

奋力冲刺四季度 银光集团打好全年收官攻坚战

■ 贾敏

进入四季度以来,兵器工业集团北化研究院集团甘肃银光化学工业集团有限公司各生产、科研单位以百倍的热情和干劲,克服近期疫情影响,撸起袖子加油干、奋力冲刺四季度,确保打好全年收官攻坚战。

以问题为导向 关注重点环节

银光集团贯彻落实焦开河董事长来企调研讲话要求,加快构建全层级、全流程、全要素、全员参与的安全生产管理体系,持续完善关键设备在线监测平台,以全天候实时监测关键转动设备运行情况为目标,提前对关键设备故障预判分析。

银光集团各级领导干部充分发挥“领头雁”的作用,始终把安全讲在口中、抓在手中、落实在行动中,以上率下,带头履职尽责、带头攻坚克难、带头加班加点,他们坚持问题导向,全面开展点对点、端对端对标分析,从工

艺技术、管理流程、设备保养等各个环节,找问题、补短板、理思路、定措施,持续加大设备全寿命周期管理,加快关键设备的更新、保养、升级换代步伐。

随着四季度企业重点项目一次开车成功,产出合格产品通过 72 小时性能考核。这一喜讯消息,极大鼓舞了企业全体员工冲刺四季度的士气,企业将进一步在机器代替人工、在线分析检测、网络化管理等方面入手,开发智能建设新模式,把安全放在第一位,持续加大创新力度,树立行业现代化一流企业标杆。

加大自主创新 做大做强民品产业链

四季度是科研生产单位冲刺完成全年任务目标的关键期,企业将按照“一主两翼”产业框架,加快科技创新步伐,持续优化工艺技术、降低制造成本,提升竞争力,为决胜四季

度和实现可持续发展赋能增量。

“作为企业科技工作者,我们要对标先进、持续创新,将个人发展与事业追求紧密联系在一起,解决‘卡脖子’技术难题,早日打破国外技术垄断,推动企业民品高质量发展。”中国兵器青年科技带头人、PDI 项目负责人刘耀宗和国产改性硅油项目负责人何爱晓纷纷表示。近年来,他们带领的团队纷纷取得重大突破,成功试制出国内首批生物基 PDI 产品,改性硅油首次实现国产化。

“十四五”期间,银光集团将持续围绕光化产业特种新材料产业、光化中间体产业、循环经济产业链三条主线,通过技术改造,逐步提升 TDI 生产线产能、加快推进氯碱配套项目,促使向集群化、基地化转变,为做强做优做大民品产业链奠定基础。

对标世界一流 建设现代化工厂

四季度,银光集团落实兵器工业集团“打造绿色兵器、美丽工厂”的部署,持续打造环

境和谐、发展和谐、文化和谐的“美丽银光”,累计投资 1600 余万元用于绿化美化,积极打造环境宜人、现场清洁、定置管理的现代化工厂。在主控室桌面为员工配置绿植,创建舒适的工作环境;将工房外墙及周围的管廊重新刷漆、内部统一颜色,更新区域内定置线、警示线,将安全禁止性行为张贴在明显位置,统一各工房标识高度、配置导静电门帘,让安全管理和现场管理更加人性化。

银光集团对标世界一流企业,在确保生产线安全平稳高效运行的同时,从环保管理漏洞入手,消除环保隐患。企业落实“绿水青山就是金山银山”的理念,实施危险固废焚烧系统技术改造项目,每年可处理固体废物 2500 吨左右;新建两套 A/B 池,提高废水达标排放的稳定性,并将处理后废水再利用绿化,拓宽节能减排新空间;采用旋转窑焚烧有机气体,极大地改善了员工的工作环境,确保企业走向环境技术创新、管理创新的良性循环道路,守护好一方碧水蓝天。

马钢炼焦总厂 安全考试“严”字当头

“这次考试,总厂设备管理室有专人全程录像,发现作弊立即做零分处理;考试成绩纳入职工 11 月份绩效考核,与奖金挂钩;为保证阅卷公平,所有试卷姓名栏均进行装订,并专门设立职工代表监督阅卷评分工作……”在考前一个星期,马钢炼焦总厂能源分厂的各个作业长,即已向自己所辖作业区职工,郑重传达了分厂此次全员操作工安全考试的非同寻常。

在与中国宝武深度整合融合过程中,能源分厂职工“违章就是犯罪”理念日趋增强。针对分厂岗位需求与安全生产实际,进行次全员操作工安全考试,强化职工标准化作业技能显得尤为迫切。今年 11 月 4 日至 6 日,该分厂“史上最严”安全考试分多场次正式进行:考场内无人交头接耳、无人东张西望,无人做任何与考试无关的事情。考试内容包括及岗位安全制度、操作规程、危险源辨识,以及配电运行知识等。共有一百余名职工参加了此次考试。其中有人参加了不止一场考试,因为按照考试规则,除了不准作弊,参加多场次考试取分高的那次计算成绩。

这次考试与职工自身利益休戚相关,因而得到了该分厂职工的高度重视,职工通过认真复习备考,考试基本过关,而通过此次考试,职工标准化操作技能得到进一步提升、并增强了今后工作中防范事故风险的能力,考试取得了预期成效。

(李开庆)

重庆气矿梁平作业区 吹响产量冲刺“集结号”

11 月 8 日,重庆气矿梁平作业区组织召开年底天然气增产动员会,号召全体员工群策群力加大措施挖潜增产,全力吹响冲刺 2021 天然气生产任务的“集结号”。

优化配产,确保“颗粒归仓”。按照各气井生产实际情况,要求地质技术岗位人员,严格按照配产计划管理生产,拟对天东 96 井进行车载气举复活,计划天东 82 井与月东 001-H2 井同步复产;特别对天东 110 井和天东 5-1 井两口高产井制定日配产措施,连续 24 小时加注防冻剂,防止冻堵。

加密清管,防止“贻误归仓”。作业区要求储运技术岗位人员严格按照清管通球周期,管输效率,动态压差及时开展清管通球作业,并提前做好输压异常等应急处置方案;积极开展对沙坪场内集线、龙门内集线等关键集气管线清管作业周期,减少集气干线积液,防止管线积液低温冻堵形成水合物。加强各单井、分离器 and 汇气管排水,减少管道内气体运动阻力,提高管线输送效率。

设备完整,杜绝“带病运行”。加强设备装置的完整性管理,保证增压机组、脱水装置的运行状态良好;精心巡查设备运行状态,杜绝“跑、冒、滴、漏”等“带病运行”现象;仔细核对生产运行参数在正常生产运行范围之内,定期测试报警联锁的有效性和灵敏度,减少设备隐患。

(杨小兵 潘秋信)

落实消防责任 防范安全风险 西北工业集团 积极开展“119”消防 宣传活动

11 月是全国“119”消防宣传月,为推进落实“预防为主,防消结合”的消防工作方针,增强全体员工消防安全意识,普及消防知识和灭火逃生技能,提高抵御火灾的能力,中国兵器工业集团西北工业集团有限公司开展了消防宣传月活动。

积极营造消防宣传月活动浓厚氛围。公司在南北区、北郊分厂和高陵园区制作悬挂消防安全宣传横幅标语和消防知识宣传展板(挂图),并在公司微信安全工作群提供消防安全内容供各单位学习宣传。公司要求各单位根据实际情况,利用宣传横幅、宣传栏、电子屏幕、微信工作群等多种方式开展消防安全宣传教育,增强员工消防安全意识。

组织员工学习《中华人民共和国消防法》《机关、团体、企业、事业单位消防安全管理规定》等消防法律法规,公司有关安全方面的文件制度及消防知识,让员工掌握消火栓和灭火器的检查及使用方法、灭火和疏散逃生等技能,志愿消防队员应具备扑救初期火灾的能力,人员密集场所员工还要具备组织人员疏散逃生的技能,使每一名员工都具备防火灭火和疏散逃生的技能。

结合公司年度安全生产标准化自评和冬春防火工作,一是各单位负责组织开展防燃防爆设备设施对标检查和消防安全自查,发现问题和隐患,及时整改;不能立查立改的问题和隐患,单位要采取有效防范措施,并报公司研究解决。二是公司组织人员对基层单位自查情况进行抽查和监督抽查,重点是顶楼结构厂房、防火重点部位(单位)、易燃易爆危险点、更衣室、小工房、小库房、地下室等场所,以确保公司消防安全。

组织开展全员消防安全知识试题答卷活动,各单位结合消防安全知识试题答卷和以上活动开展相关培训。利用信息平台、宣传栏、宣传横幅、电子屏幕、集中学习等各种形式开展消防安全知识宣传教育,进一步落实消防安全责任。

(贺斌)

■ 王涛

11 月 3 日,随着台 10 井临时保供工程的最后一道工序,台 10 井至台 10 井阀室管道碰口作业顺利完成,雷攀顿觉心中石头落地:“这下,冬季用气不愁了。”

雷攀是盐亭县宏泰燃气公司富驿管理站负责人,自打今年川中油气矿准备对台 12 井实施封堵作业,心就悬起了。“永久性治理安全隐患固然是好,但这个井封堵了,我们冬天怎么过?”

台 12 井是这个区域的补气井,在用气高峰时可一次开井补气 5000 方,能有效缓解管网压力不足的情况。这个井被封堵了,也就断了这个区域的备用气源。

但雷攀很快就吃了“定心丸”,油气矿根



据用户反馈的情况,在冬季保供专项会议上决定,将从台 10 井抢建一个临时保供工程,在今冬明春替代台 12 井为这个区域的富驿、小元、双佛等乡镇提供能源保障。台 10 井是 1984 年投产的一口油老井,由于产量低已多

年关停。今年,经过西南油气田公司多轮老井摸排,台 10 井上试致密气获得巨大成功,测试日产量 20 多万方。建设临时保供流程,提前发挥这口井的产能贡献,成为解决区域保供难题的一着好棋。

板集煤矿： 消防安全 从娃娃抓起

在全国第 30 个“消防宣传日”到来之际,11 月 5 日,中煤新集板集煤矿组织消防队走进陶集小学开展消防宣传活动,旨在通过活动进一步提高学生消防安全意识。图为该矿消防队正向学生们讲解消防知识。

陈正飞 摄影报道



金凯红：当好人才与企业的“桥梁”

在无锡锡商银行开业一年多的时间里,金凯红作为人力资源部总经理,统筹规划银行人力资源相关工作,组织搭建并持续完善人力资源管理体系,在整章建制的同时,注重企业文化建设,以扎实的人才“招抚用育留”工作,为无锡锡商银行的发展提供源源不断的人才支持。在此次红豆集团“庆百年 报党恩 争先锋”活动中,金凯红被评为党员先锋。

建章立制 甄选人才

从 2019 年 9 月无锡锡商银行获中国银保监会批筹开始,人力资源工作就正式提上了日程。为了确保银行能够在预定时间内顺利开业,金凯红带领人力资源部开始了马不停蹄的人才甄选工作,以及各项规章制度的草拟修订工作。

“当时在选人的过程中,最大的困难不是甄选人才本身,而是来自疫情带来的影响。”金凯红坦言,2020 年初暴发的疫情,打乱了正常的工作节奏,应对疫情影响的唯一办法只有快速反应,以变应变。

以往招聘工作都是采用面对面沟通的方式,疫情后则更多是通过视频方式进行初步筛选。疫情最严重的时期,为了安全起见,办公室及大楼大厅都不再作为面试场地,因此终面方式也变得“五花八门”——火车站、广场上、马路边等等,很多意想不到的场地都成为了“面试间”。

“那段时间最常见到的场景就是,我们人力资源和用人部门领导会一起到火车站,与应聘者隔着栅栏面沟通,也会在马路边和应聘者边走边聊,来进行面试。”回忆起那段时间,金凯红既感慨又欣慰。办法总比困难多,虽然面试方式“五花八门”,但是工作效率和工作质量丝毫未减,为无锡锡商银行人才团队的初步建立奠定了稳固的基础。



从批筹到开业的 6 个月时间里,金凯红带领团队成员配合银行的发展需求,从制度依据、内容、执行、流程等方面进行了全方位梳理,初步形成了较为完备的制度体系,并以此为基础,在此后的一年多时间里,依据发展实际持续完善人力资源管理工作体系,从规范化制度建设,到标准化流程搭建,到动态化匹配员工队伍,再到数据化管理手段,不断激发员工的工作积极性,提升全行人力资源效能。

务实创新 用好人才

汇聚八方人才,如何将其“变散为整”,缩短大家进入新角色的磨合期,金凯红团队做了大量的工作,其中很重要的一项就是“倾听与倾诉”——从员工的视角了解问题!这也是把党务工作中的“谈心谈话”、“从群众中来,到群众中去”应用到了日常工作中,充分发挥人力资源的“桥梁”作用。

2020 年末,人力资源部花了近两个月的时间,对全行 200 多位干部员工逐一进行访谈,并通过事前调研提前列出了访谈提纲。员工针对本人所在岗位、部门以及全行经营管理需要进一步改善的地方等,提出意见和建议,也就个人工作中的困惑、生活中的困难等深入交流。

员工访谈收到的很多好的建议和做法,

也应用到了实际工作中,为完善制度提供了支持。比如针对大家特别希望能够有更加清晰的职业发展通道和规划的需求,人力资源部就在今年上半年进一步捋顺了内部职级晋升体系,组建了评聘小组,做好考察工作,听取更多的呼声和建议,对员工进行更加立体的考核等等,进一步畅通了晋升通道,明晰了职业规划。

“刚柔并济”服务人才

“我们调研、学习,哪怕聊一个小时,能得到一个启示,运用到了我们的工作当中,也是非常有价值的。”内外经验的兼蓄并收,最终形成了金凯红团队“刚柔并济”的人力资源管理风格。

“刚”的一面就是“立规矩”。比如秉承“干部能上能下、员工能进能出、收入能增能减”的工作理念,人力资源部门推出了“1261”员工考核激励机制。“让优秀的员工更能脱颖而出,也鞭策相对落后的员工加快成长,让每个人都有危机感,但同时也有奔头。”

“柔”的一面则是“人性化”。无锡锡商银行员工总体来说年轻人居多,是一个充满活力的团队。金凯红希望通过更加“open”和年轻化的方式,提升员工的工作幸福指数,比如设立试用期转正述职仪式,邀请员工所在部门负责人、条线分管行长出席员工转正述职会。“通过这样一个述职会,在增加仪式感的同时,也给了员工与领导、员工与员工之间直面沟通的机会,这些都会给员工带来很多的鼓励和关怀。”金凯红说。

谈及此次获得“党员先锋”荣誉称号,金凯红表示:“这是对我们团队的鼓励和认可,也鞭策着我们要更加努力,向优秀学习,向标杆看齐。留住人才,用好人才是一门大学问,我们人力资源部依然任重道远。”

(文萱)