

铜陵泰富

通讯

1

TONGLING PACIFIC TONG XUN

(总第四十二期)

2018年2月10日

农历腊月二十五 星期六

铜陵泰富特种材料有限公司

主办

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

规范
Standard

诚信
Sincerity

精业
System

创新
innovate

有爱
There is love



吴冰 动力分厂作业长 高级工程师

2014年12月 “2#汽机出线改造”获公司合理化建议一等奖

2014年12月 “110KV变电站主变减容”获公司合理化建议一等奖

2015年5月 2014-2015年度公司劳动模范

2016年5月 2015-2016年度公司劳动模范

2016年10月 2016年准工匠式员工培训班优秀学员

2017年1月 2016年度公司突出贡献个人一等奖

2017年9月 “码头电源线路优化”获公司合理化建议一等奖

2017年12月 2017年度公司突出贡献个人一等奖



《家的模样》 章成立/摄



公司1月份生产经营综述

1月份生产焦炭19.47万吨，焦油8455吨，粗苯2380吨，硫铵2455吨。

全月发电7798万kwh，其中上网电量5660万kwh，外供煤气1037万m³，外供蒸

汽18704吨。煤气综合利用率99.53%。

1月份实现销售收入3.72亿元，净利润1188万元。上缴税收2944.85万元。



铜陵泰富 通讯

第一期 2018年2月10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：袁本雄 查东林 韩胜利

周稳华 江 年

主 编：李 纲

editor-in-chief LI gang

编 辑：程桃珍 周真志 齐 伟

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

第一期 2018年2月10日

目录

01
OPTIONS

资讯

公司1月份生产经营综述

资讯·公司要闻

- 3 中国工程院院士、中信集团顾问刘阶一行到访铜陵泰富
- 4 铜陵泰富顺利通过市长质量奖现场评审
- 5 铜陵泰富召开一季度安委会会议
- 5 铜陵泰富化产分厂顺利完成振动硫化床更换
- 6 铜陵泰富公司相继召开新员工座谈会、项目经理座谈会
- 7 铜陵泰富举行2018年工作研讨会
- 9 铜陵泰富2017年大事记
- 10 铜陵泰富7m顶装焦炉顺利通过环保验收
- 10 新春送温暖

02
OPTIONS

关注

关注·

- 13 储运公司2018年度工作计划
- 14 动力分厂2018年工作展望
- 14 案例分享

关注·领导是下属最好的老师

- 15 师者，传道、授业、解惑
- 16 日常指导定目标，模拟学习提能力
- 17 躬身力行传业，由思到行解惑
- 18 擦亮眼睛，渐进学习，强化执行
- 19 寻机会优方法，恭谦做学生
- 20 打铁需要自身硬，绝知此事要躬行
- 20 自强引导建团队，红线主动主人翁
- 21 为双重身份疯狂打call
- 22 做良师益友带头人

03
OPTIONS

管理

管理·精益报告

- 25 精益管理工作简报（1月份）
- 26 燃机定修的新突破

管理·案例分析

- 26 2#装船机除尘空压面板烧坏事故启示

管理·管理放大镜

- 27 浅谈事故分析的两面性

管理·创新之路

- 28 创新路上的“鸡”与“蛋”

管理·管理言论

- 29 会团结也是一种本事
- 30 逆向思维解决问题
- 31 你说话SMART吗？
- 32 参与“卓越绩效”评审工作的收获

04
OPTIONS

人文

人文·先进风采

- 35 平凡而伟大
——记储运机械点检王建

人文·职工文苑

- 36 以终为始
- 37 年终总结与展望
- 38 冬·未了
- 39 观《天才枪手》有感

人文·艺术园地

资讯

INFORMATION



资讯·公司要闻

中国工程院院士、中信集团顾问刘玠一行到访铜陵泰富

铜陵泰富顺利通过市长质量奖现场评审

铜陵泰富召开一季度安委会会议

铜陵泰富化产分厂顺利完成振动硫化床更换

铜陵泰富公司相继召开新员工座谈会、项目经理座谈会

铜陵泰富举行2018年工作研讨会

铜陵泰富2017年大事记

铜陵泰富7m顶装焦炉顺利通过环保验收

新春送温暖

公司要闻

GONG SI YAO WEN

中国工程院院士、中信集团顾问 刘玠一行到访铜陵泰富



1月10日，中国工程院院士、中信集团顾问刘玠一行到访铜陵泰富。总经理孙广亿将公司2017年度主要工作及2018年战略目标进行了汇报。刘玠院士肯定了铜陵泰富一年内在管理创新、技术创新上取得的成绩，并就大数据应用智能化制造做了指导。

刘玠一行首先走访了公司实验室。铜陵泰富实验室以省级重点实验室为标准进行升级改造，同时新增的六项检测项目：元素分析、煤灰成分分析、基氏流动度、奥亚膨胀度、焦炭显气孔率、发热量，为公司配煤研究，优化配煤比降低配煤成本提供可靠的数据判据。且与同行业相比具有更加完善的检测体系，拥有更多的数据反馈于生产，服务于生产。

总经理孙广亿向刘院士一行汇报了公司2017年在技术创新、管理创新方面做的探索性工作成果。在

技术创新方面，通过协同创新、开放创新，解决围绕国内焦炭装船的难题，研发成功的位移式装船机、焦炭粒级自动检测装置，以及对传统皮带转运改造，焦炭粒级提升3mm，全年减少焦炭损失4450万元。新型煤气净化吸附剂，生化废水苯并芘含量控制等都是在国内焦化行业首创。在管理创新方面，铜陵泰富探索人才培养新方法“项目经理制”“价值创造认同体系”“工作质量督查”“应用杜邦安全管理”等。

刘院士指出，每次到铜陵泰富都感受到强烈的创新氛围，特别是管理创新中的“项目经理制”给其留下深刻印象。他强调铜陵泰富今后要在大数据应用、智能化制造方面率先应用，走在同行业前面。

(总经办 荣路)

铜陵泰富顺利通过市长质量奖现场评审



1月3日，铜陵市质监局副局长陆大中陪同评审专家许前一行，对公司申报铜陵市第六届市长质量奖进行了现场评审，公司高层领导及各部门负责人参加了全天评现场评审。

在评审首次会议上，评审组组长许前介绍了本次评审的目的、依据和方法，副局长陆大中介绍了市长质量奖的评选意义、发展历程，并对评审工作给予了具体的要求与指示。公司总经理孙广亿代表公司对各位领导、专家莅临公司进行现场评审表示热烈欢迎，对公司荣幸成为本届市长质量奖评选入围企业表示感谢，并恳请各位专家在评审过程中多提宝贵意见，为公司提高管理水平提供更好的改进机会。

首次会后，公司总经理孙广亿按照市长质量奖评审标准，对卓越绩效评价准则中领导、战略两个方面分别进行了专项汇报，通过汇报及问答的方式使各位专家对公司有了初步认识。随后，公司高管陪同专家组成员对公司进行现场参观，具体参观了公司码头、

焦炉、能源公司及化验室。在参观过程中，专家组成员充分了解到我公司的发展现状。孙广亿总经理详细讲解了公司未来五年的战略规划，得到了专家组成员强烈认可，同时通过现场参观，让专家组成员对焦化企业根深蒂固的“脏、乱、差”印象得到改善，对公司现场环境及管理表示高度认同。

当日下午，经过座谈会及分组评审后，于傍晚召开末次会议。公司总经理孙广亿在末次会议上做了表态性发言，对专家们的辛勤劳动表达了诚挚的谢意，公司针对专家提出的三个方面的改进建议，将立即组织整改。后期不断围绕公司使命、愿景开展工作，大力推广卓越绩效模式，将卓越绩效的理念深入到生产、管理、运营等各个方面。对照审核标准举一反三，指导公司各项工作，提高企业的绩效，增强竞争优势，为社会提供更好的产品和服务。

(生产质量部 胡超凡)

铜陵泰富召开一季度安委会会议

12月28日上午，铜陵泰富召开一季度安委会会议，总结公司2017年安全生产工作，部署下一步工作。公司安委会成员、各单位安全员、外协单位负责人参加了会议。会议由公司安委会主任、总经理孙广亿主持。

会上，HSE部代表公司总结了2017年安全生产工作，并对2018年1季度安全生产工作作了安排，化产维保单位江阴双马负责人代表外协单位就如何开展好2018年安全工作确保目标实现作了表态性发言，总经理孙广亿带领与会成员共同签署了2018年安全目标承诺书，明确了18年“零事故、零伤害”的安全目标。

孙总指出，首先是要严守“零事故、零伤害”安

全目标不放松，在2018年公司执行安全环保绩效工资制，对安全环保加强过程控制，在岗员工每月工资的20%、维修单位维保费用的20%用于安全奖罚；其次是在2018年严格以杜邦评估报告为指导，充分吸收其他企业的成功推进经验，全面推进杜邦安全管理在企业的应用。1季度，以前推进项按照计划推进外，重点落实三标管理、强有力和可见的管理层承诺、严要求的安全标准这三项，对照评估报告逐项落实，职能部门定期检查落实情况。我们要信杜邦、学杜邦、用杜邦，用杜邦的方法检验安全管理的内容，从一线生产者审视，用杜邦的标准检查各项操作的稳定，确保安全始终受控。（HSE部 安冬梅）

铜陵泰富化产分厂顺利完成振动硫化床更换

1月16日，铜陵泰富化产分厂经过前期周密准备，顺利完成硫铵工段振动硫化床更换。

振动硫化床是决定硫铵产品质量好坏的关键设备，硫铵产品经过硫化床进行烘干后，直接出料包装。自建厂开工以来，硫铵工段振动硫化床未进行更换，近期设备运行状况差，出现电机跳停，造成硫化床漫溢；硫铵产品振动受热不均匀，产品含水超标；密封效果不好，硫铵粉尘外泄等问题，给安全、环保、生产、设备带来巨大压力。

硫化床检修方案经过公司领导、装备部、HSE部、化产分厂多次讨论，多次修改，方案最终通过审批。安全要求方面经过23项安全风险评估，全部达到检修条件。检修现场人员必须做好两穿两戴，佩戴CO报警仪，吊装作业必须由专业起重工统一指挥，吊装前确认钢丝绳完好，避免机械、高处坠落伤害。现场

由HSE部、分厂安全员现场监督协调。符合安全施工条件方可动工检修。

化产分厂安排硫铵工段提前做好工艺生产转换工作，为硫化床检修留出充分的检修时间。硫化床检修主要是更换下床体，前期现场已预制好下床体，并安装电动机调试运行两小时，确保新床体安装后顺利运行。检修当天，第一步拆除旧床体，第二步调运安装新床体，恢复上床体支撑，最后连接6个风管接口，安装软连接。严格按照制定的步骤执行。整个过程，检修单位人员和化产分厂争分夺秒，保证更换顺利完工。

硫化床更换有利于硫铵产品质量提升，大大减少硫铵粉尘外泄，改善员工现场工作环境。更换后设备运行更加稳定，减少冗余维修，为稳定生产提供有力保障。（化产分厂 钱丽）

铜陵泰富公司相继召开 新员工座谈会、项目经理座谈会

为更好地谋划2018年人才培养的思路和举措，新年伊始，公司分别于元月8日和元月10日相继召开了新员工座谈会和项目经理座谈会。

在新员工座谈会上，近三年来入职的新员工们就月度新员工总结的实际作用与意义、对长期服务企业的信心、对公司从基层选拔任用干部的机制、对个人收入的期待等话题，谈了各自的看法和想法。大家普遍认为，新员工月度总结是回顾过往成长、静下心来思考今后的好工具、好方法，大家普遍认识到人才培养从基层起步的重要意义，参会人员对公司的未来发展都充满信心。

孙总在剖析了公司人才培养与关爱员工成长的相关举措的良苦用意之后，勉励大家安心扎根一线，不断锤炼自我，努力做到由一个点的优秀提升到一个面的优秀；要清醒的认识到公司目前的干部结构对于青年员工来说的时代机遇、中特集团的平台优势，要对

企业发展充满信心、要对个人的将来充满信心，安心服务企业、努力成就自我。

在项目经理座谈会上，孙总对于各位项目经理就“项目经理制”的不同看法和认识，都表示理解和认同。孙总指出，实行项目经理制对于公司本身就是一项探索性的工作，2017年公司在摸索中推行项目经理制，2018年公司将继续完善《项目经理制暂行办法》及相关配套举措，总体上是要从骨干梯队中选拔人才，以课题为牵引来培养锻炼人才，以此来快速建设公司骨干梯队，培养企业发展所需人才。对于各位项目经理所提出的困难和后期建议，孙总都一一做了点评，并提出了指导意见。

通过两期座谈会的召开，进一步激发了新员工们的工作热情、增强了项目经理们的工作信心，为2018年的人才培养工作开了好头。

（综合管理部 章倩）



铜陵泰富举行2018年工作研讨会



2018年1月6日、1月18日和27日，孙总分别在综合楼第二培训室、视频会议室就2018年工作部署中“减冗余，适应快节奏要求”、“赋能量，适应高质量要求”和总经理部领导及各部门、分厂负责人展开讨论，形成以下具体措施：

一、关于“减少冗余管理制度条款，优化审批流程”的措施。

1、各职能部门研究本部门管辖范围的制度、流程，在三个月内提出优化意见。

2、各部门主管业务的人员研究自己主管业务范围的制度、流程，三个月内提出优化意见。

3、总经办研究目前各种报告、裁决等审批事项，一个月内提出哪些可以通过信息化手段处理的意见。

二、关于“减少冗余人员，提高劳动生产率”的措施。

1、各分厂、部门在一月份提出可以智能化改造的岗位。有方法的提方法，没有方法的提想法。

2、各分厂列出不创造价值的岗位。职能部门列出直线管理范围不创造价值的岗位。

3、各分厂列出冗余数据，哪些数据可以自动记录。

4、各部门列出工作做不好的人、不能承担岗位责任的人、负能量的人、不服从管理的人；列出没有存在必要的岗位、不同部门之间工作有重复性的岗位。

以上在一个月内在提交综合管理部。

三、关于“减少冗余会议，增加现场解决问题时间”的措施。

1、综合管理部就会议规范设计一张表格，一周内完成。包括：会前应准备的内容、会中应关注的要素、会后跟踪落实情况等，按表格内容对各部门主办的会议质量进行抽查和评估。

2、1月8日开始，各部门要预排一周例会安排，经分管领导审核。对事故分析会等临时性会议按照制度规定执行。

3、对解决单个问题的会议，鼓励开现场会。

4、会议主持者在会前要充分准备，会中要掌控好节奏，保证会议效果。

四、关于“减少冗余培训，做到精准培训”的措施。

1、一月份开始，对操作岗位员工通过考试来衡量技能等级的稳定性。对达不到要求的，实行技能等级降级。

2、对专业技术、管理岗位的培训要精选参培人员，使培训成为一种稀缺资源。

3、各部门负责人要根据部门人员的实际情况，组织针对性培训。领导要带头学习。

五、关于“减少设备冗余维修，确保设备精准维修”的措施。

1、李溶总助研究信息系统设备管理模块的功能应用，半个月熟悉功能，提出可用和不实用的内容。

2、李溶、张胜全、各分厂设备主任工程师研究TPM的精髓，半个月将TPM的关键内容向总经理部汇报。

3、工程装备部负责，对点检人员的评级、竞赛先行开展起来。

4、对外协单位应配备的工具、设备维保费用与维修人员技能等级如何匹配，由工程装备部拿出意见。

六、关于“全面学习、领会、应用十九大的精髓”的措施。

1、各分厂、部门要牢固树立“四个意识”，必须向总经理部看齐，对布置的工作必须无条件执行，执行过程中发现问题要及时汇报、及时修正，围绕目标达成去努力。

2、中层以上领导要给员工正能量，要做员工表率。

3、要把党建工作贯穿于生产经营全过程，把公司生产、质量、安全、环保等体系的运行用党员的标准去严格要求。

4、党员活动日的内容安排要结合各单位的重点和难点，组织党员研讨、解决具体问题。

5、建立阳光服务平台。工会在1月底前完成平台搭建，综合管理部配合做好信息化工作，2月份开始投用。



七、关于“发挥企业文化引领员工的指南针作用”的措施。

1、1月份开始，总经办将《铜陵泰富通讯》邮寄至作业长以上的员工家庭。

2、2018年，公司举办的相关活动在做方案设计时，就要考虑员工家庭的参与。工会、总经办、团委考虑员工家属参与公司活动的方案。

3、从1月份开始，月度工作总结中，个人要对照公司核心价值观内容做自我总结。

6、在微信平台上推广公司各类先进的典型事迹。

7、后期考虑制作挂历，挂历内容以优秀员工及先进事迹为主，并发放给员工家庭，促进正能量宣传。

8、工会研究2018年评比“五自”优秀员工。

八、关于“优化员工成长条件与成长环境”的措施。

1、各部门、分厂列出2018年的重点工作及责任人。

2、各部门、分厂列出2018年的精准培训对象、培训内容及培训方法。

3、综合管理部负责收集上海、南京、合肥、杭州、武汉的展览会信息，公司选派人员参加。

4、综合管理部拟定2018年梯队骨干培训方案，春节后开始实施。

5、管理规则必需人人遵守，同时兼顾人文关怀。

按计划，公司将在2、3月份继续对2018年工作部署中的“增效益，适应低成本的要求”、“转作风，适应优服务的要求”“谋发展，适应中信特钢快速发展的要求”及集团年会工作报告进行专题讨论，制定详细的行动计划。

铜陵泰富2017年大事记

●2017年2月14日，铜陵泰富研发的全球首台位移式焦炭装船机正式投用，焦炭装船破损下降2%，一年减少损失3000万元以上，装船过程中烟尘治理效果特别好，被作为铜陵市烟尘治理的示范企业，且烟尘收集的焦粉一年至少超过1000万元，研发费用节省至少300万元。

●2017年3月15日，铜陵泰富全面导入杜邦安全管理，推进安全管理系统性变革，从小处着手，通过平常不起眼的生活习惯强制改变，对违章行为的当事人和直接管理者从严处罚，强化红线意识，向违章作业者宣战。

●2017年5月8日，铜陵泰富推出人才培养新方法“项目经理制”，在辅之以相应保障措施的前提下，将公司的难事、要事、急事交给拟培养对象，在实践中磨练。使关键人员数量和质量与集团的跨越发展同步。

●2017年6月17日，铜陵市企业50强榜单发布，铜陵泰富名列“铜陵企业50强”第6位。

●2017年7月28日，铜陵泰富获评“安徽省诚信企业”，近年来，铜陵泰富秉持“与利益相关者共成长”的理念，坚

持诚信守法经营，诚信于社会，诚信于客户，诚信于员工，积极弘扬诚信正能量。

●2017年9月22日，铜陵泰富4.3米捣固焦炉烟道气余热回收利用项目建成投产。烟道气余热锅炉作为铜陵泰富第一个直接产生低压蒸汽的设备，为铜陵泰富年产近8万吨蒸汽，弥补了公司蒸汽的部分缺口，为铜陵泰富的效益增长提供了一份力。

●2017年10月11日，铜陵泰富党委被授予“市级服务型党组织示范点”。近年来，铜陵泰富坚持党建工作服务工作大局、服务转型发展、服务职工群众、服务社会和谐、服务党员成长，围绕年度经营目标，推进党建与生产经营深度融合，把党建工作成效转化为促进企业发展的强大优势，打造了生产经营业绩突出、党建工作富有成效、劳动关系和谐顺畅、社会形象健康良好的服务型党组织形象。

●2017年11月15日，安徽省2016年度百强企业名单发布，铜陵泰富名列制造业百强第63位。

●2017年11月22日，公司管理创新实践获得安徽省企业管理现代化创新成果二等奖。

铜陵泰富7m顶装焦炉顺利通过环保验收

12月27日，铜陵泰富7m顶装焦炉顺利通过环保验收，专家组听取了铜陵泰富关于该项目环境保护“三同时”执行情况和监测单位关于项目竣工环境保护验收监测情况的汇报后，针对公司废水、废气、噪声、固废的治理进行了现场检查，审阅并核实了有关资料，专家组一致认为认为铜陵泰富二期7m焦炉及配套

干熄焦工程项目环评审批手续齐全，主要污染防治设施已整改到位，可实现达标排放，具备竣工环保验收条件，通过竣工环保验收。

至此，铜陵泰富所有建设项目的合规性文件全部办理，对铜陵泰富的后期合规运营、长远发展起到重要保障。
(HSE部 查 敏)

新春送温暖



2018年新春佳节前夕，铜陵泰富总经理部领导采用实地走访慰问、上门探访送温暖的形式，前往公司部分困难员工、离退休职工和老党员家中进行慰问，总慰问金额42100元。

另外，严寒天气里，公司领导准备姜汤、奶茶等防寒物资，亲自送往坚守在一线的广大员工手中，温暖“有爱”之心。

(总经办 荣 路)



关注

FOLLOW



关注·

储运公司2018年度工作计划

动力分厂2018年工作展望

案例分享



关注·领导是下属最好的老师

师者，传道、授业、解惑

日常指导定目标，模拟学习提能力

躬身力行传业，由思到行解惑

擦亮眼睛，渐进学习，强化执行

寻机会优方法，恭谦做学生

打铁需要自身硬，绝知此事要躬行

自强引导建团队，红线主动主人翁

为双重身份疯狂打call

做良师益友带头人



储运公司2018年度工作计划

根据公司2018年总体工作部署，以及年度工作方针：紧紧围绕“高质量、低成本、快节奏、优服务”的总体要求，“减冗余、赋能量、增效益、转作风、谋发展”，推进公司综合管理水平持续向好向上。

储运公司在元旦茶话会上展开了学习讨论。大家结合孙总的报告，在18年工作部署第二条“重点工作措施”第一条：减冗余，适应快节奏要求方面，重点讨论了减少冗余人员，提高劳动生产率：一是通过增加智能化运行设备，将辅助的简单重复作业岗位人员减少，二是优化合并不创造价值的看守型岗位。结合储运公司岗位现状，可以考虑中控和配料的合并。在第五条：减少设备冗余维修，确保设备精准维修方面，我们重点讨论了报告中提到的：通过评级、竞赛、定向培训的方式提升设备点检、维修人员的专业水准，精准提报备件计划，减少备件冗余方面，大家提议优化岗位定编，并不一定非要减少分厂定编人员，而是改减少的减少，像目前各个分厂普遍存在的、长期反映解决不了的问题，像设备点检人员和技术青黄不接的现象，可不可以做到该减得减，该加的就应该加。

在报告中提到的进行设备管理方法改革，引进TPM方法方面，大家提出来：重点要在与外协维保单位签订的维保合同方面认真分析推敲，比如，天奇蓝天的皮带、托辊以及头尾轮、改向轮更换的及时性。以及维保人员配置的合理性。

在第二大项：赋能量适应高质量要求方面，结合

储运公司工作性质工作任务，就是要在精准配煤上下功夫，尤其要杜绝取错煤造成的质量事故。要提高码头设备操作技能，减少焦炭摔打、减少装焦扬尘。第三小点：优化员工成长条件与成长环境方面，我们感觉最迫切的就是PLC方面的维保点检人才缺失。像储运公司大学生袁东东、王宝功、叶秀山和汪松岩都是很好的可以重点培养的苗子。

在第三大项：增效益适应低成本要求方面，储运公司计划在2018年进行一些技术改造项目。（何其凯）在第二小点：严格管控生产安全方面，储运公司在2017年下半年推进了几项措施，比如班组的副班长兼任班组安全员；管理人员参加班组周三安全学习并做安全分享；制定了班组劳动安全竞赛等等。2018年，我们将在此基础上，继续研究探讨皮带看守既设备维修等针对性明显的安全预防措施，有的放矢，夯实安全管理基础，实现公司安全管理“双零”年度目标。

在转作风适应优服务的要求方面，孙总在报告中特别提到，“坚决克服企业官僚主义”。一是提到中层管理人员个人身上存在的官僚主义；二是提到部门存在的官僚主义；三是提到对外有效交往提高沟通能力上的问题。其实，2016年2月2日，习近平来到江西井冈山市茅坪乡神山村看望慰问基层干部群众时曾经说过：“包括我在内，所有领导干部都是人民勤务员”这句话，既表明了反对形式主义和官僚主义的坚决态度，又从一个侧面强调了领导干部加强与下属沟通的必要性和重要性。

（储运公司 韩胜利）

动力分厂2018年工作展望

2018年，集团董事长提出了“高低快优”的工作理念，即高质量、低成本、快节奏、优服务，这四者之间既是各自独立又是相互统一的，设定该目标是为了全面优化公司的运营效率，提升公司盈利水平，与客户共成长。

高质量，即产品质量全部达到用户需求，如动力分厂将致力于减少电力损耗，减少胁迫干扰；不断优化运行方式保证氨气纯度达到99%；同时，高质量不仅仅是追求产品质量，工作质量也是高质量目标的重要组成部分，如做好设备台账、提升检修质量可以大大减少设备返修时间，减少设备停机时间。

低成本，分厂成本主要包含两大块，运行成本及设备维护成本。日常中，要关注设备的参数，及时调整设备负荷，了解设备运行效率，充分了解设备运行情况，在能源不足情况下，可优先停效率较低设备，达到间降本增效目的；设备维护成本，不应一味追求低价中标，而是做好基础工作，对供应商提供备件进行性价比评估，选择最具性价比的备品备件，同时应该考虑，备件损坏带来的事故损失，如损失巨大则应选择质量更高的厂家，以免得不偿失。

快节奏，减少不必要的等待时间，优化工作流程，工作完成优质高效。时间是有限的，每天的工作却只有8小时，做事分主次就显得非常重要，学会合理的利用时间是加快工作节奏的重点。如设备检修过程中，做好检修规划，减少等待时间，做到有效的衔接，用精益生产的思维将检修的时间缩短；同时员工的熟练程度及经验也决定效率，培训员工提高工作经验和熟练程度也尤为重要；此外分厂与部门、部门与部门、部门和领导之间，要加强沟通，指示简洁明了，目的明确也有益于提高工作效率。

优服务，提升客户满意度，与客户共成长。客户不仅仅是狭义的客户，我们应该将优服务的理念引入上到工序与下到工序阶层、分厂与部门之间、部门与部门之间，做到优服务的同时也是践行企业“有爱”的核心价值观；另外，分厂管理层也要做到服务员工，为员工提供学习提升的途径，增减员工凝聚力。

2017年已经过去，2018年动力分厂所有员工将始终围绕“高低快优”的经营目标，贯彻落实孙总的新年工作计划，不断优化工作方式和方法，全方面提高动力分厂生产和设备管理水平。（动力分厂 江 年）

【小案例大分享】

小硫酸泵短节脱落事故

2017年6月21日，接分厂通知，我去调试小硫酸泵，此刻我的第一反应是硫酸有强烈的腐蚀性和烧伤性，在做好个人防护情况下，应该注意管道通漏和泵压力问题。在调试中危险的一幕真的发生了，泵启动后不到两分钟，小硫酸泵出口短节脱落，雾状硫酸飞溅而出，由于我事先心里清楚试泵危险性。我立刻离开泵区关闭电源，避免了一起硫酸喷溅伤人事故发生。

通过过这次事件，使我深刻领悟到，在实际工作中每做一件事前都要多想想要做的事件有什么

危害性，危险性，把安全工作中的“不知”变为“知”，安全将与我们永远同行。

（化产分厂 左 平）

分享结语：作者分享了自己亲身经历的案例，由于自我安全意识较强，事先早以预想和辨识可能发生的风险性，所以在应对突发事件时才能快速有效的应对处理，将事故的影响降到了最小，我们要为左师傅事先做好的个人防护和清楚操作可能发生的危险性点个赞，这值得大家学习和借鉴。

领导是下属最好的老师

LING DAO SHI XIA SHU ZUI HAO DE LAO SHI

师者，传道、授业、解惑

师者，以“传道”为责任和使命，同时精于“授业、解惑”。有人说，老师是学生时代的事，现在都工作了，哪还有什么老师可言。我说，人生时时刻刻都在学习，而领导恰恰是这一阶段的良师，所谓“经师易求，人师难得”。

“授业、解惑”就是古人所谓的“经师”，每一位领导都有自己所擅长的“经”，有的精通工艺，有的精通设备，还有的精通安全、环保等等。刚进公司初出茅庐的我没有工作经验，带着各种疑惑就开始工作之旅。一年后的我掌握了提盐的工艺，掌握了不少机械故障判断及维修方面的知识，掌握了日常维修及生产工艺安全、环保方面的问题。

一次次的报告、技术协议、施工方案，让我有不少直接向不同领导学习的机会。其实，自己制定的各种报告、技术协议、施工方案有很多，但很少能有从开始顺利批到最后的一份。我很有幸，多次报告、方案、技术协议都是一步步去走流程，可以直接知道每个领导的意见。也正是因为这一次次的跑流程，让我了解到所制定的报告和方案中的不足。经过一次次与“领导们的接触”，总结出两个原因：一是，没有站在领导的角度全方位的思考；二是，自己掌握的知识面还不够宽裕。前期，每次制定方案，都在按照自己的想法去表达，没有考虑到领导是否能get我的想法。经过一次次的重写报告，渐渐明确了报告应该怎么写，有人可能会说网上那么多写报告的教程你开始不去学？这就跟“成功学”一样，不一定适合当前环境。所以我总结出的流程：通俗的表述要做的事→说明为什么要做→如何去做（预估资金、资金走向、购买流程等），如报告中无法简要说明清楚的可附说明等。在总结了流程后，就需要更多的专业知识去做完这件事了。

设备领导教会设备的相关专业知识，工艺领导教会生产中的各处工艺的要求。在一次次的修改报告中，向各

个领导学习各种技能、知识，也把自己心中的疑惑一点点解开。有些事为什么这样做不行，一定要那样做。并不是简单的方法就一定要去用，其中涉及到安全、环保等多方面的问题。

“传道”即“人师”，虽然有时候我会抱怨一次次跑流程有多烦，但每个领导批报告、方案时提出的问题，又让我觉得值得。一开始写报告，会针对其中的每一个点准备，生怕领导问问题答不上来。而后，渐渐的以为自己掌握的不错了，打个报告、写个方案直接可以万无一失，就拿去批了。结果，还是太年轻，接触的太少，懂得知识也远远不够。从一个个细节上，被打回原型，诸如：打压实验问题、漏电保护问题、防腐保温问题等等。稍微觉得自己有点点什么都懂，什么都难不倒的时候，恰逢其时的就会有些细节不到位的。也就借此，把自己打回原型。打回到那个初出茅庐，虚心学习，不骄不亢的少年。比起对我知识、技能的提升，我更感谢领导们一次次的“传道”。

“授业、解惑”虽重，却远不及“传道”。个人能力再强，没有与其相匹配的品格，往往是难堪大用的。

（化产分厂 胡涛）



编者按：公司总经理孙广亿在2017年工作总结暨2018年工作部署会议后，针对公司中层管理人员，以“领导是下属最好的老师”为题，让他们谈谈自己的看法。在企业的成长路上，管理层

的能力水平与后继人才能力决定企业未来的高度与竞争优势，“领导是下属最好的老师”不仅促使中层管理人员同频、同向地进步，还让中层管理人员带出更多、更优秀的生产骨干。

日常指导定目标，模拟学习提能力

企业运营不像学校教学，企业中没有严格的老师与学生的区别，但企业为持续发展、向好向上，通常会组织对员工进行一系列培训，针对不同员工开展不同培训，从而提升员工各项能力，满足企业发展的需要，同时开展培



训有时会请外面的老师讲课，也会安排企业内部一些员工讲课，如企业领导、专业技术人员、一些优秀的生产一线员工，有时会组织一部分员工外出考察学习及参加各种行业会议进行交流，但更多的是在生产实践中学习成长。

一、怎么当好下属的老师

用公司核心价值观作为行为引导，践行“规范、诚信、精业、创新、有爱”，从自身行为上做到以上率下，不搞领导特权，避免官僚主义作风、形式主义；在思想上定位高标准。在初期顾虑执行力衰减因素，布置工作时要定事定人定时定标准；带头学习新技术、新工艺、新材料，营造学习氛围；借鉴公司“项目经理制”做法，给下属布置课题，在实施过程中跟踪与指导，不断总结并形成论文发表；带头进行末端检查，要将布置任务、过程跟踪、末端检查实现同时管理；推行正向激励机制，让下属有一定目标，有渴望做成事做好事的动力。

二、怎么以领导为老师

尊重、信任领导，这样才能更好的去发现领导身上的优点，不能带有色眼镜去看自己的领导；学习领导工作方法，学习有效利用内外部资源，解决现场实际问题；积极主动，站在领导的高度上思考问题，凡是跟自己职责相关的工作积极主动地做，跟自己职责相关不大的事情可以提出自己的建议；学习领导敢于担当的意识，包容创新性错误。

（炼焦分厂 袁本雄）

躬身力行传业，由思到行解惑

作为企业的一名员工，认真勤奋是能做事的基本条件，不断学习、不断提高专业知识、工作能力是会做事、能做好事的重要条件，既能做事又能做好事的员工是企业的资源，同时也是对自己职业的尊重，每一位员工并不都是完美的，都需要在时间的积累下不断完善提高，员工可以通过自学、参加公司组织的委外培训、参加相关考试及增加实践等方法来学习、提高，同时在学习提高的过程中，有良师的指导将事半功倍，在企业中，一位好的领导必定会是一个好的老师，因此成为一位好的领导，成为下属最好的老师以及善于以领导作为老师是我们努力的方向。

如何做好下属的老师：

领导应该以身作则，遵章守纪，作为下属的领导，要率先垂范、以身作则，遵守各项规章制度、政治与纪律，树立正面形象，“要求员工做到的，首先自己先做到；要求员工不做的，自己绝对不去做”；主动承担对下属的监督责任，规避人生路上的弯路、错路，当下属犯错时，领导不能纵容，一定要严惩以待，成为下属的监督者，让他们在做任何事时心中都有一份敬畏和底线；促进员工树立正确的“人生观、价值观”，教会下属如何做人、如何做事、如何成事，下属在成长过程中，伴着领导不断教育，形成人生观和价值观；坚持原则，帮助下属建立科学合理的工作方法，既要传道授业解惑，也要授人以渔，教会下属业

务技能，能力才会不断提升，通过一对一点拨、手把手的指导缩短成长的历程；提供实践机会，赋予下属项目负责的权利，在实践中给予协调和帮助，从实践中予以提高。

如何以领导作为老师：

学习领导的大局观，提高处理、解决问题的能力，看待问题的角度可从本位到大局、考虑利益层次也从个体利益提升到集体或公司利益；学习领导的工作方法，提高工作的三个维度“高度、深度及广度”。将事情的一个点扩展到一个面，将单一问题，提升到系统性问题。对问题的根本性原因进行剖析。在对单一风险点做精做细的基础上，尽可能广的进行覆盖，特别是高风险以及出现频率高的风险点；学习领导待人接物，提高综合协调能力。

每个人一生中会遇到很多老师，即使出了校园之后，仍有许多人成为我们的老师，工作后，在企业的发展过程中，有了好领导，等同于有了好老师。一个优秀的领导定会是一名优秀的老师，帮助下属成才，快乐自己人生，这是一种心态，是看到他人成功自己鼓掌的君子作风。作为一名中层干部，正是一个承上启下的岗位，下辖部门员工，上对公司高层领导负责，因此，在做好下属最好的老师的同时，也要考虑更好的以分管领导作为老师，以此不断提高工作能力、工作效率及工作质量。

（审计部 张 磊）



擦亮眼睛，渐进学习，强化执行

作为公司的中层领导，要扮演着双重的角色，既是高层领导的学生，又是部门下属的老师，是连接“大脑”和“四肢”的脊梁。在公司的发展进程中，承载着承上启下，守土有责的职责使命。在工作中，学生与老师角色的展现和融合过程，往往就是不断学习、思考、领悟、提高的过程。做一名谦虚的学生，你会发现未知的世界是如此深邃，提升没有止境；做一名有领导力的老师，你同样会发现团队力量是如此强大，挖潜没有边际。

一、做一名善于发现问题，善于解决问题的中层。

公司聘用我们为中层管理人员，是认为我们在发现问题、解决问题的能力上具有一定的过人之处，两者相辅相成，相得益彰。如果我们只会发现问题，只会将发现的问题上交给公司领导定夺，永远没有解决问题的方案，“我听领导的”成了唯一，看上去很听话，实则，很差劲。当我们在给下属布置工作时，就一定要参与过程控制，共同克服在执行过程中出现的难题和疑点，重点把控工作的节点和质量，这样的节奏和方法才能保证工作质量，这样才有老师的样子。

作为公司领导的学生，我们一定要把握好：高层领导是公司的经营决策人，不是具体问题的解决者，请示工作时，应该多让领导做选择题，尽量少让领导做判断题。

作为下属的老师，我们一定要把握好：疏通引导是关键，共同参与是根本。部门的工作，凡事不一定事无巨细，亲力亲为，但一定要做到过程参与，全面把控，这样，既能解决问题，又能凝聚人心。

二、做一名善于学习，善于思考的中层。

我们都是从基层管理岗位一步步成长起来并被公司聘用的中层管理人员，知识面还没有达到职业经理

人所应该拥有的专业水准，在这个思路决定出路，创新引领未来的时代，知识的更新可谓是日新月异，文化创新、技术创新、管理创新时不我待。不要因为年龄而放弃了学习，也不要因为资历而放弃了学习，更不要因为低不下身段而放弃了学习。只有坚持持续学习，做个善于学习的有心人，你才能成为下属真正意义上的老师。

三、执行力是关键。

无论我们是在出演哪个角色，坚决完成任务的执行力，是检验我们中层能力的重要依据。要想成为一名出色的角色扮演者，就应该从“高度、速度、力度”上做好文章。

高度，就是大局观，就是成事的决心；速度，就是执行力，就是成事的节点计划；力度，就是成事的能力，就是协调、沟通、控制的能力。

好学生，应该有勤学善思的悟性；好老师，就应该是点石成金的管理帅才。无论我们处于哪个角色，做个有心人，才会让自己更优秀。

（综合管理部 查东林）



寻机会优方法，恭谦做学生



在词语解释中，“老师”是指传授学生知识的人，也泛指在某方面值得学习和能够给大家带来一定正确知识和指导的有能力的人。“领导”是在一定条件下，指引和影响个人或组织，实现某种目标的行动过程，其中，把实施指引和影响的人称为领导者。在实际的工作中，领导与直接下属接触时间相对较长，了解工作相对较深，产生的影响力也是最强的。如果要发挥领导是下属最好的老师作用，或者充分吸收领导老师的作用，个人认为要做到以下几点：

一、发现、提供改进机会

无论是老师还是学生，如果想要改进，必须能够发现改进的机会，并能充分利用这个改进机会，才能够收获成果。作为下属一定要有进步的心，跟随在领导的后面，对于领导下达的工作和要求，要自己提问“我是怎么想的”、“领导为什么这么做”、“有没有更好的方法”等问题，这样才会找到自己与领导的差距，测量自己认知范围的大小，自己学习提升的方向。通过模拟思考与实践，可以很快发现自己的不足

至于，也就是改进的空间与机会，只要自己实施改进方案，肯定会快速成长。所以作为下属就是要多想、多问、多改进。

作为一位领导，是下属一天中接触时间较多的人，并对其言行、思想动态、能力变化趋势、优缺点了解较准确的人，能提供改进机会的频次是最多的，及时性也是最快的，给出的改进方案对工作也是最有帮助的。所以作为下属的领导就要多讲、多提要求、多给资源。

二、获取有效的方法

获得或提供改进机会是第一步，有了机会，我们就要改进，这时就要借助工具方法了。我们常说的方法论就有管理的工具，有人说方法要科学，也有人说方法要有效果，其实我觉得只要好用就好。作为领导者，可以针对不同的时、不同的人制定不一样的管理方法，譬如说在一线，下属不关心各项指标，我们就可以问结果的方式，引导他们对过程的指标进行核实与计算，得出结果，这样做一是让他知道了结果的好坏，二是通过对过程的核算，他知道了影响结果的指标，会有意识地控制。

作为下属，我们不仅要看领导的表面行为，还需要对行为进行剖析，追根溯源到管理的方法，只要这样才可以举一反三，才能应用自如。

三、要有一颗恭谦的心

不仅是作为学生的下属，也包括作为领导的老师，因为三人行则必有我师，只要心中恭谦，才更容易接受新事物、新观念、新知识，才能快速进步；只有心中恭谦，才不会一意孤行，常省常思，对下属的想法了解更深，才能让自己的更正确、更有效。

(化产分厂 齐伟)

打铁需要自身硬，绝知此事要躬行

作为领导者，要虚怀若谷，有颗包容心，要有海纳百川的胸怀，能容人之长，不忌才，也要能容人之短，容人之过，必须学会客观的看待下属的优缺点，发挥和培养他们的长处。要当好下属的老师，在工作、生活中要严格自律，加强个人修养，践行公司核心价值观，以身作则，率先垂范，为人师表，以实际行动影响并教育下属如何做人，为下属树立正确的人生观、价值观与世界观。

以作为领导者，自己必须足够优秀。通过苦练内功与持续学习实践，将自己修炼成为既懂管理，又懂专业的复合型领导者；要善于发现与培养人才，在一段时间内做出一番成就的管理者固然了不起，但能使事业后继有人，使企业基业长青的管理者则更伟大；要教会下属如何做事、如何成事，要与下属彼此成就。

(化产分厂 魏 平)

自强引导建团队，红线主动主人翁

以上率下。自身先树立良好的品德，作为老师给下属传道前，工作方法和思路符合公司的核心价值观，在制度规范内，与杜邦中的“有感领导”一致；培养服务型意识，在我们企业中，下属主要的工作具有重复特性，这个特性会带来大局意识的缺失，导致关注的点和面局限性较大，引起生产成本的上涨。这就需要作为领导或者老师来扭转思想。灌输工艺管理和公司发展转型的思路，从传统的制造业转为服务型企业；以课题为引导，在过程中指导。目前的员工能说能做但缺乏写出来的技能，新进员工则是能写但缺乏能做敢做的能力。让每个下属做的每件事都应从“小团队”的搭建开始，要把专项一窍不通的“菜鸟”搭建成全能型团队，分工明确，充分发挥团队作用，解决问题，提升能力。

建立红线意识。作为下属日常工作应有强烈的红线意识，做事标准符合公司的核心价值观，严格遵守公司的制度规范；主人翁意识。要真实的将给自身带来薪资和职业发展的公司当做自己的事业，尤其是涉

及到的安全监督和操作日常规范监督履行自身的监督责任。要意识到公司发展对于自身素质的要求，只有自身发展同步或者领先公司发展的步伐才能是自身卓越进而实现自身的价值；主动意识。要在领导布置的课题中积极主动，主动完成工作的交接和工作进度的汇报，要将困难或者难题明确争取领导支持的资源。

(炼焦分厂 汪 银)



为双重身份疯狂打call

每个人从离开学校踏上社会进入企业，人世角色发生了转变，一个企业，就是一个大家庭，也是一个社会。如何转变自己，如何融入企业这个大家庭，这是很多人初入社会都有的迷茫，这个时候，就要我们各级领导转变角色，做好下属们的老师，做好榜样，做好下属们的镜子。

一、教会下属做人做事的道理

俗话说的好，“做事先学做人”，古人言上行下效，领导作为老师只有树立好严谨、负责、廉洁、有爱的做人态度才能给下属做好榜样，才能收获下属“规范、诚信、精业、创新、有爱”的反馈，才能让我们的企业核心价值观在每一位员工心中扎根，促进企业文化的发展。

在做事方面，作为生产分厂，我们的主要工作就是安全、环保及设备稳定运行，不折不扣完成公司下达的生产经营任务，完成各项生产经营指标。通过传帮带、专业培训、外出交流等各种手段不断提高其自身技术水平，不断改善其工作方法方式，这是确保设备长期的安全稳定运行的基础，也是我们每个人在适应企业快速发展的立足之本。

二、培养下属的技术水平和工作能力

要将各项技能、技巧、方法、方式毫不吝啬教给下属，要根据不同的人员组织不同的培训，接受专业培训的人要承担对他们下属的专业培训任务，提高下属的水平，使得下属既有理论知识，又有实践经验，工作能按照“高、精、准”标准来操作和维修设备，为设备的安全、环保、经济运行保驾护航。

作为领导，既要能给下属提供提升技术水平和工作能力的途径和机会，还要把控下属的学习过程及取得的成果，不能一味做甩手掌柜，任凭员工自行发展，如项目经理制推行过程中，项目立项之初要把握项目经理项目推进计划的合理性，在项目推行过程中要替其把控关键节点，点明疑难的解决办法，项目结

束，监督项目经理及时总结，固化学习成果。

三、成为下属的监督者

作为领导，我们自己需要牢固树立四个意识，坚决反对“四风”，以党员的标准衡量自己。给下属提前做好警示教育，给他们构筑牢固的拒腐防变的思想长城。当我们的下属走上偏路时，我们则需要及时拨乱反正，坚决不能姑息养奸，一定要严惩以待。平时做好下属的监督者，让他们在做任何事时心中都有一份警戒和底线。

一、优秀的领导要做到平衡好上下级关系，提高自身的管理水平，按时完成任务，主动报告工作进度。

二、明白上司的意图。做为下属要勤动脑、开拓思维。

三、不要犯两次错误。人非圣贤，孰能无过、聪明人的可贵之处是每次犯错误后，能接受教训，及时总结经验，不犯两次同样的错误。

四、要懂得取舍。不要同时想抓两只兔子。在你提出问题时要配带解决问题的方案。

五、主动提出改善意见。每过一段时间，你应该想一下，工作流程有没有改善的可能？好好思考，开始养成不断思考、改善工作流程的习惯。

六、践行公司核心价值：乐于分享，主动帮助别人。这是一个强调团队精神的时代，公司的成功要靠整个团队。团队成员需要良好的协作，也要互相帮助。

其实作为一个领导者，关键要把握好自己处事的哲学，做到呈上起下的作用。既要按部就班严格执行上级领导的决策，又要灵活机动地制定相应计划，并组织实施。既要上传下达的管理职能，还要不遗余力地做好宣传、落实组织计划、激励员工执行。所以作为领导者，既是下属的老师，也是领导的下属。

（动力分厂 江 年）

做良师益友带头人

一提到某某是某某最好的老师，很多人就会立马想起“父母是孩子的最好老师”这句广为流传的话来。其实，在一个企业，“领导是下属最好的老师”这句话，同样既有深意也很有哲理。

孔子曾经说过：“三人行必有我师焉，择其善者而从之，其不善者而改之”。意思是说：几个人一同走路，其中必定有可以做我的老师，我要选择他们的长处来学习，看到自己有他们的那些短处就要改正。作为一名中层管理干部，如何学习和借鉴公司高层领导优秀的工作方法、工作经验以及严谨的以身作则的工作态度，紧扣践行公司核心价值观行为理念，引导下属养成热爱学习、追求卓越的习惯，我认为应该从以下几个方面做起：

一、领导要带头践行公司核心价值观

就是要在日常工作中时时事事对照公司核心价值观，用公司的核心价值观“规范、诚信、精业、创新、有爱”不断修正自己的一言一行。就是要坚持中层以上人员一线代工制度、主动学习钻研技术、主动了解掌握生产技术工艺、主动掌控分管工作内的生产技术设备情况，主动改变思想僵化、自以为是的官僚作风，多与基层员工加强交流沟通的机会。为全面持久的正确引导下属员工发挥旗帜引领作用，做好下属的表率，当好下属的良师益友。

二、领导要带头执行精益求精的精益化工作方法

就是要“严”当头，在日常基层管理工作中，时刻以“高、低、快、优”为工作指导方针，全面细致分解并落实“高质量、低成本、快节奏、优服务”方针的精髓，以自我为主体，查找可能存在的工作质量上的问题，从自己分管的职责范围内查找产品质量、设备运行、工艺变化、成本控制、效率提升以及环保达标等管理上的不足，有的放矢的把卓越绩效融入到日常管理工作去，以科学严谨的管理方法和率先垂范的工作行为影响和带动下属全面履行好工作岗位职责。

三、领导要带头树立全局观大局观的整体意识

整体意识就是要不断加强自身的政治理论学习，努力提升个人的世界观和方法论，就是要带头严格执行公司各项安全条款制度。坚决消除特殊化和官本位思想，在日常工作谋划和各项生产管理中，要站在自己上一级领导位置上考虑问题、解决问题，真正做到主次分明、统筹兼顾。在事关公司核心利益的大是大非问题上不糊涂、不懈怠，时刻以公司的生产经营总体目标作为一切工作的出发点和落脚点。俗话说，火车跑得快全靠车头带。只有各级领导者严于律己、以身作则，自己带头做出榜样，自己的下属才会学以致用，才会在自己日常各项管理中时刻以全局观大局观为前提，整体全盘的考虑管理工作。即所谓“己所不欲勿施于人”就是从另一个侧面揭示了这个道理。

毛泽东同志曾经说过，“政治路线确定之后，干部就是决定性因素”。所以说，中层管理人员是肩负着公司党委及总经理部的信任和重托来负责主持部门及分厂各项管理工作的。只有牢固坚持树立带头践行公司核心价值观，带头执行精益求精的精益化工作方法，带头树立全局观大局观的整体意识。和下属员工心连心、打成片，诚心诚意放下所谓的臭“官架子”，才能被广大员工诚心接受，才能被广大员工衷心拥护，才能当好广大员工的良师益友，才能团结下属员工心往一处想、劲往一处使，为全面完成集团和公司制定的2018年各项生产经营目标而共同谱写绚丽的华章。

（储运公司 韩胜利）



管理

ADMINISTRATION



管理·精益转型项目工作简报

精益管理工作简报（1月份）

燃机定修的新突破



管理·案例分析

2#装船机除尘空压面板烧坏事故启示



管理·放大镜

浅谈事故分析的两面性



管理·创新之路

创新路上的“鸡”与“蛋”



管理·言论

会团结也是一种本事

逆向思维解决问题

你说话SMART吗？

参与“卓越绩效”评审工作的收获

精益管理工作简报（1月份）

1、知识一角



最短的时间翻遍抽屉。

最佳做法：从最底层开始逐一往上翻抽屉。

原因：若从上开始打开抽屉，要看下一层必须把上一层抽屉推回。若从最低层开

始打开，抽屉不用推回，可直接拉开上一层抽屉，此方式减少了推抽屉时间。

2.工作进展

2.1精益转型工作进展

本月先后在炼焦分厂、动力分厂召开精益项目启动会，会议要求1-3月份完成燃机锅炉精益转型项目深化推进、捣固作业区模范工厂建立工作，进一步深化了精益转型项目的落地。

同时精益推进小组组织了炼焦分厂捣固作业区班组骨干以上人员进行精益转型五步法、模范工厂等课程的培训，通过导入精益思想理论方法，转变思维习惯，提升企业管理水平。

2.2.1班前会检查

12-1月份班前会检查情况如下：前三名分别是动力分厂一班、动力分厂二班、储运公司三班，按照评比细则，奖励前三名班组各1000元，奖励班长苏士兵、周笑四、吴义斌各200元。本次未通过考评的是化产分厂点检作业区，按照评比细则，扣罚化产分厂1000元及厂长何其江200元。

2.2.2 6S检查

本月按早会精神要求，重点对化产现场区域进行检查。现场共计检查24项主要问题，通过2次复查整改，完成了22项问题整改。未完成2项：一是江苏双马电动车未按规定停放，HSE部已记录扣罚；二是硫铵工段室外堆积产品未能清理，现场已使用雨布进行覆盖整改，产品目前待回炉处理。

（综合管理部 李立）

燃机定修的新突破

燃机是以连续流动的气体为工质带动叶轮高速转动，将燃料的能量转变为有用功的内燃式动力机械，是一种旋转叶轮式热力发电机。目前公司所用的4台燃机是从美国索拉引进，每台燃机严格按照索拉规定的标准时间进行定修，2个月检修一次，每次检修时长12h。

以往的12小时燃机定修的流程包括后润滑3h，盘车1h，拆水洗管路0.7h，水洗3h，吃中饭1h，更换喷嘴1h，更换导流板2.3h分钟。为缩短检修时间，精益生产小组通过将燃机的定修过程拍摄成短片，在事后细细揣摩短片检修流程，及运用精益生产的单分换模工具，将检修过程的部分内部工作外部化，减少各个流程的检修时间。如工具提前准备好，在盘车结束前拆除的除油管外所有需拆除水洗管路，优化拆除工作中的无效工作，最终将拆水洗管路由先前40分钟优化成10分钟；通过多次对比分析，发现燃机水洗3遍左右

就可达到运行要求，相比原水洗4-5遍，现在只需要125分钟，节约时间55分钟；合理调整检修时间，将检修人员午饭时间包含在水洗时间内，这样检修时间减少1h；以前参与喷嘴更换人员不固定，导致其对工具及更换流程不熟造成时间浪费，分厂采用固定喷嘴更换人员方式提升其作业熟练度，目前每个喷嘴减少2分钟，该流程减少时间20分钟。通过一系列的优化，燃机检修由原来的12h缩短为9h，优化了3h小目标，可实现每年直接创效40万元。

虽然运用单分换模工具，动力分厂精益生产小组着力减少燃机定修时间取得了一定的成果，但是精益生产落实推进还有很长的路要走，如一劳永逸的解决燃机导流板技术难题、标准化作业流程等痛点仍需要我们去攻克和完善。即使路很长，我坚信只要坚持持续改善，一定会实现更大的突破。

（动力分厂 冯友祥）

案例分析

AN LI FEN XI

2#装船机除尘空压面板烧坏事故启示

一、事故经过

2017年7月29日16:05，2#装船机空压机不能启动，双马电工、点检立即赶到现场。停机、停电后，发现空压机有接触器烧坏，更换后发现还是跳电，于是检查电机，发现电机烧坏，随后对电机进行更换。

20:00换好空压机电机后进行试运行，发现空压机自行启动，且不能停机；于是断电后对面板进行了检查，发现其内部有一部分器件烧坏，且没有备件，厂家答复只能是7月31日从上海买过来进行更换。7月31日厂家将控制面板更换好后，由于端子没有配好，装上面板后空压机仍然不能正常工作。8月5日9:30空压机面板更换完成，试机正常。期间利用临时增加的空压机供气保证生产。

二、原因分析

空压机室不是密封的，灰尘较大，且空压机的面板设计为端子裸露在外，没有密封，导致端子积灰，再加上

7月22日-28日一周的派工单未落实，未及时检查，最终导致面板烧坏，同时系统失去控制，电动机超负荷运行导致电动机烧坏。

三、延伸思考

空压机不是密封，落灰较大，导致端子积灰只是表面原因，实际是我们在平时清灰工作上的标准没有执行到位。而对派工单没有及时检查，没有在心里上引起重视导致了事故的发生。

平时点检、巡检工作，我们每天都做，但在清灰检查上没有做到满足点检标准的要求。精业与标准是相辅相成的，缺少检验标准，我们可以重新制定，然而制定了标准，我们如何去做，做了之后如何检验、验证这才是我们今后需要重视的地方。

（储运公司 叶秀山）

管理放大镜

GUAN LI FANG DA JING

浅谈事故分析的两面性

近期，炼焦分厂发生了几起操作事故，引人深思。

12月，顶装焦炉发生一起装错煤事故，引起冒大烟，幸好发现及时，没有让事故扩大化，但依然造成了焦炉冒大烟。分析原因有以下几点：1、装煤车联锁地址检测出现故障；2、煤塔的老虎嘴有一组不正常。在上述两个故障的前提下，装煤时间紧张，操作工在装煤时未确认到位。

1月8日，炼焦分厂捣固焦炉红焦落地。原因为：

1、熄焦车司机打瞌睡，精神状态不佳；2、分厂已制定解锁的相关程序，但员工对于异常状况解锁后的相关程序未履行。

12月12日，捣固焦炉装煤车前挡板未关闭到位，导致装煤涨箱。这起事故由于发现及时，未对生产造成较大影响。原因也很简单：操作工的精神状态不好，前挡板关闭未确认到位就开始捣固煤饼。

上面几起事故，影响都不是很大，但反映出来的问题却不少，值得深思。首先，我们站在操作的立场去思考这几个问题。

第一起事故：如果装煤车联锁地址检测没有故障，这个问题还会出现吗？如果煤塔的老虎嘴没有故障，装煤的时间还会这么紧吗？那么在前两个如果没有故障的前提下，还能有装错煤事故的发生吗？

第二起事故：如果捣固焦炉的五车联锁率能够达到100%，那么我还会在解锁的时候不加思考吗？正是因为联锁准确率不高，导致解锁太过频繁，大家都对异常状况习以为常，才会不够重视；如果熄焦塔下的声光报警器是完好的，那么我还会这样精神不佳吗？

第三起事故：如果前挡板是一键到位，到位后有信号反馈，那么还需要我一直按着，并且我还要确认到位后才能松开吗？如果前挡板和后挡板一样和捣固机有自动联锁，那么这样的事情会发生吗？

我们再站在设备立场去思考。几起事故有一定的共

通性，都是因为精神状态不佳，确认程序不到位导致。

那么：1、设备功能是不够完善的，我们确实应该朝着自动化和安全的方向去努力；2、设备是有可能出现故障的，那么在设备出现故障时，操作就能够发现，体现出自身及操作程序规范的作用；3、操作工对解锁确认程序有没有严格执行？4、自动化的功能并不是一下就能够实现的，那么在这之前我们怎么能够做到安全生产呢？如果真的实现了，操作的意义又在哪里呢？

从人性的角度出发思考，这两种思维都没有错。大家只是站在各自的立场上发表自己的观点和看法，没有谁对谁错之说。那么我们到底应该怎么做呢？

我认为应该做到以下几点：任何的异常都应该得到重视，故障之所以定义为故障，是因为我们给它的定义是故障，如果我们把它定义为事故，它就是事故，如果我们把它定义为特重大事故或者险肇事故，它就是险肇事故，关键在于我们的思想中是如何鉴定和重视它的。

根据海因里希法则，这种小的故障多了，必然会引发大的事故，我们只有减小引发故障的基数，才能从根本上去避免大事故的发生。有的人又认为小的故障全部都重视会加大我们的工作量，何为小何为大？小的异常就不会引发蝴蝶效应？上面所述的装错煤是小故障吗？我们日常的违章是小问题吗？如果小问题已经造成了伤害和损失，我们再来重视还来得及吗？

我们应该重视引起后果的原因，以及思考如何去避免。设备条线从设备自身缺陷的角度，比如有没有办法去完善系统和联锁程序，有没有办法去改进操作过程的安全性，减轻操作人员的负担；操作条线从操作自身角度去思考，操作的程序是否履行到位，解锁程序是否履行到位。人员的精神状态可以通过交替休息轮岗的办法来改善，只要把我们制定的措施落到实处才能有所改进，即使是错了，也能知道自己错在哪里，后面应该如何去改进和避免。

(炼焦分厂 胡中平)

创新路上的“鸡”与“蛋”

时至今日，先有鸡还是先有蛋的问题，依旧是大家经久不衰的闲聊话题。先有鸡还有先有蛋呢？正如创新思维与创新方法的孰轻孰重？这个问题一样。当明确最终是追求更多的“鸡”还有“蛋”这一目的后，答案就显而易见了。

所以，我的选择必然是“会下蛋的鸡”，而不是“能孵出鸡的蛋”，正如创新思维和创新方法的抉择上，选择思维会优先于方法一样。方法如“能孵出鸡的蛋”，有太多不确定性，“能孵出鸡的蛋”不一定孵出会生蛋的母鸡，正如创新方法不一定会催生下一个不一样的创新方法。而“会下蛋的鸡”在余生中会不停的生“能孵出鸡的蛋”，也正如创新思维会层出不穷创新方法一样。

提盐工段最近几个月陆陆续续来了很多名曰“玻璃钢格栅板”的材料，这种材料，实习时在动力分厂脱苯塔上就看到。在提盐工段，这种材料的由来就很有意思了，最初是引进洗车房的地漏到工段内进行实验的，运用于离心机操作平台。门口的材料虽多，却一点不担心用不掉。因为如今，在提盐设施中处处可见这种材料，其运用不再拘泥于操作平台的制作，还有管道的过桥、活动梯子、备品备件支架、中间槽支架等等。这里原始的运用方式就可以理解作为一种创新方法，而就材料本身特性延展开来的其他运用就是一种创新思维的体现。现在，提盐的平台出现问题，第一思路不再是等离子切割花纹板了，而是如何使用玻璃钢格栅板进行替换。

现如今玻璃钢管道坏了怎么办？不好补所以换不锈钢？不不不！不锈钢也照样腐蚀。所以同样的思

维，也运用在了管道材料上，经过一段时间的摸索后，大部分介质管道都在逐步替换为PP材质管道，而不仅仅是原先尝试用过的地方。同样的例子还有管道放空，由原来的盲板加短接或者内螺纹球阀形式，逐步改为三通加法兰式球阀。管道堵了？打开球阀塞进去一根软管不就行了。

但材料、管道的创新及改良说到底终归只是一种方法，在方法后面是一种不拘泥于当下或是对长久存在却并不完善的思考。存在既有其合理性，也必然有其不合理性。创新之路始于方法的创新，若要说有终点的话，那就是创新思维的形成。创新思维的形成，意味着创新的方法不断地涌现。

不像是“授人以鱼，不如授人以渔”的道理，创新的思维是没有办法复制以及教授的。但长期在“会下蛋的鸡”和“能孵出鸡的蛋”中坚持选择“会下蛋的鸡”，慢慢地，自己也会是那个“产下能孵出小鸡的蛋的老母鸡”。

（化产分厂 胡涛）



管理言论

GUAN LI YAN LUN



会团结也是一种本事

董明珠掌管的格力，员工最多时超过了10万。她是如何让众多的员工听从她的号召？她曾经说过，没有人才，一切归零；没有道德，人才归零！要想知道什么是人才，你先问自己是人才吗？如果你不是人才，你绝对招不来人才，因为你的思想没有认清什么叫人才。

我们往往把人才定义在技术领域里面，但是一个企业的人才，绝对不局限于技术领域。只有当企业的每一个岗位里面都有人才时，这个企业才真正算是拥有人才的企业。她说，没有人才，一切归零。那么在她的眼中，怎样的人算是人才？

讲到一个人本事的时候，人们常常以“会”字来形容，会写作、会办事、以及会外语、会电脑、会开车、会唱歌、会跳舞等等。但大家往往忽略了一个最重要的能力，那就是“会团结”。

一个领导班子，讲团结是大政治；会团结是真本事；团结好是高水平。团结人是觉悟，是能力，更是人才。一个领导班子要想得到广大员工的信任、拥护和支持，要想具备强大的吸引力、凝聚力和战斗力，关键在于团结。能不能搞好团结，是衡量和检验一个领导班子和领导干部素质高低、党性强弱的一个重要标志。也只有搞好团结，班子才能出战斗力、出生产力、才能让前文论述中董明珠所描述的“人才”人才辈出。

其实，任何一个领导班子，其成员各有所长，如果都有团结人的觉悟和本领，每个人就会拥有八仙过海各显其能、春兰秋菊各为其秀的天地，就有了彼此之间长短相补、文武相铺、刚柔相济的良好工作环境氛围。班子就能成为发挥最佳整体效能的坚强集体。反之，班子内部彼此不能相容，谁也瞧不起谁，谁也

不买谁的账，成天疙疙瘩瘩，气不顺、心不畅，要么就是互不服气，相互猜疑搞“内战”，要么就是相互掣肘、互相拆台，结果谁有本事也发挥不了、发挥不好，到头来只会是个人的优势被抑制，领导班子的力量被削弱，人才因为企业缺乏好的平台，最终也会树倒猢猻散。

在一个班子里，由于每个成员在思想、认识、阅历、性格和文化层次等方面的差异，对于同一个问题难免会有不同的看法，因而也难免出现不同的意见和矛盾。如何处理班子内部出现的新情况新问题？是明哲保身、回避矛盾，使得问题越积越多；是主观臆断、简单处置，使矛盾公开激化；还是善于在处理矛盾过程中，既讲原则又讲感情，做到既化解矛盾又增进团结，诸如此类问题的处理，足以显示一个人的政治素养、工作作风和思想觉悟，以及分析、解决问题的实际能力。讲有本事，靠得住，应该说，团结人既是靠得住，有本事，更是一个具备才能的体现。

明白了“会团结也是大本事”这个道理，尤其在工作中很有好处，当你在夸耀自己本事的时候，你要冷静的想一想，我在会团结这个大本事上做的任何？不然总以为自己很有本事，其实这种骄傲情绪已经开始影响你和他人的团结了。或者，当你觉得本事大而“怀才不遇”的时候，自己自我对照检查一下，自己在团结方面做的怎样，也许能够发现原因所在。

总之，一个人的本事应该是多方面的，作为一名领导干部，其中团结人就是这多方面中最不可或缺的基本功。也只有团结人，你才能显示出更大更强的本事和更大的才能来。

（储运公司 韩胜利）

逆向思维解决问题

在日常生产、检修过程中，往往固有的思维模式并不能快速、有效地解决问题。这时就需要突破常态思考问题，而逆向思维就是其中较为切实有效的方法。实际上，逆向思维还可分为三种类型，即反转型逆向思维、转换型逆向思维、缺点逆向思维。

一、反转型逆向思维

反转型逆向思维，就是利用现有问题反向思考。将问题当作起点，问题发生的源头当作中转站，解决问题的方案当作终点。看起来这种思维模式似乎和正常的思维模式没有区别，实际上一个最简单的例子就能区分这两种思维模式。当管道出现漏点时，最简单最先想到的是什么？补漏！这是正向的思维模式。而研究其出现漏点的原因，比如当时焊接的焊条不对？焊接手法不对？管道腐蚀？采用耐腐蚀材质管道，更换技术娴熟的焊工及合适的焊条等措施，这就是反转型逆向思维。管道出现漏点直接补焊，当然是最快解决问题的方案。但如果是反转型逆向思维所判断出的原因，无疑会出现返工，使用寿命无法达到需求的情况。

解决眼下问题永远不是最优方案，如何长久地避免一个问题才是需要最终达到的目的。正如现阶段提盐正在一步步更换的塑料管道一样，虽安装制作周期长，但却能在管道设计中改进原有的不足。同时，PP材质管道耐腐蚀性能好，管道壁厚远远大于正常不锈钢管道，从工艺角度又能减少系统内铁离子的含量，可以说是一劳永逸的方案了。

二、转换型逆向思维

“条条大路通罗马”最能概括这种思维模式，这个在化产分厂部分煤气管道通漏上就有应用。煤气管网不可能随便停，不能停就不能用常规的焊补方式。对于这部分高危、带压力且不能停产的管道，就衍生出了管道抱箍及堵漏王甚至是强力磁铁的堵漏方式，

这就是转换型逆向思维。日常工作中，只要不认死理，有点变通，这种逆向思维是可以灵活应用的。

以解决问题为目的，前路有条江跨不过去，自然需要找船来渡，坚决不在一棵树上吊死，即转换型逆向思维。

三、缺点逆向思维法

利用缺点，将缺点转化成可以利用的，就是缺点逆向思维法。三国时，诸葛孔明曾利用关云长的性格，让其驻守华容道，最后放走曹操，天下形成三足鼎立的局势，

这就是缺点逆

向思维法的应用。

云长的性格可能并不是

缺点，但所谓

“尺有所长寸

有所短”。如

让张飞、赵云

去守华容道，

曹操必死，也就没有之后的三分天下。在日常维保中，设备的选型就是这个道理，正如泵的特点、性能各不相同，在不同位置所要选用的泵也就完全不同。需要充分利用现场的工况及设备的性能，提供最恰当的设备。

工艺上，只有包容设备的部分缺点，才能在现场达到最优的操作体验及最大限度满足工艺流程需要。

当常规思路无法满足解决问题的需求时，或常规思路解决问题并不能根治问题时，非常规的逆向思维可以更有效的根治问题。“条条大路通罗马”并不是逆向思维的全部，“找条好路去罗马”才能更好的概括逆向思维。

（化产分厂 胡涛）



你说话SMART吗？

近期，因工作上的两件小事，引起我对“SMART”这个词的思考。一次因岗位员工的调动，接到综合管理部的电话。“XX，请通知你们分厂张X、李X，12月26日到化产分厂报到，员工调动单你来办公楼的时候顺道拿一下。”

这让我不禁想起不久前另一个部门的一个电话：“XX，你到我这里来一下。”“是有什么事情吗？”“你来了就知道了。”结果呢？到了之后只是一个小程序，完全可以在电话里告诉我，我在分厂重新做一份送过去就行了，现在好了，又要重新跑回分厂再做，然后再送过来，时间都耽误在路上了。原本可以电话沟通就能解决的问题，但因为工作方法的差异，产生了完全截然不同的工作效率。

SMART这个词是偶然听来的，因为好奇心上网百度了一下。“SMART”分别是“明确”“具体”“可实现”“相关”和“有时限”的英文首字母。

只不过“SMART”原则用的最多的地方是绩效的管理与考核。但是套用在说话上也是很实用的。对比前面举的两个例子，第一个目标明确——通知人员调动；内容具体——张X和李X到化产分厂；时间——12月26日。员工的内部调动单，只是通知员工调动和档案留存的，并不是很急，所以电话通知时，让我们来办公楼办事时顺道捎回去就行了，不需要特地跑一趟。相比之下，另一个电话不仅事情没说清楚，还要浪费不必要的劳动力。

在日常工作和生活中，这样类似的问题应该层出不穷，遇到问题，简单明了直入主题不好吗？

“快节奏”和“优服务”体现在日常的工作安排和工作交接上，那就是把话说得“SMART”一点。让员工跑一次就能把事情给办对、办结，让下一工序能准确做你想让他做的事情。

（炼焦分厂 邹姗姗）



参与“卓越绩效”评审工作的收获

卓越绩效是当前国际上广泛认同的一种组织综合绩效管理的有效方法和工具。该模式源自美国波多里奇奖评审标准，以顾客为导向，追求卓越绩效管理理念。包括领导、战略、顾客和市场、测量分析改进、人力资源、过程管理、经营结果等七个方面。该评奖标准后来逐步风行世界发达国家与地区，成为一种卓越的管理模式，即卓越绩效模式。它不是目标，而是提供一种评价方法。

经过前期的准备与积淀，我公司于2017年正式开始卓越绩效的评审工作，目前评审已经暂时告以段落，我从头到尾参与此次的评审中“顾客与市场”部分，从开始的项目推进到后来材料准备，再到最终的专家评审。对于我个人来说，拿奖与否是其次，最重要的是，让我认清我们的工作离卓越到底还有多远，通过这次评审我们学到了什么，我工作中有哪些不足，可以做什么样的改进。

通过这次的材料准备，把公司的焦炭/化产品/能源三大板块的“顾客与市场”进行了一次系统的梳理。在对照标准的梳理的过程我们首先是理清了公司营销这一块现状，并对照公司的发展战略发现，制定好了将来的营销发展战略，这是之前没有过的。

从中，我们也发现了营销工作诸多的亮点：在客户关系的维护和潜在客户开发方面，我们做了很多行之有效的工作，对于我们的战略客户兴澄，我们提供“保姆式”的服务，点对点设置驻点工作人员，第一时间了解兴澄需求，并作为工作改进的依据；对于我们的重点客户，我们采取多样化的方式，提供针对性的服务，比如上超级离心机脱水脱渣，改善焦油水份不够稳定且偶有超标现象，全心全意为客户考虑，改变了节假日不发货、且按客户要求加班发货（如海轮装船作业），夏季避高温发货等；实施了一塔式脱硫改造项目，降低硫化

氢含量，提升焦炉煤气质量，对于客户关切事宜，重点关注，真正做到了件件有落实，件件有回复。等等，这些行之有效的工作切实的改善了我们与客户之间的关系，树立了我们公司良好的形象。

同时，更重要的是我们认识到了自己的不足。我们注重客户提出来的每一点问题来改进落实，但是忽视了客户满意度调查，虽然这一项工作一直在做，但是因为认识上的差异，调查表相对简单，使得这项工作只是流于形式，没有真正起到作用。对于客户反馈的问题，我们及时整改，反馈，却没有建立完整的数据库，来分析哪些问题容易出现，哪些问题是客户的关切点。认识到这一点不足之后，我们立刻参考评审老师的意见，借鉴兄弟单位成功的做法，对顾客满意度方面的工作进行调整，今后会更好的指导我们的工作。

通过参与这次评审，理清我们的工作，认识不足，推进我们的工作走向卓越，这是我参与此次评审重要的收获。

（工作站 刘露璇）



人文



THE HUMANITIES



人文·先进风采

平凡而伟大

——记储运机械点检王建



人文·职工文苑

以终为始

年终总结与展望

冬·未了

观《天才枪手》有感



人文·艺术园地

先进风采

XIAN JIN FENG CAI

平凡而伟大

——记储运机械点检王建



风风雨雨三十年，从老焦化厂的机修工到泰富特种材料的机械点检，他兢兢业业如一日，将自己最美好的青春献给了公司，一路走来，荣辱与共，书写着最盛世的华章。

自1987年进入老焦化厂以来，王建师父就扎根一线，成为一名平凡的机械维修工，常年与设备打交道，让他练就了一双独一无二的“机械眼”。任何设备发生了故障，他总是可以精准的判断出原因，并给予及时修复，我想他对设备的了解可能已经胜过了解自己，而他对机械专研的精神更是我们搞设备最值得学习的地方。

前年八月份煤11布料小车的改向滚筒因长时间、高负荷工作，造成两端轴承座突然断裂，将滚筒内轴直接拉断。对于这种故障，通常都是直接抢修，快速恢复生产。而他在积极组织抢修工作的同时，与

维修工成立临时研讨小组，对故障现场进行了耐心的分析，发现故障的根本原因并不是滚筒老化，而是由于滚筒安装底座位置与其受力方向不符导致。随后立即更改抢修方案，合理安排人员，经过一段时间的抢修，布料小车不仅完成了故障排除，而且没有给生产带来任何影响。直到现在，煤11布料小车皮带运行平稳，提高了生产效率的同时，也减少了检维修时间。

正是由于自身高水准以及快思维的点检特点，储运公司把最重要、最复杂的三台堆取料机以及两开一备的螺旋卸交付给他。煤场恶劣的环境使得对三台堆取料的维护异常困难，加上堆取料机都是重点设备并且没有备用机器，在这种情况下想维护好它们真是戛戛乎其难矣。对此，他不仅没有半点埋怨，反而迎难而上，披荆斩棘。在他不辞劳苦的管理下，近几年这六台庞然大物的故障率大大减少，为生产稳定的运行保驾护航。

他工作的能力值得我们去学习一辈子。然而，最让我钦佩的却是他一直坚守做泰富精神的“钉子户”，三十年如一日，他对公司的那份执着肃穆沉稳，更爱的深沉。国家高速发展，社会的复杂造就了人心的浮躁。一生只干一行的人越来越少，而一生只奉献给一个企业的人更是凤毛麟角。年轻气盛的我们总是有着一颗高傲的心，轻浮躁动，好高骛远，憧憬着自己美好的未来，却在人生道路上如何迈出第一步迷失了方向。身穿工作服，脚踏着笨拙的劳保鞋与梦想中美好的工作环境形成了鲜明的差别。这种差异给了我们一个错觉，使我们忘记了本来的初心。而师父的伟大恰恰在于不忘初心，才得始终。

我很庆幸自己有幸成为他的徒弟。学习他对机械专一的精神，领悟他对公司的那份执着的感情，成为像他一样将一生交付给公司，用一生去信任公司的人，在平凡中伟大！（储运公司 叶秀山）

以终为始

不知你是否和我一样，觉得这一年的时光好似流星，转瞬即逝，似又不似，好像比它划过夜空的痕迹长了那么一些。2017，不知你是否有所收获，不知你是否有所惊慌，也不知你是否对过去的自己道了一声辛苦。岁月匆匆，时光悠悠，似水流年，东去不复，不管如何感叹逝者如斯，都应该回首望一下曾经的自己，至少他伴随着你走过了又一个春秋轮回。

过去的一年，在我们的工作中，可能都发生了很多事情，有美好的也有糟糕的，有意料之中的也有意料之外的，但无论怎样，都已经过去了，它已经成为我们在工作中的一种考验，也是我们经历的一笔财富，我们可以试着去总结，试着去反思，我们可以写自己方方面面的想法，也可以表达自己错综复杂的情绪，可以反思过去的来来往往，虽说笔落之后，再无瓜葛，但当我们偶尔翻开自己曾经的记录，看到的已不再是只言片语，而是一笔不知不觉积累下的财富，而它绝对会让自己受益匪浅。总结来源于什么？来源于本职工作，请相信每一个成功的人都是从基层做起的，将来或许你我都会是一个成功的人，因为我们在基层奋斗着。奋斗就会有痕迹，适时我们也可以驻足回头看看曾经的自己，可能负重前行有些艰难，但是否我们可以通过对过去的自己道一声辛苦之后，让疲惫稍微轻些，让自己的笑容更灿烂一些呢？

当我们停下来，重新审视过去一年兢兢业业的你，亦或是浑浑噩噩的你，是不是应该在即将到来的新年里，好好想想未来的路，是否准备为自己规划一下今后的目标，是准备稳步蹒跚的完成，还是抛之脑后？如果我们可以坦然自若，在合适的年龄走好最适合的每一步，把握每一个升华的平台，抓住每一个学习的机会，积累所能消化的每一点知识，不断提升自我，我想成功并不会很难，难的只是明确目标、选择方向和坚持走下去的恒心而已。

昨日已经错过，对曾经的你道一声谢谢；今日我们正在走过，对此刻的你道一句辛苦；明天，需要我们自己去把握，那么请对迈进新年的你鼓励一句：加油！

（炼焦分厂 孔德金）



年终总结与展望

又是一年年末时，人们总习惯于此总结一年来的收获，不管是喜是悲，也要寄予新的希望与憧憬，给新的一年加油打气。参加工作刚刚满一年了，恰逢是个特殊的时候，一个身份和心理上的转折契机，回顾一年来的收获，真是转变不小。

从接触到了解，从陌生到熟悉，这一年的变化还是清晰可见的。作为一个操作人员深入到班组一线作业中，要能够尽快的胜任岗位工作，面对设备是首当其冲的。一要虚心受教，熟悉并严格按照操作规范执行，这是基础，为今后深入开展工作做出铺垫；二要能够了解和解决设备上常见的故障问题，做到举一反三，保证生产不受其他因素干扰，按时按量完成作业；三要了解与设备相连的其他设备的运行情况，从而进一步更多的了解整个区域的生产作业情况，做到心中有数。在其他的如加油、检修、清扫等工作进行时，是最能够深入了解设备情况的，能够从不同的人获得不同的知识，更加完整和全面的了解。这一年工作上的核心是整体上是围绕这三点循序渐进的去完成的。

没有压力就没有动力，刚开始接触的时候感受

还不是很深，在深入之后，加上备受重视的安全问题和自身岗位责任驱使下，面对生产作业里有着的各种问题和困难的时候，都要学会严苛以待，学会如何冷静思考和善于总结，这是非常重要的。另一方面，要能够正确的对待自己，端正态度，思维上不能局限于眼前的工作，要从整个大局上考虑和衡量，这样才会在面对未知的困难的时候能有一定的预见性，从而相对更容易解决掉。

这一年里不光是工作上，在公司里的通讯写作和各种比赛活动参与中也是受益良多，不仅帮助我更好的了解公司的文化内涵，更让我见识到不一样的东西，学习到工作中不能企及的方面。促进自己各个方面的一些发展，成为更好的自己，也是为今后的更好的服务于公司储备各类知识和经验，完成公司交予的各项任务。

不积跬步无以至千里，不积小流无以成江海。这是一次总结，也是一个开始，点点的积累和学习才能不断丰富和完善自己，在每一年的总结中都能给自己也给公司一个满意的答卷。

（储运公司 洪孙龙）



冬·未了

落叶有情，独自凋敝；腊梅傲然，径自盛开；白雪无意，引领南山银装素裹，连绵山脉，银光耀眼，那是冬天里写不尽的独特诗情。

路过春天姹紫千红的百花争艳，踏过夏天苍翠欲滴的草木茂盛，飘过秋天叠翠流金的硕果累累，迎来冬天粉妆玉砌的玉树银花。冬天，不是一年的结束，却是又一年的开端。冬，未了。

我喜欢白色，单调而又单纯，简单而又美妙。白色，它是在光谱中包容着所有颜色光的颜色，它是颜色的最初。没有一丝杂色，如此的干净利索。在我眼中，春天的五彩斑斓、夏天的蔚蓝天空、秋天的金黄落叶，都被冬天漫天飞雪的白色所掩盖，仿佛世间只剩下我喜爱的玉树银花的美丽。白色的纯净、无暇、美妙、动听，只有在冬天才能完美的体现，它告诉我们：冬，未了。

我喜欢动态美，于是，没有一点点防备，仿若冬天精灵的雪花降临。看它轻盈的姿态，多么的柔美、曼妙、灵动，就算赵飞燕的“身轻能为掌上舞”也不能比拟。凛冽的寒风是它的吉他手，干枯的树枝

是它的鼓手，它沉醉在自己的随身乐队中舞蹈，我沉醉在它灵动的舞姿中享受。它在我耳边悄悄告诉我：冬，来了，冬，未了。

我喜欢微暖的感觉，于是，天气蓄谋已久的晴了。阳光洒满大地，许久的微暖回来了。冬日的阳光，并不刺眼，45度角仰望太阳，右手放额前轻遮，享受这带给让积雪融化、大地复苏、候鸟归来的纯粹的暖阳。它是那么的温暖而不骄傲，那么的包容而不骄作。它让我惊醒：冬，未了，冬，未了。

冬天，需要长时间的磨练，万物的更替，选择在合适的时间、合适的地点到来。就像梦想，需要勤奋的肥料，汗水的浇灌，卧薪尝胆的勇气，便会在不经意间悄然而至。

还未到来。

就要到来。

将要未来。

冬，未来。

(动力分厂 刘梦)



观《天才枪手》有感



不久前，观看了一部喜剧搞笑的泰国电影名为《天才枪手》，在电影本身搞笑之余也向我们诉说着深刻的人生哲理。

电影的两位主人公名为小琳和班克，他们有着相似的家庭背景都是单亲家庭，可是后来却走上了不同的道路。电影讲述了小琳和班克借着自己的天才头脑帮那些想通过ACT考试作弊的故事，整个影片结构紧凑内容扣人心弦，电影诉说的故事和我们中学时代息息相关，但却又关系了现实的生活和社会的法律，其表达出来的道路也值得我们去深思。

一位天才学生，得过无数的奖学金，因家境不好自己又就读贵族学校，交不起学费，为了生活，她运用自己天才的大脑在考场帮助那些富二代作弊，帮他们通过考试，这便是现实，现实给了你优越的条件，而你自身却选择了这条道路，这或许是生活所迫，但同时也是道德的沦陷，自身优秀的能力不是让你去助长这种歪风，而是应该帮助他们辅导功课。一个人的能力再强，学习再好没有优秀的品格依旧谈不上人才，人才是有德又有才。生活的逼迫但不能触碰国家和道德的底线。然而最终主人公小琳悔悟了，在父亲的陪伴下主动去自首在ACT考试作弊的事。

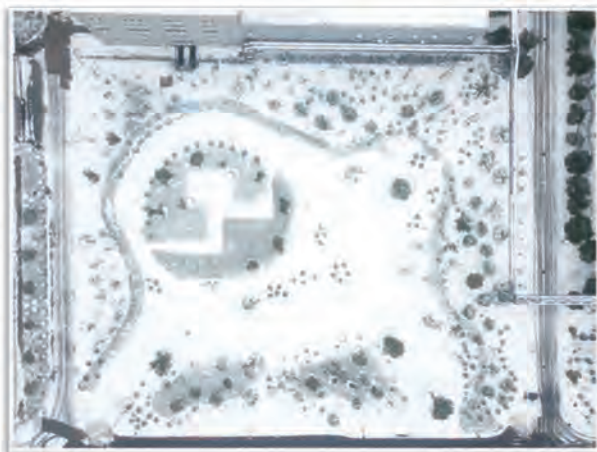
但影片中的另一位天才少年班克，和他同样的

家庭背景却走上了另一条道路，从一开始小琳诱导他加入作弊团队，开始的他强烈的拒绝，甚至是向校长举报，到后来加入他们和他们一同帮忙作弊。在ACT考试尝到甜头的班克就想扩大作弊的范围，把作弊团体做大做强，赚更多的金钱。从一开始的生活所迫到后来内心的贪得无厌无不揭穿着班克在利益面前显示的丑恶本性。这不仅仅触碰着道德的底线同时也涉及了法律的准绳，无论他最终的结果如何，他的行为他们思想是不能提倡的。

两个同样的家庭背景，同样的天才少年，是学校的骄傲，是父母的骄傲，却选择了帮学生考试作弊这条道路，小琳最终知道了悔改承担了自己犯下的错误，而班克却更是变本加厉，这或许是现实的真实写照，但也揭露了人内心真正的本性所在。

在企业和社会中，无论我们身处什么样的位置，自己的能力如何，我们要时刻认清自己该干什么，什么不应该干，自己做的一件事，自己下的命令是不是有违自己的道德底线，是不是损害国家和社会的利益。人才之所以称为人才不仅仅是因为他有能力，同时他也具备高尚的品格。不愧于企业，不愧于社会这才是我们应该做的。

(化产分厂 吴永泽)



泰富线条

(综合部 章成立)



江南水乡

(储运公司 张芳兵)



水彩

(动力分厂 冯友祥妻子)



生日祝福：

吕冬、李继春、卢勇、吴其开、吴家平、秦红伟、梁亮、汪丽
孔德金、戴俊君、李长明、葛军、张维芹、胡茜、陶红兵、苏红亮
张海翔、黄玉琴、姚洁、沈翠琴、江鸥、吕彦军、蒋芝群、王平
胡玉桥、陈杨、刘洋、黄文武、吴冬、周泽宇、高文革、柏友鹏
江山、李贤明、章宏、项怀有、陈斌、陈国安、肖冬、丁文健
路冬松、吴阳明、阮晓琴、倪骏、侯敏、任年忠、舒其保、雷涛
胡洪波、张清辞、陆晨、刘徽、周旭东、钱雪英、荣路、葛贝鲁
邹玲燕、张媛媛、江年、蔡洪、汤裕、朱峰、马杰、赵宜彬
朱广、姚文诚、李浩东、许东华、曹玲玲、晏飞

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



新郎：李明（炼焦分厂）

新娘：龙玉琴



新郎：邢超（化产分厂）

新娘：王莹



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
爱
有
家



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-tltf.com

扫一扫 关注我们

