

勃旅

中共山西铝厂委员会宣传部 主办

2007年1月16日

星期二

农历丙戌年十一月廿八

山西省连续性内部资料
准印证第 B172 号

总第 869 期

总编辑 孙建康

山西铝厂山西分公司举行《集体合同》平等协商仪式

本报讯(记者 吴建华)1月15日,山西铝厂、山西分公司在山西铝厂工会二楼会议室举行《集体合同》平等协商仪式,就《集体合同》和《女职工权益专项集体合同》有关事项进行平等协商。马达卡、郭顺喜、吴茂森、杨璋德等企业领导和职工代表、企业代表等有关人员参加会议。会议由山西企业协委会委员、山西铝厂党委书记郭顺喜主持。

根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国工会法》等有关法律、法规的规定,从维护职工合法权益出发,职工将与企业依法签订《集体

合同》。目前,山西铝厂、山西分公司职工《集体合同》为2004年签订,至2007年已到期。这次仪式主要针对关于订立《女职工权益专项集体合同》、关于原合同文本第86条的修改、关于《集体合同》的监督检查等事项进行了平等协商,协商在热烈融洽的气氛中进行。遵循公平、公正、公开的原则,经过企业方与职工方平等协商,双方一致鼓掌通过了协商事项。

据悉,这次协商内容经过整理、修改后,将形成山西铝厂、山西分公司《集体合同》(草案)和《女职工权益专项集体合同》(草案),提交山西铝厂、山西分公司五届八次“双代会”审议。

中铝股份公司召开2007年首次视频工作会议

总结2006年工作 安排部署2007年一季度工作重点

本报讯1月12日上午,中国铝业股份有限公司组织召开2007年首次视频工作会议,总结公司2006年各项工作的完成情况,通报2007年一季度工作重点。中国铝业股份有限公司副总裁刘祥民主持了会议。山西分公司副总经理裴卫东、张占明,总经理助理张立强、郭庆山与华泽公司有关领导以及山西分公司各二级单位负责人在晋铝宾馆会议中心收听收看了会议内容。

会上,中铝公司下属各企业结合自身实际向总部汇报了各自2006年生产经营目标完成情况,同时有针对性地提出了需要总部解决的具体问题。

中国铝业股份有限公司生产部、矿产资源部以及技术部负责人分别就公司2006年生产经营、铝土矿开发与供应以及科技研发等工作取得的成绩进行了详细介绍,并提出了2007年工作指导思想及工作重点。2006年中铝公司共完成氧化铝产量952万吨,完成电解铝产量295万吨,27项主要经济技术指标有15项得到优化。同时矿石供应任

务圆满完成,其中12月份完成铝土矿生产200万吨。2007年公司将继续深入开展挖潜增产、节能降耗工作,狠抓砂状氧化铝产品质量,在确保安全稳定生产的同时全面推行设备管理新模式。同时强化资源获取工作,有序推进资源勘探力度,加大自有矿山的建设,为公司实现可持续发展提供资源支撑和保障。

就当前的工作,刘祥民要求各企业要抓紧做好一季度特别是元月份的安全生产工作,要集中精力加强安全隐患的检查、整改,通过经常性的安全评估找出安全工作的缺陷及亮点,严格按照国家标准加强环保治理工作。在氧化铝生产组织过程中以成本为中心,重点抓好矿石铝硅比提高,防治矿石品位的下滑。同时要从增强公司的核心竞争力出发,认真抓好砂状氧化铝的生产工作。在电解铝的生产组织过程中要以安全、稳定为核心,重点抓好设备的良性运行,要紧紧抓住上半年的市场形势,积极推进挖潜增产项目的实施工作。(柴玲)

本报讯(记者 王霄卫)1月15日,中铝山西分公司基础管理总结表彰大会在上市办公楼会议厅举行。山西分公司总经理马达卡,山西铝厂工会主席杨璋德,山西分公司副总经理卫栋庭、裴卫

组(长)、卓越(班组)成果的表彰决定;裴卫东宣布了《关于对2006年度星级设备管理优秀车间和良好车间的嘉奖通报》和《关于授予80万吨氧化铝厂等4个单位,15个车间星级设备管理优胜单位(车间)称号》的表彰决定;张占明宣布了《关于授予热电分厂等5个单位以及40个车间、9个部室标准化称号的决定》。会上还举行了颁奖仪式。马达卡总经理与标准化达标单位签订了

强化创新 持续改进

中铝山西分公司召开2006年度基础管理总结表彰大会

东、张占明、杨燕青,各二级单位和部门、车间主要负责人以及优秀班组长参加了会议。会议由卫栋庭主持。

杨燕青对2006年度基础管理工作进行了总结回顾,安排部署了2007年基础管理工作。2006年,分公司基础管理系统严格落实肖亚庆总经理“严、细、实、恒、齐”管理理念,按照《山西分公司2006年基础管理工作纲要》,不断完善工作机制,探索工作方法,实施管理创新,使管理得到进一步提升,有力促进了分公司生产经营工作,圆满实现了年初预定目标。2007年,山西分公司基础管理的总体思路是:以“严、细、实、新、恒、齐”管理理念为指导,进一步巩固标准化管理成果,积极推行标准化管理,提升班组建设水平,持续改善现场管理,不断完善制度体系,努力提高企业执行力。切实提高劳动生产率,为分公司完成全年生产经营任务提供坚实的保障。采取的主要措施是:细化管理,着力推行标准量化工作;巩固提高,持续做好标准化创建工作;落实制度,不断提高企业执行力;自主管理,注入班组建设新活力;样板推进,全面改善现场面貌。

水电分厂厂长杨秋海、氧化铝四分厂焙烧一车间焙烧乙班班长闫伟、信息部经理韩清怀在会上作了经验介绍。

杨璋德宣布了《关于2006年度优秀班

巩固成果责任书,并作了重要讲话。他讲了3点意见:一是认清形势,在提高执行力上下功夫。他说,当前,山西分公司面临着建厂以来最为严峻的生产经营形势,要在未来的市场竞争中占据主动,必须要靠质量、成本、服务、品牌来竞争,这些都要靠管理来实现和提升。现在山西分公司面临的主要问题就是执行力的问题,希望分公司所有处级干部认真学习《关于加强工作执行力的管理办法》,对照文件要求,比照自身行为,查找差距和问题,进行深刻反思。二是强化创新,在持续改进方面做文章。他指出,首先,我们必须坚持“持续改进”的思想,对基础管理工作进行一次全面地梳理,明确责任部门,划分管理层次,一级对一级负责,既要加强分公司的宏观管理,又要充分调动各级管理人员积极性。其次,要对各种验收活动进行适当整合。第三,要全面推行标准化管理。三是突出实效,使基础管理工作上台阶。他强调指出,对已经达标的二级单位和部室,要在巩固的基础上持续改进和提高,决不能一劳永逸,企业文化部要进行动态管理,发现退步的该摘牌子就摘牌子,这也是检验基础管理是否取得实效、取得多大效果的重要方面。最后,他强调,各单位要结合本单位实际,针对性地研究2007年的基础管理措施,努力从标准化管理、现场管理、班组建设以及团队建设等方面,创造性地开展工作,确保完成总部下达的各项生产经营任务。

加大创新力度 科学发展兴企

中铝山西分公司科技工作硕果

本报讯从1月13日山西分公司召开的科技工作座谈会上获悉,2006年,山西分公司认真贯彻落实中铝公司科技方面的有关部署和第二次科技大会精神,在抓好科技项目立项的同时,狠抓科技项目的实施和科技成果的总结,一年来,科技项目实施和科技成果鉴定、专利申报和评奖成绩显著。

在2006年1月9日的全国科技大会上,由山西分公司和郑州研究院共同完成的国家“十五”重点科技攻关项目《砂状氧化铝技术开发及推广应用》技术成果,获得国家科技进步二等奖。该奖项也是本次大会上中国铝业公司获得的唯一一项国家

级科技大奖;9项科技成果通过了2006年度中国有色金属工业科学技术奖的评审,其中国家“十五”科技攻关课题“砂状氧化铝生产工艺优化及工业示范”中的子课题《烧结法分产砂状氧化铝工艺技术研究》获得二等奖,《孝义铝矿三期95万吨/年铝土矿开采关键技术研究》等7个项目获得三等奖;2006年3月,《中国铝业股份有限公司山西分公司自备电站电气系统综合改造》项目参加了中国技术市场协会、中国电力企业联合会科技服务中心组织的大型用电企业技术创新金桥奖的评选;4月16日,中国有色金属工业协会在郑州对山西分公司、郑州研究院、中州分公司以及中南大学共同完成的《山西低品位铝土矿阶段磨矿——强化捕收浮选新技术》科技项目进行了鉴定。该项目为山西A/S4-5的低品位一水硬铝石型铝土矿采用拜耳法生产氧化铝提供了经济可行的选矿技术,整体技

术达到国际领先水平;11月29日,中国有色金属工业协会组织专家对山西分公司8个科技项目进行了科技成果鉴定。其中《降低拜耳法种分精液 α_k 的技术》和《烧结法碳分母液深度碳分工艺技术研究》的整体技术达到国际领先水平,其它5项成果分别达到了国内领先水平 and 一项国内先进水平。在科技创新的基础上,申报并取得了一批新的专利。2006年分公司有6项专利获得受理,其中4项为发明专利,2项为实用新型专利。另有5项上报总部。发明专利《一种一水型铝土矿生产氧化铝的母液处理方法》获得第九届中国专利优秀奖。这也是山西分公司在专利成果方面荣获的首个大奖。在中铝第二次科技大会上,该项专利又荣获中铝公司授予的发明专利奖;《一种连续碳分生产砂状氧化铝的方法》在国家知识产权局等四部委组织的“全国杰出专利工程技术及展示活动”的评选中评为预选项目。截至目前,已累计申报26项专利。(霍岩)

抓好思想政治工作 促进生产经营任务完成

煤气分厂燃料车间主要担负着煤场管理和输送合格无烟煤的任务。几年来,车间党支部一班人,结合生产经营实际,狠抓思想政治工作,有力地推动了车间各项目标任务的完成和管理的不断提升。

一、抓宣传 强素质

一是抓好形势任务传达贯彻。通过及时召开各种骨干、员工会议,更新黑板报内容,宣传形势任务和上级精神,使全体员工明确工作方向和目标;二是抓好班组政治学习。车间修订完善班组政治学习制度,班子成员每月挂钩到各班组,提前选定内容,领导先学,然后到班组指导、交流、答疑、考核,规范了学习方式,增强了学习宣传效果。

积极推进企业文化建设。日常工作中,车间通过一时一事、一人一事,借鉴先进经验和经典案例,着重引导员工树立全局意识、服务意识、争先意识、危机意识。教育职工明白全局意识就是着眼全局、维护全局、服从全局,必要时牺牲局部和个人;服务



图为燃料车间原党支部书记柴永立

意识就是以自己的优质劳动尽可能为他人创造便利条件;争先意识就是眼睛向内、真抓实干、持续改进、锐意进取、力争第一;危机意识就是保持清醒、看到差距、居安思危、居危思进、自强不息,以积极的心态、努力的姿态面对工作和生活。今年四月份,车间打印下发了学习贯彻社会主义荣辱观的通知安排,从网上下载三篇文章,组织班

学习讨论,人人理解记忆,掀起知荣辱、树新风,争做

“四有”员工的高潮。

二、搭平台 解疑难

“管人重在交心,理事重在建制”,思想政治工作既是管人也是理事。车间建立了班组“思想工作·队伍状况”月汇报制度。这既是一个制度平台,也是一个沟通的平台,旨在既建制又交心。班组思想·队伍状况月汇报制度,涉及了班组思想工作的多个方面:有政治学习、纠纷解决、病访、丧访、帮困的情况;有好人好事的选评和不文明行为的曝光;还有职工建议、意见、热点问题专栏,反映了班组思想工作的全貌,这是对班组思想工作的一种规范和要求,同时由此也了解了员工的思想动态,掌握了职工的所思、所想、所求、所盼,把握了职工的意见和热点,为针对性的开展集中或分散的思想工作提供了目标和线索。

(下转第二版)

基层思想政治风采

煤气分厂党建管理标准量化正式启动

本报讯 1月10日下午,煤气分厂召开全体党员大会,正式启动党建管理标准量化工作。山西铝厂党委组织部部长李星泽到会并做重要讲话。

自2006年11月10日总厂党建工作标准量化培训之后,煤气分厂党委本着与试点同步进行的原则,



图为煤气分厂党建工作标准化管理动员大会现场。摄影 尤丽梅

在充分学习党建工作政策支持体系、量化体系 and 自我改进三大体系后,形成了分厂党委、党支部和党员个人三个层面的量化标准和考核细则,并对标准的考核内容进行了定性与定量的划分,达到了量化70%以上的目标。分厂政工科就此广泛征求意见,形成了三个试行办法并下发,在标准量化方面形成了学习消化、讨论整改、初步试行的三个步骤。

山西铝厂党委组织部部长李星泽在讲话中首先通报了2006年山西企业在生产经营和党的建设方面所取得的成绩,同时对煤气分厂党建标准量化工作给予认可。他说,在新年伊始就布置这项工作,充分说明煤气分厂党委与厂党委的认识是高度一致的,并且落实到位。他希望煤气分厂在此项工作中能够不断改进,总结出具有煤气自身特色的经验,推动山西企业党建管理工作上水平。

为了将党建管理标准量化工作健康稳步推进,分厂党委对相关制度进行修订并对支部的软件记录进行了重新规范。(尤丽梅)

本报讯 物资配送中心积极克服煤炭市场供需紧张,冬季进煤时间短,作业环境艰苦等不利因素的影响,全力以赴,艰苦奋斗,12月组织电煤汽车进厂28万吨,四季度累计进动力煤95.7万吨,圆满完成了冬季动力煤储存计划。锅炉单耗指标始终控制在分公司考核指标147公斤/吨汽以下,四季度累计节煤1.97万吨,实现了质量、数量双赢,为分公司节能降耗、充实原燃料库存做出了贡献。(王丽华)

德国得力蒙(Delimon GmbH)公司专家组一行6人到80万吨氧化铝厂进行技术服务,对80万吨氧化铝厂技术人员进行现场指导,并就80万吨氧化铝厂高压溶出压煮器搅拌机密封润滑系统及分配器不稳定等方面问题进行了交流、讨论,就润滑系统在运行过程中出现的异常情况进行了探讨,为80万吨氧化铝厂高压溶出系统安全稳定运行提供了有力的技术支持。(原义勇)

短讯集萃

水电分厂组织标准量化知识培训

本报讯 为了贯彻落实山西分公司标准化管理精神,1月12日,水电分厂组织科级干部及各生产车间标准化管理员,就标准化管理知识进行了专门培训。为下一步标准化管理工作的全面开展,在分厂建立以标准化管理为核心的标准化管理体系奠定坚实基础。(董莹瑞)

民生服务中心超额完成全年经营任务

本报讯 2006年,晋铝民生服务中心全年累计完成产值1558万元,超额完成了总厂交给的经营任务。2006年,民生服务中心紧紧抓住后勤服务业改革发展的机遇,努力转变经营思路,强化内部管理,拓宽经

营渠道,不断提升服务水平和市场竞争力,成功完成多次大型接待任务,受到了上级领导及外来客户好评。票务中心、粮油副食中心、鲜花礼品部等新项目的开办,为铝基地各单位和员工的工作生活提供了便利,取得了良好的经济效益和社会效益。(民生)

四分厂焙烧一车间手机短信嘱安全

本报讯 近日,氧化铝四分厂焙烧一车间以手机为交流平台,在全体员工中开展了“手机短信送祝福嘱安全”活动。“安全责任重如山、层层落实人人担、查处违章不手软、安全才能保生产”……一条条紧扣安全生产的平安祝福、一个个通俗易懂的安全小常识、一例例发人深省的安全警示,通过手机短信的方式,提醒员工时刻注意安全、关心企业和家庭,为营造平安和谐的生产氛围创造了条件。(张昕)

二分厂洗涤车间开展“五好活动”

本报讯 近日,氧化铝二分厂洗涤车间在工段长以上管理人员中开展了“看谁工作落实好;看谁表率作用发挥好;看谁软件资料整理好;看谁办公室“6S”定置好;看谁安全隐患整改落实好”的“五好活动”。引导各级管理人员立足本职,充分发挥先锋模范作用,为实现元月份生产开门红做出积极贡献。(苏红丽 师晓娟)

(上接第一版)

对于各班组反映上来的员工的意见和建议,车间认真分析和甄别,正确的积极采纳和褒奖,不正确的进行针对性的谈话引导。对普遍反映的热点问题,高度重视,及时消除化解。燃料车间环境脏、设施差,员工文化素质普遍较低。去年分厂推行“6S”工作,大家认为意义不大、不好开展、较难保持、不愿推行。对此,车间班子制定对策、全面规划、分头开会、反复动员,组织参观学习培训,人人动手整理整顿清扫,经过一个多月的共同努力,车间的面貌大为改观,“6S”工作成效明显。在今年3月召开的山西分公司基础管理现场会上,车间介绍了开展“6S”工作的经验,受到分公司领导和兄弟单位的一致好评。同时,车间支部制定下发了《燃料车间信访接待工作制度》,明确了逐级反映、层层负责、矛盾不上交、力争内部解决的工作机制,组织员工讨论认可,保证了沟通渠道畅通。

在日常管理上,车间也构建了一个互动平台,车间坚持了民主、公开、公正、公平的管理原则和方法,给员工以知情权、参与权、话语权,凡涉及员工利益的事,都反复征询员工的意见,直到绝大多数员工理解、满意为止。车间型煤款的发放、绩效合同的签订和实施,就是这样做的。

三、办实事 暖人心

车间的思想工作强调这样一个原则:必须坚持对上负责和对下负责相统一,对事负责和对人负责相协调。完成上级指令要结合具体实际。

对员工反映的工作上存在的隐患和困难,车间领导认真研究,明确分工、积极争取、限期解决。今年二月份,在年度员工大会上明确向员工提出力争办好六件实事的承诺。经过积极争取和努力,17号、18号皮带廊煤气泄漏少了,岗位上、会议室的办公用品得到改善,劳保品得到追加,岗位上的饮水机特别是部分重点岗位的空调得到恢复和补充,大大地改善了员工的生产操作条件。

工作上如此,对员工个人生活上的事也尽可能的给予组织上的关怀。职工家有婚丧病灾,车间领导不论工作多紧多忙,都要到员工家中,祝贺、吊唁、看望、安慰,帮助解决一些力所能及的困难和问题。

深入细致和行之有效的思想工作,促使车间的各项工作呈现出良好的态势,生产安全稳定、优质高效、队伍和谐凝聚,各项达标和日常管理始终走在分厂前列。车间党支部2003年以来三次被分公司党委评为“红旗党支部”、“优秀党支部”。

进行加插板。摄影报道侯利利清理。图为检修人员正在对设备间设备进行统一检修、维护和分厂六车间组织检修人员对各顺利完成,一月八日,氧化铝四为确保元月份生产任务的



东兴物业部领导与员工座谈

本报讯 1月9日至13日,东兴物业部连续召开了5次以“平等和谐中肯”为主题的座谈会,部领导利用5个晚上分别与维修中心、幼儿教育中心、民用煤气车间及7个社区管委的部分职工代表、一线员工进行了座谈,与员工进行交流、倾听基层员工心声。员工争先恐后、畅所欲言,把在物

业部服务、经营、管理、发展工作中所遇到的困难、所思考的佳计良策等反映给部领导。座谈会共收集到涉及东兴物业部今后管理改革发展的建议20余条,物业部将对征集到的意见进行整理归类,逐条进行研究落实。座谈会的召开,为东兴物业部制定2007年工作思路与目标,做好2007年的各项工作提供决策依据。(殷国芳)

晋铝建设有限公司召开首届一次职工暨会员代表大会

本报讯 1月13日,晋铝建设有限公司召开首届一次职工暨会员代表大会,公司职工代表70余人参加了会议,厂工会相关领导应邀参加了会议。

大会通过无记名投票和举手表决的方法,选举产生了公司新一届工会委员会、工会经费审查委员会、女工委员会、劳动保护监督、劳动竞赛、民主评议干部、劳动争议调解、劳动法律监督等

八个专业委员会,并选举产生了工会主席、增补出席山西铝厂、山西分公司职工暨会员代表大会代表。

晋铝建设有限公司将按照总厂“融入大社会,走向大市场,建成大集团,实现大发展”的思路,以首届一次职工暨会员代表大会的召开为契机,服务大局,促进中心工作,使工会工作再上新台阶。(晋建)

一、提高认知力,树立一种服务理念。

我们岗位的下一道工序是二分厂三车间烧成大窑。生料浆质量的优劣直接关系到熟料的烧成,关系到烧结法系统的稳产高产。为此,我们在班组中提出了“为下道工序服务是我们神圣的职责”的班组理念,并制定了切实可行的班组制度。

制度是基础,执行是关键。为使这一理念深入员工心中,落实到行动中,我们开展了反冒槽事故演习、生料浆科学配料问答等,不断提高员工的思想意识和解决问题的能力。在今年三月份保高产中,熟料指标极不稳定、差值异常,尤其是熟料的C/S忽高忽低。本着“为下道工序服务是我们神圣的职责”的思想,我带领班员们到三车间大窑岗位去了解情况,看各台窑的烧成状况,发现有几个班次存在熟料欠烧、跑黄料的情况。我们结合各班各台窑的下料量及配煤情况多少,找出了规律,有针对性地各个送料大槽的指标进行调整,对应各个泵站进行送料,终于扭转了熟料连续不合格的局面。

二、增强向心力,培育一种团队精神。

我们提出要“学习培育团队,作风造就团队,爱心凝聚团队”,努力把班组建成为学校、军队、家庭,形成培训是学校,上班是军队,下班是家庭的良好氛围。以此在班组中持续培

培育团队精神 创建班组文化



图为氧化铝一分厂三车间料浆甲班班长张玉珍

养一种“精心作业、永不言倦、荣辱与共、团结协作”的团队精神。

三、增强战斗力,塑造一个全新形象。

形成强大的战斗力,圆满完成各项生产指标,是班组建设的最终落脚点。实践中,我们摸索出了一套科学的安全生产措施,形成了“三合格两严格一确认”的生料浆调配方法。三合格即槽槽合格率、熟料合格率、产量合格;两严格即严格工艺纪律、严格指标考核;一确认即供料走向安全确认。根据这一方法,制定了谁主操、谁负责的原则,即今天你主操,必须负责当班的槽槽合格率、熟料合格率和产量稳定。在这个前提下,工作中考虑及时调整下料比例、平衡好碱赤泥、稳定K槽送料成份,并坚持日常工作写实,把每个人的工作成绩记录在案,纳入经济责任制,月底考核。与此同时,在奖金分配上体现多劳多得、奖勤罚懒,有力地提高了每个员工的责任意识、质量意识、指标意识。在安全工作中形成了“你作业、我监督;你违章、我制止;你错了、我纠正;你忘了、我提醒”的管理特色。提高了员工的安全互保意识,增强了员工间融洽的工作氛围,保证了生产正常稳定运行。

基层思想政治风采

认清形势 寻找差距 促进企业良性发展

——提高劳动生产率宣讲报告学习体会

● 80万吨氧化铝五车间主任 邓为民

10月中旬山西分公司派出部分二级单位主要领导和部分生产骨干到河南、山东兄弟企业进行考察，回来后就考察情况到各二级单位进行了演讲。听了他们的演讲，感受很深，真正意识到我们同兄弟企业存在的差距，原来的优越感在脑海里一扫而光，也深刻了解郭顺喜书记提出的我们目前不是居安思危，而是要居安思危的内涵，下面就谈谈本人听后的一点感受：

一、落后的观念是制约企业发展的最大绊脚石

中铝中州分公司同山西分公司一样属于国营企业，他们的劳动生产率为什么是我们的两倍，重要的一点就是观念不一样。

中州分公司比我们晚，工艺设备并不比我们先进，人员素质不比我们好，部分员工还是我们企业培养的徒弟，他们为什么能发展比我们快。关键点观念，中州分公司曾经面临企业的倒闭，工资几乎发不了，一半职工下岗，从那时起职工观念发生了根本变化，我们不再努力，将会失业。从那时起员工把企业当成了自己的家，有力出力，有技术出技术，能一个人干的活决不两个人干，经过全体员工的共同努力，把一个判了死刑的企业发展到中国氧化铝行业的标杆企业，创造了发展奇迹。而我们企业部分员工的思想观念是怎样的呢？我们企业效益很不错，是中国最大的氧化铝企业，不可能倒闭，清

闲一点把工资拿到手，我一个人干的不好不影响什么等等。如果我们企业的员工都是这种观念，我们企业不久的将来将会被淘汰。

二、落后的管理体制是制约企业发展的另一个重要因素

山东两家私企劳动生产率都非常高，他们的一线职工比我们的职工也多不了多少，但是他们的机关人员要比我们少的多，从分公司机关，到分厂机关，再到车间职能人员，能一个人干的工作决不安排两个人，管理人员少了，职责更明确，工作要干好。而我们管理人员呢？人多干工作少，人浮于事，相互推卸，效率低。我想要提高工作效率，必须首先从精简机构，精简管理人员开始，进一步明确各级职责，我们的企业才会提高劳动生产率。

三、严格人员配置

我们企业是国企，要提高劳动生产率，必须精简人员。我们的人员不可能像私企一样下岗，还必须考虑和谐社会的问题，因此要提高生产率，企业必须发展壮大，只有企业发展了，我们员工才能有事干，有钱赚。

企业的发展，并不是一个人能做到的，但是企业的发展又离不开每一个人。从现在开始，我要从我做起，认真地做好自己的工作，提高自己的认识，为本企业的发展作出贡献。

10月26日，分厂组织在会议室听取了外出考察人员的宣讲报告后，使我获益匪浅。作为企业的干部，与我们现状对比，感到我们差距很大，也使我的观念有了改变，下面简单谈谈我的感受。

首先，我们要正确面对现实，承认现在存在的差距。可是，在现有条件下，优胜劣汰是必然趋势。我认为，我们应该明确形势，变压力为动力，眼睛向内，狠抓基础管理，立足岗位，争创一流。对于车间来说，我们应做好本职工作，在抓好车间的基本工作外，对车间168名员工，尤其是班组长以上管理人员，对于这些管理者，应该高标准，严要求，切实转变工作作风，提高劳动执行力度。做好车间宣传工作，使每位员工明确当前严峻形势，增强员工的危机感，增强爱岗敬业意识，使每名员工都有压力和动力。其次，管理制度的创新。实施人才兴企战略，

管理决策是真正做到以人为本。通过听宣讲团报告，我们感受最深的是私营企业管理层的思想解放，观念超前，敢为人先，敢创一流。中州分公司把奋发图存作为企业的座右铭，激励员工努力工作，日常管理各级领导率先垂范，制度落实到位。要有危机感、责任感、使命感。在做到这些的同时，就要从思想上和上级保持高度一致，充分理解和坚决执行上级传达的各项任务、指标，在基层积极宣传、贯彻各项政策、目标，引导职工转变观念、理顺思路，在保障完成好生产的前提下正确发挥作用。第三，必须强化车间干部、职工的责任感，科学管理、精心安排，严格执行操作标准，控制好技术指标，向指标要产量，向指标要效益。第四，加强岗位人员培训，从而提高员工的实际操作技术，提高劳动生产率。

居危思进 强化管理

氧化铝四分厂六车间党支部书记 高向明

通过学习，我认为我们应该从管理出发，认真落实“严、细、实、新、恒、齐”管理理念，对于一名基层干部，更要严格要求自己，转变工作作风，踏踏实实做好本职工作。

在分公司上下开展的提高劳动生产率大讨论中，作为一名普通员工，我受到了很大的触动。的确，在劳动生产率的对比中，我们存在的差距是显而易见的。是安于现状而接受淘汰，还是奋发图强迎头赶上，相信我们每个人都会做出正确的选择。

干好本职是基础

一名一线的员工，或是操作人员，或是检修人员，都有着自己的职责，如何通过自己的努力来高质量的完成本职，是我们把提高劳动生产率的大讨论付于行动的基础。

——精心干工作。

所谓精心，就是要全身心的投入到工作中去，在岗的八小时中发挥自己的最好技能，使自己的工作内容高标准地完成，而不是以“当一天和尚撞一天钟”的状态出现。

——重点防事故。

无论是生产、设备还是安全事故，对生产的正常运行的冲击也是最大的。为了避免事故的发生，就要求我们操作中严格按照规程，在巡检中杜绝“走马观花”。

提产降耗是根本

我们企业员工多是不争的事实，但是提高劳动生产率的另外一个途径就是不断的提高产量、降低消耗，我们企业实现劳动生产率提高的根本就应该是“提产降耗”。

——从点滴做起。

降低消耗贯穿在我们日常工作的每一个细小的环节，控制长流水、长明灯虽然微小，但常常被我们所忽略。杜绝“跑、冒、滴、漏”，虽然考核严格，但仍然时有发生。冬季的室内暖气充足，窗户洞开，更有甚者开空调降温。如此的这些，经常被认为是小事，但它是员工节能意识的充分体现，做不好这些就更谈不上其他了。

——提高设备产能。

设备产能的提高，不仅可以提高氧化铝产量，更重要的是降低了各种消耗，比如电耗、气耗、油耗等等。要

提高设备的产能，首先是稳定岗位操作，在稳定中求得高产，再者是抓设备的更新改造，解决设备提产的卡脖子环节。

——优化工艺流程。

氧化铝的工艺流程复杂，在多年的生产中，逐步暴露出了许多影响提产的“瓶颈”。这就要求我们的岗位人员、相关的技术人员认真的分析研究，探索出流程的更改方案，解决这些难题，通过流程的优化为提产创造条件。

创新挖潜是动力

企业要想实现持续发展，在深入挖掘潜力的同时，还要不断的创新，从管理上、技术上、机制上。

——深挖内潜。

在提高劳动生产率的大讨论中，提到的最响亮的一个口号就是“对外找差距、对内挖潜力”。我们可以通过劳动竞赛、激励机制、培训学习等手段来调动员工的积极性，给每位员工搭建一个展示自己的平台，从而使他们的潜力得以发挥。有人说过：“差距越大潜力就越大”，有一定的道理，我们企业和先进企业相比有差距，但是通过各种有效的手段使我们

的潜能得以发挥，那么实现企业“赶超先进”的目标不是没有可能的。

——持续创新。

企业没有了创新，就会停滞不前。2006年以来，分公司开展的技术创新活动，为企业的创新工作开了一个好头。技术创新，可以优化工艺流程，达到提高指标、提产降耗的目的；管理上的创新，可以理顺员工情绪，充分调动各级人员的积极性，从而实现积极向上的工作氛围。

看同行 学先进 提高劳动生产率

通过学习提高劳动生产率宣讲团的报告，我感受很深：一是认识到我们山西企业在产量、规模、设备等方面已经不能以“老大”自居了；二是我们在人员配置方面存在较大差距；三是我们的思想观念还亟待转变。作为山西企业的一名青年员工，我考虑了很多，但针对目前的实际情况，我觉得在企业的成长中，青年务必树立以下“四种”意识。

一是学习意识。作为企业的一名青年员工，在全企业上下积极讨论提高劳动生产率的热潮中，应该首先加强学习，通过学习党的路线、方针、政策，了解和

青年在企业成长中应树立“四种”意识

——提高劳动生产率宣讲报告学习体会

● 山西铝厂团委 董刚

掌握企业改革发展过程中所必须的政策导向和政策支持。通过学习业务知识，提高自己应知应会能力和处理突发应急事件的能力，让自己在学习中成长，在成长中提高，以更加务实的作风完成企业的生产经营任务。通过学习，提高自己的政治素质和业务能力，确保在改革发展中成为急先锋，成为拥护支持者。

二是创新意识。创新是一个民族进步的灵魂。企业的发展壮大来自于创新能力强的人才队伍，青年是企业的生力军，是最有活力和激情的群体，发挥好青年的创新优势是企业发展的有力后盾。梁启超先生

说：“青年强则国强，青年盛则国盛。”同样，在国有企业面临国际国内竞争日趋激烈的今天，青年树立创新意识并将其聪明才智有效发挥出来也必然是提高劳动生产率的有效途径，因此，企业的广大青年要进一步树立创新意识，通过五小成果、合理化建议、革新创造等方式为企业的降本增效做出积极的贡献。

三是危机意识。木桶原理告诉我们，一个水桶能容水的多少，取决于最短的那块木板，而最短的那一块木板无疑就是影响企业效益和发展的绊脚石。作为企业的一名青年员工，我们应该经常去思考：自己为企业做了什么？自己是不是那块最短的木板？“不进步就意味着落后，进步慢了也是落后”，只有比别人快一步跑过去，才有可能战胜竞争对手。在激烈的市场竞争中，我们再也无法以亚洲最大而自居，应该时刻与

同行业的其它企业比较，找自身差距，时刻检查在我们企业自身的肌体里，有没有那块致命的短板？

四是敬业意识。“今天工作不努力，明天努力找工作。”眼下，我们应该倍加珍惜自己的岗位。面对国内市场的竞争，面对民营企业的异军突起，国企要在竞争中取胜，没有较高的劳动生产率注定要在竞争中败下阵来。作为有志的青年，我们必须树立敬业意识，不仅做到在岗一分钟，尽职六十秒，而且还要在思想上树立奉献精神，只有这样，我们才能做好本职工作，为企业的改革发展贡献出自己一份力量。

最近，中铝山西企业赴河南、山东学习考察团在各个单位进行的宣讲报告在职工中引起了轩然大波。毋庸置疑，无人不被他们先进的机制、快速的发展、出色的效益所折服。在对比中，我们黯然失色。

是的，抬头看别人，低头思自己，我们与先进企业之间的差距不能不令人嗟舌，也不能不使人警醒。然而，剖开事物的本质却会无情的发现：我们与先进企业之间存在着根本上的差别。

综观先进企业的用人机制和建设基调，我们都只能是可望而不可及。他们用人新、素质高。而我们，在建厂初期，有很大的比重都来自刚从黄土地上跋涉过来的农民工，甚至在

后来的若干年，受各种层面的影响，这种现象一直在延续；再者，他们建设起步所用的技术人才和设备以及设计成果比我们建厂时的七十年代，不知飞跃了多少倍。

看清自己 正视差距 科学布局 合理追击

——提高劳动生产率宣讲报告学习体会

● 水电分厂办公室 王永红

对这一点，本人不谙明里。但总的来说，耳濡目染，略知一二。国情也是此一时彼一时，不可同日而言。就我们建厂时的七十年代来说，许多被政策包容的包袱是甩不掉的，这是客观事实。因此，警醒是必要的，学习是必

然的，改革是难免的。但正确认识差距的根源所在，也是我们不可忽视的一部分。只有如此，才能在知己知彼的基础上迈出合适的学习赶超步伐。

当赴河南、山东的山西企业考察团到各单位进行振奋人心的宣讲时，我们没有理由不为自己而感到遗憾，没有理由不为自己发展滞后而惭愧，也没有理由不去奋起直追。但是，我们也同样有理由相信：给我们条件，让我们轻装上阵，我们也一样能做得很好。因此，在现有的局面下，我们要做的，首先是正确了解自己，剖析问题的症结所在，唯有如此，才能在科学的决策下合理迈出成功的步伐。

夯实基础 狠抓管理

提高劳动生产率宣讲报告学习体会

氧化铝二分厂三车间 李晓霞

2006年,通过全体员工奋力拼搏,民矿开发部铝土矿生产全年完成170.64万吨,完成年计划160万吨的107%,其中12月完成23.03万吨,分别创造了民矿开发部矿石采购历史的年、月生产最高纪录。矿石进厂完成了164.94万吨,完成年计划160万吨的103%,也创造了民矿开发部年进厂矿石的最高纪录。

一年来,民矿开发部积极贯彻落实马总在我部调研时提出的“解放思想,在变革中求生存、图发展,改变收购模式,补回上半年欠产”的指示精神,制定了以“铝土矿采购为中心”的生产经营方针,围绕抓住开拓资源区域、摸索市场规律不放松,理顺管理流程、严控采购质量不放松,精心核算成本、深挖内部潜力不放松的“三不放松”原则,在矿石采购的各个区域,制定了片区责任人绩效考核办法,坚持领导带头深入矿点源头、进矿现场值班制,坚持优化内部环境、服务供应商等措施,尤其是我们要求各职能科室认真执行“快签合同、快进好矿、快出结果、快捷结算、快速付款”的制

度,弥补我们在矿石价格、运输方面的劣势。在极为不利的情况下,出色完成了全年各项任务。

分公司领导和各部室的大力支持与关心,对民矿开发部来说,既是压力也是动力。勇者不畏压力,智者善于从压力中汲取动力。面对严峻的市场形势,面对各种挑战,部领导没有退缩,积极运筹帷幄,不断拓展资源市场,在困境中求生存,在顺境中谋发展,以加快实施资源战略为基础,以强化矿石采购为保障,以控制采购质量是关键,紧紧围绕“资源采购为中心”的既定方针,全年我们召开两次员工生产动员大会,两次供应商座谈会,整顿矿石供应秩序,梳理矿石采购、质检、化验、加工、进厂等工艺流程,出台了矿石生产流程管理制度,对质检系统进行了人力资源组合,打破岗位界限,形成人人肩上有指标,千斤重担人人挑,齐心协力、攻坚克难的局面。

艰难的历程 辉煌的业绩

民矿开发部经理 刘俊生
党总支副书记 张有立

民矿开发部简介

民矿开发部承担着山西分公司氧化铝生产所需高铝矿石的供应任务,现有职工115名,下设办公室、经营合同科、联办科、民矿科、质检科、检验科六个科室及原矿加工车间一个车间。近年来,民矿开发部以“掌握资源,拥有未来”的资源观为指导,遵循“抓管理、保供应、树形象、创一流”的工作理念,不断开拓资源市场,创新收购模式,增加资源储备,以适应剧变的资源市场形势及分公司氧化铝生产需要,确保了矿石的供应。尤其是2006年,全体员工以收购为中心,克服重重困难,创造了民矿开发部成立以来单月及全年收购矿石新纪录,同时,全年矿石收购和进厂任务也双双超额完成计划目标。

2006年,既是民矿开发部受市场挑战、矿石生产最困难的一年,也是我们解放思想、喜获丰收的一年,我们对市场认识更加清晰,全体员工的观念进一步转变。我们有理由相信,在新的一年里,民矿开发部一定会居危奋进、顽强拼搏,取得更加辉煌的业绩。

1月2日,新年第二天,在大家放假休息、欢庆元旦时,民矿开发部火车矿卸车现场却是紧张火热:170多节车皮集中到达,给卸车组织造成很大压力……

2日上午,民矿开发部接到“有170多节火车原矿集中到达,需要立即卸车。”的通知。生产急需就是无声的命令。针对这一紧急情况,民矿开发部领导马上召集相关人员安排部署,要求承担主要卸车任务的原矿加工车间加强组织协调,站在保证分公司生产全局的角度来对待,严格按照相关要求,不能因为卸车不力发生路车延时现象;不能因为卸车不力出现重车返回情况;不能因为卸车不力打击火车矿供户的供矿积极性。同时,启用民矿开发部冬季卸车应急预案,以保证卸车工作顺利进行。

承担主要卸车任务的原矿加工车间在接到任务后,立

即制定了详细的卸车方案,成立了以调度为中心的值班小组,决定全天24小时现场值班,并加强同兄弟单位的联系。由于卸车货位不够,直接

影响卸车任务的完成,对此,部领导决定在车间堆场卸车的同时,增加耐材站台卸车。为保证耐材站台能不间断地卸车,又联系运输车队在完成一个批次的卸车任务后,组织车辆立即将矿石清运回车间堆场。

数九寒天,滴水成冰。空旷的卸车现场在深夜更是寒风刺骨,但值班人员没有一个退缩,车皮对位、卸车、排空、矿石倒运,各道工序都在有条不紊地进行着。累了就在矿石堆旁稍作休息,饿了啃点方便面、喝口矿泉水(此时矿泉水已冻成了冰),没有一个人讲条件,没有一个人离开现场。

大家只有一个心愿,就是尽量加快卸车进度,按时完成。由于车皮和矿石冻结在一起,增加了卸车难度,加之车皮集中到达,卸车人员不足,值班人员在组织协调的同时,也拿起了镐头,和临时工一起卸车,镐头刨不到就用手推,有的同志不小心摔了跤,还有的磨破了手。榜样的力量是无穷的,临时工看着值班人员不畏严寒,坚守现场和他们一起卸车,干劲更足了,卸车进度也明显加快,寒冬的深夜里,他们用热情奏响了奉献之歌。

经过两天两夜的艰苦奋战,3日凌晨最后一批车皮卸完排空,按时完成了卸车任务,没有发生路车返回,大家心里的一块石头终于落了地。这次突击卸车任务的圆满完成,既保证了生产供应,又为民矿开发部应对紧急突发事件积累了经验,同时也得到了分公司领导的表扬。

寒夜战犹酣

民矿开发部火车矿卸车保产小记
●周济刚

1988年技校毕业的王冰蕾便与化验结下了不解之缘,多年如一日,奉献在化验室这个看似轻松实际却非常重要的岗位,而且一干就是10多年。在平凡的岗位上不断创造佳绩,多次被评为山西企业“先进工作者”、“先进女职工标兵”、“岗位操作能手”等荣誉称号。



图为王冰蕾(左一)与分析工在精心操作。摄影 本报记者 彭林生

民矿开发部化验室担负着高铝矿石的检验及勘察任务,检验结果直接影响矿点的开

矢志不渝求完美

——记民矿开发部检验科化验室班长王冰蕾

●周济刚

发、矿石品位,与氧化铝成本和质量息息相关。作为化验室班长,王冰蕾深知这一点,并时常告诫班组成员:我们是氧化铝生产的源头,我们的化验结果事关重大,一定要把好第一关。为了使化验分析结果更具说服力,她精心研究,潜心钻研,采取独特的分析法,最终将氧化硅结果细化,提高了氧化硅检验的精确度,从而更准确确定了矿石品位。

她根据自己多年的工作经验,结合实际操作,完善修订了《民矿开发部矿石分析操作规程》,并组织大家学习考试,提高了分析工的理论水平和操作技能。她善于钻研,在标液配制上,她摸索出了标样标定法,消除了分析工作中的系统误差,确保了分析结果的合格率。

她常说:“要干就干到最好”,她这么说的

是这么做的。好多次矿石样多,而且急需报出结果,她带领大家精心分析,加班工作,提前报出结果,圆满完成任务,为生产提供了满意的服务,对外树立了民矿开发部的良好形象。

说起王冰蕾的认真劲,领导和同事无不赞叹。一次,急需一批矿石中铁成份的含量,由于化验室常规只分析氧化铝、氧化硅的成分,氧化铁的分析不在常规分析项目之列,她担心试剂、曲线等因素会影响分析结果,在时间紧任务重的情况下,又马不停蹄地到质检中心第五分析站对照分析,核对结果,直到完全吻合,按时完成了上级交给的任务。

多年来,王冰蕾在平凡的岗位上,扎扎实实、兢兢业业,用心血和汗水诠释着新时代女性的丰富内涵。



面对铝土矿资源紧张、铁路运力不足及公路治理等多种因素的影响,民矿开发部以“掌握资源,拥有未来”的资源观为指导,转变思路,开拓进取,积极应对,采取措施,全面加强管理,全力以赴确保氧化铝生产矿石供应。2006年,全年矿石收购和进厂任务双双超额完成计划的160万吨目标,同时,12月份单月收购量达23.03万吨,创民矿开发部成立以来月矿石收购新纪录。

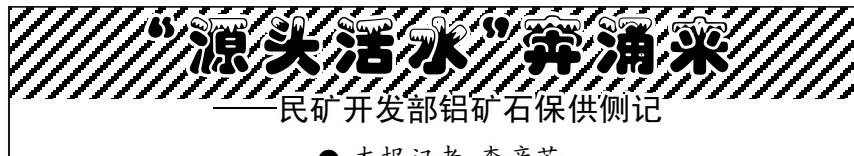
上半年,由于矿石资源竞争激烈等多种原因,导致民矿开发部上半年矿石收购量远达不到要求。分公司总经理马达卡在民矿开发部调研时指出,一定要把上半年采购任务补回来,同时,还要完成全年采购任务。这对民矿开发部来说,无疑是个严峻的考验。因为民营氧化铝企业纷纷上马,资源大战加剧,加之火车运力严重不足,部分公路整治,采购区域逐步萎缩等对矿石供应都是百害而无一利。面对新形势新任务新要求,作为“粮草官”的民矿开发部决定不负重望,为中铝公司打造百年老店和山西分公司率先世界一流企业而努力!

他们立即召开会议,层层动员,增强员工危机感和责任感,并制定保供措施,建立健全各种规章制度,规范员工行为。随即在全部范围内开展矿石经营秩序专项整顿工

作,基本杜绝了内部员工参与矿石经营的不不良风气,创造了公平的经营环境。

然而,近年来,汽车矿的进矿量占到总

把相关票据给供应商邮寄过去,这样既减少了供应商的路途费用,方便了供应商,也提高了采购效率。为了达到公平公正,民矿



●本报记者 李彦芳

任务的90%以上,随着燃油价格的上涨和公路治超力度加大,汽车运输量大大下降,已明显不能满足完成任务的要求,为克服矿石采购途径的单一性,民矿开发部领导决定拓宽供应渠道,培育和扶持市场,拓展资源采购区域,加大对火车矿市场的工作力度。部领导带相关人员跑山上,下矿点,不辞辛苦与一些老供应商取得联系,通过走访,向供应商宣传采购政策,听取各家意见和建议,争取供应商的信任和支持,加强了其合作意向。

人性化而朴实的管理最能打动人心。“简化程序,提高效率,为供应商提供优质服

务”是民矿开发部对供应商贴心的考虑,也是实现双赢的一个途径。民矿开发部强化内部管理,加快结算速度,并用特快专递

经营形象,提高了信誉度,增强了供应商对民矿开发部的信任。

为顺利完成目标任务,7月份,部领导提出,机关人员服务一线,每次装矿、进矿时,部领导带相关人员到各个装矿点、堆场全过程协调服务,及时解决各个环节中存在的问题。

经过艰辛拼搏,民矿开发部终于在激烈的矿石资源市场中赢得青睐,并一路奏凯。自7月份以来,收购量逐月提高,不但补回了上半年欠产,还确保了全年任务的顺利完成,为氧化铝生产提供了足够的“粮草”。



图为质检科取样人员不畏严寒在80万吨铝土矿堆场进行取样作业。摄影 本报记者 彭林生

摇篮曲 胜过 安眠药

德国专家对一批志愿者进行了催眠效果的试验。在用安眠药与听古老摇篮曲的对比试验中，专家惊奇地发现，通俗的摇篮曲竟使各种安眠药物甘拜下风。人们在摇篮曲陪伴下睡的特别香甜。

(卢喜平《摘自生活网》)

空调 省不省电 有三点

空调省不省电有三点：一、散热速度。比如三折式换热器面积比普通换热器大三成，散热速度快很多，耗电量自然就少了。二、温度控制。温度设定应该适当，太凉、太暖都没必要，又浪费电。三、送风模式。有立体送风功能的空调，能上下、左右自动摇摆送风，室内温度更均匀。因此，就算你把温度设高2℃(制冷时)，也感觉同样凉快、舒服，这样的空调可以比普通空调要省电两成以上。

(刘世祥摘自《中华网》)

韩国立法 禁止面试 “以貌取人”

为了防止妇女在就业时受到“以貌取人”的不公平待遇，韩国将修改相关法令，废除有关“容貌”的规定。现行的劳务示范施行令、军队人事法施行规则等有关“容貌、礼仪、品行”的条文，将修改为“礼仪和品行”，删除“容貌”一词。在面试方面，要求面试考场，至少安排一名女考官。另外，还将以“劝告”的方式，向民营企业推广这一面试方式。

(武慧敏摘自《青年参考》)

吃咸鸭蛋 能补钙铁

咸鸭蛋，蛋壳呈青色，外观圆润光滑，又叫“青壳蛋”。咸鸭蛋在我国历史悠久，深受老百姓喜爱，在市场上也备受欢迎。该产品的特点是蛋心为深红色，营养丰富，它富含蛋白质、脂肪及人体所需的多种氨基酸、钙、磷、铁和多种维生素，而且容易被人体吸收，味道鲜美，老少皆宜。不过，咸鸭蛋的含盐量一般在10%左右，吃多了容易得高血压。

挑选咸鸭蛋一个简易的方法是：蛋壳干净，摇动时有微颤感，剥开蛋壳后，油味适中，用筷子挑，便有一层黄黄的油，近一层一层，越往里越红，而较差的蛋壳灰暗，有白色或黑色斑点，易碰碎，保质期较短。剥开后蛋白软烂、腐腻、咸味大。

(徐雪刚摘自《健康网》)

西班牙有个 午睡城市

西班牙有一座有名的城市叫塞尔维城。该城中的居民都有午睡的习惯。根据这一特点，该市政府形成了一条不成文的规定：居民午后1至2时必须午睡，违者将予以罚款。于是，每天一到午后这一规定的时间，家家户户都关上门，连商店等公共场所也都暂停营业、交易。无论男女老幼，人人都开始进入甜美的“白梦”之中，塞尔维城一时万籁俱寂，沉沉如夜。

(金海波摘自《中国民航报》)