



TONG LING YOU SE BAO

2020年5月21日 星期四 农历庚子年四月廿九 第4388期
TNMG 国内统一刊号:CN34—0047 邮发代号:25—52 总第4705期



铜陵有色金属集团控股有限公司主办 E-mail:tlys@tlys.cn 每周二、四、六出版

一位驻非班组长的“进退”考量

——记铜陵有色集团公司劳模周晓平

有色动力杯
管理提升增效益

键的消毒清洁队队长一职,从住宿营地到办公场所,从消毒水的配比到喷洒频率,皆亲历亲为。

当地员工流动性大,周晓平要求在办公区域门口安装防疫监护点,所有入场员工必须经过体温检测和流动水清洁双手后方能进入,在日常派班会上要求全员戴口罩、缩短派班规模、错开签到时间,对于中方员工,周晓平将他们的日常轨迹精准控制在宿舍、食堂、井下“三点一线”上,正是这些日常的卫生管控和限制人员流动的措施,使金森达项目部在疫情防控期间的“军心”得稳、“士气”得盛。

解难——
驻非9年,常遇艰险。2018年9月,项目部为改善井下负285米中段的作业环境,计划施工负285米中段至负260米中段通风井,在进行到一半的时候,松软的岩石碎屑堵塞了原本通畅的眼位,悬在两个中段的通风井施工一时间是“上也上不得、下也下不得。”“那段时间几乎每天都睡不着。”周晓平说,脑海中闪现过无数个方案。后受到地表建筑施工的启发,毅然决定采用安装脚手架的方式,从底部开始疏通眼位。10多天后,贯通了通风井,改善了整座矿山的作业环境。

周晓平负责施工的周晓平,知晓破局的关键是提升产量。具体如何实施,他自影

响项目施工进度的巷道涌水这一老难题切入,提出超前谋划水仓设计,改造调车场,钻机硐室等原有硐室接力排水,有效提升了掘进工程尤其废石巷道施工效率。

设备无法进场,周晓平就和班组员工采用装载机和国产运输车辆替代进口设备,通过提升设备利用率来弥补容量小的不足,施以这些有效举措,金森达项目部2020年一季度月均工程量均超过了1万立方米。

破局——

庚子年的春节刚过,铜冠矿建公司的困局便已显而易见:受疫情影响,国内项目多数处于停产停工的状态,而金森达项目部也面临着老合同到期、新合同尚未续签的尴尬。3月,随着非洲疫情的暴发,多数国家关停边境、取消国际航班,物资尤其无轨设备配件无法到达现场,金森达项目部几辆运力强劲的国外品牌铲运机、矿运卡车相继出现故障……

周晓平平日里负责着采掘区的日常工作,此区当地员工人数最多,疫情防控难度大。他便主动承担了最为关键的施工任务。

周晓平负责施工的周晓平,知晓破局的关键是提升产量。具体如何实施,他自影

面对新的施工工艺一时也无从下手。他不退缩,每天白班时深入采矿作业现场,收集了大量爆破数据,夜间进行分析整理,一次次调整爆破参数,他很快就总结出了提高爆破效率的方法。如今采矿作业面的爆破进尺由原来的2.2米提高至2.6米以上,单单火工材料一项每月即可为项目部节省2万美元。

当年金森达项目部完成采矿任务31.1万吨,超额完成计划目标,助推业主单位提前11天完成年采矿量60万吨的目标,金森达项目公司也因此特向铜冠矿建公司发贺信表示感谢。

奉献——

一年将尽夜,万里未归人。2019年春节,周晓平又一次无法回家陪妻子和刚上大学的儿子过年。“驻扎非洲9年,都习惯了。”他说,项目部人员回国都是轮着来的,自己回去了,那些小孩尚小或者还未结婚的年轻人就不能回去。

周晓平竭诚奉献,企业和同事们报以荣誉和尊重。他先后获得了铜陵有色集团公司的“劳模”“年度功臣”“优秀共产党员”等称号,成为铜冠矿建公司“十大标兵”之首,被同事们口口相传为施工区的“定海神针”。

陈潇 曾红林

绿色冶炼再度升级

赤峰金剑铜业“退城进园”项目采集火种

本报讯 5月18日上午,赤峰金剑铜业有限公司在奥炉厂房前启动火种采集暨奥炉系统关停仪式,与所有金剑人一同告别过去,开启新时代。

始建于1990年8月的赤峰金剑铜业有限公司,在1993年正式投入运行。2008年8月,赤峰金剑铜业与集团公司资产重组后,逐步发展成为集粗铜冶炼、电解精炼、烟气回收制酸、炉渣和烟灰综合利用为一体的中型有色金属冶炼企业。27年间,赤峰金剑铜业累计生产约200万吨电解铜和约700万吨硫酸,是赤峰市首个百亿元企业。

现有的奥炉冶炼系统于5月20日零时关停,采自原有系统的火种也将炼出新项目的第一炉铜水。

萨百灵 刘军

千米深处石头的“华丽转身”

我是一粒小小的“分子”,产自安徽铜冠(庐江)矿业公司的砾石项目部。我本是千米深处的一块废石,是辛勤的矿工将我变成了可以铺路的石子,变成了可以给矿山带来生产效益的产品,也是矿山综合资源的项目之一。就在2019年5月30日,我的主人正式将我产出,一年来,我给我的主人——铜冠(庐江)矿业带来了不菲的效益。大家想知道我是如何出生的,那就随我走一遭吧。

我的诞生地在安徽铜冠(庐江)矿业的千米井下,矿工们为了采掘矿石,要将我从废石层里采出,把井下的矿石显露出来,形成矿石采场,在形成这些矿石采场的过程中,我就被掘进队伍发掘出来了。

因为我是由这些废石作为原料产生的,那么,在采掘废石的过程,也是要小心翼翼的,控制采掘迎头的用水量,不要小看这个源头程序,如果采掘中用水没有控制好,会直接影响砾石生产过程中的筛分技术难度。在砾石厂建成初期,就曾经因为采掘迎头的用水量没有管理得当,造成筛分系统运行困难,砾石厂遇到了技术工艺的瓶颈期,我和我的兄弟们浑身湿漉漉的。之后,铜冠(庐江)矿业技术部从源头抓起,加强巷道掘进迎头用水的管理常态化,监督动态化,让我们恢复了干爽。

废石被采掘出来以后,我就被采矿工区运输班全程监管和运输了,电车班工人们不但承担了运输任务,还给我好好整理着装,将我身边的铁器杂物等从我身边清理出去。

运输班的矿工们把我从井下各中段溜井,运输到负800米的废石卸矿

坑,接下来就是动力运转中心的卷扬司机用箕斗,将我从千米井下提升到地表。平均每天约有上千吨的兄弟被提升至废石仓。

我从废石仓被皮带输送系统运送到缓冲仓,从此刻开始,我正式进入生产过程,从缓冲仓由皮带输送至颚式破碎机,接着进入3号皮带,随即进入筛分系统,经过筛分系统,部分成品会进入5号至8号皮带。部分半成品跟随4号皮带来到了圆锥破碎机,反复进入筛分系统,符合产品规格的自动进入成品皮带,下至各种产品库,不符合的产品继续返料进入破碎——筛分程序。最后再被筛分系统将我和我的兄弟们分级,大规格的兄弟叫寸子,略小规格的就是我——分子,最小规格的是瓜子片和石粉。

看着我好像都是流水线被生产出来的,其实每个关卡都是需要工人们精心管理和仔细监督的。

在我进入颚式破碎机之前,我在3号运输皮带上流转的同时,巡检的工人们再次分拣掉和我一起提升上来的铁器等杂物,工人们都认真仔细地做着最后关卡的检查,一旦有铁器进入颚式破碎机,将会给设备带来损伤。同时也会因为设备的故障造成生产不正常。

在我进入颚式破碎机口的时候,工人要严格监管我的流转速度,动态调整皮带下料速度,防止因为下料速度过快使颚式破碎机卡壳。

就这样,在砾石厂的工人们辛勤劳动下,每天有成千上万个兄弟和我一样由井下废石演变而成。

黄从娥



冬瓜山铜矿掘进一区1至4月份超额完成计划任务

5月18日,冬瓜山铜矿井下负960米中段,掘进一区一线职工正在对支护用锚杆台车的线路进行检查维护。今年以来,该区克服疫情带来的影响,顾全大局,组织人员主动承担原本由外协单位承担的支护任务,并加强设备维护保养,为矿山稳产高产提供有利的设备保障。1至4月份,该区共完成锚网支护1.08万平方米,超计划47.3%;掘进量完成3.08万立方米,超计划23.2%。

汤菁 夏侯宜 摄

让“细胞”的活力得到最大发挥

铜冠电工公司三种模式夯实班组建设

本报讯 今年以来,铜冠电工公司取得了生产经营与安环同步发展的良好成绩,与班组建设的成效密不可分。

该公司现有班组既有主体员工,也有三分之一自主用工和劳务派遣员工,这给该公司的班组建设带来严峻考验。如何有效发挥班组这个最基层的“细胞”活力,该公司结合生产经营实际,探索推行三种管理模式,将主体员工队伍、劳务派遣队伍纳入公司统一管理,营造出“班组命运共同体”的和谐氛围,增强了班组凝聚力和向心力,夯实了班组建设。

首先该公司实行“一体化”管理来打造和谐融洽班组。今年以来,该公司将协作班组及员工的教育、行为规范、标准化作业等基础管理,纳入这个公司的统一管理、同步执行,有效提高了协作班组人员综合素质。同时,该公司跟踪自主和劳务派遣人员持证上岗,帮助他们解决特殊工种

培训复习,指导协作班组策划开展技能提升自主培训和岗位练兵;通过享有同等的先进评选待遇及奖励,将组织的关怀及企业温暖传递到全体员工中。今年以来,协作班组及员工获评这个公司内部劳动竞赛的先进集体及个人的数量呈上升趋势,有力促进了协作员工的工作积极性和创造性。

其次该公司通过“扁平化”管理打造简单高效的班组。今年以来,该公司将“扁平化”管理延伸覆盖到班组、部室及生产、质量、安环部门管理人员与班组结对子,参加班组早会、工后会等,缩短管理流程。管理人员进班组宣传企业文化理念,播放安全教育小视频,辅导班组学习,营造爱学习的班组氛围。技术人员指导班组开展技能提升培训等工作;根据作业实际需求,引导班组改进工艺,开展技术比武、劳动竞赛。同时,管理人员定期组织班长交流、研讨、互

查,对标找差距,取长补短。帮助班组总结经验和亮点,结合业主需求,为班组塑身造型,构建特色班组,不断推进学习型班组、技能型班组、创新型班组等不同特色班组,提高班组工作效率与服务。今年初,该公司漆包线检验班组获得了有色行业质量信得过班组称号。

最后是采取“插入式”管理打造平衡稳固的班组。今年以来,该公司推行“插入式”班组管理方法,一个班组中穿插主体员工、劳务派遣及自主员工,有效缩小不同类别人员差异,减少了矛盾冲突,将班组整合成一个不可分割的整体,促进了班组建设稳定和稳固。并依据“插入式”管理,延伸制定激励措施,从劳务派遣及自主员工中选拔优秀人员作为班长或机长,考察劳务派遣人员技能水平及综合能力,择优评聘担任基层管理,有效平衡了班组人力及技能水平。

江君华伟

月山矿业公司建设安全文化长廊

本报讯 近日,月山矿业公司在通往主井口道路上建起一条长约34米的安全文化长廊,以图文并茂的展板,打造出一条亮丽的风景线,给职工提供了一个安全学习教育的新平台。

安全文化长廊建设旨在进一步扎实开展好安全文化建设活动,总结前期安全文化建设的先进成果。内容分为习近平总书记关于安全生产、生态的重要论述,企业简介、党建引领安全文化建设,强化意识、防控风险,安全目标、

安全理念等安全术语释义,安全环保工作成果展示、职业健康卫生知识、消防安全知识等16块安全宣传展板。远远望去,格外醒目,引得员工驻足观看,让员工在上下班途中都能学习到安全知识,也给员工带来很强的安全启示。

该公司利用安全文化长廊使员工在浓厚的安全文化氛围中学习安全知识,接受潜移默化的安全警示教育,提升全员安全意识,树立更加牢固的安全生产观。

田芳



铜冠铜箔公司积极推行导师带徒和工场之间技术交流培训,提高员工技能操作水平,提高产品质量。图为该公司合肥工场技师(右一)为池州工场分切工段员工进行分切机调整刀具培训。

纪小坤 摄

杨勤华