

劲旅

内部资料 免费交流

总第1462期

2013年1月18日

星期五

农历壬辰年十二月初七

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

传达中铝公司一届一次职代会暨2013年工作会议精神



图为会议现场。摄影 王兰霞

中共山西铝厂委员会宣传部 主办

加快市场化开放型改革 开创转型发展新局面

中铝山西企业传达中铝公司一届一次职代会暨2013年工作会议精神

本报讯(记者 柴若曦)1月16日,中铝山西企业在山西分公司会议厅召开会议,传达中铝公司一届一次职代会暨2013年工作会议精神。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裴卫东、张占明,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,企业助理级领导及中层干部,主任工程师、主管工程师参加会议。郭顺喜主持会议。

郭顺喜介绍了中铝公司一届一次职代会暨2013年工作会议概况。1月13日至14日,中铝公司一届一次职代会暨2013年工作会议在北京召开。此次会议为期两天,会期安排紧凑,是公司一届一次职代会、2013年工作会议、党风和反腐倡廉工作会议“三合一”的会议,会议简化接待、不摆花花草、不安排宴请,会议材料文字短、内容实,体现了会风、文风、作风的切实转变,提高会议效率。会议总结回顾了2012年各项工作,安排部署了2013年工作任务;会议期间,对中铝公司领导班及成员进行了任职考核。

冷正旭传达了中铝公司党组书记、总经理熊维平所作的题为《贯彻落实十八大精神 加快市场化开放型改革 努力开创结构调整转型发展新局面》的工作报告。

报告对公司2012年工作进行了回顾。2012年在党中央、国务院的亲切关怀下,在

中组部和国务院国资委的坚强领导下,中铝公司积极应对复杂多变的经济形势和异常低迷的市场形势,全力开展控亏增盈,深入推进运营转型,生产经营总体平稳,结构调整和战略转型成果显现。控亏增盈取得新成效;结构调整和战略转型实现新突破;科技创新收获新成果;改革改制释放新活力;党建和治庸问责催生新风气;社会责任管理迈上新台阶。

报告指出,2012年是公司新一届党组三年任期的最后一年,三年中,公司积极应对国际金融危机严峻挑战,走过了一条极其艰难而不平凡的道路,取得了转型发展的一系列成果,一是开展了艰苦卓绝的控亏增盈攻坚战,奠定了改革发展的坚实基础;二是明确了战略转型目标,调整优化了产业结构;三是加大资源开发力度,增强了资源获取能力;四是发挥科技引领作用,提升了军工保障能力;五是实施管理改革创新,实现了管理机制的重大转换。

报告强调,2013年,要以十八大精神统领中铝公司的改革发展。坚持结构调整、战略转型的目标不动摇;坚持市场化、开放型改革发展方向不动摇;坚持创新驱动发展不动摇;坚持运营转型,强化基础管理不动摇;坚持以人为本,维护广大员工根本利益不动摇。

报告指出,2013年公司工作的指导思想是:深入学习和全面贯彻落实党的十八大

精神,按照中央经济工作会议的总体要求和中央企业负责人会议的工作部署,以科学发展观为指导,坚持市场化、开放型改革方向,全力以赴控亏增盈,全面提升质量和效益,万众一心、攻坚克难,确保完成全年目标任务,开创结构调整、转型发展的新局面。

报告提出了2013年的年度经营目标、改革目标、发展目标,强调要重点做好六个方面的工作:一是落实责任,挑战极限,全力以赴控亏增盈。各板块和实体企业都要自我加压,挑战极限,寻求突破,创造一流业绩。各级领导必须以明确的态度和承诺考核目标,责任到人,不留退路。要继续开展降本增效专项行动,内抓管理,外抓市场。二是全面推进市场化改革,激发经营管理活力。完成今年的控亏增盈任务,必须采取超常的手段,以市场化改革作为突破口。要抓紧建立和完善新管控模式下的考核监督机制,突出以效益为导向的考核,强化审计、法律、监督等职能,提高全面风险控制水平。三是探索开放型发展新途径,优化增量、盘活存量。优化增量,要把质量和效益放在突出的位置。盘活存量,要采取更加市场化,更加开放的方法,分步实施、分块搞活,有效改善公司的资产结构和盈利能力。四是深入推进运营转型,全面提升管理水平。要不断完善项目制管理,提高运营转型对控亏增盈的贡献度。各级领导要善于用

运营转型的工具和方法提高企业管理水平,通过亲自带项目,以点带面加以推进。要进一步细化工作举措,培育精益求精的作风,打造视野开阔、务实高效的骨干队伍。五是完善市场化选人用人机制,加强领导班子队伍建设。进一步强化市场化选人用人机制改革,加大培养选拔优秀年轻干部的力度,强化领导干部的教育培训,着力提高干部综合素质。六是增强党建正能量,推动和保障改革发展。要巩固和扩大三型党组织创建活动取得的成果,强化文化引领,坚持完善职代会等企业民主管理制度,模范履行社会责任。要强化重点领域和关键环节的监督,抓好治庸问责持续提升阶段的各项工作,探索建立治庸问责长效机制。

就做好2013年的工作,熊维平对领导干部提出了四点要求。一是带头转变作风,做实干兴企的表率;二是积极汇报沟通,争取政策支持;三是加强舆论引导,营造良好氛围;四是以人为本,确保安全生产和企业稳定。

张占明传达了中铝公司党组成员、中国铝业总裁罗建川所作的题为《深化市场化体制改革 创新控亏增盈措施 坚决打赢中国铝业生死存亡保卫战》的铝板块工作报告。结合铝板块2013年主要工作,提出四项主要思路与举措。一是早部署、早安排、早动手,确保一季度生产经营业绩取得开门红;二是把握原则、领会实质,全面深化市场化体制改革;(下转第二版)

山西分公司 山西铝厂 就集体合同与职工代表进行平等协商



图为仪式现场。摄影 彭林生

本报讯(记者 杨红)1月16日,山西铝厂、山西分公司集体合同和女职工权益专项集体合同平等协商仪式在山西铝厂工会举行,通过平等协商,为进一步完善集体合同,做好续签工作打下基础。山西铝厂党委书记郭顺喜作为协商协调人,山西铝厂厂长、山西分公司总经理冷正旭作为企业方首席代表,山西铝厂党委副书记、纪委书记、工会主席韩俊科作为职工方首席代表就集体合同进行协商,相关部室负责人以及职工代表参加了协商仪式。

会上,职工方、企业方分别提出协商内容,就合同相关条款进行了交流和沟通。冷正旭、韩俊科分别针对提出的议题做出了解答,并在兼顾双方合法权益的基础上形成共识,达成一致。

郭顺喜指出,按照法律程序对两个集体合同进行协商,是在依据原有合同条款的基础上,将原有合同条款和实际执行情况相对比后,职工方和企业方提出意见和建议并进行协商讨论,在兼顾双方利益的基础上,达成一致意见并修改完善原有合同。合同的修改和完善是应对整个宏观形势变化和企业在运行中的实际情况,是对企业和职工负责的具体行为,同时协商也提供了交流平台,让企业和职工的意见得以有效沟通。

山西铝厂、山西分公司现行集体合同和女职工权益专项集体合同是在2010年3月8日五届十一次双代会上审议通过的,依据相关法律和条例,每三年将对合同进行协商讨论并完善,此次形成的集体合同草案将提交至即将召开的六届三次双代会审议。

“深度”调整 “挖出”潜能

——中铝山西分公司结构调整纪略

本报记者 杨红

在中铝山西分公司第二氧化铝厂西南角,5台崭新的平底沉降槽拔地而起,1400余立方的料浆载满了整个槽体,山西分公司仅用11个月就建成挖潜增产50万吨氧化铝项目,并实现一次性带料试车的成功。从2012年5月12日这一天起,氧化铝50万吨挖潜改造项目全面进入试生产阶段。

齐心协力 记录不断刷新

挖潜改造项目早一天建成,就能早一天受益。“5+2、白+黑”,300多个日日夜夜,设计、施工、监理、生产、后勤等人员轮番上阵,项目参建者们怀揣强烈的责任感,奋战在挖潜改造项目建设各个角落。

如果把项目建设看成一场艰巨的战役,那么,项目建设指挥部无疑是这场战役的核心。从2011年3月18日项目建设指挥部成立的那一天起,指挥部和施工方统筹运作,科学制定工作方案,研究雨季、冬季施工措施,细化各个子项的网络计划。在尊重科学的基础上打破常规,勇于创新,实施多点穿插、纵向交叉、流水作业等施工模式,提前进行场外制作,昼夜抢建,最大限度赶工期。

“观感质量是质量标准的最后一道关口。”施工及质量管理组组长李波告诉笔者,为了保证建设质量,对于工作量较大的项目比如H型钢和槽体等采取“样板引路,统一工法,大面推广”做法,由施工单位先做出一个

样板,经过检验合格后,再按照统一的制作方法大面积推广,减少返工率,提高效率。“从埋在地下的设施到地基建设再到材料设备的入场及安装,每一道工序都严格按照标准进行,不合格的严禁进入下一道工序。”

在指挥部的统一协调下,参建者密切配合,凝聚成齐心协力、干事创业的强大合力:中色十二冶项目部承建的中心控制室作为整个工程第一个完工的子项最先进行换岗移交;中铝长城建设有限公司在承担的压煮溶出核心设备套管换热器制作安装中,采取“倒装法”新工艺,历时4个月完成,创国内有色冶金行业管道化溶出系统施工进度新纪录;晋铝建安公司12天完成了3台隔膜泵安装,一举打破单台隔膜泵安装工期历史记录。

提前准备 生产与施工无缝衔接

2012年4月20日,项目由建设陆续转入单体试车阶段,现场色彩鲜明的设备、厂房已然初步展示出示范工程的雏形,项目建设逐渐步入尾声,与此同时,第二氧化铝厂开始紧锣密鼓的试生产,努力实现与施工的“无缝”衔接。(下转第二版)



运输部

完成2012年度生产经营目标

本报讯 截至12月31日,运输部共完成运输总运量620.29万吨;路车停时月均10小时以下,制造成本比计划降低了0.02元/吨公里;氧化铝产品发运93.91万吨;机车台日4748吨;节支创效218.72万元。

2012年以来,面对后金融危机持续蔓延造成铁路运输外部协调难度加大的严峻影响,运输部在分公司的正确领导下,坚持“增量带动存量”、“优先盘活存量”为原则,按照“突出主业、多业并举”的经营模式,开辟多元经营创收渠道,巩固扩大创收增效成果;生产上,以降低铁路制造成本

为核心,开展四个对标,科学合理地组织运输生产,全面优化各项运输经济技术指标;在运营转型工作中固化前期转型课题成果,全方位扎实推进部、段两级正在实施的运营转型项目,以优化业务流程为重点,完善管理制度,实现生产衔接扁平化管理;党建工作以建立健全创先争优长效机制和党组织运营转型专项工作为重点,进一步提高对生产经营成果的直接和间接贡献程度。通过以上措施,为实现年度各项任务目标奠定了坚实的基础。

(尹峰)

热电分厂

精益指标管理体系

本报讯 2013年伊始,热电分厂继续深化运营转型工作,以指标管理体系为突破口,大力推行健全指标管理体系试行方案,促进生产精益管理水平的提升。

热电分厂围绕“安全、稳定、保供、达标、增效”的生产经营理念,以中铝山西分公司的指标管理模式为背景,结合《火力发电厂生产指标管理手册》,梳理优化指标共241项。指标横向分为安全生产、设备、技术经营、队伍建设四

个系统,纵向分为一、二、三级,分别由分厂厂长书记、分管主管副职和职能科室及车间督导。

指标体系构架对每一个指标的定义及有关指标的计算方法都进行明确的阐释,减少人为因素,为降本增效发挥作用。同时为使管理工作更趋完善,指标管理体系实行技术指标监督原则,技术系统对各专业指标完成进行月评价、分析,负责技术指标管理、督导和攻关,制定技术指标提升方案,促进技术指标达标或创行业先进指标,切实发挥技术系统作用,提升生产管理和技术经营精益化水平。

(吴晓)

运营转型教我巧改造

——第一氧化铝厂烧成车间党员消除浪费改善点小记



图为车间员工正在查看管道走向改造后的连接情况。

● 柴瑞红

“老刘,恭喜你呀!四季度,你的消除浪费改善点获得了一等奖,而且分厂还有奖励呢。”刚得知评选结果,第一氧化铝厂烧成车间支部就把这个喜讯告诉了他。一旁的工友们立即你一言我一语“老刘,不错么!”、“老刘,你可得请客呀”、“老刘,把你老说的那个学会运用‘运营转型工具、方法’,再教教大家呗”,我们的老刘同志依旧“嘿嘿”的笑着,嘴里还是他那句“运用新工具想创新的事儿,干创新的活儿,在干中学、学中干,会让你有很大的受益。”

烧成车间1号到6号料浆槽用来储备料浆,其外部上端的溢流管常因物料成份而堵塞,

若停料不及时就会造成料浆外溢,影响环境的同时造成碱和原物料的浪费,更严重则直接造成氧化铝成本的升高。

自“党组织抓项目持续改进,党员抓改善消除浪费”的活动开展以来,党员刘巨峰将“料浆槽溢流管改造”作为自己的消除浪费改善点。每天,他都会埋头在料浆槽周围观察着、琢磨着:“料浆变化后溢流管为什么会容易堵塞”、“出现冒槽,怎样防止料浆外溢”,很快两个“根源点”在他脑子里罗列了出来。他又与车间支持工程师郑怀礼、李建玮在此“根源点”的基础上通过绘好问题树、画出鱼骨图、用好矩阵阵对问题进行深入分解,得出改善点的最大改善范围和极限,并经过实地测量,模拟演练,最终提出改造方案,针对溢流管的粗细、走向进行最佳改造。

改造后的溢流管投入使用后,再出现冒槽,料浆则会进入泵房,然后打入料浆槽,现场的环境得到改善的同时,减少了碱和物料的浪费,经过核算,一年可节省人力、物力约6000元左右,碱和原物料不外溢返回原流程后可直接消除浪费约5万多元。

强力推进运营转型

(上接第一版)三是创新控亏增盈措施,深入驱动内部挖潜、降本增效;四是继续强化运营转型,全面提高精细化管理水平。

裴卫东传达了中铝公司党组成员、中国铝业高级副总裁刘祥民所作的题为《牢记宗旨意识为民务实敬业以更加奋发有为的状态确保企业安全稳定》的专题报告。报告对中铝公司2013年的安全生产工作进行了部署。一是切实加强煤炭企业的安全管理;二是全面加强企业安全管理基础建设;三是继续深入开展违章行为综合治理;四是加强安全生产的正向激励。要深化“治庸问责”,不断提升公司安全生产工作的执行力。

韩俊科传达了中铝公司党组成员、党纪纪检组组长赵钊所作的题为《提升廉洁保障力构筑风险防控网努力开创党风和反腐倡廉建设工作新局面》的专题报告。报告对2013年工作进行安排部署。一是强化监督检查,全力保障中心工作。加强对党组决策部署落实情况监督检查,要充分发挥“大监督”格局的合力作用,适应市场化、开放型改革的要求;要加强对领导人员监督检查,大力促进中央“八项规定”和中铝公司改进作风相关要求的落实,深入推进“治庸问责”工作,建立完善长效机制。二是全面融入流程,不断构建风险防控网。加大廉洁风险防控力度,建立预警机制,将风险防控融入岗位职责和业务流程;深入开展惩防体系建设,不断完善惩防体

系建设各项内容。三是用好教育手段,筑牢廉洁从业思想基础。发挥好“大宣教”格局的作用,力戒庸懒奢奢,弘扬“以庸为耻、以勤为荣”的风尚,营造想干事、能干事的氛围;注重特色务求实效,进一步建设有吸引力的反腐倡廉宣教和廉洁文化传播平台。四是加大惩处力度,发挥查办案件治本功效。要突出重点,加大案件查处力度;要加强领导,提高办案质量。报告强调,各级党组织和领导班子要大力支持监督工作,特别是班子“一把手”切实带头执行党风廉政建设责任制,班子成员落实好“一岗双责”,进一步推进反腐倡廉管理提升,将全面提升与重点突破相结合,把管理提升的理念、要求落实在反腐倡廉建设各项工作中。

就深入贯彻中铝公司一届一次职代会暨2013年工作会议精神,郭顺喜强调,各单位、各部门要认真领会会议精神实质,发动全员学习传达贯彻好此次会议精神,特别要重点掌握涉及本部门业务工作的会议要求和精神,吃透会议精神,深入贯彻落实。要进一步做好宣传工作,结合企业即将召开的六届三次职代会,深入宣传中铝公司一届一次职代会暨2013年工作会议精神,使会议精神深入人心。

大会召开之前,中铝山西企业召开企业领导班子会议,集中传达学习了中铝公司一届一次职代会暨2013年工作会议及公司党风及反腐倡廉工作会议精神。

本报讯 近日,晋铝建安公司300多名员工克服高温高碱、施工环境狭窄等困难,顺利完成第二氧化铝厂三系列高压溶出停车检修,并实现一次试车成功。

在新的体制、机制下,晋铝建安公司积极面对开放市场竞争,夯实工程组织管理,从促进客户降本增效的高度提升设备抢检修、制作安装服务水平。为进一步确保山西分公司氧化铝稳产高产,建安公司充分发挥新体制及机制能效,完善和优化材料备件采购,提升检修维护质量,降低检修费用。针对现场高温高碱、作业场地狭窄等困难,公司发挥安全网络作用,安排安全员全程监督,严格执行安全生产制度;采用三级质量确认制,专业质检员严格落实质量标准,确保检修质量。在全体参战干部员工的共同努力下,建安公司独立完成氧化铝三系列停车检修,用实际行动支持山西分公司检修体制及机制的顺利改革。

(张安泽 杨鹏霞)

晋铝建安公司
高压溶出停车检修一次试车成功

技术中心

快速分离洗涤显成效

本报讯 近日,从第一氧化铝厂沉降车间高浓度快速分离第13套滤布试车阶段总结会上传来好消息,高浓度快速分离洗涤新工艺工业试验取得阶段性进展。截至目前,第13套滤布试车滤布已累计运行达20余天,过滤机运转率达到95%以上,其它各项指标均达到较好水平,为实现高效低耗生产,为2013年全面实施创新串联法打下坚实的基础。

本次试车中,相关单位高度重视,技术中心工艺研究人员全力以赴,加班加点,克服现场环境恶劣、天气寒冷等困难,确保试验分析的准确性和及时性。在技术人员和岗位员工的精心配合下,第13套滤布试车取得了可喜的成果。

(唐海红 郭娜)

(上接第一版)在做好现有板块生产组织的同时,第二氧化铝厂提前一个多月就成立“生产准备专业”工作组,抽调具有试车经验的18名专业骨干,白天熟悉设备、流程,夜晚审查、核对工艺图纸,修订和完善投料试车方案,明确投料试车的整体思路和措施,制定详细的应对预案,制定切实可行的试车“三大规程”,力争把问题消除在施工阶段,减少项目对现有板块的影响,保质、保量的转入到生产运营系统管理中。五车间主任郝建平连夜与叶滤机设备厂家人员现场测试,提取第一手资料,调整优化了设备操作程序。

随着项目建设的快速推进,岗位员工的“热身”加培训提上日程。第二氧化铝厂各车间加快推进岗位培训、练兵,不同工种的岗位员工在经历过安全、操作、电气等多重考试才能拿到上岗证。同时,分厂开展了全员“学规程、背规程、用规程”活动。在“背规程”的基础上,各车间组织岗位人员到施工现场熟悉工艺流程,掌握设备性能和操作要领,为投料试车成功打好基础。

5月8日晚22:00时,第二氧化铝厂高压溶出主控室传出好消息,管道化溶出进料量、机组温度均符合系统技术参数,5月9日12点,12台种分槽开始进料,标志着氧化铝挖潜改造项目流程全线贯通。而整个试车过程仅仅用了3天,与常规的20到30天试车时间相比,这听起来更像一个奇迹。

精心组织 全力降本增效

“刚刚来到第二氧化铝厂时,面对新环境、新工艺、新设备、新的操作条件,真的可以说是一头雾水,一切都是从头开始”,第一氧化铝厂员工王君和近百名转岗人员积极投入到氧化铝挖潜改造项目生产运行中。

王君主要负责絮凝剂岗位,原来就从事相关岗位的她向笔者介绍道“虽然在工艺流程上与老系统大同小异,但是细微处还是有一定差别。”以絮凝剂的投加泵调试为例,老系统的需要两人配合,同时观察两个不同控制器才能完成任务;氧化铝挖潜改造项目的投加泵则截然不同,它的控制箱完全是电子显示器,并且触摸屏控制,完全提高了一个档次,大大减少操作人员劳动量,节省了时间,变得更加人性化。这也是科技的进步带给企业的最大效益。

“节能降耗、操作方便是管道化溶出最大优点”第二氧化铝厂溶出主控室班长赵军向笔者介绍道。由于是集中控制,在第二氧化铝厂溶出主控室,300多个指标参数,从各种液位、压力,到几十个生产角落的现场画面实时监控,主控工们眼睛时刻紧盯电脑显示屏,反复地查看,时刻不敢放松。

由于新建项目不再新增汽机锅炉、输送系统和焙烧系统,系统中原有的闲置设备也重新有了用武之地,新项目每吨氧化铝投资大幅降低,新项目成本优势显而易见。

在严峻市场形势下,山西分公司通过新增氧化铝挖潜改造项目,大力实施深度结构调整,充分挖掘潜能,以增量带动存量,充分盘活和发挥土地、设备等存量资产效能,优化工艺结构,延长矿山服务年限,为再造竞争新优势、科学发展上水平奠定坚实基础。

晋铝建安公司

理论与实用并重 开展多工种培训

本报讯 1月15日晚,晋铝建安公司多名员工完成氧化铝三系列停车检修后,又来到焊培中心参加焊工知识集体培训,连续多日坚持不懈,利用休息时间开展“一专多能、一岗多能”培训。

晋铝建安公司在新体制及机制运行后,从公司的战略发展角度更加重视员工专业技能培训,进一步丰富“岗位培训、岗位练兵、岗位竞赛”活动载体,根据企业发展需求和个人发展相结合积极开展各种知识培训,全面提升职工素质。公司发挥焊培中心场地和技术优势,组织各专业生产单位电工、钳工、起重工等技术工种,开展焊工知识培

训。培训因人施教,突出实用性,注重实效性,注重理论结合实际,同时引导员工树立“服务、质量、市场、效益”意识,强化大局意识、创效意识、创新意识,激励员工发挥个人聪明才智,满足公司发展需求的技术力量储备。员工们主动克服生活和工作困难,处理好学习与工作关系,做到工作学习两不误、两促进。大家同时努力掌握运营转型工具,学习公司安全质量管理体系,以提高检修质量,缩短检修工期,降低检修费用为目标,不断提升自己素质和专业技能。

(张安泽 杨鹏霞)



热电分厂 节前电气消缺忙

春节将至,热电分厂气车间未雨绸缪,提前对分厂所有变压器、配电室进行逐一检查、消缺,保证冬季分厂生产、供汽顺利进行。图为电气车间员工正在检查清理四号主变压器。

摄影报道 夏雷

隆冬时节,在山西分公司铁路专用线上,运输部工段工务工区的员工们,顶着凛冽的寒风,正在加班加点抢修线路故障。

受冬季气候影响,个别路段钢轨轨缝间隙过大,为确保机车车辆的安全运行,他们克服了检修作业中的种种困难,每人肩扛着一根30余斤重的撬杠,徒步到企业站东岔区调轨缝15处、原料站1号、7号、13号道岔改道、4道调轨缝600米。

在企业站东岔区,他们在认真地处理防爬设备(防爬器、防爬支撑)时,阵阵寒风刮得人都站不稳,瞬间吹起的风沙打在脸上隐隐作痛……在对路段轨缝进行调整时,员工们“一二三”的号子声此起彼伏。党员杜中立眯起一只眼,仔细地测量着规矩,看到调整到符合标准时就向员工伸起大拇指。党员刘鹏把一条毛巾掖进领口里,一个大扳手在他手中飞速

地旋转着,一条条螺栓听话地退了下来,党员刘鹏手中30斤重的大撬杠运用得轻松自如,一会这撬撬,一会那抬抬,超标的轨缝在他的作用下一点点地缩小。

“为提高维修效率,工区员工纷纷自加压力,将自己的检修合格率主动提高,高标准要求自己”,看着笔者出现在检修现场,工长郭徐子说道。

“这么冷的天,你们还得在外面作业,真辛苦啊!”笔者

关心地问道。

“冬季可是线路的故障易发时间段,为了保证线路安全,我们工区加强了线路巡检次数,对重点路段进行重点检查,小故障我们做到随时检修,这不,前面还有一处故障隐患需要排除,今天的中午饭是肯定要耽误了”,党员杜中立说。

寒风瑟瑟,他们的脚步却更加坚定。

寒风中的执着

●韩英

在吕梁山深处,孝义铝矿活跃着一支艰苦拼搏、斗志昂扬、朝气蓬勃的班组——孝矿碎发车间装车发运班。班组下辖3个抓斗、4个车辆修补、1个钳工等作业小组,主要承担着孝矿三期成品矿石的装车发运工作。截止到2012年12月上旬,装车发运班完成全年生产计划的249%,并在7月份和5月份创下了单月装车发运量超额计划的481.72%的记录;装车亏吨率平均达到了2.3%,比考核指标低0.7个百分点,两项指标均创历史记录。装车发运班好成绩的取得,源于他们“招招过硬”的各项管理。

基础管理先行 全员素质过硬

装车发运班由于工作性质的原因,没有固定的上班时间,他们都是在接到车皮对位预告后才从孝义市区乘车出发到达35公里外的装车工作现场。装车发运班根据这一特点,从抓人员的出勤率入手,要求上班人员在接到电话通知10分钟内到达指定的乘车地点,否则予以考核。三年来,没有一次因人员出勤而影响发车。

抓班前会质量、强化员工业务素质是装车发运班打造生产尖兵的两着“硬棋”。在任何时候他们的班前会都会雷打不动地召开,“三长三员”精心布置工作,明确当班作业各项细节,强调安全事项。班组建之初,由于人员来自全矿不同的单位、不同的工种,对铁路专用线的装车发运工作从未接触过,因此,装车发运班就把员工理论知识与业务技能的培训作为强化员工素质的抓手,在学中干,在干中练,班组年轻员工在短期内完成了各项培训目标,提高了班组装车发运效率的提升。

绩效考核激发高昂士气

孝矿碎发车间主要从装车作业时间和装车亏吨率两个方面对装车发运班进行考核。为此,装车发运班充分利用装车间隙,对装车发运设备进行检修与维护保养,以保证车皮在对位6小时后装矿完毕。根据装车发运班的绩效考核方案的规定,一旦发生超时的问题,所有装车人员都要进行考核,尤其是当班作业小组负责人要加倍考核。强有力

的考核措施,大大促进了装车人员的责任心,2012年没有发生装车超时的问题,生产做到了准点、准时、准质、准量。

2012年12月25日上午,从孝义市区开车一路往孝矿行进,当距离孝矿二期5公里的时候,汽车温度计显示的车外气温-11度,到达二期办公楼时候,室外则是-15度。孝矿碎发车间主任付秋生说:“在这严寒时节,你知道孝矿几个矿区中,最冷的地方在哪里吗?”“孝矿最冷的地方在三期,三期最冷的地方是三期山上,地处西北风口的西小井火车装车站!而站台上最冷的地方此时在零下20度的火车皮上!而碎发车间发运班的员工整个冬季就日复一日的坚守在那里。”

大山深处的发运尖兵

——记孝义铝矿碎发车间装车发运班

●马洪利 任永毅

“一人多岗”成为制胜法宝

装车发运班要求每次抓斗检修,所有的抓斗工要配合钳工完成抓斗的检修与维护保养,这样不仅需要使抓斗工对设备状况有进一步的了解,而且在使用过程中能够引起更充分的注意设备性能防护。铁路专用线的清道工作,一直以来就是铁路方面对这个矿专用线考核的硬指标,而装车发运班又没有专门的清道员工,因而,装车发运班在要求抓斗工在装车过程中要注意尽可能减少洒矿的同时,多次组织装车发运人员进行集体清道,保证了铁路专用线的干净整洁,受到了铁路部门的好评。

在寒风凛冽的岗位上,当问起几位正在埋头工作的40多岁的工人,“你下班后最大的心愿是什么”,他们几乎异口同声地说“下班后最大心愿是能吃上热饭菜,喝几盅白酒暖暖身”,然而装车发运班的员工由于工作条件艰苦,这样的心愿很难如愿,即便下班能喝酒的时候,也只能是抿上几口,绝不能开怀畅饮,因为火车皮随时会来,员工随时会被叫去上岗。



铝城人

“治庸转作风,问责提效能”工作是企业应对严峻市场形势,实施控亏增盈、结构调整、运营转型,完成全年目标任务的重要举措。

治庸要治本必须要转变思想观念。思想是行动的先导,治庸要认识清楚什么是庸,什么是乱作为,不作为、慢作为,逐条查找实际工作中的庸的行为和表现,把平时工作中习以为常的庸的习惯查找出来,把庸的表现的原因查找出来,从思想深处系统查找真正原因,再从思想认识转变到思想认识的提高,升华到具体行动,使治庸工作从本质上得到重视和践行,才能真正变被动为主动,形成转作风提效能推动公司科学发展的精神动力。

治庸要治本必须要领导干部先带头。方针确定之后,干部是决定因素。治庸问责工作开展的好坏与否,领导带头是关键。各级领导干部,尤其是各级班子是加强作风建设的典范和表率,直接影响员工队伍建设的作风和战斗力。要充分发挥各级干部在“治庸问责”活动中的导向作用、带头作用和示范作用,切实做到真查真治,不搞形式,不走过场,不搞花架子,不留情面。只有这样,才能带动本单位本部门实事求是地查找不足、明确措施,实现改进,只有这样,员工才会跟着学、跟着干,才能形成一个治庸问责的良好氛围。

治庸要治本必须要敢于查找问题,不怕揭丑。我们要“走出去”对照同行业先进企业找差距,“走下去”对照单位下达的各类生产经营量化指标,上级和单位部署的各项工作任务具体落实要求找差距,找到的差距就是庸的切入点,就是问题所在。要从各个层级入手,自上而下、自下而上全系统地找问题、找全系统的问题,做到横向到边、纵向到底,真正

梳理出影响单位发展的“肠梗阻”。对照今年年度目标任务完成情况找问题,对照各项工作落实情况找制度问题、管理问题、执行问题、思想问题和队伍建设问题,把问题全部摆出来,进行总结梳理,找出主要矛盾和矛盾的主要方面,让全体人员都明白问题的原因、危害和整改问题的迫切性,形成员工队伍的内生动力,为整改提高打好基础。

问责要见效必须要明确目标,解决具体问题。目标是方向,是调动员工积极性,统一员工意志的导向。目标既要有近期工作目标,如:年度目标任务、成本费用、员工队伍建设和降本增效的工作措施等;又要有中

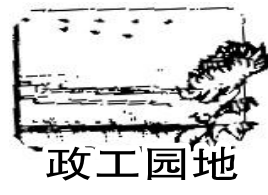
长期工作目标,如公司的发展规划、公司的体制机制变化、运营转型管理提升、新业务的开发和公司竞争能力的提升等。围绕目标,结合问题,提出整改措施和时间表,把解决问题看做改进工作的机会,把解决问题作为提升公司管理水平的抓手,分步骤、分层次、分阶段,以小目标的成功保大目标的实现,以阶段目标的实现,激发干部员工干事创业

的热情。真正做到问责问到点上、问到成效。

问责要见效必须要提高执行力,敢抓敢管。治庸问责的关键就是提高执行力,工作目标、工作制度和工作思路再好,如果不抓落实,一切都等于零,开会布置+不落实=零。要提高执行力就要敢于问责,敢问责才会真负责,各级管理人员要以有序推进各项工作,完成目标任务为原则,勇于担当,敢于碰硬,着力改变干多干少一个样,干好干坏一个样,尽职尽责一个样的风气,让不尽职尽责的人受追究,让造成损失的干部受处罚。要提高执行力就要严于问责,严格执行各项规章制度和工作标准,严格执行公司的

各项要求和规定,改变不作为、慢作为、乱作为的现象。要提高执行力就要问责到位,要围绕中心工作来问,紧盯目标任务来问,按照控亏增盈的要求来问,追着强力推进运营转型和管理提升来问,问出效果、问出效益、问出战斗力。

问责要见效必须要建立长效机制。要从制度入手,梳理制度、修订制度、建立制度、完善制度。通过制度的建立,形成激励机制和考核办法,明确每个人和每个岗位的职责,掌握好每一项工作的标准,营造一个思想观念上不愿“庸”,工作行为上不能“庸”,工作结果考核上不敢“庸”的氛围,营造一个想干事的有机会,会干事的有舞台,干成事的有尊严的文化氛围,真正使部门单位真震动、干部真触动、工作真推动。通过治庸问责使干部有压力,工作有动力,发展有活力。只有这样,才会让治庸问责成为常态,在工作中做到有庸必问责,有庸必治理,才能随时止住生产经营中的“出血点、浪费点”才能抓住工作中的“市场点、效益点”,才会不走过程、不走形式,真正做到治庸要治本,问责要见效,才会真正推动企业的科学健康发展。



政工园地

夜还未褪尽，给那年初冬的吕梁山脉河津段染上了浓重的寒气。

约早晨五点钟左右，五六个早已约好的少年纷纷到学校集合，她们要去那座遥远的山后寻找“丢失”的英语老师。

老师的弟弟大概才八九岁，老师走得急，没有带走弟弟，于是，这几个女孩子让弟弟带路，在这样一个黑呼呼的早晨出发了，开始这一辈子都不会遗忘也不遗憾的寻师之路。

走过平坦的村庄小路，再走过田地，熹微之光渐渐披洒在了大地，也泼洒在了这几个女孩的身上。初来的寒气让女孩们有的稀溜溜着鼻涕，有的和弟弟说着话，还有的边走边哼着老师刚教的英文字母歌。她们用热情和对老师的崇敬与爱之情丈量着脚下的山路。

行走至山脚下，几个叽叽喳喳的女孩问弟弟朝哪条路走，看着两三条弯弯曲曲的狭窄山路，弟弟记不准确了。他说平时都是姐姐操心，带着他走，不曾记路。几个女孩以自己的体力作赌注，开始了爬山之路。

真正的山路就在脚下蔓延缠绕，土石、青色的山撑满着从未出过门的农村女孩的眼，她们心存胆怯和恐惧，好在人多，即使年龄小，也有同伴彼此鼓励壮胆。青青的山在初冬的早晨显得冷寂无聊。走在艰难曲折的山路上，女孩们一个个全屏住呼吸，只顾赶路。太阳开始普洒整个大地，女孩们还没有上至山顶。这路，对于早晨没有吃饭的孩子来说是如此漫长。有的女孩开始泄气，说

山那边有我的老师

● 李彦芳

早知道这么远，就不来了。有一个女孩是班长，鼓励这个泄气的女孩，说咱们爱学英语，就一定要找到咱们的英语老师。

是啊，英语，对于这些刚刚上初一的女孩来说，是一门多么奇妙的语言，她们被年轻漂亮的英语老师发音时的表情和神态所迷住了，可是，班上的男孩子非常淘气，一上英语课就开始捣乱，想尽各种办法扰乱老师上课，这些男孩子不仅不喜欢英语课，还怀揣着对老师的喜爱而作着叛逆的举动，这实在是无法忍受。美丽的英语老师一气之下离开了学校。这对几个女孩子来说是个沉重的打击。她们太喜欢英语老师和这门语言了。于是，她们商量在一个周日找回老



师。

她们还小，不懂得出门要备干粮，不懂路途的艰辛和遥远，更不懂人世的险恶。走至半山腰时，她们听到了男人的呼喊，原来是几个在半山腰上干活的男人看见了她们。这让女孩们没了主意，不敢回答他任何问题。听到这些男人似乎不怀好意的哈哈大笑，她们只能埋头匆匆赶路。终于到了山顶，几个女孩开心地笑了，可此时，已是晌午时分，她们想念起母亲做的面条和馍馍来，因为所有的肚子都早已开始唱歌。但几个女孩子相互打趣并鼓励，再坚持一会，就能见到她们的老师了，她们要给老师一个天大的惊喜。

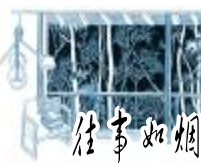
往山下走，看到了老师所在的村庄，村

庄的人家散落几处，掩映在稀疏的树林之中。脚下，是潺潺的小溪水流过，仿佛岁月的静静流淌。女孩们终于在弟弟的带路下找到了老师的家，可是，她们却想哭了，因为得到的答案是老师回来又走了，她们的热望一下子撞到了冰棱上，小小之心产生了极度的无奈。此时，饥饿如猫爪一样又来撕扯着小小的胃，她们作出了一个决定：将口袋里的所有硬币拿出来，从老师母亲手里买几个馒头，再加几棵葱。她们就这样实现了这一计划，把钱付给了贫穷的山里老人。就着石缝里流出的山泉，她们狼吞虎咽，吃下了那几个白面和玉米面掺杂的馒头，开始了返程之路。

后来，一个男老师担任了她们的英语老师，她们再也没有见过她们为之跋山涉水寻找的英语老师。就这样，一年又一年，毕业，工作，结婚，生子，谁也没有见过她们喜爱的老师。那座山，她们再也未曾翻越，不知道那山在岁月的更迭中是否变了模样？山的那边，是否还有老师的家？如今已有五十多岁的老师是否早已从弟弟口中，得知她的学生寻她之旅？是否知道她的学生对她抱有的所有热望？

几十年过去了，几个女孩中的我，依然不能忘记这个刻骨铭心的往事，它时不时窜出脑海，如过电影一般浮现于眼前。

我的老师，您还好吗？



窗花

● 闵凡利



窗花盛开的时候，那时雪花正如火如荼的芬芳。西北风来来回回的扫荡，把这个季节扫荡的满是内容。那时我正站在窗前，仔细阅读这个冬日，读他的所有细节，所有的痛苦和欢乐。

关于冬日，我知道得很少，但冬日的坦荡和真诚让我这个满身俗气的家伙无地自容，和冬日站在一起，我知道我真没有勇气脱光自己和她比一比谁最纯洁。我承认我浑身伤疤，丑陋无比，就像百年柳树的沧桑，那么沉重和艰辛。我身上的灰尘无比肥沃，冲洗一下能上壮老家的三亩责任田。所以我罩着崭新的西装，西装做工考究，魅力无比。

我这样述说并不是仇恨自己。我只是想干净地沉入冬日，和冬日一起孕育我的诗情。我的诗是这个季节的生命，在这个冬日梅花般地开放，绽出漫天的清香，就似那窗外飘舞的花儿，清淡、美丽而高雅雪花在替冬日抒情。我明白，雪花越来越潇洒，越来越让人赞叹不已。在雪花的感染下，窗上也开出了一种花，那花开在玻璃这块纯净的土地上，迷朦了我的视线。

玻璃上的花儿清清楚楚，异常的温柔，清淡纯秀。她开得不急不燥，我不知她挡住我视线的意图，她是在告诉我什么？

冬日越来越深入，越来越让我感受到了她的博大精深。窗上的花姿也越来越俊秀，越来越让我感受她的妩媚。这个时候，我深深明白了：开出一朵花，是多么美丽的事情啊！

玻璃本是没有生命的，玻璃的一面假如镀上水银，它就会成为镜子。镜子是好东西，她能让我们看清自己：自己的落魄与气派，丑陋和潇洒。走上窗户的玻璃保护着我们，使我们与这个季节分开，让冬日在这个季节里对我们无可奈何。可隔开的冬日却在疼痛中苦苦挣扎，她忍受着孕育的磨难。在痛苦的磨难中，窗花开了，她用一种美丽转换了我们的视线，使我们在这个漫长的季节里保持着赏心悦目的心情来走过漫漫的征途。我知道，窗花是冬日的使者，她是冬日爱心凝成的花儿，在艰难的孕育中使我们的疲倦得到抚慰和关怀。

太阳升起来了，窗花就凋零了。她凋零得很从容，该谢的时候就谢，就像一个演员，没戏的时候就毅然走下舞台。从那震耳欲聋的掌声和义无反顾的背影中，我明白了：是一个演员，就要演出自己的掌声！

窗花凋零得很迅速，不一会儿玻璃上就流出长长的泪水。从那一滴滴悄然滴落的珠子中，我听到窗花对我说：生命虽然短暂，也要把她活成一种美丽。

那时你的窗外，该已是春天了。

作者：闵凡利，男，中国作协会员。山东外事翻译学院客座教授。中国“新禅悟小说”的开拓者。山东省首届齐鲁文化之星。先后在《天涯》《莽原》《大家》《红岩》《江南》《长城》《芙蓉》《北京文学》《散文》等报刊发表中、短篇小说300余篇，散文150余篇，计230余万字。



外埠来稿

银色花 第九百二十七期



戈壁滩涂 摄影 王兰凤

我的家庭“助理”

● 杨晓辉



家务活累人，却不见得出成绩，而且还必须常年累月坚持打扫，可能几天不收拾，家里就会看着乱糟糟的，家务活在锻炼人耐性方面的特质是显而易见的。

以前家里的家务活全是我自个儿大包大揽，没个帮手，随着姑娘的一天天长大，我感觉自己轻松了不少，似乎工作效率也提高了许多。细细想来，还真多亏了姑娘的帮助，给我减轻了不少的负担，用句时髦的话说，我也配上了家庭“助理”，那种成就感、幸福感无以言表。

可别小瞧了我的家庭“助理”。一次偶然，由于着急做晚饭，还没有拨蒜，我随意喊了声姑娘，问她能帮妈妈拨蒜吗？她特别积极地拿起蒜瓣就拨，虽然动作有些生疏，但是不一

会也拨了几瓣蒜应了炒菜时候的急用，临了还不忘问够不够用。自此，她一发不可收拾，不光帮忙拨蒜，又是扫地又是拖地，很多时候虽然扫不干净拖不干净，但她似乎能从中得到某种乐趣，不让干还不高兴。经过近一年的锻炼，8岁的她，抹桌子拖地已是干得有模有样。有时候家里地板脏了，不用我说她自己去干。

前一阵子，做饭时我发现盐和酱油只能凑合着用一次，于是，我就让姑娘帮忙跑腿，到小卖部去买。买回来，她告诉我酱油涨了5毛钱，一张一张地数着手找回来的钱，认真地算着账。

临近春节，又该收拾屋子、擦玻璃，进行一年一度的大扫除了。姑娘也乐此不疲地帮助家里挪东西、投抹布、擦玻璃等，爬上爬下，忙忙碌碌，还时不时地说着她的计划，俨然一个小大人。也许在大人眼里看着枯燥无味的事情，她则会觉得很好奇，很有意思，我想这也许就是成人与小孩根本的区别。毕竟我们无法走进孩子的内心世界，只能试图了解。

我们常说，经历越丰富越能锻炼人。对于孩子来说，多干些力所能及的活，不仅能锻炼他们的自立能力，而且为他们以后性格的塑造，趋向成熟奠定基础。



生活手记