

求真务实 再谱循环经济新篇章

——《我和我的铜陵有色》故事集读后感

□盛叶彬



读了《我和我的铜陵有色》故事集(三)中《铜陵有色循环经济工业园筹建运营记》的文章,感触颇深。本人曾参与过项目全过程的建设,其中的酸甜苦辣的滋味都品尝过。

2003 年底建成投产的冬瓜山铜矿每年副产的近百万吨的硫精砂。由于成分较复杂,其物理化学性质较特殊,粒度很细,磁硫铁矿含量高,如何有效的进行处理,在不造成环境污染和安全隐患的同时,还能为集团公司带来新的经济增长点成为当时集团公司决策者面临的问题。经过广泛考察和研究,集团公司决定依照公司自身的技术和人才优势,建设“大硫酸”项目,不但较好的解决了上述问题,为集团公司创造一定的经济效益,还为集团公司实现资源循环综合利用摸索出一条成功的路子来。可以说,铜陵市在 2005 年 10 月成为国家首批国家循环经济试点城市,集团公司同时被列为首批试点企业,硫铁资源综合利用项目功不可没。

是什么促使集团公司很快做出副产硫铁资源综合利用的决策,并且在较短时间内建设成年产 80 万吨硫酸和年产 120 万吨氧化铁球团生产装置?通过对《我和我的铜陵有色》故事集(三)中《铜陵有色循环经济工业园筹建运营记》一文的详读,我深深感受到:是求真务实的精神,促成了有色循环经济工业园的建设,并由此谱写出集团公司发展

循环经济的新篇章!

首先是求真务实大胆稳健的决策。利用冬瓜山铜矿副产成分较复杂的硫精砂焙烧生产硫酸,再用生产硫酸副产的烧渣生产铁球团,在当时尚无先例,确实存在很大的风险。一是硫精砂粒度很细,且磁硫铁矿含量较高,需要处理的量很大,国内当时不但无此原料焙烧经验,而且大面积焙烧炉建设和使用也无经验可循;二是 50%的大比例掺烧硫精砂烧渣生产铁球团,在当时国内也无实例(当时最高不到 20%);三是硫精砂烧渣含铁品味究竟能达到多少,无实际生产数据。如含铁较低在 50%左右,再利用烧渣生产球团有无效益?面对上述未解的问题,集团公司决策者们本着求真务实的精神,决定先是组织技术人员广泛调研论证,再通过生产试验来大胆求证。通过与国内当时诸多设计研究及生产单位的反复考察和研讨,经过在铜山矿一几乎废弃的硫酸生产装置上进行针对性的改造和试验,说明冬瓜山铜矿副产的成分复杂的硫精砂不仅可以较好的焙烧处理,且烧出的烧渣含铁最高可以达到 60%,有被充分综合利用的价值,为集团公司决策提供了强有力支撑。可以说,是求真务实,才有最终的大胆决策。

其次是求真务实昼夜奋战的建设。年产 80 万吨硫酸和年产 120 万吨氧化铁球团生产装置自 2005 年 10 月破土动工到 2009 年 9 月建成投产,前后历时四年时间,其中硫酸一期工程的建设期更是只有不到一年左右的时间,创国内类似规模硫酸装置建设之先例。成绩来之不易,也是一批建设者求真务实、敢打敢拼,昼夜奋战的结果。项目建设之初,工程牵涉到大批住户的搬迁,

丘陵与农田交错的复杂地质处理,诸多如焙烧、收尘技术的选择,进口工艺技术与设备的消化吸收等等,无一不直接影响到工程的建设,甚至导致项目建设停滞不前。为了能让集团公司资源尽早得到有效利用,当时的硫铁项目组长达五七带领的一班建设者们,实事求是,因地制宜,敢打敢拼,并经常不分昼夜的奋战,才有创造奇迹的结果。《我和我的铜陵有色》故事集中有关循环经济建设的三篇文章中,均充分证明了这一点。

实际证明,硫酸二套装置及球团装置不但用较短的时间建成竣工,还均做到了一次性点火成功,并在当年产出了客户好评的产品。公司不仅因此收获了一系列的荣誉,更陆续吸引了吴邦国、李长春等党和国家领导人以及一些省部委领导的视察、参观。本人曾参与过项目全过程的建设,更亲历了诸多领导现场视察,现在再拜读《我和我的铜陵有色》故事集中有关循环经济工业园建设的文章,感到着实的心潮澎湃和自豪。是啊,没有求真务实,项目建设不可能取得上述喜人的成绩,并得到吴邦国委员长视察后给出的“别的地方循环经济是概念,铜陵有色是实干”的高度评价!

时间飞快,转眼间有色循环经济工业园自建设至今已近 10 年时间,投产近八年时间的硫酸和球团生产装置也在正常运行并发挥出一定的经济效益。但事物是在不断变化的,如今的硫酸和球团生产装置因诸多原因又再面临着新困难,需要我们去迎接新挑战。首先是硫精砂选矿原料情况的变化。因原矿性质的变化等原因,原设计的硫精砂在实际生产中不仅含硫品味有所下降,且 100 多



万吨的产量也难以保证,难以满足当初硫酸生产装置设计的需要;其次是焙烧渣含铁品味较试验时有所下降,直接影响到球团生产效益;第三是设备设施的不断老化、腐蚀直接影响到生产系统的正常运行;第四是环保日趋严格的要求。诸多困难又重新摆在铜冠冶化公司领导 and 职工的面前,不断新增的投

资和成本也在剥蚀着公司的经济效益。但铜陵有色人始终有一股敢打敢拼的精神和求真务实的作风,相信铜冠冶化人也会在历尽建设之初的种种困难和磨炼后,会更加自强、实干和成熟,迎难而上最终克服一个个难题的。目前,针对原矿性质的变化提出的原料提质增效项目被提至公司议事日程,硫酸与球

团脱硫项目均如期投产,组织绩效管理在不断完善和创新,技术改造和产品延伸措施也在为公司创效“添砖加瓦”,本人有理由相信:今天的铜冠冶化人一定会继续秉承铜陵有色人那种敢打敢拼的精神和求真务实的作风,把铜冠冶化建设好,在循环经济的道路上再谱新的篇章。

新青年 新安全

一、青工安全工作,先从管理者抓起

前文说过,现在的 90 后,有自己的主见。你说得再动听,他未必会听进去。古人云“行胜于言”,管理者必须安全方面起模范带头作用,把“安全第一”的理念通过行动展现出来。这方面,美国杜邦公司做得非常出色,杜邦是世界化工行业的领导者,他的产品从军用炸药到民用农药,大多数产品生产对安全管理有着非常高的要求。但是,上百年来,杜邦公司没有发生一起重大的安全生产事故。究其原因,他们的安全管理理念非常值得我们学习。杜绝公司提出的口号:抓事故预防就是抓管理者。美国杜邦公司的对管理者的要求颇为“苛刻”,如“铅笔不得笔尖朝上插放”,以防伤人;“不要大声喧哗,以防引起别人紧张”等。管理者都能达到这样的要求,会为员工树立良好的榜样,员工能不从心里认同公司的安全管理理念吗?

二、安全教育培训方式要创新

部分青工在工作中似懂非懂,不按规程作业,又不注意生产技术的学习,常导致无意识的“三违”出现。这些问题,当然需要我们对青工进行培训。事实上,每个员工上岗前都要经过了培训,但是这并不代表我们的培训效果好。实事求是的说,公司的培训往往没有起到应有的效果。我参加过几次公司安全培训,长篇累牍,听得人云里雾里,半个小时,大脑自动进入休眠模式。我觉得,在这些培训中,不如把数年来公司积累的大大小的安全事故录像拿出来,一段一段的放给青工看,

讲给青工听。这些发生在他们身边许多血淋淋的画面,熟悉的当事人,一定可以给他们留下深刻的印象。还有时候,领导长时间的安全谈话,不如群发这样一条短信,“假如你出了安全事故,你的女朋友就成了别人的老婆”,这只是个玩笑。关键是对 90 后青工的安全培训,要通过微信、微博等多种新媒体,让员工能够真正接受,这的确需要我们创新。

三、与青工真诚沟通

90 后,他们的思想很敏感。与他们沟通时,不要说话带着官腔官调,不要用刺激性言语。开放、平等、民主的同他们沟通,才能真正去了解他们的内心。这一点是非常重要的。个人情绪的好坏,也将直接关系他对外界事物迅速反应的能力。家庭纠纷、精神不振及受到不公平待遇都会导致情绪不稳,成为生产过程中影响安全的隐患。情绪亢进可诱发“轻敌”心理,对隐患视而不见,干工作心不在焉,常常行不规范,急中出错。对此我们要善于、发现和掌握青工的思想动态,分类指导,超前工作,及时调整青工的思想动态。一是要做好深入细致的思想工作,及时了解他们的思想动向,并加强信息反馈,发现违章心理预兆,及时采取积极措施,把隐患消除在萌芽状态。二是要切实帮助青工,解决他们遇到的一些困难,让他们在铜冠铜箔安心工作。

公司目前正在快速发展,安全是一切的保障。铜冠铜箔要在新一轮的市场竞争中,乘风破浪,成为铜箔行业的领导者,必须依靠新青年、推行新安全。

方向东

读《难以忘怀的一冶铜冶炼历程》有感 做出彩有色人

不知不觉中在铜陵有色已经工作了十五年,十五年前还是毛头小子的迈进了第一冶炼厂的大门,成为一名骄傲的一冶人。2007 年底一冶关破后我又进入了稀贵金属分公司,因此,我亲身经历了一冶的辉煌谢幕和稀贵金属的蓬勃发展。

《“我和我的铜陵有色”故事集》是由 220 篇有关铜陵有色发展历程中的触动人心的故事构成,其中有很多关于一冶和稀贵金属的感人故事,《忆新中国第一炉铜的诞生》、《我在“女子炼铜组”的日子》、《难以忘怀的一冶铜冶炼历程》、《凤凰展翅再腾飞》等等,生动描述了老一辈一冶人艰苦创业、顽强拼搏、为事业流血流汗的激情岁月,以及实现凤凰涅槃,建设出“国际领先,国内一流”的稀贵金属分公司的辉煌成就,字里行间透露出讲述人对企业的浓浓深情。

给我印象最深的是由原一冶熔炼车间主任胡新年撰写的《难以忘怀的一冶铜冶炼历程》。1980 年,高中毕业的胡新年踏着父亲的足迹来到第一冶炼厂成为了一名冶炼工人。“上班后的第一天,我被当时敞开式鼓风机恶劣的工作环境吓坏了,烟雾弥漫、粉尘飞扬,炉口附近一会不清理,就会堆积 30 公分厚的粉尘。”从这里的描述,我们可以充分感受到当时恶劣的工作环境和高强度的体力劳动。然而在父亲的言传身教下,他却安心回到了工作岗位,仅 1 个多月就熟练掌握了岗位操作技能。这是胡新年父子二代冶炼人用自己的实际行动诠释了“艰苦奋斗、踏实苦干”的一冶精神。

“1986 年 3 月,一冶由敞开式鼓风机改为富氧密闭式鼓风机后,由于生产操作不熟悉走了很多弯路,先后历经了风眼结渣灌废、本床底部烧通、硫酸转气烧坏、前床板结缩小等诸多难题,历经 8 年时间才逐步走上正轨。”可想而知,当时的生产运行是何其的困难,老一辈冶炼人身上的工作压力是何其的巨大。

1996 年 7 月,胡新年担任鼓风机车间副主任后进行了一系列的生产管理创新,通过加强现场管理,建立健全车间管理制度、改进鼓风机 DCS 加料自动控制系统等措施,提升了车间现代化管理水平。1998 年,胡新年被任命为鼓风机车间主任,挑起了一冶冶炼生产的大梁,并首次担任了大修开炉现场指挥。开炉当天,他顶着巨大的压力,凭着丰富的经验,经过细致的安排,使开炉一次性成功。他也用行动证明了自己是当之无愧的一冶冶炼生产的领头人。

2003 年 11 月,一冶将铜冶炼系统重组,成立熔炼车间,由胡新年担任熔炼车间主任、党总支书记。此次重组也是企业现代化管理水平提升的体现,胡新年通过“明确各级管理人员职责;利用经济责任制考核将原配料比与熔炼作业产量、转炉最终产品、产量挂钩,促进了生产工艺的协调配合;实行炉长操作实名制、公开考核和末位淘汰制”等措施,使一冶生产实现新的飞跃。“2005 年,一冶粗铜产量突破 4.6 万吨,硫酸产量突破 8 万吨,创造了新的历史纪录。”在一冶发展历程中留下了浓墨重彩的一笔。据了解,胡新年先后二次获得“集团公司劳动模范”和一次“铜都五一劳动奖章”等荣誉称号,成为一冶铜冶炼发展过程中的标志性人物。

胡新年主任的一冶铜冶炼历程是一段艰辛而又辉煌的经历,也是值得我们每一个人学习的榜样。我们理应寻着他的足迹,用最大的热情,尽最大的能力,在铜陵有色未来发展中贡献自己的力量,做一个出彩的有色人。

陶 洪

我已经在铜陵有色工作了十多年。记得我刚上班那会,周围的人都是老师傅、老领导。其实那时他们并不老,都是 50 岁左右,正值壮年,所谓的“老”也只是一种敬称。时间过得真快,身边的“老”人陆续退休了。600 多人的工厂,除了领导年纪大些,其余都是 90 后的年青员工了。

在公司,各个岗位,年轻的身影每天都在忙碌着。青春就是好,工作起来有风风火火,不知疲倦。细细想想,我总结下公司年轻人一些特点吧:

1、个性张扬。夸张的 T 恤、多变的发型,有时人的性别好像都模糊了。这也是社会进步的一种表现吧。他们有自己的想法,不盲从。每天早上的晨会上,谈到安全,有些青工听多了,听烦了,表情深不以为然。比如,有个青工手拿无线遥控器,背对吊物开行车,我说他这样开行车不安全,他却说车间又没有什么人,我这样做有什么关系呢。

2、能力强。进入公司的年轻人,大多数是专科以上文凭,他们都受过良好的教育,接受能力很强。进口的设备,自动化程度较高,年青员工经过几天培训,就能独立操作。这一点当然好,不过工作熟练之后,他们就想着能不能动这个,改那个。比如有台进口设备上有一个光电报警器,每次操作时,都会发出声音提示注意安全。有一次我发现,怎么报警器正常工作时不响了,当时感觉很奇怪。仔细检查后,发现原来是程序被一位青工修改了。他嫌报警声音吵,让人无语。

企业安全生产事故的发生原因是多方面的,主要有违反操作规程或劳动纪律;教育培训不够,缺乏安全操作知识;生产设备不符合安全要求;安全防护设施缺少或存在缺陷等,但事故的根本原因在于人的不安全行为,因此企业安全生产的关键是改善人的行为方式,最大限度地减少人的不安全行为。

目前企业安全文化的建设和培养,从员工的行为入手,提高他们的安全意识,确立企业的安全目标,倡导共同的安全价值观、思维方式和行为规范,由此营造员工心理认同和具有团体凝聚力的良好的安全生产环境和秩序,有效地调节和控制员工的行为,达到自律的最高境界。

企业安全文化可以分为环境文化、物质文化、行为文化、意识文化几个方面。文化是抽象的,必须与管理实际相结合方能发挥应有的效应;而管理的实施也应该充分考虑企业文化定位和建设,二者的有机融合,才能真正达到企业文化的建立和管理水平提高双赢的目的。

强企业安全文化建设是企业生存发展的需要。我国正处于社会主义市场经济体制逐步建立的过渡时期,而市场经济体制下的企业之间的竞争日趋激烈,这也给企业的安全系列管理带来了严峻的挑战。在世界经济一

3、以自我为中心。现在的公司青工,大多是独生子女,在家中,个个是块宝。也许是受家庭教育的影响,他们考虑问题多从自己的角度出发,为他人考虑的少。在实际工作中,也常看到这种思想表现出来。有些青工上下班骑着改装过小助力车,排气管发出刺耳的噪音,车速超快,俗称“炸街党”,他们根本不会考虑他人的烦感。“保护他人不被伤害”,要在他们中落实,难度不小。

4、离不开网络与手机。现是移动互联网的时代,各种移动终端产品被年轻人视为“神器”,其中手机是典型代表。公司明文规定,上班期间不准玩手机。但是,青工工作期间玩手机的现象仍屡禁不止。究其原因,手机已经成为他们生活的一部分,和每日三餐一样。他们通过手机上网与人交流,通过手机上网看新闻、听音乐、玩游戏。离开手机,他们会感到不安、彷徨。有的员工走路时都在看手机,这种形势也给安全工作也带来极大的挑战。

我想公司青工这几个方面的特点,也是这个时代留下的烙印。谁也不可能短期内改变他们的思想意识。如何做好的这些年青员工的安全教育工作呢?显然过去的简单的培训、单纯的处罚对于这些 90 后的新青年,已经达不到良好的效果,需要管理者改变传统思想,拿出新办法,推行新的安全理念。我认为,可以从下面几个方面入手:

构建企业安全文化 提升企业安全管理

体化的今天,一个充满生机活力的施工企业,面对竞争激烈的市场,要想生存和发展,必须有本企业特色的安全物质文化,诸如明确的企业目标,完善的规章制度,先进的技术装备,系统的培训教育措施,合格的安全生产设施等;还要有一定数量的企业安全文化阵地,美观整洁的施工现场等看得见、摸得着的硬件。企业的管理至今已历经了经验管理、科学管理、行为管理三个阶段,而安全文化管理是企业管理的第四个阶段,并与市场经济体制相适应。企业要搞好意识形态领域的安全文化建设,通过思想教育、行为规范、文化熏陶、环境影响等,激发全体成员高度的责任感、使命感,视安全为企业生存的前提,从而组成由企业的组织层面、成员的思想层面构成的多维的安全管理体系,使企业的安全管理充满活力和动力,达到生产环境安全的目的。这样,才能增强企业的市场竞争力,提高经济效益,为社会输送更多合格的建筑产品及服务。

加强企业安全文化建设是企业安全生产管理向深层次发展的需要。企业大量违章行为都不是职工故意,而是安全意识淡薄、安全素质不高而造成的。以往我们对于“人因”的认识还存在着深层次上的欠缺,而这些因素的全面归纳,就是人的文化、人

的素养,没有形成客观的物态和环境的安全质量。因此,要保证人的行为、设施和设计等物态和生产环境的安全性,更好地预防事故的发生,达到安全生产的目的,就需要从人的基本素质出发,建立起以人为本的企业安全文化新对策和手段,进行系统的安全文化建设,有了这个作保障,“我要安全”成为职工从事生产工作的出发点和归宿,企业的安全生产管理才能实现规范化、科学化,才能够有效控制事故的发生,从而实现安全生产长期良性循环发展。

以良好的安全技术措施和安全管理措施为基础,创造提高安全素养的氛围与环境。企业职工个人安全素养的提高,除了自身的努力外,往往还要依靠群体效应的引导,这与人的从众心理有关。企业的领导应该为职工创造一种“谁遵守安全行为规范谁有利,谁违反安全行为规范谁受罚”的管理环境,持之以恒,使职工将遵守安全行为规范变成自觉自愿的行动,而不遵守安全行为规范的举动变得与群众格格不入并遭到排斥,令行为人感到由于自己的不安全行为被同事们轻视,则职工整体的安全修养必将大大提高。提高安全修养的工作氛围应该以班组建设为基础。

企业安全文化建设要体现全员、全过程。安全生产是系统工程,实行全员、全过程安全

管理是企业搞好安全生产的重要途径,企业安全文化建设除了关注人的安全知识、技能、意识观念等内在素质外,更重视人的行为、安全装置、技术工艺、生产设施设备、工具材料、作业环境等外在因素和物态条件的安全化,要达到上述目的,不是靠少数人可以实现的,必须是企业所有职工的共同努力,才能杜绝“三违”,消灭隐患,控制事故。

企业安全文化的建设应体现“预防为主”的方针。安全文化经历了由听天由命到亡羊补牢至科学规划预防管理的过程,随着高新技术的不断出现与应用,人们的安全认识进入了本质安全论阶段,这种高新技术领域的安全思想和方法论推进了传统产业和技术领域的安全手段和对策的进步,以本质安全化、超前预防型为主体特征的现代企业安全文化逐步形成。安全生产方针是“安全第一,预防为主”,这也是当前各企业安全管理期望达到的目标,预防型安全管理是现代科学安全管理的一个重要标志,企业安全文化建设作为企业预防事故的一个重要基础工程,必将使企业安全管理工作在生产实践中不断强化、完善,实现由粗放型管理到集约型管理的转化,变“事故处理,事后防范”为“本质安全、超前预防管理”态势,从安全思想到安全方法实现质的飞跃,真正走上“预防为主”的轨道。

周全安