了“千人参与、万人关注”的气势;影响深远,强化了职工的团结协作意识,达到了用精神的力量去凝聚职工、鼓舞士气的目的,促进了职工队伍的稳定。从2004年开始,连年举办中老年健身运动会,离退休职工争相参加,展现了离退休职工老有所养、老有所为、老有所乐的生活美景。为推进企业文化建设,满足职工精神文化需求,注入了新的活力。



为提升阴极产品的质量奠定了基础。

充分发挥员工才智,众志成城再踏新途

独木难撑大厦,众智可夺天工。发挥员工的聪明才智,进行小改小革,亦是提高产品质量,降低生产成本的重要途径。

一焙烧车间过去一直使用塑料薄膜作焙烧炉的保温材料,由于其档次低,只能使用一次。员工则找来双抗阻燃布进行试验,不仅效果好,无污染,而且可循环使用,亦降低了成本。

二焙烧车间为进一步减少循环水的杂质,改善水质,减少水耗,在循环水沉淀池中修建了两道挡水墙,使沉淀泥浆按粒度大小分别沉淀在不同的间隔池中,数倍提高清液效率,降低了成本。

三焙烧车间在修复破损火孔盖的过程中,动脑、想办法,成功设计了火孔盖模具,从而实现了机械化加工,减轻了员工的劳动强度,提高了制作质量。

一成型车间成型计量秤老化,计量不稳定,波动大。于是车间员工就积极进行技术改造,使其计量准确,从而提高了阳极生产质量。

一煅烧车间煅后煤对硬度高,对溜槽磨损大。员工就在溜槽上添加了耐磨层,从而延长了溜槽的使用寿命。

发展无止境,跨越又跨越。回首两年走过的路程,2000年碳素厂员工在自主创新征途的跨越了一道道雄关,留下了一串串坚实的脚步。

然而碳素厂员工并未沉浸于喜悦之中,因为他们深知,成绩只代表过去。此刻他们的目光,又盯住了新的高度。

让生命之树常青,让企业活力永存,这就是碳素厂员工矢志不渝的追求。

碳素厂——又是雄关新跨越

▲ 索绍愚

广大工程技术人员查资料,定配方,作试验。终于探索出适合焦碳碳化后的生产配方。

整体提升焙烧温度,延长保温时间,进一步提高焙烧温度达标率。

——国产重油黏度浓、杂质高、水分高。碳素厂采取了提升油罐重油的温度,降低重油黏度,提高重油的流动性;用保温材料对重油管道进行保温,厂房外则配外接蒸汽管,保证重油温度;增加重油过滤器的清洗次数。工程技术人员则对焙烧燃烧器的精度进行改造,改善了过滤器堵塞频率高的难题。对焙烧燃烧器的冷却风控制改造,则基本消除了结焦现象。

进行技术开发亦是提升阳极质量的一大要因;碳素厂广大工程技术人员研制的《生阳极自动填孔装置》成功取代了人工对破孔进行填料,年填孔7万块以上。经国家科技委员会鉴定,荣获专利批准号。《大型焙烧炉炉道墙横墙直机》的开发,则有效地对焙烧炉道墙进行校直,且对墙体无伤害。亦荣获国家专利批准号。

一系列的科技攻关,使碳素厂的阳极质量大幅提高。电解强化电流如期实现,2005年,该厂外销阳极突破5万吨大关,2006年1-9月,该厂已外销阳极4.1万吨,再跨雄关已成定局。遵义铝厂在使用了该厂阳极后,十分感慨地说:中国铝业贵州分公司毕竟是正规军,产品就是比别的好。

高新产品研发成功,抢占市场赢得先机

国内阴极生产厂家如雨后春笋般出现,全

国的阴极块生产能力已达四十多万吨,而国内市场每年只需十多万吨。碳素厂在原料上又处于弱势。要赢得市场的订单,如同“蜀道之难”。

惟有开发出新的高端产品,形成规模生产能力,才能迅速抢占市场。

高石墨质系列阴极碳块,是铝电解槽使用的一种新型碳素材料,是世界电解铝生产的换代产品,在我国还是空白。工程技术人员积极攻关,先后开发出GS—1高石墨阴极质碳块,GS—10全石墨阴极质碳块,但和国外同类产品相比,产品的系列还有差距,主要缺少GS—5高石墨阴极质碳块。于是,碳素厂广大工程技术人员又踏上了跨越雄关的征程。在2004-2005年间,他们定配方,搞试验,屡败屡战,终获成功。2005年5月GS—5高石墨阴极质碳块新产品横空出世。7月,中铝公司和中国有色金属协会组织的鉴定会上,确定其具有良好的导电性能,抗钠侵蚀能力及抗热震性的特性和机械强度性能好的特点,是半石墨质阴极碳块和高石墨质碳块的换代产品,是一种适合于大型电解槽的新型阴极材料。为电解生产节能和延长电解槽使用寿命开辟了新途径。

与此同时,对阻碍提升阴极质量的一系列难题,广大工程技术人员亦大力进行攻关。碳素厂阴极粉控系统,是80年代初期从日本引进的设备。由于该套设备已运行二十多年,控制精度锐减,操作和控制难度大。于是,碳素厂工程技术人员在消化吸收国外先进技术的同时,日以继夜地积极探索,从而实现了球磨系统的自动控制,大幅度地提高工艺控制水平,