

劲旅

内部资料 免费交流

总第1301期

2011年5月31日

星期二

农历辛卯年四月廿九

山西省连续性内部资料
准印证第B172号

总编辑 王泽生

本期4版

深化管理改革 激发企业活力

中共山西铝厂委员会宣传部 主办

中国铝业安全生产检查组来企业检查

本报讯(记者 柴若曦)5月29日,中国铝业企业管理部总经理马达卡带领中国铝业安全生产第七检查组来山西企业,检查安全生产情况。山西铝厂厂长、山西分公司总经理冷正旭,山西分公司副总经理裴卫东、王天庆及分公司生产运行部、项目管理部、企业管理部、装备能源部等相关部门参加了汇报会。

冷正旭对检查组一行的到来表示欢迎,他说,安全生产是企业生产环节的重要内容,山西企业在总部的正确领导下,进一步建立健全了安全生产体系,安全生产基础工作得到进一步加强。企业专职管理部门和全体生产单位对安全生产高度重视,积极工作,使安全生产形势相对稳定。他表示相信通过此次检查,能够进一步改善企业安全生产状况,夯实安全生产基础。

今年以来,山西企业在全企业范围内部署开展了安全生产自查自纠活动,先后修订下发了18项安全管理制度以及11项职业健康管理制度;建立健全了以各级行政一把手为核心的安全生产责任制;制定了“违章行为综合治理年”实施细则;开展了非煤矿山安全标准化创建和氧化铝系统安全标准化创建工作;对于新、改、扩建工程项目,严格按照“三同时”管理制度,积极开展安全预评价、安全专篇审批和安全验收工作,取得了良好的效果。

马达卡指出,做安全生产工作要语重心长、推心置腹,不能把安全检查当负担。人的行为的统一要靠制度来规范,要将实践上升到理论,用理论指导实践,加强基础管理,促进创先争优工作。

会后,马达卡一行深入到石矿云中寺排土场等地进行了现场检查。

山西铝厂党委召开二级党组织负责人会议

安排部署当前创先争优和综合治理工作

本报讯(记者 张斌)5月27日,山西铝厂党委召开二级党组织负责人会议,安排部署当前创先争优和综合治理工作。山西铝厂党委书记郭顺喜,党委副书记、纪委书记、工会主席韩俊科以及各二级单位党组织负责人参加了会议。

郭顺喜就创先争优工作中存在的薄弱环节和问题进行了强调,提出六点要求。一是要按照厂党委的部署,深入贯彻中国铝业公司基层党组织建设现场推进会精神,特别是熊总、敖总的重要讲话精神,认真对标山东企业在党建和创先争优方面的先进经验,学习借鉴、完善提高,将党建和创先争优工作提高到新水平;二是强调主题意识,突出目标任务,以创先争优带动党组织和党员队伍建设;三是各级党组织要按照要求做好点评工作,通过点评肯定成绩,鼓舞士气,发现薄弱环节,提出整改要求,促进中心工作;四是组织承诺

和个人承诺要与单位实际、自身工作、任务以及责任紧密结合起来,做到定性和定量相结合,要有具体措施支撑目标的实现;五是高度重视“三型”党组织建设,做到“三型”党组织建设有特色,党群共建创先争优有新突破;六是要将创先争优作为大抓手、大载体、大平台,按照企业开展创先争优及“四好”领导班子创建活动自查的通知要求抓好落实。

郭顺喜要求各单位要进一步提高对综合治理工作的认识,按照管理到位、责任到位、措施到位的要求,扎实做好综合治理工作。

韩俊科要求各单位要抓好治安防范工作,单位领导要高度重视,组织安排专项检查,强化制度落实,明确责任分工,加强监督检查;要做好维护稳定工作,增强责任心和政治敏锐性,改变工作方式方法,深入到职工群众中间,了解群众需求,有针对性地做好思想工作。

激“活”一池春水

中铝山西企业深化劳动用工和分配制度改革综述

本报记者 张斌

盈攻坚战,以更大的决心和勇气推进改革,以更好的质量和更快的速度实施全方位深度结构调整,持之以恒强化基础管理、实现运营转型,全面提升企业

完全成本竞争力,实现再造竞争新优势、科学发展上水平的宏伟目标。”2011年“双代会”上,山西铝厂厂长、山西分公司总经理冷正旭的话语掷地有声。

“各级党组织要切实融入中心、服务大局,紧紧围绕降本增效、结构调整、管理改革和基础管理四大任务出思路、定规划、提措施。要始终坚持以实现目标任务、促进改革发展的效果作为检验党建工作实效的标准。”山西铝厂党委书记郭顺喜对各级党组织提出了明确要求。

黄河岸边,龙门山下,中铝山西企业春潮涌动,激情迸发,绘就一幅干部职工干事创业、再铸辉煌的绚烂画卷。

激活思想

以思想的解放促进观念的转变,以观念的转变推动改革的深化

思想引领行动,思路决定出路。思想解放的程度,直接决定着发展的质量和速度,决定着管理改革创新的步伐和深度。

中铝公司党组书记、总经理熊维平明确指出,“造成企业困难的根本原因主要在内部,在于自身的体制机制不完全适应科学发展观的要求,存在严重的结构性问题。更深层的原因还是出在思想观念上比较落后,跟不上形势的发展。”

本着积极主动、试点先行、稳妥推进的原则,2009年底,中铝山西企业开展了生产现场管理变革,取消了生产现场值班室和工段,精简岗位操作运行人员,启动处级机构调整和中层干部竞聘(选任)工作。然而管理改革创新启动之初,企业不少员工为之担心,改革到底改什么?如何改?能否得到广大干部员工的理解和支持,成为中铝山西企业管理改革创新能否顺利推进的决定性因素。

“以前安排工作经常是推过来推过去,清理检修还得先讲私人感情。现在只要一提干活,大家都是抢着往前冲。班组和班组之间比活干,员工和员工之间比出力在我们这儿已是司空见惯。”提起实行工时制管理一年多来员工的变化,第一氧化铝厂综合二车间清理队长赵保平感慨万千。

实施工时制管理以来,综合二车间清理队员个人绩效工资完全按照完成工作量计算,形成了主动干工作、工作抢着干、脏活累活有人干的氛围,自身技能增强、检修工期缩短、检修质量提高、工作效率明显提升。

综合二车间清理队只是中铝山西企业深化劳动用工和分配制度改革的一个缩影。2010年6月,企业新一届领导班子成立,按照中铝公司的部署要求,充分发挥“合署办公、一体化管理”的优势,实施了盘活人力资源、深化劳动用工制度改革、推行考核新机制、业务重组流程再造等一系列改革措施。

历经一次次触及灵魂的变革,克服一个个前所未有的困难,中铝山西企业管理改革创新亮点频频,硕果累累:

盘活人力资源,山西分公司向山西铝厂转岗分流854人;

深化劳动用工制度改革,山西铝厂和山西分公司共退出员工1797名;

2010年,山西分公司下半年超额完成中铝公司“红线”目标,实现了国际金融危机以来的首次年度盈利,山西铝厂在关联交易减少的前提下,实现利润与2009年同口径相比增加4052万元;

2011年1至4月份,山西分公司实现利润4548万元,山西铝厂实现利润1762万元,双双超额完成总部下达的预算进度指标。

“以更加坚定的信念和毅力打赢控亏增

盘活人力
创新人力资源管理模式,发挥人力资源最大效益

对于一个企业而言,员工队伍是宝贵财富和资源。能否充分发挥每名员工的价值,关系到企业的可持续发展。企业召开动员大会,按照互利双赢的原则,制定出台了《山西铝厂、山西分公司盘活人力资源工作方案》和《山西铝厂、山西分公司盘活人力资源实施细则》。

通过人力资源的重新配置,发挥人力资源优势,实现经济效益最大化,把员工的关注点引导到创收增效上来,体现出“真正办企业,办真正企业”的内在需求。山西分公司由于生产经营的单一性,部分专业技术人才和技能人员的作用没有得到充分的发挥,造成了人力资源的浪费;经历了快速发展的山西铝厂对各类专业技术人才和技能人才的需求较为迫切,接收山西分公司富余人员可以提升用工人员的整体素质,为可持续发展奠定坚实的基础。

宏泰粉煤灰开发有限公司一砖厂原料工段副段长张万功原是技术中心实验工厂一名主控工,在盘活人力资源中来到了宏泰公司成为一名普通操作工。

工作环境的巨大反差也曾让他的思想有过波动,但想到支持企业改革,挑战自身能力的初衷时,张万功及时调整了心态。“不管到哪儿,我们都是为企业工作;不管做什么工作,我都要将它做到最好。只有企业好了,我们的日子才会真正好起来。”张万功积极发挥技术优势,想方设法完善工艺流程。凭借着自身努力,他迅速成长为一名基层管理骨干。

“好着呢。”说起自己的选择,张万功非常满意。

施展才华有平台。不到一个月的时间,山西分公司854名员工按照自愿报名和组织调整相结合的方式加入到山西铝厂,在提高山西分公司实物劳动生产率的同时,使山西铝厂技术岗位稀缺人员得到了有效补充。实施盘活人力资源,对于山西铝厂、山西分公司以及员工个人的成长成才达到了三赢的结果。

(下转第二版)



图为山西铝厂、山西分公司业务重组流程再造启动大会现场。



图为荣获“全国技术能手”称号的山西分公司员工张廷昆(右二)向工友们传授技术。

有这样一组数字,显示了开展运营转型前后,80万吨氧化铝厂一车间吨氧化铝电耗的变化情况——

2010年平均电耗5.3度;

2011年一季度平均电耗5.69度;

2011年4月份实施运营转型改善措施,当月电耗降到4.2度。

4.2度,不仅低于分厂下达的4.5度电耗指标,而且优于运营转型项目组设计的4.44度电耗目标。按当月氧化铝实产计算,一车间生产用电较计划减少2万度以上。从分析报告看,电耗还有继续下降的趋势。

“奇迹”是怎样产生的?

抽丝剥茧,深入查找问题根源

一车间主要担负着为80万吨氧化铝生产输送铝土矿、石灰石和动力煤的任务,主体设备是堆取料机和1500米长的输送带。

80万吨氧化铝运营转型项目组在生产流程问题诊断时,发现一车间取料机设计产能是每小时600吨,而实际产能却只有270吨至300吨,台时产能低、运行时间长导致吨氧化铝电耗过高。

为什么产能低?通过深入生产一线实地调研,项目组发现取料机作业时,两端料斗经常有一个“吃”不上料,处于空转状态,取料机台时产能大打折扣。

为什么吃不上料?因为料场料堆大小不一,遇到小料堆时,便无法保证取料机两个料斗同时取料。

为什么料堆过小?因为料场缺乏规范的灰石堆放标准:石灰石通过铁路运输到达料场,来三车料堆一堆,来五车料照样堆一堆,来十车八车料还是堆一堆,造成料堆大小不一。

至此,通过环环紧扣调查取证,步步为营寻找原因,项目组“刨”到了问题的根——管理粗放、没有规范堆料标准导致取料机产能低、电耗高。

根据这一调查结果,项目组设计了一车间运营转型改善措施和目标——建立规范的料场灰石堆放标准,提高取料机台时产能,将吨氧化铝电耗降到4.44度。

知行合一,量身定做改善措施

4.44度?!对一车间来说,这是一个历史



图为堆取料机现场。

一堆石头+堆放标准=创造效益。你信吗?

也许你会不信,但这个算式的确被验证过!

通过实施运营转型改善措施,规范料场灰石堆放标准,4月份,80万吨氧化铝厂一车间一举节约了2万度电,创造了——

根植于运营转型的绚烂

——来自80万吨氧化铝厂一车间运营转型的成效报告

本报记者 曹小刚

实习记者 李清波

上从来没有过的数字,既是压力,又是挑战!

在压力和挑战面前,车间一些员工对运营转型产生了疑虑:“麦肯锡公司又不懂氧化铝生产流程,他们给生产‘问诊开方’,可靠吗?设计的目标能实现吗?”

“思想决定行动。运营转型关键在于全员参与,首先必须让员工了解运营转型,在思想上接受运营转型,才能确保改善措施顺利推行。”车间主任杨剑和支部书记王景国对此认识高度统一。

为了消除员工疑虑,一车间配合项目组进行了全覆盖、多场次的运营转型知识宣贯:什么是运营转型、为什么要开展运营转型、运营转型有哪些方法和工具……在宣贯知识的同时,车间还开展了“运营转型转什么”大讨论。通过宣贯讨论,员工初步了解了开展运营转型的重要意义,明确了首先要转思想观念,其次要转思路方法,再次要转行动措施,全员坚定了参与运营转型的信心和决心。

思想通,行动畅。围绕“怎样建立堆放标准、建立怎样的堆放标准”,车间全员配合项目组积极行动起来,投入了对相关数据的收集、整理和分析,量身定做了一套适合取料机作业的灰石堆放标准,消除取料机作业死角,为取料机发挥产能创造条件。

在此基础上,车间紧盯分厂每天公布在信息平台上的用电消耗情况,采取“化整为零”的措施,将4.44度电耗目标分解成生产中的八个单项指标,用每一项指标的完成确保4.44度电耗总目标的完成。同时,由作业长和班长操作取料机,确保取料机平稳运行。

将一粒种子投入适合它生长的土壤,种子便能生根发芽开出绚烂花朵。运营转型正是这粒种子,改善措施为它创造了适合生长的土壤。

通过实施改善措施,短时间内,取料机台时产能由原来不到300吨迅速提高到400吨,单位时间内供料量增加了,以前保供一台石灰窑运行,现在能保供两台窑运行,设备耗电量明显减少,运营转型取得立竿见影的效果!

促优堵漏,全方位挖掘改善点

欣喜之余,一车间领导班子动开了脑筋:还有没有其他可挖掘的潜能和改善点?在认真分析了生产作业流程后,他们盯上了

收尘设备。

由于铝矾土、石灰石和动力煤三种物料粉尘较大,供料时要开启收尘设备。假如能做到统筹兼顾,把各种物料供料调整到同一时间段,减少收尘设备运行时间,必然能节约用电量!

想到做到,说干就干!经过论证测算,一车间加强了与物料接收单位的联系,尽可能



图为80万吨氧化铝运营转型项目组正在进行问题诊断。

将各种物料供料调整到同一时间段,压缩收尘设备运行时间。以前,收尘设备每天至少运行17个小时,通过采取措施,最好状态达到每天控制在10小时以内,平均每天可节电180度。

不算不干不知道,一算一干吓一跳。掌握了运营转型方法工具,一车间思路清晰了,脑筋灵活了,眼界更开阔了。他们又相继采取了加大一次供料量、减少输料皮带空转时间、减少频繁启动设备时的高耗电次数等措施,在消除隐性浪费上做了文章,各项措施都发挥了作用,达到预期目标。

创先争优,全面开展指标竞赛

要巩固和扩大运营转型成果,人的因素是关键。

如何调动全员积极性?一车间以信息化建设为基础,将运营转型、生产经营和创先争优活动有机结合,党内带党外,党员带群众,在各运行班开展了指标“红旗赛”活动。

每天晨会,车间对前一天各运行班的生产指标完成情况进行讲评:指标完成得好是什么原因?没有完成指标又是什么原因造成的?通过分析讲评,好的经验做法得到固化,

不足之处进行完善。同时,支部对当班各项指标全部完成的党员挂“红旗”,月底进行排名奖励。

如此一来,党员的积极性被调动起来,责任心增强了,生产中真正发挥了示范带动作用,急难险重任务党员冲在前,普通员工紧跟党员不落后,全员工作热情空前高涨。

卢军是丙班作业长,也是车间生产骨干。在“红旗赛”中,因为丙班没有党员,挂不上红旗,他感觉到丙班脸上无光,便与另外一名员工主动找到支部书记王景国,一同递交了入党申请书,要求以积极分子的身份参与“红旗赛”,为班争光。

党员有了创先争优平台,群众创先争优的平台在哪里?结合生产实际,车间又提出了“操作检修一体化”作业方式,为普通员工创先争优建立平台。

以前设备出故障,需层层上报到分厂点检站,点检站再派人修理,等待时间长,工作效率低,直接影响生产。实行“操作检修一体化”作业方式后,车间为岗位配备了必要的工具,对于能处理的故障,岗位员工均采取自行处理,既锻炼了员工操作和检修技能,又保证了生产流程的顺畅,短时间内设备便可恢复运行。

通过实施运营转型,开展创先争优,丁班作业长张国臣感触颇深:“学到了一套好的方法,责任心更强了,操的心更多了。”现在他每天都要看天气预报,“因为晴天和雨天料的干湿程度不同,必须考虑这个因素对指标的影响,以便采取相应的措施。”他说,“只有每个员工都尽职尽责,企业生产才能顺畅。只有企业好了,咱们员工的收入才能增长。多干实事,少发牢骚,才是每个员工应做的事情。”

信服转型 追求精益

从最初的怀疑到最后的坚定不移,80万吨氧化铝厂一车间为运营转型的实施做了最好的注解。科学的计算分析工具,改变了他们以往的习惯操作,解放了惯性思维,挖掘出了更多的改善点。

相信运营转型,就能真正体会到运营转型带来的效益;相信科学工具方法,消除浪费的改变就会无处不在。

记者短评

运营转型促发展

(上接第一版)

转活机制

积极探索内部市场化用工机制,深化劳动用工制度改革

优化用工结构、规范用工形式、建立退出渠道、形成流动机制,是国有企业在市场经济条件下,深化劳动用工制度改革的重要内容。

引入市场竞争机制,破除干部员工固有的国企铁饭碗思想。以市场为导向,以国内同行业先进企业的用工制度和员工管理制度为标杆,以充分发挥人力资源优势、提高实物劳动生产率和经济效益为目标,1797名企业员工退出了工作岗位。

然而,国有企业的社会责任决定了退出人员的安置不同于私营企业。中铝山西企业按照有组织地“分流调出一批、走向市场一批、发展安置一批、内退休养一批”的策略路径,开辟了歇工、有期限放假、协商解除劳动合同、内部劳动力市场调剂四条通道,迈出了用工制度改革的第一步,为实现收入分配向一线倾斜、向关键岗位和核心人才倾斜创造了条件。

以合同管理为核心,积极探索社会合作和外包业务等多种用工形式。山西分公司与广西建工集团第一安装公司就“越煤集团林同铝土矿铝联合企业煤气站培训试车项目”达成技术服务协议,派出11名技术骨干承担越南林同氧化铝项目煤气站的员工培训和投料试车任务,迈出了对外技术服务的

第一步;

热电厂有计划地向介休产业基地实施技术劳务输出42人,不仅直接促进了介休产业基地新建项目的达标达产,而且锻炼了员工队伍的技能,增强了团队合作意识,减轻了人工成本负担;

检修分厂8名业务骨干组成检修队为青海黄河再生铝业有限公司提供高效率、高效益、高质量的设备抢检修任务,承担起开拓西部市场、创收增效的重任;

启动重要岗位人员轮岗试点工作,对营销中心燃料检验科岗位员工实行了整体轮岗,开启了创新管理体制、优化管理机制、建立健全管理制度,让优秀员工积极发挥监督管理作用的新实践。

建立内部模拟市场运作机制,增强二级单位的市场主体意识,激发员工的创收增效热情。

水电分厂点检站推行定额制管理,按照工时统计表核定绩效、评选先进,建立起一整套包含设备名称、检修项目、检修主要内容、计划检修时间、检修定额、责任人等在内的检修管理系统,合理地制定出完成检修工作的各个工序、各项工作的劳动消耗量,为每台设备建立起完整的“健康档案”。

用活人才

全面加强员工队伍建设,努力实现企业发展和员工成长同步

打造世界一流企业,必须要有一流人

才。企业要发展,要提高核心竞争力,离不开各类人才发挥巨大作用,人才资源已成为企业发展最重要的战略资源。中铝山西企业强化“人才强企”理念,切实加强科技人才队伍建设,为建设最具成长性的世界一流矿业公司培养和储备人才保障。

健全机制,优化高技能人才成长环境。高技能人才队伍的快速发展,离不开好政策营造的成长环境。山西分公司相继出台《中国铝业山西分公司员工技术创新能力积分排名及奖励办法》、《关于落实先进人物奖励的规定》等相关文件,激发和调动岗位员工工学技术、比技能、强素质的积极性。

促进职工岗位成才,必须发挥企业的主体作用。几年来,企业不断建立健全职工培训制度,加强对职工的上岗培训和技能提升培训,引导职工立足本职,岗位成才;按照国内最新模式,组建了焊接研究培训中心,制作专业模具,购置专用设备,提供专门的培训场地,邀请专家指导授课,为员工技术培训创造良好的条件;举办“岗位培训、岗位练兵、岗位竞赛”活动,积极营造尊重知识、尊重人才的良好氛围,激发员工工学知识、练技能、长才干的热情,全面提升员工综合素质,努力培养一专多能、一岗多能的复合型人才。

考评激励,促使高技能人才脱颖而出。近年来,企业建立健全高技能人才考核评价制度,畅通高技能人才成长通道。组织举行

中层干部MBA考试,为每名中层干部配发了一套MBA学习书籍,“以考促学”调整和更新管理人员知识结构,提升管理水平;组队参加了全国有色金属行业、中铝公司以及山西省、运城职业技能大赛,各专业技术精英迈上成名的舞台;组织开展“岗位操作能手”、“青工技术比武”等活动,打造员工成才的平台;定期举办各类群众性技术比武活动、开展QC课题攻关,营造学技术、用技术的良好氛围。

为了更大限度发挥科技人员作用,企业党委增补12名主管工程师、主任工程师为本单位党委(总支)委员,开辟了技术人员发挥作用的一条全新通道。

企业出台了《科技人员职业发展通道管理办法》,开启科技人才专用通道,对科技人员明确职责、明确奖惩机制,将考核结果与薪酬直接挂钩,解决了科技人才后顾之忧,最大限度地调动起科技人员的积极性、创造性。

中铝山西企业改革人才管理体制,创新人才发展机制,建立健全人才培养体系,形成育才、成才、用才的良好氛围。这一系列配套措施,犹如一阵春风,激活了满池的春水。

在中铝公司党组的坚强领导下,中铝山西企业将不断深化管理改革创新,为中铝公司建设最具成长性的世界一流矿业公司的宏伟目标做出新的更大的贡献!

一个老共产党员的赤诚情怀

本报记者 曹小刚



他有着特殊的人生经历。参加过抗日战争、解放战争、西南剿匪；担任过贵州省剑河县副县长、昆明冶金设计研究院党委书记、山西铝厂工会主席；虽然文革期间挨过斗，劳动改造受过整，对党的事业仍是初衷不改，一片赤诚。

他有着不凡的人生经历。离休后担任企业“关工委”主任，积极开展青少年爱国主义教育；闲暇时挑担拾粪，下地种菜，自给自足，惠及友邻；平日里口挪肚攒，省吃俭用，先后拿出6万多元，用于支援灾区、捐资兴学、帮助困难职工和缴纳特殊党费。

他有着辉煌的人生经历。多次被厂党委评为“优秀共产党员”，先后荣获山西铝厂“老有所为先进个人”、山西省“关心下一代工作委员会先进个人”等荣誉，2009年被中组部授予“全国离退休干部先进个人”荣誉称号。

他有着鲜为人知的故事。一件褪了色的蓝布中山装一穿就是20多年，全身多处缝补得“伤痕累累”，脚上洗得发白了的多处破洞的解放鞋，光滑的鞋底早已找不到原来花纹的痕迹；用的是30多年的老式保温杯，绿色的塑料外壳早已褪色发白，诉说着岁月的沧桑；住的是27年前厂里盖的干部楼，墙面油漆黯淡陈旧，斑驳脱落；家中老旧的家具，可以借给剧组拍三四十年的电视剧；局促的客厅里，一辆老伴用过的、如今他又接着用的轮椅车，是他最先进的代步工具……

他，就是山西铝厂原工会主席，现已89岁高龄、有着67年党龄的老共产党员——周生同志。

一颗红心，满腔赤诚

从硝烟弥漫、炮火纷飞的战争年代走过来的周生，经常说，他的一切都是党给的，是党培养了他，党就是自己的母亲。他以《党章》为标准，时刻对照检验自己，坚决执行党组织交办的工作，显示了一名共产党员的赤诚情怀……

贵州茅台酒天下闻名。1953年，周生在贵州省剑河县当副县长，却不曾喝过一口茅台酒。直到1984年春节，厂里给老干部每人发了一瓶茅台酒，周生便宝贝似的收了起来，静静地搁置在书柜上。

周生在铝厂有个养女叫李自在，每年春节女儿回家，周生都没有打开茅台酒的意思。直到有一年，小孙子望着书柜上的茅台酒嚷嚷着要喝，周生才笑着说：“现在还不能喝，要等爷爷的人党介绍人来了才能喝。”

就这样，这瓶茅台酒在周生的书柜上一站就站了12年，也盼了12年，直到人党介绍人来到周生家，这瓶茅台酒才启封。

周生说，自己一辈子最佩服四个历史人物：文天祥“人生自古谁无死，留取丹心照汗青”、范仲淹“先天下之忧而忧，后天下之乐而乐”、苏武牧羊有气节、岳飞精忠报国立志。这些都是中华民族的传统美德，更是激励他投身共产主义事业的强大动力。

作为一名老党员，周生对自己要求极为



闲暇时，周生喜欢在自家小院里种菜浇花。

严格，总是积极参加组织生活，认真履行党员责任和义务，从来没有因为年事已高而放松对自己的要求。

有一次，又到了党员集中学习日，可外面又是刮风又是下雨的，支部书记担心周生年岁大，怕他在路上有个闪失，便派人将学习材料送到了家里，让他在家中学习。可周生不干，他说自己还走得动路，坚持要到支部去学习。最终，他顶风冒雨，走到支部，参加了那次集中学习，并亲手交纳了党费。

在历任党小组长的记忆中，周生交纳党费，从来不让找零，有零头他就往上入成整数。他说，党是自己的母亲，哪有儿子跟母亲斤斤计较的。

今年4月份，已经89岁高龄的周生想再次交纳两万元党费，祝贺党的90岁生日。可是他没想到，自己却又一次病倒了。他只好通过电话，向离退中心领导表达了这个心愿，希望组织能帮他实现这个愿望。

电话中，老人每说一句话都要停顿一下，并大口喘气，离退中心领导十分担心，急忙赶到他家里了解情况。

原来，老人已经病倒好几天了，开始不进食。儿女们要送老人去医院，老人坚决不同意：“我老了，没几天活头了，看病输液是要花钱的，不要再给组织和国家添麻烦。”

见老人如此执意，离退部领导也帮着做



图为周生夫妇捐资兴建的贵州省剑河县久仰乡东阶小学。

老人的思想工作，可老人还是先前的态度：坚决不去！不给组织添麻烦，不花国家医药费！任凭众人苦口婆心，老人就是不改初衷。

被逼急了的离退部领导，无奈之下告诉老人：到医院接受治疗是组织决定，您不去医院就是不服从组织安排。至此，老人才答应去医院，同时又提出两条要求，一是不准组织探望，二是不允许车接车送，让儿女推轮椅送他去。

在离退部领导答应了他的要求后，周生才坐着那辆摇摇晃晃、四处作响、下坡需要几个人用力拽着的轮椅车，来到山西铝厂职工医院。

住院期间，山西铝厂党委书记郭顺喜专程赶到医院，亲切看望了这位“老布尔什维克”。坐在老人床边，郭顺喜握着老人的手跟他拉家常，悉心询问老人的身体状况，回过头嘱咐医院要想方设法救治老人，确保老人恢复健康。直到这时，老人嘴里还不停地说着：“太麻烦组织了，你们工作都忙，就不要为我这个老头子操心！”

经过全力救治，老人病情趋于稳定。在医院的病床上，老人用颤抖的手给党组织郑重地写了封信，再次表明自己要缴纳两万元党费的决心。

一身正气，不徇私情

共产党人最讲大公无私，周生与私心斗了一辈子，绝不沾国家半点光！无论是女儿招工进厂，还是孙女调换工作，只要他觉得不符合规定，从来都是坚决制止。即便是给自己买药，也毫不例外……

1980年，养女李自在嫁到铝厂附近的张家庄村，用村里的招工指标进了厂，

成为山西铝厂一名土地招工工人。

那时流传一句顺口溜：只要认识人，就能走后门。好多人进厂后，千方百计找熟人打招呼，想找一个好岗位。从不求人的周生，这次给劳资部门开了口：“让自在拉土去！多锻炼锻炼。”

在周生的“特殊关照”下，女儿李自在被分到工程公司，拉起了小平车，每天往返几十里，在风餐露宿的放马滩上干起了场平工作。

那时，工地条件艰苦，上一天班喝不上一口水，不满一岁的儿子在家嗷嗷待哺，李自在嘴上不说，心里却深深地抱怨起父亲。

看到李自在照顾家十分不便，工程公司领导将她调到厂区干起了保管。不料，这件事被周生知道了，当时火冒三丈，不顾许多人在场，便冲这位领导发起了脾气：“谁让你把她调机关了？你这是看我的面子！那么多人能拉土，她就不能？她从哪儿来的，你再把她给我调到哪儿去！”

保管是干不成了，李自在只好服从分配，来到检修分厂三班倒，看大门。夜晚，放马滩上狂风怒吼，刮倒了围墙，24岁的李自在手拿电筒，顶着狂风，流着眼泪外出巡场，查看基建物资的安全。

对女儿如此，对于最疼爱的孙女周丽，在工作上，周生也从没有向组织提过要求。直到1998年，厂里招一批子弟临时工，周丽符合条件，才被分到了煤气分厂焦化车间当操作工。这个

岗位粉尘较大，环境较差，危险性高。周丽几次央求爷爷给厂领导打个招呼，给自己调换个工作，但周生总是用一句话给挡了回去：“你有个工作就不错了，你还想干什么呀？”到了，对孙女的工作他没有说一个字。

厂里为离休老干部们配备了日常保健医生，定期上门服务。每次医生开药，周生都要再三嘱咐：“要用普通药，不要开好药，能治病就行。”他说：“国家的钱，多花一分都不行！”

忠肝义胆，侠骨柔肠

对党和国家无限忠诚和热爱的周生，对人民同样怀着深厚的感情；对老伴和子女要求甚严近乎失去人情的周生，在内心深处也藏着一份深深的牵挂和关爱……

在孙女周丽的记忆中，瘦弱的爷爷刚硬倔强，轻易不掉泪。而爷爷却为这几件事流泪了。每当爷爷给她讲自己的革命经历，说到为建设新中国牺牲的大批烈士时，爷爷便不能自己，哽咽落泪。

1998年，爷爷从电视中了解到长江、嫩江、松花江流域遭受百年不遇的特大洪灾的消息后，他和奶奶都哭了。两位老人不约而同地想到了捐款。他们怀揣着存折，冒着蒙蒙细雨，相互搀扶着来到铝厂邮电局，将省吃俭用、积攒了多年的存款连同利息凑齐5000元，寄往国家民政部，委托他们转交给灾区人民，帮助灾区人民恢复生产，重建家园。

2000年底，周生得知曾经工作过的贵州省剑河县久仰乡群众的生活仍然贫苦，那里的孩子上学难，受教育程度低，老人又一次哭了。在与老伴儿女商量后，他又一次从养老金中拿出了2.2万元钱寄给剑河县政府，用来建立希望小学，支持当地发展教育事业。

2006年，与周生相扶相携，革命了一辈子、奋斗了一辈子、也吃苦了一辈子的老伴孙承芝静静地走了。望着老伴的遗容，周生哭了，哭得从来没有这么伤心过。自老伴去世后，他便将老伴的骨灰盒放在自己睡觉的床边，平日里上面总是方方正正的覆盖着一面小党旗，表达自己的追念。

2008年5月12日，震惊中外的汶川大地震发生后，周生再次落泪。时年86岁身患肺气肿、大小便失禁、行动极其不便的他主动捐款500元，在得知党中央号召全体党员以交纳特殊党费的方式支援抗震救灾后，又毅然缴纳了1000元特殊党费。

2009年春节前夕，老人再次向企业党委

提出捐赠1万元钱，帮助企业离退休困难职工过好春节。在捐赠现场，两名困难户得知是周生老人用省吃俭用下来的钱帮助他们时，当场落泪并坚辞不受：“看看老人吃的、穿过的日子，我们比他要好得多，怎么好意思接受老人的捐助，还是把这钱让给更需要的困难职工吧。”听到这话，老人眼角湿润了。

艰苦朴素，勤俭传家

周生并不是没钱，帮助别人时他慷慨解囊，令人敬仰，在对待自己和家人时，却精打细算“抠门”到了极点。他给自己定了个“五不原则”，不买家具、不买衣服、不修房子、不买高档电器、不买高档食品，节省下来的钱，全部捐给了最需要的地方……



周生晚年仍然坚持每天读书看报，关心企业的发展。

1958年，时任昆明冶金设计研究院勘察处长的周生，用7元钱买回了一件别人穿旧了的黑白相间的棉大衣。到1983年，旧大衣早已面目全非，黑布面褪色发红了多个洞，白布里变旧发黄碎片直往下掉。一次，周生穿着这件大衣去北京开会，到了会场门口被拦住不让进，人家说他不像来开会的干部。

周生所住的小院内外有片荒地，他亲自开辟成一畦畦的菜地，种上了豆角、蒜苗、茄子、西红柿等各种各样的蔬菜。自从离休后，他就精心侍弄这片菜地。儿女们知道，老爸是为了省钱。老人笑着说，这叫自食其力，自己种的是绿色蔬菜，无公害对身体有好处。种的菜除了自家吃，他还不时地送给邻居和串门的朋友们一些。

与周生接触过的人都知道，老人节俭朴素已经到了令人不解的程度。

近年来，周生岁数大了，经常需要暖暖身子，可他连几块钱一个的暖水袋也舍不得买，总是用输过液的葡萄糖玻璃瓶子灌上热水，抱在怀里取暖。

由于大小便失禁，他便找一些破布垫在裤里。他说：“我这么大岁数了，还能活几天，用这些人家的东西，不会浪费。”

老人年纪大了，经常咳嗽吐痰。他嫌用卫生纸太浪费，便让儿媳拆几个口罩，把纱布缝在布上，这样洗洗之后可以反复的用。

老人家里门上的纱窗，全都是一小块一小块的窗纱边角料缝接而成。一年到头，老人最丰盛的一顿饭就是年夜饭。只有这顿饭，家里的饭桌上才能破天荒地摆上五个菜：一个炖鸡、一个炖鱼、一个红烧肉，另外两个是炒青菜。

受父亲多年思想的熏陶和言行的影响，儿子儿媳也养成了勤俭持家的好习惯。有次过年，家里准备包韭菜馅儿饺子，儿子到市场买菜，一问韭菜价格，4块钱一斤，当时就改主意吃萝卜馅儿饺子，回家还直念叨这韭菜怎么这么贵啊。

每每讲到儿子的这些事，周生脸上就笑开了花：“我节俭，他比我还节俭，祖先传下来的勤俭持家的作风没有丢啊！”

就这样，老人心中没有他自己，却始终装着党、装着国家和人民，始终把党和国家的利益、人民的利益放在第一位，为党的事业奋斗终生。

再过一个月就是建党90周年了。周生老人天天惦记着，他说，我要和党一起过这个重大的节日。自从党组织发给他那枚鲜红的党员标识牌后，他就端端正正地别在衣服的左胸口处，再也没有摘下来过。因为，那是离他心脏最近的地方！

低成本引领 高标准优化 高质量工程 高效率建设

——山西分公司氧化铝挖潜改造项目前期准备工作一瞥



氧化铝挖潜改造项目鸟瞰图。



3月13日,氧化铝挖潜改造项目指挥部召开全体工作人员会议,进行总动员。

山西分公司氧化铝挖潜改造项目是分公司立足于提升氧化铝整体竞争能力,坚持优化存量的原则,以增量带动存量,实施结构调整的重点项目。项目建成后,将进一步盘活分公司存量土地资源,提升人均实物劳动生产率和延长已有矿山服务年限。

该项目在原规划的基础上,利用已有的公用设施,仅通过新增料浆磨制系统、高压溶出系统、赤泥分离与洗涤系统、精液分解与过滤系统、蒸发系统等五个工序,就可形成低能耗的53万吨氧化铝产能,具有投资成本低、资产回报率高的优势。



氧化铝挖潜改造项目指挥部明确提出要实现“低成本同行领先、高标准方案优化、高质量优质工程、高效率快速建成”的项目建设目标。



提前预测土方量,制定科学施工方案,减少二次倒运,降低施工费用。



对比分析正在使用的6种类型、142个阀门,选择最适合的阀门,最大限度节约费用。



采取多种举措优化设计方案和工作流程,进一步节约费用,降低成本。



本着“公平、公开、公正”的原则招标,全力以赴完成项目建设任务。



虚位以待的空地,期待着新项目的建成。



查阅80万吨氧化铝厂建设过程中的1097份变更,讨论、提出优化施工图设计方案。



人才是企业发展的基石,开展关键岗位人员培训,集中精力做好各项前期准备工作。



彭林生 提供
刘峰 提供
图片均由本报记者



早日建成、早出效益、早日为公司增盈做贡献,是企业全体干部员工共同的心愿。