



全联冶金商会 2015年石横特钢企业交流会材料

在钢铁行业徘徊于盈亏边缘的大环境下,石横特钢集团有限公司销售收入利润率、吨材实现利润等指标一直名列行业前茅,特别从2009年至2014年钢铁行业效益持续下滑的6年间,石横特钢销售利润率每年都保持在4%以上,2014年钢铁主业销售利润率上升为9.93%,名列第一。

目前,我国对钢铁需求已进入峰值区,产量过剩、效益低下可能是未来若干年的常态。在这种环境下,石横特钢逆市增利的经验无疑值得钢铁同行们研究和借鉴。

一、钢铁行业背景

如今中国的钢铁行业既是令世界同行倍感压力的庞然大物,又是一个令国人忧虑甚至沮丧的对象。2014年我国粗钢产量达8.23亿吨,占世界钢产量的比例达到50.3%;而另一方面,“一吨钢只挣一根冰棍钱”,让全社会百思不解。

确实,随着近几年我国国民经济结构调整和增速放缓,钢铁行业首当其冲地成为经济效益下滑的重灾区。据国家统计局公布,2014年规模以上黑色金属冶炼压延工业(包括钢铁冶炼压延、钢材深加工、铸造和铁合金)盈亏相抵实现利润1647.2亿元,主营业务收入利润率2.2%,比同期工业行业平均利润率(5.9%)低3.7个百分点,在36个行业中,钢铁排名倒数第二。

占全国粗钢产量83.3%的重点大中型钢铁企业,总体情况更加糟糕。据钢铁协会公布,2014年88家会员钢铁企业实现利润总额304.44亿元,销售利润率只有0.85%,即使加上微薄的利润,大部分来自铁矿、机械、金融投资等非钢业务;有些是靠少提折旧降本增利;有的靠向关联企业转让资产得到的所谓“资产转让收益”;有的则靠地方政府补贴实现“扭亏”。根据大中型钢铁企业“对标挖潜”资料,2014年62家钢铁企业平均吨吨材实现利润只有1.07元,如剔除减值折旧等不可比因素,实际上没有利润甚至是亏损的。

然而在同样的市场环境下,也有一些企业一直保持着良好的盈利水平和理想的资产负债结构。山东石横特钢,就是值得“点赞”的企业之一。

二、石横特钢概况和经济效益分析

石横特钢坐落在山东省肥城市石横镇,北望济南市100公里,南临泰安市60公里,交通比较方便。但这个小镇昔日人员来往不多,自从石横特钢异军突起,引来不少同行前往探索“石横奥秘”。

1. 装备和产量属于中等水平

石横特钢炼铁系统拥有450m³×1和1080m³×2高炉三座,配60m³×1和180m³×2烧结机三台,40万吨球团1座;炼钢系统有45t×1和60t×2转炉三座,配有LF精炼炉和R7米四机四流方坯连铸机二套,9R米四机四流方坯连铸机一台;轧钢系统有高线、小型、中型材生产线各一条,棒材生产线二条;焦化系统有TJL4350D型72孔捣固式焦炉二座,配有干熄焦、发电系统和化产回收系统。

石横特钢的主要产品为型材、高速线材和棒材,棒材主要是高强度钢筋和矿用锚杆。石横特钢的装备和生产规模在行业中属于中等水平,2011年后产量增长不多,大体稳定在300万吨/年的规模。

表1:石横特钢近五年主要产品产量(万吨)

	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
生铁	190.03	189.53	266.34	272.71	286.89	293.04
粗钢	221.21	210.99	281.27	296.30	307.09	315.70
钢材	229.46	224.12	308.85	332.71	334.04	344.56

2. 经济效益名列前茅

2014年石横特钢实现主营业务收入165亿元,由于钢材大幅度降价,同比降低16.5%,但实现利润10亿元,同比增长5.4%。石横特钢主营业务收入大部分来自钢材销售,其余来自焦化公司(集团内部销售未予抵消)及少量非钢业务。

2014年的主营业务收入中,钢材销售收入94.8亿元,销售成本81亿元,税前利润9.4亿元,销售企业利润率高达9.93%,在62家对标企业中位居第一名,比国家统计局公布的2014年全国工业平均主营业务收入利润率5.91%高4.0个百分点。按单吨钢材计算,石横特钢吨材实现税前利润265元,在对标企业中同样名列第一。

表2:2014年石横特钢吨材盈利指标与行业平均比较

指标(单位:元/吨)	石横特钢	对标企业平均
吨材销售收入	2671	3480
吨材销售成本	2282	3217
吨材销售毛利	389	263
销售毛利率(%)	14.57	7.55
吨材利润	265	1
销售毛利率(%)	9.93	6.03

注:对标企业平均数中未含宝钢股份,加上宝钢股份预计吨材利润为2.2元。

3. 效益来源规范合理

石横特钢为什么能逆市增利

冶金商会专家组

石横特钢的高效益并非来自优越的经营环境和非正常的降本措施。首先,石横特钢的原料条件并无优势。其80%以上的铁矿石依靠进口,虽然距港口不是太远,但毕竟不是临港钢厂,需要承担每吨近百元的陆路运输费用。2014年石横特钢进口铁矿石单位成本在53家对标企业中排名第30位,比对标企业平均采购成本高4%。焦煤主要从临近煤矿采购,成本相对较低,在对标企业中排名第4位,比对标企业平均数低16.6%。

其次,石横特钢的产品结构并不高端。主要产品是普通长材,其中价格稍高的是矿用锚杆(过去每吨螺纹钢90元,近两年由于煤矿不景气,竞争激烈,已逐渐下降到几十元的价格优势)每年销量只有约50万吨,占比不到15%。因此,石横特钢的吨材平均售价在行业中属较低之列,2014年吨材实现销售收入2671元,比对标企业平均数低23.2%。

石横特钢所在的山东省没有区域市场优势,上有钢铁第一大省河北省,下有第二大省江苏省,而且当地也有一些使用工频炉生产“地条钢”的频繁干扰,所以石横特钢面对的建筑材料市场竞争十分激烈。

其三,石横特钢没有靠减值折旧增加利润,一直是按税法规定的上限提取折旧费。2014年石横特钢综合折旧率8.5%,在60家对标企业名列第一。

其四,职工平均收入与同类企业基本相当。2014年石横特钢人均职工薪酬5.68万元/年(不含职工分红),吨钢吨材工资99元,与山东省民营钢铁企业水平相当。

其五,不断增加环保投入,2014年公司吨钢环保成本113元,在行业中属于中上水平。

那么,石横特钢高盈利究竟是从哪里来的?根据调研主要是来自两个方面:

一是靠优化工艺结构和技术创新,系统地控制成本。由于石横特钢原料采购不占优势,使烧结矿成本在行业中排名第33位,属于中下游;高炉优化配矿、稳定生产,生铁成本排名第16位,上升为中游;转炉利用优质铁水、优质铁粉,合理使用铁合金,炼钢成本排名第4位,上升为上游;轧钢实行超细晶粒轧制、热装热送、五切分工艺,钢材成本排名第2位,上升为前列。经过铁、钢、材三道工序,每道工序都为下道工序创造良好条件,从而完成了漂亮的“三级跳”,收获了整体效益。

二是期间费用低。2014年石横特钢三项费用合计不到行业平均水平的一半。尤其是财务费用,往年曾经为负数,2014年吨材负担16元,仅为行业平均水平的六分之一。石横特钢的财务费用低,一是得益于良好的财务状况,其资产负债率不到40%,流动比率高达219.6%,速动比率高达197.3%,属于十分理想的状态;二是流动资产周转率高于行业平均数25.4%;三是合理的资金调配运用,尽量减少低效资金占用。

表3:2014年石横特钢成本和费用与行业平均比较

指标	石横特钢(元/吨)	62家重点钢铁企业(元/吨)	石横特钢(元/吨)
焦炭	828.48	817.46	23
废钢	1742.75	2009.40	16
综合生铁	2286.36	2428.67	4
综合废钢	2278.22	2491.30	1
综合生铁	2437.29	2743.88	2
三废处理费	2317.89	2604.03	2
吨钢折旧费	111	246	9
其中:设备费用	22	45	25
管理费用	73	109	23
财务费用	16	98	3
销售(期间费用)率(%)	4.16	7.07	12
资产负债率(%)	39.43	68.34	3
流动比率	219.59	69.38	1
速动比率	197.28	47.08	1
流动资产周转率(次)	2.82	2.01	26

三、石横特钢可供借鉴的三大机制

按现代企业管理理念判断,企业是否具有生机和活力,主要取决于两个方面:一是企业成员的积极性、主动性等敬业精神是否得到充分发挥;二是企业对外部环境变化和内部问题,是否具有灵敏而准确的反应能力和果断而及时的决策与执行能力。石横特钢逆市增利的实践,反映出这两个方面都具有优异的表现,归纳起来主要体现在三大机制上:

1. 求真务实的发展决策机制

近十年来,我国不少钢铁企业依然存留着“发展讲规模,装备求大

型,产品脱离市场的倾向。这其中,既有成功的,也有因过度贷款,背上了沉重的债务包袱,有的甚至因资金链断裂退出市场。而石横特钢一贯坚持按市场需求,求真务实,排除种种干扰,坚持自我决策的思路,最大限度地谋求自身条件与外部环境的高度统一,提出了:不跟风、不攀比、不做大、专注打造盈利、健康、长寿的战略思想。

石横特钢发展的具体策略是量力而行,循序渐进;以效益为中心不断调整工艺和装备。“十一五”以来,石横特钢坚决关停亏损产能和落后装备,先后关停了1座380m³高炉、5台电炉生产线,其中包括建成不久、具有国际先进水平但一直亏损的70吨电炉生产线,以及老旧焦炉、普通轧机等低效装备,共计关停150万吨产能,并陆续建设、配套、完善了目前的三条全流程生产线。经过这些改造,提高了效益和资金积累能力,2014年末与五年前的2009年末相比,石横特钢的资产总额由60亿元增加到104亿元,而同期有息负债(长短期贷款总额)反而减少了7亿元,减幅三分之一。可见,改造投入的资金来源全部是靠税后利润和提取折旧筹措的。

石横特钢之所以能坚持慎重而有效的发展思路,与其股权多元的治理结构有关。石横特钢为生产铸钢件,濒临倒闭的小三线企业,几经周折终于在2006年完成了改制,组建成为由决策层、中层和职工持股会的股权结构,成为带有一定“股份合作制”性质的股份制企业。这种治理结构与国有企业或一般民营企业相比,增加了决策中的制约因素。企业的股东即职工,他们对企业面临的问题比非股东职工有更切身的利害关系。同时,决策层直接向职工负责,正如董事长张武宗所说:“决策稍有失误,就要向职工认错”,减少了失误的机率。所以石横特钢改制以后,实现利润从2008年的4.8亿元逐年上升到2014年的10亿元。

谈到企业决策,张武宗董事长深有感触:“想当年,如果我们也跟着一些‘规定’搞大型化、规模化、同质化,今天的石横也是一个亏损企业,现在回想起来还有些后怕!”

2. 同舟共济的激励与约束机制

通过不同形式的经济责任制实现激励与约束,是所有企业必不可少的手段。石横特钢以“虚拟股份”为核心的激励体系,在钢铁行业独具特色,是值得钢铁同行参考、借鉴的创新成果。

石横特钢除了在国企改革时原始入股的资本发展外,还设有两种管理和激励性质的股份,即岗位股和绩效股。岗位股是由进入特定岗位的职工按1元1股出资购买的,没有决策权,不享受增值权益,离开岗位时按原价赎回;绩效股是奖励性的,不用出资购买,这两种股份均有分红权,与资本股一样按20%左右的年率分红,但不办理工商登记变更,属于“虚拟股份”。

中高层骨干获得岗位股后,除了要尽完成计划目标外,他们每人还必须完成与本单位有关的“创新课题”,因此他们不仅要完成日常工作,也要不断思考、创新、改进、完善自己的工作,提高工作水平。

业务骨干和职工有了创新成果,根据对企业的贡献大小和贡献时效长短,给予不同奖励股。除一次性奖励当期奖励股份外,对未来自若干年持续发挥作用的创新成果以及超过一定“效益门坎”的重大创新成果,经个人或小组申报,公司评审,给予有效期最长10年的“绩效股”奖励,分红比例与其他股权股相同。岗位股、绩效股,与通常的一次性奖励的效果有所不同:一是它体现了职工的努力与贡献具有长期持续性,更加公平合理,有利于减少短期行为;二是职工工感到与企业同舟共济、荣辱与共的责任感;三是更加关心企业的发展前景。

3. 局部利益与整体利益高度统一的协调机制

局部追求最优,并不一定能使总体达到最优。上下工序之间与原材料供应部门之间,利益分配和质量异议,是不少企业责任制考核中经常遇到的头疼问题。石横特钢实行的铁前系统、炼钢系统、轧钢系统、焦化系统多个“性价比小组”,则是有效解决这些矛盾,达到局部利益与整体利益高度统一的一种协调机制。

所谓“性价比小组”,是跨工序和跨部门组成的一种非正式协调机构。比如炼铁性价比小组,由铁前系统总工程师主持,炼铁厂牵头,由原料、烧结、焦化、财务部参加,围绕公司效益最大化目标,定期共同研究确定最佳炉料配比方案。该方案与原来各单位自己的方案及其成本责任相比,有时会出现一定差别并直接影响各单位的考核指标和利益分配格局。于是,在总工程师协调下对各方原来的考核方案和指标进行适应性调整。同样,炼钢性价比小组、轧钢性价比小组也从整体利益为目标,要求上道工序和有关部门为下道工序创造良好条件并调整相应的利益分配格局,从而保证各方心甘情愿地围绕公司利益最大化目标而努力。石横特钢长期形成的这种协调机制已成常态,许多矛盾在基层及时解决,很少占用公司领导精力。

通过对石横特钢调研我们认为,钢铁行业是由多种类型的企业构成。石横特钢是一个以建筑钢材为主,比较典型的成本技术型企业,然而他们创造的经验特别是体制和机制创新、管理和技术创新,以及发展思路和经营理念创新等方面,在钢铁行业中具有普遍的借鉴意义,值得各种类型的企业研究、借鉴。

刚刚过去的2014年,受国内经济下行,钢铁行业产能过剩、资金紧张、资源环境约束加大等因素影响,我们宝钢集团的生产经营面临较大压力。为了保增长、促稳定,我们坚定不移加快转型升级,攻坚克难求突破,取得了较好成绩。全年销售收入358亿元,利税18亿元,其中利润11.5亿元,比2013年增长55%。回顾一年来的工作,我们主要在以下几个方面下功夫、见成效:

一、调优产品结构

去年,为顺应国际、国内市场对钢材需求结构升级的新形势,我们不断优化产品结构,提升产品市场适应能力。一是加强产品研发。建材方面,新开发了6个新品种,抗氯耐蚀钢生产比例由2013年的25%提升至29.4%;工业材方面,开发了17个新品种并投放市场;特钢方面,连铸圆坯、铸锭、大棒品种不断增加,并依托3万吨精密模锻压机,完成了风电齿轮铸件、高温合金盘等8项新产品的研发工作。目前,公司精品钢材比例由2013年底的20%提升至35%左右。二是提升产品质量。建材合格率比2013年再提高0.14个百分点。工业材方面,中低碳钢、冷镀锌质量保持稳定。特钢产品的合格率以及质量稳定性也大幅提升。去年,我们的客户服务调研小组对51家国内外重点用户进行了走访,加强售后服务、质量异议及时处访、客户满意度均达100%。

通过近两年的努力,我们永钢集团“普转优,优转特”步伐加快,可以说不再是传统概念里的建材生产企业,也成了优钢、特钢生产基地。

二、加强市场开拓

面对钢铁行业白热化的竞争态势,我们坚持市场导向,不断创新思维模式、创新服务理念与内涵,千方百计开拓海外市场。内贸销售方面,我们不断创新销售模式,进一步提升直营比例,并积极探索实践代销、互联网销售等销售新模式,分散销售压力。去年,我们60%的建筑材料流向了沪通大桥、青奥体育公园等国家及省市重点工程。工业材方面,个性化服务的终端厂家增加到39个,销量同比增加31%。外贸出口方面,为提升企业全球化发展水平,我们从2006年开始布局外贸,8年时间,全球224个国家和地区,我们的产品已经卖到了70多个国家和地区,接近三分之一。去年,我们实现钢材出口248万吨,比2013年增产43%,出口创汇12.8亿美元,开创了出口规模新高峰。木材出口连续两年全国第一,创新和保持了产品出口在亚洲、欧洲、美洲等多个国家的第一地位。同时,出口产品结构进一步优化,完成工业线材出口49万吨,较2013年显著增长,工业圆棒出口约占企业全部圆棒产量的40%。

三、创新管理方式。坚持管理要效益。一是降本增效成效显著。先后成立了配矿研发、低硅冶炼、质量攻关等9个攻关小组,通过优化配矿、改进工艺,与2013年相比,炼铁工序降本16.67元/吨,炼钢工序降本19.73元/吨,轧钢工序降本8.6元/吨。二是体制机制更加科学。对石灰厂、球团厂、金属制品厂等19家单位进行转制承包,用市场化手段调动经营管理活力。三是组织建设不断加强。探索形成了“二三五”组织工作法,提高组织工作的科学性、系统性、实效性。第一个“三”即三层领导班子,五个基层组织。三套领导班子是董事会班子、总经理班子、党总支班子,分别是决策班子、执行机构、服务保障机构。这三套班子是我们企业的领导核心。五个基层组织是管理委员会、党支部、工会、团委、妇联,主要功能和作用是加强企业文化建设,增强企业凝聚力。第二个“三”即三支队伍、五项制度。三支队伍包括管理干部队伍、工程队伍、技术队伍。这三支队伍是我们企业的中坚力量。五项制度包括定岗定编制度、学习培训制度、职称评定制度、公开竞聘制度、奖惩激励制度,充分调动全员工作的积极性、主动性,加强专业化队伍建设。

四、深化节能环保。在环境保护日益为社会大众所关注的今天,我们提出,打造花园式工厂,争当行业内的标杆。为此,我们采取了多项举措:一是加大资金投入。去年,企业成立了铁钢治污领导小组,投入了1亿元,拆除了3座小烧炉,并加强除尘、净水、降噪改造。还投入1000万元,美化厂区环境,厂区绿化面积增长了11%。另外,我们加强水泵、风机、空压机改造,加强水、电、能源介质管理,使吨钢综合能耗比2013年降低0.64千克标煤,自发电比例提升至45.4%。二是严格管理考核。厂区内11个制高点上配置了高清摄像头,设专人对公司园内外环保情况实时监控。对出现烟尘污染环境的现象,当事人和单位主管均要被处罚。在干部年终考评中,对环保事故的责任人实行一票否决。坚持“环保>生产”,一旦环保装置出现故障,将停止主装置的生产,比如烧结脱硫故障,烧结将全线停产。另外我们提出,环保不仅要达国家标准,还要达民心。我们新建的钢渣渣项目,竖了几个排汽烟囱,有周边村民不理解,省环保厅专门过来调查,认定各项排放达标。但我们还是投入1000多万元,取消烟囱,增设循环水冷却系统,彻底让老百姓满意。我们企业所在地永联村,还被评为国家级生态村,国家4A级旅游景区。通过近几年的不懈努力,可以说我们“花园式工厂”基本成型,对照新的《环保法》,作了较好的准备。

2015年,企业面临的发展形势错综复杂,充满变数。产能过剩、资金紧张、环保约束等三大压力今年仍将持续,外贸出口形势也不容乐观。但我们认为,新常态下要有新思维、新作为、新贡献。为此,我们的发展思路仍然是坚定不移加快转型升级,并确立以下几方面的重点工作:

一、持续降本增效

这个月,我们刚刚召开降本增效动员大会。各个单位通过行业对标,找差距、明确降本目标,加强项目攻关。同时,发动全员树立降本节支理念,立足自身岗位,做到“五个一”,即节约一度电、一张纸、一滴水、一方气、一分钱。另外我们认为,降本有限,增效无限,既要精管细理降成本,更要开拓创新增效益。增效益,更多体现在工作效率的提升,产品档次和质量的提升,以及市场份额的提升。今年,我们力争把特钢产品比例提升到50%,使企业进一步强身健体。

二、厉行节能环保

在持续做好除尘抑尘、噪声治理、绿化建设等工作的基础上,今年,我们打算再投入2.8亿元,上脱硫、净水等项目,争取实现零排放。

三、加强队伍建设

一是专业化队伍建设,进一步完善薪酬管理机制、干部管理办法、股权激励机制,打造充满生机与活力的人才队伍。狠抓学习培训工作,发挥工程师、技师职称评比作用,全面提升员工能力素质,提高队伍专业化水平。二是凝聚力工程建设。坚持以人为本的科学发展理念,以“改善”为主题,以满足员工需求为导向,以强化组织工作为抓手,坚持一把亲手抓总负责,突出办实事、做好事,改善衣食住行、改善安全环境、改善管理方式、关注员工成长,不断提升员工的荣誉感、幸福感、认可度和满意度,增强企业凝聚力。

创新发展思路 打造冶金强企

江苏永钢集团有限公司

用爱和责任,携手共筑德龙泰家园

——德龙泰组织职工加强治安联防工作纪实

近期,德龙泰550热轧轧带项目随着后续所用国内物资的全部到厂和车间现场设备安装的陆续到位,如何做好治安联防工作,最终保证整个热轧项目能如期顺利进行已经提到了各项工作的首要位置。为此,德龙泰领导在现有保卫力量薄弱(全厂仅4名保卫人员)的基础上,根据本项目进展要求、泰国国情、民情及中泰两国职工各自优势,组织中泰职工充分发挥主人翁意识和团队精神,铭记爱和责任,做到厂家、配合保卫部门用心,做好每天各时间段的治安联防工作。笔者亲身参与了这次治安联防工作中,以下特对其感触加以纪实。

治安联防形势不容乐观

泰国所有工厂设计施工后最终都没有高大的围墙,且栅栏低,都不利于防盗,这与泰国法律对偷窃行为量刑重和泰国人朴实的性格及风俗民情有关,大家外出大宗购物后,可以随便将刚买到的所有物品扔在敞开的车箱里不用专人看管,在大街上呆上一天也不会丢失。但对工厂来说治安联防形势工作仍不容乐观,因为在一般泰国人眼里,工厂物资不同于家庭私有财产,有着顺手偷工厂里的东西与顺手偷笔下的孔乙己“窃书不算偷”一样的观点,顺手牵羊、浑水摸鱼等现象仍很普遍,加上整个泰中罗永工业园区鱼龙混杂,除泰国人外,还有越南人、日本人等,厂内施工队多,人员复杂,德龙泰是跨国联合钢铁企业,所有物资都是从国内专门订制并经过长途运输后到厂的,任何一件物资的丢失或破坏在泰国当地都很难买到同类的,重新订做或重新运输都会影响到整个工期的如期进行,目前整个德龙泰550热轧轧带项目已经到了最关键的安装调试阶段,后续所用国内物资已全部到厂,合计90多车的物资在经过干部职工三天三夜加班加点的卸货后,现已全部放置在车间现场内外临时放置点,加上设备正陆续安装到位进行调试,其中负责厂内土地施工的当地CN公司正逐步撤离施工现场,因此在开放式布局的厂区内,贵重物资随处可见,全厂仅4名保卫人员厂门口值班,国内人员负责做好车间内

监装的情况下,搞好每天的治安联防工作保证各类贵重物资不被破坏或丢失,任务相当艰巨,必须补充力量。

努力探寻最佳治安联防方案

为了保证开工工作的如期顺利进行,公司领导提出了组织生产部门人员结合保卫部门共同做好每天各时间段的值班工作的方案,并在试行的同时逐步修订,积极探寻最佳方案。起初每天只抽2名国内人员在完成每天既定工作任务后,晚上从19:30到次日7:30进行值班,对车间内贵重物资、现场施工人员在何处施工、何时离场等情况进行重点关注,两个厂门口上下班时都安排职工配合两名保卫人员进行把关,对具备条件的既定车辆发放通行证,并允许有通行证的车辆进出,临时车辆通行证需在门卫处登记,并对所有车辆及进出人员都例行检查。试行几天后,在此基础上相应增加了值班人员数量和工作量,并补充泰国职工加入到团队中,充分发挥了中泰两国职工的各自优势。每天晚上由6名国内生产人员负责车间内值班12小时,根据车间现场布局及防护重点物资,分成3组巡查,形成M阵势每小时轮换,具体措施是对车间内晚22:00后施工人员进行签名,车间大门上锁,发现异常情况及时通过微信或电话联系,早上7:30与修理工人现场确认交接等;为方便用泰语沟通,白天,晚上各安排2名泰国职工在两个厂门口配合保卫值班12小时,这样既可以发挥泰国职工使用母语交流的优势,又让其提前加入到德龙泰大家庭,更发挥了国内人员熟悉车间现场环境和吃苦耐劳的优秀品德,最终形成了当前最佳的治安联防方案。

克服困难,携手共筑德龙泰家园

泰国属热带气候,晚上值班有许多困难,一是泰国天气炎热、气温高,在车间内值班即使晚上也如同置身于蒸笼一样,车间内来回走动不久汗水便浸透了工作服,必须及时进行补水,否则容易中暑或得热感冒。在这样恶劣的环境下,如何保证自己身不生病非常重要,一旦得了如感冒发烧之类的小病也必须高度重视,

因为工厂内无医务室,工厂附近无公交车、无出租车、无医院,且所需药品不易找到,就医困难。据导游的国内人员提示,到泰国后在一个中国人能抵四个以上泰国人的高压压力和恶劣的作业环境下,不得热感冒的人很少,且治疗费用昂贵,是泰国人十几倍的收费,前段时间有位工友在连接卸车加班后病倒了,到医院输液治疗花了就近4万元泰铢。前两天自己不幸发烧到38度,各位工友纷纷伸手帮助,在无药品情况下,有人主动借我值班,有人主动出主意亲自到食堂要了生姜,有人买来了可乐,有人送来了自带的体温计并微笑着说:“只要体温在38度以下还好控制,直到39度就赶快联系医院,40度以上就直接把家中联系电话告诉我吧。”……在大家情同手足地照顾下,我终于通过喝姜汁可乐汤,在经过一夜地蒙被发汗后,竟然奇迹般地得以康复,第二天又重新加入到了治安联防的团队中;二是晚上蚊子众多,只要一停下脚步就会有蚊子包围上来叮咬,必须随身带上驱蚊水,只要留心观察一下每一个治安联防队员,都会发现他们的胳膊、腿皮腿上被蚊子叮咬后留下的红色小包;三是施工现场安全设施做不到闭环,“危险,有孔洞!”“高处坠落危险!”等中泰文提示语随处可见,因此值班走动中必须时时留心脚下安全;四是语言的沟通困难,在值班中没有翻译又需要与泰国人打交道,例如询问加班到几点,让他们在施工工人签字表上签名等细节都需要语言交流,大家运用刚学到的还不熟练的泰语,再加上微笑、手势等肢体语言进行简单地沟通,最终都能达到的目的。

从日落日到日出,大家巡视在车间现场的每一个角落,及时通过微信互发到通的蛛丝马迹,接收领导下达的临时任务,立即就赶赴现场……虽然困难重重,但大家每天都微笑着面对,因为我们知道我们的责任:我们是有理想信念的中国人,我们是德龙人,在泰国,德龙泰就是我们的家,守护家园的一草一木不能被破坏是我们义不容辞的责任,爱在心中荡漾,我们付出得无怨无悔!

(郭飞)