

动旅

内部资料 免费交流

总第 1351 期

2011 年 11 月 29 日

星期二

农历辛卯年十一月初五日

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

中共山西铝厂委员会宣传部 主办

国有重点大型企业监事会主席闫克庆来我企业监督检查

本报讯(记者 柴若曦) 11月28日至29日,国有重点大型企业监事会主席闫克庆带领监事会相关人员,在中铝公司党组成员、党组纪检组组长赵利,审计部主任欧小武,审计部风险管理建设项目组主管陈丰的陪同下,来到中铝山西企业,就企业结构调整、运营转型、控亏增盈、科技研发等工作进行监督检查。

28日下午,闫克庆一行在山西铝厂厂长、山西分公司总经理冷正旭,华泽公司董事长、总经理王全家,党委书记赵衍新,山西铝厂副厂长李安平陪同下,来到山西企业展厅,第二氧化铝厂主控室、运营转型团队工作室、六车间焙烧主控室,华泽公司铸造厂、电解厂,山西铝厂节能环保建材产业基地,实地查看了解企业生产经营情况。

29日上午,闫克庆一行听取了中铝山西企业工作情况汇报。山西铝厂厂长、山西分公司总经理冷正旭,山西铝厂党委书记郭顺喜,山西分公司副总经理卫栋庭、裴卫东、张占明、王天庆,山西铝厂副厂长李安平,山西铝厂党委副书记、纪委书记、工会主席韩俊科,山西分公司财务总监张士国,企业助理级领导以及各机关部室负责人参加了汇报会。

冷正旭对闫克庆一行的到来表示欢迎,对监事会长期以来给予企业的支持和帮助表示感谢,并就企业基本情况、“十二五”发展规划、今年以来的生产经营、管理改革和结构调整等情况作了汇报。今年以来,山西铝厂、山西分公司坚持把提高盈利能力,实现绩效目标作为生产经营工作的核心要求,从提高生产运营质量,加大降本增效力度等方面采取了一系列措施,取得了较好的经济效果。在



图为闫克庆一行在运营转型团队工作室参观。摄影 本报记者 彭林生

劳动用工制度改革方面,重点开展了业务重组和流程再造,盘活存量资产和人力资源,绩效管理改革等工作;通过开展运营转型,管理架构进一步优化,系统运作能力进一步提升,生产经营绩效和关键指标明显改善,成果不断显现;在结构调整方面,按照效益优先、资源优先的原则,坚持把资源获取作为结构调整的主攻方向,坚持以增量带动存量,推进存量资产优化,有重点、有选择的推进结构调整项目实施,取得了明显成效。下一步山西铝厂、山西分公司将强化生产运营组织,提高运营绩效;加大开源节流力度,全方位挖潜增效;持续推进运营转型,全面强化基础管理;加快结构调整步伐,推进重点项目建设;深入推进管理创新和技术创新,增强企业活力和动力。

闫克庆充分肯定了中铝山西企业所做的各项工作,指出在当前严峻的市场形势下,山西铝厂、山西分公司结合实际,深入开展运营转型,在盘活人力资源方面做了很好的探索,加强了企业员工队伍建设,盘活了存量资产,千方百计降低成本、增效益,取得了较好的成效。他希望山西铝厂、山西分公司进一步加强机制建设,实现降本增效;将运营转型与加强各级干部员工考核相结合,力争做得更扎实;进一步加强信息化建设,通过运营转型提供的数据和思路,发动全员,做好工作,最大限度地发挥员工积极性。

冷正旭表示,企业将按照国有重点大型企业监事会和中铝公司要求,继续做好机制建设和员工队伍建设,全力以赴做好各项工作,为实现中铝公司建设最具成长性世界一流矿业公司目标和中国铝工业的发展做出应有贡献。

本报讯(记者 张斌)为进一步营造“立足岗位争一流,激发活力创佳绩”的良好氛围,推动企业“三岗”活动广泛深入开展,11月24日,中铝山西企业在检修分厂召开“三岗”活动推进大会。山西铝厂厂长、山西分公司总经理冷正旭,山西铝厂党委书记郭顺喜,山西铝厂党委副书记、纪委书记、工会主席韩俊科,各部室负责人,各单位党政一把手、工会主席,以及部分职工代表参加了会议。会议由郭顺喜主持。

会上,热电厂、检修分厂、实业总公司负责人,水电分厂二车间水泥班、第一氧化铝厂溶出车间主控室员工代表分别就“三岗”活动开展情况作了经验交流发言。

冷正旭、郭顺喜、韩俊科为在“中国铝业杯”第五届全国有色金属行业职业技能大赛和山西省首届装备制造企业职工职业技能大赛上获得优异成绩的6名选手颁发了荣誉证书。

韩俊科系统回顾了企业“三岗”活动开展情况,肯定了各单位好的做法、措施以及取得的成效,同时深入分析了存在的问题和不足。韩俊科强调,领导重视是“三岗”活动取得成效的首要前提,思想统一是“三岗”活动取得成效的重要基础,注重实效是“三岗”活动取得成效的关键因素。就深入推进“三岗”活动,韩俊科要求,要高度重视,进一步认识开展“三岗”活动的重要意义;要深入推进,进一步扩大“三岗”活动的覆盖面和参与率;要创新机制,完善制度,进一步推动“三岗”活动深入开展。

冷正旭表示,此次会议是在山西企业全面贯彻落实中铝公司年中工作会议精神和各月度经济活动分析会精神,大干四季度,奋力完成年度目标任务的关键时刻召开的重要会议。他要求各单位要结合工作实际,进行全面回顾总结,进一步发现自身短板,完善方案,突出重点,狠抓“三岗”活动持续推进。就下一步工作,冷正旭强调要进一步转变观念,统一思想,扎扎实实推进“三岗”活动。要紧紧围绕山西分公司和山西铝厂发展需要开展“三岗”活动。各单位要结合实际情况,进一步细化实施方案,相关部门要配套进行制度设计,调动员工学习积极性,营造学习氛围。要解决好“岗位培训、岗位练兵、岗位竞赛”基本条件,各单位、各部门要高度重视,要再动员、再部署,形成人人参加、人人得到全方位提高的局面。

冷正旭强调,工会系统要及时推广先进经验和好的做法,要把“三岗”活动内容、效果有机统一起来,把“三岗”活动与日常生产经营结合起来,把集中强化培训与个人自学、同事间互帮互学结合起来,把“三岗”活动与创建学习型组织有机结合起来。通过三岗活动,凝心聚力、提升士气,培养战斗力,使广大干部员工不仅有战胜困难的勇气和信心,更要有战胜困难的措施和能力。

就贯彻落实会议精神,推动“三岗”竞赛活动深入开展,郭顺喜提出三点要求。一是各单位要以此次推进会为契机,组织召开本单位“三岗”活动专题会,认真总结经验和存在问题,学习借鉴兄弟单位好的做法,努力探讨深化“三岗”活动的有效途径和方法,逐步形成“三岗”活动的有效机制。二是要充分认识开展“三岗”活动的目的和意义,站在事关企业生存发展的高度,认真抓好落实,明确目标,创新推进“三岗”活动的方式方法和措施,积极为广大员工成长、成才创造条件,让员工在企业发展中增长才干,在工作中体现价值。三是要紧紧围绕生产经营建设任务,把“三岗”活动与当前开展的运营转型工作结合起来,与深入开展创先争优活动结合起来,努力在员工效果上下功夫。

会后,与会领导到培训中心检查指导员工学习培训情况,并与张朝辉、常俊民等技术能手亲切交谈。

中铝山西企业召开“三岗”活动推进大会

2009年以来,面对国际金融危机和后危机时代的严峻挑战,以熊维平总经理为首的中铝公司新一届党组通过学习实践科学发展观,查找自身短板和不足,思考企业发展出路和前途,在综合分析的基础上,制定了“建设最具成长性的世界一流矿业公司”的战略目标,要求各业务板块进一步加强自身建设,通过对标管理、加快调整优化来实现对战略目标的有力支撑,并把推进实体企业运营转型作为加强板块建设的重要保障之一。

中铝山西企业新一届领导班子深刻地意识到,要想实现企业生存发展,思想观念必须实现根本性的转变,结构调整、改革创新方面必须实现新突破,夯实基础管理方面必须抓出新成效,才能真正抓住机遇,逆势而上,在激烈的竞争中赢得主动。2010年8月,山西铝厂、山西分公司召开发展战略研讨会,提出了企业发展的新思路,明确了厂和分公司“十二五”的发展目标,确立了实现发展目标的推进策略。

责任艰巨,使命光荣——企业以运营转型为契机迈出发展新步伐

2010年10月份,中铝公司引进国际著名管理咨询公司麦肯锡公司从战术层面启动了运营转型工作。它是企业最高层发动的为了实现极具挑战性的运营业绩目标有意识开展的彻底、持久的运营变革,力求通过对支撑业绩的员工能力、观念、制度和流程的持续改善来实现根本转变。山西企业领导班子思想统一、目标一致,主动申请、态度坚决,在中铝公司党组的关怀和支持下,成为中铝公司氧化铝企业中首家运营转型试点单位。

扬帆正是风起时

——中铝山西企业运营转型工作综述

本报记者 芦莲莲

根据中铝公司的要求,运营转型不单是生产流程的改善,是要实现全方位、立体化的转变。2月22日,山西分公司召开运营转型试点启动仪式,吹响了向精益管理型企业奋进的号角,制定了运营转型目标——把运营转型作为企业“十二五”期间强力推进“二二三”提升完全成本竞争力工程的重要内容和实现途径,努力通过运营转型实践,促进企业生产运营从经验管理向科学管理、从粗放管理向精益管理、从更多依靠资本性投入向更多依靠科学知识和人才智慧谋发展的转变。



图为熊维平总经理视察山西分公司运营转型工作。摄影 本报记者 彭林生

作为中铝氧化铝系统的第一家试点单位,山西分公司要为全公司氧化铝企业实现运营转型探出一条路,要培养一支懂技术、会管理的运营转型团队,取得一批转型项目成果,编制一套适合氧化铝行业的运营转型手册,形成一批重要的管理成果、工艺技术和绩效改进成果,通过运营转型力争实现制造成本降低1.5%的目标,同时为下一步在兄弟企业推广奠定基础。

中铝山西企业明确运营转型目标,制定详细推进计划,展开了一场脱胎换骨的革命。

工欲善其事,必先利其器——破解难题首先要掌握工具和方法并实践学会使用先进工具

在试点辅导阶段,企业将第一氧化铝厂、第二氧化铝厂、热电厂确定为试点单位,先后组织开展了62场知识理念宣贯,组织了对44名管理人员、81名班组长和员工的深度访谈,涉及人员1900余人,发放调研问卷1090份。通过培训,使受训人员对运营转型的理念有了全面了解,基本掌握了问题树、鱼骨图、瀑布图、九宫图等工具的使用方法,学会了如何系统分析流程中存在的问题,对运营转型的内容也从迷惑期达到一定程度的认知。

第二氧化铝厂自运营转型开展以来,在生产调度科会议室、车间会议室共建立了15块关键业绩指标看板,这小小的15块业绩看板,却发挥了巨大的作用,它带给大家一种全新的管理理念,即传统管理模式向科学管理模式的转变。

看板维护人分厂生产科主管助理郭志峰说:“通过每天填写生产运营业绩看板,晨会上详细、具体地分析指标的完成情况,让分厂领导、各车间主任一目了然地看到,本单位关键指标的波动、与目标值的差距及改善、措施方案实施情况等,大家体会到了差距的存在,明确了工作的潜力,认识到了工作的不足。”

运营转型小组成员不分白天黑夜深入现场,下到岗位,分析生产运营现状,发现和消除浪费,形成了运营诊断报告,以企业2010年生产经营状况为基数,以项目为载体,用详尽的数据和现代数理工具,按照“全因素分析、优先级排序”的原则在运营系统建立了317个改进项目,明确了2300万短期改善举措和中长期潜力8238万元。(下转第二版)

喜看老树绽新花

——第一氧化铝厂运营转型成果扫描

张利 黄艳玲

今年2月份,中铝山西企业启动运营转型工作,第一氧化铝厂作为试点先行先试。活动开展以来,一厂以“三降两提高”为中心课题,降低电耗、降低汽耗、降低煤耗、提高高压溶出进料量、提高种分分解率,坚持从粗放型向精益型转变,努力达到“消除浪费、创造价值、持续改进”的目的。从最初的陌生排斥到现在人尽皆知,从疑惑到欣喜成为每一位干部员工的共同感受。

扎实培训 夯实基础

运营转型开展之初,分公司运营转型项目和麦肯锡咨询公司专家密切配合,制定了缜密的诊断调研和设计实施阶段培训计划,按阶段、分步骤地开展针对性培训。一厂组织85名科级干部和359名分厂职能人员、作业区管理人员、普通员工进行相关培训,为运营转型工作顺利开展打下了坚实基础。同时,各专业组在专家的指导下,制作了49个单点教程和40个看板开展深入持久的开展大面积员工培训。

培训方法的多样性,知识的新颖性,组织的周密性不仅提高了员工业务知识水平,而且加强了同事之间的沟通,让全体员工对运营转型有了全面的认识,激发起对企业美好明天的憧憬和希冀。

方法科学 运转高效

运营转型,科学方法是根本。第一氧化铝厂在运营转型诊断阶段就认真总结兄弟企业前期试点的经验,掌握大量的、细致的第一手资料,使得小组成员掌握了这些分析问题的方法,直观的反映问题的现状,科学的方法也让运营转型的实际工作效果及时显现。

运营转型小组组织实行流程的逆向梳

理与优化,使得生产经营变得更有创造性和实用性,促使组织管理不断得到优化和提升,逐步提高了全流程的效率与效能,不仅提高了高压溶出进料量,而且降低了能耗,进一步提高了产能和效能。

一厂充分发挥业绩看板目标管理作用,抛弃以往“就问题解决问题”的工作方式,树立“运营转型基于目标找问题,基于潜力找问题,然后再根据问题、根据系统的分析去找措施,根据对整个过程的深入研究去设计措施和路径”的新方式。

每天分厂晨会前,由专人负责更新业绩看板,通过看板通报当前的指标液量、温度、固含情况,使生产形势一目了然,带动全员关注一厂生产情况,让每个人对生产运营情况做到心中有数,达到“全员关注重点指标,全员参与组织生产”的目的。此外,系统看板的柱状图和折线图能够生动的反映生产的连续变化情况,便于生产形势的分析和预测,对一厂生产组织产生了积极影响。

优化流程 杜绝浪费

一厂运营转型项目组确定了“优化管理流程,消除波动和浪费,持续优化指标”的总目标。项目组对流程优化改善空间进行科学的分析和讨论,确认潜力,确认完整的改善措施清单并分解到个人。运营转型小组成员把

浪费细分为隐性和显性两种情况,在显性的跑冒滴漏、设备不能满负荷运行、物品的节俭使用等方面,除严格的管理制约外,还细化到了岗位考核、班组考核、人员考核,并从隐性的工作态度、责任心、工作积极性、工作效率等方面考核每一个员工的经济行为。

运营转型开展以来,一厂严格生产组织,强抓过程控制,密切初始物料至终端产品的全程监察和检测,有效避免了多次波动迹象,保持了稳定经济高效的生产状态,高压溶出进料量由三月份每小时803立方提高到8月份811立方。6月份,溶出磨下料量创下了自创新串联法低铝硅比生产以来班下料量177吨每小时的好成绩。

完善制度 收获硕果

随着运营转型工作的深入开展,一厂运营转型工作小组陆续对现有运转设备进行分级,将点检分为操作工日常点检、检修人员巡检和点检员专业点检三个层次,重新规范了专业点检制度。对现有21类点检工具适用性进行统计、分析、上报。绘制了点检管理组织机构图,编制设备点检标准和点检管理工作流程,进一步规范设备报修工作程序,建立设备突发故障分析模式和工作程序信息台账。焙二车间4

号焙烧炉运转率八月份以来达100%,超过92.86%的基准值。车间通过加强岗位点巡检,实施系统检修,保证了4号焙烧炉的高效稳定运行。

分解车间紧紧围绕提高种分分解率这一目标,进行全方位深层次的运营转型工作。车间以精益生产为核心,制定并实施了“分解率指标竞赛”、“粒度攻关方案”、“班组水电消耗评比”等具体办法。组织生产技术骨干,对影响生产的薄弱环节进行攻关,由于拜耳法种分槽成品旋流泵与旋流器组不匹配,存在旋流器分级效果差、底流固含低等问题。针对这一影响生产效率、成本消耗的情况,车间科学制定改造方案,利用原槽下5台出料泵替代5台成品旋流泵并一次成功投用,各项数据全部达到设计要求。这一改造有效地改善了旋流器分级效果及底流固含,对稳定分解率,提高平盘产能,减少平盘洗水用量,从而降低吨氧化铝生产的蒸汽和煤气消耗提供了强有力地保障。

老树绽新花,旧壶酿新酒。凭借着运营转型这个有效工具,第一氧化铝厂大量利用数据分析、采集等手段进行程式化操作,固化优秀流程,将精心、精细、精品“三精”生产管理贯穿攻关始终,一厂各项工作犹如一幅画卷徐徐打开,逐渐展露出绚丽色彩……

强力推进运营转型

(上接第一版)

春风化雨,润物无声——优化推广实现运营转型全面覆盖

中铝公司党组书记、总经理熊维平在山西分公司视察运营转型工作时,对企业寄予厚望,“希望山西分公司运营转型工作再接再厉、做出经验、做出成果,从运营转型试点过程中取得实实在在的经济效益,进一步提高员工收入,为今后企业的扩产、扩建、走出去打下良好的基础,使它的价值在未来公司的各项发展、转型中得到更大地体现。”熊维平总经理的关心、期望与重托,更加坚定了企业深入推进运营转型工作的信心和决心。

9月2日,为将已固化的方法、模式和经验复制推广到企业所有单位,实现全方位覆盖,中铝山西企业运营转型召开启动大会,正式进入优化推广阶段。共成立了29个项目组,分别是3个优化组、13个推广组、4个工作组、8个专业管理组和1个综合支持组。

点多、线长、面广,组织推进难度大是山西企业运营转型优化推广阶段的特点。为了达到运营转型的全方位覆盖,远距河津300公里以外的孝义铝矿、介休产业基地,山西分公司所有单位,山西铝厂4个全资控股单位同时深入开展运营转型工作。截至目前,山西企业所有推广组完成了本单位运营转型项目的启动工作,形成了全企业运营转型工作推进网络。

在优化推广过程中,企业把基础管理工作、专业管理工作与运营转型有机结合起来,并采取集中培训与分散培训相结合的方式实现运营转型知识全员覆盖。9月份对企业领导团队、中层干部、机关相关管理人员

以及运营转型骨干共381人进行了培训,内容涉及运营转型8个知识模块的16门课程。在兼顾生产运营正常组织的基础上,还分3期对所有班组长进行了脱产3天的运营转型知识培训,使参加培训人数达到1600余名,进一步扩大了运营转型骨干队伍,为运营转型知识和能力的普及奠定坚实基础。

以人为本,提升能力——着力打造一批理念先进、技术精湛、管理科学的干部员工队伍

企业着眼于长远发展,强化干部素质和员工技能的系统培养,从2010年9月份以来为每名中层干部配置了MBA教材,每月学习一门课程,每月组织一次考试,把课程考试成绩作为评价干部学习能力的重要依据,进一步完善干部知识结构,提升跟踪学习能力、分析研究能力、创新创造能力,为企业长远发展做好知识和能力的储备。为了加快运营转型推进工作力度,企业组织全体中层干部、主任工程师、主管工程师开展了“百项转型攻关、千万转型创效”活动,围绕目标查差距,抓住关键求突破,170余项课题被批准立项。

以提高员工技能水平为目标,紧紧围绕本职岗位和上下工序工艺、装备等,启动实施了为期三年的“岗位培训、岗位练兵、岗位竞赛”活动,为培养一专多能的复合型人才搭建平台,营造了全企业以运营转型为抓手、全面加强基础管理的良好氛围。今年以来,中铝山西企业积极参加有色金属行业、中铝公司和山西省职业技能大赛,均取得优异成绩,激励了员工学技能的高涨热情,先后涌现出了张朝辉、常俊民、杜辉、袁明科、张延昆等一大批“全国技术能手”和“有色行业技术能手”。

着力调动和激发科技人员的工作动力,推行“五级工程师制度”(首席工程师、主任工程师、主管工程师、区域工程师、支持工程师),为科技人员打开成长发展的通道。组织对各级工程师进行公开招聘,并增补相关单位的主任工程师、主管工程师为本单

位,进一步提高了科技人员的工作激情,增强了企业科技创新能力。

发挥优势,创先争优——以创先争优推动运营转型工作

企业党委把创先争优工作、创建“三型”党组织工作与运营转型工作有机结合,激发和调动了全体党员和广大员工的积极性,组织创先进,党员争优秀,极大地增强了党组织的号召力、凝聚力和战斗力,促进了企业各项工作任务地完成。

以“控成本、减费用、增效益”为核心,创建“创新创效型”一线党组织。热电分厂党委组织开展“为建党90周年献礼活动”,发动各党支部围绕降本增效、设备整治、环境治理等方面确定29项献礼项目,其中锅炉运转周期今年1至10月份比去年同期提高了17%;运输部党委围绕降低路车停时开展争当“优秀共产党员、明星员工”活动,发动干部员工积极出主意想办法,路车停时降低到9.5小时以下,处于国内同行业领先水平。

以“提能力、强服务、保生产”为核心,创建“支持保证型”辅助系统党组织。检修分厂检修车间党支部在党员中开展“三带头三提高”活动,激发了党员的创先争优热情,今年前三季度,车间在人员减少的情况下,产值、利润同比增长37%和49%。生活服务中心朝西管委会党支部将创先争优的重点放在“保平安、促和谐”上,采取人防、人防、技防相结合的方式,组织党员义务巡逻队加强夜间巡逻,今年1-10月份发案率为零,为住户营造了安宁和谐的生活环境。

以“转作风、抓管理、提效率”为核心,创建“管理服务型”机关党组织。机关党委结合“六型”机关建设,制定了具体实施方案,定期组织督导检查,树立了机关良好形象。针对今年降雨量大、对一线生产造成严重影响的实际,组织机关干部24小时倒班,到氧化铝生产一线参加插下料、清理废料劳动,锻炼了队伍,改进了作风,促进了生产。工会共青团工作部党支部为每位工作人员制作了创先争优承诺书,提出了加强部门建设的“11266”创建措施,强化了部门人员的服务意识。

放眼全局,把握细节——运营转型带动企业大发展

通过深入开展运营转型工作,有效推动了企业生产经营和改革发展。

培训——实践——提炼——升华。干部员工的观念得到转变,将中铝公司“真正办企业,办真正企业”的理念进一步引申深化,形成了山西企业“讲效益、讲效率、讲管理、讲成本”的管理理念、“人人都能创造价

值”的执业理念、“每个运营单位都是市场主体”的经营理念、“完全成本所有构成要素都是变量”的改革理念,这些理念既是应对国际金融危机的启示,更是解决企业现实问题的需要,得到了广大干部的强烈共鸣和积极响应。

财务系统坚持“现金为王”的原则,把“双百亿”行动作为财务系统运营转型工作的重点,提出总目标和阶段性压缩目标,对不合理的资金占用、无效资金占用、历史形成的储备占用、不良债权等进行全面清理,通过阶段性措施,扎实开展“双百亿”专项压缩工作,确保生产经营的“血流”畅通。

营销系统初步建立了动力煤、烧成煤、无烟煤及纯碱、液碱四个区域信息源,13个信息点源,提高了信息搜集分析能力。强化市场研判,捕捉市场机遇,实现采购增值创效700万元,准确预判市场,适时调整销售策略,实现营销增值创效80万元。

在管理架构方面实施运营转型,实施业务重组和流程再造,进一步分析管理现状,删除不创造价值的业务,达到资源合理利用,流程简单高效,系统运作能力不断提升的目的。老系统氧化铝厂合二为一,动力能源系统实行一体化管理,专业检修清理和日常检修清理业务进行重新划分,四家二级单位实行合署办公一体化管理,不仅提高了管理效率,而且为创收增效、外拓市场,盘活人力资源和闲置资产搭建了平台。在二级单位层面,第一氧化铝厂车间精简43%,科室精简46%,中层管理人员精简28%,促进了工艺流程衔接更加紧密高效,中层管理人员全部实行竞争上岗,促进了骨干队伍年龄结构、专业结构和知识结构上进一步优化。

坚持以增量带动存量,推进存量资产优化。山西分公司氧化铝挖潜改造项目将于2012年6月份建成投产,项目充分利用已有的公用设施、挖掘先进系统设施能力进行节能改造;选用管道化加停留罐溶出创新技术,着力提高科技创新在优化改进生产流程、工艺技术和装备水平的贡献率;矿石铝硅比按5.0设计,有效延长矿山服务年限,实现铝土矿资源综合利用;可带动山西分公司氧化铝产品综合能耗降低10%,劳动生产率和市场竞争能力将得到明显提高。

扬帆正是风起时。运营转型是一项管根本、管长远的基础性工作,山西企业精准之旅刚刚起步整装待发,企业上下全面动员,干部员工凝心聚力,我们乐于期待一个管理创新领先、科技创新领先和综合竞争力领先的生动局面喷薄而出,为全面提高企业核心竞争力,实现中铝公司长远发展做出应有的贡献。



图为运营转型优化推广会现场。摄影/本报记者 芦莲莲

检修分厂 山西碳素厂

举办全面风险管理体系知识培训

本报讯 11月15日,检修分厂、晋铝建安公司组织副科级以上干部进行全面风险管理体系知识培训,认真传达学习了山西铝厂、山西分公司全面风险管理体系会议精神,对山西分公司风险事件库242条风险进行了培训学习。要求全员参与此项工作,实现全过程控制、全方位监督,各车间一把手为此项工作的第一责任人,结合运营转型和

业务重组流程再造工作,做好体系的推广工作。

为加强全面风险管理体系建设,强化企业风险防控,11月24日,山西碳素厂召开会议,就如何开展风险管理体系建设进行安排部署,强调当前企业推广风险管理体系建设的重要意义,要求各部门领导要高度重视,抽调专人组成风险控制小组,确保高效、迅速地开

展和推广此项工作。山西碳素厂风险控制推广小组组织工作人员观看了视频讲座。通过培训,使大家进一步提高了对企业推广风险管理体系建设的认识,明确了目前开展此项工作的重要性和必要性,了解了体系各阶段的具体内容、工作方法及工作目标,为开展下一步工作奠定了基础。

(张安泽 郝文娟)

运营转型变化多

● 周红燕

运营转型工作已经开展几个月了。从陌生到熟悉,从疑惑到欣喜,运营转型工作组成员有着共同的感受。回想运营转型,从前期培训、诊断、调研到后期流程优化、设计实施,运营转型五步法犹如一幅巨大的画卷逐渐展现出绚丽的色彩。

运营转型带来的明显变化之一是管理架构“简”了下来,有效改善了国企在人力资源方面架构臃肿、效率低下的弊病。整合后,生产岗位再次“瘦身”,富余人员及时补充到所需的岗位上。

运营转型带来的明显变化之二是全体员工在节能降耗方面有了新的认识,迅速形成了“统一思想,传递信心,激发斗志,承载责任,延续光荣”的使命感和责任感,文化之力成为人力资源能量喷发的“加速器”。

通过实施运营转型,员工们责任心增强了,也更加坚定了持续开展运营转型的信心。



第一氧化铝厂机关党支部全面融入中心促生产,充分发挥党支部战斗堡垒作用,每周五组织党员骨干服务一线生产,针对有价值物料返流程及改善一线作业环境进行义务劳动,为分厂“消除浪费”及改善生产环境做贡献,提高分厂机关形象,全面带动第一氧化铝厂生产经营再上新台阶。图为机关人员现场清理脱硅槽地面积泥。

摄影报道 邢建英 孟青菊

培养幼儿良好的行为习惯是幼儿品德教育的重点。最近,朝霞幼儿园对幼儿进行了一次“习惯养成情况及原因”的调查。结果表明,幼儿良好行为习惯的形成有一定的规律:趋早性、渐进性和反复性。影响幼儿良好行为习惯形成的因素是多方面的,它们通过各种渠道综合影响着幼儿的良好行为习惯的养成。

一、观点先导因素

在调查问卷中,对于幼儿具有良好行为习惯的主要原因,43%的人认为是“家长在家重视培养”;41%的人认为是“教师重视循序渐进的培养”。对幼儿不良行为习惯产生的原因,45%的人认为是“家长过分溺爱,事事包办、纵容”,38%的人认为是“家长无所谓,抱树大自然直的态度”。这集中反映出影响幼儿良好行为习惯形成的“观念先导”的问题。

成人对幼儿教育的重视直接影响到幼儿是否会养成良好的行为习惯。首先是观念问题,幼儿的习惯养成需要成人重视,加以培养。有些家长望子成龙,学习上不断加压,生活上关怀备至,却将良好行为习惯培养置之脑后。其次注重知识,对品德教育、培养良好行为习惯不加重视,影响了老师在幼儿习惯养成方面的教育效果。

二、实践锻炼因素

实践活动是幼儿习惯形成的关键。32%的人认为“家长、教师思想重视,但没耐心培养”是幼儿不良行为习惯产生的重要原因。

行为习惯来自实践。幼儿在交往、游戏、劳动等活动中,进行

着饮食、睡眠、盥洗等方面的训练,获得认识并形成一系列的行为方式,并在实践生活中不断地练习、强化,使之成为一种自然的习惯。不少孩子正因为从小被成人剥夺了实践锻炼的机会而一直未能养成良好的习惯。

三、环境熏陶因素

幼儿的习惯养成与成人、同伴、群体、家园教育状况有着密切的关系,幼儿的行为方式都带有所处环境的烙印。44%的家长认为幼儿不良行为习惯的产生受到成人、同伴的不良行为的影响。62%的人认为家园教育要求的一致性对幼儿具有良好行为习惯的主要原因。可见环境对幼儿行为习惯的影响是深刻的。

幼儿良好行为习惯的养成要有良好的环境和必要的条件,如整洁、干净的居室,宁静温馨的卧室,独立进餐的合适的餐具和桌椅等,都使幼儿受到潜移默化的感染。幼儿好模仿,思维具体形象,成人及同伴的良好行为习惯是他学习的直接范例,有效地影响着幼儿良好行为习惯的形成。

幼儿行为的渐进性和反复性决定了幼儿行为需要成人进行长期的、系统的协调一致的教导。只要家园密切配合,拧成一股教育合力,就能对幼儿产生强大的影响,促进他们养成良好的行为习惯。

如何培养幼儿良好的行为习惯

● 谢欣荣



阅读提示:

缘于一次偶然,他闯入了计算机技术领域,在之后一次次的突破中,他体味着成就感,也收获了人生的快乐。他就是“中国铝业杯”第五届全国有色金属行业职业技能竞赛计算机网络管理员第一名获得者、山西分公司计控信息中心信息科员工杜辉。

从有色行业技能竞赛上载誉归来,面对同事和朋友们的祝贺,杜辉显得相当淡定:“获得荣誉固然高兴,但我不觉得比别人强多少。在计算机技术领域,我只是刚刚起步,需要学习的还很多。”

说起从事计算机管理技术工作,杜辉坦言,自己非“科班”出身,只是一次偶然让他与计算机结下了不解之缘。

1998年,正读高二的杜辉,偶然间接触到了电脑,一下子就被电脑“神奇”的功能深深地吸引住了。在了解了电脑的打字、上网甚至游戏等各种功能都是被一个叫做“程序”的东西控制着,他开始对程序产生了兴趣。通过一点一滴的学习,杜辉开始能用学到的知识,编制出一些简单的电脑程序。这种小小的成就感,让杜辉有种“雄鹰在蓝天展翅翱翔”的感觉,也让他的生活充满了自由与快意。

转年间,杜辉考上了山东烟台大学进入生物科学专业。此时的杜辉对计算机已经到了着迷的程度,他把课余时间全部投入了自学计算机编程。随着不断学习和深入了解,他又不满足于一般的编程,开始向难度更大的计算机软件领域进军。

2003年,杜辉大学毕业参加工作,成为山西分公司氧化铝厂隔膜泵岗位的一名泵工。但他并未就此放弃自己的爱好,仍像大学里一样,把业余时间全都用在了学习计算机技术上。

机会从来都垂青于有准备的人。2006

杜辉 在突破中实现人生价值

本报记者 曹小刚

年,为了充实计算机管理人才队伍,强化企业信息化管理工作,当时的山西分公司信息部公开招聘信息管理员,杜辉报名竞聘,一口气通过了理论知识、实际操作和面试三项考试,由此跨入了真正能发挥个人特长的计算机信息管理工作。

不攀登珠穆朗玛峰,就不知道山有多高;不畅游太平洋,就不知道水有多深。信息科是企业计算机技术人才高度集中的地方,杜辉所从事的信息管理工作更需要在技术上不断的更新和升级。在这个科室,所有员工都把学习技术技能当作一项日常工作,由此,杜辉感到了技术的差距和工作上的压力,于是更加身体力行,自觉继承和发扬了科室“不断学习”的优良传统。

此时的杜辉,就像一块海绵遇到了水,浑身上下每个细胞都张开着,充满了对掌握更多计算机技术技能的渴求。往往是下班后同事们都走完了,杜辉却还呆在办公室的电脑前,或孜孜以求地钻研着计算机技术,或是对一项编程的关键环节进行突破,经常一熬就到了深夜一两点。困了,就在办公室的沙发上眯一会儿,天不亮又爬起来继续工作。

2006年以来,随着企业管理信息化建设步伐的进一步加快,杜辉也走进了技术成长的春天。他抓住信息部每年组织人员轮流外出培训的机会,与同行业进行技术交流,学习更多的专业技能;他不放过任何一次下

现场实践锻炼的机会,不耻下问向身边的同事请教,在学中干,在干中学,增强自己理论联系实际的能力;他敢于向不懂的技术难题叫板,以“蚂蚁啃骨头”的精神,将一个又一个问题拿下。

2008年,企业需要研制开发一套机房监控系统,对机房里的100多台设备进行监控,以实现定期检测设备状态、发现问题及时报警,并以手机短信或邮件的方式通知对应管理人员的功能,杜辉承担了该系统软件的研制开发。

经过夜以继日的工作,废了九牛二虎之力,杜辉做出了设计程序,结果却由于程序太多,造成负责监控的电脑运行不起来,第一次设计宣告失败。哪里跌倒就在哪里爬起来。失败激发了杜辉更强的斗志,他将自己一个人关在屋子里,从失败中吸取教训,冷静思考解决问题的办法,并对程序设计中需要涉及的计算机线程技术进行了“恶补”,此后又对程序重新编写了三次,最终实现了用一个程序完成对所有设备的监测。

类似这样的困难,杜辉在学习、工作中遇到过很多,但他却在一次次攻坚克难中收获着快乐。

功夫不负苦心人。通过大量的学习实践,杜辉的技术日臻成熟。2010年11月,他被单位推荐参加中铝山西企业组织的岗位技能竞赛,获得计算机技术竞赛第一名。今年10月份,作为企业选拔的技术人才,他参

加了“中国铝业杯”第五届全国有色金属行业职业技能竞赛,在参赛的55名选手中,力克群雄,一举获得计算机管理员第一名,为企业争得了荣誉。

从学生物科学到从事计算机专业,短短几年间,杜辉跨领域创造了辉煌。如今,信息科的同事们在技术上遇到什么难题,都愿意找杜辉探讨思路,寻求灵感,杜辉更是乐此不疲地将技术难题搞个“水落石出”,由此,同事们总结了一句话:“内事不决问杜辉,外事不决问百度”。这句话不仅是同事们对杜辉锲而不舍的学习精神的敬佩,更是对他高超的专业技能的由衷赞叹。

不为荣誉遮望眼,潜下心来钻技术。载誉归来的杜辉,思索了两个问题。一个是自己能为企业的发展做些什么?另一个是自己下一个比拼的目标是谁?他说:“做人最难的就是突破自己。学无止境,我必须更加努力地学习,脚踏实地干好工作,发挥信息技术对企业的长效影响,携手企业共度难关。”

奉献焕发光彩

获得有色行业职业技能竞赛计算机管理员第一名,杜辉绝非偶然。

多年来,他把兴趣融入工作,视工作为最大快乐。他干一行,爱一行,钻一行,专一行,困难面前不低头,求知路上勇奋进。

他用成绩证明:世上无难事,只要肯登攀。

他用行动昭示:快乐学习,快乐工作,奉献定能焕发光彩!

记者短评



美在阅读

● 李彦芳

一
寂静，是长在心头的渴望，是一朵来不及绽放的花儿，悄然委顿。

路上穿行的车辆，一路鸣叫着飞驰，这种叫嚣与寂静抗衡，充斥在耳朵里，让鼓胀的耳膜隐隐作痛。

生活的高要求，发展的快节奏，让车辆和行人的速度失却了一种行进的美感，人们，不再懂得徜徉的含义，没有时间阅读和享受生活的种种美好。现实，冲击着思维，抉择，作着让步，终于，心灵被喧嚣吵醒，渴求目睹一朵花开放的过程。

二
阅读，滋养着心灵，如精神的晚宴，在寂静里为你注入新鲜的血液，让你的身心从此不再寂寞，并懂得了孤独的真正含义。孤独是一首高贵的诗，只有阅读者才能读懂。

“读一本好书，仿佛和一个高尚的人谈话。”是的，一本好书，让我们的心灵从弱小变得强大，让我们面对挫折、困惑和失败时，懂得利用自己已经在成长的心灵。

因此，阅读，是为自己的心积蓄力量，为如何快乐地生活寻求答案，为我们的人生价值指明体现的方向。如夜间迷路的行人，突然间遇到一盏闪亮的灯，这盏灯就是方向。

三
深夜，阅读的最佳时刻。只是，越过生理钟敲响的那一刻，却需要毅力支撑。如古人头悬梁锥刺骨的精神，为后人提供了阅读的动力。我们无须如古，但阅读，确如一个孤独者为自己执著的爱，一边享受，一边作着牺牲。

诱惑、浮躁、功利，与阅读背道而驰，它不仅让心长满

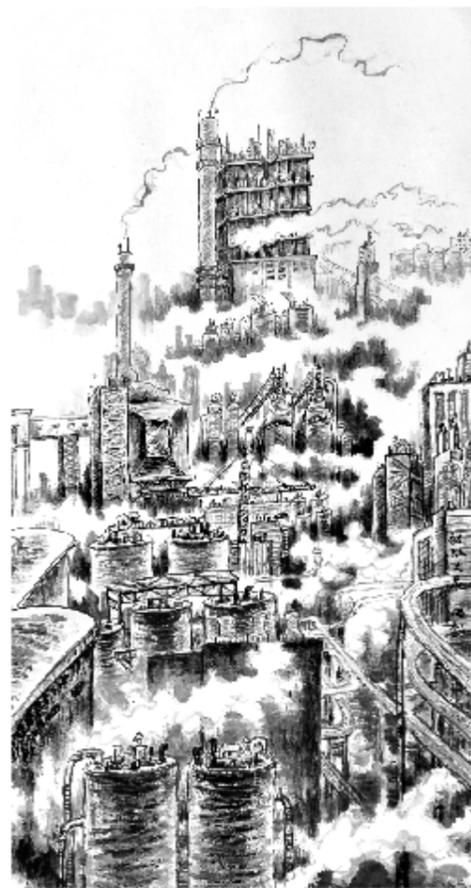
荒草，更让心没有安放的处所。而阅读，是心灵的行走，是心的对话，是一种强心剂。让本来伤痕的心逐渐自愈，让扰人的浮躁自行远离，让患得患失的心变得如云儿一般，来去自由。重要的是，在时光的涌流中，阅读的心会随时随地安静下来。

四
外界给了我们太多的故事，成功与失败，富有与贫穷，如天方夜谭，一夜神话，世界处处充满生机和商机，这成为人们追逐的梦想。

梦想的实现，却与安静的阅读不相悖，它们暗中有着缕缕联系。阅读，让梦生根，然后努力梦想成真。无论再怎样的付出与经历，安静的阅读，始终是在风云变幻中、在人生的路上走累的时候，一种安歇的方式。

五
从来，人们更愿意让阅读成为自己生活的一部分，可是，人们却更愿意面对繁华的世界，而不愿意独对灯烛，低头与书交流。

网络便是那繁华中的一部分。它缩短了一些距离，但也让一些距离越来越远。我以为，一颗丰盛的心，不会沉浸期间。它懂得：心，需要汲养，而这种汲养的最佳方式，就是安静的阅读。阅读得多了，便渐渐能做到“宠辱不惊，看庭前花开花落；去留无意，望天空云卷云舒”的达观与惬意。



焙烧炉 国画 解鹏剑



一只倒悬的瓢虫，是按钮，转变草从上方与下方的镜头。我的梦与醒中，它爬过众多的剧本。

花衣裳姐姐，贴近你，我必须仰望天空。一寸寸移动的影子，向下生根，扎入无法丈量的深度。

多么黑暗冰冷的宇宙，呵，一张蔚蓝色的软毯包裹了我们。

● 卢静

千万只手臂以神圣的方式抬起
“我要开花！”，一粒泥土喃喃自语“请务必原谅，我一再的重复”

瓢虫的胶卷里，耸出冰海的山峦，覆盖爱的传说。太阳鸟一直在飞翔，向着银河，向两岸无尽的空白。

瓢虫翻转，下移，仰望天空的大地，心脏骤然收缩。此刻，开花？谁能够注释，原野的姓氏，泥土的心事与全部茂盛生长的话语。

忙碌了半天，感觉十分疲惫，下午和同事一起去厂里的澡堂洗澡。

这会儿功夫，澡堂里人来人往，络绎不绝。水雾氤氲中，疲惫的身心得到缓解和轻松。出来穿衣服的时候，听到有人在喊“谁的钱掉了？”，大家都没在意，以为开玩笑呢。有人顺口来了句“没人要，大家就分了哦！”，引来一阵大笑。再次听到那位同事的焦急的声音时，大家才回过神来。可不是吗，地板上散落着几张花花绿绿的人民币。一位精瘦干练的同事，过去捡起了钱，清点了一下，170多呢。谁啊，这么粗心大意，大家七嘴八舌地议论着，继而大声询问着。问遍了洗澡的人们，还是一无所获。没准，丢钱的伙计，已经走了。咱把钱交给澡堂管理员，让他帮忙

这一抹蓝色

● 原效斌



留心一下，有人提议道。大家纷纷响应，表示同意。几位同事相跟着一起下楼，把钱交给了管理员。

转眼间，他们的身影，已经融入下班时那股涌动的蓝色潮流之中。匆忙间，没有记住他们的相貌，更遑论他们的名字。只有平日司空见惯的蓝色，在眼前跃动。这不起眼的蓝色工装，此刻在夕阳的映照下，竟散发出耀眼的光芒。

在这个寒冷的冬日里，这一抹熟悉的蓝色，带给人无限的温暖。这一抹熟悉的蓝色，是你、是我、是他，更是我们这个小小的铝城里，每一位普通平凡的兄弟姐妹。

这一抹熟悉的蓝色，让我引以为傲。这一抹熟悉的蓝色，让人感到振奋的力量和希望……

你见过这样的树吗？

本是棵槐树，扭曲的躯干，黑铁般的外表，龟裂的表皮，半腰里却被谁挖走了般，凹陷成一个马槽般的大坑。偏偏就在那大坑里长出了一棵槐树，枝条越长越大，夹在槐树横横竖竖的枝条间。风沙把村里村外的树都击打得枯死了，却在槐抱柳跟前没了奈何。

槐抱柳活着，准确地说，槐抱柳也有一部分死了，死的是槐树的一半，长在槐树怀里的柳树却活的好好的。

这棵树生长在五里柳，是五里柳唯一的一棵树，也是五里柳最老的树。谁也不知道这棵树多少岁了。就像不知道王长信老人多少岁。有人说老人一百岁了，有人说加上闰年闰月该一百多了。王长信老人指着村口的槐抱柳说，它肯定知道，你们问它吧。

可是，没人问这棵老树。人们都很忙。人们被风沙撵着，忙着搬家。人们说，五里柳不能住了，风沙要把人都给埋了。

王长信老人没走。老人说，那些空荡荡的院子房子不让他走，五里柳不让他走。我走了，谁管槐抱柳呢？

王长信老人每天从很远的地方担水，给自己喝，给槐抱柳喝。

都走了，就剩咱俩了。王长信老人给树浇着水，说，五里柳就剩咱俩个活物了。王长信老人浇完树，又去挑水了。村里，地里，老人种了好多棵树苗。老人说，我就不信风沙能跑过咱。

一场风沙过后，五里柳又是死寂一片，树苗东倒西歪的，有的连影子也吹刮到很远的地方看不见了。村口的槐抱柳就担心，戚戚地把满身的结疤都瞪成了大大小小的眼睛寻找老人。槐抱柳担心风沙把老人也吹刮得歪倒了。沙梁上老人咯咯



地笑，我的命硬着哩，不怕。

老人在沙梁上，挖了更深的树坑，把一棵棵倒了的树苗扶起来，压实，浇水。恣肆的阳光里，老人提着铁锹，担着水桶，晃悠悠，晃悠悠地在沙梁上忙碌。

老人再给老树浇水时，老树就对老人说，您也是一棵树。老人粗糙的手抚着老树说，我是树，咱都是树，五里柳要有好多的树。

然而有一天，老人没有来。太阳在天上肆无忌惮地滚着，从东滚到西，老树都没看见老人。连着好几天，老树都没看见老人的身影，没有听见老人的笑声。五里柳是座空村。老人的笑声在村子的哪个角落，老树也能听见老人呼哧呼哧粗重的喘息。老树开始担心起来。

夕阳西下时，老人晃悠悠地担着水，说，不服老不行了，得叫他们都回来，回来栽树。

第二天，老人果然唤来了四五个人。老人摘下一把猩红晶亮的大枣给他们吃。那是老人栽种的沙枣树上结的大枣。

老人说，好吃吧？老人说，不能白吃，吃一颗枣，栽一棵树。那些人看着沙梁上的树，说，把五里柳的人都唤回来栽树。

果然，更多的人来到了五里柳栽树。人们栽树累了，就坐在老树下，望着槐抱柳说，树老成精哩，有槐抱柳护佑着五里柳，五里柳就不会被黄沙埋了。

老树说，老人是精哩，他是五里柳的精魂。老人笑着，靠着老树的槽坐了下去。

老树用它糙糙的却温暖的“马槽”像抱柳树一样，抱住了老人。

槐抱柳

● 袁省梅



银色花 第827期