铜陵有色报

TONG LING YOU SE BAO

TNMG

2022年10月1日 星期六 农历壬寅年九月初六 第4745期

国内统一刊号:CN34—0047 邮发代号:25—52 总第5062期

铜陵有色金属集团控股有限公司主管 主办 《铜陵有色报》编辑部出版 E-mail:tlysb@tlys.cn 每周二、四、六出版

集团公司党委中心组召开“对标一流,创新发展”专题扩大学习会议

本报讯 9月29日上午,集团公司党委中心组在主楼四楼大会议室召开“对标一流,创新发展”专题扩大学习会议。会议邀请浙江大学管理学院实践教授陈雨田博士作《对标一流,创新发展——底层逻辑与方法论》专题辅导报告。省委第二巡视组组长方无列席会议。集团公司党委书记、董事长龚华东主持会议并讲话。集团公司党委领导班子成员丁士启、胡新付、汪农生、蒋培进、陶和平、周俊出席会议。

陈雨田围绕新发展理念、对标世界一流、创一流企业、实现高质量发展等主题,从对标国际500强企业绩效表现、国际集团管理实践、数字化时代的变化以及战略协同等方面,生动阐述了如何对标一流、创新发展。

龚华东指出,深入开展对标世界一流管理提升行动,是落实党的十九大精神的一个重要举措。2020年7月29日,国务院国资委召开对标世界一流管理提升行动启动会议以来,集团公司为期三年的“对标世界一流管理提升行动”目前已进入总结收尾阶段,贯彻落实中央《关于加快建设世界一流企业的意见》的相关工作已经开始,在这承前启后的关键时期,为引导大家进一步深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想,特别是贯彻新发展理念,促进集团公司进一步对标世界一流,加快建设世界一流企业,实现高质量发展,集团公司党委中心组特地组织了此次学习活动。

龚华东要求,各单位、各部门要认真领会消化所学内容,围绕集团公司总体战略目标,紧跟时代形势,结合本单位、本部门实际情况,立足新发展阶段,完整、准确、全面贯彻新发展理念,通过对标世界一流不断提升企业各项管理能力,增强企业竞争力、创新力、控制力和抗风险能力,在加快建设世界一流企业的伟大征程中谱写铜陵有色新篇章。

股份公司高管,集团公司副总工(经、会),集团公司机关各部门党政主要负责人在主会场参会,集团公司各二级单位党委中心组成员,各单位负责改革、发展、对标管理等业务的职能部门负责人及相关业务人员在各分会场视频参会。

萨百灵

集团公司领导分赴基层一线与员工代表交流座谈

本报讯 连日来,集团公司领导分赴基层一线与员工代表开展座谈交流,面对面倾听,心对心沟通,共谋企业高质量发展大计。

9月30日下午,集团公司党委书记、董事长龚华东前往金隆铜业公司,与来自该公司及铜冠(庐江)矿业公司、铜冠智能科技公司和财务公司不同岗位的16名员工代表亲切座谈。

座谈中,来自各单位管理、技术骨干、生产一线员工及党外知识分子代表和单位相关负责人结合本单位和自身工作实际,从如何全力以赴稳增长,实现高质量发展;开展好“强化意识、防控风险”主题活动,加强劳务派遣队伍管理、严格反“三违”等安全环保管理;狠抓作业现场管理、5S精益管理;促进节能减排、低碳发展;深化改革、智能化发展;以及喜迎党的二十大,不断加强党的建设等方面内容,大家各抒所见。

“降本增效”“安全环保”“人才培养”“精益管理”“创新发展”“信息化、智能化、数字化”“网络安全”“工业互联网”等成为热频词汇,这些员工代表们关心关切的热点焦点话题,龚华东边倾听边记录,并逐一予以回应。相关部门负责人依照集团公司相关政策措施和规章制度就相关问题于现场进行解释说明、答疑解惑。

龚华东指出,此次会议集团公司党委和各单位都高度重视,一年两次的员工座谈会是集团公司多年来坚持的一项优良传统,为员工提供了相互学习、相互借鉴、相互启发的机会。对于各单位提出的宝贵意见和建议,相关部门要积极配合,总结归纳,跟踪落实,进一步加强统筹协调,强化落实保障,为下一步工作做好各项准备。

龚华东强调,安全环保是企业的立身之本、发展之基,是不可逾越的生命线。要狠抓落实安全环保主体责任,强化风险管控,夯实基础管理,确保企业长治久安。要加强学习,提升素质能力,做通、专结合的复合型人才,不断“比、学、赶、帮、超”,激发干事创业热情。

龚华东代表集团公司党委对参会员工致以“国庆”佳节的问候,向全体员工为集团公司高质量发展献智出力表示真挚感谢。

9月27日上午,集团公司党委副书记、总经理丁士启前往铜冠建安公司,与来自该公司及铜冠铜箔公司、鑫铜监理公司、铜冠优创公司的16名员工代表交流座谈,共话发展。

与会代表结合所在单位具体情况,立足自身岗位实际,围绕节能降耗、安全环保、智能化建设、市场开拓、人才引进与培养等内容,表达诉求,建言献策。

在认真听取大家发言后,丁士启逐一进行回复,并针对员工反应强烈的焦点问题,现场责成有关部门会后研究处理、妥善加以解决。

今年以来,集团公司上下全面落实中央和省委、省国资委决策部署,统筹抓好疫情防控、生产经营等各项工作,企业发展保持稳中向好。

丁士启要求,各单位要立足企业发展实际和长远发展需要,自主培养先进技能人才,造就一批能够适应企业高质量发展要求的省级、市级、集团公司级技能大师,通过人才培养模式与方法的改革与创新,充分体现先进技能人才的重要价值;要真正树牢安全发展、绿色发展理念,严格落实安全环保责任,进一步强化安全环保宣传教育,提高员工风险辨别能力,持续提升安全生产工作和绿色发展水平。

丁士启强调,疫情要防住、经济要稳住、发展要安全,这是党中央的明确要求。各单位要坚决把思想和行动统一到党中央决策部署上来,高效统筹疫情防控和生产经营,坚定企业发展信心,全力以赴为党的二十大胜利召开营造良好环境。

陈幸欣 萨百灵

大干莫欠安全账

铜视角

不少企业都有一个习惯,在临近年末时要组织全员展开大干总动员,什么“大干一百天”“大干六十天”“冲刺一个月”等口号喊得震天响,其主要目的是动员大家为夺取年度生产经营目标齐心协力,进一步增强紧迫感,推动目标任务的顺利完成。这样的大干有利于凝聚全员的思想意识,也确实能够催生动力,激发干劲,对完成或超额完成年度生产经营目标任务起到了不小作用。

但是,我们也会发现一种现象:往往越是到了年关,安全事故出现得越是频繁。一些企业从年初到接近年末,安全态势平稳,生产也保持正常,偏偏就是在最后关头却出现了“掉链子”的安全事故,正所谓“辛辛苦苦干一年,一切重新归于零”,实在让人喟叹。

那么,这样的安全事故是因为开展大干造成的后果,或是大干必须付出的安全代价吗?答案肯定不是!通常情况下,大干意味着生产步伐加快,员工的劳动强度加大,如果职工的生理机能和心理机能没有很快适应,安全意识没有进一步绷紧,就极有可能造成安全事故。而大干前和大干中,企业的各级管理者没有制定更加细致且切实有效的安全举措,一些在过去平稳生产中不易出现的安全隐患没有被及时发现或处理,特别是一些设备事故没有得到根本解决,安全隐患还留有尾巴,且在大干时更将精力放在产量上,而减少了对安全的监督管理,那么,这些安全隐患就变成了一个个“定时炸弹”,让你防不胜防。

因此,在组织大干时,首先,我们要更加强调安全,在动员广大员工投入到大干中时,始终保持对安全清醒,无论在什么情况下,“大干的前提是安全”“事故出于麻痹,安全来于警惕”这两句话一定要牢记于心。同时,要在大干前全面深入排查一次安全隐患,要像拔钉子一样,将一个个隐患全部拔除,为大干打下良好基础。在大干中,要强化安全管理,坚决杜绝“三违”现象的发生,奖罚要果断,不能为了大干迁就极少数人的不合理、不安全要求。

杨勤华

金威铜业分公司员工日前正在进行粗轧操控作业。该公司今年在强化生产过程管控中,以完善公司“三大标准”和主要机组SOP作业指导书为抓手,不断优化工艺流程和操作规程,保障了产品质量稳中有升。 王红平 方 雷 摄

冬瓜山铜矿一项科技成果获省级十大创新应用奖

本报讯 日前,2022年世界制造业大会在合肥举办期间,冬瓜山铜矿“5G+智慧矿山建设”在工业互联网专场发布会上,荣获安徽省“5G+工业互联网”十大创新应用奖。

针对地下矿山开采深度不断增加,地质条件差、水文条件复杂、井下温度高等问题突显,导致开采成本和安全风险增加这一现状。2021年,该矿党委确立了《矿山智能化成果的分期应用(负1000米中段智能化)》攻关项目,将5G网络应用于矿山井下的无人驾驶,通过实时传输视频,更好地实现远程控制操作,提高了矿山生产效率,提升了操作工人的工作环境,并荣获中国有色金属工业协会科技进步二等奖。今年4月,该矿党委立足智慧矿山建设需要,确立了《负1000米泵房无人值守自动化改造》党建攻关项目,在井下负1000米中段推行智能化中段项目建设,包含井下负1000米中段水泵房排水无人值守系统、配电室机器人智能巡检。项目建成后减少了负1000米中段现场操作人员,既是“机械化换人,自动化减人”的要求,又可有效解决井下人员缺乏的问题。

该矿负1000米中段水泵房排水自动控制系统是一种基于工业自动集中控制技术的无人值守系统,采用PLC作为核心控制器件,并结合各种传感器实时采集水泵系统运行参数,通过相应参数的检测,控制电机、各类闸阀等执行器进行相关的操作,从而保证自动控制水泵的合理启停,通过通讯模块与综合监测监控主机实现数据交换,采用工业以太网将水泵房内水泵机组的运行状态和参数等信息上传到地面控制室,实现该系统的远程监控,最终实现水泵房集中控制系统的无人值守并在用电上实现“避峰填谷”,达到节能降耗目的。智能巡检机器人替代人工实现配电室无人值守巡检监测其优势在于利用基于5G网络高带宽、低时延等特性可以自动完成各类设备的运行状况巡检,巡检过程无需人工参与,不受环境危险恶劣因素影响完成巡检工作,从而达到快速、准确、高效的巡检工作。

目前,该矿负1000米中段智能化中段项目已完成负1000米中段水泵房排水无人值守系统和配电室机器人智能巡检项目建设,并投入正常使用,拓展了5G+应用前景,向智能化矿山建设又迈进了坚实的一步。

汤 菁 吴 涛

小启

因国庆节放假,本报10月4日、6日休刊两期,1日、8日正常出报。祝广大读者节日快乐!

本报编辑部

不改不能活,改才有希望

——铜冠有色池州公司推进国企改革三年行动纪实

喜迎二十大 展现新状态 奋进新征程

暑退九霄净,秋澄万景清。铜冠有色池州公司电解锌数字化车间,生产线上的机器人手臂有序挥舞;稀贵分厂,黑色阳极泥淬炼成耀眼的白银;物流码头,靠泊的巨轮汽笛声深沉悠远……处处因改革而兴的高质量发展画卷徐徐铺展。

一把“钥匙”开新局

党对深化国有企业改革作出了重大部署,用好改革这把“金钥匙”,激活了该公司“处僵治困”的新动能。

“当时的池州公司已连续亏损10年,人心涣散、工艺不通,各种问题和矛盾叠加交织,处在不改不能活,改才有希望的境地。”集团公司经理助理、该公司负责人谈起改革改制时唏嘘不已。这座1958年建成的老厂,在历史的浪潮淘洗中,虽几经沉浮,而初志不改。把握新时代党的建设总要求,改什么,变什么,始终坚持党的领导,高举改革大旗,扛起发展担当,用企业改革发展成果检验了企业生产经营工作成效。在铜陵有色展示馆,一张碧水蓝天下掩映着白色厂房的照片,刻着这样一句话:“铜冠有色池州公司通过不断精准施策,攻坚克难,2019年实现扭亏增盈。”这句话浓缩了三年脱困攻坚战中的千辛万苦。

2020年以来,企业生产经营形势持续好转,锚定推进国企高水平公司治理全覆盖这个重点,修订完善党委会、董事会、经理办公会“三会”议事规则,打通“党、董、经”三大治理主体在管理决策中的神经脉络。实施了“三重一大”决策制度实施办法,有33项重大事项经过党委会会议前置研究。优化调整董事队伍结构,坚持外部董事占多数,组建专业互补、结构合理的董事队伍,外部董事2名、内部董事1名,完成董事会应建尽建和外部董事占多数的改革任务。制定了董事会授权管理办法、董事会权限及授权事项清单,保障经理层依法行权履职,整体上清晰了界定权责边界。该公司治理体系的完善,加速了业绩的增长。2021年,全年实现销售收入66.76亿元,同比增加17.95%;利润首次突破8000万元大关,同比增加24.14%。

“一个公司的党委书记调研汇报中,既能讲党建工作内容,又能谈生产经营对策,此点十分难得。”集团公司外部董事艾红卫由衷赞许。不久前,在集团公司外部董事调研中,该公司党委负责人讲述了企业把加强党的领导和完善公司治理统一起来,用高质量党建引领高质量发展,党建融合越融越深的事迹。2021年,该公司党委党建项目攻关“银精矿加工贸易项目”一键启动,锁定高速档,油门不松,成功申领安徽省首本《银精矿加工贸易手册》,2021年12月16日顺利产出合格白银,该公司党委被集团公司授予2021年先进党委称号。截至2022年8月份,白银出口87吨,同比增效超千万元。

三能“机制”激活力

三项制度改革未实施之前,池州公司身患老国企的“平均主义”“眼红主义”“混混主义”等通病,员工心安理得当“撞钟先生”,部门之间相互“打太极”,这种状态严重制约着企业发展。直到构建了“三能”常态化机制,从根本上解决了干部能上不能下、员工能进不能出、收入能增不能减的问题,工厂日渐红火。

“以机构改革搭建指挥中枢,推进优化整合往深里去、往实里走。”该公司负责人说。实施了自上而下和自下而上的全员大讨论,在顶层设计中把握改革发展的方向和节奏,为组织机构调整注入了双重动力。累计减少二级机构15个,同比减少68%。截至目前,减少权属车间7个,整体形成“六部一中心”,下辖三个分厂、两个子公司的大部制扁平化职能管理机构,为三项制度改革彻底扫除了障碍。

医治“平均主义”,推动薪酬能增能减。据人力资源负责人鲍瑜军介绍,从2019年公司盈利开始,直到2021年,总共实施了三次薪酬改革。管理人员与普通员工绩效工资占比分别为73%、60%。中层正职年度薪酬最高与最低差距达到2.5倍。推行属地绩效的二次考核和分配,配套实行部门组织绩效强制性公示制度,让薪酬改革推动“业绩赛跑”。

医治“眼红主义”,推动管理人员能上能下。拓宽干部能下的合理渠道,使干部有地方可“下”。近年来,对52名科级管理人员采用“全体起立、竞争坐下”的方式,18人竞争到行政管理岗,其余34人转入技术或专业通道,打通了人岗相适、人尽其才的路径。通过退出、降薪、诫勉谈话等方式处理科级管理人员9人次,刚性考核、刚性兑现,确保三项制度改革“刚”到底。让竞聘者有舞台,采用公开竞聘的方式,从一线选拔3名人员到行政管理岗位,为企业选贤任能开辟了新的途径。

医治“混混主义”,推动员工能进能出。构建一个动态绩效考核体系,遵循“能胜任”“培训或转岗”“不能胜任”三个步骤,形成“1+3”退出机制。在企业规模扩大,产值增长的情况下,2021年员工总人数与2017年相比减少了8.31%。创新招才引才方法,形成“借力+自主”的机制。将集团公司选派到池州公司挂职锻炼人员全部安置在重要岗位。主动请缨,邀请二级兄弟单位技术人才来企业帮助指导工作。近两年,集团公司派出13名业务骨干来池州公司援助工作。启动英才招聘培养计划,从2021年开始计划三年内招收150名本科生,截至2022年上半年,已经招收89人。同步构建育苗培养机制,下发“十三条”人才培养计划,不断强化公司高质量发展人才支撑。2022年,8名年轻人被下派到基层一线锻炼,力争让“潜力股”变成“绩优股”,为企业转型发展注入活力。灵活用工,通过筛选考核,有110名优秀劳务工转为合同工,弥补了一线技工的缺口。

(下转第三版)

9月28日,为切实做好国庆期间和即将召开的党的二十大安全保卫工作,铜冠池州资源公司武保部联合驻地派出所举办重要部位(火工库)反恐演练,共建平安企业。**图为演练现场。** 徐光文 摄