

铜陵泰富

通
讯

07

TONGLING PACIFIC TONG XUN

(总第二十五期)

2016年7月28日

农历六月二十五 星期四

铜陵泰富特种材料有限公司 主办

<http://www.cp-tlhf.com>

砥砺前行，努力完成年度目标任务

2016年上半年，铜陵泰富生产焦炭120万吨，实现主营业务收入11.7亿元，实现税后利润5051万元，完成时序进度计划的84.18%。下半年，我们将总结上半年成功经验，吸取存在的问题教训，通过“三个持续”，实现“三个提升”，确保完成全年各项经营目标。

- ◎公司新建一塔式脱硫再生塔投入使用
- ◎公司召开半年度纪委工作会
- ◎中期盘点：部门（分厂）负责人访谈录
- ◎事事有人做 人人有事做
- ◎行走在焦炉之上

砥砺前行，努力完成年度目标任务

■ 孙广亿

2016年上半年，铜陵泰富生产焦炭120万吨，实现主营业务收入11.7亿元，实现税后利润5051万元，完成时序进度计划的84.18%。下半年，我们将总结上半年成功经验，吸取存在的问题教训，通过“三个持续”，实现“三个提升”，确保完成全年各项经营目标。主要措施有：

1、持续夯实科学管理基础，提升产品质量

——严格控制生产作业过程。通过上半年的工作质量督查的情况看，员工的工作质量与工作标准之间的差距还比较明显。产品生产过程的控制还有不少薄弱环节，与产品质量过程控制有关的制度与规程尚不完备，还有一些内容与产品质量的要求相脱离，员工执行相关制度、作业规程、作业流程尚不彻底。因此，我们将继续以稳定并不断优化产品质量为核心，控制所有人员的工作质量。重点包括工作质量标准的完善、执行、检查、与考核。严格按照“严管、重罚、厚爱”的管理文化进行生产作业过程控制，稳定产品制造过程，提升产品质量。此外，计量与化验是企业管理基础扎实与否的重要标志之一，因此，我们从今年7月份开始，着手建设安徽省煤焦重点化验室，为稳定产品质量保驾护航。

——精心应用现代管理工具。现代管理工具是企业管理进步的重要原因。结合现代管理工具在兄弟企业运用所取得显著效果，我们在下半年将把适用的现代管理工具应用到各项经营活动中去。重点是将工作预算与财务预算深入应用到公司营运的各个环节，使所有工作处于受控状态；将5W1H应用到每一级管理人员的工作布置过程中去，改变他们的工作方法；将6S管理应用到公司生产全过程，确保公司生产清洁，安全达标，杜绝“百密一疏”。将精益生产应用到设备管理、能源平衡利用、7米顶装焦炉三个试点项目中去，以降低成本，减少浪费，改善质量。推广我们总结出来的“剥洋葱问题分析法”，将工作过程中发生的问题多问至少五个为什么，直至找到人的根源，以改变员工分析问题浅尝辄止的惰性。继续推行“员工仲裁庭”的办法，将员工自主管理引向深入。

——悉心做好客户利益协同。为客户保证价值、为客户创造价值是企业经营持续的要义所在。铜陵泰富经营的核心就是在为兴澄提供优质产品并协同兴澄铁前成本最优的前提下完成我们公司年度其它各项经营目标。因此，我们将在上半年工作的基础上，与兴澄共同研究探索可以获得铁前成本最优的焦炭生产精益配煤、焦炭物流优化、高炉使用效果良好的方法和途径。

2、持续开展以问题为导向的创新活动，提升经济效益

——继续紧抓全年挖潜增效项目。我们将紧紧盯住年初根据对公司供应链详细分析后确定的降本增效

8500万元目标。特别是对与目标比较差距较大的项目如能源利用价值提升、码头贸易、提盐产品质量等项目，集中人员力量，修正工作方法，努力完成既定目标。

——继续提高全员劳动生产率。全员劳动生产率是公司管理水平高低的重要指标之一，也是公司管理转型的重要内容。虽然与同行业比较，铜陵泰富的全员工劳动生产率处于同行业前列，但通过对公司现状仔细分析，我们认为全员劳动生产率尚有较大提升空间。这些空间重点表现在公司员工的综合素质与年龄结构，管理人员的责任与能力之间的匹配，重点生产工序自动化、操作无人化的衔接，员工岗位复合性的能力，

员工智力潜力挖掘与激励措施、激励水平之间的吻合，工匠式员工、胜任的班组骨干的数量与公司管理要求不断矛盾的矛盾以及委外协作单位人员素质良莠不齐等。我们在下半年采取“减”、“增”、“长”，即“减员”、“增效”、“长工资”的方法，具体表现为“五个人的活，三个人干，发四个人工资”。争取将公司所有人员数量优化到1100人以内。

——精心组织完成年度技改项目建设。企业的核心竞争力就是持续赚钱的能力。技术改造是企业赚钱能力能够持续的重要方法。在上半年完成的2号汽机改造、生产水自制等项目都产生了良好的经济效益。目前还有1#汽机、管式皮带机、新式装船机、码头货场等技改项目都要确保在3季度完成，这些项目完成后，对焦炭粒级改良、煤炭策略性采购、减少过程浪费等方面将产生良好效果。

——鼓励以项目团队为主的工作创新。在总结上半年创新工作成果的基础上，继续鼓励员工围绕“效率”与“效益”二大主题，寻找问题，持续改善。在尊重个人创新的同时，注重发挥集体攻关的优势，为已组建的若干创新项目团队创造条件，提供资源，攻克目前存的难题。继续完善公司的创新价值评价、创新价值分配机制，将员工的智力潜力挖掘出来。

3、持续优化企业文化建设，提升公司标杆高度

我们在下半年将继续把践行公司核心价值观“规范、诚信、精业、创新、有爱”作为与生产经营同样重要的工作来抓。将之作为改变员工思维的重要工具，做到月月讲，天天讲，人人讲，月月做、天天做、人人做。通过改变员工的思维认知，来改变员工的行为模式，进而达成各项目标。将公司核心价值观与党建工作融合起来，以党建工作指引公司核心价值观的践行。虽然公司的各项指标、综合竞争能力在同行业中的企业相比有明显优势，但是，无论是和集团内的企业比，还是与集团外的优秀企业比，在许多管理指标上都存在较大差距。因此，我们通过持久的企业文化建设，将宣传作为公司发展的“第二生产力”，宣传正能量，压抑负能量，使全体员工朝气蓬勃，充满激情，追求卓越，将公司追求的管理标杆高度不断提高，使公司的核心竞争能力不断增强。

2016年初横亘在公司前进路上的“电价下降、化产品价格下跌、进口煤优势缺失”三座“大山”到现在依然没有变化，下半年，我们要抱着“山不转水转”的态度，在集团的正确领导下，改变思维，优化行为，砥砺前行争取完成年度目标任务。



铜陵泰富通讯

第七期 2016年 7月28日

主办 Organizers

铜陵泰富特种材料有限公司

总 策 划：孙广亿

The total planning SUN guangyi

编委会主任：陈国安

director of the editorial board CHEN guoan

副主任：姚 洁

委 员：李东东 袁本雄 韩胜利

王国友 查东林

主 编：李 纲

editor-in-chief LI gang

编 辑：章 倩 周真志 鲁 菁

章成立

美 编：荣 路

《铜陵泰富通讯》编辑部

地址：铜陵泰富特种材料有限公司总经办

邮编：244100

联系电话：0562-8825888 6003（内线）

投稿邮箱：tlftx@163.com

QQ群：253364641

网址：www.cp-tlft.com



CONTENTS

第七期 2016年7月28日

目录

01
OPTIONS

资讯

资讯·公司要闻

公司7月份生产运营综述 /3
公司新入职大学生员工完成
岗前培训 /4
公司一塔式脱硫再生塔投入
使用 /4
公司召开2016年半年度纪委
工作会议 /5
公司组织班组骨干外出培训
学习 /6
提前部署 力保汛期生产稳定
/7
防汛抗洪 突击抢修 /8
化产党支部积极开展“双创
活动” /8

资讯·公司简讯

简讯 /9
公司召开第三季度安委会 /10
消除安全隐患绝不怠慢 /10

资讯·前车之鉴

“剖析自己，我要安全”
——公司开展安全事故剖析
活动 /11
生命诚可贵 安全价更高 /11
关于4·21安全事故剖析 /12
从责任的角度看安全 /13
4·21安全事故学习剖析 /14

02
OPTIONS

关注

访谈录

储运公司：激流勇进 我们在行
动 /17
化产分厂：提升标杆 实现工作
新跨越 /18
炼焦分厂：以规范为石，铺进步
之路 /19
动力分厂：总结经验拓思路，
勤修内功抗“严寒” /21
综合管理部：着眼效能建设，
服务科学管理 /23
工程装备部：抓重点、攻难点，
稳定运行提效能 /25
生产质量部：精心服务客户，
全力挖潜增效 /26

关注·结节高

巡检记录标准化 /27
从自身出发 不断加强学习理念
/28
认真总结 勤于分析 /29

作业长管理心得

炼焦分厂顶装作业区 /30
炼焦分厂捣固作业区 /30
化产分厂横班作业长 /30
化产分厂横班作业长 /31
化厂分厂设备作业区 /32

03
OPTIONS

管理

6S管理

精益6S管理项目工作简报 /35

管理放大镜

批假的“情”与“理” /37
事事有人做 人人有事做 /38
祸患积于忽微 /38

案例分析

6.13 装船焦粉泼洒事故分析
/39

管理·创新

即时奖励，让隐患无处藏身
/40
供销部的新面貌 /41

工作交流

浅谈班组的主观能动性 /42
“营改增”发票问题你问我答
/43
为企业创效就是为自己创效
/44

04
OPTIONS

人文

企业文化

规范精业争先锋，爱岗奉献立
新功 /47

学思践悟

践行工匠精神，成就精彩人生
/48
大学生座谈会之感想 /49
履行岗位职责的重要性 /49
硫胺工段的蜕变 /50

先进风采

人生的价值 /51

职工文苑

大智若鱼 /52
行走在焦炉上 /53
夏荷 /55
我为什么喜欢看霹雳？ /56

生日祝福 婚礼祝福

资讯

INFORMATION



资讯 · 公司要闻

公司7月份生产运营综述

公司对新入职大学生员工完成岗前培训

公司一塔式脱硫再生塔投入使用

公司召开2016年半年度纪委工作会议

公司组织班组骨干外出培训学习

提前部署 力保汛期生产稳定

防汛抗洪 突击抢修

化产党支部积极开展“双创活动”



资讯 · 公司简讯

简讯

公司召开第三季度安委会

消除安全隐患绝不怠慢



资讯 · 前车之鉴

生命诚可贵安全价更高

关于4·21安全事故剖析

从责任的角度看安全

4·21安全事故学习剖析

公司要闻

GONG SI YAO WEN

公司7月份生产经营综述

7月份，公司克服持续暴雨和高温天气的不利影响，扎实做好防汛抗涝、防暑降温各项工作，保持了生产经营平稳运行。全月生产任务超额完成，产品质量稳定，安全生产无事故，环保达标，清洁生产受控。

全月设备运行总体稳定，但在持续雨水和高温天气下，储运公司设备故障率较高，反映出设备基础管理和应对雨季的生产组织还存在“短板”。在公司领导及职能部门重点跟踪指导帮助下，较快扭转了被动局面。后期要继续帮助储运公司夯实基础管理。

技改项目实施进度受天气影响有所滞后。一塔式脱硫项目顺利投用，效果优于设计值；1#汽机改造完成90%，正在收尾。精益生产、工作质量督查等工作

按计划开展。

全月生产焦炭19.75万吨，焦油0.8万吨，粗苯0.23万吨，硫铵0.23万吨。1至7月份累计生产焦炭139万吨，焦油5.65万吨，粗苯1.69万吨，硫铵1.7万吨。

全月发电7625万千瓦时，其中上网电量5485万千瓦时；外供煤气644万立方米；外供蒸汽1.23万吨。1至7月份累计发电5.26亿千瓦时，其中上网电量3.85亿千瓦时；外供煤气3867万立方米，外供蒸汽9.5万吨，煤气综合利用率98.6%。

7月份实现销售收入2.47亿元，净利润1508万元。1至7月份累计实现销售收入14.15亿元，净利润6560万元，上缴税收6894万元。

（总经办 李纲）



公司新入职大学生员工 完成岗前培训

日前，来自安徽工业大学等院校的12名应届本科、硕士毕业生在完成为期7天的新员工入职培训后，分赴公司四个分厂开始实习工作。

入职初期，公司相关职能部门分别就企业文化公司核心价值观、员工手册、生产工艺、安全生产知识、公司产品及市场等内容，对新入职大学生员工进行宣传和讲解。7月12日，公司总经理孙广亿同新入职大学生进行了交流座谈。

孙总着重强调了大学生员工现在的优势、劣势以及将来的发展前景。新进大学生员工现在的优势是年轻、受过高等教育、思维活跃，劣势是对责任认识、工作能力、方法积累的欠缺。在后期的工作方面，新员工要充分理解认同和践行公司核心价值观“规范、诚信、精业、创新、有爱”；辩证看待责任、能力与方法的关系，即责任重于能力，能力需要方法。要适应“严管、重罚、厚爱”的管理文化，不犯规范性错误。孙总描绘了公司的发展前景和个人在公司的成长路径与希望。

孙总要求新入职大学生认识到“两个紧缺，一个差距”，结合个人的优势和劣势，做好现在，做好职业规划，培养个人的专业技能、管理技能，了解公司现有关键岗位出现断层情况。通过每个月的个人总结展现综合能力，做到“优于过去，优于同事”。不断提高个人，培养各方面能力，逐步走入管理岗位。

（储运公司 胡涛）



公司一塔式脱硫 再生塔投入使用

7月9日上午10:00，公司化产分厂新建的一塔式脱硫进煤气，正式投入使用。

7月8日一塔式脱硫塔开始试运行，依照制定方案，首先抽煤气管道的盲板；再用蒸汽对系统进行吹扫；通入煤气，取样做爆破试验，试验合格后关闭放散；开启脱硫液循环泵，让整个脱硫液进入循环，与脱硫液充分接触、反应生成硫泡沫；让泡沫满流至泡沫槽；每班加2.5kg催化剂。抽出原再生塔尾气的盲板开启引风机，尾气抽至尾气处理系统，进入酸洗塔和水洗塔进行净化，至此开工结束。当天下午化验煤气硫化氢只有12mg/m²，优于环保指标（指标：≤50mg/m²）要求。

脱硫系统原为两个并联使用，停一套脱硫系统则硫化氢会超标，影响后道工序动力分厂燃机和外供煤气单位的正常使用，给公司经济造成损失；两套设备长期运行，不能检修，留下巨大的安全隐患。一塔式脱硫的投用为原脱硫系统的检修创造了条件。

同时，一塔式脱硫塔的投用大大降低了煤气中的硫化氢含量，降低了烟气中的煤气二氧化硫含量，由之前的250mg/m²左右，降低到20mg/m²左右，低于国家指标要求的50mg/m²。充分体现了铜陵泰富人对环保的高度重视和向绿色企业转型的决心。

（化产分厂 刘念）



廉洁如水，来不得半点污染；
奉公如蚕，吐不完一身正气

公司召开2016年半年度纪委工作会议

近日，铜陵泰富公司纪委召开2016年半年度纪委工作会议，会议总结2016上半年纪检监察工作，部署2016年下半年纪委工作，同时对新制订的《纪委学习群》进行学习解读和宣传。公司党委委员、纪委委员、各单位纪检委员、纪检监察部人员参加了会议。会议由公司纪委书记、总审计师陈国安主持。

陈总对上半年开展各项工作的成效和不足提出了要求，一是围绕廉洁从业目标体系、责任保证体系、执行监督体系、文化体系等四个目标体系开展了一系列廉洁从业活动，以及一岗双责工作的落实，确保了铜陵泰富廉洁从业小环境的实现。二是抓好《党章》《条例》和习近平总书记系列重要讲话的学习，组织好“两学一做双创”活动，做好贯彻执行。三是纪检

监察工作要进一步加大监督力度，对公司关键环节、重点岗位、重点人员加强监督。四是加大问责、惩处力度。

会议部署了2016年下半年主要工作：一是围绕年度提出的“四个体系”建设开展工作，关注员工利益、公司经营风险，以及员工思想安全方面的工作；二是要有软硬措施，软措施是加强思想教育，对人进行廉洁从业教育；硬措施是发挥制度的预防功能，规范制度流程和对违反制度的查处；三是要坚持学习手段和方法，通过更好、更有效的方法来思考和开展工作。四是继续发挥纪委委员、纪检员的作用，要严格执行廉政信息汇报制度。

（审计部 郑邦胜）

公司组织班组骨干外出培训学习

工匠精神，是指工匠对自己的产品精雕细琢，精益求精、更完美的精神理念。李克强总理在2016年3月5日作政府工作报告时说，鼓励企业开展个性化定制、柔性化生产，培育精益求精的工匠精神，增品种、提品质、创品牌。

6月22日，公司各分厂生产骨干以及2015年评选出的五名工匠在总审计师陈国安的带领下，来到了美丽的宣酒集团进行游学。两个公司虽然在生产工艺、产品以及营销方式相去甚远，但却有相似的管理和发展理念“推崇工匠精神，弘扬企业核心价值观，打造优质产品，为顾客创造价值，为员工创造幸福”。

宣酒集团位于“江南诗山”敬亭山南麓，秀美的水阳江畔，东临苏浙，南倚黄山，历史悠久，风景秀丽。公司改为股份制企业虽然不过10余年，在白酒行业属于新生力量，但其完善的管理制度，却成为行业的标杆。宣酒集团大力推崇“工匠精神”，并对其做

出了归纳提炼，总结为“三专、三化、四字诀”。三专要求每位员工专注专心于工作，用坚持不懈的工作态度来造就专业的工作技能；三化要求员工在工作中做到精细化、标准化和极致化，没有最好只有更好；四字诀是指员工对待工作做到精、准、细、严，不断提高自身的专业技术，克服工作中存在的问题，做到精益求精，追求极致。

通过此次交流学习，学员充分认识到工匠精神的意义和作用，意识到了自身在工作中存在的问题和不足。并表示将在以后的工作中不断提高自身的岗位操作技术，将工匠精神作为基础工作的精神动力而非精神压力，不断挖掘自身的潜能，并带动周围的同事员工一起提高。只有人人弘扬并践行工匠精神，争做岗位标杆，才能让工匠精神在铜陵泰富落地生根，推动公司建设成为充满幸福的现代化企业，实力强劲的行业标杆。

（储运公司 朱远超）





提前部署 力保汛期生产稳定

7月1日到7月8日，铜陵地区出现了暴雨到大暴雨的恶劣天气。连续几天的暴雨，使长江坝埂头水位已达14.23米，并仍呈上涨趋势。面对多年不遇的罕见大暴雨，公司提前做好设备应急预案，及时采取有效措施，积极应对，保证了公司安全生产。

自今年三月份以来，公司领导对今年的抗洪防汛工作已进行先期部署。进入梅雨季节后，公司领导更是密切关注天气预报，通过会议、电话、微信等提醒全厂相关部门和人员注意暴雨雷电恶劣天气对生产、生活的影响。从5月份开始的大量屯煤工作，更是频频刷新了煤场库存记录，为保证后期生产正常用煤做好了准备。干燥棚项目的提前完工为生产正常取煤打下了良好的基础，并通过加强码头卸煤、运焦工作的管理，坚决杜绝安全事故的发生。在具体措施上，一方面开展每年定期全厂雨排水管道清淤、疏通、管道

更换的工作，从源头上解决可能出现的内涝问题；另一方面，电气管理人员加强对电缆沟、电缆井是否积水、电气室屋面是否漏水的情况进行梳理，并要求在雨季来临前将疏通检查、整改工作做到位。在能源管理上对所有外供管线加强巡视，帮助客户解决问题，保证正常供汽（气）。

从管理上对本次暴雨应对措施非常重视，公司领导安排各部门值班负责人驻守现场，加强现场的管理和指导，一再要求做到设备运行稳定、道路排水畅通、外供送汽（气）管道正常投用，从行动上重视，加大了对重点设备巡查的力度，加强汽机厂房和110千伏配电室窗户的检查。据了解，近期铜陵地区还将出现大幅度的降雨，公司要求各单位进一步增强紧迫感，以高度的责任心做好各项工作，确保生产稳定进行。

（工程装备部 张鑫）

防汛抗洪 突击抢修

自6月底以来，雨水天气与铜陵日夜相伴。铜陵防汛抗旱指挥部发布的新一期汛情通报显示，当前，铜陵长江干流全线超警。整个安徽省21条中小河流超过警戒水位，其中7条河流超过保证水位，白浪湖、太子湖、枫沙湖、玉溪河、巢湖闸下都超过历史最高水位。整个江南大地都被雨水笼罩，各地抢险救灾工作刻不容缓。

储运公司港务作业区是此次暴雨天气最为直观的地方，江水猛涨，每天以十几甚至几十厘米的速度往上猛窜，设置的警戒水位一再被淹没。截至目前为止，江水已达到11.78米——创港务作业区自建成以来的最高水位。随着江水的猛涨，港务作业区也面临许多困难和一些未知的问题。

7月5日，随着几场暴雨的来袭，江水漫过了门机装船机的电缆线，且逼近电缆电机接头位置，存在巨大的安全隐患。面对这从未有过且突如其来的问题，

港务作业区由电工钳工组建临时突击队，在港务作业长的指挥下突击抢修。所有人穿戴好救生衣，乘坐救生艇从码头排班室前往3号泊位，大家心里都在打鼓，没有人知道将要面临什么困难和问题。大家一条船，一条心，在暗流汹涌的3号泊位停泊，开始了抬高加固电缆线的工作。通过一个小时的紧急抢修，将门机和装船机的电缆线抬高了50cm，脱离了江水的吞噬，保证了门机和装船机的安全运行，保证了港务作业区的正常生产。

目前，随着上江防汛压力的增大，江水水位继续上涨，港务作业区防汛抗洪，保证生产的压力也在继续增大。但随着此次突击抢修的成功，给大家在防汛工作中积累了宝贵的经验，锻炼提高了大家面对突发问题的应对能力，港务作业区将全力保证公司安全度汛。
(储运公司 朱远超)

化产党支部积极开展“双创”活动

自公司党委开展“两学一做双创”活动以来，化产党支部高标准要求自己，以创建先进基层党组织为目标，在支部党小组和党员中开展丰富多彩的活动，坚持以学为基础、以做为关键，把化产党支部打造成坚不可摧的堡垒。

第一、支部多次召开支部党员大会，开展“两学一做双创”宣传教育。学习公司党委下发的“两学一做双创”文件，学习党章党规、学习习总书记系列讲话，号召支部全体党员发扬“一个党员一面旗”的精神，学先进、赶先进，争做一名合格党员，做到率先垂范、起到先锋模范作用，在工作中率先遵守公司的规章制度，率先贯彻公司的核心价值观，率先执行公司和分厂的各项工作任务。第二、加强支部党小组建设和党带群工作。各党小组定期组织党员学习，不断提高思想修养和理论水平，党小组和党员的凝聚力、战斗力得到进一步加强，党员逐渐成长为各生产岗位

的骨干，带动和影响了周围一群人，在化产分厂形成了一种积极进取的氛围。通过以党带群，充分发挥了党组织的战斗堡垒作用。第三、化产分厂在提高化产品回收率和降低设备故障率上，成立以党员和生产骨干组成的攻关组，攻关中通过技术创新和改造，不但及时解决了化产品回收率不足的问题，还降低了原辅材料及能源的消耗。2016年上半年节约生产成本费用600余万元。第四、在6月16日至18日凌晨，公司一塔式脱硫项目与生产系统煤气主管道碰头期间，支部不当班的党员主动放弃休息时间，积极主动投入到煤气管道碰头工作当中，充分发挥了以党带群的作用，全体参与碰头作业的员工保持饱满的精神顺利完成了煤气主管道碰头工作。

化产党支部的“双创”活动得到了公司领导的肯定，并荣获了“中信集团先进基层党组织”的荣誉称号。
(化产分厂 许成)

■ 基层简讯 ■

JI CENG JIAN XUN

简 讯

7月7日，公司对新入职大学生员工进行军事化训练。踢正步，站军姿，敬军礼，在教官的口令下，新员工标准地完成了正步走、立正、敬礼、等队列动作。通过军训，使新入职员工充分感受到公司令行禁止的执行力，及“规范、精业”的核心文化。

（安保部 安冬梅）

7月13日，动力分厂3#煤压机检修顺利结束。本次检修历时一周，主要针对3#煤压机排气温度高等问题进行了深入检查处理，该问题的解决可有效提高燃机发电效率。

（动力分厂 戴俊君）

7月20日下午，动力分厂在能源公司会议室举办锅炉理论知识笔试考试，来自四个班组的8名操作工参加考试。此次考试旨在加强员工对运行参数掌控度，提高对理论知识的理解与运用。

（动力分厂 陈雅杰）

7月20日下午，动力分厂在能源公司会议室开展化工厂事故案例安全警示教育学习，以视频的形式学习几起事故的起因和事故所造成的重大危害，本次安全教育培训为员工上了重要的一课，促使大家安全生产，警钟长鸣。

（动力分厂 周康健）

7月中旬，动力分厂对汽机射水箱进行了自主改造。原射水箱溢流口接在排地沟处，浪费严重。现在原基础上将射水箱溢流口管道接入循环水处，循环利用，有效合理地利用水资源，减少浪费，预计每月可节约费用8万。

（动力分厂 朱淑敏）

按照国家安监总局统一部署，7月份公司开展了化工和危险化学品事故警示教育活动。警示教育的开



展使员工对高温雷雨季节的化工类易发事故有了更加清楚的认识。

（安保部 安冬梅）

7月16日，公司举办关于设备润滑相关知识的培训，本次培训主要针对设备点检、作业长、设备主任工程师，培训内容结合我公司内部现有设备的润滑特点做了详细介绍，并邀请道达尔润滑油有限公司的专业人员到现场与参会人员进行了交流。

（工程装备部 王倩）

近日，化产分厂对气柜的罗茨风机小循环进行了升级改造，将手动阀改造为电动阀，并上传公司DCS系统，具有开度反馈、限位保护、过转矩保护等功能，实现了远程自动操作。

（化产分厂 许成）

财管部为筹集资金归还股东借款，在银行开具一年期应付票据1亿元，通过港务公司在银行贴息，因贴息费用一次性支付，扣除这部分利息收入，与银行贷款相比可降低财务费用近24万元。

（财管部 史秀林）

近日，化产分厂新中控室经过半年的改造，正式投用，中控操作、冷鼓操作、气柜操作合三为一；中控室监控各工段的工艺参数、生产数据收集和生产工作的协调。此次中控室的合并，为分厂稳定生产提供了有力保障，也为分厂岗位优化提供有利条件。

（化产分厂 王帅帅）

公司召开第三季度安委会

6月29日，公司召开3季度安全生产委员会会议，安委会成员及外协单位代表参加会议。会议总结了公司上半年安全生产工作，对下半年安全生产工作部署，安保部就学习的杜邦管理知识进行了分享。与会人员就目前公司安全管理过程中存在的问题献言献策，公司总经理孙广亿对安全生产工作提出了具体要求。

首先是转化理念、提升能力、改变方法，深入开展杜邦安全管理，转变理念；练内功提升管理能力，结合事故剖析自己的行为改变作业方法。

第二，思维决定行为、行为决定结果。要用管理的思维解决我们遇到的实际问题，要改变思维方法，要抓事情的本质，对于查到的安全隐患整改的迫切性认

识彻底。

第三，充分践行公司“规范”“有爱”的核心价值观。工作的开展规范是前提，学制度、学规程等是规范的基础。严管重罚、杜绝违章、防止事故就是“有爱”的体现，要把严管重罚的管理文化深入到安全管控环节。

第四，学会运用方法论开展安全管理工作如杜邦安全管理。另外就是走出去、引进来，吸收外部经验和做法，来提升自己。

孙总最后强调各级管理者要强化责任意识，落实各级安全管理责任，防止事故的发生。

（安保部 安冬梅）

消除安全隐患绝不懈怠

近日，化产分厂脱硫提盐工段平台腐蚀脱焊较为严重，加固、焊补已不能满足安全要求，需整体更换。为了能够及时整改，化产分厂迅速行动，精心安排组织，中石机电公司为配合生产加班加点，同时安保部全过程督促，以最大限度减少对生产的影响、以最快的时间完成整改为原则，最后原本需一星期完成的整改工作量只用了3天就全部完成。

安全隐患整改不及时极易导致安全事故的发生。为此，公司一再强调提高对事故隐患整改的迫切性，防止事故的发生。

（安保部 安冬梅）



■ 前车之鉴 ■ QIAN CHE ZHI JIAN

“剖析自己、我要安全”

——公司开展安全事故剖析活动

编者按：针对4·21外协员工工亡事件，近日，公司开展“剖析自己、我要安全”的事故剖析学习活动。所有员工（含外协、施工单位）以“深刻反思、从我做起”为原则对照此次工亡事故进行自我剖析，吸取事故教训。本期将摘录部分文章，以“事故为鉴”，深究安全管理。

生命诚可贵、安全价更高

自打参加工作以来，公司内发生工亡事故已达四起，这四起事故发生的直接原因均是当事人违章作业。4.21安全事故的发生，使我更加真切感受到安全隐患时刻隐藏在我们的工作中，麻痹大意、违章作业就会导致安全事故的发生，经过对此次事故的学习，让我感受到生命的可贵和安全生产的重要性。

事故当事人52岁，进入我公司工作不到半年时间，是我公司的一名外协员工，在码头清仓作业中因违反安全操作规程“门机作业时，在其半径内严禁站人”的要求，而被门机抓斗撞到身亡。当事人对于其在工作出现的违章情况是否知晓，是否对安全意识缺乏则是让人深思的。

记得12年自己在化产车间担任横班长时，也曾参加过码头清仓工作，当时就觉得机械与人员交叉作业，存在着安全隐患，加之夜间照明不足，视线较差，极易出现安全事故。一件看似平常的清仓工作，如今却因为安全意识不足、一时的麻痹大意，没有遵循安全操作规程而酿成了重大的工亡事故。

事故本来是可以完全避免的，当事人在门机作业半径内工作，门机司机未收到信号启动机器、没有及时观察抓斗周围情况，这些都跟他们平时的工作习惯是有关联的。习惯性作业不予指出整改，对安全生产操作规程没有正确理解，看不到违章操作的严重危害性，觉得一直都是这样做也没啥事发生，思想麻痹大意。在工作中，对学习安全生产操作规程感到麻烦、厌倦，学习主动性较差，这在对外协单位进行安全教育和周三安全学

习会议中尤为明显。他们往往对自己熟悉、熟练的工作过分自信，心存侥幸，为了求省事不去做相关的安全措施，没有排查安全隐患。或许这些违章行为虽然一直看似没有造成安全事故，但是他们的做法却成为安全事故发生的导火索，最终酿成惨剧。给企业和个人带来重大的经济损失，也造成了恶劣的影响。

外协单位在我公司工作，我们作为公司的一员，就有权也有义务对他们在工作中存在的违章进行及时的制止、教育、整改。回顾我进入公司的五个年头，发生的四起重大工亡事当事人均是外协单位员工，而这些年发生在自己身边的（险肇）事故案例也不少，归根结底还是麻痹大意、违章作业，而出现违章的同时，未能有人及时的指出，安全互保未能起到作用，最终导致事故发生。

“规范、诚信、精业、创新、有爱”是我公司的企业核心价值观，这是要践行到公司运营的方方面面，尤其是安全生产，只有人人遵守安全操作规程，积极主动去学习、执行，将安全生产放在第一位去进行工作，在工作中及时发现安全隐患，提出合理有效的安全整改意见并汇编入规程中，人人对自己和他人要求统一、安全互保才能起到作用，这才能更好的将公司企业核心价值观践行到安全生产中去。

事故已然发生，我们却不能将其当成一个故事，而是要深刻反思，汲取事故发生的教训，加强对公司内员工，尤其是对外协单位员工的安全教育、学习，将安全生产工作落到实处。（化产分厂 张玮）



关于“4.21”安全事故剖析

储运公司码头2016年4月21日发生了一起外协职工死亡事故，不但给一个家庭带来了沉重的打击，而且给公司带来极为不好的负面影响。想起家属万分悲伤的样子，就让人痛心疾首，从血的教训中更加深刻体会到严格管理是对职工最大的关爱。反思这起事故，我认为日常生产管理存在着四个方面的问题。

一是管理人员安全意识淡薄。对现场作业习惯性作业，就算违章违纪，不出大问题就放一马。管理人员放任职工违章违纪，造成一些“小而广”的违章违纪现象得不到有效制止。

二是存在好人主义思想。公司一些管理人员在检查工作时，认为职工工作比较辛苦，存在一些两违行为是可以理解的，只是提醒一下，没有认真考核，久而久之职工就不以为然，造成一些小而广的违章违纪现象屡禁不止。

三是管理人员工作作风不实。分厂推行安全风险管理，管理人员都有安全量化考核标准，但部分管理人员到现场检查时，有时只是为了完成考核量化指标，没有对工作者的作业过程进行认真监控，对安全质量控制措施是否落实没有认真去核实，整改成效如何没有去验证，造成一些问题反复发生。

四是管理标准不高、要求不严。对待安全质量工作有应付了事不良倾向。安全工作布置多检查少，看过程多查效果少，工作标准低，要求不严，管理制度不能得到很好的落实。比较突出的是班组班前安全预想和班后完工分析会时有时无，降低了安全管理制度的严肃性、连续性、时效性。

“4.21”事故让我们付出了血的代价，教训深刻。为避免类似事故重复发生，我们应做到：一是要切实提高管理人员的安全意识。分厂管理人员要深刻认识违章违纪的严重后果，及时发现并制止职工的违章违纪现象，才能使安全隐患得到及时有效整治。每一次违章违纪就是一起隐患，只有消除这些隐患，才能有效杜绝和防止事故发生，才能确保安全质量有序可控；二是要加强管理消除好人主义思想。在日常管理中，对一些小而广的违章违纪行为必须按规定进行考核，要对职工讲清违章违纪的危害，使大家逐渐把标准变成习惯，做到令行禁止。我们要树立一种观念，纵容职工违章违纪不是关爱职工，而是伤害职工，制止职工违章违纪才是关爱职工；三是转变工作作风。要积极深入现场，发现问题、解决问题，加大对现场安全的检查监督力度和深度，对现场发现的问题，不但提要求，更要检查整改措施是否落实，验证整改效果，做到问题闭环管理。同时还要改变考核模式，转变以往只罚不奖的模式，体现对职工的关爱；四是高标准、严要求。在安全管理上，对安全隐患和违章违纪现象，一定要高标准、严要求，该整治的安全隐患要立即整治，该考核的一律按规定考核，不能擅自降低标准，放松要求，要控住违章违纪现象，用严格管理来实现对职工生命的关爱。

（码头项目组 陶元东）



从责任的角度看安全

公司4月21日发生了一起外协单位员工工亡事故。根据事故的处理决定，每个跟事故有关的人都进行了处罚，但是事故的背后值得我们深思的是我们本身的责任，对安全管理责任。

员工来上班是对家庭责任的一种体现，但是在实际工作中又有多少人做出的是不负责任的行为，不系安全带、不按规定作业的现象还是很多的，只为图一时方便就丢掉了责任，对自身、对家庭、对公司和社会的责任。在事故分析中，死者卢振求是发现还有部分余煤没清理干净就走到抓斗附近进行清理，不能说他对工作不负责任，但对自己的生命是不负责的。抓斗司机的违章操作，我觉得是该批评的，在视线盲区、未收到许可的情况下擅自提升抓斗。这个性质就像醉酒驾驶一样，不把自己和他人的生命当回事，是

对他人生命不负责任的行为。

位于管理者的我们，责任更是重大。操作规程和制度规定是管理者制定的，所有规程和制度的可实施性是对员工的负责表现。岗位员工按照操作规程操作或检修时，是对我们的信任，我们要做的是保证他们的安全，对他们负责。记得曾经有一位君储问宰相，什么是治国之道？宰相说“就四个字，贪生怕死。贪百姓之生，怕一子之死。”我觉得在日常的管理中，我们应当借鉴这一思想观念，将每位员工的安全为己任。制定合理的操作规程和制度，并按照制度进行教育、检查，是对他们负责，是对他们的爱。

怕死，才能避免事故的发生。贪生，公司才能健康稳定的发展。

（总经办 常磊）

4.21安全事故学习剖析

我们常说紧绷安全弦，长鸣安全警钟，确保自身的健康与安全。然而，一系列血的教训却历历在目，看着让人痛心，说着让人伤心，提起让人揪心，每发生安全事故，我们不禁扪心自问，安全事故难道真的不能避免吗？提起安全，人们都知道它的重要性，自从公司成立以来，发生在身边的5起人身伤亡事故令人痛心，一个个健康鲜活的生命刹那间化为乌有，给个人、家庭、企业、社会带来巨大的损失。但静下心来想一想，事故发生后，我们应该怎么想？出了事故我们应该如何应对？从每一起事故的发生我们可以看出，事故之所以发生，它与违章作业、责任不到位、从业人员的安全意识不高、管理上存在漏洞都有直接关系；我们要做的就是接受教训，把心里的压力转变成我们工作执行的压力，将压力有效地传递下去。

一是要将“安全就是生命”的根本理念真正让大家共知、共享，要唤起我们每名员工安全的意识。还要真正将我们的安全文化理念渗透到每一名员工的思想意识与行为，真正做到本质安全，不能麻痹大意，总之我们要改变传统思维，做到安全工作精益求精，如果稍有大意必然出事。发生的几起工亡事故，不就因为员工未严格按照安全规程去执行、未及时发现存在的不安全隐患、自己不注意、不小心而造成的吗！这次发生的伤亡事故不是一个孤立的事件，而是一系列工作执行不到位而发生的结果。而在这其中，人的不安全行为是最为关键的。

二是要提高我们每名职工的安全认知能力。要真正认识到安全管理的严肃性、严厉性，重要性。只有境界提高了才会真正重视起来，才会将安全真正放到生命至上的高度去研究、去管理、去落实，去全面履行职责。

三是一定要做好各种隐患的排查，防患于未然。要把无事当有事，要无中生有，小题大做。排查隐患重要的是要细致，一定有细之又细、慎之又慎，不采取细致全面的方法，就有可能对问题视而不见，就有可能对发现的问题不重视、不解决。一定要建立全面细致排查隐患的长效机制。

四是要解决人的思维、行为与习惯问题，从认识上下功夫，充分调动人的积极性。公司制定了一系列规章制度与安全操作规程，它就是我们规律的总结与浓缩。我们应该充分认识到规章制度的重要性，严格按照安全操作规程作业，认真遵守，严格执行，从思想上重视；不为别的，只为自己。总之，我们要用血的教训唤起每名员工保护生命、珍惜健康的意识，教育每名员工不能违章，不能侥幸、不怕麻烦，要按照标准、按照规范，实实在在地抓好自己的安全。安全就是生命，我们要将安全文化理念渗透作用于每一名员工，形成大家的广泛认同，做到全员共知共享。我们要通过培育、引领、渗透使大家切实认识到，抓安全是为了自己，是为了自己家庭。

(装备部 李溶)

关注



FOLLOW



访谈录

储运公司：激流勇进 我们在行动

化产分厂：提升标杆 实现工作新跨越

炼焦分厂：以规范为石，铺进步之路

动力分厂：总结经验拓思路，勤修内功抗“严寒”

综合管理部：着眼效能建设，服务科学管理

工程装备部：抓重点、攻难点、稳定运行提效能

生产质量部：精心服务客户，全力挖潜增效



关注·结节高

在总结中不忘展望

服务客户 挖潜增效

巡检记录标准化

从自身出发 不断加强学习理念

认真总结 勤于分析



作业长管理心得

炼焦分厂顶装作业区

炼焦分厂捣固作业区

化产分厂横班作业长

化产分厂横班作业长

化厂分厂设备作业区



中期盘点——

部门（分厂）负责人访谈录

储运公司：激流勇进 我们在行动

为了确保实现公司全年的各项经营目标，储运公司对上半年的工作进行了系统总结，在吸取经验、教训的同时，规划了下半年的工作计划。在此承上启下的关键时间点，笔者对储运公司经理李东东进行了专访。

问：请问储运公司是如何开展工作质量的督查工作的？

答：从今年的四月份开始，储运公司为了提高工作质量，设立了两个督查员。他们的主要职责就是在工作的现场找出问题并解决问题。在上半年我们取得的主要成效。一是编写取料机的安全操作规程，方便新员工进行学习 and 操作；二是对煤场进行系统的标识标记，不仅极大地方便了堆料和取料，还有效地提高了生产效率。

问：储运公司正在实施技改项目有哪些？

答：我们储运公司主要改造项目有三项：

1.对装船机的结构进行改造。现在装船机主要存在三个问题：磨损较大、焦炭易破碎、扬尘情况比较严重。这些不仅影响到了我公司的总体效益，同时也污染了周边的环境。改造后的装船机将采用我公司自主研制的螺纹挡边皮带，取代现有的流筒运输方式，不仅可以防止焦炭破碎，还可以减少污染。

2.对大管机和小管机进行改造。现在使用的多条皮带机转运，能源消耗较大，易造成焦炭破碎，而改造过后小管机可以一条线直接把焦从顶装筛焦楼到C206转运站主管带机将焦炭运到码头，减少了中间的转运环节，全程管式运输，无扬尘，也减少了劳动力的投入。大管机的投建给公司的生产带来的可靠保障，解决了设备检修与生产之间的矛盾，另外提高了水运来煤的运量在，因为水路运输的成本要比铁路运输成本低，所以改造大管机一方面可以增加卸煤的速度，另一方面也可以减小物流成本，为公司创收效益。

3.码头货场的改建。码头货场的改建一方面可以方便我公司的储煤和送焦，另一方面由于码头周边的许多企业没有自己的码头，所以我们可以利用码头对外包揽业务，为公司创造额外的收益。

问：储运公司怎样运行管理方针？

答：关于储运公司的管理方针，我总结出了十二个字，“认清目标，把握方向，控制过程”。分开来讲就是落实责任制，把责任逐层分解，从分厂长到作业长再到班组，每一层都有自己的责任，并定下一个明确的经济指标，我们一起为这个指标进行奋斗。

问：储运公司如何响应公司创新方针？

答：我认为公司实行创新方针的主要目的就是解决实际问题。我们储运公司在响应公司创新方针上主要表现在提合理化建议并进行成果转化。具体表现有：1.采用低价采煤的合理化建议，利用焦场在煤炭价格较低时进行屯煤；2.焦炭运输时打水，减小了扬尘污染；3.利用污水泵对沉淀池进行抽水清污，不仅减小了费用开支，也极大地减小了污染。下半年我们将大力推行合理化建议，积极调动员工们的工作积极性，激发员工们的智慧，为公司创造出更大的效益。

问：您对我公司的核心价值观怎么理解？

答：刚开始我也只是大体地了解它的字面意义，但是随着我工作年龄的增长，以及我对公司了解程度的增加，现在的我对公司“规范、诚信、精业、创新、有爱”的核心价值观有着自己的理解。规范：在我看来就是执行能力，要严格按照岗位操作规范来进行工作；诚信：其实就是对规范的执行力度。但在这里我要强调的是要实事求是，用发展的眼光去执行工作；精业：简单的讲就是做精做优，也就是现在公司倡导的“工匠式”员工；创新：就是要以问题为导向进行创新，这就要求我们在具有坚实的基础的前提下，还要拥有开放的思维；有爱：爱其实是相互的，公司很爱我们，所以我们要爱公司。要相信公司一定会尽最大的努力培养人才。

虽然我们储运公司在上半年的公司内部收益排名比较靠后，但我相信经过总结、改革和创新，储运公司在下半年一定会激流勇进，争取为公司创造出更大的效益。

（储运公司 李 鹏）

化产分厂：提升标杆 实现工作新跨越

化产分厂厂长韩胜利在最近学习孙总在集团中期业绩报告会上《砥砺前行，努力完成年度目标任务》的讲话后，对分厂上半年工作进行了总结，并对下半年工作做出了规划，他表示，下半年化产分厂将进一步提升标杆，努力实现分厂工作新跨越。

问：韩厂，化产分厂上半年实现降本600余万元，取得了“中信集团先进基层党组织”的荣誉称号，分厂具体做了哪些工作呢？

答：上半年，分厂狠抓管理基础工作，在现场管理、提高产品回收率和降低设备故障率上取得了一点成绩。现场管理严格按6S标准和目视化管理的要求来进行，各工段陆续通过了6S验收。如硫铵工段，以前是一个脏乱差的工段，跑冒滴漏现象严重，回收率一直提不上来。分厂组织人员对现场进行了清理，并通过大修和零星工程，对硫铵工段的管道和地面进行了大修更换和地砖重贴，一改过去的面貌，并出台相关操作规范，硫铵回收率得到提升，硫铵工段完成了从量变到质变的过程。在降低设备故障率上，分厂每周召开设备例会，协调解决设备问题，成立以设备组长和班组长为首的攻关组，实行风险抵押金制度，加强规范操作及操作工的一级点检作用，对设备故障做到早发现、早处理，建立备用设备按期倒换制度，上半年成功实现连续四月无设备故障。

问：化产分厂在项目建设上进展如何？

答：在项目上，通过项目组员工和施工单位的共同努力，上半年净水厂按期投产，实现生产水自制，每月可为公司节约用水费用50多万元。一塔式脱硫煤气管道与生产系统煤气主管道于6月18日凌晨成功实现对接，安全圆满地完成了这项重点工作。经过一个多月的试生产，煤气中的硫化氢含量得到大幅下降，目前，在脱硫三套系统全部运行的情况下，每立方煤气中硫化氢含量只有十毫克左右。

问：今年全公司都在开展“以问题为导向”的创新活动，上半年化产分厂创新成果怎样？

答：分厂持续开展创新活动，为降本增效、优化岗位、保障设备顺行提供条件。粗苯过热蒸汽增加减温装置，延缓了洗油的老化时间，每月可节约洗油采购费用5万多元；冷鼓循环氨水泵改造，运行模式由“两开一备”成功转变为“一开两备”，每月可节约电费8万元左右；硫铵螺旋输送机增加反转装置，降低设备清洗时的运行阻力，保障了设备的顺行，减轻了操作工的工作量，也有利于提高产量；气柜工段的煤气小循环前期的阀门为手动阀，需要操作工手动开启或关闭，通过设备技术升级改造，改为远程自动控制，实现了气柜无人值守的设想，分厂仍安排作业长定时巡视气柜以确保安全。

问：化产分厂下半年将如何继续深化各项工作呢？

答：下半年，化产分厂将贯彻孙广亿总经理在半年会的讲话精神，以持续夯实科学管理基础，提升产品质量为抓手，全面提升岗位操作人员的工作质量；要在班组工段层面逐步推行现代管理方式方法，并消化、吸收运用到生产实践管理中去，提前主动应用5W1H管理；把精益生产管理作为化产分厂现有运行设备管理方法的补充和完善。同时，攻坚克难、迎难而上，继续做好同行业对标工作，特别是与芜湖新兴铸管的对标工作，力争在本年度三季度末各项技经指标及现场管理达到甚至超过芜湖新兴铸管现有生产设备管理标准。要继续开展以问题为导向的创新活动，紧紧围绕经济效益即化产品回收和设备稳定运行，以设备自动化、机械化等技术改造为切入点，努力实现化产分厂岗位优化精编工作。继续做好“提高化产品回收率和降低设备故障率”攻关工作，保持产品回收率的稳定，保持设备的低故障率。持续开展创新增效活动，改善生产、设备、工艺中不完善的地方，为完成公司全年的经营目标做出化产分厂应有的贡献。

（化产分厂 许 成）

炼焦分厂：以规范为石，铺进步之路

上半年，炼焦分厂围绕“规范生产过程控制促质量，明确任务指标挖潜力”的工作方针，分批、分步、多点开花地完成了公司部署的各项重点工作。炼焦分厂厂长袁本雄就分厂上半年工作开展情况和下半年工作打算接受采访。

问：今年公司要求挖掘智力潜力，请问在分厂内部是如何开展的？

答：在上半年的推进工作中，炼焦分厂自我加压、积极提高，其中突出体现在炼焦生产管理水平的提高，干熄率、K横排、K均、K安及耗热量均达到优异水平。同时在提升工艺操作管控的基础上，加强班组建设，完善分厂到作业区、作业区到班组、班组到个人绩效系统性绩效评价体系，为人才和班组骨干的培养提供良好基础。通过开展技能比武、合理化建议的方式引导并鼓励分厂员工发展创造性思维和注重操作技能的提升，发现问题并解决问题。通过“走出去，引进来”的方式取长补短，促进分厂生产管理及工艺管理水平的提高。半年来，多次邀请外聘专家讲解和培训，有效促进生产人员技能的提升。

严把质量关口，炼焦分厂主要从配煤、焦炉生产和干熄炉生产三个方面把控，通过配合煤性质和小焦炉试验比对，实现焦炭质量的稳定和提高。同时通过QC活动激发操作人员对于生产过程和产品质量的思考，提高质量意识。此外，分厂实施工作督查制，逐步以工作质量的提高保障产品质量，且初见成效。

问：炼焦分厂上半年大修项目较多，如何通过管理来保证项目施工质量呢？

答：在保证项目施工质量方面，分厂做出了不少努力。首先，利用设备包机管理办法展开设备绩效考核工作，让所有和设备相关的人都要对设备运行负起责任，每月结算。对于设备维护人员，绩效考核的分值直接与收入工资挂钩，与人员优化、末位淘汰挂钩。其次，对于专项设备问题，成立攻关小组，组织外出考察，和同行业进行对标，取长补短，从而解决疑难问题。再次，注重仪表数据的真实性，邀请仪表

所测数据的相关厂家前来交流或测定并出具检测报告。最后，恢复点检巡检制度，要求点检每天必须按照规定的路线对设备参数、运行状态进行巡检，并做好相关的记录，定期进行检查并评比优劣。同时，灌输“我是一切问题的根源”思想，让设备维护人员及生产人员关注一切和自己有关的事情，并主动去了解、解决、督促、跟踪、汇报。在强化点检作业标准的前提下，根据公司技改大修项目管理的思路，炼焦分厂上半年明确要求严格按照年初计划节点完成16年大修技改工作，同时在大修技改过程中思考总结17年度的大修技改项目，做好17年度项目开展的充分性和必要性论证。目前，16年8项大修技改项目，已完成6项，完成率75%。其中两座干熄焦年修经过精心准备和严密施工比计划提前2天完成，另外完成自主烘炉和耐材返厂等创新管理工作。

问：炼焦分厂是如何做到安全与效益“双丰收”的呢？

答：2016年，炼焦分厂坚持“以制度管人，以规程来约束操作”的管理理念，坚持“安全第一，预防为主，综合治理”安全生产方针，坚持“计划、组织、落实、检查、评比、考核”六并重的原则，完善管理制度，建立规范的管理机制，不断完善创新机制，促进分厂安全生产健康有序稳步发展，以“杜邦安全管理”为试点积极组织作业区学习，强化安全生产理念，为全年各项生产任务完成提供有力保证。

上半年的工作开展结合公司16年分厂成本定额情况，细化指标落实到作业区、班组，对日常辅料消耗、能耗进行指标控制并纳入分厂年度评先评优指标项目中，做到人人心中有成本，杜绝跑冒滴漏等浪费现象。积极响应公司人员优化的政策，上半年优化人员达30多人，同时将顶装炉门工委外收回内顶，在保证生产的同时提高员工的收入。16年上半年完成公司“时间过半任务过半”的目标，成本共计节余351.9万。

问：请您谈一谈炼焦分厂下半年的工作思路。

答：下半年，炼焦分厂将以公司核心价值观和精益生产为准则，做到：一、努力通过研究、优化配煤结构，实现降低配煤成本，力争2016年配煤降本2000万元的目标，稳定焦炭质量，提高客户满意度；二、在人员架构、工艺指标、设备现代化水平、生产成本和人才储备上与行业领先企业实现对接，技经指标全面对标达标，全面恢复设备的自动化，通过设备的自动化降低操作人员的劳动强度；三、做好17年技改大修工作的深入考察和论证工作、储备和应用

新技术、新工艺，为公司的持续发展做好充足技术储备；四、根据公司年度安全、环保目标，结合上半年指标进一步细化分解，将其落实到分厂的主线工作中，进一步夯实管理基础；五、落实企业核心价值观宣贯和践行工作，通过“规范年”的要求完成全岗位标准化作业的制定和执行，积极以“杜邦安全”、“标准作业”、“精益生产”三个试点为抓手，全面促进炼焦分厂各项管理工作，实现公司打造行业标杆的目标。

（炼焦分厂 邹姗姗）



动力分厂： 总结经验拓思路，勤修内功抗“严寒”

为贯彻孙总中期业绩报告精神，动力分厂厂长江年就上半年工作进行了总结，并从各个方面阐述了动力分厂下半年的工作重点及规划，访谈内容如下：

问：江厂，请您针对上半年分厂的工作做一个总结回顾。

答：上半年的工作完成情况，可以从三方面进行概述。生产方面，上半年动力分厂发电量4.4亿kwh，完成上网电量3.3亿kwh。因能源外供的增加、煤气供应量不足、干熄焦检修蒸汽量不足等分厂外部因素影响发电量约870万kwh，总体来讲，基本完成上半年产量目标；设备方面，上半年共完成周计划3191项，计划外检修497项，设备消缺387项，还有15项设备缺陷因设备运行、备件暂未到货而未能完成。大修技改总计9项，上半年完成6项，还有含1#汽机技改项目在内的3项未完成。上半年动力分厂共发生设备故障10起，一般设备事故3起，重大设备事故2起，特大设备事故1起。在保障分厂设备稳定运行，降低设备故障率，进一步规范点检维修作业方面，我们仍需努力。安全方面，上半年动力分厂生产、设备、人身安全事故为零，说明动力分厂积极开展隐患排查工作，严抓安全生产的专项活动效果显著。

问：在上半年的工作中，2#汽机改造项目可以说是动力分厂的重点工作。请您分享一下2#汽机改造过程中，工作的亮点和不足。

答：2#汽机改造工作可以总结为三个关键词，一是工期短，在整个土建施工和安装过程中，分厂和施工单位不断优化施工方案，依据项目进度多次进行调整、优化倒排工期，严格按照时间节点要求施工进度，每天召开项目碰头会，当日事当日毕，没有完成，加班加点也要干完。经过大家共同努力，工程技改工期又创历史新低；二是投资省，项目组将此次改造项目工作方案由原计划的南汽总包改为项目分包，并在项目建设过程中充分利用原有公用系统，电仪控

制系统，将项目总投资费用降至1300万，节约投资费用约800万元；三是自主建设，此次改造采用分包管理模式，充分发挥各专业主观能动性，并积极寻求兄弟企业及相关方等外部力量支持，协助把控工程质量和进度，既保质保量地完成了工作，也使分厂点检的专业能力得到了锻炼与提升。

问：回顾上半年的工作，您认为动力分厂在哪些方面仍需改进？

答：整体来看，动力分厂技术骨干力量薄弱，我们下半年将利用设备技改、交流学习、外单位技术服务等各项手段，加强人才队伍的培养。现阶段，我分厂以仪表班为试点，实行点检、维修一体化的区域包管制度，针对其分管区域设备完好率和设备故障率进行业绩考核，希望通过该制度的实行来提升仪表专业水平，也为后期人员优化做准备。其次，设备的稳定运行是保障发电效益的第一前提，设备故障率，特别是燃机，要进一步降低，我们要集分厂、部门之力，力争下半年故障率比上半年下降50%。最后，将“严管、重罚、厚爱”的管理文化深入地融入分厂的生产作业过程控制，进一步提高员工规范化作业、标准化作业的意识。

问：分厂在上半年的工作中有亮点也有挑战，依托于上半年的总结回顾，您对动力分厂下半年的工作规划是如何安排的？

答：动力分厂下半年的重点工作可以总结为一句话：提升设备效率，降低能源损耗，争取能源效益最大化。相对于上半年来讲，下半年公司外供能源量增加、动力分厂发电受上段工序影响，面临着煤气、蒸汽供应量少从而制约发电效益的情况，完成7亿度上网电量的年度目标对我们而言是一个非常大的挑战。从我们分厂来讲，既然不能“开源”，那就只能“节流”。提高能源利用率，无论从现在还是未来来看都有其实施的必然意义。上半年我们的2#汽机改造和正



在进行的1#汽机改造都是围绕着这一目标，下半年我们在提高能源利用率方面主要有两个预想：一是提高锅炉产汽率，与铜陵经信委联系，检测锅炉目前生产运行状况，并采取措施优化运行；二是降低汽机能耗，每提高1%真空度，汽轮机能耗可降低约1%，分厂计划借助兴澄电厂的技术力量，对提高汽机真空度进行攻关。

问：孙总提出，我们应严格控制生产作业过程并悉心做好客户利益协同，就动力分厂来说，您认为我们可以做哪些工作？

答：就悉心做好客户利益协同方面，我想从外供能源方面谈一谈，据我所知，我公司外供能源管损非常大，有的管线管损高达50%，平均管损高达28%，兴澄外供能源管损平均还不到10%，这说明我们还有很大的空间去降低外供能源管损。这样，不仅能源用户能受益，我们自己也将受益。严格控制生产作业过程方面，我们分厂一直在摸索并实行，上半年，我们为确保及时调整锅炉水质，在不增加人员的情况下，

建立分厂水化验室，就是为了加强过程控制。我分厂水化验室可做到每2小时检测一次数据，以供生产运行及时调整，避免公司每天一次化验造成的信息滞后情况，进一步地保证年设备稳定运行和蒸汽产品质量。

问：2016年初横亘在公司前进路上的“电价下降、化产品价格下跌、进口煤优势缺失”三座“大山”到现在依然没有变化，动力分厂怎样为公司争取更多效益？

答：目前，除了前面所讲的提高能源利用率，动力分厂也在积极争取于今年完成超低排放的工作，为每度电多增加1分的效益。如果超低排放能够顺利完成，预计每年可多创效600万元。

通过这次访谈，我们可以看出动力分厂在上半年的工作中既有成就也存在不足。这需要我们总结之前的经验与优点，改进之前的不足与失误，不畏艰难，充满信心，为下半年工作的开展奠定基础，从而更好地完成年度目标。
(动力分厂 戴俊君)

综合管理部： 着眼效能建设，服务科学管理

为适应企业管理工作的需求，提升管理效率，促进公司效能建设，上半年，公司在原企管部的基础上新组建综合管理部。该部门主要负责人力资源、制度体系建设、信息化建设、项目推进、招标管理、工作质量督查六大模块工作。新组建的综合管理部业务联系更加紧密，交流更加顺畅，管理效能得到提高。下面是小编对综合管理部部长查东林的访谈。

问：综合管理部较与原企管部相比有什么变化？你对新部门的愿景是怎样的？

答：综合管理部是一个富有朝气的团队，每个人的可塑性都很强，他们的工作能力值得肯定，我希望综合管理是一个注重服务质量和持续学习的管理团队。

首先是服务质量。我经常在部门早会上强调，一定要做好服务工作，一是做好上下道工序的服务工作，积极配合，一同做好产品质量提升和公司效能提升工作；二是要服务好广大员工。我们要保持良好的工作热情。员工过来咨询或办理业务，要快速给予解答和办理，不能摆架子、推诿让他们“干等”。

其次是学习培训。一专多能在岗位优化中尤为重要，部门人员通过培训学习达到一专多能，当主要负责人缺位时，其他员工能够迅速补位代办，提高服务质量。鼓励员工通过不断学习提高岗位技能。综合管理部的年轻员工较多，营造学习的氛围相对较容易，我希望通过学习，打造一个高标准、高质量、高水平的管理部门。

问：今年我们最常听到的就是“岗位优化”，综合管理部就岗位优化工作具体做了哪些事项呢？

答：岗位优化是公司挖潜增效的重要途径之一。过去一年来在公司领导的指导下，我们不断探索、总结岗位优化方法和途径，已取得初步成绩。岗位优化就是通过减员达到增效的目的，强化绩效管理。通过一专多能、操作智能化、设备机械化、以内抵外、项

目承包等一系列举措成功达到减员增效的目的。在工作开展过程中，各单位充分挖掘员工智力潜力，一专多能，优化减少岗位数量、压缩编制，提高作业饱和度，以科学配置增效。对设备设施的技术改造、提升装备智能化水平，减少岗位人员配置；逐步收回外部承包项目，通过再培训的形式，让优化富余人员补充到外包岗位上去，合理消化优化富余人员。施行关爱政策、特殊工种社保攻关政策，科学化员工年龄层段。

问：当前市场条件下，很多企业选择扎紧口袋过日子，或给员工降薪，而我们公司怎么还能够做到热火朝天的涨工资呢？

答：给员工涨工资是公司领导在年初给予大家的承诺，是作为员工努力达到公司经营指标的一种奖励。经济责任制薪酬机制让员工的工资和创效能力挂钩，多干活的人多拿工资，很大程度上激发了员工的智力、潜力，也为达成生产经营目标打下基础。综合管理部在领导下达指令后就开始积极着手薪酬方案制定工作，由于公司领导对此很重视，全程给予指导和建议，我们对薪酬方案制定很是慎重，方案是修改一稿又一稿，旨在作出一个让大家满意的薪酬方案，最终方案是员工人均工资涨200元。

问：6S精细化管理项目已经让公司在目视化形象和基础管理上有很大改观，为什么还要推行精益项目呢

答：近两年我公司在管理变革方面全面推进6S精细化管理，截至六月份，各分厂、部门已完成95%以上区域整改工作。其实无论是全面推进6S精细化管理，大力开展以规范准则的工作质量督查机制，还是广泛开展以问题为导向、以项目为抓手的创新活动，或是大力施展人才“三个梯队”建设，所有这些举措，都是为公司导入精益生产模式提供了必要的铺垫。我们现正着手精益转型的各项准备工作，下一阶

段的目标是争取在一年之内把炼焦分厂打造成规范化的精益工厂。

问：工作质量督查的目的是什么呢？

答：工作质量督查是公司一项创新性的管理举措。通过近一年来的探索与完善，我们已初步建立工作质量督查的内容、方法与体系。从上半年的工作质量督查情况来看，员工对制度的执行还不够彻底，各种规程还不够完备，产品过程控制还有待改善，员工工作质量还有待提高。同时也反映了我们的管理工作没有做到位，需要继续建立完善管理体系。今年5月份开始，我们开始实施专职、兼职相结合督查机制，兼职督查官的共同参与，在壮大督查队伍的同时，进一步将工作质量督查工作在深度和广度上引向深入，提高督查效果，进一步提升了各单位的自主管理水平。

问：我们能明显感觉到近来的学习培训无论是内容上还是形式上都有很大变化，您能就此项问题谈谈吗？

答：根据企业发展战略、岗位能力需求和员工职

业发展需要，公司每年度都会分级分类制定培训计划，保障员工在职业生涯的不同发展阶段都能有针对性参加相应培训。今年以来公司加大各方面管理变革力度，人才技能需求变大。为增强培训效果，我们采取“引进来、走出去”的培训模式，积极联系培训老师和考察单位，制定理论加实践的培训方法，现在正积极组建电工实验室，让外出培训人员对内部人员再培训，增加培训范围。上半年以来，班组长、骨干培训，工匠式员工培训、中青年后备干部培训、员工考级取证培训大大小小已开展几十场培训，旨在增强员工的岗位技能，为公司的未来发展培养精英。

问：你对综合管理部下半年的工作有哪些计划呢？

答：综合管理部将总结上半年工作经验，吸取存在的问题教训，确保完成公司下达的各项指标的基础上持续开展岗位优化、工作质量督查、学习培训工作，积极着手智能化改造项目，大力推进精益转型项目。

（综合管理部 李 芳）



工程装备部： 抓重点、攻难点、稳定运行提效能

上半年工程装备部的工作开展紧紧围绕公司年度攻关目标，以规范性的工作为基础，加大力度培养精业水平的工匠式员工，集合团队力量大力开展创新性的工作。就装备部上半年的工作回顾及下半年的展望，装备部部长李溶接受了访谈。

问：回顾上半年装备部的工作，您觉得的亮点主要在哪些方面？

答：一方面备件库存费用逐月下降，由2131万元降至1787万元，降幅达16%。为完成年度外供增收1500万目标，开拓新的用汽单位明珠肥业，现合同已签，预计8月份用气。

再方面根据公司年初确定的“创新年”工作要求，组织各分厂开展并申报“设备效能提升”项目创新工作，现共提报项目40余项，已完成17项，创造效益200余万元。

三方面每月开展的专业会议以“每月一问”为思路，集专业团队人员的智慧主攻现场难题，可能目前的效果上不是很明显，但是相信通过长时间大家共同的努力，最终会将一个个难题解决。

最后装备部紧紧围绕公司降本增效的理念，将指标逐级划分，零星工程费用实行分厂包干，要求每月各分厂零星工程费用控制在5万元以内。在各项目土建施工过程中，对方案工期、施工质量、投资费用优化共计6次，节约费用共计约为110万。

问：一直以来我们的设备故障率指标都是千分之三，今年的指标直接调整为千分之二，您认为主要需要从哪些方面入手考虑完成这个目标的呢？

答：首先，完善设备基础管理工作。指导各分厂建立设备台账，完善设备规程、点检标准、给油脂标准对16年的技改已完项目的设备规程、点检标准进行验收。

其次，开展专业技能培训的工作，培养“准工匠型”员工，落实星级点检评定工作。通过学习2015年

设备故障汇总，要求各分厂对故障原因进行举一反三，将重点故障列入分厂攻关项目。利用设备大修机会进行改善性修理，并组织分厂及部门内部专业人员对设备进行再学习。

再次，注重检修计划管理，落实规范检修模式。通过设备检修年度计划、月度计划、周计划开展分级管理，结合公司工作质量督查进行设备月度检查。通过故障、事故的发生来重新判断检修计划的合理性、有效性。

最后，寻找问题，持续改善，开展以解决问题为导向的创新工作。设备效能提升攻关项目的内容要按照进度计划继续推进，并根据实际情况对项目内容进行补充、扩容，为生产稳定运行和后续发展奠定了坚实的基础。

问：在装备部的后续工作中，您认为要完成年度目标的重点和难点分别在哪里？

答：重点主要为以下四点：

第一，规范性工作标准不能丢，专业技能要精益求精。持续完善计量、设备管理相关程序文件、制度，将专业的管理水平、工作质量提到更高的层次。

第二，设备故障率千分之二的目标不变，紧抓设备基础管理工作不放松，集思广益创新工作不嫌多。对后期的检修计划从提报、方案确定到实施及竣工验收进行全过程管控。设备定修模式做到按规程、按标准制定。

第三，能源利用增值1500万，做好公司近期、中期、远期能源平衡，争取公司利益最大化。在不增加应收账款的基础上，服务好现有外供用户并积极的拓展新用户。

第四，在技改项目上，一方面要积极跟踪项目进度，配合项目组做好生产和项目之间的衔接工作，另一方面要对已完项目的实施结果开展项目后评价工作。

难点主要在以下几个方面：

在能源利用价值提升方面，上半年煤气利用率、上网电量均未完成目标值，虽然2#汽机投产以及即将投产1#汽机在一定程度上有利于目标的完成，但随着下半年的3#汽机大修，5#、6#汽机检查工作，和外供单位生产受限的影响，后期完成年度指标的压力很大。

引进先进管理经验。精益生产的培训第一阶段已经告一段落，要将培训上的理论转换为实战经验，考虑怎么将精益生产的先进理念应用到设备管理，能源

利用上，成为后期我们需要思考的内容。

问：同公司的目标来说，您对部门工作有什么期待呢？

答：希望大家可以心中常备公司核心价值观，努力践行价值观的内容，紧紧围绕公司年度目标开展工作，为生产稳定运行做出自己的努力。

（装备部 王倩）

生产质量部：精心服务客户，全力挖潜增效

2016上半年，生产质量部在总经理部正确的领导下，以高炉顺行为部门各项工作的第一要务，在部门全体员工共同努力下，实现了产品质量的稳定和生产的持续发展。下面为小编与生产质量部部长周稳华的访谈内容。

问：公司半年来外发兴澄焦炭质量及使用情况如何？

答：半年来供兴澄大高炉焦炭综合合格率为100%，焦炭在兴澄大高炉的平均使用比例为98%，自三月份开始，大高炉全部使用我公司生产一级焦炭。半年来入大高炉焦炭平均粒级45.88mm。为提高焦炭入炉粒级，增加高炉槽下焦炭粒度，后期将通过管带机及装船机改造，降低焦炭装运时破碎，逐步提高焦炭粒级。部门工作重点始终坚持工序服从原则，生产系统加强焦炭生产全过程跟踪，焦炭出厂检验质量指标保持稳定。

问：焦炭生产技经指标完成情况及后期为保持焦炭质量的工作方向有哪些？

答：半年度技经指标反应焦炭质量均控制在合同范围内，焦炭强度均达到对标目标值。能耗指标中煤耗达到目标值，煤气利用率整体完成较好。化产品回收率全部达到目标值。后续将持续开展配煤比的研究、配煤方案的对比，确保焦炭质量的稳定性；加强操作管理、严格控制工艺参数在设计范围内；加强设备的保养和维护，确保各工段运行顺畅；加强与外供单位的联系与沟通，协调好公司内

部的能源平衡；强化节能意识，控制能耗。

问：针对生产的过程控制，生产质量部是如何开展工作的呢？

答：首先对全厂生产工艺，部门组织对各分厂各工段生产工艺参数进行汇总，对生产中不确定参数进行严格规定，生产过程必须遵守指标控制值，将生产工艺标准化、系统化。其次对操作过程进行跟踪，针对操作现场不合理方面及需要简化的流程进行修改，做到生产清洁顺畅，操作清晰合理，最后对生产过程及工艺设定考核制度，做到有制度必须参照、违反制度必须考核、考核必须严厉的管理模式，将生产过程控制到最合理化、科学化。

问：请问对下半年工作部署有怎样的计划呢？

答：根据公司制定的生产计划合理平衡生产，及时与周边用气（汽）客户沟通，了解他们的生产状态、以及大修安排，及时协调公司生产统筹检修安排，确保煤气、蒸汽的平衡协调；围绕年初降本目标，努力完成降本任务。组织协调2017年技改项目的相关工作；通过合理化建议、QC工作的开展、激发创新意识，对管理工作进行创新。下半年，我们会持续开展挖掘全员智力潜力的工作，将每件工作做到最细、最优，争取取得更好的成绩。

（生产质量部 胡超凡）

■ 关注·结节高

GUAN ZHU · JIE JIE GAO



巡检记录标准化

接上个月的点检巡检记录检查，并对检查记录的方式进行了标准化；本月再次对点检的巡检记录进行检查，共检查了5位点检的记录，其中有各种各样的问题，最严重的问题就是干熄焦机械点检的巡检记录，记录上面都是“正常”字样，但是实际的数据例如温度、振动、磨损量、厚度和具体的问题没有描述，这就是说他没有检查都不知道。点检程飞记录的数据是最详细的，也就是说从记录上看，程飞是每天巡检的，并且都有历史数据，数据的变化从记录中都可以看出来，如果有异常都是在控制范围内。其他人的记录，基本上都是量化不够，有的是检查的标准项目太少，有的是检查记录的方式过于复杂，不能一眼看出历史数据的变化，甚至有的直接是复制粘贴，这就失去了点检巡检的意义，而只是为了完成任务。

另外，同时检查了点检备件的跟踪表，同样的结果：只有程飞的跟踪表是最清晰完整的，并且还有惊喜，程飞做的表格比我所要求的更好，他把每项备件都标注了颜色，正常的不做标注，已经到货的或快要到货并且不着急需要的标注为绿色，已经招标没有到货标注为黄色，没有到货的着急需要一律标注为红色，表示需要自己时时跟踪，做到自己范围内的所有事情全部受控。再反观其他人的备件跟踪表，有的是只标注了到货和未到货，有的是只标注了招标或未招标，没有明确具体的到货时间或招标时间、制作周期和送货时间，自己的备件到底什么时候能够到货根本不清楚。

再把巡检记录、备件的跟踪表和实际设备维护工作联系起来，本月炼焦分厂共有5起设备事故、故障，其中4起就是干熄焦的，而另外一起设备故障还有操作上的原因，说明什么？再联系公司领导的思想：“责任、能力、方法”论，说明一般来说，只要把责任落实下去，日常工作做得如何是可以从这些记录中反应出来的，如果日常工作没有认真的去做，这

些记录是做不了像程飞那么完整的，这是责任心的问题，说明的是某些人的责任心不够。至于大家用什么方法，花多长时间去完成，那是能力和方法问题。但是我们在公司拿这份工资，就必须负起这份责任，把自己的工作做好。下次的检查，要把检查结果通报出来，做得好和做得不好的都要宣传，好的要奖励，奖励就从不好的人头上扣。

这个月，强制循环泵的问题终于得到了解决，本来以为会是轴的问题，最终监测发现其实还是安装质量问题。

梳理这个月的5起设备故障、事故，有的是操作原因引起，有的是定修的质量原因，有的是设备在运行了几年之后，我们以前不曾关注的地方出现了问题，说明是管理的盲区。不管是哪方面的问题，说明我们的工作还有许多没有做好的地方。为此，我将从以下几方面去改进：1、梳理分厂范围内所有的定修计划，要求所有的定修计划都必须有定修子项目清单（其实2015年下半年领导就强调过这个事情，只是当时我并不理解），定修的内容必须要让生产作业区了解，具体做什么，所定修设备的操作工必须要了解，确认每项定修的工作都很好的完成，操作工和点检必须同时确认签字，就像我们去4s店保养车辆，我们也要去确认我们的汽车做了那些保养工作，是换了机油，还是换了滤芯等；2、所有的设备故障、设备隐患都必须以点检单的形式反映出来，自成立分厂以来，设备生产是一家，大家的关系慢慢好起来，但是沟通的效果还是不号。而我们要做的就是让所有的问题都要显示出来，让所有的问题得意呈现，让问题得到维护人员和生产人员的重视；3、梳理分厂设备，部分设备是在运行到达一定年限后才出现问题，就像有些钢结构，所以以前没有问题的设备不代表现在和以后不会有问题。

（炼焦分厂 胡中平）

从自身出发 不断加强学习理念

时间过得很快，6月份已经过去。通过6月份的日常工作和学习积累了一点认识。

6月份工作中印象最深的就是化产分厂一塔式脱硫管道碰头。一塔式脱硫管道碰头从年初就着手准备，直到6月17日、18日才正式完成。准备时间达半年之久，可见此事的复杂程度及公司领导对此事的重视程度。因为此次管道碰头难度比较大，危险系数也比较高。在整个准备过程中，公司领导、生产质量部、工程装备部及化产分厂分别组织了“无数”次的会议，讨论最终的施工方案。

在6月初的时候公司决定在6月17日、18日进行一塔式脱硫管道碰头。之后几天，化产分厂连续几天组织了最终方案讨论会，确认最终的施工内容、施工步骤、及每项工序负责人等。在最后的准备阶段，公司聘请的专家也到现场查看并给出了指导意见。为了确保整个碰头工作安全有序的进行，专家要求按照施工步骤进行逐一确认并签字，既在确认上一道工序完成以后，才能进行下一步工序（除同步进行的施工作业外）。这样不仅有效的避免了现场施工混乱，而且确保了碰头工作安全有序的进行。

在整个碰头的过程中，原有的煤气管道插装盲板对整个施工安全起到决定性作用。前期方案讨论会议上要求中石机电负责原有煤气管道盲板的插装并预先对需插盲板的阀门进行螺栓更换，确保施工作业时盲板能及时顺利插装。工程装备部李部长安排周部长和我分别在6月14日及15日对中石机电的准备工作进行检查，周部长和我根据施工方案，对需插装盲板的所有阀门进行了现场检查，确认螺栓是否已提前更换、脚手架是否已搭建完成、现场工具是否已准备到位及人员安排是否已就绪。6月14日、15日周部长与我分

别花了一个上午的时间进行了检查，无论是脱硫塔中部还是顶部的位置，都做到了亲眼所见。

就是在这样的准备工作下，一塔式脱硫管道碰头在6月17日及18日顺利的完成了。从此次一塔式脱硫管道碰头能顺利完成这样事情上，第一、我个人觉得专家指导意见是“一针见血”。因为整个一塔式脱硫管道碰头涉及的工序比较多也比较复杂，只要某一道工序没有按方案进行，随时可能发生安全隐患。但只要按照专家给出的指导意见执行就直接消除了此隐患，在没有得到上一步工序完成的通知下（看到签字确认），严禁进行下一步工序的施工，这样就直接确保了每道工序施工前是安全作业。其次是准备工作的重要性，一塔式脱硫管道碰头前的“无数”次会议，会议的目的就是把内容考虑齐全、步骤安排合理、工具及人员安排就绪，如果没有以上的准备，一塔式脱硫管道碰头也不会顺利完成。

从这次一塔式脱硫管道碰头这件事情上，我学习到对待日常工作是一样的，不要总找借口，要从自身出发，不断加强学习更新观念，不断分析认识提高自己，改变不执行不作为的不良习惯，自动自发的做好本职工作。我们在执行任务时，总会遇到一些问题。而对待问题有两种选择：一种不怕问题，想方设法解决问题，千方百计消灭问题，结果是圆满完成任务。一种是面对问题，一筹莫展，不思进取，结果是问题依然存在，任务也不会完成。

（工程装备部 钱伟伟）

在前进的道路上



认真总结 勤于分析

6月份我在分厂学习了20来天，从王姐手上接下了储运公司的审稿工作，并在16、17日参加了精益生产项目培训。

一、通讯宣传方面

通过这个月的审稿工作，我发现储运公司的投稿存在一些问题。

1.副刊及员工文苑类投稿过多。6月份各班组/作业区投稿共28篇，副刊及员工文苑类投稿就有16篇之多，占了一大半，不利于提高采稿率。

2.布置的任务很重，能写的人却很少。大部分的员工写不了，也不愿意写通讯稿，每月5篇的稿子往往只有那几个人写，这样任务就很重了。

3.各班组/作业区对投稿不够重视。这个月新增了由班长提供新闻线索的任务，本意是为通讯员提供新闻素材。可是没有一件稿件是由线索发展起来的，线索也就仅仅成了任务指标。

储运公司通讯小组将会针对以上问题作出调整，重新修订《储运公司征稿管理办法》，增强各班组/作业区通讯员间学习交流。

二、培训心得体会

通过这次培训，我认为精益就是减少损失，是降本增效的工具和方法。

分析一下储运公司的7大浪费：

生产过剩：储运公司不生产焦炭，只是煤、焦的搬运工。炼焦分厂需要的配合煤以及兴澄需要的焦炭都需要储运公司合理控制仓位及煤、焦场库存来供应，一般情况下储运公司基本上不存在生产过剩的问题。

运输的浪费：这个应该是储运公司主要浪费了。比如说，煤场没有进行直通改造，堆取煤种相同时还是要先堆煤再取煤，这就是过渡的运输浪费。再如同一辆堆取料更换取煤种时，皮带仍然空转就是不必要的运输浪费。

库存的浪费：中焦场南部堆的除尘焦粉不知道堆了多久了，上面都长草了，这是库存的浪费。如果码头堆积的货船过多也是对泊位的浪费。

动作的浪费：之前煤控有8本、焦控有7本记录本

要填写，记录本之间重复部分就是动作的浪费。

等待的浪费：由于信息及物流人员流动的滞后性，会造成等待的浪费。比如堆取料机移动到指定堆位需要一定时间，放焦时要等物料运送至皮带秤时才能看到流量，外协单位检修时需要一定时间赶到现场等等。

过分加工：细度过高、加水过多应该算是过分加工的浪费。

缺陷不良品：焦炭质量不合格或混焦造成的人力物力的浪费及损失。

（由于能力有限，后面的工具和方法玩不转，抱歉…）

精益生产的目标就是利用MIFA图、鱼刺图、能耗桥和目视化管理、标准化作业、单分换模等工具和方法减少浪费，降低波动，克服障碍，实现降本增效。

三、分厂20天感想

这20来天学习到了不少东西，开阔了眼界，也对储运公司日常整体运转工作有了更为深入的了解。最重要的是，认识到自身还有很多不足和需要改进的地方。

我以前发现了一些问题，也对此提出了一些建议。或许正如所说，我能想到的别人也能想到，我能提出的建议别人也能想到。那为什么这些问题迟迟未能解决呢：现场情况和想的不一样、没有那么多时间、能正常生产就行、一线事情那么多，提些没有可行性的建议不是给我找麻烦吗…可是，不仔细想一想，不试一试…怎么就知道没有可行性呢。或许试过以后还能减轻负担，让员工更轻松一些。

1.可以考虑将一些重要设备的大修标准化。如破碎机、振动筛、管式皮带机，作为以后大修的指导依据。

2.可以考虑应用单分换模的方法缩短检修时间，预先准备操作条件，帮助把内部工序转变为外部工序，提高效率。比如更换托辊。

3.可以考虑重新编写可视化操作规程。

4.可以考虑汇总编写储运公司规章制度，做到有法可依。

5.可以考虑将B111皮带上的皮带秤移至B110皮带或在B301皮带上加装皮带秤。

（储运公司 韩德伟）



炼焦分厂顶装作业区作业长：王胜

要有超前意识，班组长对整个班组的安全工作要有预判性。如果没有这种超前意识，就抓不住安全工作的要害。要分析班组成员的思想动态，情绪变化观察员工身体状况，对容易发生事故的岗位和工种要心中有数，重点监督。

要引导员工提高安全意识，要让员工对工作中可能存在的安全隐患敢于提出，比如今年朱超超烫伤事件，因为平时生产干熄焦，湿熄焦系统少有人去，在日常巡查时即使发现问题也没有及时提出，这种可能又觉得不可能发生，就没有得到重视。没有考虑到生产湿熄焦时蒸汽大影响视线造成的环境变化，这都是安全意识不强造成的。每个区域的操作工，对各自工作环境一定要了如指掌，在生产过程中就会更易发现问题。引起不了足够的重视，抱着‘我知道，我小心’的态度，隐患却始终存在得不到及时的消除。要做好这方面的引导或者激励，让员工积极主动提出安全方面的问题。

炼焦分厂捣固作业区作业长：杨云龙

班组的基础管理还要加强，要了解员工的思想动态，本月发生的操作事故责任人就是准备辞职的，并且工作都找好了，对于这种情况值班长

就不能把这样的员工还放在关键岗位上，要及时调整，不能放任隐患置之不理。常白班的老员工还有部分是抱着年纪大了再上几年班就退休了，谁也别想动我的思想。其实，只要你能把自己的岗位工作做好，对公司有贡献，谁要动你。现在的常白班一调入一些老师傅都觉得自己很了不起，都觉得走的不应该是自己，找作业区、找分厂的都有，这也是班组基础管理没有做好，后期的管理将细化到每天没个人做什么事，目的就是要把常白班的工作梳理落责任实下去，建立台账，用制度去驱动员工，同时作业区坚决同想占着岗位养老的思想斗争到底，发现有这样的人立即清理，保证队伍的纯洁性。

化产分厂横班作业长：桂鹏瑞

从我当上作业长也有一年的时间了，从一开始对作业长这个职位职责的懵懂，到现在的对这个职位的全面认识。作业长就是公司与一线员工的主要沟通桥梁，班组管理的好坏，直接影响公司产品的生产进度和质量。

要做到一名合格的作业长，首先要提高自身的素质水平。要有高度的责任感。对手下班组成员负责。对上级下达的任务指标负责。其次要加强自身的知识，了解每个工段的工艺流程，生产流程，各个设备要会使用。带领班组成员很好地完成上级领导下达的各项任务。

在平时的班组管理中因我班很多岗位都是老厂过来的老师傅，年轻的不多，在思想上还是老厂的思维概念一时不能很好的转变，所以在管理上要用规章制度和考核细则来从严管理，约束班组成员。并大力宣传从严管理的目的和意义，不断提高班组成员对从严管理的认识，统一思想，使之变为自觉的行为。同时自己也要处处以身作则，公平公正。工作上要求班组人员做到的，自己首先就要做到。

在细节上要主动的多和各位员工进行沟通，了解班组人员的想法和思想动态，根据每个人得不同情况进行解决和引导。

总之在一年的工作中，尽管自己有一定的进步和成绩，但在很多方面还存在不足，如创造性的工作思路还不是很多。个别工作还不够完善，这些都有待在今后的工作中加以改进和不断学习。

化产分厂横班作业长：陈 焱

化产三班共十五人（提盐除外）老同志居多，可以说有好处也有坏处，好处是都有丰富的工作经验能较好地处理突发事件。坏处是还有一些老观念还是没有彻底的转变这给管理也增加了一些难度。我自从担任了三班作业长以来就强调必须按规定办事不管你是老师傅还是新员工，制订的制度一定要执行下去，不能纸上谈兵，要让每位员工明白谁违反了制度都是唯一的考核标准，而且自己要做到以身作则、公平公正。而在细节方面平时多注意员工上班的精神状态如何，如有问题一定要在第一时间处理好、沟通好。总的一句话就是带好人、抓好产品质量及安全就是最基本的职责。





化产分厂设备作业长：李克斌

分厂设备班组和生产班组相比，有些特殊。我在班组管理中有点体会。以前做点检是都是自己管自己。现在做设备作业长既要管好自己又要管好班组。班长既要是技术骨干，又是全班管理工作的组织者和实施者。自身素质的高低直接影响工作的完成和质量的优劣。要求别人做到自己必须做到。如遵守公司的规章制度、分厂纪律等。要成为一个和谐的班组，“要管好事，首先管好人”。要与同事在工作上是建立在尊重和信任的基础上，要善于给班组营造一个良好的和谐气氛，提高班组的凝聚力。在班组中培养新人，班中的大学生，有文化但是缺少工作经验。要求向老师傅虚心学习，尊重师傅，只有这样才能学到实用技能。同时我认为技术工种以前都是学徒三年。现在我公司大学生缺少的就是一线动手锻炼。没有实践的积累也会对以后的管理工作带来困难。班组中每个人都有各自的特点，工作安排也是因人而异。我认为有句话说的好，没有最好的工作方式，只有合适的工作方式。



管理

ADMINISTRATION



6S管理

批假的“情”与“理”



管理放大镜

事事有人做

人人有事做

祸患积于忽微



案例分析

6.13装船焦粉泼洒事故分析



管理·创新

即时奖励，让隐患无处藏身

供销部的新面貌



工作交流

浅谈班组的主观能动性

“营改增”发票问题你问我答

为企业创效就是为自己创效



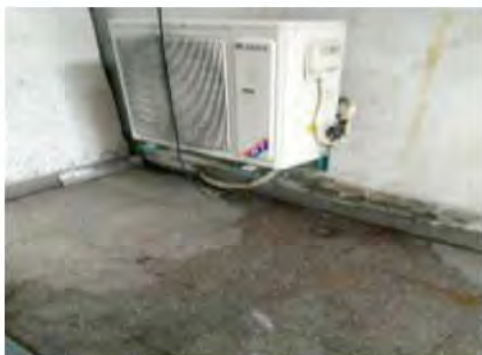
精益6S管理项目工作简报

一、日常6S例行检查工作进展

完成对动力分厂、中石机电现场检查及复查。共计检查出问题10处，考核金额1900元。

二、操作岗位工作规范编制工作进展

为全面落实岗位工作规范编制推广复制工作，推进办于7月1日召开生产操作岗位工作规范编制推进会，并于会后制定各生产操作岗位工作规范编制工作推进计划。计划任务完成55个操作岗位工作规范，同时明确各岗位的完成时间、责任人，整体工作于11月底结束。



▲现场整改前图片（动力分厂1#-3#汽机房）：空调处有积水，且检修用电线线头裸露在外存在安全隐患，累计考核300元。



▲现场整改后图片（动力分厂1#-3#汽机房）：完成整改项。



▲现场整改前图片（动力分厂煤压循环水泵）：设备本体污渍较重；机油滴落在地面，现场未采取解决措施，累计考核300元。



▲现场整改前图片（动力分厂煤压循环水泵）：完成整改项。



▲现场整改前图片（动力分厂1#-3#汽机厂房）：管道表面灰尘较重，累计考核300元。



▲现场整改后图片（动力分厂1#-3#汽机厂房）：完成整改项。



▲现场整改前图片（动力分厂自备电厂中控室）：操作台桌面污渍未清理，电脑键盘积灰未清理干净，累计考核100元。



▲现场复查图片（动力分厂自备电厂中控室）：操作台桌面污渍仍未清理干净，累计考核300元。



▲现场整改前图片（动力分厂自备电厂中控室）：清扫拖把未定置摆放整齐，累计考核100元。



▲现场整改后图片（动力分厂自备电厂中控室）：完成整改项。



▲现场整改前图片（储运中石电工维修班）：备件存放区物品堆放零乱，累计考核100元。



▲现场整改后图片（储运中石电工维修班）：完成整改项。

管理放大鏡

GUAN LI FANG DA JING

批假的“情”与“理”

“班长，我家有急事，请个假！”某天大夜班，骑着电瓶车赶到单位的某位员工正在向他的班长请假。

“领导，我已经连续几年大年夜没回家了，今年想请个假！”年底的某天，一位外地的员工正在向他的领导请假。

• • • • •

相信很多员工在日常工作中会突遇某件急事、生病不能上班，只能临时请假，或者年底需要请假回老家过年。作为管理者，这个假批还是不批成了一件为难的事。

于“情”，员工有急事、生病了不能来上班或者年底要回家“尽孝”，作为管理者本着公司“有爱”的核心价值观，应该给予人文关怀。于“理”，工作就在那，不会因为某位员工请假而减少，多请假一个人势必就要让别的员工多承担一份工作量，如果万事俱备、只缺人手，事情将无人去做、公司也必将无法正常运转。

在我们公司，基层一线员工三天内的请假审批是班组长的工作范畴，如何控制请假的人数、天数，如何协调空余工作量的分配成了“老大难”。特别每到年底，为了回家过年，请假的人几乎要踏破门槛。有的班长是个老好人，遇到请假，不管不顾闭着眼睛就签了，讲“情”的背后是班组内员工加倍的工作量和汗水；有的班长“不近人情”，遇到请假，说一千道一万就是不给签，讲“理”的背后是请假的员工出工不出力，工作没干好不说可能还萌生了离职的想法。

这样看来“情”与“理”如何抉择似乎进入了困局。其实，只有情理有度才能相得益彰。

有些岗位是不能一味讲“情”的，比如生产分厂全天24小时运转的一线岗位。现在公司可以说是“一

个萝卜一个坑”，一个人可以讲“情”、那十个、二十个……，都讲

“情”吗，那工作任务怎么办？年度目标怎么办？自己的业绩怎么办？

那什么时候需要讲“情”呢？——员工请假理由是结婚、产假（陪产假）、丧假、病假、直接亲属重病、家庭发生重大变故等，须讲“情”。

这些情况是每个人一生中没有几次的，前面是开心事，后面几项就是谁都不愿意碰到的事。别说是员工，当管理人员遇上此类情况也是如此。即使把“理”放在前不批准假期，员工也不能全心全意投入到工作中，甚至造成不必要的人员流失。

什么时候需讲“理”呢？——除以上的假期外都需讲“理”。

“理”是公司维持正常经营活动的代名词，是各部门日常工作开展的基础和保证，所谓有“理”司存、无“理”司亡。除了上述列的需讲“情”的情况，一味讲“情”，时间长了大家就把制度当成了摆设。终将直接或间接、短期或长期的影响公司整体工作计划及经营业绩的达成。

总之，在批假时需要“理”“情”兼顾，偏重哪一边都不行，最终做到晓之以“理”、动之以“情”。而且管理人员要根据公司、单位的实际工作需要和员工休假实际需求来统一协调，尽量减少员工临时请假的情况和“攒假期，年底一起休假”的想法，做到早计划、早打算、做好思想沟通交流工作。只要重视管理，尽量发挥“理”在整体上的把握、“情”在细节上的思量，员工的假期才能休的舒心、企业的利益才能得到保障。

(综合管理部 邢雪艳)

[illegible]

事事有人管，人人有事做

一份原本并不复杂的储运公司岗位职责说明，却经过公司领导的多次批改。定稿后的岗位职责不仅清晰明确了各岗位的责任和义务，更是在上下层级间的工作分工中透露出事事应有人管、人人应有事做的管理喻义。

公司大大小小的事挺多，事需要人去做、也需要人去管。放眼看去，身边也总有些事许多人管，也总有些事没人管；有些人忙忙碌碌、有些人人浮于事。职责不明、分工不清才会出现忙闲不均，才会有工作盲区。当下，公司上下全力实现年度目标，朝着标杆企业奋力前行之时，还应该回过头来强化一下基础管理，进一步清晰岗位职责和工作分工，做到人人有事做、事事有人管。

事事有人管，要明确什么事什么人管，做到件件事帽子下都有人，让人知道这件事应该去找谁；防止工作有死角、管理有盲区，也要杜绝工作责任重叠和扯皮推诿。在公司层面，安全管理由哪个部门负责、设备管理由哪个部门负责，职责条例中已明确；在分厂层面、作业区乃至班组层面，安全谁负责，设备管理谁负责，也要在分工中明确。一件事需要不同层级的人去做时，低层级需要做哪些、高层级需要做哪些（如设备管理，工程装备部做哪些工作、班组做哪些工作），分别承担什么责任，应该划分清楚，避免重贴或漏项。

人人有事做，要明确岗位人员需要做哪些事、做到什么程度，避免忙闲不均、人浮于事。人人有事做要让合适的人做合适的事，提升整体工作效率，也需要通过岗位收入差异来体现不同岗位的作用差异；多人做一件事，需要管理者分配每个人做多少，也需要通过绩效管理的手段来体现个人业绩的好坏。在持续推进岗位优化的背景下，做到人人有事做，有适当工作量的事做，充分发挥人力资源作用，挖掘员工的潜力，考验的是各单位的群体智慧。

科学的人员管理和合理的工作分工，是实现企业目标的重要保障，夯实管理基础、提升工作效率，做到事事有人管、人人有事做。（综合管理部 章倩）

祸患积于忽微

安全是公司兴衰成败的至关因素，保障员工的生命安全、设备的运行安全、产品的使用安全，既是公司发展的需要，也是社会稳定的需要。中国有句古语：祸患常积于忽微。抓住细节是安全管理的关键。在琐碎繁重的安全生产中，很多细微的环节都容易被忽视，这些细微的安全隐患不留心就会引发生产安全事故，给公司和员工带来不可挽回的损失。

前端时间余煤提升机总是出问题，钳工师傅也一直加班加点的修理，提升机不能使用不仅给工作带来麻烦，也给员工增加了辛苦，如果在事故发生前对前兆现象进行检查判断处理，尽早一步发现安全隐患，即可避免安全事故，也减轻员工工作强度

尽管公司的安全生产形势得到了稳定好转，可是事故仍是不断地发生。分析原因，我们会惊讶地发现，平时不以为然的小问题竟成了事故的“导火索”。我们几乎都在充当消防员的角色，哪里有火就往哪里奔，这样的事后应急已渐渐地脱离了以人为本的现代安全管理轨道。所以操作工是第一点检人，工作的时候，善用放大镜，就会洞察平时不能发现的细小问题和隐患，通过及时整改和治理，事故隐患就会被消灭在萌芽状态，真正做到了防患于未然

5月11日，夜班顶装运行四班推焦车司机在操作中及时发现推焦车设备故障隐患，立即报告值班长并进行车辆倒换。车辆倒换不仅保证生产任务完成，同时避免了一起重大安全事故的发生。员工以严谨的工作态度将隐患消除于萌芽之中。

安全上运用放大镜管理是一种事前预防，在事故未发生前，将安全管理工作中那些不起眼的小违章、小问题、小隐患摆到明面上，采取与之相适应的有效措施，切断危险源，从源头上控制事故，做好安全管理预防工作。（炼焦分厂 王瑾）

案例分析

AN LI FEN XI

6.13装船焦粉泼洒事故分析

一、事故经过

2016年6月13日，储运公司夜班焦控工接班后通知码头班长准备继续装焦粉。码头班长接到通知后，联系计量中心及焦控，要求此焦粉船累计装到1380吨时告知（船只报港1400吨）。21时36分，计量发现焦粉累计量已到1380吨，立即通知码头班长，码头班长立即通知中控停止放焦，同时赶到焦粉船旁边并联系船主指挥收尾。21时37分，焦堆取料机停止地取焦粉（从焦场到装船机，皮带运行需16分钟）。因装焦粉时扬尘大，装船机司机看不清装焦情况，码头班长用对讲机通知船主在外侧指挥，自己在内侧指挥。13分钟后，班长发现内侧已装满，但皮带上还有3分钟焦量，此时船主要求将焦粉装在后舱与机房中间的甲板上。1分钟后，班长呼叫船主，还有2分钟焦量，外侧还能不能装，船主回答答可以，并指挥装焦至21时53分装焦结束，累计装焦粉1453吨。结束后，班长及装船机未发现外侧有泼洒情况，船主也没有汇报。次日下午，押运人员登船后发现船外侧有洒落焦粉，立即向上级汇报。

二、原因分析

- 1.焦粉船报港吨位为1400吨，码头班长在皮带秤累计量超报港吨位情况下，仍错误安排焦炭补仓，是此次事故的主要原因。
- 2.码头班长在装焦粉前要求计量中心在计量达到1380吨时通知焦中控停装，而考虑皮带余量因素不足，装船总吨位超过额定吨位，存在前期预判失误。
- 3.船主与装船机司机补仓时相互配合不当、中控工未及时掌握监控装船吨位，均存在过失。

三、延伸思考

管机皮带从焦场至装船机运行时间及其皮带单程带量应是码头班长所掌握的，在已知待装船只载量前提下错误安排一次控制量，导致总量超荷载；而后对风险预判不足又犯二次错误，明知总量已超而强行补仓，导致泼洒。

一线指挥员对工作环节的熟悉掌握程度以及分析预判能力是判定指挥员是否称职的重要指标，也是直接影响区域作业效率和风险控制的重要因素。一线指挥员应正确决策以预防风险为前提来保证生产任务完成，而在预知风险可能发生时应果断处置、避免风险，倘若因决策失误发生一次过错，需要做的是如何化解风险或是减小后果，而不是将错就错。

（综合管理部 章倩）

即时奖励，让隐患无处藏身

为充分调动一线员工查找身边安全和设备隐患的积极性，提高员工的安全意识，使安全、设备隐患及时得到发现和消除。炼焦分厂转变管理模式，推行“即时奖励”制度，即发现隐患立即奖励政策，带动全体员工的工作积极性。

防患未然促安全生产

干熄焦员工在巡检时发现提升机钢丝绳断丝重大隐患，发现焦罐衬板断裂隐患并及时处理，在提升机频繁溜车处理中，干熄焦各班干熄炉工操作处理及时得当，未对生产造成影响，保证了安全又完成了生产任务。

5月11日夜班顶装运行四班推焦车司机在操作中及时发现推焦车设备故障隐患，立即报告值班长并进行车辆倒换。车辆倒换不仅保证生产任务完成，同时避免了一起重大安全事故的发生。员工以严谨的工作态度将隐患消除于萌芽之中。

创新工作增安全意识

捣固作业区在日常巡检中发现1#炉炉头纵拉条一处断裂，随后立即组织生产班组将两座焦炉炉头纵拉条清理出来彻底检查，检查结果是炉头纵拉条多处腐蚀严重，最好的方案是整体更换新的拉条，捣固作业区考虑到更换成本和周期，采取以修代换的方式，安排热调大班对拉条腐蚀严重的部位进行加固，断裂处进行焊接。纵拉条经修复后已满足护炉要求。

捣固作业区3#门形管手动翻板处腐蚀严重，存在较大安全隐患。作业区发现后，针对荒煤气出口翻板更换不现实、动火修复风险大，积极开动脑筋想办法解决问题。作业区同点检一起在现场讨论，决定做好安全防护措施对腐蚀严重翻板进行焊接加固，目前手动翻板处加固工作已经完成，安全措施到位，没有任何意外发生。

安全与生产同样重要

捣固干熄焦于4月10日开始年修，年修期间生产湿熄焦，作业区安排专人跟踪湿熄焦系统的日常巡检维护，由于前期准备工作到位、生产过程中巡检维护到位，未发生影响生产的湿熄焦系统设备故障。

捣固焦炉108#燃烧室斜道疏通施工过程中，捣固作业区积极协助配合施工单位，同时安排专人跟踪现场施工安全和工艺安全及施工质量。促使了整个施工工期比原计划提前了5天完成，极大地降低了施工对炉体和生产的影响。全面安全施工，高质量地完成了检修工作。

让每位员工亲身参与到对身边隐患排查工作中，对发现的隐患及时消除并解决。同时对排查隐患的员工即时奖励，提高每位员工的积极性。炼焦分厂自“即时奖励”暂行办法实施以来取得了明显效果，已有12名岗位员工个人和班组因发现设备、安全隐患而获得了奖励，奖励金额共计11200元，一批隐患被查出并消除，极大地保障了作业环境的安全。让每位员工放心工作，安心生活是“即时奖励”推行的最终目标，也是炼焦分厂一直努力的方向。

（炼焦分厂 邹姗姗）



供销部的新风貌

为提高供销部工作质量，优化部门工作流程，供销部紧随公司号召，对工作进行不断的优化、更新。于7月16日召开了部门会议，此次会议主要内容为2个方面。

1、提升业务技能，明确部门学习方向及培养方式。会议决定每周一至周五进行简单备件知识学习，时间5-10分钟，每周六进行系统学习、总结。根据个人性格特点进行针对性培养，在周六的学习中，部门采用个人学习带动部门学习的方式。前期由个人先对资料进行学习，在周六集中学习时，再向大家分享所学习收获的知识和心得。通过自主学习再向部门交流分享的方式直接提高部门对设备认识程度，一定程度

上提升了业务能力。

2、优化工作方式，应公司领导要求，供销部对业务工作进行分析、梳理。会中，部门成员道出了在工作中遇到的难题，与其他同事进行交流，大家针对一个问题进行讨论研究，集众人之智解一人之愁。会议集中讨论了工作流程的优化方式，如现有的ERP系统优化，提高现有系统的简便程度，降低资料录入错误的风险；工作流程优化，采购入库制度、招议标制度等问题，针对工作中遇到的实际难题，进行讨论分析，并拟定初步解决方案。

（供销部 王雷）

浅谈班组的主观能动性

不久前，去兴澄特钢培训学习了十几天，感触很大，见识很多，此次去目的主要是学习他们好的班组管理模式、管理方法、班组建设和班组文化。通过学习他们的管理理念结合自身的岗位需求加以改进应用，达到学以致用效果。

对于班组我想谈谈班组的主观能动性的培养和激发。对于一个运营的班组，主观能动性的培养是极为重要的，我们员工应该带着命令和责任自觉地工作而不是命令和责任逼着我们员工去工作的，如果一味的认为是领导逼迫员工工作，这样的员工就缺乏主观的能动性，他所在的岗位和班组也就缺乏竞争力。

如何培养和激发班组的主观能动性是我们首要解决的问题。首先，班组自身应该有个核心理念，这个理念是指引班组前进的动力，就像企业需要有核心理念一样。第二，班组要建立一个战略目标，身为班组长和员工要明确我们要建立一个怎样的班组，该如何达到自己所指定的战略目标，这是班组前进的基础。第三，班组自身要建立一个质量方针，要以培养班组高素质高执行力的员工和生产出高质量高品质的产品为目标，并为之奋斗。这是班组前进的方向。

而现在的班组普遍会出现这种现象，对于工作对于领导布置的任务，含糊其词，尽力而为管好自己的事，其他的事一概不问。即使是一个团队，但不是自己的事也绝不过问对企业也只是短暂的忠诚，敷衍推责。一旦出现事故就推卸责任不进行自我反省。这一系列的现象，都是主观能动性的缺失造成，而这样的班组也是缺乏竞争力的。只有员工全力以赴、团结互助、长久忠诚，才能充分体现班组的能动性，这样的企业才能走的更远。

主观能动性的培养和激发，需要班组多创建一些主观能动性的活动（是自发自愿、有动力和有意识且

经过认真思考的活动，目的是为了为了更好的完成工作）。要知道员工工作的最终目的是绩效指标，在经济上得到一定的回报，在情感上能得到一定的归属，在工作上能得到领导的认同。而做为员工就应该多学、多问、多想，做到经济、情感和工作上的平衡。要有自己的职业生涯规划描绘自己的工作蓝图，并加以引导。而做为班组长要懂得知人善用，了解员工的强点和弱点，尽量培养他们的优点，弱化他们缺点，让员工能够自主管理班组，达到“人人是领导”的效果。

班组创建的主观能动性的活动可以是头脑风暴、个人经历和体会的深入挖掘和思考，充分调动员工的积极性，要让他们多思考、多交流，敢于说出自己内心的想法，敢于创新、乐于创新，并鼓励他们多创新，任何细节小事都可以创新尝试。这一系列的活动都能培养和激发员工主观能动性。

总而言之，主观能动性的调动，对于班组长要学会人文的关怀、尊重基层、规范原则、合理奖罚、树立标杆、引领带头，带着自己班组更进一层。

（化产分厂 吴永泽）



“营改增” 发票问题你问我答

一、签订合同，只要是增值税专用发票，税率越高越好？

回答：完全错误的观点。开具增值税专用发票，税率依据“货物或应税劳务、服务的名称”，他们是一一对应的关系。举个例子：如果发票内容写“某某设备安装”，税率是17%，这是不合法的。因为营改增后，根据规定（老合同除外），工程服务、安装服务（防腐、保温、油漆）、修缮服务、装饰服务、其他建筑服务（拆除、平整土地、园林绿化、搭脚手架、清理等工程作业）对应的税率是11%。

如果对方单位既提供“设备”又提供“安装服务”，并且无法分开核算，就是会计业务上的“混合销售”，那就从高税率开票，开17%的增值税专用发票。尽管这样，发票内容不能写“设备安装”，应该写“设备销售”。才能规避涉税风险。

二、营改增，取得发票时，发票一定是增值税专用发票吗？

回答：不是的。所有的招待费发票，只要求是增值税“普通”发票就可以了。列如：购买烟、酒、茶叶（用于个人消费），包括招待业务单位的住宿发票。只有员工出差的住宿发票，会议费，才可以取得增值税专用发票，才可以抵扣。简单记忆：吃喝玩乐，是不可以取得增值税

专用发票的。

三、营改增，取得增值税专用发票，不抵扣，有风险吗？

回答：有涉税风险。由于增值税专用发票在线开票，发票内容（包括发票清单）会上传到税务终端的电子发票底账，也就是说：无论我们怎么开票，税务局的电子发票底账一清二楚。不应该取得的增值税专用发票的项目，就按增值税普通发票取得。规避风险。避免引起不必要的税务稽查。

四、粘贴发票，注意事项。

回答：营改增以后，报销发票上的“国家税务总局监制”，请在粘贴时，不要用胶水挡住，方便财务人员审核。

五、公路汽车补充客票，发票上无“国家税务总局监制”，可以合法报销吗？

回答：不是合法票据。财管部审核发票时，发现有公路汽车补充客票，发票上没有“国家税务总局监制”盖章，根据国税法规科的工作人员解释：发票应该盖有“国家税务总局监制”的红章，作为符合规定的合法发票。请出差人员的取得发票时，注意审核。

（财管部 崔明珠）





为企业创效就是为自己创利

作为企业的一名员工，作为这个大家庭的一份子，我们和企业是紧密相连、息息相关的。员工的利益也就与企业密不可分，收入从何而来呢？这是一个值得思考的问题。

首先是从企业的利润中来。我们只有为企业创造价值，想方设法降低成本，维护企业利益，为企业创造效益，才能使企业产生利润，使我们的收入有保障；二是从工作绩效中来。在市场经济条件下员工要用业绩说话，为企业创造价值，产生效益，靠自己的本事能力获得劳动报酬；三是从职业精神中来。工作态度决定你的收入。我们在工作中多做一点，表面上看是吃亏了，其实并非如此。因为干得多，得到的锻炼就多，所掌握的技能也就多，工作能力就会得到相应的提高。这是一种心态，也是一种精神，更是一种习惯，它是我们实现自我的必要因素；四是从创新工作方法中来。企业的管理者都不愿意守着一成不变的工作方法，他们都愿意不断改变、不断创新来提高工作效率，提高企业效益。每一位员工也应该有这种创新的思维和创新意识，把不可能变成可能，主动创新自己的工作方法，对每个问题都有寻根究底的精神，使创新成为一种习惯、一种常态，以此来推动企业的不断发展。企业效益好了，员工的收入自然而然地会得到提升；五是从高尚的品德中来。诚实守信是企业的要求，也是做人的根本，更是我们在职场上和社会中立足的基本条件。忠于企

业不仅是员工对企业的回报，更是为企业创造价值的必要条件，同时也是员工为自己创利的前提条件；六是从优质服务中来。客户是企业的生命，满足客户的要求是我们所追求的，让客户感动更是我们工作的努力方向，优质的服务就有优质的回报。

我们每一个人的工资都不是企业“发”的，也不是领导恩赐的，而是通过我们辛勤的付出、努力的工作所应得的回报，是我们自己“挣”来的。上至企业的管理者，下到企业的普通员工，每一位成员都是企业利润的贡献者。只有企业正常经营，不断增强抗风险的能力，不断提高盈利能力，不断提高业务收入，才能回报员工。试想，如果我们每一个人在工作上不努力，“当一天和尚撞一天钟”，每日浑浑噩噩、不思进取、工作效率低、干不出业绩，我们的企业何谈活力、何来利润，又怎会取得长足进步，更谈不上为自己创利了。

（供销部 周珺德）



人文



THE HUMANITIES



企业文化

规范精业争先锋，爱岗奉献立新功



学思践悟

践行工匠精神，成就精彩人生

大学生座谈会之感想

硫胺的蜕变

履行岗位职责的重要性



先进风采

人生的价值



职工文苑

大智若鱼

行走在焦炉上

夏荷

我为什么喜欢看霹雳？



企业文化

QI YE WEN HUA

规范精业争先锋，爱岗奉献立新功



为适应公司生产发展，建设一支高素质、高水平的员工队伍，激发大家学技术、创高效的积极心理，从而达到促进安全生产的效果。7月22日，公司在码头举办以“规范精业争先锋，爱岗奉献立新功”为主题的门机司机技能比武。

本次比赛分为理论知识测试与现场实际操作相结合的方式，公司14名门机工参加了比赛。在现场实际操作比赛中，选手们严格按照比赛要求进行操作，在规定时间内完成吊水箱的定点起落，吊水箱“V”形路线打木桩两个项目，力求稳定、准确、快速。经过理论知识测试与现场实际操作比赛的激烈比拼，最终洪亮、张昌麟、沈明超三名员工获得本次比赛的冠、亚、季军。

通过本次技术比武，不仅提高员工的操作技能，还为公司选拔出一批年轻优秀的技术能手，为公司的技术人才梯队建设打下良好基础。（储运公司 王荣）



践行工匠精神，成就精彩人生

—参访学习宣酒集团之工匠精神所感

6月22日，我有幸作为准工匠员工参加公司组织的到工匠精神模范企业安徽宣酒集团进行参观学习。

三专(专注、专心、专业)、三化(精细化、标准化、极致化)、四字诀(精、准、细、严)。这些是我们一进厂区映入眼前的宣酒集团的工匠精神精髓，它精要的概括了宣酒集团对成为一名工匠式员工的要求及标准。宣酒集团领导陪同我们参观了宣酒的生产过程和厂区布局，生动形象的为我们介绍了宣酒的发展历史和宣酒集团如何推行和贯彻工匠精神的历程和措施。多年来，宣酒集团始终推行和培养人才队伍建设，通过“三专”、“三化”建设、岗位练兵以及师带徒等活动，不断提高一线员工的生产技能，不断举行工匠员工评比活动，营造出了人人争第一，人人争当“工匠王”的工作氛围。

通过参观学习宣酒集团的工匠精神后，我不由得反思自己，如何让自己也能成为一名出色的工匠式员工，如何在日常的工作中，去带动周边的人成为工匠精神驱动的一份子呢。对于一个刚刚起步推行工匠精神的我们来说，我们要走的路还有很长。对如何培养工匠精神，谈谈个人的看法。

一是要努力挖掘年轻员工的主观能动性。公司发展至今，很多部门、分厂都是以年轻员工为主，很多单位的年轻员工已成为日常生产的中坚力量，但是年轻人对于知识的学习和提升，缺少必要的引导和方

法，公司要积极通过相关的绩效、培训、交流、师带徒等方面调动年轻员工的工作热情和归宿感。在交流中，接待我们的宣酒集团的人力资源部经理，不过才30多岁的年龄，但他已看阅了三尺厚的书籍，正是他的这种好学、专注的工匠精神，才成就了他在诸多大学生中脱颖而出，有了现在的成就，所以作为年轻员工的我们，我们应该不断自己反思，我们一年看过几本书，读过几本专业资料，自己了解了多少日常工作以外的专业知识，我们要通过不要学习充实自己，提高业务水平，争当工匠员工。

二是通过“走出去，请进来”的方式，培训员工的业务水平。业务水平的提高不仅要靠自身的专研和专注，还要靠不断的学习和交流，我们要积极走出去培训、交流以及学习，学习别人的先进技术，同时也要请先进的专家、专业的公司来交流指导，提高我们的工作技术水平，为成为工匠式员工储备技术力量。

三是公司要在管理上有细致的绩效体制，注重工匠，营造工匠精神。公司应加大对工匠精神的贯彻，从日常管理上完善工匠员工绩效制度，加大对工匠员工的激励措施，培养优秀的工匠式员工，树典型，立榜样，举办相应的工匠竞赛，对工匠员工要加强宣传和激励，营造人人都争当工匠的氛围。

通过此次参观学习，让我突然间感受到自己身上的压力好重，作为一名准工匠的我深深感受到自己离成为一名工匠式员工的距离还有很远，今后我要不断加强自我学习，加强自我业务专业的专研、总结和分析，通过在内向领导、同事学习、走出去同行业交流学习、向专家请教学习等手段，努力提升自己的专业技术水平，力争早日成为炼焦配煤的一名工匠式员工。 (炼焦分厂 冯家俊)



大学生座谈会之感想

夜深了，坐在书桌前，看着窗外的繁星点点，回想着今天下午孙总说的一番话，内心迟迟不能平静。

来到铜陵泰富已有一周的时间，在这一周里我们进行了岗前培训，主要了解公司的规则制度，进行安全生产知识学习，参观公司的四个分厂以及召开新晋大学生的座谈会。公司“严管、重罚、厚爱”的管理制度，员工间和睦相处的有爱氛围以及良好的绿化环境都让我印象深刻，让自己很庆幸以后能在这里工作。

拥有聪明的脑袋，灵活的思维与健康的身体是公司总经理孙总对我们年轻人的评价，我们就像一张白纸一样，可塑性十分强。但与此同时，与公司其他员工相比，我们在工作经验、技能与方法上存在不足。这就更需要我们不断加强自身的学习，虚心求教，学习别人的经验与方法来弥补自身存在的天然后发劣势。

让我感受最深的是公司“规范、诚信、精业、有爱”的核心价值观，孙总说我们必须认同并践行公司的核心价值观，并按其内涵对照着自己来做。是呀，核心价值观是公司文化的体现，只有规范人们的行为，让他们有行为准则的导向，才能更好地开展日常工作。

作为一名优秀的员工，要有责任、方法与能力，有责任感是做好一件事情的前提，责任改自己的方法，通过方法来提升自己的能力。有责任感会使你对所做的事

情负责，在自己的岗位上履行自己的职责。我们在日常工作中要多学习先进的管理理念，把方法论与实践相结合。走出校园，我们已从校园生活转入职业生涯，来到企业是对我们这么多年所学的检验，是我们将理论转化为实践的开始，在这里我们需要不断地总结学习，提高自我，为企业创造效益。

希望是点亮黑暗的明灯，是播洒在久旱田地的甘露，是吹拂炎炎夏日的清风。希望给人带来各种美好的憧憬，在任何时候我们都应看到希望，都要有所追求，不论从事哪个岗位，都要做精，研究透。做好一个点，发展成一条线，从而管理好一个面，这就是所谓的“点—线—面”式发展。对于企业亦是如此，铜陵泰富依靠中信特钢这个强大的平台，未来将会有更大的发展，这是企业看到的希望。

“每个人至少拥有一个梦想，有一个力量去坚强，心若没有栖息的地方，到哪儿都是在流浪”，这是我高中时候特别喜欢的一句话，在这里我想送给每一个人，希望我们都拥有自己的梦想，在自己所从事的岗位上兢兢业业，并对未来有所规划，将梦想变为现实。

人们常说陪伴是最长情的告白，我愿陪你走过春夏秋冬，让你见证我的成长，让我见证你的繁荣！

(动力分厂 阮晓琴)

履行岗位职责的重要性

——两次旁听仲裁有感

公司自6月份员工仲裁庭开庭以来，已经对两起争议进行仲裁，本人有幸参加了这两次仲裁的旁听，通过对仲裁事件过程和结果的认真思索，个人觉得履行岗位职责十分重要。

关于第一次仲裁的事件为“6S”推进小组考核总经办，在双方的争辩过程中，我们能看出要求整理

会议室、随时提供会议室钥匙均为总经办的职责，在此次事件过程中职责未履行到位；但提供规范标准、模板样式、检查计划的时间安排则为推进组的职责，仔细分析会发现，在执行过程中有一定程度的欠缺。

第二次仲裁事件为储运公司中控员工被装备部

硫铵工段的蜕变

化产分厂硫铵工段原来是分厂乃至公司中较差的工段之一，一直以来是个老大难，员工中流传着一句话“硫铵搞好了、化产就搞好了”。

以前的硫铵工段现场环境脏乱差，二楼振动流化床周围堆满硫酸铵残渣，多年的堆积，形成了一个小小的“雪山”，贴近地面的一层硬得象岩石；一楼外面围堰中的地面上，到处都是白色的硫酸铵母液，混凝土地面也损坏严重，冲洗地面时混凝土中的细沙随同硫酸铵母液一同被冲走。各种管道阀门存在跑冒滴漏现象，现场每天都在维修，堵了这边那边漏，维修天天有、漏点天天滴，不但造成浪费而且影响现场环境。

现场生产管理、操作管理存在着很大的不足，饱和器、螺旋输送机经常堵料，设备故障率高，产品的回收率只能在1.1左右徘徊，产量时高时低、质量时好时坏。

自2015年下半年以来，化产分厂制定整改计划，针对硫铵工段的这些问题进行逐步解决，对硫铵工段跑冒滴漏的管道打报告进行大修处理，更换了这些管道，并对各种泵阀的密封进行了更换，有效改进了现场的跑冒滴漏现象，使现场环境卫生和生产工艺有了大幅度的提高。对围堰的地面作零星工程处理，分厂组织临时突击

人员清理了地面后，施工队铺设了地砖。针对硫铵工段的生产情况，分厂制定了《关于规范硫铵工段操作的管理办法》规范硫铵工段的日常操作，杜绝各种槽罐生产漫溢，并加强各班次作业长的职责，严格推行该管理办法，同时分厂组织专人对二楼的硫酸铵残渣进行了清除，设备组对螺旋输送机增加了反转操作，保障了设备的顺行。这些措施的落实，硫铵工段的生产秩序得到稳定，在产品的产量和质量上有着大幅度的提升，硫酸铵回收率从原来的1.1几升到1.2以上，到上月达到1.3。在硫铵工段的6S整改中，分厂对硫铵工段多次进行检查，下发多份整改清单，硫铵工段6S整改得到大幅改善，对于硫铵工段生产的特殊情况，地面的硫酸铵晶体不断形成，规定每班次进行清扫，班班交、班班清。

近一年来，在分厂的指导下，硫铵工段发生了质的变化，从现场环境到设备顺行、从回收率上升到产品质量稳定，硫铵工段的员工付出了极大的努力。通过硫铵工段一个点的蜕变，看到了化产分厂经过6S、设备、工艺等多方面整改带来的一个面的巨变。

（化产分厂 谢氏宝）

考核，设备检修对操作人员来说是家常便饭，在公司的制度中明确规定设备操作人员是第一点检，但是第一点检主要是发现问题，对检修质量不负有责任；事故分析操作人员需参与原因分析，因通知不到位，现场人员未参加属分厂信息传递问题；未按规定要求（参加分析人员缺少）进行事故原因分析，难以说职能部门职责履行到位；在事故责任划分时，职责不清楚，一是制度里面没有明确写到，二是执行人员也没有完全理解。

这两起仲裁事件，说到底都和岗位职责有关，不论是职责了解不清，还是职责履行不到位，给工作都会带来麻烦。在践行公司核心价值观之时，我们不仅需要理解自身的岗位职责，认真履行，同时还要对工作涉及的岗位职责充分了解，这样工作中可以避免办错事、错办事。

（化产分厂 齐伟）

职责！

先进风采

XIAN JIN FENG CAI

人生的价值

规范是他“没有规矩，不成方圆”一丝不苟的谨慎；精业是他“业精于勤，荒于嬉”的全心全意的投入；奉献是他“春蚕到死丝方尽，蜡炬成灰泪始干”的忧国奉公的付出。

他是柳松，是动力分厂第一批汽机主操，技术过硬，善于思考，具有很强的分析和解决问题的能力。无论工作问题是轻松还是棘手，无论工作环境是优雅还是恶劣，他始终不骄不躁、不争不抢，规范、精业、奉献是他人生的价值。他说：“我叫柳松，就要有柳树的亲和，松树的力量”。

规范是他的态度。“戴好安全帽，戴副手套，拿个扳手去现场调下……”是他常见的指挥；“监工时一定要对他人对自己负责，一定要严格”是他习惯的话语；“监盘是一定要认真仔细，参数控制要严谨”是他不厌的叮嘱。在接班时他每次都提前到班组了解情况，提前做好工作安排。交班时，把工作情况交代的清清楚楚，不留盲点。保证了整个交接班信息的完整性。启停机时会规范的按照操作票、操作规程循规蹈矩的操作，从不投机取巧。规范，是他人生价值的点缀。

精业是他的追求。在工作中，他苛刻要求自己，不仅把工作做好，更是精益求精，压力的波动、温度的涨幅、负荷的变化等他都要要求精确的控制，视为敬业。2016年5月，2#汽机投运时，他配合安装单位先后完成阀门调试辅机试转、汽轮机保护实验等工作，直到汽轮机冲转并网成功，他的每一次操作都准确无误，充分说明了他强大的心理素质、精湛的技术水平和极强的工作责任心，视为精业。精业，是他人生价值的提升。

奉献是他的品性。无论是休息还是上班，他都能积极响应公司的各项号召，为公司奉献自己。在2016年2月至5月2#汽机改造期间，由于改造方土建未配置行车工，他作为动力分厂唯一一个持证行车工，积极响应分厂调度，不辞劳苦，利用休息的时间加班加点，配合2#

汽机改造工作。就算行车上温度比地面高十多度，他也毫无怨言；就算再苦再累，吊装时的定面定线定点却依然毫不马虎；就算夜以继日的操作，行车的行走路线依旧平稳、规范。奉献，是他人生价值的升华。

如果说老柳的人生是一棵柳树，那么规范、敬业就是深扎的树根，才会有他信守的原则；如果说老柳的人生是一棵松树，那么精业、奉献就是他坚韧的树干，才会有他永恒的价值。
(动力分厂 刘梦)





大智若魚

——《大鱼》观后感

有些鱼人们抓不到，不是因为他们壮硕敏捷，而是他们拥有别的体质。

——题记

突然记起朋友给我推荐的一部电影《Big Fish》。于是，抱着消遣的态度搜索了一下，是2003年的电影，算是有些年头了吧。影评很好，评分也还不错，于是点进去看看这部电影。

反复看了很多遍的这部电影，我从几个方面去理解，获得更深的感悟。

工作篇

“如果说爱德华有什么明显特制的话，那就是他非常善于交际”。珍妮对他这样评价。确实，他是个成功的销售员。爱德华身上的闪光点很多：幽默，守信，浪漫，专一……但我更欣赏他追求妻子时的执着；去大城市的坚定；面对困难时的不畏惧和始终一成不变的自信。

爱德华在去大城市的途中，选择了一条布满荆棘，充满危险的道路。面对困难，他没有丝毫的畏惧冲破黑暗，到达那个谁都梦寐以求的小镇上。但是，他没有被眼前幸福安逸的生活所捆住手脚，即使明知道再也找不到比这更好的地方，仍义无反顾。

那个小镇，就像我们现在的工作生活一般，虽然忙碌但还是会给你一个安逸稳定的生活。如果我们像那个诗人一样停留于此“十二年写三句诗”，我想我们能看到未来年迈时的生活，我想那时已没有现在的安逸、稳定。“但事实是我还没有准备要落脚在任何地方”，年轻的我们就是要去不停的追寻我们的梦想，为自己的未来而努力，为自己的生活而奋斗。没有鞋子“我想会痛，很痛”可那又如何呢？至少我们在遇到困难时，没有畏惧，没有退步，像爱德华那样一直在努力，而不是止步于此。

“事情愈艰难，最后愈能得到丰厚的果实”

亲情篇

爱德华和儿子之间的父子情贯穿整部电影。他是个总喜欢把自己的经历编成奇幻故事讲给儿子听的父亲，他是个逐渐长大却慢慢厌倦、排斥父亲所说一切的儿

子。他们互相爱着对方，但却有各自坚持着自己。直至父亲生命将要终结时，儿子去追寻父亲的早年生活才知道父亲的故事并非完全虚幻。对着病榻上的父亲，儿子用自己的想象为父亲续写那个美丽的故事“最后你又变成了一条鱼，自由自在，游向大海”。父亲仿佛看到了欢呼的人群，真的化作一条鱼回归大海，游向远方……最后他带着甜美的梦幻安详逝去。

电影的结尾很是温馨，却又感人至深。每次看到我都会红了眼眶抑制不住的泪流满面。影片中的父亲最终是得到了儿子的理解和尊重，这也许是他最大的安慰。可在现实生活中呢？有多少人能够理解父亲的良苦用心？父亲是家的守护者，无私地撑起我们整个家，父爱是伟大而又无言，每个父亲也期待着子女对他们的理解和尊重。影片中的这份情感没有那么的轰轰烈烈，但让人感觉那么真实而又温暖。

爱情篇

——You don't even know me.

——I have the rest of my life to find you out.

将不久于人世的爱德华躺在浴缸中紧紧地搂着自己心爱的妻子，妻子轻轻地依偎在他的怀里，压抑自己的哭声，一句“我不想让你离开”便潸然泪下。马上就要面对生离死别，却只能眼睁睁地看着离开而无能为力。我不知道该怎样去描述这个画面，也不知道怎么去形容我的心情。他们几十年的相濡以沫，几十年的相扶偕老，无时无刻不在见证着他们的爱情。现在在我们这个大肆“秀恩爱”的时代，有很多人或许真的不曾领悟爱的真谛。而他们将“执子之手，与子偕老”完美的诠释。谁又何尝不向往这样真挚的爱情？

在看完第一遍的时候眼里饱含热泪，虽然对有些部分看的不是那么透彻，但依旧感动。心里有种意犹未尽的感觉，后来又在空闲的时候重复看了几遍，不同的是每看一遍都会滋生出新的感受和想法，相同的是每一遍对心灵的洗涤和眼里的热泪。它虽然是一部比较老的电影，但对我的感触很深。于是我把这部经典的电影放进了我的收藏中，我想，它带给我的不仅仅是暂时的感动和激励。

（动力分厂 朱淑敏）

行走 在焦爐之上

炎热的夏季，烈日似火，大地像蒸笼一样，热的人喘不过气。入夏以来，气温天天居高不下，所有的心思仿佛都被这高温融化，但是在铜陵泰富的一线生产岗位上，笔者却能深切地感受到员工们的工作激情就像被引爆了一样，头顶黄色的安全帽，身穿那已被汗水浸湿的工作服，乐此不疲的工作在自己的岗位上。

清晨，气温并不是太高，还伴随着些许的微风，员工们陆陆续续的进入了自己的工作岗位。而我也和我的同事们一起进入工作岗位，在拦焦车工作的同事告诉我，“我天天都走这条路去车上，这里离炉子最近，不管是什么季节，走在这条路上都像是夏天。”

焦炉的顶端，是最热的地方，所有的热气都从下往上烘烤着每一个从上面经过的人。可偏偏有这样一群人，他们拿着仪器、自制的铁钩，来来回回的行走在炙热的炉顶，对每一孔炉温做精确测量，确保生产的安全进行，他们就是焦炉测温工。娴熟的技艺使他们在拉盖、测量、盖盖子的工作流程中都显得天衣无缝，收放自如。“你们不能在测量的时候快一点吗？这么热的天，你们不热吗？”初学者都会问到。“测温工作是焦炉的核心，千万不能着急，要是测不准的话，炉子的调温会非常困难，生产出来的焦炭质量也会受到影响，马虎不得。”交谈中，不禁被他们认真负责的工作态度所打动。

一年中，夏季对于焦炉工来说每天都在经历着考验，头顶烈日，脚踩火球，身在蒸笼，这样的形容对于焦炉工来说可能最为贴切，衣服不一会就湿透了，不过炉子上转一圈下来衣服就又烘干了，这样湿了干，干了湿



的经历每天在不断重复，也不知道能‘湿身’多少次呢，工人们调侃着说“全当减肥了，呵呵……”，从他们谈笑风生的面孔上，看到的是坚毅的眼神和长时间被高温烘烤而略显黑红的脸庞。

他是一名捣固机操作工，每天的工作就是将炼焦用的煤装到煤箱中，并通过捣固装置把煤砸成煤饼，最后送入炉膛中去。站在他旁边许久，他都未曾跟我打过一声招呼，只是紧紧的盯着煤箱那边的捣固锤，并熟练

的操作着面板，一直到这一箱煤完全砸好后才跟我说话。当被问到气温这么高你在这个小房间里热不热时，一直不苟言笑的他像是打开了话匣子一样。“以前在这个小房子里面到了夏天就像是蒸笼一样，不通风，闷热闷热的。不过公司不断改善员工工作环境，经常发一些防暑降温用品，连我这个小房子都装上空调了，不仅能降温还给我们精细操作创造了好的环境。”

夏季一天中最热的时候莫过于下午2点，地表温度达到30~40°，而炉顶此时温度可以达到50~60°，这些炉顶工每天要将重70斤的炭化室顶盖拉开100多次，为了防止烧伤，在这么热的天气下，他们还要穿戴着厚厚的手套，那热度不言而喻。他们很投入地向徒弟们传授着经验。“天气热，要干好活又不中暑，告诉你个诀窍，那就是快！”在亲眼目睹了工人们每一个拉炉盖的动作都显得非常轻盈快捷，迅速干完工作后就到休息室稍微休息下，看来只要用心学，每个工作都有技术和窍门，只要掌握要领，便



可事半功倍。加之，公司对一线高温环境下的员工很是关心，公司工会不时的送来藿香正气水、毛巾、茶叶等降温用品，同时公司也安排专人每天熬绿豆汤，大大的降低了员工高温中暑的可能，使“高温关爱”在一线传递，让员工们在酷暑高温里感受到了一丝凉意。

走下炉顶，恰巧碰到一名同事正在清洗焦侧炉号牌，虽然在长期高温下，炉号牌有些已经变形，但是每一个炉排号却清晰可见，它不仅起着记录的作用，还是拦焦司机生产中必要的指示牌。下班前，大家都要把这些炉牌擦拭干净，保证下个班的接班人能迅速投入生产流程中去，节省工作时间，提高运行效率。

看着这些默默奉献的员工，敬佩之感油然而生，心里的闷热瞬间就变得清凉许多，正是这些扎根一线，辛勤工作的人们，才使铜陵泰富在焦化行业道路上勇敢的前行，使企业在改革发展的大道上不断壮大，越走越远。

（炼焦分厂 袁建成）

夏荷

一条大河波浪宽，风吹荷花香两岸，我家就在岸上住，听惯了蛙声，看惯了“接天莲叶无穷碧，映日荷花别样红”的画面；每到夏天，就让我想起老家门前大河里的荷。

走在外面，远远朝前方望去，热浪不断从地面向上蒸腾着，整个大地都在沸腾，阳光刺的整个眼都睁不开。家里的哈巴狗趴在地下不愿动弹，舌头不停的边伸边在哈气。我们现在能做的就是空调房里躲着。等到傍晚太阳没影了，小区活跃了，憋了一天，人们全部出来走到翠湖边，翠湖里几篇新栽的荷叶，长的很旺盛，人们呼吸清新的空气，活动活动筋骨，开始跳起让他们幸福的广场舞。城里的夏天似乎都是这么过的。城市里荷塘很少，乡下则是很多，走在乡间小路上，到处都能闻到荷叶的阵阵清香。那时夏天，中午趁大人午睡的时候，我们一群小伙伴每人拿个轮胎内胆，打满气，来到门前大河里，划着轮胎胆，在密集错落的荷叶下面，悠然穿行着，嬉戏打闹着。最重要的当然是采莲子。采下三两片荷叶当作口袋，把采下来的莲子的包起来。边采边吃着，真鲜美。上岸前再采几片荷叶当成帽子，几朵荷花拿回去拨开花瓣，把里面的未成熟的金色小莲蓬，用绳子拴住，就陀螺一样旋起来。金色的莲须不停旋

转，瞬间绽放。

当今人们总是说当官的应该像莲一样清廉，出淤泥而不染。街头到处都是反腐倡廉的海报，整个社会大力提倡“莲”的风气，而我记得，别人怎么看莲花是他们的角度，我们做人应该像莲花一样，从头到尾都有价值，夏季荷叶、荷花给人们观赏、莲子供人们品尝；到了秋季荷花枯萎的时候，人们又能收获莲藕；荷叶的价值充分的还可作为药用；让我联想到在工作的时候，身在岗位，是否也能像荷叶一样，最大的发挥我们的自身价值。不论年龄大小，学历高低，在不同的时间段，不同的岗位上，发挥我们的所长，为公司发展奉献我们的力量。

（化产分厂 钱丽）



（周真志/章成立/金伟/米德义 摄）

我为什么喜欢看霹雳?

作为入坑三年霹雳老道友，偶尔我也会向周围的人推荐“霹雳”。经常会有人问我“霹雳是什么？”霹雳，全称霹雳布袋戏，因每出剧名皆有“霹雳”二字得名……这些是百度百科上的解释，在我眼里，霹雳不仅仅一部动漫而已。

霹雳，是文化。布袋戏，起源于17世纪中国福建泉州；主要在福建泉州、漳州、广东潮汕与台湾等地区流传的用布偶来表演的汉族地方戏剧剧种。霹雳布袋戏自1988年开始，2000多集的剧情将我国的传统文化做了一个详细解读，以“三教”为主线的剧情更是彻底的解释了儒道佛及文化精髓。如在剧中以云鼓雷峰、天佛原乡的设立将佛教悲天悯人，愿渡天下一切苦难的佛家思想践行在剧中每一位佛家人物的言行中；儒门天下、学海无涯这两个设定对中国传统的儒家思想和儒家文化理解和表现的相当到位；殷末箫、卫无私则代表了传统的法家文化……霹雳，是精业。如果你初看霹雳，一定会觉得不习惯。至少人物的配音就要你适应一段时间。但是如果你知道剧中所有的配音都是一个人配的，我想你会像我一样对这个人肃然起敬。霹雳自1988年开始，两千多集的剧情中，剧中人物、动物、怪物、旁白配音都是一个叫黄文择的人完成的，剧中人不仅说闽南语、普通话、粤语、英语、日语等等，要根据剧中不同的人物性格配出不同人的声音。即使是同一个人，也会因为人物的不同场景改变人物的音色，精业就是这样体现的。还有就是对剧中每个人物的设定都不是孤立的，不仅根据总体剧情的需要，还要考虑剧中人物的平衡、人物性格、人物穿着、剧情连贯等等多方面来设计布偶、使用武器等方面，不精业难成经典。

霹雳，是创新。在当今这个社会，能做20多年的动漫产业太少太少。霹雳之所以能发展的现在这样，离不开创新。为了更好地吸引观众，雕偶师对传统布偶进行创新改良，现在的布偶不但嘴巴、眼睛、关节能自由活

动，还能根据剧情需要饮水、抽烟、受伤吐血，使用的武器也从传统的刀剑，发展到各式各样。让你觉得这些布偶除了长得帅一点之外，和真人没有区别。剧情更是根据社会的发展进行编剧，不仅有外国人、机器人甚至连外星人、现代人都有。在表演方式上，不仅仅依赖传统的实景拍摄，更穿插具有现代科技的电脑特效，不会有与时代脱节的感觉。

霹雳，是感动。不管你是什么样的性格，总能在剧中找到感动点。有以天下为己任，舍身成仁的英雄侠义；轰轰烈烈，至死不渝的爱情羁绊；舐犊情深，为子牺牲的亲情；两肋插刀，生死无悔的兄弟情义；风趣幽默，各式各样的苦中作乐。最让我感动的不是这些，是那些无名的小人物的守诺，记得是一群山贼在截杀另一个小人物的时候，因为感动于其对妻子的承诺，在剧中是天崩地裂的环境下耗尽了全部的山贼终于替他完成了心愿。用山贼的话说就是当今乱世（剧中魔族乱世，世界将要毁灭），如果我们这些小人物都不重信义，那这世界将更快的灭亡。

说的太简单了，霹雳的世界远不止这些。想更详细的了解霹雳只能跟着“入坑”了……

（总经办 常 磊）





生日祝福：

周桂珍、刘云、巫后水、王建业、喻永权、戴路、李玲、李明翔、李婧、赵宏越、郭传宏、常磊、任海荣、梅徐伍、蒋恒、杨润、季学超、刘章超、陆启军、谭颖、张磊、刘丹、洪珉、车磊、杜斌、王荣、吴义斌、徐卫东、缪严冰、汪林、周强、江涛、刘学军、徐健、夏超、王子靖、汪勤、王超尘、李金枝、吴劲钊、王耀辉、徐海龙、庞奇志、李得奎、李梦云、张润琨、胡云波、汪玉芳、张国喜、汪浩、方尔虎

铜陵泰富的发展倾注了您的支持和奉献，
感谢您辛勤工作的每一天。

在您生日到来之际，公司全体同仁给您送上诚挚的祝福，
祝您生日快乐、
幸福安康！

新婚祝福

铜陵泰富敬祝：

从此月夜共幽梦，从此双飞效彩蝶，
千古知音此心同，一切尽在不言中，
红烛高照盈笑意，真心祝愿各位新人
百年琴瑟，百年偕老。



有
夢
有
家

新郎：许鹏飞（炼焦分厂）

新娘：鲍晨晨



在这里读懂铜陵泰富……



铜陵泰富
TONGLING PACIFIC

《铜陵泰富通讯》编辑部

地址：铜陵泰富特种材料有限公司总经办

邮编：244100

联系电话：0562-8825888 6003（内线）

投稿邮箱：tlftx@163.com

QQ群：253364641

网址：www.cp-tlft.com