



广西连续性内部资料性出版物

准印证:0018536

内部资料 免费交流

邮箱:gx\_baozk@gx.chalco.com.cn



中共平果铝业公司委员会 主办

2007年9月15日

第 422 期

本期 8 版

主编:白泉 责任编辑:邓小英

# 龙琼荣获广西五一劳动奖章

氧化铝厂分解车间生产丙班荣获“学习型标兵班组”称号  
实业公司碳素制品厂陈达获广西区知识型职工优秀个人

本报讯(邓小英 陈亚宁)8月30日,从广西壮族自治区总工会召开的“创建学习型组织,争做知识型职工”活动经验交流暨表彰会上传来喜讯,中铝广西企业两名职工、一个班组受到自治区“创建学习型组织,争当知识型职工”活动领导小组的表彰。广西分公司电解铝厂分解车间副主任龙琼荣获广西区“知识型职工标兵”称号,同时她还被广西区总工会授予广西“五一劳动奖章”;平果铝业实业公司碳素制品厂陈达被评为广西区知识型职工优秀个人;氧化铝厂分解车间生产丙班荣获广西区“学习型标兵班组”称号。

表彰会上,全区20个学习型标兵班组,10名知识型职工标兵,30名知识型职工优秀个人受到表彰。广西自治区总工会还授予11个“全区学习型组织标兵单位”广西五一劳动奖章,授予10名“全区知识型职工标兵”广西五一劳动奖章,中铝广西企业龙琼是其中受表彰者之一。

扬名榜

## 公司组织 40 名新员工开展军训,瞿向东总经理寄语新员工:

# 要当好军人、学生、家庭成员三个重要角色

本报讯(马雁飞)平果铝业公司武装部于8月27日组织中铝广西分公司40名本科新生员工进行了为期一周的军事训练。军训期间,分公司总经理瞿向东亲临军训现场观摩,并寄语新员工在企业中要当好三个重要的角色。

为培养作风优良、纪律严明的人才队伍,

公司十分重视对新员工入厂前的教育,历来都组织新员工进行军训。此次军训旨在培养新员工团结协作、增强纪律性、提高执行力的作风。新员工们服从指挥,按照军训的要求认真做好每一个动作。在汇报表演中,分公司总经理瞿向东语重心长地寄语新员工要努力做好三个重要的角色,一是军人,二学

生,三是家庭成员。他说,企业就像军营,需要铁一般的纪律,员工需要遵守企业的各项规章制度,严格按照操作规程工作;企业就像学校,员工就是学校里的学生,需要不断学习,努力提高自身的知识技能;企业就像家庭,员工就是家庭成员,需要和谐相处,共同为幸福家园而努力奋斗。



九月七日,由全国妇联组织部副部长李晓云为组长的全国妇联调研组在广西区妇联主席宋晓玲、副主席谭和平等领导陪同下,到平果铝业参观。公司党委副书记李兵向调研组介绍了平果铝业的发展历史。(黄立群 摄)



九月一日,以香港高级公务员协会主席潘伟明为团长的香港公务员代表团一行到分公司参观。刘保伟副总经理向来宾介绍了公司的生产经营情况。(黄宗东 摄)

## 公司召开教师节表彰大会

本报讯(成新茂)9月11日,平果铝业公司在生活服务公司召开了教师节表彰大会。公司领导刘永刚、李兵、刘晓辉,公司人事部、生活服务公司领导及公司两幼儿园50名教职员共同庆祝第23个教师节。

公司两所幼儿园归生活服务公司管理后,全体教职员充分发挥其聪明才智,积极引入蒙氏教育等新的教学方式与理念,不断改进幼儿教育质量,为下一代的健康成长倾注了爱心与辛劳,为平果铝社区的和谐稳定作出了积极贡献。庆祝会上,幼儿园教师文建萍、许丹萍等12名优秀教师,邹峻宁、黄菊莲等5名优秀教育工作者受到表彰奖励。

公司党委副书记李兵代表公司党委和行政向为中铝广西企业员工的下一代健康成长作出贡献的广大教职员致以节日的问候,希望幼儿园教职员以高度的责任感,勇于创新教学方法,不断提高教书育人能力和教育质量,把平果铝的幼儿教育事业不断推向新的高度。

## 三篇论文获广西党建研究会表彰

本报讯(邓小英)8月25日,广西党的建设研究会下发文件表彰了一批全区党建研究优秀成果及优秀论文,其中,中铝广西企业有三篇论文获优秀论文三等奖,三篇论文分别是:分公司总经办杨青撰写的《思想政治工作信息化网络化研究》、生活服务公司成新茂撰写的《排序法应用于党员考核评价工作中的设想》、公司组织部罗国华撰写的《论企业党建工作创新》。

## 九三学社平果铝基层委员会召开座谈会

本报讯(敬兴波)9月3日,“九三学社”平果铝基层委员会召开了纪念“九三学社”成立63周年座谈会。

九三学社平果铝基层委员会主任张建强主持座谈会。座谈会上传达了九三学社广西自治区第五次代表大会的精神,大会选举产生了九三学社广西自治区第五届委员会和出席九三学社第九次全国代表大会的广西代表。大会对2005年至2006年涌现出一批先进集体和先进个人进行了表彰,区直平果铝氧化铝支社被授予优秀基层组织,周巍、王晔、钟进科等9人被评为先进个人。

座谈会上,宣传部部长白泉作了发言,他说,要抓紧抓好“爱企业、献良策、做贡献”的主题活动,发挥民主党派人士参与企业民主管理、献计献策的主动性,为企业多做贡献。

## 中铝广西企业第十届职工游泳比赛鸣金

本报讯(黄立群)8月31日晚,新达游泳馆热闹非凡,欢呼声一浪赛过一浪,中铝广西企业第十届职工游泳比赛正在激烈进行,游泳池里场面精彩连连。

来自中铝广西企业各单位的15支参赛队队员参加了七个游泳项目的比赛。在比赛中,各参赛队队员发扬团结拼搏、勇争第一的精神,全力奋战。经过激烈拼比,各项比赛名次尘埃落定,碳素厂、氧化铝厂、电解铝厂分别获男子4×100米接力赛一、二、三名;生活服务公司、矿山部、氧化铝厂

分别获得女子4×50米接力赛一、二、三名;配送部、矿山部、氧化铝厂分别获得男女混合接力赛一、二、三名;潘卫国、苏海、张建强分别获得男子青年组100米比赛一、二、三名;何小丽、黄海英、黄玉琳分别获得女子青年组50米比赛一、二、三名;王海政、付进业、刘伟分别获得男子中老年组50米比赛一、二、三名;蓝春梅、廖小朋、游晓晖分别获得女子中老年组50米比赛一、二、三名。

## “好点子”可创效益百万元

本报讯(陈亚宁)8月,来自分公司员工的10条建议因可行性强、有应用和推广价值被评为节能减排好点子,这些好点子预计可创效益百万元。

分公司全面推进节约型班组创建工作,将节能减排工作成效纳入“创先争优”劳动竞赛中,开展“我为节能减排做贡献”主题活动,一线员工积极为节能节水减排活动出点子,提出节能减排新技术新方法。如电解一车间运行四班职工韦建斌提出的《电解工区大面端和烟道端使用独立开关》,每年可节约电费3万多元;热电厂莫尉等

三人提出的《控制锅炉炉点燃油压力》,每次点炉可减少柴油约1300升,每年节约24.52万元;动力厂宋建平、等4名职工提出的《给整流变压器冷却机增加温调节控制》、《合理控制整流机水塔用水量》的建议,每年可节约电费39万元,节约水费6570元。“节能减排好点子好建议”活动每月评比一次。评出的10条好点子,有的是长期实践总结出来的,有的正在实施中,预计每年产生效益上百万元。

节能减排在行动



## 分公司标准化管理显成效

中铝广西分公司作为中国铝业第一条标准化管理的电解生产线试点单位,积极探索实施标准化管理的实施模式。公司以标准化的电解生产过程为基础,以六西格玛等现代管理工具为手段,通过量化测量和差距分析,将电解生产线的生产、技术、设备、安全、成本等各个方面的管理进行了标准化和量化,用以指导、考评电解生产线的“操作和管理行为”,不断提高员工对生产和管理行为的驾驭能力,进而实现电解生产全过程的持续改进的管理循环。经过两年多的实践,各项指标有了突破性改善,160KA系列电解槽的平均阴极压降由2005年的401.2毫伏降至目前的397.8毫伏;效应系数也由0.27次/槽·日降至目前的0.098次/槽·日;铝锭一次过检合格率由原来的90%提升到99.9%。图为技术人员在进行测量系统分析。(白泉 卢达川 / 摄影报道)

## “创一流业绩 迎接十七大”征文

# 汗洒岗位 情注检修

——记热电厂检修车间党支部书记周秋利

王德春

如果说平凡是一首歌,那么公司优秀共产党员、热电厂检修车间副主任兼车间党支部书记周秋利正是在平凡的岗位上,尽职尽责、挥洒汗水,倾注真情,用辛勤和智慧谱写着一曲曲壮丽的华章。

检修车间担负着热电厂设备的日常维护检修,工作环境复杂、检修任务繁重。周秋利常常忙碌在现场,跟检修人员一起查故障、找隐患、寻对策,攻下一道道检修难关。特别是氧化铝二期投产以来,新设备、新工艺以及原来设备的技改逐渐增多,检修任务越来越重。周秋利把检修工作喻为“手术师”,他说:“只有对病人完全了解,才能当好手术师”。生产现场就是他的“办公室”,他大部分时间“泡”在了生产现场。为了判断一个故障,他可以连续跟踪设备直到找出原因;为了一项技改的顺利完成,他和相关技术人员琢磨图纸,对设备的

特性、工艺参数、运行记录一一揣摩,直到确认可行为止。在他和职工们的辛勤努力下,检修车间圆满解决了诸如锅炉风粉分离器经常漏粉、排粉机蜗壳振动大、灰渣管出口管等一系列严重影响生产稳定的“顽疾”。热电厂2号捞渣机在设计上存在一些缺陷,导致在运行中经常出现停机现象甚至一度中断生产,为了解决这个问题,周秋利连续几个白天黑夜跟踪在现场,他与检修人员分别从动力、传动系统、相关部件入手,找出故障原因,终于成功“驯服”了捞渣机,确保了热电厂2号炉生产的稳定,也为热电厂1号、3号炉捞渣机改造提供了技改经验。(下转3版)



# 推行标准化 整合多元化 打造企业管理品牌

中国铝业广西分公司总经理 瞿向东

中国铝业广西分公司是中国铝业公司推行标准化管理的试点单位之一。标准化管理是落实中国铝业公司“严、细、实、新、恒、齐”六字管理理念的具体举措。广西分公司按照中铝公司的要求,根据企业实际,积极、认真、扎实地开展标准化管理工作。在以六西格玛为主要方法和工具的标准化管理推行过程中,广西分公司生产经营管理、员工的观念及行为方式都产生了深刻的变化。在标准化管理试点取得初步成效的同时,也获得了一些认识和体会。

## 一、推行标准化是中铝公司整合多元化管理的有效途径

中国铝业公司成立以来,由最初的七厂、一院,经过近几年新建扩建和不断兼并重组,迅速发展壮大成为拥有约50家成员企业、跨地区的世界知名大型有色金属冶炼加工企业。正是由于这样特殊的发展历程,造成了目前中国铝业公司企业管理方面存在各分公司、子公司管理理念、思想、方法相对零散,呈现多元化的状态。形成这种局面的主要原因,除了发展太快外,更重要的是我们对企业管理的认识出了问题,就是各分公司、子公司、成员企业强调自己管理的特殊性比较多,而关注管理的普适性少了。

中国铝业公司如何实现公司的有效管理,迅速提高核心竞争力,不仅能做大,而且能更好地做强做优呢?我认为,迅速整合管理是中铝不可回避的艰巨任务和当务之急。曾经把通用电气公司(GE)由一个“庞大的企业堆积物”改变成一个“灵活的巨人”的杰克·韦尔奇说过:“用无边理念引入全球化、服务、六西格玛、电子商务,整合多元化,形成公司统一的价值观是GE成功的关键”。我们要做强做优中铝公司,变企业堆积物为灵活的巨人,管理整合应该是企业整合最基础性的内容,标准化管理为此提供了行之有效的途径。

标准化管理应该是企业管理追求的方向,也是企业管理改进的过程,更是企业管理一个通用的模式。因此,整合管理就是要用统一的管理理念和思想来思考管理问题,用统一的标准来规范管理行为,用统一的标准语言来分析解决管理问题,并在这个过程中找出差距,不断持续改进,这既是实施标准化管理的过程,也是管理整合的过程。

## 二、标准化管理的普适性、惟一性体现了管理的真正价值

管理是一门学问,一项任务,更是一个目的性十分明确的实践活动。管理作为一门学问,具有普适性。作为一项任务和目的性明确的实践活动,除了目标和责任清晰明确外,在其为完成任务和达到目的而要采取的所有行动方案中,客观上必然存在一个最优的选择,这就是惟一性的背景。尽管我们在完成任务的管理实践过程中,不一定做到选择最优的方案,但是可以做到选择最合适而令人满意的方案。如何做到令人满意,标准化管理可以回答这个问题。

普适性、惟一性是企业管理的真正价值所在,为什么在企业的管理层面上,企业都在推行ISO9002、ISO14001、HSE体系、ERP系统以及杜

邦公司的安全管理体系等,就是因为这些管理体系具有普适性,可以成为全世界不同体制的企业共同遵守的行为准则。标准化管理对管理的目标内容,责任范围以及管理行为提出了可量化的标准要求,而且这种要求是动态的持续改进的(使用国际上通用的六西格玛的理论、方法、工具来寻找差距),对所有企业的管理进步具有积极的促进作用,不仅具有普适性而且极具现实意义。

在企业的操作层面上,提高效率是永恒的原则。标准化管理对生产装置要求调整到最优的状态,对人的操作行为要求规范统一,只能这样,不能那样,这就是提出了惟一性的要求。因此,达到标准化管理模式要求的企业,效率肯定是处于高水平的状态。

标准化管理的这种普适性和惟一性的特征,对于快速发展的中铝公司的管理整合,提供了极具价值的有效途径。

## 三、实施标准化管理模式使企业管理“算得准,管得住”

在中铝目前的管理框架下,分公司如何落实标准化管理,有两条实施途径。一是在管理层做好“量化”,体现管理的普适性,从而实现“算得准”;二是在基层通过优化标准,完成从随意性到惟一性的过渡,从而实现“管得住”。

“算得准”是对管理的普遍要求,就是在做决策之前要有量化的依据,做事不能拍脑袋、主观臆断。广西分公司的做法是模拟全流程,搭建标准化管理模型,以模型的优化来带动流程的精细化,不断提高管理精度。

标准化管理就是把重复的过程量化为模型。铝冶炼是基础原材料工业,这种产业的特点是:产品单一,生产工艺流程相对固定而且重复。因而建立在此之上的管理流程同样相对固定和重复。多年来在这重复的过程中,企业积累了大量来自于流程的数据,完全可以通过对这些数据进行深入分析,找出流程中带规律性的东西,并用六西格玛的方法和工具建立系统的标准化管理预测模型。

基于这个思路,广西分公司各个二级单位、分厂建立了一系列以财务指标为目标函数的标准化管理模型,即以财务收益 $G = f(\text{CAO}, \text{CAL}, \text{PAO}, \text{PAL})$ 为主函数的标准化管理模型,然后分氧化铝、电解铝两个板块分别搭建氧化铝成本 $\text{CAO} = f(\text{FAO}, \Sigma d(\text{矿、汽、电、水} \dots))$ 和电解铝成本 $\text{CAL} = f(\text{FAL}, \Sigma d(\text{氧化铝、氟化盐、电、水} \dots))$ 等一系列的标准化管理分子模型。以此为依据,在生产、维修、安全、环保、技术、质量等等各个方面,开展了大量的预测、预防、预案工作。用实际的运行结果,与计划的预测值来进行比较,从中找出差距,解决问题,进而修改优化模型。经过这一系列工作过程,也改变了以往的一些不正确的观念,比如:产量是不是超出计划值越高越好?成本是不是低于预算值越多越好?在这个问题上,我们提出了一个管理精度的概念,即:用生产运行的实际结果与预测值的差值作为管理精度指标,来评价各单位的管理水平。也就是说,如果实际运行结果与计划预测值比较误差很大,就可能不是干得好不好的问题,而是算得准不准的问题。

“算得准”是落实标准化管理一个既基础又核心的内容。“量化”在这里不是强调计量的准确,而是强调对流程(或过程)的精确描述——即量化模型的建立。“标准”则是管理的精度度,表现为模型与实际流程之间的吻合程度。这种运用模型来实施“算得准”的预测方法,在广西分公司取得了良好效果,如今年1-8月份,电解铝成本预测平均误差为0.504%、氧化铝成本预测平均误差为0.588%。

在操作层面上,分公司的各个分厂、车间等基层单位是各项管理决策的具体执行者,“算得准”是要靠他们“管得住”来实现的。基层(操作层面)的管理行为是否规范,是否严格按照管理标准进行,直接关系到分公司预期的管理目标能否实现。

在基层(操作层面)推行标准化管理的核心问题就是物的状态和人的行为都必须限制在较小的范围,做事不仅要有要求,而且要有标准。并且随着管理的改进,标准的范围要求还要越来越小。这是我们推行标准化管理,在基层工作中的深刻体会。目前在基层管理中,存在的一个突出问题,就是随意性。做一件事情有多种做法,而且都能把事情做成,这种情况说明管理工作的标准低,范围太大。如果把标准提高,随意性将逐步得到改善,随意性将逐渐向惟一性过渡。我们人为在操作层面上推行标准化管理就是由随意性向惟一性的过渡。在这里,“标准”是指物的状态(工艺技术参数,装备运行参数)和人的行为(操作动作)可变动的区间,“量化”则是指这种区间是可以度量的,而且其精度是满足管理要求的。

广西分公司电解生产线是中铝标准化管理的试点,在这方面做了大量的工作。我们利用六西格玛方法、工具,对电解试点生产线所有物的状态和人的操作行为进行了系统地梳理、整合、优化,制订了电解试点生产线标准化管理手册。这个手册,对整个生产过程当中生产、技术、安全、设备、质量等等各个方面,都作了严格的规定,可以变动的范围很窄。我们要求员工、班组、车间、分厂把事情做精、做细。标准要越来越高,动作可变动的区间要越来越窄。这样,随意性就逐步地过渡到了惟一性。在操作层面上,抓标准化管理,人的行为的规范化是一个非常重要的内容。

## 四、标准化管理带来企业的管理变革和价值的放大

标准化管理是一个流程不断优化过程,通过对实际流程的认真考察和模型的运行分析,可以发现我们的管理流程中存在大量重复的、重叠的甚至无效的工作,要去掉这些多余的工作,最有效的方法就是改变劳动组织,这是管理变革的实质内容。标准化管理推行到一定程度必然要求管理变革也就是劳动组织形式的变革。随着推进标准化管理的深度越深,企业的生产运营流程优化到了一定程度,势必对劳动组织的结构设置提出新的要求,促使劳动组织变革以适应更加精细、高效的生产运营流程的需要。因此,如何进行劳动组织变革,这将是推行标准化管理到一定程度所必须要面对的问题,这个问题难以回避,最好用发展的方式来解决。

广西分公司氧化铝二期工程增加了一个矿

山,供矿量增加了一倍,我们没有新增机构,而是将两个矿山的装备、人员等资源合并进行统一调配,通过调整变革劳动组织形式,不仅实现了增产不增人,而且达到优化管理流程的目的。从2003年至今,经过4年多的运行,证明这种方式是成功的。公司三期氧化铝工程是原来氧化铝一、二期产量的一倍,相应的矿山、热电厂和煤气厂,基本都是成倍地扩大产能,广西分公司仍将采取不增加机构和统一调配资源的原则,持续优化管理流程,实现增产少增人。

企业是创造财富的地方,从这个角度出发,企业就是一个价值放大器。输出价值大于输入价值,是企业存在的最起码的要求。千方百计提高价值放大倍数,即把企业这个价值放大系统调整到效率最优的状态,是企业管理最主要的工作。标准化管理的实施过程,本质上就是对企业这个价值放大系统的调整过程。

通常,一个系统效率越高,灵敏度也就越高。对管理系统而言,不管是管人、管物还是管钱,太稳定势必导致效率低下,缺乏生机,然而太灵敏又容易失稳,所以对系统的调整要稳中求进,以进促稳。标准化管理正是这样一种持续改进不断优化流程、逐步以流程的稳定优化促使管理变革得以实现的方法,它为我们提供了解决效率与稳定这一矛盾的方法。

## 五、推进标准化管理将形成中铝优秀的企业管理品牌

标准化管理是适合中铝商业模式的管理系统,标准化在中铝公司的实施,具有非常突出的针对性和必要性。氧化铝厂应该如何管,电解铝厂应该如何管,铝加工厂应该如何管等等,都可以通过标准化的试点,搞出一个范式加以推广。这样的可复制推广的范式极具价值,因为有了它,管理的整合过程就变成了范式的推广过程,同时这也为企业文化的整合与统一奠定了坚实的基础,标准化管理的真正价值因此将得以充分地发挥出来。

标准化管理也是一个优化管理流程的有效系统方法,通过它能够持续地优化改进流程,提高管理效率。标准化管理通过对现有ERP、404、HSE、ISO等各个管理体系流程的管理痕迹,沿着六西格玛DMAIC的路径进行分析和处理,从而找出差距并加以改进,最终将改进措施又纳入到ERP、404、HSE、ISO等管理流程中去,从而形成一个持续改进不断优化的循环。

标准化管理不仅适应分公司的生产经营,而且可以扩展到整个中铝公司的业务流程。我们可以利用在投资、营销、科研、人力资源等方面的业务流程中积累下来的经验和数据,建立起系列的标准化管理模型,运用六西格玛方法和工具对流程进行不断的系统优化和提升,有预见性地正确决策,进而形成动态的、不断完善的标准化管理系统。

在整合中铝公司各分、子公司的管理,不断改进和完善现有管理体系后的标准化管理系统,一定会成为一个动态的、高效的、开拓性的管理品牌,为中铝公司实现“世界一流、百年老店、和谐中铝”的愿景目标提供最有力的保障。

# “三减一增” 闯出清洁生产成功路

企业文化部 黄宗东

当节能减排成为国家战略,而有人对高能耗、高物耗、高污染企业能否实施清洁生产心存疑虑之时,中铝广西分公司以令人信服的事实打消了人们心中的疑虑。公司于2007年8月通过广西壮族自治区“清洁生产单位”验收,以广西大型冶炼企业中首家通过清洁生产审核的佳绩,成为广西壮族自治区和铝行业“三高”企业清洁生产的典范。

中铝广西分公司是年产值超50亿的大型铝冶炼企业,有氧化铝和电解铝两大生产系统。电解铝是高耗电产业,氧化铝系统则需要消耗大量矿产资源,生产过程中有污染物产生。为了建设环境友好型企业,节约资源,公司实施了“三减一增”清洁生产战略,并取得了丰硕的成果。

## “一减”:借力科技 减少能源消耗

公司通过技术引进,科技创新,实施节能改造,减少能量消耗,推进清洁生产战略的实施。

在电解生产方面,公司开展了一系列电解“提效节能减排新技术”研究及应用,实施了“低温电解技术”、“开沟槽阳极”等十多项节能增效新技术,提高了电流效率,降低了电耗;电解系统还实施“电流强化工程”,使160系列和320系列电解槽的电流分别强化至178KA和342KA,有效延长了槽龄,单槽产量提高15%。电解铝由原来每年10

万吨产能提高到11.5万吨,新增产值2亿多元。大规模电气设备的变频节能改造,取得节电30%的显著效果。公司还采用安装电网优化节电器、无功补偿装置等电网节能新技术,实现电网节电10%的目标。

公司不断优化工艺操作,提高设备运行合理性,实现节能增效。例如,2005年2月,公司对电解熔铸工艺进行技改,将原来4台保持炉和3台铸机运行模式改为一台保持炉和两台铸机节能模式,在满足10多万吨铝锭铸造任务的同时,减少了煤气消耗,仅此一项每年节约能源费近600万元。目前,公司电解系统正在实施电解槽“浓度—能量”的物料与能量平衡技术革新工程,这项国内首创、具有世界先进水平的铝电解控制技术,将为进一步开展节能增效工作提供强大的科技动力。

2006年与2005年相比,公司在工业总产值增加15.8%的情况下,单位产值综合能耗下降了14.64%。按万元工业增加值值综合能耗核算,比2005年节能22万吨标准煤,完成节能目标的

567.01%,并取得1亿多元的节能降本效益。

## “二减”:减控“三废” 维护良好环境

为减少生产过程中产生的废渣、废水和废气,提高综合利用率,保护生态环境,公司积极组织治理“三废”研究,不断完善各种环保设施。公司现有大型烟气净化系统10套,固体废物处理场6座,日处理1万吨工业污水处理站1个,日处理1.2万吨生活污水处理站1个,小型除尘设施100多套,建立了完善的减控“三废”环保体系。

氧化铝系统产生大量的废弃物——赤泥,富含强碱对环境产生一定的污染。因此,公司先后投入数亿元资金,采用世界上最先进的建坝干法储存技术,建成国内唯一的干法赤泥堆场。这种创新存放方式既确保了赤泥堆存的安全环保,又大大减少了占地面积。而且,赤泥在输往堆场之前先用循环水清洗,清洗出来的碱投入生产流程,从而降低了原料成本。

公司大规模实施空气净化工程。2006年,公司

投入7800多万元,对热电厂除尘系统进行脱硫改造,使脱硫效率从20%提高到近90%,且每年回收干灰20.7万吨,销售收入达621万元;公司投资2800万元实施电解烟气净化技改,采用世界先进的加拿大Alcan干法采集含氟气体技术,捕集效率高达99%,有效控制了氟化物及烟尘排放总量,改善了厂区和周边环境。

公司固体废弃物的综合利用和减量化、无害化处理工作也取得了新进展。公司成功实施煤气厂炉渣综合利用工程,每年5万吨炉渣大部分实现返回系统循环使用,小部分大块渣外委砖厂。公司开创热电厂煤渣使用新模式,除了少部分外委做建筑材料,大部分煤渣用于矿山采空区复垦,作为复垦垫层,解决了喀斯特地貌地区石多土少,复垦垫层填充物不足难题。

近年来,公司共实施清洁生产方案246项,投入资金3.2亿元,并取得丰硕的成果,主要污染物排放量大幅下降。其中,电解铝厂年削减粉尘366.5吨,削减氟化物716.5吨;热电厂年削减二氧化硫排放量7142吨;烟尘削减排放量553吨。最新监测结果表明,流经公司的右江水水质达Ⅲ类水质标准,大气质量优于二级大气质量标准,大气降尘、环境噪声等指标没有增加。

清洁生产系列报道之一



# 分公司各单位积极开展质量月活动

**本报综合消息** 今年9月是全国质量活动月,主题为“质量安全,共同的责任”,广西分公司根据中国铝业公司关于开展2007年质量月活动的总体要求,结合本单位实际,积极开展质量月活动,效果明显。

加强质量教育,提高员工质量意识,这是各单位在质量月活动中的一项重要工作。煤气厂结合三季度煤气质量检查工作,重点开展“用户访问”、“三查二比”活动,并通过活动的开展寻找差距,采取有力措施,切实解决存在的问题;热电厂通过开展QC知识讲座、黑板报比赛、质量安全知识抢答赛等活动,从思想上加强对员工质量意识的培养;矿山部要求各工区利用班前会及黑板报向广大职工宣传产品质量政策法规、产品和服务的标准、质量知识等内容,让员工从法律、法规的角度,进一步认识质量的重要性;检修厂采取加大对质量问题的处罚力度,以强化质量管理;电解铝厂统一制作质量标语在厂部各单位显眼位置进行悬挂宣传,加大质量月活动的宣传力度;中试室为确保分析数据的准确性,提高分析人员的操作水平,统一分析标准和规范操作,与矿山对标;并积极配

合公司质量月活动开展分析标准和技术规范专项对标交流活动;运输部对相关用户进行全面走访,并将各种设备维修技术质量的意见建议反馈给外委检修单位,进一步提高维修技术质量;氧化铝厂在职工中征集以“质量安全,共同的责任”为主题的质量论文,推荐优秀作品参加公司论文比赛。与此同时,碳素厂、动力厂、安环部等单位也纷纷开展质量月活动,切实提高了员工的质量意识和企业的质量管理水平。



图为煤气厂组织人员在碳素厂进行煤气质量用户访问。黄智 摄

# 分公司“双平衡”软件试验稳步推进

**本报讯(蒋科进 文旭东 陈德广)**至8月底,分公司在电解铝厂实施的《电解槽物料平衡与能量平衡耦合控制技术试验》研究试验进展顺利,从统计的技术数据看,“双平衡”软件试验取得了喜人的成绩。

从试验开始至今,广西分公司在电解铝厂计算机车间每天召开试验工作例会,不断研究探索新型电解槽控制技术,逐步建立和完善了《电解操作技术规范》和《电解槽稳定有序技术规范》,不断解决现场存在和出现的各种问题。经过近4个月的试验,试验槽各项技术指标也发生了很大变化,160KA系列90%以上的电解槽处于有序和受控状态,8

月份,160KA系列和320KA的电流效率都达到了预期目标。160KA系列试验槽平均温度有序控制在规范要求的940℃~950℃范围,达标槽的数量稳定保持在70台以上,出铝效率显著提高,槽况稳定有序;320KA系列试验槽能效可控,平均温度保持在955℃左右稳定调整,出铝效率提高,槽况不断趋于稳定。从8月1日起,电解铝厂有两个区5台槽采取国际上通用的铝液加铜盘法计算电流效率,电解铝厂铸造车间共进行了420多吨高铜铝液的铸造工作,无一质量问题,圆满地完成了8月份加铜铝液的铸造工作。为“双平衡”软件试验的验收打下了基础。

# 物资配送部民主选举“兵头将尾”

**本报讯(胡晓红)**近日,物资配送部开展的民主选举班组长工作已圆满结束。当选的12位班组长与部工会签署了任期一年的责任状,明确了班组长的责、权、利。

从8月3日开始,各科室、班组就对此项选举进行了宣传动员,8月11日至8月13日在产品仓储科两个班组进行了试点选举。部工会对试点选举进行总结后,8月17日在

所有班组全面铺开了民主选举班组长的工作,部工会领导田勇、孙会亲临了每一个班组的选举会。

此次选举班组长采取每个班员都参与投票选举的方式,按照民主投票推荐候选人、候选人表态发言、民主选举的程序进行。经过各班组成员的积极参与,该部12个班组的班组长已于8月底全部产生。

# 公司召开拟建江洲停车场听证会

**本报讯(张桂霞)**9月3日下午,公司在新华餐厅二楼召开听证会,对在江洲区拟建生态停车场一事进行听证,公司为一件涉及民生之事,首次用召开听证会的方式最大限度听取职工意见。

为了解决江洲区住户停车难的问题,公司计划在江洲29、30栋之间儿童游乐场处修建一个生态停车场,但部分住户对此事有不同的意见。

据介绍,目前,江洲区住户的私家车停放在雷感、含笑停车场内的共有26台,有22人报名在江洲停车场预定车位。含笑区住户有51辆车无车位、雷感区住户有38辆车无车位,还有一些计划买车的职工苦于无处停放不敢出手买车。

在2005年、2006年的职代会上,均有职工代表提出了在四个生活区修建停车场的提案。公司于2005年、2006年在雷感、含笑生活区修建了停

车场;2007年,对文化宫前停车场进行了扩建改造。公司拟建的江洲生态停车场计划铺设生态砖,力争保留所有的大椰子树和全部绿篱,可提供50个停车位。

听证会上,60余名与会代表大多为江洲29、30栋的住户。与会人员首先对公司提供交流平台听取住户意见的做法表示感谢,对公司修建停车场为职工办好事的思路予以赞同,但选址的问题遭到了多数代表的质疑。大多数代表认为,该方案牺牲了儿童的娱乐场地,且停车场离住宅太近,噪声、灯光、尾气影响较大,不利于倒班工人休息。而且该停车场场地狭小,不能从根本上解决江洲生活区停车难的问题,建议另外选址。

与会各部门领导将收集整理代表的意见,如实上报公司管理层。

# 平果铝医院工会实施“暖心”工程

**本报讯(贺舰灵 周利)**平果铝医院工会多年来坚持实施“暖心工程”,关心职工生活,解除职工困难,为职工办实事,极大地提高了职工的凝聚力。

平果铝医院工会主要从以下几个方面实施“暖心”工程。一是工会对职工的婚、丧、嫁娶,都能及时前往慰问、看望;二是每年春节上门探望和慰问困难职工;三是职工或家属生病、住院,工会及时组织人员前去探望并给予帮助,其中,2007年上半年看望病、伤、产职工及家属20人次。四是想方设法为困难职工排忧解难。五是在炎热的夏季,每周定期给医院临床一线各科室送西瓜、凉茶等。六是从今年9月1日起医院工会给全院每位职工过生日蛋糕,让职工带着医院工会的祝福过一个愉快的生日。

# 涉爆安全隐患排查整治攻坚战在平果铝展开

**本报讯(马雁飞)**9月7日上午9时,百色市公安局铝城分局涉爆隐患排查整治攻坚战从业人员动员教育大会在平果铝城中学多媒体教室召开。平果铝辖区工程参建单位负责人及爆破员40多人参加了会议。

铝城分局王祖明副局长在会上介绍了此次涉爆安全隐患排查整治攻坚战的重要性。指出平果铝辖区用于工程的炸药量占整个平果县拥有炸药量的50%以上,属于重点检查单位。要求平果铝辖区涉爆涉剧毒品等危险物品的单位和个人要高度重视此项工作。铝城分局罗凯军局长对涉爆涉剧毒品等危险物品的单位和个

人提出三点要求:一是要严密排查,严格整改;二是要严防死守,实实在在的把提升治安防范水平力争爆炸事故发生率为零;三是要严格落实责任,强化监督管理。

会上,长沙设计院等参建单位与铝城分局签定了涉爆从业负责人民用爆炸物品安全管理责任书。



# 搭建成才的“舞台”

## ——检修厂倾力为员工设计职业生涯略记

“宝剑锋从磨砺出,梅花香自苦寒来,感谢厂领导,为我们普通员工创造了一个学习知识、提高技能的环境,打造了一个施展才华的舞台,搭建了一条通往成功的阶梯。”8月23日下午,在2007年上半年检修厂员工职业生涯工作总结表彰会上,获得钳工组综合考评第一名的青年工人李桂忠激动地表达了自己的心情。

此次与李桂忠一同获奖的还有其它六个工种的共48名员工。这六个工种分别是钳工组、焊工组、筑炉工组、电工组、(铆工、管工、起重工)组、综合工组,为了表彰在职业生涯工作中取得突出成绩的选手,鼓励每一位技术工人学习先进,赶超先进,检修厂决定对各工种在上半年职业生涯考核工作中取得前八名的员工进行重奖,第一名奖励1000元;第二名至第四名奖励700元;第五名至第八名奖励500元。到年底,奖励按总成绩计算,即下半年的职业生涯考核成绩与上半年成绩相加,取得前八名的员工,奖励至少比上半年翻倍;此外,获得前三名的人员,按规定还将享受一年绩效工资系数增加0.2的奖励。

检修厂员工职业生涯设计是为引导职工学技术、比技能,不断提高员工综合素质,努力塑造一支技术精、作风好、善打硬仗的现代化检修队伍,而创新设计的一整套方案。检修厂员工职业生涯发展途径设计为:普通员工——双证(一岗多能);普通员工——准主修——主修——高级主修;普通工人——高级工——技师——高

级技师;参加技术比武——获得技术能手称号;通过考核、竞聘——成为管理干部等。

为了确保职业生涯工作能够取得实质性的效果,使广大员工学有所依,学有所得,厂党委专门安排企业文化科对各个工种所需要的专业技术书籍进行摸底调查,并通过出版社、专业书店以及互联网等多种渠道,千方百计购买到合适的专业技术书籍,有些书籍达到了人手一册。上半年,共购买了技术专业书籍53套344本,费用达8015.08元。

与此同时,各个培训小组也认真编写教案,依据各工种《国家职业标准》规定的相关理论知识和技能要求,积极开展培训教育工作,各单位在完成繁忙的生产工作的同时,充分利用晚上时间、双休日时间及业余时间,组织员工进行相关专业的理论学习,上半年累计完成理论培训160个课时,实际操作培训86个课时,员工们利用业余时间开展自学率达88%。例如车队多次利用晚上的时间到厂部一楼会议室进行学习;大修车间、金工车间、电修车间多次利用双休日的时间,到学校、到厂部开展培训工作;筑炉车间把培训地点搬到了生产现场,开展现场教学;一些焊工自发地利用双休日时间到焊培中心苦练技能……通过各种培训活动的开展,职工学习技术的愿望也越来越强烈,有的感觉到培训学得还不够过瘾,还利用业余时间开展自学活动,表现最突出的是检修车间彭贵清,年龄有50岁了,长期

从事有色焊,他对本次手工焊的考核内容感到压力很大,但顾全大局,无怨言,艰难自学,每天在完成车间生产任务之后,就抓紧时间练习手工焊,使焊工组成员非常感动,均无条件地乐意为其提供各种服务;此外,大修车间的蔡永祥、李纯刚、杜帮华,检修车间的李锡州、王友贵、朱宏生、冯振才等老师傅,他们虽然有着丰富的实践经验,但只要一有空,他们就会拿出书本认真钻研理论知识;铆焊车间的阮承华、梁山、韦丰、罗贵雄、曹红胜、谭永杰等在车间大家公认焊接水平很高,但他们没有骄傲自满,而是以很强的使命感,利用休息日积极操练,除了厂部为其提供的学习资料外,自己还购买了不少自学材料;大修车间焊工自感平常在生产工作中焊接量相对较少,但也不甘示弱,勇于向高手挑战;许多青年工人也互相间进行提问解答,以巩固所学的知识。全体员工的积极响应和参与,充分表明了大家对职业生涯工作的支持与热爱,充分说明了检修厂开展的“员工职业生涯”活动意义的重大。

在经过一段时间的培训学习之后,各工种考核小组充分利用业余时间,开始了系统、全面的比武活动,全厂六个工种组共有282名员工参与其中。经过紧张激烈的理论知识考试、实际操作技能考核及结合职业道德的综合评定,最后大修车间李桂忠获得钳工组第一名;铆焊车间阮承华获得焊工组第一名;筑炉车间黄诚辉获得筑炉工组第一名;铆焊车间阮广勇获得(铆工、管工、起重工)组第一名;电修车间黄鸿程获得电工组第一名;金工车间黄云获得综合工组第一名。(杨才强)

# 氧化铝厂举办第六届职工足球赛

**本报讯(李浩)**9月8日下午,氧化铝厂第六届“9·25建功杯”职工足球赛在铝城中学球场上拉开帷幕。

此次比赛是为庆祝氧化铝厂一期工程9·25投产12周年,丰富职工业余文化生活,促进全民健身运动而开展的。预计于9月25日结束。

全厂共有11支队伍参赛,同时中心试验室足球队以“外卡”方式报名参赛。

揭幕战在机关对电气、检修对循环水四支队伍之间展开,来自氧化铝厂和两公司的众多足球爱好者在现场观战,两处战场狼烟四起,精彩纷呈,球员们出色的个人技术和良好的整体配合为观众带来了赏心悦目的享受。最后,上届冠军机关队不敌电气队,以1比3败北;而上届亚军检修队则以6比0的大比分轻取循环水。

# 汗洒岗位 情注检修

(上接1版)在长期的检修岗位上,周秋利深深体会到,预防性检修比计划性检修更重要。为了获取及时、准确的设备运行情况,他奔走于锅炉房、汽机间、转机旁,每巡检到一处,一条盘根、转轴的润滑、一颗螺丝的整体松紧、机械的异响,他都记录在案,及时发现设备事故隐患,变被动为主动。在他的指导下,检修车间不断完善检修制度,专门划定设备责任区域,落实班组检修责任制,检修效率和检修质量不断提升,有力地保证了热电厂生产的稳定,厂领导感慨地说:“有老周在,设备尽管放心转。”

周秋利在抓好日常检修工作的同时,在车间推行节约生产,他严格加强对设备备件的管理,控制设备备件的消耗,合理地开展修旧利废。他发现检修人员在清洗零部件过程中,会产生很多废油,他暗自思量,如果能回收再用,不仅能减少废油排放,而且还能节约用油。后来,技术人员根据他的想法,专门设计了一个废油回收再利用地简单装置,仅此一项,车间每年都能省下来几千元的用油消耗。他在节约生产方面近乎有些“抠门”:下料时,他要求检修人员一定要合理规划,减少边角料;检修换下来的零部件,能用的,他要求检修人员拆卸下来重新利用;他连废渣堆都不放过,一颗螺丝钉、一块边角料、一截钢精,他都十分怜惜,他常常感叹地说:“一丝一铢,当思来之不易啊!”

检修车间工作繁琐,人员思想复杂,甚至在少数党员中产生消极思想,身为检修车间支部书记的周秋利,把党建融入到日常检修管理工作中去,一方面严格加强党员的学习教育,从思想认识上提高党员的觉悟;另一方面从行动上大力倡导党员的先锋模范作用,检验支部党员一度形成了“创优、争先”、“比、学、赶、帮、超”的良好风尚,先进事迹层出不穷。检修支部长期坚持开展“送温暖、献爱心”活动,对困难职工帮扶,树立了党支部在职工群众中的良好形象,使支部具有了较强的凝聚力和向心力;不定期对山区贫困学生的奉献爱心,赢得了山区老师和家长们的赞誉。检修党支部在周秋利的带领下,多次获得上级党委授予的“先进党支部”称号,周秋利本人也因成绩突出,被评为“优秀共产党员”、“优秀党务工作者”。

汗洒岗位,情注检修,一曲曲优美壮丽的华章飘荡在热电厂检修车间。



# 月明千里共婵娟

氧化铝厂 碧雯

炎热的夏天走远了,南国的早晚渐渐变得凉爽起来,习习微风送来丝丝凉意。又是中秋时节了,月圆的日子一天天近了。

四季轮回,我和许多人一样,月圆的时候总装着满满的心愿。

十九年前的这个时节,我们一班莘莘学子从四面八方汇集到一起。开学后不久就是中秋节,大家刚离别父母和亲人,许多同学还是第一次离开家乡,学习之余,想家是最普遍的事。那年中秋,班主任老师费了很多心思,节日那晚我们取消了晚自习,大家把教室布置得非常漂亮,然后围桌而坐共度良宵。我们吃着月饼、瓜果,轮流表演节目,彼此还不太熟悉的四十几颗心拴在了一起。大家开心地聊天,然后成群结队地跑到学校的操场和亭园处去看月亮。那晚大家都特别高兴,没有人因为第一次离开父母过节而掉泪。我一直记得,一个开朗的男生打趣地对全班同学说:“不知道我毕业参加工作之后多少年才能成为万元户,等我成了万元户,我一定请各位吃月饼。”现在回想起来,我还是忍俊不禁。四年同窗,我们在那纯真的时期结下了最难忘的手足之情。

如今,我们在不同的地方工作和生活,闲时也聊聊侃侃,但见面的机会很少。每年中秋月圆之时,我总会静静地站在窗口,忆起那一张张熟悉的面孔,一个个熟悉的笑容,还有那个曾经美丽的月圆之夜。“明月几时有,把酒问青天,不知天上宫阙,今昔是何年……”苏轼的这首词就是我们同窗第一学年时学到的,我不知道,同学们今天是否依然还记得?

岁月是一条河,弹指间近二十度寒暑过隙,生活于你于我,也许都经历太多。有过“高处不胜寒”的落寞,有过“人生得意须尽欢”的畅怀,也有过“柳暗花明又一村”的豁达……我们都学会了选择,学会了从容,学会了平静。成熟练达的我们如今已不再是当年那不谙世事的少年。毕竟,我们都长大了。

当圆月凌空的时候,我想说的太多太多。就让我举杯对月,在心里默默地遥祝:天涯共此时,月明千里共婵娟!

真情悠悠

# 用心工作是幸福的

运输部 梁国娟

也许大家听过这么一个故事。故事讲的是一位本领高超的木匠,因为年事已高就要退休了。老板实在舍不得这样好的木匠离去,所以希望他能在离开前再盖一栋具有个人品位的房子来。木匠欣然答应了,不过令人遗憾的是,这一次他并没有很用心。他草草地将劣质的材料就把房子盖好了。其实,用这种方式来结束他的事业生涯,实在是有点不妥。房子落成时,老板来了,顺便看了看,然后把大门的钥匙交给这个木匠说:“这就是你的房子了,是我送给你的礼物!”木匠实在是大惊讶了!当然也非常后悔。因为如果他知道自己盖的是他自己的,他一定会用最好的木材,用最精致的工艺来把它盖好。

其实,我们每个人正在做的活儿,归根结底都是在为自己建造一座“房子”。如果我们不肯努力地去盖,那么我们只能住进亲手为自己建造的最粗糙的“房子”里。

工作着是幸福的,奉献者是快乐的。工作的幸福并不仅仅在于获得了多少报酬,更在于体现了自己的人生价值;奉献者的快乐并不在于吃了多少亏,而在于用自己的智慧和汗水为社会做了一些有益的事情。

我曾听过这样的抱怨:我时运不佳,没摊上一个好岗位,否则咱也能露露脸!其实伟大高于平凡之中,平凡的一样能有所作为。伟大的工作需要有人来做,平凡的工作也同样需要有人来做。很难想像,如果这个世界上光有

建筑师,没有砌砖工人,那些漂亮的高楼大厦怎么能够被建造起来呢?所以,即使是最平凡的工作,也能够体现出人生的价值。

法国著名的思想家卢梭曾说过这样一句话:“每一种工作都蕴藏着无穷的乐趣,只是有些人不懂得怎样去发掘他们罢了。”你是否正在为年复一年、月复一月、日复一日的工作而觉得枯燥无味呢?你是否正在为才华得不到施展而终日抱怨?那么,请你试着改变一下对待工作的态度,换一种角度来看待自己的工作,或许你就会有另外一种感受。况且,我们也没有理由对自己的工作采取不负责任的态度,我们在20到50岁这段黄金时间参加工作,我们将人生最美好、最灿烂年华都奉献在工作中了,我们生命的价值,很大一部分就是由我们的工作来体现,如果不好好工作,也就等于扼杀了我们自己的生命。

是的,也许有的时候,我们无法选择自己的工作;有的时候,你所从事的工作,不是你理想的工作,是你所不喜欢的工作。在我们无从选择工作的时候,我们能够选择的,就是我们对待工作的态度。我们虽然很平凡,我们的工作虽然很普通,但是一样可以为社会做出贡献,一样可以体现人生的价值。

认真负责地工作着,与同事融洽地相处着,我们就能拥有一份愉快的心情,我们的人生就是有意义的。这,就是幸福的。

右江沙龙

# 大山里那嘹亮的歌声

氧化铝厂 周媛

从龙法小学回来了,而这颗心仍然在震撼着。7月8日,我们氧化铝厂循环水车间团支部与新平果论坛的热心人士共11人,前往那圩乡吉林村龙法屯的龙法小学开展了一次爱心助学活动。除了本车间的团员青年积极捐助以外,社会上的各界热心人士也用不同的方式表达了爱心。有免费出车的,有不留姓名留下学习用品就走的,有自己家开糕点屋无偿做糕点的,有捐了很多读物的。爱心凝聚的结果是,捐助物品装满了一车。

我们意气风发地出发了。然而,当车子开到吉鲁岔路时,由于路况太差车子罢工了!无奈之下,我们只能打电话再找车辆。时间一分一秒地过去了,想着龙法屯的乡亲们和学生正在翘首等待,我们的心里十分焦急。好在,救援车辆终于赶到了。把捐赠物品搬上救援车后,我们继续前行。车子在乱石堆一样的山间土路上像牛车一样“走”着,根本不堪重负,我们只能下车步行上山。上到半山腰才发现,这世上并不是车子就一定比人跑得快,回头望时,车子还在吃力地艰难爬行。一路上,稻田是看不到的,那里没有水,全是石头山。沿路的玉米给人留下了很深的印象,玉米被见缝插针般地种植在石缝间,就好像山区里的村民一样,在艰苦的环境里顽强地生存着。

车子终于到了龙法小学,我们有幸见到了这些可爱的学生。虽然来之前已经做好了足够的思想准备,但当我走进教室时,还是被眼前的一切深深地震撼了:所有的课桌桌面,都是由几块破木板拼成,下面用石头垫着,椅子也是如此。孩子们都规矩地坐着,没有喧闹没有嬉戏,他们的眼神是那样天真、清澈,几乎个个小孩都如我们在城市所见的乞丐一样呈现在眼前。又黑又脏的脸,有的流着鼻涕,积满灰尘的头发,让人看了不胜唏嘘!在这里,或许能填饱肚子有件衣服蔽体就已经满足了。

我们大家一直相信孩子是这个世界的真正的天使。因为他们水晶般透明的眼睛,纯洁无瑕。当你分给他们蛋糕和学习用具时,他们伸出小手,羞涩地接过去。有些孩子甚至当你的眼光与他相遇时,他的目光便立即躲开,尽管之前他们的眼睛一直在看着你手中的蛋糕和学习用具。没有比这让人感到更欣慰,更难得了。

去之前,我就听说那边很穷很穷。而当他们来到村民家里时,终于知道有一种穷是用语言难以形容的。

没有电,山下的村子半年前用上了电,可是这个小村落,却不知什么时候才能用上电;没有水,全村的生活用水和牲畜用水都是靠在山下的一口天然形成的石洼积蓄下的雨水。离近一看,水里密密麻麻的全是蝌蚪。村民家里,触目所及都是空空如也。看到这些,我深刻地感受到自己个人力量的渺小。我忍不住想,自己来这里应该做什么?如果只是带一些他们需要的物品来看看他们,是否太对不起自己的良心?据当地卫生院的人介绍,因为山路艰险,卫生院离得太远,女生小孩没有充裕的出生条件,有不少孩子夭折了。看到此情此景,谁人能不动心?听闻此事,谁人能不震撼!

我们教了孩子们两首简单的儿歌,我们唱一句,他们跟一句,他们学得很认真。虽然有时候会走调,但我们却觉得这歌声是那么嘹亮、那么动听!在同一片蓝天下,这些花朵们成长的环境却比很多同龄的孩子们恶劣得多,但他们还是一样生长着!此时此刻,我觉得我们能为他们做的太少太少了,我们的能力实在是太有限了!简爱说:“只有站在坟墓面前,我们才是平等的!”是的,也许只有到了死的时候,任何人才会无一例外地平等相待,没有高低贵贱,美丑之分。但是到了那个时候,还有什么可去争取的价值呢!

生活感悟

# 教师礼赞

佚名

多少年季节轮回,多少个春夏秋冬,你是红烛燃烧着亮丽的生命,奉献几多血和汗,不求青史留英名。你用真情传播着智慧的火种,就像那春蚕献出一生的忠诚,就像那冬梅吟唱着早春的歌声。

多少个不眠之夜,多少次灯光长明,在漫漫的长夜里有你伏案的身影,青丝之间添华发,三尺讲台荡笑声。你用友爱缩短着心与心的路程,你是那阳光融化冷漠的冰雪,你是那向导引人走出科学的迷宫。

啊!光荣的教师,辛勤的园丁!桃李芬芳是你的欢乐,默默奉献你无私的心灵。

木棉诗笺

# 秋

运输部 欧健

今天周末,是女儿开学的第一天,早早地我们便出了门。

雨下了一整夜。夹着雨水,迎面的风多了几分萧瑟。不知不觉中,九月的秋已接踵而至了。

人们想必是喜欢极了这样的天气,像超凡脱俗的女子,清新亮丽。南方的早晨,人们或三三两两撑着伞行走,或悠然自得地骑着脚踏车,人们一边赶路,一边享受这秋带来的惬意。一时间,世界皈依了它原本的温和与安静。

女儿问,老爸,秋天是什么颜色?希望的颜色。我不紧不慢地说:你看,田野里排列成行的稻穗,浸染山林的黄叶,还有在你怀里调皮串动的让你一阵激灵的风……

而桥下的风景却是别有一番味道的。右江一夜之间仿佛绿得更透彻了,一江秋水静静地匍匐于两岸之间,小小的渔船在江面上撒开渔网。这时候,四面八方的风沿着水面自由而上,你却无法辨别它的方向。桥上闻风听雨那种古时诗意的画面,相信这一刻你一定也能真切地感受到。

沿江路的树仍旧郁郁葱葱。在南方,这时

候你还看不到脚底下簌簌翻滚的落叶,潮湿的路面却给了你别样的心情。牵着女儿的小手,走着走着,就回到自己的童年里去了。神秘的森林,山间清脆奔流的小溪,以及在记忆里我仍贪婪着的

淡淡松香,如今又弥漫在我的眼前。

这是与众不同的一天。一场雨拉开了一个季节的序幕,狂热之后,便是故事峰回路转的开始。而一颗雨滴坠落时的生动,在秋意渐浓的雾霭里逐渐散去的那片喧嚣,成了你心绪改变的线索。

伞下伞外,是不同的世界。细雨里的灵魂更为自由通透,而伞下踟躇的,更多是出神的观众。秋天的图腾毫无遮掩地呈现在他们的眼帘。

这个季节充满了水一般的宁静与柔情。在行色匆匆的人生旅途中偶尔驻足停歇,环顾周遭的风景,未必不是一件惬意的事情。

牵着女儿的手,感觉心一点一点地变暖。秋天,在我们一高一矮的身影之间,忽隐忽现……

心香一瓣

# 域外风光(组图)



意大利独立阵亡将士纪念馆外的建筑与雕塑



古罗马交易场遗址



水上威尼斯游船



古罗马斗兽场外景 铝石花

# 永远,我等

余光中

例如夏末的黄昏,面对满池清芬面对静静自燃的灵魂究竟哪一朵,哪一朵会答应我如果呼你的小名?

只要池中还有,只要夏日还有一瓣红艳,又何必和你见面?

莲是甄甄的小名,莲即甄甄一念甄甄,见莲即见人

只要心中还有,只要梦中还有还有一瓣清馨,即夏已弥留即满地残梗,即漫天残星,不死的仍是莲的灵魂

永远,我等你分唇,启齿,吐那动词凡爱过的,远不遗忘。反受过伤的永远有创伤。我的伤痕红得惊心,烙莲花形

如果早晨听见你倾吐,最美的那动词,如果当晚就死去我又何惧?当我爱时必爱得凄楚,若不能爱得华丽

你的美无端地将我劈伤,今夏只要伸臂,便有奇迹降落在摊开的手掌,便有你的降落在我的掌心,莲的掌心

名作欣赏





## “创一流业绩 迎接十七大”征文选登

“党建思想政治工作是生产力！”在中铝广西企业(平果铝),这既是一个深入人心的观念,更是一个现实的命题。

2005年,广西企业新党委班子成立以后,根据企业的实际和新的要求,紧紧围绕企业改革发展和生产经营目标,拓展党建工作新思路,组建了大党委,提出了“六个围绕”要求,大力实施六项工程,努力打造党建思想政治工作“标准量化体系”,使企业党建思想政治工作全面融入生产经营,形成了新的工作模式,不断地增强了企业的凝聚力和向心力……一系列开创性的工作,为广西企业的持续快速发展,铸就企业搏击市场的核心竞争力注入了新的强劲力量。

强有力的党建思想政治工作,为中铝广西企业长期保持中国最有竞争力铝业地位提供了不竭的动力源。为广西企业两公司的和谐共赢,注入了新力量,开创了新局面。广西企业的生产经营发生了前所未有的巨变!2006年,广西分公司共生产氧化铝产量94.3万吨,电解铝产量13.63万吨,实现年产值55.71亿元,首次突破50亿元大关,缴纳税费9.98亿元。公司劳动生产率、单位产品能耗、单位制造成本均领先全国同行。平果铝业公司,完成营业收入8.7亿元,赢利突破3000万元,广西分公司和平果铝业公司双双进入广西企业50强,分别被授予全国五一劳动奖状和广西五一劳动奖章。世界第一大铝业企业美国铝业公司在其门户网站上曾撰文称赞平果铝是:“这是中国最有竞争力的铝业企业。”

### 创新党建工作体系——为企业加快发展凝聚了人心,积聚了力量,鼓满前进的风帆

“梅花香自苦寒来”,在中铝广西企业不断创造辉煌的发展历程中,企业党建思想政治工作曾面临过一个时期前所未有的困难与困惑。

2001年底中国铝业境外上市,平果铝业公司一分为二。其中的经营性资产跟随中国铝业整体上市,成为中国铝业广西分公司;剥离出来的职工医院、学校、食堂、生活服务设施等非经营性资产,组成存续企业,沿用“平果铝业公司”的名称。中国铝业还与战略投资伙伴美国铝业公司签订了合资平果铝的框架协议。原有的党建思想政治工作体系因改制上市、海外合资面临着四大难题:一是需要重组架构,调整职能;二是缺乏经费,“巧妇难为无米之炊”;三是存续企业与上市公司之间需要搭建共同的党建工作平台,这个平台如何搭建?四是上市公司合资企业如何开展党建工作,国内尚无现成经验可循。

突如其来重重困难,摆在了公司党委面前。

好好的一家人,突然之间变成了各自独立的两家人,员工收入也不相同了。一时间,人心思变,种种不安情绪在广大员工心中渐渐蔓延。更糟的是,此期间全国大批新建铝厂纷纷开工上马,有的还派人长驻广西企业,开出极为优惠的条件招聘技术骨干,使原本对前景充满忧虑的职工,思想更不稳定。一批批技术、管理骨干,在高薪吸引下,纷纷跳槽,2004、2005两年,每年都有近100名骨干人员辞职。

越是改革攻坚关键时期,越是要加强党建思想政治工作,这样才能保持稳定,促进发展。广西企业两公司历届党政领导班子对此有着清醒的认识,采取了一系列措施来化解矛盾,解决问题,也取得了一些积极成效,但终因某些客观条件限制,一些问题始终无法得到很好的解决。

2005年11月,新一届的党政领导班子接任。公司党委把团结员工增强凝聚力、促进企业更优更强和谐发展,作为党建思想政治工作的切入点,明确提出“通过完善党建体系建设,使职工气更顺、心更齐、企业的竞争力更强。”从此,广西企业党委开始了有史以来最大规模的体系创新机构重建工作。

2006年3月,根据中铝公司党组书记总经理肖亚庆提出的“要进一步理顺党组织工作机制,着眼于提高和改革创新企业党的建设工作的能力。努力促进党建工作由经验管理向科学管理转变,实现党建工作资源的有效整合和优化配置。”的要求,广西企业选举产生了新一届党委和纪委领导班子,并立即开展党群部门机构和业务重组,初步形成了平果铝业公司党委(广西企业党委)领导下的大纪委、大工会、大团委格局。

公司进一步优化了党群组织的领导体制,综合了党群工作力量和资源,从而形成集中优势、专业管理、统一部署、协调高效的管理体系。组织部、宣传部、企业文化部、工会、团委等党群工作部门和二级分厂企业文化科、政工科,都进行重新定员定编。及时调整了各单位党委(总支)班子,提高专职党委书记的薪金待遇,与行政正职相同。一大批有知识有能力的青年才俊被充实到党建工作的各个岗位。一年之内,各单位企业文化科长和政工科长更新了四分之三。

新的党建体系建成后,广西企业又陆续推出一系列配套制度。如,“四好”领导班子创建;党支部争先创优活动;推进“双培”工作,把党员培养成生产经营骨干,把生产经营骨干培养成党员;坚持“党管干部”和“党管人才”原则,等等,使党建工作更加完善有效,成为企业生产管理、改革发展、和谐企业建设等各个方面不可或缺一极。

与此同时,公司党委积极协助行政开展相关情况摸底调查,促成两公司相继出台了提高煤气补贴、实行劳务工带薪年休假、提高职工住房公积金缴纳比例,改造更新体育场馆、后勤服务设施等一系列措施,改善了干群关系,热了职工的心。

新党建体系的创立,为广西企业增强凝聚力和向心力,鼓满了前进的风帆,从此迎来了蓬勃发展的历史新局面。

一个观念,牢记两个原则,突出六个围绕,实施六项工程,做到四个重视,树立一面旗帜。”党委书记李兵介绍说。

一个中心:维护企业改革发展稳定大局和提高经济效益。

一个观念:“思想政治工作就是生产力”的观念。

两个原则:“党要管党”和“从严治党”的原则。

六个围绕:围绕全面完成生产经营目标和提高绩效指标抓党建;围绕安全与稳定抓党建;围绕营造良好沟通,构建和谐氛围抓党建;围绕理顺员工情绪,激发员工活力抓党建;围绕深入开展反腐倡廉工作,促进廉洁从业抓党建;围绕提高队伍素质,保持共产党员先进性抓党建。

六项工程:作风工程,“四好”班子建设工程,强基工程,先锋工程,素质工程,连心工程。

四个重视:重视企业文化建设;重视企业党风建设和反腐倡廉工作;重视对群团工作和武装、保卫和计划生育的领导与支持;重视企业稳定工作,不断推进和谐企业建设。

一面旗帜:通过上述措施和努力,将中铝广西企业树立为中央企业或广西区党建工作的一面旗帜,积极争创全国企业党建工作先进单位。

以上诸项,刘永刚形象地称之为“1126641”党建工作思路。

## 创建新模式 开创新局面

### ——中铝广西企业加强党建思想政治工作纪实



公司党委书记刘永刚满怀信心地说:“我们要通过科学的分析、务实的作风、有效的措施,努力探索出一条符合企业实际,高度融入企业生产经营和改革发展稳定工作,不断推进适合企业科学、和谐发展的党建思想政治工作之路,力争让广西企业的党建思想政治工作成为广西区的一面旗帜乃至中央企业的一面旗帜。”

### 创新党建工作思路——融入生产经营,为企业和谐快速发展,开启一扇全新的窗

党建工作面对的是人和复杂多变的人的思想,因而常常会落了虚,变成了文件来、会议去的虚招。只有找到好的实施途径,党建工作才不会流于形式,才能真正转化为提升企业的生产经营管理水平增加企业效益的动力。

“我们的党建工作强调从实处着手,把虚的工作做实,把实的工作做好,把好的工作做强;使之真正融入生产经营,形成制度,升华为文化。”刘永刚描绘着广西企业党建工作的全新蓝图。

广西分公司总经理翟向东说“党建思想政治工作是国有企业独有的政治优势,是我们与民营企业、外资企业竞争取胜的法宝。”

平果铝业公司总经理黄振彬强调:“强有力的党建思想政治工作,是构建和谐‘平果铝’的根本保障。”

企业党政主要领导把他们多年来从事行政和技术管理的经验和远见卓识,不断地投入到加强广西企业党建思想政治工作的思考中,从而打开了中铝广西企业党建思想政治工作一扇全新的窗。

“公司党委基本思路是,坚持一个中心,强化

两年来,广西企业党建工作在生产经营、安全稳定、和谐企业建设、廉政建设等各方面都发挥了重要作用,员工素质得到了大幅提高。如通过设立“党员安全监督岗”,建立工会劳动保护监督网,促进了安全工作开展。广西分公司连续四年,平果铝业公司连续三年获得全国安康杯称号。

广西企业党委按照求真务实、把握规律、注重继承、着眼创新、扎实推进、务求实效的总体要求,探索党建和思想政治工作的新方法、新途径,提出了“全面融入生产经营”的要求,开展“双培”工作,实施了效能监察,建立了“干部廉洁档案”,创建了“党员责任区”等等。为提升管理水平、增强凝聚力和竞争力、确保氧化铝三期开工、促进两公司互动双赢、持续健康协调发展,提供了强大的推动力。

### 创新党建工作方法——充分发挥优势,提升效能,将党建工作推到全新的高度!

如果说构建新体系是广西企业党建工作的基石、保障体系,“六个围绕”是前进的方向,那么广西企业随后创造性提出的“实施六项工程、抓好载体建设”实施方案,就是发挥党建工作优势和效能的载体,是全新方法,前行的步伐,飞升的工具。

这六项工程是,作风工程、“四好”班子建设工程、强基工程、先锋工程、素质工程、连心工程,抓好相关载体建设。广西企业党委对六项工程中的每一项工程都制定了明确的目标,提出了操作性很强的具体实施措施。公司党委还专门抽调人员成立了领导机构和办公室。通过活动的开展,将中铝广西企业树立为广西区党建工作的一面旗帜甚至争取成为中央企业的一面旗帜,并积极争创全国企业党建工作先进单位。

“四好班子”建设工程。是以加强能力建设,全面提高公司两级领导班子和干部队伍整体素质为目标,以“四好”领导班子创建活动为载体,打造中铝广西企业坚强有力、团结和谐、开拓创新的两级领导班子及优秀的干部队伍群体。

强基工程。以夯实和优化党组织的肌体,健全奠定的组织,保持和巩固党的先进性,充分发挥政治核心、战斗堡垒和先锋模范作用为目标,通过开展“推优”和“双培”工作,加强党的组织建设,实现车间建支部,班组有党员的目标。2006年,广西企业共有66名生产或管理骨干被发展为预备党员,57名预备党员和正式党员被培养成为生产骨干。

先锋工程。以充分发挥党员先锋模范作用和领导干部的表率作用为目标,使党员及领导干部成为思想觉悟高,业务素质强,纪律作风严,模范形象好,工作业绩优的企业先锋,在岗位建功,同行显能,充分展示共产党员的先进性和领导干部的示范表率性。在全公司范围内,全面部署开展“争创红旗支部,争当优秀党员”活动,使每一个党支部锤炼成一座战斗堡垒,将每一个党员培养成一面先锋模范的旗帜。

素质工程。以全面提高党员和职工群众的思想政治素质、科学文化素质、业务技术素质、协调沟通素质和身体素质为目标,开展学习培训,达到内强素质,外树形象并为企业发展储备人才的目的。每个党委都开展了岗位练兵、技术比武、办讲座、讲党课、安全知识培训、举办演讲比赛等不同形式的活动。2006年,仅总人数600余人的矿山党委就自办42个班次,培训各类人员达4669人次。通过各类培训,使职工整体素质和业务技能有了明显的提高。

连心工程。以加强机关与基层之间,干部与群众之间,两公司之间,企业与地方之间的联系沟通,增进协调和理解,推进和谐企业建设为目标,通过设立群众来访“领导接待日”制度,两级党委委员联系点制度,开展党员“结对子”传帮带活动,发挥困难职工帮扶基金的作用等等一系列工作,为职工群众排忧解难,扶贫帮困,实现共建和谐企业,维护企业稳定的目标。

作风工程。广西企业学习贯彻胡锦涛总书记提出的“八荣八耻”社会主义荣辱观和八个方面良好作风为目的,成立了作风建设领导小组,制定了作风建设的指导意见和实施方案,并通过不断地开展艰苦创业教育,遵纪守法教育,构筑“惩治和预防腐败”体系,开展“廉洁文化”建设试点和机关“五好”科室创建活动,加强和改进党风建设和反腐倡廉工作,促进党员和领导干部和职工的工作作风、生活作风、企业党风的进一步好转。(下转6版)



# 创建新模式 开创新局面

(上接5版)“六项工程”使广西企业各二级单位党委均能找到符合自己特色的一个方面来开展党建思想政治工作,实施一年多来,亮点频出。氧化铝厂的学习型企业创建活动,热电厂的“先锋模范保生产”活动,实业公司的“首席员工”评选活动,检修厂的“取双证”和“员工职业生涯设计”活动,中心试验室的“在岗位上争先”活动,生活服务公司的“提升服务水平”实践活动,平果铝医院的“树立良好的医德医风”活动等等,都各具特色,异彩纷呈,激活了党员发挥先锋模范作用的内在动力。这些全新的党建工作方法、措施,将党建工作水平和效果推到了一个全新的高度。

## 重视文化创新—— 让企业文化建设成为党建思想政治工作的 新途径和新手段

在企业文化体系建设方面,以培养优秀企业文化为着眼点,按照中铝公司的核心理念,建构企业文化体系,逐步推进企业理念、价值观、行为规范和视觉形象的建设。力求从丰富的生产经营管理实践中,不断总结经验,创新管理思维,将企业从制度管理提升到文化管理的高度。

广西企业从六个方面积极培养先进文化:一是培育先进的精神文化,激发员工敬业激情。二是培育先进的执行文化,不断探索创新企业的管理制度和方法,逐步实现企业管理升级。三是培育先进的和谐文化,营造团结奋进氛围。四是培育先进的激励文化,采取多种有效方法激励职工奋发争先创优创新。五是培育良好的形象文化,通过各项工作与多种途径方法体现中央大企业的文明风范。六是培育先进的德育文化,造就一支高素质的职工队伍。

广西企业着力加强班组文化建设,使企业文化建设真正落到实处,发挥作用。其主要内容是培养和形成包含班魂、班风、班训、班组愿景在内的班组个性化理念。班组文化建设在实施过程中参考运用企业文化理论中理念识别原理和重视形象树立的思维方法。具体方法是:一是引导班组建立形成具有本班组个性特点的精

神理念小体系。强化精神武装,统一班员意志。如,电解铝厂三车间二班形成自己的班组理念为班魂:精益求精,追求卓越;班风:齐心协力战三高,精心操作护品牌;班训:遵章保安全,汗水换铝水;班组愿景:争做岗位能手,创建和谐班组。二是强化安全意识,彰显安全文化。三是强化党员意识。

自2006年2月以来,广西企业两公司471个班组中,共有438个班组开展了班组文化建设,且其中309个已经完成了班组文化建设。其中广西分公司的313个生产型班组、19个服务型班组参加从十个方面开展的班组建设工作,并分别命名为安全星、绩效星、制度星、管理星、创新星、文化星、头雁星、学习星、技能星、模范星,所有班组争创十星级优秀班组。中国职工思想政治工作研究会研究室主任、《政工研究动态》总编李俭实地考察之后不住称赞:“这里的班组文化使人眼前一亮,看到了企业文化在基层落地生根,这是中国企业文化建设的成功案例。”

## 着眼未来发展—— 打造党建工作标准量化体系,探索中央企 业、国有企业党建工作新模式。

细节决定成败!不断追求精细化、专业化、标准化,成为现代企业管理的一个重要发展方向和最新潮流。企业党建工作的发展方向又在哪儿呢?

广西企业党委立足企业实际,以企业强身健体为载体,以打造一流企业为目标,借鉴标准化管理方法,积极探索和构筑党建工作新体系。

目前,广西企业正进一步加强企业党的思想、组织、作风和制度建设,着力创新企业党组织发挥政治核心作用的方式和途径,着

力创建党建工作“标准化体系”,使广西企业的党建思想政治工作向标准化、规范化产生历史性转变。

一抓长效机制。广西企业建立了《发挥党支部战斗堡垒作用工作规范》和《共产党员保持先进性工作规范》两个长效机制。开展党建工作目标管理考核,使基层

组织生活正常化、制度化、规范化。公司党委将对二级党委(总支)按组织建设、思想建设、作风建设、群团工作等项目,采取单位自评、组织考核相结合的评定方式进行季度考核。

二抓队伍建设。公司党委以工作实绩和作风表现为主要内容的干部考核体系和评价标准,形成用制度管人、按程序办事的工作机制,使各级领导班子“政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好”。

三抓人才培养和使用。把靠得住、有本事、作风正、能干事的人选用到各级领导岗位上。探索完善用事业凝聚人才,用实践造就人才、用机制激励人才,培养和造就科技、管理、操作三支人才队伍。把三类优秀人才汇集到企业发展的事业中来,形成推动企业发展的强大人才支撑。

继承,创新,发展。正是源于这种不断进取的精神,广西企业新的党委班子成立以后,经过党政及全体思想政治工作的努力,在短短两年时间,从面貌到本质,从外到内,从企业到职工,都发生了巨大的变化。党建思想工作犹如春风化雨,融入到企业生产管理的各个层面,滋润并推动着它的发展,融入了平果铝人的思想和行为之中,转变成生活和工作的动力。

2006年,国务院国有资产监督管理委员会副主任王瑞祥队专程到广西企业调研,在详细考察了广西企业党建思想政治工作之后,由衷称赞:“广西企业用科学发展观的思想来指导党建工作,把党建工作融入经济建设中心,形成了有机的整体。在党建思想政治工作的机制上、内容上、方法上不断创新。突出了重点,健全了制度,具体了内容,发挥了党的政治核心作用,加强了对群众组织和企业文化的领导。”

广西企业党建工作经过一年多的革新再造,为增强企业核心竞争力注入了新动力,开创了党建工作新的局面。

(杨再华 唐星善/文 唐星善/图)



中国铝业广西分公司总经理瞿向东自豪地说:“十年前,活跃在我们电解铝厂、碳素厂生产现场,指导投产、管理的是外国专家;十年后,我们的技术人员,援建海外铝厂,这是中国铝工业具有划时代意义的事情。”

从2003年开始,中国铝业广西分公司320KA电解生产技术正式向印度BALCO公司输出,这标志着中国电解铝工业实现了从依赖引进国外技术到跻身于世界铝电解工业技术输出国的质的飞跃,也标志着中国一举打破了多年来一直由欧美发达国家把持的铝电解技术垄断局面,其意义和影响非常深远。龙琼作为主要的技术骨干之一见证了整个技术输出过程,并在其中做出了突出的贡献。

## 成长之路:从学生娃开始

“我是一名基层共产党员,激动和豪情不足以形容我的心情,千言万语汇聚成一句话,那就是——党的光辉照耀着我的成长之路!感谢党!感谢组织!”在中铝广西企业纪念建党86周年表彰大会上,作为优秀共产党员代表的龙琼满怀深情地说。

是的,10年来,龙琼由初出茅庐的一介书生成长为一名光荣的共产党员,成长为一名新时期实现产业报国的铝电解技术专家,是党的光辉照耀着他成长的道路,指引着他前进的方向。

1997年7月,龙琼从中南大学毕业分配到电解铝厂工作。电解铝生产车间的高温、高粉尘和高磁场的工作环境让他一下从天堂掉到地狱的感觉,这与他毕业前憧憬的宽敞明亮的大写字楼办公室反差实在是太大了!电解生产超强的体力工作让一直娇生惯养的他叫苦连天,手因为拿铁铲而起了血泡,上一个班下来浑身像散了架一样。这时他心理打起了退堂鼓,心理暗自嘀咕:“这个工作不应该是这样一个大学生应该干的工作啊?”就在他思想开始波动的时候,是党组织的谈话让他明白了一个浅显的道理:理论是来自实践的,并只有再返回去指导实践时才有它的价值,如果只停留在理论的层面而不能对实践起到指导的作用,理论是没有任何意义的。学生有一定的理论基础,应该好好利用这个优势,先通过自己的亲身实践去检验、完善自己的理论,然后再用理论来指导实践,这样才能够得到真正的提高。通过党组织的再三开导,他的思想状况逐渐平稳下来,在操作上领导让他由易到难,由少到慢慢的适应,加上他自身的努力,很快在体力上完全能够适应操作的需要。在操作的同时,龙琼认真地把实际同理论结合,通过实践检验

# 从学生娃娃到援外专家

——记亲历中国铝工业第一次技术输出的优秀共产党员龙琼

理论,让理论指导实践。在党组织的关怀、同志们的帮助和自己的努力下,他从操作工开始逐步当上了作业长、班长和区长。刚从事管理工作时,没有班组的经验,工作总是开展不到位。党组织帮他分析情况,指出他的不足和优势,让他扬长避短,充分调动职工的积极性。在党组织的帮助和指导下,他的工作开展很顺利。由于组织的帮助和支持,加上不断的摸索总结,自己的专业理论知识有了很大的进步。2003年龙琼提交了入党申请书,党组织加强了对他的教育和培养。2005年9月,龙琼被吸收加入中国共产党,成为一名光荣的共产党员。

## 编写规程:国内现场培训

为了配合中国第一个铝电解技术的对外输出,龙琼和其他工程技术人员一起在时间短、任务重的情况下,在广西分公司原有的320KA电解槽操作规程的基础上,结合印度BALCO公司的实际情况,为印度BALCO公司320KA电解槽编写了几十万字的中文版技术操作规程,并不断完善和优化,最后还将几十万字的中文版技术操作规程翻译成了英文。当印度BALCO公司实习人员来到中铝广西分公司电解铝厂现场实习之后,在厂部统一组织下,龙琼负责印方实习人员相关专业知识和基本操作的培训。龙琼从基础的基本操作到技术条件的管理控制再到全面的生产管理手把手地细心教导,使得印方人员基本掌握了生产操作技术,整个培训过程非常成功,得到了印方的高度评价。同时龙琼等中方工程技术人员精湛的操作技术水平和生产管理水平令印方实习人员叹服不已。

## 援印指导:克服重重困难

从2004年12月11日开始,龙琼作为中国320KA电解生产技术专家之一,先后5次被中铝广西分公司派往印度现场指导BALCO公司320KA电解项目的投产工作。在印度,龙琼等中方专家除了遭遇炎热的气候、生活习惯的极大差异、远离祖国和亲人等种种环境与自身的困难之外,还遭遇了在国内铝电解生产中罕见和难以想象的重重困难:经常性的、长时间的低电流运行;大面积的压极、压铝、压阳极保温料;大面积的阳极长包;大面积的阳极脱落;频繁的、长时间的停电。

在这些无法预料的、前所未有的困难面前,龙琼和其他中方专家并没有消极应对,而是发扬了“困难面前有平果铝人,平果铝人面前无困难”的大无畏精神,在冒着危险抢救救槽的同时,通过对现场实际情况的掌握,结合理论分析,集思广益,克服了一个又一个的困难,一次又一次地挽救了BALCO公司的电解槽。

## 尽孝尽忠:报答组织关怀

2006年6月,龙琼第五次被派往印度参加BALCO公司320KA电解槽的性能考核。

2006年7月28日,龙琼的父亲突然去世,那时龙琼刚好在印

度准备进行BALCO公司电解槽的性能考核测试,由于公司派驻印度的专家们饮食不习惯,而且龙琼多次授命去印度,工作时间也比较长,公司经过慎重考虑,选派他的爱人一起到印度做厨师,为改善大家的饮食生活条件服务。家里面就只剩下他年迈的父母和年幼的孩子。当公司和厂领导得知他父亲突然过世的消息之后,立即第一时间通知了龙琼。但由于从印度BALCO公司到南宁需要中途转机3次,因此预订机票一般需要提前一个星期以上才行,龙琼夫妻及时赶回来的希望非常渺茫。当天下午,受公司总经理瞿向东和公司党委书记刘永刚的委托,厂长兼党委书记唐善和电解铝厂党、政、工、团及车间慰问人员赶到龙琼父母家里帮忙料理善后事情;另一方面,公司积极和印度BALCO公司方面联络,希望能够尽量安排龙琼赶回来见他父亲最后一面。在公司的积极联系下,以前需要一个星期以上才能订到的机票三天就订到了。8月1日,龙琼夫妻终于风尘仆仆地赶到了家里,而此时家里的一切已经在组织的帮助下安排妥当了。办完了父亲的后事,在母亲的支持下,龙琼化悲痛为力量,8月5日,又匆忙登上了往印度的飞机,返回到BALCO公司继续投入到艰辛的性能考核工作。

## 勇创佳绩:性能考核达标

印度BALCO公司320KA电解槽性能考核的成败是中国铝工业技术能否真正走向世界的关键。然而当时印度BALCO公司的320KA电解槽无论是在外部条件,还是内部的电解槽运行情况都让人看不到性能考核可能达标的希望。

龙琼和其他参与性能考核的中方专家并没有气馁,而是在性能考核前进行积极的准备和大胆的尝试,作为技术条件控制管理的主要成员之一,龙琼在仔细研究技术条件变化的同时,和其他专家一起深入到实际的操作中,寻找问题,发现问题,解决问题,通过不断的探索,用自己的理论知识结合现场的实际情况,找出了一套正确的、适合现场实际的技术条件管理和现场操作方案。

2006年9月21日,印度聘请国际上著名的铝工业专家组成性能考核小组,对中国铝业广西分公司专家组管理的性能考核区36台槽,采用国际通行的近乎苛刻的加铜盘存法对其综合电流效率进行了测算,得出的结果是电流效率达94.18%,位居世界三甲,其他经济技术指标也位居世界前列。

整个技术输出过程长达21个多月,龙琼在印度BALCO公司现场工作时间超过了12个月,是所有广西分公司援印专家中在印度工作时间最长的一个。由于长时间和中方人员一起工作、学习,龙琼学到了一口流利的英语口语,能够顺利地和外方人员单独进行日常以及专业技术方面的交流。而整个技术输出过程中龙琼等中方专家们所表现出来的敬业精神和奉献精神得到了印方高层及广大工程技术人员的认可和尊重。

公司党委书记刘永刚感慨地说:“该项目能取得成功,顺利通过考核,并在性能指标上超过设计值很不容易,可喜可贺。在这次技术输出中,时间长、任务重、困难大,但也是在这样的环境中磨练出了一支国际化的电解专业队伍,十年前还只是刚从大中专院校毕业的学生娃娃,现在都成专家了。”

(谢伦首/文 白泉/图)







# 和谐之花, 花开正艳

——煤气厂党委构建和谐企业纪实

和谐是企业安身立命之根,是企业可持续发展之源。几年来,煤气厂不断致力于构建和谐企业,以深入开展创建“四好”领导班子活动为基础,以员工职业生涯设计为手段,以创建电子版班组建建设园地为平台,以关心员工工作生活和学习成长为重,企业呈现出上下同心、共建和谐的喜人局面。

## 贯穿五个坚持,创建四好班子

煤气厂党委在构建和谐企业过程中,深刻认识到构建和谐企业的关键在领导,团结协作的领导班子是企业稳定和发展的坚实基础,并始终将“五个坚持”贯穿到各项工作之中。即:坚持民主集中制原则、坚持认真落实民主生活会制度、坚持理论学习与中心工作结合起来,坚持从群众中来、到群众中去,坚持抓好思想政治工作。对重大问题均在充分酝酿的基础上由集体讨论作出决定,保证了决策的科学性;找准中心工作的切入点,有力地推动了企业生产经营的稳定发展;形成了班子成员生活上互相关心、工作上互相支持、思想上互相交流、政治上互相信任的良好氛围,促进了班子整体效能的提高;深入基层、深入群众,通过多种形式,广泛征求各方面意见和建议,及时掌握掌握干部群众思想、工作和生活中遇到的困难;结合企业生产经营、改革发展面临的机遇与挑战,加强形势任务教育;结合干部群众思想认识和工作、生活中的新情况、新问题,突出构建和谐企业的宣传教育,增强全厂干部职工的凝聚力和向心力;结合群众精神文化生活的现实需求,不断改进方法,增强了思想政治工作的感染力和号召力。

“五个坚持”促进了煤气厂领导班子团结协作,夯实了和谐管理的基础,确保了生产经营管理各项工作的顺利完成。煤气厂领导班子被公司党委授予2006年度“四好”领导班子。

## 设计员工职业生涯,建立员工发展通道

为员工设计职业生涯是构建和谐企业的一种有效手段。2007年初,煤气厂在深入调查的基础上,出台了以“煤气厂员工职业生涯设计”为基础,以为各级员工建立发展通道为主要支撑的《煤气厂构建和谐生产型企业实施方案》。将员工的个人发展同企业的发展紧紧联系在一起,为员工设计了一条经过努力可以达到个人目标的道路。上半年,煤气厂进行了“一岗多证”员工的评定,22名申报员工中有14名员工达到了“一岗多证”的相关要求,并享受奖金系数上调0.1的待遇;煤气厂进一步加大了培训力度,1200人次参加了各类培训和学习;开展了优秀员工评定工作,8名优秀员工受到学习培训的奖励。

通过全方位的培训、准确的考核、有效的激励,煤气厂员工职业生涯设计产生了明显的效果:不仅提高了员工的满意度、参与度,同时也促进了劳动生产率的提高,稳定了员工队伍,为生产的安全稳定运行奠定了坚实的基础。

## 创新班组建设工作,搭建沟通平台

班组作为企业的“细胞”,也是思想政治工作的“前沿阵地”。2006年,煤气厂党委提出了创建电子版班组建建设园地的思路,这不仅是一种班组建设工作新方式,同时还搭建起了一种有效的沟通平台。

电子版班组建建设园地充分而有效地利用了电脑载体及网络平台优势,旨在促进员工积极主动地参与到班组的管理之中,明确自己的工作责任和范畴,使工作流程更加清晰化、工作方法更加简单化,从而提高班组的整体管理水平。截至目前,全厂所有班组均已成功地建起了电子版班组建建设园地,覆盖率达到100%。电子版班组建建设园地紧密结合生产经营管理实际,为上情下达和下情上传搭建起了平台和通道,使管理触角延伸到基层一线,为更加及时和直接地传递和了解信息情况提供了便利,同时也在一定程度上满足了基层员工的知情欲。2007年4月28日,在公司班组建设经验交流会上,煤气厂作为先进单位之一,发表了“创建电子版班组建建设园地,创新班组建设工作方式”的发言,获得了好评。在6月1日公布的公司星级班组认定结果中,煤气厂17个班组中共有10个班组达到了十星级标准。

## 理顺员工情绪,激发员工活力

各项管理工作中体现公平正义,保障广大员工的权益,理顺员工的思想情绪,激发员工活力,形成全体员工各尽其能、各展所长、各得其所、专心工作而又和谐相处的局面,这是煤气厂党委多年来一直努力的目标。

及时了解员工关心的热点问题,理顺员工情绪。煤气厂党委通过职代会及技术骨干、班组长、大中专生及新入厂员工座谈会,广泛征求各方面意见和建议,听取职工群众的呼声,对职工提出的问题能解决的及时给予解决,不能解决的及时予以说明;坚持实施党员领导干部参加基层班组每周安全活动制度,通过及时了解岗位工作情况,掌握职工的思想动态;认真做好每月经济责任制的公开考评,坚持每月底召开例会,民主交流各项工作;建立“德、能、勤、绩”为主要内容的员工综合评价机制,坚持按实际工作成绩进行评优的原则,把考核公开、分配公开、评先公开,评选出年度优秀

员工并予以一定的奖励;坚持公平公正公开的原则进行绩效考核,对各级的考核采用相互监督考核,考核后的结果在网上公布,经无异议后再执行。

积极开展丰富多彩的文体活动,激发员工活力。虽然在人力物力和各方面资源上比较欠缺,但煤气厂党委对开展文体娱乐活动历来都予以极大关注。2006年以来,在厂党委的支持和指导下,积极参加了公司各项文体活动,并在成绩上取得了新的突破,先后获得了社火表演一等奖、元宵灯展二等奖、女职工时装表演一等奖。厂工会还先后组织开展了钓鱼比赛、气排球赛、环厂赛跑、短跑接力赛、拔河比赛、踏板鞋赛等文体活动,厂团支部组织团员青年与矿山部、碳素厂、热电厂、动力厂、中试室开展了交流活动。丰富多彩的文体娱乐活动,不仅疏导了员工思想,化解了抱怨和矛盾,理顺了员工情绪,同时还丰富了员工的业余文化生活,激发了员工的工作热情和活力。

## 关心职工冷暖,体现人文关怀

几年来,煤气厂领导身体力行,关心职工生活,倾听职工呼声,把职工冷暖放在心上,充分调动了干部职工的积极性,有力地促进了企业的和谐发展。

赠送员工生日蛋糕,体现人文关怀。2007年初,煤气厂党委开展了赠送员工生日蛋糕活动,并建立了职工生日慰问制度,为每位职工建立了生日档案。在职工生日之际,除家住附近村镇或平果县城的自行领取外,凡住公司生活区范围内的员工,均安排专人择时送蛋糕上门。小小礼物,真诚祝福,充分表达了企业对职工的崇敬和美好祝愿,体现了一种人文关怀。

为员工购买医疗互助保险,营造和谐氛围。煤气厂党委高度关注广大职工的生命健康,视职工生命健康安全为“第一利益”。2006年,该厂为了进一步加强企业的凝聚力,从关心职工、爱护职工出发,为全厂每位职工包括签订一年合同以上的劳务工,统一购买了一份医疗互助保险。2007年7月,随着劳务工医疗互助保险保期的临近结束,该厂再次为89名劳务工购买了一份医疗互助保险。为员工购买保险,拉近了企业与员工的距离,增强了凝聚力和向心力,营造了尊重人、理解人、关心人的和谐氛围。

坚持开展慰问活动,解决职工燃眉之急。2006年至今,煤气厂共办理临时困难补助9人次,组织慰问生病住院、生小孩职工17人次,困难职工13人,除夕夜在岗职工217人,共计发放慰问金2万余元。此外,煤气厂还积极开展防暑降温工作,送绿豆汤和西瓜等活动为岗位员工送去一片清凉,不断优化美化厂区环境,持续改善岗位员工工作条件,这些都体现了企业对员工们的关心和爱护。

和谐之花,花开正艳。煤气厂党委对创建“四好”领导班子的不懈努力,对员工实实在在的关心和爱护,不仅收获了人心和力量,赢得了企业上下同心、共建和谐的喜人局面,同时还促进了生产的安全连续稳定运行。2007年上半年,煤气厂共完成供气量337585K<sup>m</sup><sup>3</sup>,完成年计划的52.50%,顺利实现了“时间过半,任务过半”目标。(黄智)

# 真心实意为职工

——生活服务公司党委依托“职工之家”构建和谐企业侧记

8月3日下午2点,太阳像个火球,煞煞地发着白光。天气闷热难耐,稠乎乎的空气好像凝住了,让人喘不过气来,又是一个40度的高温天。在平果铝厂生活区马路上奔驰着一辆五菱微型车,见到正在扫地的环卫工人、绿化工人、路灯维修工人,便一一停车,接着传来一片高兴、欣喜的欢声笑语。原来这是生活服务公司防暑慰问组人员在给一线职工送清凉饮料。

其实,为一线职工送清凉饮料,只不过是生活服务公司以职工之家建设为载体,真心实意为职工,在公司营造宽松和谐的工作环境,构建和谐企业的一个缩影。在笔者的了解过程中,更多地感受到了生活服务公司党政工团各组织坚持以人为本,对职工群众的关爱之心,体恤之情。

## 建立温暖工程体系 营建感动心灵驿站

困难群众是企业、社会上最不稳定的群体,直接关系到企业的和谐与稳定。生活服务公司党委从实实在在地帮助职工解决实际困难出发,在帮扶帮困工作上的创新举措,逐步建立完善的“小事送温暖、急事有基金、大事靠保险”的温暖工程体系。

小事送温暖。坚持“群众利益无小事”的原则,公司党委把解决职工在工作生活中的实际困难作为工作的一项重要内容,坚持访贫问苦,为困难职工排忧解难,认真履行好帮扶特困职工“第一责任人”职责。公司党委建立起了全公司困难职工档案,被职工们亲切地称为“冷暖卡”。“冷暖卡”根据实际情况进行及时变更、维护,重点跟踪、掌握特困职工的生活、身体状况,以便在职工患病或遇突发事件等情况下能及时加以探望和慰问。生活服务公司还专门制订了职工生老病死的《慰问管理办法》,使送温暖工作经常化、制度化、规范化。

急事有基金。2005年8月5日,综合科一职工接到山西老家母亲病危的电话,同事们赶紧帮他订好当天晚上去山西的机票。但突如其来的消息还是让他措手不及,这种情况回去少说也得带上2万元钱才能动身,可这几个小时一下子到哪找那么多现金。这时生活服务公司工会的同志主动找到他,告诉他可以暂时从职工互助基金会借2万元钱救急。只半个小时这位职工便带上从互助基金会借来的2万元钱上路了。生活服务公司于2003年成立的平果铝首个“职工互助基金会”为该职工解决了燃眉之急。职工遇到特困特急的情况时有发生,临时向公司借款不符合财务规定,而且数量有限。为了进一步增加职工抵抗特急特困事件风险的能力,生活服务公司党委通过由职工储存一部分、行政从福利金中划拨一部分、从工会结余经费借用一部分,成立了职工互助基金会。职工互助基金会变被动应急性的“临时救火”帮扶为主动有准备性的制度化帮扶,四年来共筹集到8万余元,共为25名遇到暂时困难的职

工,提供短期借款总金额达18万元,有效地保障了职工应对特困特急事件的能力。

大事靠保险。公司工会在监督行政按国家有关政策落实养老保险、失业保险等的基础上,缓解一旦患大病给家庭经济、身心健康造成巨大损失的压力,支持国家多层次的社会医疗保险体系的完善与发展。在自治区总工会推行职工互助医疗保险时,从行政拨款9080元帮助职工购买首期医疗互助保险,一方面保证100%的职工购买,减轻医疗负担,另一方面支持国家多层次的医疗社会保险体系的建立完善,为推进和谐社会的构建添砖加瓦。

## 维护职工合法权益 构建舒畅心情家园

俗话说气顺则劲足。长期的实践经验让生活服务公司党政带头人认识到:企业实行充分的人性化管理,积极维护职工合法权益,是化解矛盾,调整好群众心态,理顺好职工情绪,激发职工干劲的助推剂。2006年开始实施带薪休假制度以来,个别车站队领导对短期合同工享有的这项权利不清楚或由于人员紧张没有有效地落实。公司党委陈荣贵书记在干部例会上多次进行督促,他还多次组织工会干部检查落实,重点对生产忙、劳务工人多的单位一一过问,确保人人享受到该项权利。生活服务公司仅2004年到2006年三年间,先后投入100多万元改善职工工作环境。先后新建物业楼,为房产科扩大办公场地300余平米;为各车站队特别是一线班组建备空调50多台、洗衣机5台、太阳能热水器10台;改造厕所、洗澡间8处;装修、改造办公场所1000余平方米。然而,尽管如此,生活服务公司经理张亚苏办公室却是最后一个装上空调的,因为他有言在先:如果全部生产班中只要有一个班组还没配上空调,他的办公室就不能装。有这样好的领导给大家维护权益、争取好处、创造条件,职工哪有心不顺、气不足的!

## 提高职工队伍素质 打造一流业绩团队

职工素质是企业不断发展创新,企业竞争力不断提高的核心要素。公司自始至终以围绕“创建学习型组织,争做知识型职工”这个主题,实施职工素质工程。构建多渠道、全覆盖的员工教育培训



体系,建立健全员工激励约束机制,以造就高素质经营管理人才、专业技术人才和职工队伍,大力培育企业文化和创新精神,全面提升职工队伍综合素质,不断增强企业的竞争优势,为公司下一步的发展提供智力支持和人才保障。

一是下大力改善公司职工培训的硬件设施设备。在行政及上级领导的大力支持下,生活服务公司党委建起了精致、实用的培训室、读书室、活动室、荣誉室。培训室集中了一些先进的教学设备,为职工提供一个多媒体的学习环境,提高学习效率。两年来培训室累计举办各种培训、讲座、讨论等30余场次,参加人数达到500余人次。读书室作为职工提境界、学知识、长技能的一个有力的文化建设阵地,室内主要配有与公司各个岗位相关的汽车应急处理、电工、电子、计算机、烹饪、绿化、物业管理等方面的书籍或光碟600余册,另外还配有一些如美容、礼仪、生活小常识等方面的书籍。这些书大多具有很强的针对性、实用性,能吸引职工多读书,想读书,从而真正起到提高职工整体综合素质的目的。荣誉室集中展示了公司改革、发展过程中全体职工创造的精神文明和物质文明成果,激励广大职工以更饱满的热情投入到工作中去,创造佳绩。活动室是职工在业余或工余时间进行象棋、跳棋、乒乓球、扑克等活动的场所,用以丰富职工业余生活,陶冶情操,同时促进相互交流,增进感情,提高凝聚力与向心力。

二是以提高职工业务素质与工作技能为主要出发点,开展群众性的劳动竞赛、技术比武活动。近两年,公司累计组织汽车驾驶、烹饪制作、餐厅服务等涉及15个工种的技术比武活动25场,参加人员达400余人次;组织各级安全、操作、优秀班组建等知识竞赛、演讲、测试20余场,参加人员达1000人次;饮食服务部开展的“节水之星、节油之星、委屈之星”三星评比活动、客运车队开展的“节能降耗一周一比”活动有声有色,效果显著。

(下转8版)



广西分公司在班组建设工作秉承中铝公司“严、细、实、新、恒、齐”的管理理念,践行标准量化“三预管理”思想,在企业党委行政的统一领导下,以“十星级”评定为基本模式,以“创优之星”劳动竞赛为激励手段,以班组文化建设为亮点,以创建节约型班组为重点,以提高员工和班组长素质为目标,锻造一支优秀员工队伍,培养一批杰出班组长,班组执行力和管理能力不断增强,为广西分公司完成各项生产经营任务做出了积极贡献。

## 十星级评定,争班组之星

广西分公司将班组建设主要内容归纳为10个方面的具体工作,并分别定名为安全星、绩效星、制度星、管理星、创新星、文化星、头雁星、学习星、技能星、模范星。每项工作内容标准分为100分,单项分数达到90分以上,称为一星级班组,每多一个单项分数达到90分以上,增加一个星级。全年拿到刚性要求5个星的班组为合格班组;全年拿不齐全刚性要求5个星的班组,一票否决,不予认定为合格班组。在合格基础上,按柔性要求再夺得3个星以上为优秀班组。分公司340个班组坚持每月开展“创优之星”十星级优秀班组,通过设立优秀班组奖励基金开展“每季一评”;通过设立流动明星班组,执行动态管理;通过将数据统计应用于班组劳动竞赛中,促进6S现场管理;通过推行主修制,为员工设计职业生涯方案,提升职工技能;通过开展个人技能排序,激发职工学知识、比技术、讲贡献积极性的提高;通过将劳动竞赛纳入党群目标管理考核,对班组工作进行标准量化;通过举办电解工、钳工、焊工、网络技术10个工种技术比武,一批优秀人才脱颖而出;通过每年评定40名一线职工为岗位技术操作能手并予以重奖,为班组长树立了赶超的榜样。

自2004年3月开展班组竞赛活动以来,475名班组长得到了岗位业务培训,每月有340多个班组的3000多名员工参加创优之星劳动竞赛,形成了员工当运动员、车间做裁判员、分公司当指导员的竞赛机制。按照月度考核竞赛、季度小结点评、年度总结评定的方式,有2400多个(次)班组被评为月度优胜班组,发放劳动竞赛奖金76多万元。2006年底,分公司有322个班组参加十星级班组认定,其中316个班组被认定为五星级以上班组,20个十星级班组被命名为“明星班组”,“明星班组”的班组长成为“明星班组长”。

“十星级”班组劳动竞赛,涵盖班组工作的方方面面,促进了班组管理水平的提高,形成了“安全作业,争安全星;降本增效,争绩效星;健全制度,争制度星;严格管理,争管理星;创造革新,争创新星;团队和谐,争文化星;班组培训,争学习星;提高技能,争技能



平果铝新达实业公司碳素制品厂副厂长陈达是从部队退役到企业工作的,他凭着军人坚定的信念与毅力,从普普通通的维修工起步,干一行、爱一行,学一行、钻一行,一步一个脚印,不断提高自身素质,逐步走上了企业管理岗位,成为碳素制品厂副厂长,碳素制品生产技术的负责人。

## 孜孜不倦学习新知识

陈达当修理工时,在完成设备维护、维修、保养工作后,关注电极糊的生产工艺,主动通过生产向实践学,通过工作向师傅们学,在不算长的四年里,他对厂里的生产工艺和设备,都有了比较全面的了解,基本掌握了电极糊的生产工艺,被实业公司任命为副厂长。当了副厂长的他对自己的要求更加严格,他认真履行自己的职责,保质保量的完成生产任务。他坚持在生产现场对每道工序进行严格把关,同时作好详细的记录,为电极糊的生产积累第一手资料。通过对产品质量的监控,适时调整配方和各道生产工序,保证了电极糊的质量和产量的稳步提高。在碳素工艺技术方面,他是半路出家,为了适应生产发展的需要,他不断钻研业务,加强学习,在学习中不断的探索,在生产实践中不断的摸索,在客户的回访中不断的改进,使自己的技术水平和业务能力不断的提高,逐步成为了一名合格的碳素专业技术人员。

但他并不安于现状,为了提高自己的业务水平,他找来相关书籍,一本本地啃,通过《炭素工艺学》、《炭素材料生产》、《炭素与炭素制品》、《炭素机械设备》、《石墨与炭素制品》、《炭素材料与测试》、《新型炭素材料》等的学习,使他在理论上得到了很快的提升。他把学习到的理论应用于实践,指导生产、指导技术开发,坚持在实践中升华学习效果,达到了自我提高的目的。为了进一步提高自身的素质和业务能力,提高自己的管理能力,更好的为企业服务,2002年,陈达参加了成人高考,并就读于广西经济管理学院经济管理专业,2005年取得了该院校的毕业证。他参加湖南大学举办的短期培训学习,2004年取得了无机材料系《炭素专业》专科结业证书,2007年取得了无机材料系《炭素材料专业》专科结业证书。

为了提高碳素制品厂的产能,新达实业公司不断的投入资金对碳素制品厂的设备、厂房进行技术更新和改造,增添了设备,改建、扩建了厂房,使碳素制品厂逐步形成规模化生产能力。面对新的生产设备、新课题,陈达积极找资料,认真学习。当设备进厂安装时,陈达带领操作人员跟设备厂家的一起调试,提前介入设备的安

# 星光灿烂耀铝业

## ——中国铝业广西分公司班组建设工作纪实

星;班长作用,争当雁星;党员表率,争做模范”的班组建设管理模式,一批优秀班组、优秀班组长、优秀员工脱颖而出。2006年以来,碳素厂成型车间三班先后被评为中国铝业公司优秀班组、中央企业学习型优秀班组、全国学习型优秀班组;成型车间沥青班被评为广西“安康杯”竞赛优秀班组;氧化铝厂钳工樊慧彪被评为“八桂工人之星”。十星级“创优之星”劳动竞赛的做法得到中国铝业公司党群工作部的肯定,根据这一有益经验总结的《广西分公司“创优之星”劳动竞赛创出班组新天地》入选2006年广西工会优秀政策理论研究成果。

## 深化“三找”活动 点亮文化星

广西分公司积极进行文化创新,开展以树魂、明志、塑人、添力为主要目的的班组文化建设,探索通过融入文化力、优化管理力来激活企业细胞,提高班组成员素质,增强生产班组凝聚力、战斗力和执行力的有效途径方法。一是引导班组建立班魂、班风、班训、班组愿景,形成具有本班组个性特点的精神理念小体系,并进行形象外观展示。二是强调班组安全文化,每个班员自行设计或者选择一条自己喜欢的格言警句作为安全寄语,张贴悬挂在更衣柜上,时时提醒激励,减少安全事故发生。三是班组党员作出发挥先锋模范作用的承诺,树立共产党员的良好形象。

2007年,广西分公司继续深化班组文化建设。一是要求一线班组开展“为班组找亮点、为班友找优点、为自己找缺点”的“三找”专题小讲评活动。班组以比学赶帮扬长补短自我激励定向奋进为目的,既要找准班组工作中各方面的亮点、突破点,学习交流互友的经验,又引导班员反思自己存在的不足和问题。6月份,各单位结合公司节能减排工作以及班组特点,不断丰富“三找”专题小讲评活动的内涵,开展“找班组节能(操作)亮点、找班友节能(操作)优点、找自己节能(操作)缺点”,将“三找”活动延伸到岗位。二是开展班组特色主题活动,鼓励班组尝试通过集体朗诵班魂、班风、班训、班组愿景,巩固强化本班组精神理念。至6月底,全公司所有班组都普遍开展了各具特色的班组文化建设工作,有的单位还创建电子版班组管理模式,创新了班组管理。三是建立节约文化,引导全员树立“节约就是效益”的理念。从节水理念、制度、行为以及视

# 退伍不褪色

## ——记广西知识型职工优秀个人、共产党员陈达

装调试,了解设备的安装和运行的第一手资料,同时对操作人员进行相关的培训。设备投入使用,他和操作人员一起认真操作、详细记录,了解设备运行状况,适时进行调试,很快掌握设备使用、维护技术,在很短的时间里制定出各种设备操作规程,为设备的运行、维护、保养奠定了良好的基础,设备经过短时间的磨合、使用,在设备安全的前提下,把设备的产能发挥到最大。碳素制品厂电极糊的生产,从2003年最高月产808.8吨到现在月产1300吨;年产量从2002年4534.04吨,到2007年1-6月份生产电极糊6347.40吨,电极糊的产量、质量不断提高,“黑蚂蚁”牌系列碳素制品以良好的产品质量和售后服务,在广西市场的占有率不断提高。

## 殚尽竭虑开发新产品

2003年,碳素制品厂应客户的要求研制特种糊,研制工作在陈达的主持下有条不紊的进行,在研制的过程中他吃住在厂里,对每种原料的用量认真的调试,对每一道工序认真的把关,在生产现场亲自操作,给新配方做实验。经过艰苦的努力,试制的特种糊终于完成了,在客户试用的日子里,他考虑的还是如何进一步改进,当客户试用满意的意见反馈回厂时,他已经有改进的新建议,既保证了客户的使用,又降低生产成本。为了满足客户的需要,他经常走访客户,到客户的生产现场了解使用情况,并根据客户反馈的信息及时调整生产配方,满足客户的不同需求。新产品的开发和优良的产品质量,为拓宽销售渠道奠定了良好的基础,使实业公司电极糊的销售从区内市场发展到了区外市场。

2005年以来,随着国家对环保的要求不断提高,对铁合金的要求越来越严格,铁合金冶炼炉型向大型化发展的速度加快,6300KVA以下矿热炉型逐渐淘汰,市场对10000KVA以上矿热炉用电极糊需求增加。2006年,实业公司在碳素制品厂成立了“提高密闭糊抗压强度”QC活动小组,通过QC小组活动电极糊的抗压强度得到了提高,进一步改善了6300KVA矿热炉用的电极糊质量,并开发出了10000KVA矿热炉用电极糊产品,经过多次试验,使电极糊的抗压强度9—12Mpa提高到17—24.1Mpa。根据试验产品的理化指标,QC小组组织生产了一批试验产品,送往广西大新新振锰业有限公司10000KVA矿热炉上试用,经两个多月的实际使用,完全能够满足客户的要求。从2006年9月至12月的销售情况来看,一改往年淡季销售状况,每月销售都达到700吨以上,拓展了产品的市场空间,为实业公司的产品销售开辟了新的电极糊市场份额。

## 无私奉献为生产

几年来,陈达认真配合厂长做好厂里的各项工作,他对工作有高度的责任感和神圣的使命感,兢兢业业,忙碌在生产现场,几乎牺牲了所有的节假日,为抓生产、保安全、提升产品质量出谋划策。为了完成实业公司的下达各项生产任务,他以身作则,带领职工一起努力克服设备陈旧,工人综合素质较低等不利因素,手把手教员工,提高员工对设备的安全使用及维护能力、理解能力。遇到设备

文化的建立,将节约文化渗透到班组,巩固和扩展广西分公司业已形成的节能减排大好局面和良好氛围,使企业文化成为促进企业进步的软实力。

班组文化建设推进了企业文化创新,中宣部主管、中国职工思想政治工作研究会主办的《政工信息动态》编辑部主任李俭在广西分公司指导企业文化建设工作时说:中铝广西分公司的班组文化建设实践使人眼前一亮,看到了企业文化在基层落地生根。2007年4月,中铝广西分公司被自治区评为2004~2006年度广西企业文化建设先进单位,其中班组文化建设做出了重要贡献。

## 创节约型班组 让星光更加灿烂

节能降耗减排是今后国家和公司的重点工作之一,广西分公司紧密结合企业节能减排工作抓好劳动竞赛,采取多项措施全面推进节约型班组创建。开展“我为节水减排做贡献”主题系列实践活动,设立举报电话和电子邮箱接受职工对漏水点的举报并协同相关部门做好治漏工作,对节水有功人员进行奖励。在一线员工中征集节能减排“好点子好建议”,引导班组积极采用节水减排新技术和新方法,掌握生产过程中的水消耗分布规律,对重点耗水设备进行攻关,加大回水利用率,通过QC活动、“五小”活动等载体,推广应用节水的新技术新方法,提高节水减排成效。年底从节约意识、节约手段、节约绩效等方面评定表彰“十佳节约型班组”。截止7月底,受理职工电话、电子邮件7人次,查找和治理漏水点11处。班组通过节约澡堂用水,对设备进行技术改造,为广西分公司日耗新水量从原有的6万立方米降低至4万立方米做出了贡献。

广西分公司各班组坚持创建节约型班组,取得明显成效。电解铝厂一车间二班以《降低阳极效应系数活动》作为创新创效课题,采取多项措施将效应系数由原来的平均约0.33次/槽·日降低至0.095次/槽·日,低于国内平均效应系数,年节约电200万千瓦时。碳素厂成型车间三班创造性地提炼出“热煤点火一次成功”、“预热螺旋低温启动降低干骨料温度”、“对成型料斗喷涂油”等先进操作法,不但解决了制约阳极生产连续稳定的瓶颈,而且提高阳极质量合格率5个百分点。该班组参与的“阳极生产干骨料动态配方先进操作法”,创造性地将传统静态配方技术提升为动态配方技术,年创经济效益53万元。广西分公司2005、2006年有30项成果被评为班组卓越成果,56项成果申报先进操作法。电解铝厂铸造车间二班被评为中央企业节约型班组。(陈亚宁)



上的疑难故障,他都能迎难而上,在带领工人一起干,一起解决问题,同时,他还培训工人,这样使他的工作难度和强度都在增大。为了改变碳素制品厂粉尘较大、环境较恶劣的状况,他设计并制作了简易的收尘的设施,对原有的收尘设备进行了技术改造,这样既改善了工作环境,又回收粉尘加以利用,降低生产成本。他平易近人,团结同志,关心员工的疾苦,经常深入一线,和员工打成一片,了解员工的工作和生活,对在工作和生活上有困难的员工,他真心相帮,诚心相待,促进了员工队伍的稳定,确保了实业公司下达的各项生产任务的完成。

在这普普通通的平凡岗位上,陈达以较强的学习能力、实践能力和创新能力,以良好的职业道德,无私的奉献,赢得了同事的尊重,领导的信任。当一个人对他所从事的事业投注一份追求和精力,并为之进行一番艰苦的努力,收获就属于甘心奉献的耕耘者,陈达先后获得“平果铝业公司劳动模范”、“平果铝优秀共产党员”、“中铝广西企业十佳复员军人”等荣誉。8月30日,陈达被自治区总工会授予“广西区知识型职工优秀个人”称号,就是对他多年辛苦的最好的赞扬。(周钰/文 白泉/图)

(上接7版)其次工会组织摄影业余爱好者成立了摄影小组,组合电脑爱好者成立了信息小组,团总支组织了职工学雷锋小组,这些组织充分引导、发挥了职工的兴趣爱好与特长,为公司两个文明建设注入了生机与活力。依靠信息小组的力量,生活服务公司自己建立了局域网、开通了公司网站、网上订餐系统,编写了房产水电管理信息软件;通过由5名党员与4名班组长组成的学雷锋小组一年的实践,共为平果铝社区职工家属提供24小时水电维修服务100多工时,为服务社会、创建和谐企业添砖加瓦。

三是积极开展多种形式、寓教于乐的群众性文体体育活动,促进职工身心健康。公司党委在行政的支持下,充分发挥职工的主观能动作用,成功地组织了各种健康向上、丰富多彩的职工业余文体活动,为陶冶职工情操,增强职工团队精神,鼓舞职工士气,提高公司凝聚力发挥了积极作用。两年来,公司累计组织钓鱼、气排球、迎春晚会、元旦游园、拔河、棋牌等比赛19场,组织职工参加上级公司组织的迎春晚会、拔河、游泳、三八包饺子等比赛10多次,并且在篮球、游泳、迎春晚会、拔河等项目上多次取得好成绩。

通过这种硬件投入,软件支持,全员参与的全方位学习、培训,几年来硕果累累。十余名职工通过自学获得大专以上文凭,两人获得工人技师职称,两人获平果铝业公司“十佳”班组长,一人荣获中华全国总工会“学习型员工”称号,全体职工整体综合素质提升一个档次。

生活服务公司党委通过真心实意为职工服务,处身职工地为职工着想,努力做到心为职工所系,情为职工所操,利为职工所谋,事为职工所办,开创了“风正、心齐、气顺、劲足”的良好局面,得到全体职工的肯定与上级单位褒奖。连续两年度被评为平果铝业公司先进党委,并喜获广西区“模范职工之家”称号,在构建和谐社区中发挥了积极的作用,为即将召开的党的“十七大”献上了一份厚礼。(成新茂/文 白泉/图)