

2008 年

2 月 15 日
第 28 期
(共 4 版)

中能人

专业 活泼 务实 互动

快乐工作

快乐学习

快乐生活

【公司新闻】

公司召开年度工作会议

暨管理层座谈会

2 月 12 日, 公司管理层座谈会在蓝海大饭店召开。会议历时一天, 总经理赵海燕代表董事会做了题为《二次创业, 开启中能事业新征程》的工作报告, 对公司 2007 年度的工作进行总结, 提出新年度的经营思路 and 经营目标, 并对 2008 年重大工作进行部署。会中, 就董事会提出的目标, 公司副总经理柏春峰提出了 2008 年工作思路, 各部门负责人畅谈了新年度工作计划。

会上, 大家对公司现状及新年度计划进行了热情洋溢地发言, 气氛热烈。



图 1 管理层会议

公司召开新年度员工大会

2 月 13 日下午, 公司员工大会在蓝海大饭店召开。大会由副总经理柏春峰主持, 总经理赵海燕发表新年致辞。同时, 大会举行了 2007 年度优秀员工颁奖仪式及希望工程捐款倡议活动。

赵总指出, 2007 年, 公司的管理体制得以完善, 保障体系逐步健全, 企业凝聚力在提升, 团队士气在提高。在全体员工的辛勤努力下, 业

务定位逐步明确, 中能公司的核心竞争力在一步步提高。2008 年, 是机遇和挑战并存的一年。2008 年, 公司将以电站系统调试和脱硫系统调试为龙头, 以热电托管运营和工厂大修为两翼, 全面拓展公司业务。同时, 公司将着手进行印尼市场的探索, 争取在东南亚市场和印度市场占有一席之地。希望全体员工同心同德、携手并进, 共同打造中能美好的明天。

会中, 赵总为 2007 年度的优秀员工颁发了证书、奖金及 1000 元的培训基金。优秀员工代表张强做了热情洋溢的发言。人力资源部发动了为希望工程捐赠活动, 全体员工捐赠踊跃。



图 2 优秀员工合影



图 3 柏总讲话

会后，公司副总经理柏春峰进行了总结发言。他指出，市场前景广阔、商机无限，但我们也面临很多困难。比如，技术力量相对薄弱，缺乏资深的大容量机组调试经验、施工资质落后。困难并不可怕，可怕的是我们没有应对困难的方法。“人心齐、泰山移”，只要中能人齐心协力、携手共进，一定会迎来中能人辉煌的明天。

这次会议，全体员工了解了公司新年度的目标和方向，给员工极大的鼓舞和振奋；也创造了员工面对面交流沟通的机会，拉近了员工与公司、员工与员工之间的距离。

希望工程捐资助学活动圆满完成

2008年2月，公司又一年度慈善活动开展，公司与希望工程办公室取得联系后，最终确定资助14名小学生完成学业，目前全部捐款已经到位，其中员工捐款踊跃。

2007年，公司通过希望工程办公室，共捐助了6名小学生，保证他们顺利完成学业。截至目前，公司累计捐助20名学生。

回馈社会，为贫困的孩子奉献爱心是公司的文化建设活动之一。公司希望将这感恩之心、爱心传递给每一位员工，让员工用行动感染边的每一个人，让这份爱心永远传递下去。

优秀员工事迹介绍之一：张强



张强是公司项目部的电气专工。2007年，张强先后在兖州、桐柏、德州、无棣、扶沟项目部担任电气专工岗位。不管在哪个项目部，不管和谁共事，大家对张强的印象是：专业突出、任劳任怨、从不谈条件。

无棣项目部期间，由于EPC的设计和施工

单位原因，厂用电受电前的检查校验费尽周折，张强和刘民工程师一起几乎把所有布线全部整改了一个遍，保证了该项目110KV受电一次成功，并得到业主高度评价。整改过程中该同志双手手背被划出许多血口，从没叫一声苦。

河南扶沟项目并网期间，由于设备原因造成PT柜损坏，同期不能并列。为了保证该项目春节前的并网发电，按照业主要求，该同志依靠自己所掌握的专业知识，在安装单位的配合下，连续备战24小时，彻底修复损坏的PT柜。在同期装置不能参与运行，又没有备件的前提下，该同志凭借自己的调试经验，采取其它并网方式，保证了该项目的并网成功。

只要领导交待的任务，张强总能高质量完成；同事需要配合的事情，该同志从不说不行。公司总部在进行项目满意度调查时，张强的名字总会被业主提起。如果只有一次，那是巧合；但是多次得到业主、上司、同事的高度评价，那就是不简单。

同事说，不管是工作还是生活，张强的任劳任怨、积极配合是始终如一的。这也正应了一句话：群众的眼睛是雪亮的。好品质、好的作风大家看得见。

责任是本 赢在执行

项目部 高玉亮

责任是本，赢在执行。执行力是企业成功的一个必要条件，企业的成功离不开好的执行力，当企业的战略方向已经或基本确定，这时候执行力就变得最为关键。而增强责任意识是提高执行力的基础。

责任心和执行力是把企业战略、规划转化为效益、成果的决定性因素，是企业的发展力，是公司兴旺发达的必然要求。如何应对残酷的市场竞争，真正把企业做大做强，落实责任、提高执行力是关键。同时，责任心和执行力也检验着公司改革与发展的成效。公司一系列改革发展的重大决策部署能否实现、效果如何，最终取决于我们基层项目的责任落实是否到位，执行是否坚决彻底，团队协作的气氛是否形成。

岗位就意味着责任，有没有责任心，能不能负起责任，是衡量每个岗位上的（下转第三版）

烟气脱硫中石灰石粉制备系统的调试

石灰石—石膏烟气脱硫法是现在世界上应用最广泛也是技术最成熟的一种控制火力发电厂 SO_2 排放的烟气处理方法。半山电厂引进德国 Steinmueller 公司的石灰石—石膏法脱硫技术对其 4、5 号炉的烟气进行脱硫处理。烟气脱硫设备的设计烟气流量为 $1230000 \text{ m}^3/\text{h}$ (8%氧量条件下), 设计脱硫效率为 95% 以上。

脱硫原料石灰石粉的制备系统作为单独的一个部分从主体设备划分出去, 另址建造。石灰石粉制备系统的主要功能是为整个烟气脱硫系统提供符合要求粒径 (颗粒细度: $\text{R}_{30}<10\%$) 的石灰石粉作为烟气中 SO_2 的吸附剂。石灰石磨制成石灰石粉送入粉仓, 进一步制成石灰石浆液, 送入吸收塔内与被浆液吸收的 SO_2 进行反应。

1 系统说明

石灰石粉制备系统配备 2 台 Pfeiffer 公司制造的 MPS 磨以及各自相应的称重给料机、布袋式除尘器、蒸汽加热装置等设备。每台磨机的设计出力为 7.7 t/h , 而脱硫系统的石灰石浆液制备系统的设计石灰石用量为 6.117 t/h , 因此, 在其中一套设备处于故障状态时, 石灰石粉制备系统仍能够满足整个脱硫系统的用量需求。

称重给料机根据磨石机差压将已事先粉碎至 $0\sim 35 \text{ mm}$ 的石灰石颗粒送出料仓。经过一个旋转锁气器进入磨机。为了避免锁气器叶片上产生结块, 引入流动气体加热锁气器。

石灰石的研磨是通过三只磨辊在磨碗上滚动产生的挤压和剪切作用进行的。石灰石在磨内被干燥, 通过安装在磨石机顶部的转动叶片分离器达到要求的粒度。被分离下来的粗颗粒通过内部返料机构送回磨石机重新研磨。

被研磨、分离及干燥过的石灰石被气流送入细粉分离器中, 在此处石灰石从气流中分离出来, 然后被螺旋给料机送入输送设备中。分离后洁净空气在通过磨石机风机时, 一小部分进入大气中, 而大部分则留在系统中循环。蒸汽通过热交换器加热空气, 热空气送入磨石机用于干燥石灰石。

系统还包括用于产生压缩空气的压缩机以及用于改进研磨层形成的喷水系统。

2 系统优化试验

2.1 影响石灰石粉制备过程的几个因素

(1) 磨石机中的差压

磨石机中差压在磨石机的进口和出口 (分离器进口) 的环形管处测量。运行中磨石机的差压主要取决于磨石机空气中的粉尘量和通过磨石机的空气量。

$\Delta \text{PMPS 运行} = \Delta \text{PMPS 空气量} + \Delta \text{PMPS 粉尘量}$

当空气流量为常量时, 差压大小可反应出磨石机中的充满程度。因此通过调节风机挡板位置的控制回路控制空气流量不变以得到不变的产品细度。而与差压有关的粉尘量不仅取决于石灰石粉出力, 还与物料的可磨性、物料湿度及制粉效率有关。

(2) 物料溢出量

溢出物料量多少主要取决于所给物料的颗粒大小及喷嘴环处的风速大小。而喷嘴环处的风速由空气流量和喷嘴环开度决定。按照设计, 石灰石粉制备系统正常情况下不应当出现物料溢出, 而只有在空气流量太小或磨石机太满的时候才有可能发生。但在实际运行中仍有少量溢出物料。

(3) 进入磨石机的空气量

进入磨石机的空气主要有以下几方面的作用: 首先通过气力输送将物料送入磨石机并将符合要求细度的已磨碎的物料带离磨石机, 送入布袋分离器; 其次热气流为干燥过程提供热量; 此外, 通风还使磨床流化并保持它的稳定。

~未完, 待续 (摘自: 中能电力新闻网)

(接第二版《责任是本 赢在执行》) 职工是否合适、是否称职的首要标准。不严肃认真地承担岗位责任, 就是放弃我们自己的岗位和权利。在扶沟项目部大家不分专业, 协调配合, 力求把每个细节作得完美, 并且得到业主及监理公司的认可, 这就是我们最好的见证, 也是作为中能人的骄傲!

辞旧迎新, 新的春天, 新的 2008 年, 让我们共同提高认识, 端正思想, 统一行动, 团结协作, 不断学习, 大力增强自己的业务能力和责任心, 不断提高执行力, 为推动公司在日益严峻的市场竞争和改革形势下持续、健康、快速发展而努力奋斗!

管理的终极目标

财务部 马玉娜

管理无处不在。但如果真要给管理下一个定义的话，不同的人会有不同的理解。但有一点是可以肯定的，那就是管理与被管理永远是相对而言的。因此从被管理者这个角度讲，我能体会到自己希望怎样被管理。

作为一名普通职员，我们首先要明确自身价值在于你能为企业创造多大的价值。毫无疑问你的基本素质是至关重要的，这包括你的知识、技能、阅历、经验以及解决问题的能力，处理人际关系的能力，这是你安身立命的根本所在，也是决定你价值的必要条件，这也在某种程度上决定了你薪酬的高低。不同的员工对薪酬的认可也不同，或者满意或者不满意。但是除去薪酬这个因素，我们还应注重能从企业中获得什么。因为在此之前我们学习任何东西，都要支付学费。（在考虑得到的同时要考虑付出多少？）而从现在开始，我们在受到教育的同时还有人支付给我们薪水，所以我们不要计较行业如何，公司如何，老板如何。我们只要趁我们还可以从这里学到东西的时候，尽量学习即可。因此作为普通员工，摆正自己的位置，明确自己的需求，这是职业生涯的第一步。

“不以规矩，不成方圆”，企业需要有一个完善的制度。制定制度的目的是进行更好的管理，而遵守制度与督促遵守制度则是管理。但是作为被管理者，却在感受着企业的制度、企业的文化并在日常的工作中充分表现出来。他们岗位不同，要求也不尽相同。任何一个管理者都不能用这个岗位职责去要求别的岗位，因为他们的工作性质不同，风险不同，薪酬也不同。在岗位职责明确的情况下，只要员工没有违背职责，没有不负责任，他就没有理由受到惩罚，充其量也只能说员工没有很好的团队合作意识。员工都希望自己的工作能够被认可，能够受到公平的待遇。因此，公司一定要奖罚分明。有奖无罚，这是在鼓励犯错。因为即使错了也不会受到惩罚，那么还有谁会去遵守制度呢？有罚无奖，这是在打击员工的积极性。因为即使做了也不会被认可，那么又有谁会去做份外的事呢？更何况，多做事比不做事总是会犯错误的。一次不公正的判罚影响的是整个企业士气和凝聚力。

一个企业无非管理者与被管理者两类人，这两者之间最能体现一荣俱荣、一损俱损的世态：

前者为后者圈定责任，而后者为前者提供了创造的灵性；前者为后者指出奔头，后者使前者精神充盈；前者教后者工作的方式方法，后者则赋予前者的生命以意义。彼此借助企业这个平台，共同探索着生命的意义，实现各自的人生目标。管理者以这样的心态从事管理工作，也许是找准了职业经理人的定位。那么在具体的运用过程中，管理者应当有管理者的风范。正如“卓越”网站首席执行官王树彤说：“内心的坚强就足够了，没有必要头上长刺，无角无刺不影响你是一个坚守原则、知道什么时候进退的人，不必表现得那么张扬、那么夸张。处理问题时，不在于你显示的态度是强硬还是温柔，而是通过你传递的气概来以一博十”。

每个人都会有样或那样的欲望，而对欲望的开发、梳理与激励，当是管理者的根由和内容。因为人格的伟大，不在于断绝欲望，恰恰在于拥有欲望，而且更要善于驾驭欲望。一个人或者一个企业的运程，不在于已经拥有了什么，而在于是否能够有效的梳理组合欲望这个自然力，从而生出化腐朽为神奇的力量。如果一个群体，灭绝了所有一己的欲望硬要捏拿出一个“整体的意志”，这个群体离死亡也就一步之遥了。欲望每人都会有的，关键是管理者如何去驾驭。

我个人认为管理的终极目标是：管理者应该以制度为基准，加强团队执行力，合理驾驭被管理者的欲望，提高团队凝聚力。从而在企业内部创造一种积极向上的环境或氛围，使得实干、思想、创造能够以最快的速度在公司内部得到分享或推广。



生日榜

本期生日榜有以下同事，让我们一起为他们吹生日蜡烛！祝愿他们生日快乐！

- 02月15日是 **李大庆** 的生日
- 02月18日是 **张强** 的生日
- 02月20日是 **姜淋** 的生日
- 03月13日是 **刘梅充** 的生日

凡过生日的同事，公司将送价值60元的生日蛋糕或等值蛋糕券表示祝贺。在项目部的同事由项目经理安排购买。