

对标找差补短板 “比学赶超”共提升

——铜冠池州公司商务营销对标管理综述

基层风采

今年以来,铜冠池州公司在商务营销管理中,坚持眼睛向外寻差距,刀刀向内自我提升,通过“树标杆、找差距、补短板”,营造了“比、学、赶、超”的行业管理氛围,并以此为契机深入开展管理提升行动,推动商务经营能力上台阶。



图为铜冠池州公司商务员工正在给锌合金打包。

“对”字先行,锚定对标目标
心中有“标尺”,行稳方更远。“行业对标是一把标尺,是衡量工作成效、检验争先成效的重要依据。”该公司党委负责人要求。池州公司自2019年参加冶炼厂对标工作以来,坚持市场化运作,以提高客户服务满意度为宗旨,制定有效优化措施。密切跟踪行业发展变化,设定指标、选取标杆,始终瞄准集团冶炼片优秀单位,围绕市场筹划与调研、客户及供应商管理、合同管理、套期保值、生产单元综合协调、产品交付、货款结算、销售服务八个板块进行对标。对差距大的指标进行攻关研究,主动“牵手”系统外主要同行、系统内标杆单位、冶炼区兄弟单位,定期互通相关对标数据,密切关注对方市场动向、经营策略,借助“它山之石”,推广先进管理经验,确定了八项提升目标,制定改进措施10余项,建立了更加完善的制度,梳理和优化了多项流程。

2022年,池州公司通过改进、完善副产效益模型,每周召开生产调度会、周三内部碰头会、周四原料平衡会,与生产、财务建立更加紧密的联系和互动,实时监控副产效益获得情况。截至当前,该公司产出铅冰铜含铜同比增加39%,次氧化锌含锌产量同比增加12%。以“建体系、明方向、追标杆、强考核”为总体思路,构建分析会诊机制和取长补短机制,充分运用量化模型分析,深挖对标数据关联因素,分析指标背后的差距,组织开展各类管理诊断,找准痛点,精准施策,促使指标优化落到实处。通过对标分析,为池州公司精准发力提升核心竞争力提供了明确方向。

“补”字强基,补齐短板弱项
“开展对标管理行动,让我们对市场环境、销售态势、同行特点有了更加深入的了解,对下一步市场运作和管理水平的提升有了更清晰、更客观的判断。”该公司商务部部长张坤介

绍。公司不断学习借鉴兄弟单位优秀的管理经验,持续推动企业管理体系向“精益”化转变。明确对标对象和提升目标等,制定时间表,明确责任人,并严格组织实施,强化过程督导,定期掌握工作推进情况,总结阶段性成果,抓工作典型和亮点,固化行动效果,促进管理水平和能力的全面提升,实现指标、任务、责任精准落地。通过对标兄弟单位,池州公司建立了更加完善的供应商和客户的准入和评级系统,加强与供应商客户的沟通,确定合作模式,实时监控客户的执行情况,推动企业整体管理水平的提高。“我每天都在思考如何开拓市场以及提升产销率、客户满意度,我们定期都会协同生产部、企管部召开质量管理提升会。”销售主办王云安感到身上的任务更重了,压力更大了。为了更好地服务客户,公司在稳固华东市场的基础上,大力开拓华南市场,今年8月份,张坤率队深入华南市

场调研,了解华南市场的销售情况及锌合金的市场占有率,向锌合金代理商描绘池州公司锌合金的发展规划和新品种的推广,进一步提升“铜冠”锌合金市场品牌形象。2022年,铅锭销售价格升水较去年进一步提升,锌及锌合金系列产品的产销量同比提高13%。与此同时,该公司在佛山专门设置了华南办事处,与中船重工强强联合,制定锌合金增量方案,密织2023年营销网络。

“提”字发力,做强做优长板
“池州公司通过优化管理模式挖潜力,加强营销队伍的建设,2023年要继续锚定目标,创新管理思路,实现管理提升。”该公司党委负责人一席话给营销业务发展提供了更广阔的空间。在集团公司商务部的支持下,池州公司构建稳健、风险可控的期货保值操作体系。基于铅锌行业的效益点散且变量大,公司建立了“多柱”效益模型,且各柱子此起彼伏,变化

幅度大,公司将商务进出口和期货、国内原料采购、主产品销售、副产品销售、储运、资材备件等各业务板块创效分类、剥离、成果量化,逐月跟踪,用数字说话,激发各业务版块创效动力,为公司顺利完成年度利润目标保驾护航。池州公司积极推进LME注册及境外期货工作,使进出口业务更加灵活,更能适应铅锌市场复杂多变的态势,优化经营竞争力。同时,加大银精矿加工贸易力度,今年全年预计出口120吨银锭,较往年进口铅精矿产出白银只能在境内销售模式减少逾千万,2023年力争出口较去年增加25%,提升银锭市场占有率,同时争取一般贸易白银出口资质。

当前,池州公司铆足“比”的劲头、增强“学”的主动、激发“赶”的动力、强化“超”的追求,进一步解放思想,扛起责任,不断超越自我,追求卓越,努力推动公司高质量发展。

张玉琴

疫情下,小岗位的大担当

年末岁初,金威粗轧机岗位和质检化验岗位的员工们克服疫情影响,面对出现的一个又一个“阳人”,顶着严重不适身体反应,抱团发力,团结协作,小岗位体现大担当,确保了岗位生产平稳连续过渡。

随着疫情防控政策的优化调整,新冠肺炎被列为乙类乙管传染病,身边陆续出现的“小阳人”也让大家见怪不怪了,虽然现在的病毒已经不像当初洪水猛兽一般,但如果被感染的话还是会引起发热咳嗽等不适症状,严重影响生产生活。2022年12月中旬以来,粗轧机机组、质检化验组及其他多个机组员工相继感染,但也正是因为这次感染,让大家真切体会到师傅们的责任和担当,也感受到班组小家庭的大温暖。

粗轧机组长、集团劳模刘中健在机组感染的情况下,在一线生产岗位连续顶岗奋斗几天,最后还是被感染。刘中健在粗轧是出了名的吃苦耐劳,被大伙儿称为“小牛人”,他一直本着轻伤不下火线的理念,即使是在感染前一天,也是带领机组成员吴琦两个人完成了14卷小紫铜的产量任务。粗轧作为冷轧开坯的第一道工序,是公司的关键设备,粗轧一旦停产,后端机组也将无法正常运转,所以刘师傅即使卧病在家,也不忘协调机组成员排班。粗轧B班

主班何辉本身就有慢性支气管炎,在感染以后的症状就比较严重,持续几天高烧不退。去年12月24日,本应该在家再休养几天的他,在得知机组因感染染疫而影响生产的情况下,主动请缨来上“小连大”,虽然症状不像刚开始那么严重,但是一直咳嗽不停,凭着师傅傅的责任担当和职业坚守,自我加压,当天整晚不停机连续生产了11卷大紫铜。就这样,机组16人中有15人先后感染,即使这样,由于合理统筹,相互理解,相互帮扶,机组生产并没有受到太大影响。

40岁化验工裴勤勤班中高烧到39.4度,全身无力、酸痛,为了确保公司熔铸分厂正常生产合格的铸锭,她毅然咬牙坚持带病来到岗位,投入铸锭化学成分检测工作。一连坚持多天,为板带分厂精加工及时提供了合格的原料。

年轻的化验员李淑君受到师傅们的影响,即使高烧到38.5度,喉咙像刀割,胃痛难忍,她仍然坚持做完当班最后一个样品才离开岗位。

疫情无情人有情,困难时刻板带分厂师傅们纷纷坚守岗位,守望相助,相互调剂保生产,发扬新时代“箩筐”精神,为迎战疫情高峰、顺利完成全年生产任务而共同奋斗拼搏!

计鑫鑫 王晓明



图为金威铜业分公司粗轧机组的生产现场。

把握识人用人育人之道

习近平总书记指出,“管干部用干部的干部,要有‘瞻山识璞、临川知珠’的识人慧眼,要有‘劝君参透短长理,自有人才涌似云’的用人之道”。选贤任能要在识人、用人、育人等方面下功夫,推动形成优秀干部不断涌现、创新创造活力竞相迸发的生动局面。

慧眼识人,在小事上察德辨才,在大事上看德才。“经世之道,识人为先。”知人深、识人准,才能选准人、用好人。要着重看政治品格,充分挖掘政治标准的深刻内涵,具体表现和量化形式,结合多维度、指标化的信息采集和量化评分,让政治标准具体化、有界定、能评判;着重看日常表现,通过经常性、近距离接触干部,既听其言又观其行,既察其表又析其里,既看一时又看一贯,为干部精准“画像”;着重看职业操守,重点考察干部关键时刻是否坚守底线、不触红线,选出那些坚持事业为上,表里如一的“老实人”、言行一致的“明白人”。

大胆用人,努力做到用当其时。“夏至不刨蒜,蒜在泥里烂”“霜降不刨葱,越长越空心”,干部使用也是一样的道理。要善于抓住干部使用的最佳时机,让干部在干事创业的“黄金期”甩开膀子、挑起担子、干出样子。对正处于成

长期的年轻干部,要多墩苗,有计划地安排其沉到基层、冲到前线,在急难险重的基层实践中锤炼意志能力;对能力出众、达到“火候”的干部,要大胆使用,既严守干部使用的标准条件、程序要求,又实行严格监督、动态管理,始终保持“一池活水”;对大器晚成的“老干部”,要不唯年龄唯能力,发挥好其处理复杂问题、驾驭复杂局面的经验和能力优势,最大限度地挖掘干部队伍的工作潜力。

悉心育人,防止急拿现用。干部培养使用是一项系统工程,不能搞临时磨枪、大水漫灌,更不能任其自然生长。要加大对干部培养力度,把理想信念教育放在首位,及时补钙壮骨、浇水施肥,以习近平新时代中国特色社会主义思想把舵定向、立心铸魂,始终保持政治定力、战略定力。立足岗位需求和发展的需要,充分考量干部工作实绩、履职经历、专业特长、发展潜力等,有针对性地提出培养措施。强化实践磨炼,让“好苗子”多经“风吹浪打”、多捧“烫手山芋”,在改革发展主战场、乡村振兴第一线、服务群众最前沿淬炼品质、练好内功、增强本领,真正成为可堪大用、能担重任的栋梁之才。

张冉

爱岗敬业十六载

学习身边的榜样

胡庆镇是金隆公司精炼课转炉二班班长。他虽然没有惊天动地的伟绩,但有着在工作战线上努力奋斗的历程,没有勋章的点缀,但有着对生活真挚的爱和对事业的执著追求。2022年9月,被授予“铜陵好人”称号。

十六年前,胡庆镇从400公里外的家乡怀远一路风尘仆仆来到了铜陵,来到金隆公司精炼课阳炉生产工序圆盘浇铸岗位,从此在这里扎下了根。圆盘浇铸现场1190度高温铜水,圆盘上阳极板最低也有700度,戴着口罩来回动作,时不时身上就会被白色的粉末包裹,满脸汗渍浑身湿透,他没有退缩,反而对工作充满热爱与激情。他从最基本、最简单的学起,刚开始的时候师傅教什么,自己就做什么,但慢慢地发现如果仅仅是进行这种流水线式的工作,自己并不能得到进步和提高。于是他开始主动出击,遇到不懂的问题就请教师傅和同事,直到弄懂为止。工作之余,他研读铜冶炼书籍、查阅相关资料,通过不断地学习,很快他就掌握双圆盘、阳极炉、吊车的操作,变成了一名技术能手。还不到一年,他就相继对阳极炉火法精炼系统一直存在能源利用率低、冶炼成本高、劳动强度大、作业环境差、铜阳板浇铸合格率低等问题,提出了建设性建议并获得好评。2009年7月,由于工作能力出众、表现优秀,他从圆盘浇铸岗位被正式调入转炉工序先后任炉长、班长。他先后主导和参与的转炉炉寿命提高、转炉炉次提高、环保设备改造及主厂房低空污染控制等项目,得到了公司的肯定,为金隆公司精炼生产效率提高、实现降本增效及环保控制做出了积极贡献。

精炼主厂房顶高25米、总长近千米的烟气管道从房顶穿插而下,附跨余热炉、料剂输送皮带和管网桥架交叉穿行,夏天超40度高温,他汗水裹身爬高炉查状态;冬天在零下,他

忍受着手脚冰冻查管线保安全。他深知,虽然自己是一名普通的操作工,但同样是守护企业安全生产的一员,只有对每一台设备、每一个阀门、每一根水管了如指掌,才能成为一名合格的操作工。他从细微的事情做起,尽职尽责。工作中他团结同事、善于钻研,先后参与完成的精炼课重油转换为天然气双燃料富氧燃烧技术及装备的开发应用、双圆盘寿命调试工作、优化转炉操作,让炉寿命由240炉提高到现在的340炉,在冶金行业同类型设备中处于最好状态。他还改造转炉软管护板,避免了炉体

冒区安全隐患,增加自主设计的回转烟罩修理平台等,这些项目相继获得了集团公司优秀合理化建议奖及安徽省冶金行业重大合理化建议奖等多项奖项。

“对工作负责就是对自己负责,无论在什么时候我们都不能忘记自己的责任,要扛起责任,把自己正在做的事情做好就是负责任。”这是胡庆镇经常向班组同事说的,他也一直是这样做的。工作中他不仅严格要求自己,对公司和课室下达的每一项工作任务,都是高标准严要求去完成。他多次参加金隆公司转炉炉长安全操作技术大比武并取得佳绩,2018更是取得了第一名的好成绩,被授予“首席工人”称号。

作为一名新时代的炼铜人,胡庆镇深知技能成就人生,唯有苦练技能方能出彩,才会成为本岗位的行

家里手。人行十六年来,他始终将提高技能放在工作的重中之重,把每一次生产上遇到的技术瓶颈,当做一次学习提高技能的机会。遇到炉况不正常时,他奔走于控制室和排放现场之间找原因、出措施、想办法,及时调整控制参数,直到问题解决,并毫不吝啬地将炉况异常原因、相应的处置措施和同事、其他班组共享。面对生产难题,他值守于现场,不找到问题根源,绝不“鸣金收兵”,上班早、下班迟是家常便饭。也正是他这种对问题的执着追求、积极探索的干劲,十六来他先后撰写或参与提出合理化建议改进项50多条,提升项70多条。由于其表现出众,先后多次被金隆公司评为优秀员工、技术能手、优秀炉长、优秀班长等。

刘胜



图为胡庆镇在转炉控制室观察转炉运行情况。

集团公司党委组织部招聘启事

集团公司党委组织部因工作需要,现面向集团公司内部招聘工作人员3名。

一、招聘岗位与条件

集团公司已签订劳动合同的正式职工,具有良好的思想品德和职业道德,事业心、责任感和组织纪律性强,有团队合作精神。

岗位	人数	条件
工作人员	3	1. 年龄:1988年1月1日以后出生; 2. 学历:全日制普通大学本科及以上; 3. 政治面貌:中共党员; 4. 经历:在集团公司具有3年及以上工作经验; 5. 能力:具有良好的组织协调能力和沟通能力;较强的文字综合能力和逻辑分析能力,能独立撰写相关报告,拟定相关规章制度和文件;良好的计算机应用能力,熟练使用日常办公软件。
合计	3	

二、录用方式

采取笔试、面试相结合的方式,按照综合成绩择优考察、体检,合格后进行公示,公示期满无异议后,予以试用。试用期三个月,期满合格后正式录用。

三、报名方法及时间

应聘者须持所在单位组织人事部门同意应聘证明、本人身份证、学历证书等相关材料原件及复印件到集团公

司人力资源部(有色机关大院西侧楼一楼128室)报名,报名时交1寸近期照片1张。

联系电话:0562-5860078、0562-5860026。
报名时间:2023年1月10日至2023年1月18日(工作日)。

集团公司人力资源部
2023年1月9日