

选厂员工不到 80 人,如何让年原矿处理量高达 100 多万吨? 矿山环境,生产条件谈不上优越,如何实现效益最大化?

10 月 23 日, 我们带着这些疑问, 走进了云南达亚有色金属有限公司下属的狮凤山铜矿。

矿山印象

云南达亚有色金属有限公司狮凤山铜矿位于云南省易门县绿汁镇, 地理位置属当地元江流域支流——绿汁江的中段, 矿区地形最高海拔 1998 米。

我们沿着一条从易门县到矿区的山路艰难爬行, 每当汽车行至拐弯处时, 高山谷底便垂直可见。蜿蜒的盘山便道上, 难见行人和车辆。

经过近两个多小时的颠簸, 我们终于抵达目的地。环视四周, 整个矿区被高大陆峭的群山包围着。在 80 年代建的三层办公楼前, 一条不足 500 米长, 呈工字形、西高东低的主干道, 两旁的花木争相竞艳。绿汁公园的面积不过一亩左右, 一些人在树荫下悠闲自在地聊天。

趁领导开会的空闲, 我到各办公室参观了一番, 只见每一间办公室的盆景和观赏性植物郁郁葱葱, 液晶电脑人手一台, 笔记本电脑也随处可见。除了热情接待我们的员工外, 其他人都在电脑前忙碌着。

管理方式

据介绍, 狮凤山铜矿现有职工 800 多人, 年产矿山铜 4000 吨以上, 选矿回收率在 90%以上。工艺流程

主要分为坑采和选矿两大部分, 坑采采矿技术主要使用的是竖向切割槽中深孔、水平深孔压顶的分段崩落法。

在学习中, 我们了解到狮凤山铜矿作为中铝公司的下属矿山, 在管理上沿用中铝公司“严、细、实、新、恒、齐”管理理念的同时, 进一步强化管理, 大力推进“管理、团队、资源、文化、科技和党建”等六大支撑体系的建设。

该矿能实现矿山效益最大化, 首先体现在“扁平式”的管理结构上。目前他们实行的是矿对工区一级的垂直管理模式。全矿按照工作性质分为狮山采掘工区, 凤山采掘工区, 转运工区, 开拓工区和选矿厂等五大工区。

在安全管理上, 该矿最大的特色是采用了“512”安全生产互动工作法。即每位员工每天在班前会上, 用 5 分钟的时间, 对本班生产区域内可能存在的安全隐患提出意见和建议; 每一位员工要每天在班前会上剖析自己对安全工作的思想认识是否到位, 思想状况是否良好, 是否存在思想压力、是否带情绪上班等; 每位员工每天针对本班的工作, 提出两条隐患整改措施, 然后集体讨

论, 百分之百对隐患进行整改。

在该矿坑采车间的巷道里, 笔者看到各类安全警示牌、提示牌比比皆是, 第一次下井的人都能沿着线路提示牌的指示, 安全出坑。

在预算管理上, 该矿进一步完善了“注重预算、过程与结果相结合”的全面预算化经营管理机制, 做到事事有计划, 天天有总结, 人人讲执行, 处处有落实, 形成“计划—执行—检查—总结”的良性循环。运用

“PDCA”循环的原理指导各项工作的开展。在成本、工期、质量和安全四大目标及其他方面均取得最佳效果。

在人力资源管理上, 该矿本着精干, 高效的原则加强管理。以一年处理量 100 多万吨的选矿厂为例, 机关管理人员仅有 9 人。同时, 该矿还十分注重人才队伍建设。本着“环境留人, 待遇留人和情感留人”的用人机制, 连续三年, 从各大专院校招聘大学毕业生 100 名。

在物资管理上, 该矿在比质量、比价格、比售后服务的同时, 要求供应商将物资直接供应到工作点上, 从而减少了物流流通环节, 降低了成本, 提高了工作效率。

在现场管理上, 该矿实行的是

清洁生产制度, 将工作现场和设备的保洁同步纳入交接班制度中统一管理。

笔者发现, 该矿为了降低管理费用, 一层办公楼共用一条网线。招待我们的香烟也不过是一般的玉溪烟, 就餐在矿食堂, 这都给我们留下了极为深刻的印象。

员工责任

2003 年, 狮凤山铜矿原上级单

矿量来维持矿山铜的产量。尽管作业环境恶劣、设备落后, 但作业现场整洁的像被扫把扫过了一样。

处于对摄像器材的保护, 笔者没能随同下到采场拍摄到以上的镜头, 但我们在设在坑道里的井口调度室处, 看见“本班本组人员未下班前, 队长组长, 值班长不能先下班的”告示。

由此告示, 窥见一斑。该矿在要求员工为企业尽责时, 首先强调的

是管理层的责任。

在选矿厂参观时, 给笔者留下的是“只听机器响, 难见员工影”的印象。一年原矿处理 100 多万吨的选矿厂, 在碎矿车间只有 3 名员工在操作, 其中一名还是实习生。偌大的磨浮厂房也只有 3 名员工在操作, 3 名员工在维修。

据了解, 该矿选矿厂员工实行的是“一人多岗制”。即: 一名普通的员工, 既是操作工, 又承担着行车工、维修工的职责。脱水车间的三名员工在操作板框式压机, 为精矿脱水。

企业文化

在同狮凤山铜矿短暂的接触

中, 该矿浓厚的企业文化氛围也给我们留下了深刻印象。

该矿在安全帽的色彩识别上有着严格规定, 白色安全帽是矿领导戴的, 红色是一般管理人员戴的, 蓝色是员工戴的。在着装上, 该矿也实现了统一。机关男性工作人员一律穿蓝衬衣, 打黑领带, 女性一律是白衬衣, 黑西服。一线员工则统一为深蓝色的工作服。

据了解, 狮凤山铜矿在五十余年的发展历程中, 已形成了具有行业特色的“五色文化”。五色既: 红色代表激情责任, 高效、持续。蓝色代表创新开放, 学习共赢。绿色代表安全环保, 和谐严谨。橙色代表务实求真, 诚信守则。白色代表清正廉洁, 艰苦创业。五色文化的中心理念是: “智慧出于公心, 力量源于集体”; 价值观是: “奉献获取、利国利民”; 企业精神是: “诚信团结、务实求真、以人为本、开拓创新”; 企业核心竞争力是: “资源储备丰富, 采选技术领先, 集约管理创新, 人文环境优良”。

扎实的基础管理和五色文化的提炼, 是狮凤山铜矿在五十年发展历程中深厚文化底蕴的结晶。五色文化的发展, 造就了该矿一支敬业、爱岗, 善打硬仗的员工队伍。五色文化的形成和根植, 牢固树立了全体员工“矿兴我荣, 矿衰我耻”的主人翁意识, 这种意识指引和促进着企业及所有员工的全面发展, 成为统一全体员工行为的航标, 是该矿在较为艰苦条件下, 实现企业效益最大化的根源。

(特约记者 郭小勇)



动力厂宣传科、武保科联合举办的“五五”普法宣传图片展, 于十月下旬在厂内展出。图为职工在观看普法宣传图片。(动宣 摄)

运输公司金加工分公司

5S 管理取得初步成效

本报讯 (通讯员 石秋震) 走进运输公司金加工分公司生产车间, 眼前是这样一副情景: 厂房明亮整洁; 生产通道宽敞分明; 工具柜摆放整齐有序……彻底改变了以前的脏乱差现象。该公司经理毛志强介绍说: “是 5S 管理改变了这一切!”

运输公司金加工车间是以机械加工为主的车间。由于加工的产品不是固定的, 所用的材料也是经常更换, 车削的铁屑随时产生, 因此较其他生产单位实行 5S 管理难度大些。该车间的 5S 管理推进委员会跟各班组人员之间积极沟通, 先从最

基层的班组进行整理, 每个职工对自己的工具柜进行了彻底的清理, 将工具进行了分类放置, 找工具的速度提高了一倍以上。特别将库房堆放的杂乱无章的、长期不用的存放备件进行清理出库, 腾出了近 200 平方米的空间, 将加工好的成品备件分区摆放整齐, 标上数量和客户的名称, 大大提高了送货的效率。然后对车间的通道进行整理保证工作现场的整洁, 收到了较好的效果。职工们也感受到了 5S 管理带来的好处, 表示要积极配合坚持开展下去。



11 月 4 日, 运输公司黄石转运站职工在进行象棋比赛。今年, 该站通过组织职工利用工余举办各类文体娱乐活动, 丰富了职工的业余生活。(徐霞 摄)

丰山铜业公司工会

以星级竞赛为切入点 推动班组建设上台阶

本报讯(通讯员 卫志宏) 丰山铜业公司工会将班组建设作为提升基础管理水平的着眼点和出发点, 党政工合力推进“星级班组”竞赛活动, 建立保持、改进、制约三个机制, 充分调动职工自主创新的积极性, 使单兵综合素质和班组长的自主管理水平不断提升, 班组成为企业完成生产任务的坚实堡垒。

为使争创“星级班组”竞赛活动能有

效而持续地开展, 丰山工会成立了争创“星级班组”竞赛活动领导小组, 公司工会主席魏钟宏任组长, 成员由公司相关部室负责人担任, 同时制定下发了《星级班组评价标准和考核办法细则》, 有安全管理、5S 管理、民主管理、精神文明等十条考核项目。考核办法采取百分制评分办法, 部分考评项目还可以加分。

“严格验收, 宁缺勿滥”。由工会办公

冶炼厂熔炼车间电收尘二班

扎实开展“创争”活动

本报讯(通讯员 范丽霞) 从三季度起, 冶炼厂熔炼车间电收尘二班本着“快乐学习、快乐生活”的宗旨, 扎实开展“创争”活动。

为开展好此项活动, 该班组职工特意向其他班组取经, 学习他们好的经验和措施, 并结合本班实际, 制定了活动方案: 一是以“每周一题、每月一课、每季一考”为基础, 采取自学和集体学习相结合的多种学习方式, 每月由技术过硬及有专长的职工轮流讲课, 充分发挥每位职工的特长, 并且每月交流一

次学习心得及经验, 促进大家共同进步。二是将“创争”活动与岗位练兵、导师带徒等活动相结合。为解决生产特殊需要, 各岗人员之间经常进行调整、调动, 指派各岗技术骨干进行“传、帮、带”, 提高班组职工的整体技术水平, 使之成为技术多面手。三是“创争”活动与劳动竞赛、合理化建议相结合, 以各项考核为依据, 每季度评选出一名“班组明星”并给予奖励, 激发职工的学习激情, 充分调动职工的工作积极性。

鑫力井巷有限公司

党政领导走上讲台上党课

本报讯(通讯员 晓荷) 10 月 31 日下午, 鑫力井巷有限公司综合楼五楼会议室里近百名党员和入党积极分子安安静静, 正专心致志听该公司总经理刘卫东的讲话, 原来这是该公司党委组织开展的一次党课学习。

政治理论学习领导要带头学, 党课教育领导一样要带头讲。上半年该公司党委书记周希平在中层管理人员中带头讲了一次党课。为准备好这次党课, 总经理刘卫东通过平时的理论学习, 结合当前金融风暴对全球经济的影响, 以



11 月 13 日, 公司的区政协委员 10 余人到中铝大冶铜板带公司进行考察, 并参观了投入试生产的铜板带生产线。(记者 方琪 摄)

金岳实业公司新兴建筑工程公司

加强政治学习 营造廉政建设氛围

本报讯 (通讯员 吴国强 商武) 金岳实业公司新兴建筑工程公司把开展党风廉政建设与学习大冶公司企业文化(理念)手册相结合。结合实际、创新思路、推陈出新, 收到较好效果。

该公司一是实行“教育警示、预警监督、文化熏陶”制度, 坚持用先进形象净

化心灵, 以反面典型警示人们, 精心营造企业文化和廉政建设氛围。丰富政治学习内容, 拓展廉政建设与政治学习的广度与深度, 努力把领导班子建设成为政治坚定、求真务实、开拓创新、高效廉洁的合格班子。二是组织广大党员干部集中观看抗震救灾英雄事迹专题片, 提高

党员干部工作的主动性, 自觉转变工作作风, 切实为职工办好事、办实事。三是以反面典型的腐败案例教育党员干部, 增强党员干部的自我约束能力和廉洁自律的作风, 不断提高党员干部综合素质。四是要求人人学习大冶公司企业文化(理念)手册, 以铜斧精神, 构建和谐企

业文化体系, 增强干部职工爱岗敬业、忠诚守信意识, 做好本职工作, 促进企业健康发展。

由于措施得力, 该公司无违法违纪事件发生, 党员干部均在本职岗位兢兢业业工作, 为该公司的生存发展作贡献。