

标准化管理引起广泛关注

《人民日报》《经理日报》等媒体纷纷转载报道

本报讯(唐星善)近日,人民日报社网络中心《创新与发展》栏目、《经理日报》、《中国企业报》、《中国有色金属》杂志社、《南方国土资源》杂志社,纷纷转载分公司总经理曹向东的署名文章《推行标准化管理,整合多元化,打造企业管理品牌》,介绍中铝广西分公司标准化管理工作的经验做法,引起各界广泛关注。

广西分公司按照中铝公司标准化管理工作的总体要求,开展了大量标准化管理的探索和实践,取得了显著的成效,并于10月18日通过专家验收。广西分公司在开展标准化管理的工作中完成了全公

司生产流程的梳理,其中梳理电解生产流程103个,梳理技术、管理、作业标准432个,建立了指标管理体系和绩效标准量化考核体系,使预测成本、控制成本的精度达到1%以下,建立了设备、安全环保、生产、质量、成本等一系列标准体系。两年来,通过标准化管理建设,电解铝产量实现了持续增长,主要技术、质量指标稳步上升,主要消耗明显下降,2007年1月至9月与2005年同期相比,吨电解铝综合能耗下降了63.6公斤标煤,氧化铝单耗降低了4.62公斤,氟化盐单耗降低了9.89公斤。

本报讯(白泉 唐宏升)12月28日,德保县彩旗飘扬,贵宾云集。我国铝工业发展史上一次性投资最大、一次性建设规模最大的广西华银铝业有限公司氧化铝一期工程正式投产。

华银氧化铝一期工程是广西“十一五”规划的重大工业项目,是党中央根据广西工业发展的资源优势,实施西部大开发的战略性棋子;是国家发改委立足于国内氧化铝市场紧缺的形势,扩大市场占有率,提高国内企业竞争力,拉动地方经济发展做出的战略性部署;是自治区党委、政府提出的“把百色建设成为中国乃至亚洲重要的铝工业基地和广西新工业基地”的标志性工程。

2005年6月18日,华银氧化铝工程开工建设。2007年12月14日,第一条40万吨生产线一次投料成功,160万吨氧化铝产能生产线将于2008年6月全部投产。

华银氧化铝一期工程投产



「黑蚂蚁」牌电极糊用户座谈会在南宁召开

本报讯(唐宏升)12月22日上午,平果铝新达实业有限公司“黑蚂蚁”牌电极糊2007年度用户座谈会在南宁市马可波罗大酒店召开。

“黑蚂蚁”牌电极糊产品共有用户100多家,应邀参加此次会议的客商来自广西、云南、贵州、越南等地共33家50多人。会上,客商们畅谈了使用“黑蚂蚁”牌电极糊的感受,大家对产品质量表示满意,同时也提出了销售管理、售后服务等方面的意见和建议,并表达了2008年的合作意向。实业公司总经理赵锡进、党委书记王立明感谢客户对“黑蚂蚁”牌电极糊的支持和厚爱,表示将真诚对待这些宝贵建议,进一步提高产品质量,提高服务水平。

平果铝业公司经理、新达实业有限公司董事长黄振彬在会上作了讲话。他说,通过召开用户座谈会,达到了厂家与客户交流、客户与客户之间交流的目的。他说,2007年是原材料涨价、市场不够理想的一年,但双方经过紧密合作,共同度过了难关。相信经过双方的不懈努力,必将迎来更加广阔的合作前景。

第二次援印拉开序幕

印度 VEDANTA 公司派员到分公司学习培训

本报讯(谢伦首 马雁飞)继对印度 VEDANTA 公司下属的 BALCO 公司成功开展技术援助后,VEDANTA 公司又于12月18日派出35人的实习队伍抵达广西分公司进行现场学习培训,这标志着中国铝电解技术第二次输出国外拉开了序幕。

当日上午,广西分公司在安全教育室举行了欢迎暨入厂安全培训仪式。公司总经理办公室、安环部、技术开发部、电解铝厂、碳素厂等单位的领导,以及承担培训的技术人员共30余人参加了会议。公司经理助理郭敏代表广西分公司向印度客人表示欢迎。他希望印度实习人员利用好有限的学习时间,尽可能多地学习专业知识,在学习之余充分领略平果当地的风土人情,并在实习期间遵守中国的法律、法规和规章制度,遵守操作规程和安全要求。印方实习队长 Mr.Barun Roy 在发言中说,印中的友谊每天都在增长,他表示实习人员的求知欲非常强烈,将努力在平果学到先进的管理技术和操作技术。

为了做好此次技术援外培训工作,分公司于12月12日召开了援印工作动员会。公司总经理曹向东、中铝国际顾问殷恩生等领导对培训工作作出了要求,负责培训的电解铝厂和碳素厂做好了充分的准备,培训工作正在顺利进行。

公司党委表彰迎十七大征文优秀作品

本报讯(邓小英)12月26日上午,公司党委召开表彰会,对“创一流业绩,迎十七大”征文中的35篇优秀作品和作者进行表彰奖励。公司党委副书记李兵、组织部部长杨再华、宣传部部长白泉、企业文化部副部长周运动以及两公司企业文化科科长、政工科科长、作品获奖人员参加了表彰会。

根据公司党委的部署,6月30日至9月30日,为迎接党的十七大胜利召开,在企业中营造良好的宣传舆论氛围,组织部、宣传部、企业文化部联合在中铝广西企业开展了“创一流业绩,迎十七大”征文活动,共收到47篇反映公司党建、各单位党建工作、企业文化

建设、共产党员先进事迹、基层党员干部职工以优异成绩向十七大献礼等内容的文章。经评比,共评选出特等奖2篇,一等奖5篇,二等奖8篇,三等奖20篇。其中杨再华、唐星善合写的《创建新模式、开创新局面》、谢伦首采写的《从学生娃娃到援外专家》获得此次征文特等奖。

表彰会上,公司党委副书记李兵寄语参加征文的政工干部和通讯员要继续深入基层,挖掘本位生产经营管理、党建工作的典型经验,基层党员干部及员工中典型的人物,勤于笔耕,多出作品,出好作品,为中铝广西企业的宣传工作做出新的贡献。

杨才强、莫掩策创作的歌曲获全国大奖 李鹤丹书法作品获区工会书画展金奖

本报讯(韦融江 张明华)近期,从全国总工会传来喜讯,由广西分公司员工杨才强作词、莫掩策作曲、配器并演唱的歌曲《一线工人》从千余首参赛作品中脱颖而出,荣获全国总工会新创工人歌曲征集大赛三等奖。

由自治区总工会主办,广西书法家协

会协办的“庆祝国庆,喜迎党的十七大广西工会会员书画展”于9月28日至10月7日在南宁市隆重举行。本次书画展共展出作品250幅,经广西书法、美术家协会专家评选,评出了各类作品的奖项。其中,分公司电解铝厂职工李鹤丹的作品荣获书法金奖。

与百余名班组长分享培训心得

本报讯(陈亚宁)12月13日上午,广西分公司选送参加有色行业班组长建设及班组长经验交流会的4名班组长,在安全教育室向公司领导各单位一百多名班组长、班组长建设管理人员汇报他们在湖南郴州参加学习培训的心得,一起分享了培训收获。

运输部汽车一队厂内运输班组长张智德向大家讲述了河南分公司电解铝厂检修车间电钳大班班长张点总结的“班组是企业的细胞论”、“班组长素质论”、“表扬法”、“班组数理分析法”、“提倡做‘六种人’家规法”等值得学习借鉴的管理经验;热电厂锅炉车间运行四班莫蔚结合工作实际汇报了自己如何当好班组长的经验体会;矿山部检修工区电气修理班班长清汇报参观了湖南郴州柿竹园有色金属公司的感想和做好班

组安全工作的思路;碳素厂组装车间运行二班江耀林汇报了自己通过学习对照找出的班组优缺点、兄弟企业的优缺点。

会上,李兵主席谈了抓好班组建设的认识。一是班组建设大有可为,希望班组长理解支持大班组长改革。二是班组长要发挥好核心和关键作用。三是班组建设的关键要抓好班组长和员工技能的提升。四是要学习和借鉴先进的班组管理方式,推动广西企业发展。他表示,总工会将一如既往地给予资金支持,希望各班组长积极开展工作,争当“工人先锋号”。曹向东总经理在会上讲解了公司进行大班组长改革的必要性,并对班组长提出了要求(详见本版《在参加班组长培训心得汇报会上的讲话》)。

在参加班组长培训心得汇报会上的讲话

分公司总经理 曹向东

刚才听了四位班组长的心得体会发言,他们讲的都是真话,不是抄的,也不是从网上下载的,看来此次培训有收获,值得。班组长的发言既看到别人的优点,也能看到别人的缺点,既能看到自己的优点,也能看到自己的缺点,很深刻。

2008年,公司在管理上要两件事。一是标准量化,公司要用2-3年的时间深化标准量化工作。二是班组建设,标准量化工作的落脚点在班组,班组功能不健全是不行的。班组要有规模,人数多了班组建设才有意义。

为什么要进行大班组长改革?根据11月份的统计,公司有414个班组,10人以下的班组占68%,20人以下的班组占92%,最少的班组只有两个人。班组长人数多少是浪费。有的厂反映,班组每天要专门抽一个人做各种记录。6个人一个班组,60个人10个班组,每天就要有10个人专门做各种记录和应付日常各类管理上的事。如果60个人一个班组,只要有两个人做记录和完成管理上的事就足够了,剩余的人都可以去完成其它生产上的任务,这样就可以更好地发挥人力资源的作用。其次,随着科学技术的发展,劳动生产组织现代化程度日益提高,要求我们的管理要扁平化。企业要创造财富,要提高效率,要千方百计减少非生产人员和非生产时间。因此,进行大班组长建设意义重大。班组是执行层,中间层级越多,非生产人员就越多。澳大利亚的沃士利铝厂,氧化铝年产量300多万吨,只有1300多人(含矿山);印度的巴尔克公司,是我们公司去帮他们开车的,把整流和阳极加起来才400多人,电解工艺只有5个技术人员。中国的落有企业人员多是事实,人是很难减的。怎么办?就是要把工作安排饱满。公司近期下发的班组建设指导意见经过了多次修改,有很多地方都是我亲自修改的。我们给班组进行定位。一是在安全的前提下完成生产任务。二是做好持续改进工作,也就是做到标准量化。三是要营造健康的企业文化,人性中善良的东西要得到张扬。在工作中要把国家利益、民族利益连在一起,把自己的事业和国家的事业结合起来,要做到这一点,一要有技能,二要有高尚的精神追求。

班组长设置太多,班长津贴起不到激励的作用。我们进行班组建设,就是通过改革提高班组长的工作待遇,把班组长的工作系数调高,激发班组长的工作积极性。从明年开始,公司规定9人以下班组不享受津贴,10-19人150元,是在原有基础上翻了一番。20-29人200元,30-39人250元,

40-69人300元,公司暂定70人以上为450元。

最后,提几点要求,希望班组长做好工作,发挥好细胞核作用。

一、要多思多想、多动脑筋。要多思考劳动纪律为什么抓不好?要多想想解决的对策。要勤检查,把工作安排满。河南分公司的张点班长,我看他对心理学很有研究。他知道什么样性格的人在一起可以搭班子,什么样性格的人应该安排什么工作。他能写成20万字的管理经验,我们的班组长能不能写出2万字?公司成立了企业管理研究会,要把公司的管理经验写成一篇文章出成书,留下这几年来管理痕迹。刚才大家发言都说班组长写作能力差,我看这是个普遍现象,有的处级干部写作能力也不怎么样。说的时候一套一套的,叫他们写出来就很难。管理经验写出来变成了理论,就具有普遍指导意义。班组长也可以把班组管理经验总结提炼整理后写出来,发表出去结集成书。

二、在技术业务上做排头兵。班组长要做技术上最强的尖子,要学技术。不能天天叫别人干活,自己不干活。你可以不干活,但别人干不了的活,你要能干,这才是好的班组长。公司已经采取措施激励技术高的员工。去年和前年,我们每年评定40名岗位技术操作能手,共评了80名。但是国有企业吃大锅饭的毛病根深蒂固,我已经看出了轮流坐庄的迹象。80名岗位能手中没有一名是重复的。怎么可能第一年技术最强的人第二年就一下子变得不强了?照这样下去,一年评40个,用不了几年全成技术能手了。因此,今年我要求评定的岗位技术操作能手必须有相当的比例是以前评上过的。评定岗位操作技术能手要依照技能排序的结果,班组每半年或者一年要排一次,谁是第一就是谁。

三、要有较高的思想素质,要有人格魅力。班组长可以用民主选举、竞聘、领导指定等多种方式产生,但我们倾向于民主选举。班组长是职工的领袖,要职工心服口服才行。有的车间主任反映,没有人愿意当班组长,实在没有办法的情况下才使用领导指定的办法。公司各级领导干部,包括班组长都要像河南分公司班组长张点说的那样做,“像鸡一样起得早,早考虑工作,像狗一样忠诚于企业,忠诚于班组,像猫一样少吃少占,像牛一样干得多”。一个班组长能说出这样的话,能有这样的认识,非常难能可贵,我们的很多干部对照自己都应该感到惭愧。希望各位班组长发挥好班组细胞核的核心作用,脚踏实地地干好本职工作,使自己成长成才,为公司改革发展出力。

检修厂“大班长”访谈录

整合班组,优化机构,提高效率,是当前中铝广西分公司优化管理的重要举措之一。检修厂于11月份完成了全厂7个车间(队)的班组长整合工作,由原来的46个小班组整合为18个大班组。班组长整合一个月后,这些新上任的“大班长”工作开展得怎么样?他们对大班组有着怎样的认识和理解呢?带着疑问,笔者来到筑炉车间,对组装综合班“大班长”黄伟庭进行了走访。

笔者:黄班长,首先恭喜你竞选为组装综合班的大班长。过去筑炉车间的班组结构是什么状况,现在情况又如何?

黄伟庭:过去筑炉车间由10个班组构成,包括7个筑炉班和电起班、钳工班、机动班。经过大班组长整合,现在只有筑炉一班、二班和我们组装综合班了。我们班有37名员工,包括六大工种(筑炉工、钳工、起重指挥、天车工、工艺车司机、木工),具体负责对电槽槽各类阴极碳块的组装、加固以及其它炉窑的修理,配合其他班组的施工和一些作业时所需部件的加工、制作。

笔者:经过这几个星期的大班组运作之后,你感觉现在的大班组与过去的小班

组比较,有哪些变化?

黄伟庭:以前的班组小、成员少,已经不能满足车间日益增长的生产需要了,甚至还对目前车间里各种繁忙的生产任务存在着很大的负面影响,阻碍了我们自身的进步,而整合后的班组凝聚力和战斗力更强了。大班组长整合之后,我们已经完成了5台槽的加固,从人员的调配到各项工作任务完成都比以往更加流畅了,减少了许多不必要的中间环节,提高了工作效率,安全、质量也有了更好的保证。

笔者:请问你对未来的班组建设还有什么设想和打算吗?

黄伟庭:由于大班组长才刚刚组建不久,班组建设或多或少还存在一些问题。我想,一是进一步加强自身的素质培养,增强事业心和责任感,在技术上要学习创新,安全上要严格管理,各项规章制度要带头严格执行。二是加强沟通,使班组成员在工作中把安全、技术、班组荣誉放在第一位。三是继续开展“安全、质量互查”活动。通过认真开展工作,使班组充满生机与活力,为企业创造更好的经济效益。(杨才强)

管理革新