

# 勃旅

中共山西铝厂委员会宣传部 主办

2008年3月11日

星期二

农历戊子年二月初四

山西省连续性内部资料  
准印证第 B172 号

总第 983 期

总编辑 孙建康

## 山西分公司召开二〇〇七年度基础管理总结表彰会



图为大会现场。摄影 本报记者彭林生

## 吴伟成听取山碳管理层级调整工作汇报

本报讯 3月7日上午,山西碳素厂管理层次调整工作组组织召开汇报会。中铝公司专家咨询委员会副主任吴伟成、中铝公司企业管理部综合处处长刘景道等领导,山西碳素厂管理层次调整工作组组长、山西铝厂厂长吴茂森,山西碳素厂管理层次调整工作组常务副组长、山西铝厂厂长助理李安平出席会议。

会议由吴茂森主持。李安平代表管理层次调整工作组作了工作汇报。

吴伟成在听取汇报后对工作组的工作给予了充分的肯定,他指出,山西铝厂各个领域的专业人才组成阵容强大的工作组,作风扎实,夜以继日,做了大量艰苦细致、卓有成效的工作。铝土矿的收购、储备、营销等项目选择的非常实际,具有战略性的意义,符合中铝公司加快向多金属矿业公司转型的战略思想。全国铝土矿资源紧缺,因此,资源占有是第一位的,矿产资源占有是百年大计,是不可再生的资源。许多铝厂铝土矿资源紧张,压力很大,工作组选择这个项目,从收购、加工、储备到营销非常有优势。因此,一定要抓住机遇,加快建设,实现山西碳素厂的脱困发展。他强调,一手抓建设,一手抓管理的思路很有针对性,广播、电视等宣传阵地的恢复很好地发挥了舆论导向的作用,使思想政治工作更得力,使广大干部职工对中铝公司的决策、工作组开展的各项工作的思路更加明确。

吴伟成对下一步工作提出七点要求:一是要进一步将思想统一到中铝公司党组决策上来,统一到工作组的工作安排部署上来;二是要加快发展步伐,充分利用好山西

铝厂这一平台,结合山碳实际着眼未来发展,创新求强、周密规划,拟定近期、中期、长远思路;三是要进一步争取地方各级政府、各部门的关心、关注、支持和帮助;四是要重视人才队伍建设,尽快培训员工队伍;五是要加强领导班子建设和党建工作,充分发挥党委的政治核心作用、党支部的战斗堡垒作用和共产党员的先锋模范作用;六是要关心职工生活,理顺职工情绪,把干部职工的积极性和热情引导到山碳的改革和发展大局上来;七是要重视企业的安全生产和治安防范工作。

吴茂森表示,绝不辜负中铝公司党组的厚望,一定克服困难,加快发展步伐,让山碳早日兴旺发达起来,让生活困难的职工早日过上幸福、安定的生活。

又讯 3月7日上午,吴伟成一行还与山西碳素厂干部职工代表亲切座谈。

干部职工代表表示:山西碳素厂划归山西铝厂直接管理是山碳干部职工期盼已久的事情,是众望所归、人心所向,是最合适的方式、最现实的选择、最有效的途径。大家表示,一定要抓住这个难得的机遇,在中铝公司和山西铝厂的坚强领导下,在管理层调整工作组的统一安排部署下,积极主动、自力更生、艰苦奋斗,充分发挥聪明才智,早日实现脱困发展。

吴伟成代表中铝公司党组对山西碳素厂干部职工多年来为企业做出的贡献表示感谢,对山西碳素厂划归山西铝厂直接管理这一决策受到干部职工的拥护、理解、支持和配合表示感谢,他希望山西碳素厂再接再厉,继续发扬艰苦奋斗的作风,在工作组的领导下贡献力量和智慧,全力以赴做好各项工作。(王泽生)

本报(记者王霄卫)3月6日,山西分公司在会议厅召开2007年度基础管理总结表彰会。总结2007年的基础管理工作,表彰2007年度基础管理先进单位和先进个人,安排部署2008年的工作。马达卡、郭顺喜、崔久衡、周吉明、卫栋庭、裴卫东等领导,各二级单位和部门、部分车间负责人以及优秀班组长参加了会议。会议由山西铝厂党委书记郭顺喜主持。

副总经理崔久衡作2007年度基础管理工作报告。2007年,分公司基础管理系统严格落实中铝公司“严、细、实、新、恒、齐”管理理念,按照《山西分公司2007年基础管理工作纲要》,继续完善工作机制,探索工作方法,实施管理创新,进一步夯实了企业管理基础,有力促进了分公司生产经营工作,圆满实现了年初预定目标。主要体现在:标准化成功起步;标准化创建稳步推进;现场整治有效实施;班组建设注入新活力;管理创新取得新成果。2008年基础管理工作的总体思路是:落实“严、细、实、新、恒、齐”管理理念,进一步完善整合和有效运用制度、标准等管理资源,逐步由标准化向标准化管理过渡,不断强化班组建设与管理,持续改善生产现场面貌,为完成分公司全年生产经营任务提供坚实保障。主要措施是:扩大试点,积极推行标准量化工作;重心下移,持续开展标准化创建工作;强化落实,切实提高制度执行力;分步实施,持续改善生产现场面貌;自主管理,不断提升班组建设水平。

80万吨氧化铝厂、水电分厂、财务部、热电厂检修车间机检二班等典型代表在会上作了发言。

副总经理卫栋庭宣读了《关于表彰山西分公司2007年度标准化单位的决定》。大会为获奖单位授了牌。

总经理马达卡与标准化达标单位代表签订了巩固成果责任书,并作了重要讲话。他讲了三点意见:一是持续改进,不断提升管理水平。他说,回顾这些年的基础管理工作,从90年代初的“治理整顿”、“规范提高”、“标准化管理”到现在的标准量化,基础管理工作紧跟企业发展形势,不断改进

提高,为企业实现持续健康发展提供了有力的管理保障。但我们要清楚地认识到,所有的工作都存在持续改进的空间,持续改进的水平与当时的科技发展状况、企业管理状态、员工队伍素质、装备技术水平以及内外环境紧密相关。要持续改进,就要仔细分析这些要素之间的相互关系,把这些要素的关系理清楚,持续改进在不同的阶段、不同的时期、不同的环境里的重点才能凸现出来。2008年,是完成成本、利润目标最为困难的一年,也是节能减排、环境保护工作必须突破的一年。面对新的形势和任务,固步自封、等待观望没有出路,我们必须坚持持续改进,进一步提升管理水平,向管理要效益。二是强化组织,稳步推进标准量化。他指出,当前,总部加强管理的工作方向很明确,就是构建具有中国铝业特色的管理品牌——标准化管理,这也是新时期山西分公司基础管理工作主要研究和实施的课题。2008年山西分公司要进一步强化标准量化组织工作,各试点单位一把手要高度重视,在项目实施过程中给予必要的人财物的支持。三是注重细节,不断提高执行力。他指出,细节管理强调的是个系统,每个岗位每位员工都要把自己的事情做好,如果每个人都把自己份内的事做好了,那整体工作也就做好了。他要求管理部门,在积极搭建平台、鼓励和支持基层自主管理的同时,建立科学合理的工作检验和评价机制,营造政令畅通、沟通有效、管理自主、注重细节的工作氛围。

郭顺喜要求各单位认真传达学习会议精神,并结合本单位实际,制定具体措施,进一步强化基础管理,夯实管理根基,为全面完成分公司2008年的生产经营任务提供坚实保障。

## 中铝山西企业召开

## 庆「三八」总结表彰大会

本报讯(记者吴建华)3月7日,在国际劳动妇女节98周年到来之际,山西铝厂工会组织召开了中铝山西企业庆祝“三八”妇女节总结表彰大会,全面总结2007年度女职工工作,安排部署2008年工作,对在工作中涌现出的先进集体和个人进行了表彰。中铝山西企业协委会主任、山西分公司总经理马达卡,中铝山西企业协委会委员、山西铝厂党委书记郭顺喜,山西铝厂党委副书记兼纪委书记周吉明、工会主席杨璋德及各二级单位工会主席、女工委委员、受表彰先进集体、个人代表参加了会议。会议由杨璋德主持。

2007年,山西铝厂女职工委员会围绕中心,服务大局,实施“两个工程”,团结动员广大女职工,充分发挥自身优势,为实现全年任务做出了贡献,取得了显著成绩。职工医院护理部主任王红梅被山西省总工会评为2007年“山西省十大杰出女职工”,并授予“山西省五一劳动奖章”;热电厂电控车间任慧荣被山西省总工会评为2007年“山西省五一巾帼奖(个人)”;氧化铝四分厂工会女工委裴秀花被运城城市总工会评为“运城优秀女职工工作者”;氧化铝一分厂二车间职工张玉珍被运城城市总工会评为“运城优秀女职工”。同时,山西铝厂工会评出了10个女职工工作先进集体、12名优秀女职工标兵、10个五星级文明家庭和12名优秀女职工工作者、51名优秀女职工。2008年山西铝厂女职工委员会将重点做好以下工作:围绕中心,更好地发挥女职工“半边天”作用;突出维护职能,代表和维护女职工的合法权益;加强自身建设,不断增强女职工组

织的凝聚力和战斗力。

会上,与会领导为获得“山西省十大杰出女职工”的职工医院护理部主任王红梅、获得“山西省五一巾帼奖(个人)”的热电厂电控车间电控班长任慧荣及女职工工作先进集体、优秀女职工标兵、五星级文明家庭进行了颁奖。

郭顺喜代表企业领导班子向辛勤工作在各个岗位上的女职工和离退、内退女职工及广大职工家属致以亲切问候。他说,在过去的一年里,广大女职工立足本职岗位,爱岗敬业,努力工作,顽强拼搏,为全面完成企业生产经营各项任务做出了积极的贡献。就如何进一步做好女职工工作,他表示,各单位要认真学习贯彻党的十七大精神,切实增强做好新形势下工会女职工工作的责任感和使命感;要明确女职工工作的基本任务,从维护女职工的合法权益和特殊利益、团结动员和组织女职工在企业改革发展中建功立业、提高女职工队伍的整体素质几方面,切实做好女职工工作;要加强女职工组织的自身建设,提高凝聚力和影响力。他希望各单位要加强对女职工工作的领导,一如既往的给予女职工工作更多的关心和支持,积极支持女职工组织创造性地开展工作,使广大女职工把握机遇、开拓创新,以饱满的热情、执着的追求,为山西企业的发展再创新业绩,再作新贡献。

表彰会后,200余名女工参加了在职工文体活动中心举办的庆“三八、迎奥运”中铝山西企业女职工趣味接力赛。

本报(实习记者曹小刚)3月6日,中国机冶建材工会主席刘海华、冶金工作部部长郭立文一行来中铝山西企业及山西华泽铝电有限公司,就企业工会工作进行调研。

调研组一行首先深入到山西分公司80万吨氧化铝厂,就氧化铝生产工艺、企业管理、岗位员工倒班等情况进行了参观了解。在华泽铝电有限公司铸造车间、电解车间、电调中心主控室,调研组就电解铝生产经营情况、员工年龄结构、劳动保护等情况进行了详细的了解。山西铝厂工会主席杨璋德、华泽铝电有限公司党委副书记兼纪委书记、工会主席任二虎陪同参观调研。

现场调研结束后,在晋铝会议中心,调研组与中铝山西企业协委会主任、山西分公司总经理马达卡,山西铝厂工会主席杨璋德以及厂工会相关部门负责人、山西企业部分二级单位工会负责人进行了座谈。马达卡向调研

## 中国机冶建材工会来中铝山西企业及华泽公司调研

组简单介绍了中铝山西企业发展建设及生产经营等情况,双方还就企业生产经营中共同关注的话题进行了沟通交流。杨璋德就山西铝厂工会工作情况进行了汇报。

在了解了企业基本情况和听取了汇报后,刘海华充分肯定了山西铝厂工会工作。她说,山西铝厂工会工作全面突出,特别是在职工维权、大病救助、特困帮扶等方面忠实地履行了工会职能,发挥了工会在构建和谐企业中的作用。她希望山西铝厂工会要继续围绕企业发展的中心工作,发挥组织优势,塑造高素质的员工队伍,全力以赴促进企业又好又快发展。她要求企业工会要继续贯彻执行《劳动合同法》,构建和谐劳动关系,保护员工合法权益,积极开展员工培训,鼓励员工岗位成才,同时关注内退职工及农民工待遇,多方帮扶弱势群体,进一步增强企业竞争力,以坚定不移的信心不断促进国有企业的发展。



# 重庆市南川区委书记谭大辉一行来中铝山西企业调研

本报讯(记者 芦莲莲)3月7日上午,重庆市南川区区委书记谭大辉、副区长王身高在中铝股份有限公司重庆分公司总经理丁安平陪同下,来到中铝山西企业调研。山西分公司总经理马达卡、副总经理裴卫东、张占明及相关部室负责人就如何围绕建设铝业基地,引进氧化铝下游深加工及配套项目,如果合理利用资源,实现可持续发展等问题进行了亲切交流。

马达卡对谭大辉一行表示热烈的欢迎,他详细介绍了中铝山西企业的

发展历程及三期项目工程建设情况,并就如何有效利用资源,保护环境等问题进行了交流。

谭大辉表示,重庆市南川区水资源、矿产资源、动植物资源、土地资源等多种自然资源丰富,开发氧化铝下游深加工及配套项目非常重要。在参观了80万吨氧化铝厂、华泽电解分公司后,他对整洁的工作环境,先进的生产工艺和装备水平予以高度评价。他表示,通过此次调研,要把好的经验、好的思路带回南川。



图为谭大辉(右一)在80万吨氧化铝厂调研。摄影本报记者彭林生

## 山西省节能减排监察考评组来中铝山西分公司检查

本报讯(记者 吴建华)3月8日,由山西省节能监察总队副队长刘明、运城市经委资源科科长李理及相关专家组成的节能监察考评组来到中铝山西分公司,就节能减排工作进行检查考评。检查组主要通过听取汇报、现场检查、查阅资料等方式,对山西分公司节能工作落实情况进行检查考评。中铝山西分公司副总经理张占明,山西分公司生产运行部、安全环保部等相关部门负责人和天津市双百企业代表参加了在晋铝会议中心举行的山西分公司节能减排工作汇报会。

会上,张占明首先对检查组的到来表示欢迎,并向检查人员介绍了中铝山西分公司节能减排工作的具体进展情况。中铝山西分公司生产运行部汇报了2007年节能工作自查报告。重点介绍了2007年节能目标及完成情况,全面分析了能耗升高的原因。由于受矿石资源

紧张、品位下降、环保设施投入等不利因素影响,氧化铝综合能耗比2006年上升35kg标煤/t-AO,上述因素将继续影响以后的能耗指标。为了不断改进工艺流程,优化生产组织,克服低品位矿石及环保项目投入对降低能耗的负面影响,不断降低能源消耗,完成“十一五”节能目标,山西分公司从投资节能、科技节能两方面加强技改,不断降低能耗,强化资源管理。

李理在讲话中要求山西分公司要高度重视、认真把握、充分理解国家有关节能减排政策,不断推进节能减排工作,实现“十一五”节能目标。

刘明对山西分公司节能减排工作所取得的成绩给予肯定。他表示要高度重视,加强节能减排意识,扎扎实实地开展节能减排工作。他希望通过本次考评,进一步推进山西分公司节能减排任务的顺利完成。

★2月25日,由晋铝建设有限公司承建的重庆80万吨氧化铝项目中铝国际办公一体化工程再次夺得月度施工现场综合考评第一名,充分展示了该公司施工建设的综合实力。(李平)

★经过10天紧张施工,2月28日,检修分厂压容一车间顺利完成了高压溶出一系列107压煮器的大修工程,期间,施工人员运用了自制的折叠脚手架和长头风镐等工具,大幅度提高了作业效率。(常俊民)

★2月27日,科技化工公司就“克服困难、组织高产”召开生产动员会,通过分解指标、制定措施、强化意识,力争3月份产量任务超计划完成。(赵明星)

## 新闻快递

★2月28日,东兴物业部开始对太华区1361户电表进行铅封,以防止电能的流失。(张建峰 范延庆)

★2月29日,物资配送中心组成服务小组赴孝义铝矿就ERP上线工作进行业务指导,以推进孝义铝矿4月份ERP上线工作的顺利开展。(王丽华)

★2月29日,运输部水电段组织员工突击完成了机修库室内全部通讯器材的安装任务,确保机修库所有通讯设备、线路的正常使用。(樊俊厚)

★3月7日,水电分厂电讯车间对所辖通讯设备进行了一次全面的维护、保养,以提高设备运行的安全性和稳定性,确保厂区、生活区的通讯畅通。(张杨婷 王丽)

科学管理是促进企业发展的永恒主题。2007年12月25日,煤气分厂一次通过了中铝山西分公司标准化分厂A级达标验收,成为2007年中铝山西企业独家通过此项验收的单位。在创建A级标准化分厂的过程中,煤气分厂以科学管理为手段,逐步形成了自身的管理特色和一套相对成熟的管理运作体系,形成了特有的企业文化,为企业的发展注入了生机和活力,奏响了企业和谐发展的强音。

### 挑战自我 瞄准A级达标

标准化分厂达标是中铝山西分公司为了提升企业科学管理水平,推进企业文化建设,营造管理竞争氛围的一项重要举措,是促进企业管理,提高效益的有效途径。2006年,煤气分厂新一届领导班子上任后,班子成员自加压力,于2007年初明确提出了创建A级标准化分厂的目标。

A级达标是更高一级的管理形式,在创建上有更高的难度和要求。为此,分厂领导班子首先通过召开基础管理工作座谈会等形式,听取各单位的意见和建议,并通过广泛的宣传发动,使员工充分认识到,只有向着更高的管理目标迈进,勇于向自我发起挑战,才能进一步提升管理水平,实现分厂的持久发展。经过深入细致的思想工作,分厂全体员工形成共识,把思想统一到标准化分厂创建的工作上来,向着A级达标的目标迈进。

### 科学管理 推进A级达标

A级标准化分厂的达标内容,涵盖了安全、生产、技术、设备、质量管理、企业文化、“6S”管理等多个方面,是一项综合性的系统工程。分厂确定了以科学管理统领达标创建整体工作的指导思想,以专业模式管理为基础,以活动达标为载体,以考核落实为手段,全面推进创建工作。

运用模式管理,奠定创建基础。各系统的稳定运行,是分厂达标的基础。在创建工

作中,分厂生产系统坚持“安全运行,经济调度”的管理模式,确定了以小粒煤回收利用为重点的降本增效工作,进一步降低成本,确保分厂成本、费用指标的完成。安全系统坚持“静态抓控制,动态抓管理,工作抓三五,层层抓落实”的安全管理模式,强化安全检查,加大隐患整改力度和重大危险源的管理。技术系统坚持“原料抓质量,操作抓指标”的管理模式,加大了分厂节能减排工作力度,大力开展“QC”活动。设备系统积极推进“经济型状态预知机制”的管理模式,规范设备点检、检修两条线的运作程序,实施“两级”点检制,确保设备的安全运行和完好备用。基础管理系统以“6S”管理和班组升级达

置情况和创意成果予以发布展示,相互交流,共同学习,促进了班组基础管理水平的提高。

班组工作环境的不断完善,也是提升管理水平的一项重要内容。分厂逐步对岗位三室进行了改造、整治。同时还对分厂、车间两级机关、班组的“三室”进行了美化、整治,给岗位配备了饮水机,挤出资金为两级机关人员更换了办公桌椅,对设备管道、宣传版面进行了色彩化等等。在A级标准化分厂的创建过程中,分厂还开展了厂容厂貌综合治理整顿活动,全员参与,人人动手,彻底改变了厂区形象和面貌,为员工营造了良好温馨的工作环境。

## 科学管理奏响和谐强音

——煤气分厂A级标准化分厂达标侧记

● 金海波

标活动为重点,狠抓三项制度落实。各系统模式管理的稳步运行,为分厂标准化创建奠定了良好的基础。

开展多种活动,提升管理水平。分厂以各种活动的开展为载体,不断推动达标工作深入开展。2007年4月10日至5月10日,分厂开展了“班组基础管理月”竞赛活动,通过评比的方式在每个车间选树了一个标杆班组在分厂内部进行管理交流推广。2007年5月举行了“争创优秀班组,打造优良团队”知识竞赛活动。竞赛内容包括班组管理知识问答、优秀班组长管理经验交流、方阵企业文化表演展示和班组原始记录评比四个部分,比赛现场气氛活跃,士气高涨,充分体现了团队精神。10月份又开展了“看看别人,比比自己”,6S定置管理成果展示发布活动,分厂所有班组将自己的“三室”、现场的

细检查严考核,确保创建效果。为了确保创建效果,分厂建立了分厂、科室、车间三级检查考核体系,每月由分厂领导带队进行一次综合大检查,每周由科室专业技术人员至少进行一次专业指导检查,车间每天进行一次日常督导检查,做到事事不漏项。在考核方面,科级干部每月个人绩效与本部门检查情况挂钩,专业科室每月对车间进行评价打分排队,考核结果在公布栏进行公布。通过公平、公开、公正竞争的方式,形成了达标创建的良好氛围,确保了创建工作的效果。

### 天道酬勤 喜丰收果实

达标只是一种形式,促进安全生产和各项工作任务完成才是最终目的。通过狠抓标准化创建工作,煤气分厂不仅保证了氧化铝生产和居民生活用气的持续稳定供应,完

成了分公司下达的各项生产和经营任务,2007年,分厂还实现了安全生产十一周年,这对于高危的煤气生产行业来说,是来之不易的。同时分厂生产、设备、技术等各系统也经济高效稳定运行,实现了安全文明生产。

如今步入煤气分厂,可以充分感受到安全文明生产的氛围。班组的班前会实行半军事化管理,交接班严格按照七交五不接内容进行现场签字确认交接,班组实行“定人、定机、定时、定标”点检管理。操作室、交接班室或办公室、更衣室明确规定室内摆放的物品种类及数量,统一绘成定置图,定位摆放,标识清楚。班组办公桌统一配置玻璃板,下放班组活动园地图表,桌上放资料盒,各种原始记录分门别类放置,茶杯、电话机、资料盒都有明显的标识指示具体位置,形成了分厂特有的“桌面”文化。

现在不论是分厂、车间办公楼,还是班组、岗位,都是窗明几净,物品摆放有序,给人一种清爽、洁净、规范的直观感受,对规范员工的日常行为起到了极大的促进作用,使企业文化与基础管理有机结合在一起,真正实现了全员爱厂、爱岗,共同营造了一种安全、稳定、团结、文明、和谐、奋进的企业文化氛围。

### 党政合力 共谱和谐篇章

在达标过程中,煤气分厂党政合力,为创建工作营造了和谐的氛围。煤气分厂以“政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好”的“四好”班子创建活动为契机,按照集体领导和个人分工负责相结合的原则,相互协调,补台补位。行政领导积极主动为党委工作出谋划策,党群领导也肩负“一岗两责”的重任,依托生产,融入中心开展工作。分厂党政一盘棋,上下一条心,为达标创建活动提供了坚强有力的保障。

科学管理的脚步是永不停息的。A级达标的实现只是煤气分厂向着更高目标迈进的又一个起点。煤气分厂正朝着规范化、标准化、科学化、人文化方向的管理目标不断迈进。

据了解,此次危房安置工程计划工期240天,定于10月底前完工。(永平 玉莉)

## 孝义铝矿一期危房安置工程正式开工

本报讯3月6日上午,孝义铝矿一期危房安置工程举行了隆重的开工典礼。山西铝厂房产处、留义村委、山西云基房地产公司、孝义市监理质检单位领导及住户代表等参加了仪式。

山西铝厂孝义铝矿负责行政全面工作的副厂长张冬明在开工仪式上首先向243户搬迁户能顾大局、识大体理解配合表示诚挚的感谢,并对多年来给予支持和帮助的山西企业和地方政府、各界朋友表示衷心的感谢。他说危房的开工建设是关系到搬迁户的切身利益和全矿大局稳定的一项工程,希望工程所在地的留义村委在与孝义铝矿多年建立起的互信与合作的关系基础上,更加热情地给予大力的关注和支持,希望施工队、监理单位能严格按照行业规范进行施工监理,保质保量保期,圆满完成建设任务,再创优质工程。

山西铝厂房产处胡子龙处长受山西铝厂吴茂森厂长的委托在开工仪式上表示,感谢孝义市各级部门对孝义铝矿多年来的关心和支持。他希望孝义铝矿一要用好专项资金,二要抓好工程质量,三要凝聚人心,共同做好搬迁安置工作。

孝义铝矿党委赵峻森书记代表矿党、政、工、团对多年来给予孝义铝矿各项工作大力支持和帮助的上级部门、地方政府表示衷心的感谢。他相信在各方面的共同努力下,孝义铝矿一期危房安置工程一定能够如期顺利完工,给上级和广大职工交上一份满意的答卷。

山西云基房地产公司、施工队代表、监理质检单位代表表示,将全力以赴,以最佳的建设质量、最安全的施工保证、最快的建设速度,确保搬迁户早日入住新房。

据了解,此次危房安置工程计划工期240天,定于10月底前完工。(永平 玉莉)



## 中铝公司对汾阳市等铝土矿区勘探情况进行评审

本报讯 3月10日,对山西省汾阳西武堡等铝土矿区勘探报告及详查设计评审会在晋铝会议中心举行。由中铝公司矿产资源部、河南有色地质勘探局、山东分公司等领导专家组成的评审组以及山西分公司矿产资源部、财务部等相关部门负责人参加了会议。山西省第三地质工程勘察院汇报了山西省汾阳市西武堡铝土矿勘

探工作情况。山西省汾阳市西武堡矿区是中国铝业山西分公司的联办矿山之一,汾阳市西武堡铝土矿资源量进一步丰富了山西省铝土矿资源。据了解,评审组将利用3月10日11日两天时间里对汾阳市西武堡、平陆杜家庄、孝义市长安、恒嘉等四个铝土区的勘探情况进行评审。(田小珍)

## 山西铝厂工贸有限公司开展税务法规知识讲座

本报讯 3月4日下午,山西铝厂工贸有限公司特邀天津市国税局铝厂分局局长姚晋生进行了税务法规知识讲座,就增值税发票的种类、业务过程中应注意的税务问题、如何处置报废发票等问题进行了详细的讲解。此次讲座加强了公司与税务部门的联系,提高了广大员工的税法意识,为今后如何规避风险、提高效益打下了基础。据悉,工贸有限公司还将不定期的举行类似的讲座,不断提高公司员工各方面的业务素质。(冯礼斌)

## 铝基地第一中学举行养成教育启动宣誓仪式

本报讯 3月7日,铝基地第一中学2700多名师生在学校操场上举行养成教育启动宣誓仪式。朗朗的誓词表达了全校师生“感恩社会、服务同学、共建文明、卫生、和谐一中”的坚定信心。据了解,本次活动是由学校学生会自发开展的,他们经过走访、调查,制定了详细的活动方案,并以倡议书的形式号召全校同学加入到本次活动中来。目前,此项活动已经在学校内全面展开。(李若松 田小珍)

## 中铝山西企业各单位庆“三八”活动丰富多彩

本报讯 在国际劳动妇女节98周年到来之际,中铝山西企业各单位积极开展庆“三八”活动,营造了团结、奋进、和谐的节日氛围,激发了广大女职工立足本职,开拓进取的工作热情。

氧化铝四分厂:3月6日晚,举行了庆“三八”妇女节表彰及联欢活动。对来自机关和5个车间的优秀女职工进行了表彰奖励,鼓励她们继续立足岗位、开拓创新,为分厂生产经营建设再创佳绩、再立新功。活动中,员工们表演了歌曲、舞蹈、干板腔等节目,营造了文明、健康、活泼、祥和的节日氛围。(四分厂)

80万吨氧化铝厂:在“三八”妇女节来临之际,举办了“庆三八”表彰及健美操比赛。分厂首先对3个“三八”红旗岗和“三八”标兵、三好女性等19名先进个人进行了表彰。随后,来自分厂的8个参赛队进行了精彩的健美操比赛,展示了80万吨氧化铝厂员工爱厂如家,不畏艰难,勇于创新的良好精神风貌。(卫红霞 张硕)

晋铝建设有限公司:3月7日晚,举行了庆“三八”联谊会。会上,公司员工子女向在外地施工的母亲表达了节日的祝福,同时也表示要克服困难,积极支持公司工作,并祝愿晋铝建设有限公司取得更大的发展。女职工们在欢快的气氛中度过了自己的节日。(袁慧利 尚海燕)

水电分厂:3月6日,召开庆祝“三八”妇女节暨表彰大会,对2007年度分厂“优秀女工”进行了表彰。分厂希望全体女职工继续发扬“四自”精神,实现自身价值;加强学习,不断提高自身素质,实现自我发展,为2008年水电分厂各项任务目标的完成,再创新佳绩,再做新贡献。(李垣)

西旺物业部:3月7日下午,进行

了拔河、踢毽子、跳棋等庆“三八”系列活动,近200名女工参加了此次活动。通过开展系列趣味活动,使广大女职工度过了一个愉快的“三八”节。(王秀珍)

煤气分厂:3月6日下午,举行了庆祝“三八”妇女节联谊会。分厂女工自编自演了健美操、时装表演、手语歌曲等节目,还进行了抖空竹、剪纸、盘头等才艺展示,以特有的方式庆祝着属于自己的节日。

多年来,煤气分厂十分重视女工工作,关心女工生活,通过多种方式,努力为女职工营造良好的工作环境和氛围。(金海波)

晋铝东兴物业部:在“三八”国际劳动妇女节来临之际,组织开展了以“身心健康迎奥运,风采亮丽半边天”为主题的系列庆祝活动。通过开展优秀女职工评选、为女职工送《女职工健康手册》、征订《中国妇女报》和《家庭》杂志、举办“健康养颜,美丽人生”专题讲座等,让每位女职工度过了一个难忘而又快乐的节日。(侯金钢)

物资配送中心:3月7日下午,举行了女工座谈会。座谈会上,中心领导对女工一年来的工作成绩给予肯定,并就今后工作提出了更高的要求。女工们围绕中心的生产经营献计献策,畅所欲言,呈现一派和谐、向上的物配新面貌。(段继伟)

离退休管理服务中心:在国际劳动妇女节到来之际,组织召开了离退休女职工座谈会及庆“三八”联谊会。她们用歌声表达了对祖国、对企业的热爱,充分展示了离退休女工奋发向上的精神风貌,表达了她们要继续关心企业的生产经营和发展,与广大在职职工团结一心、共建和谐铝城的决心。(杨春菊 徐敏)

### 追求

中国铝业山西分公司热电分厂电控车间热工三班,担负着热电厂2台锅炉、1台汽机和100/65减温减压器所有仪表及自控设备的维护与检修任务。从地面零米到40米,仪表遍布分厂各个角落,有上千个测点。仅一台锅炉就有80多块表、300多个测点,用于锅炉温度和压力流量的控制。如果仪表参数不准确,一个小小的误差都会发生错误操作,导致停炉,甚至造成安全事故,影响生产。

1989年毕业于山西铝厂技工学校热工仪表专业的任慧荣刚刚接触热工仪表的那段时间,面对技术含量高、与高温、高压、高碱相伴的岗位,她暗下决心:“当个普通职工,也要干出一个样子来。”于是,她就像上足了发条的闹钟,每天不知疲倦地脏活、累活、危险活都抢着干,更不放过任何一个技术性难题。为弄懂一个难点,她常常是一边向工人师傅虚心请教,一边看图纸、查阅专业技术资料,直到掌握机械原理,明白如何处理为止。她把每一项工作、每一次的检修都看作是锻炼、学习的机会,她的工作中找到了属于自己的支点。

1993年技术上逐渐走向成熟的她,勇敢地接受了人生第一次考验。针对锅炉水位长期处于手动控制,造成水位不稳定,影响炉机安全运行的现状,她主持完成了“热电锅炉水位自动控制系统调试和改进”项目,填补了企业自备电厂长期没有给水自动的空白,实现了自己从日常检修到进军技改项目的跨越。

为保证设备稳定运行,在该项目的理论测试实验阶段,她在现场一呆就是7天,中午别人休息的时候,她在详细地记录着参数的不停变化;傍晚别人都走了,她还忙碌着。

为实现给水自动化控制,做到控制设备运转状态,只有高中文化程度、性格倔强的她从没说过一个“难”字。她硬是靠自学,熟练掌握了自动化控制理论、电子计算基础、热力学等专业课程,成功完成了完成汽包压力、给水流量、主汽流量、给

水温度、给水压力5方面的自动化改造。

18年来,她不仅掌握了专业技术理论知识,而且还练就了一身“手到病除”的硬功夫。2006年她以优异的成绩晋升为工人技师。

### 成长

在学中干、干中学。任慧荣以强烈的主人翁意识,敬业爱岗、竭诚奉献的精神,在技术革新的道路上留下了一串串闪光的足迹。

1995年以来,她先后主持完成了热电二期5台锅炉的KMM调节系统的调试及

参加工作18年来,她先后获得优秀女职工和技术能手称号,多次立功受奖,平均每年受到的表彰都在3次以上。她无私奉献,执着追求,用新时代女性的干练与才智、心血与汗水奏响了人生的最强音。她就是2007年“山西省五一巾帼奖(个人)”获得者、热电分厂电控车间热工三班班长任慧荣。

## 让生命在燃烧中绽放

本报记者 吴建华

整改验收工作;主持完成的《水位自动报警系统》技改项目荣获总厂“五小”成果三等奖,为操作与检修提供了方便;主持完成的热电二期锅炉安全门系列及二期汽机保护系统的改造项目,为炉机的安全稳定运行提供了可靠的保护屏障;主持完成的二期给水泵电源系统改造,解决了控制系统不能单台解列检修的弊端,为生产维护提供了保障。

2004年,她再次挑战自我,向计算机控制系统进军。她和她的班组成员不仅成功完成了8号锅炉DCS系统改造过程中所有现场仪表调试和计算机系统静态调试任务,而且立足技术攻关完善了系统在设

计上所暴露出的缺陷。

在对现场仪表调试和计算机系统静态调试的20多天里,任慧荣和她的班组共校验变送器79台,调试执行器50台,测试信号回路620个,敷设补偿导线1000余米。在72小时试车结束、厂家服务工程师撤离、班组对设备运行不熟练的情况下,她直面挑战,一边查阅随机资料,一边解读书籍,一点一点地啃,一点一点地“消化”,利用一切停运检修的机会进行试验,遇到无法解决的问题,她就打电话向厂家咨询。经过近3个月的刻苦钻研,她不仅掌握了DCS系统各种组态软件的使用方

### 奉献

从电控车间热工三班成长起来的任慧荣,以一个工人的无限深情,时刻鞭策自己在岗位上发出更多的光和热。2003年4月,在老班长调离、9人的班组青工占4人,技术力量相当薄弱的情况下,她毅然接受组织安排,担任班长,挑起了热工三班的大梁,也成为热工车间第一位女班长。

从技术工人到班组带头人,任慧荣意识到原来是自己干好就行,现在必须带领大家完成各项任务。于是,她强化管理,制定班组绩效考核办法;加强员工培训,进行传帮带,培养技术骨干;积极与大家交流、沟通,坚持以诚感人,以情化人,大家总是亲切地称她:“慧云姐”。

奋发进取、不知疲倦,永远执著追求的任慧荣,将自己完全融入到了工作中。无论刮风下雨,还是半夜,只要工作需要,她二话不说就会赶到现场,参加工作18年来,她从没有推脱过一件工作;她热心助人,对于其他班组不熟悉的知识,只要别人问,她就会倾囊相助;每次锅炉大修,30米高的锅炉她每天都要上下四、五次,一次就要巡检半个小时,有时腿走肿了,她也不吭一声;为赶工期,她常常与设备检修一同进行仪表检修,夏天30多度的高温把炉子烤得像蒸笼一样,飞扬的耐火材料粉尘落在皮肤上,红肿、奇痒,不停落下的煤灰与汗水搅和在一起顺着脸颊往下流,但任慧云没有一句怨言,每完成一次检修,她都会兴高采烈地对车间主任汇报说:“干完了”。作为有心人,她还会将检修中一些共性的问题反馈给车间领导,防止其他设备出现类似问题。

对工作她总是一丝不苟,对亲人却充满了愧疚。2006年,母亲病重做手术,她没能在床前侍奉;面对70多岁的公公婆婆,她也只能抽时间去看看,她说她现在最大的愿望就是希望能够早日实现炉机控制自动化……

从企业中成长起来的任慧荣,在与企业的发展中绽放出了美丽、绚烂的生命之花。



有一个故事：“一个人梦见自己来到一个应有尽有地方，这时过来一个侍从告诉他，这里任你吃喝玩乐，一切都由你享用。于是他兴高采烈地尽情享受，可大概过了一周，他觉得这样生活了无生趣，便问侍从：这里有工作可做吗？侍从告诉他，这里什么都不缺，就缺工作。于是他伤心地告诉侍从，没有工作，我还不如活在地狱呢！侍从接着说道：你以为你在哪里……”

这一故事告诉我们，工作着是幸福的，失去工作无异于生活在地狱里。可现实生活中，有不少人常把工作当成一件苦差事，很少把工作与快乐、享受联系在一起。我曾见过一副对联：山随意懒，石似我心空。然山何曾“懒”，石又何曾“空”？皆因“山”与“石”都随“人意”与“我心”的变化而变化，可见，“享受工作”全在于人的心态。

工作能带给人收入，给人提供享受生活的物质基础。也许工作带给我们的收入并不丰厚，然而工作挣的钱起码能使我们安顿解决温饱的一日三餐，使我们免受饥饿的困扰，能为我们寻找一个遮风挡雨的屋檐。那么，我们还有什么

不快乐呢？

工作能给人提供成长的平台，让人有机会享受成长的乐趣。工作岗位赋予我们的责任会让我们自觉不自觉地适应、去学习、去提高，无论是周围环境的变动还是客户、领导想法的调整，我们都会费心思考以应对；我们学着掌握

## 享受工作

● 刘德存

各种理论，理解其精髓，艺术化地贯彻于我们的行动中。经过工作的磨练，我们就会惊奇地发现，过去都是听别人说的事，现在就在自己的眼前发生，过去一向认为碰不得的事，现在由自己来干，三下五除二亲手就摆平……所有的这些变化，不都是工作给我们的厚赐吗？

工作让人结识了很多伙伴，带给人友情。通过工作，人们能认识很多不同类型的同事和朋友，每一个人个性鲜

明。小王快言快语，小李沉默寡言，小刘热情如火，小侯幽默诙谐，小郭有嘴无心……当这群伙伴彼此欣赏、互相展示专长时，每一次争吵都是思想的交流、相互的适应与吸收，每一次合作都带来彼此信任与情感的加深，每一个人都能带给你一份开心！

工作还能让人融入一个组织，让人感觉有依靠；工作会给人一个前进的目标，让人过得充实……

工作能带给我们这么多乐趣，我们为何不去享受工作呢？记得一位哲人说过：从事一项工作，不如喜欢这项工作；喜欢这项工作，不如享受这项工作。也许工作会让我们整天忙忙碌碌，甚至会让人头昏脑胀，但不管工作有多艰难，其中依然不缺乏乐趣。因此人人都应学会发现工作中的乐趣，学会享受工作。学会享受工作，我们就会多一股创造的激情，把辛苦的工作当成追求卓越的梦工场；学会享受工作，我们就会多一些生活的诗意，就能在平凡中品味出伟大。当人在工作中享受快乐，在快乐中享受工作时，你会惊奇地发现：幸福的花朵处处开放！

“我为谁而工作？”这是一个看似简单却难以回答的问题。

当你开始推诿责任，当你丧失工作激情，当你对工作产生怨恨的时候，请暂时放下手中的工作，静下心来想一下这个简单而又包含着深刻内涵的问题：我在为谁工作？

的确，在许多人眼里，工作只是养家糊口的一种手段，只是一种简单的雇佣关系，做多做少，做好做坏，对自己意义不大。就如同《你在为谁工作》一书序言故事中那个木匠，因为“我只是为老板在工作”这种观念，在即将“退役”之际，他敷衍了事地建完了他职业生涯的最后一栋房子，结果却很戏剧性，老板将房子送给他了，于是木匠后悔了，如果知道是在为自己建房子，他一定会用最优质的建材、最高明的技术，可是一切都已经来不及了。

社会学家戴维斯说：“自己放弃了对社会的责任，就意味着放弃了自身在这个社会中更好生存的机会。”同样，如果一个员工像故事中的木匠那样放弃了对工作的责任，也就放弃了在工作单位中获得更好的发展机会。

人生于世，短短数十载而已，自当有尊严地活着。尊严来自于实力，实力源自不断成长与进取。进取心是人类智慧的源泉，它就好像从一个人的灵魂里高竖在这个世界上的天线，通过它可以不断地接收和了解来自各方面的信息。它是威力最强大的引擎，是决定我们成就的标杆，是生命的活力之源。所以，作为公司的员工，我们不能停留在安逸的环境里，不思进取，甚至是做一天和尚撞一天钟，这样只会把我们推到淘汰的边缘、甚至出局。

所以，我对于“我为谁而工作？”这个问题的回答是：为个人的成长而工作，为热爱的事业而工作！

## 「我为谁而工作」的思考

● 尚少丽

《我该怎样工作》一书列出了责任、诚信、卓越这三个中铝公司的核心价值观，书中用了一个个短小而富于哲理的故事告诉我们，作为中铝公司的一名员工，如何担当企业的政治责任、社会责任和经济责任。责任因岗位不同而有差别，有界限，敢于负责任则没有差别，没有界限。如果每一个职工都能充分理解它的含义，在自己的本职工作中做事认真、精细，管理上精益求精，操作上精雕细刻，成本上精打细算，那么，我们的企业将永远立于不败之地。

责任，不是挂在口头上，更是落实于日常平凡琐碎的工作中。你有一种使命感，你就能安心脚踏实地认真对待每天的工作，你才能有主动性，才能对每一件事都尽职尽责，设法解决问题。我的岗位是平凡的护理岗位，我的职责就是为病人提供优质、周到的服务。有时也会回答病人提出的一个简单的问题，有时也会在病人痛苦时关切地握住他的手，有时也会出现在抢救病人的现场……但更多的时候，是

默默无闻服务在病区、产房的各个角落。但我始终坚信：送人玫瑰，手有余香。既然选择了这一行，我就会无怨无悔，尽最大努力帮助病人，体现自己的价值。

要想成为一名好的员工，诚信是立足之本，只有以诚待人，真诚做事，认真工作，努力挑战困难，发挥自身的能动性，你才能在各种工作中尽职尽责。处处为企业、单位着想，才能融入环境中，才能正确对待工作中的得与失，是与非，才能在集体这个环境中，宽容别人，严于律己，发挥团队的优势，使大家朝着一个共同的目标迈进。我坚信，诚信是人格魅力中最高贵的，假如每一个员工能诚信做事，抛弃埋怨、消极的心理，那企业将会充满勃勃

生机。我们担当责任，追求诚信，我们更应该追求卓越，只有不断的追求第一，付出百分之百的努力，我们才能破除固步自封、自以为是，才能不被时代所抛弃。担当责任，追求卓越，让我们从小事做起，从现在做起。



平时工作，觉得把自己份内的事做好，对得起所拿的那份工资奖金就行了。当阅读了《我该怎样工作》这本书后，我被里面的理念和观点吸引了，我的心灵受到了一次大的震动，对工作有了新的认识。工作不仅给我们带来效益，同时也带给我们足够的尊严和实现自我的满足感。因此，积极进取的态度，对工作投入自己的心血，就能得到相应的回报。

我是一名医生，在平时的工作中，会碰到各种各样的人，各种各样的事，虽也有患者的误解，更多的是为病人解除痛苦的快乐。看到自己所学的知识能够发挥作用，常常感到自豪和骄傲。知识是一点点积累的，虽然我们是一个基层医院，但没有基层的实践，怎能

有精湛的医术。眼高手低，是永远干不成大事的。主动学习，主动工作，以行动证明自己是一个勇于承担责任、值得信赖的好医生。

爱岗敬业是每一个职工的责任和义务。忠诚是一个人的基本素质，人们宁愿信任一个能力差却足够忠诚敬业的人，而不愿重用朝三暮四、视忠诚为无物的人，哪怕他能力非凡。真诚工作，不只是为了得到领导的赏识和重用，而是在工作中为自己争取学习的机会、提高的机会；应付工作，只会聪明反被聪明误。困难的能锻炼我们的意志，新的工作能拓展我们的才能，与同事的合作能培养我们的人格。对工作心怀感恩，因为工作为我们展示了广阔的发展空间，为我们提供了施展才华的平台。

## 心怀感恩

● 王青峡

拿到《我该怎样工作》这本书时，自己也在想这样一个普通的问题，我该怎样工作呢？细细想来，发人深省。

学校毕业参加工作，只知道每天的上班，下班，月底了拿工资，从没好好的去想过我在为谁工作，我该怎样工作，读完书让我深刻感悟到这样一个人生哲理：只有抱着“为自己工作”的心态，承认并接受“为他人工作的同时，也是在为自己工作”这个朴素的人生理念，才能心平气和地将手中的事情做好，也才能最终赢得社会的尊重，实现自身的价值。

“工作为我们提供了发展的舞台，才让我们演绎了人生的精彩”。那么，我们究竟该如何正确地对待工作呢？

首先要用感恩的心去工作，在工作中体会乐趣。一个人在工作中的时间占了生命中的一大部分，如果工作上感觉不舒服，心情不愉快，那么他将会在不愉快中度过生命中的一大部分，他的生活肯定也会因为工作的原因过得不愉快。每份工作或每个工作环境都无法尽善尽美，但如果你能

每天怀着感恩的心情去工作，对周围的点滴关怀或任何工作机遇都怀有强烈的感恩，并努力与周围的人快乐相处，我们的心情就会更加愉快，所获帮助也会更多，工作会更出色。

其次努力工作是走向成功的阶梯。一个有责任感的员工，不仅仅要完成他自己份内的工作，而且要时时刻刻为公司着想。公司也会为拥有这样的员工感到骄傲，也只有这样的员工才能够得到公司的信任。事实上，只有那些勇于承担责任并具有很强责任感的人，才有可能被赋予更多的使命，才有资格获得更大的荣誉。

现实中，许多人对于薪水常常缺乏更深入的认识和理解。实际上，工作中我们得到的不只是薪水，薪水只是工作给予我们

的回报方式。工作能够丰富我们的经验，增长我们的智慧，繁杂的事务能磨炼我们的意志，新的任务能提升我们的才能。所以，认真工作才是真正的聪明，认真工作才是提高自己能力的最佳方法。只要我们把工作当作一个学习机会，不断地学习，我们就

能获得更多的知识，为今后的工作打下坚实的基础。做任何事，都需要竭尽全力，这种精神的有无可以决定一个人日后事业上的成功或失败。一个人倘若能处处以主动、努力的精神来工作，那么即使是最平庸的职业中，也能增加他的权威和财富。

微软公司董事长比尔·盖茨说：“如果把工作当作一件差事，或者只将目光停留在工作本身，那么即使是从事你最喜欢的工作，你依然无法持久地保持对工作的激

情。”所以说激情是工作的灵魂。如果在工作中我们充满激情，把工作当做一项神圣的事业，给自己不断树立新的目标，挖掘新鲜感，提高创新能力。成就感、荣誉感就会油然而生，它象一剂最佳良药陪伴着你。

钢铁大王卡耐基曾经说过：“有两种人成不了大器，一种是别人非要他做，否则不会主动做事的人；另一种是即使别人让他做，也做不好事的人。那些不需要别人催促，就会主动做事，而且不会半途而废的人将会成功，这种人懂得要求自己多付出一点点，而且做得比预期的更多。”我们任何一个员工，都不能只是被动的等待别人告诉你去做些什么，而是应该主动去了解自己应该做什么，还能做什么，怎样才能精益求精，做得更好，并且认真的规划它们，然后全力以赴地去完成。懒散的人、等待吩咐的人只会在成功门外徘徊，要想有成功就要拿出我们的进取心。

各位朋友，带着感恩的心去努力工作吧！最大的成功会在不远处等着你！

## 感恩工作

● 师春娟

## 恐惧是如何产生的

为什么动物和人类会受到惊吓？这得从大脑中的“杏仁核”说起。“杏仁核”位于前脑，即眼睛的正后方。它把感觉和记忆相结合，是产生“恐惧”等重要性情的物理性源头。

在一次实验中，美国家神经学专家约瑟夫·勒杜克斯先给大鼠放出一个声响，之后再给一次微弱电击。反复多次后，当只给声响时，大鼠同样会产生恐惧。他向大鼠脑中注射了可以映射连接部分的染料，并发现听觉丘脑（即耳朵通过耳朵接收信号的部分）直接与杏仁核相连。随后他把大鼠脑中连接听觉丘脑与杏仁核的路径切断，再重复播放声响，发现大鼠不再害怕了。

杏仁核以某种方式形成并储存“恐惧记忆”，一旦“恐惧记忆”识别出这一可怕的信息，它将优先于所有其他脑部活动。

研究表明，当恐惧来袭，你脑子的“思考”部分本能地服从于杏仁核，你的恐惧先于你的思考，并启动你的行为。

他表示，消除人类的深层恐惧是有可能的，所要做的就是将产生恐惧的相关记忆消除。

（卢喜萍摘自《钱江晚报》）

## 鸟巢为何东西高南北低

奥运赛场鸟巢为什么东西两头高，南北两头低，远看过去就像一个大元宝？这是因为运动赛场具有方向性的缘故。大凡比较正规的足球场，一般都是南北走向。

只有足球场是南北走向的时候，太阳光才是从运动员的侧面照射过来的，运动员才能避免受到太阳直射，不至于影响到运动员的比赛。同样的道理，田径运动场也应该是南北走向，这样南北向的跑道就长些，东西向的跑道就短些，尽量避免运动员在东西方向上受太阳光的影响。

另一方面，如果运动赛场是南北走向，那么东西方向看台观众的视线是均衡的，因为观众可以均衡地看到两端的比赛情况，所以在东西方向应该布置更多的座席，而南北方向的座席应该相对布置少一些。“鸟巢”东西方向有6层看台，南北方向是5层看台，所以它东西两头就高起来（最高为68.5米），南北两边就低了下去（最低点为42.8米）。另外，东西两头高还可以尽量遮挡一部分上午和下午的太阳，最大程度地减少太阳光对运动员的干扰。

（卢喜萍摘自《老年生活报》）