



## 大牛地气田 2 号脱硫站扩能工程投产运行

■ 马兰兰

12 月 15 日 19 时 17 分, 随着放空火炬被点燃, 标志着由中国石化河南油建公司承建的大牛地气田 2 号脱硫站扩能工程正式投产运行。

大牛地气田 2 号脱硫站扩能工程是华北油气分公司 2021 年的重点项目, 也是甲方下古气藏产量释放的关键项目。该工程是在 2 号脱硫站基础上实施的扩能改造项目, 主要工作量包括拆除 14 台套设备、新建 16 台套设备, 并对已建的脱硫装置进行改造, 总焊接量约 8000 余吨。

工程投产后不仅能提供每日 15 万方以上的天然气产量, 确保下古气藏产量得到充分释放, 为大牛地气田 2021 年稳产保供提供强有力的关键支撑, 而且将对现行的脱硫方式及脱硫能力进行验证, 获取关键数据, 为明年 3 号脱硫站的建设提供关键依据。

河南油建公司接到施工任务后, 相继克服冬季有效时间短、天气严寒、交叉作业多、直接作业多等困难, 针对工程特殊情况, 项目部组织管理团队多次召开专题会, 制定了应对措施。最大限度优化施工方案, 开工前根据管线单线图, 梳理出工程的所有焊口, 形成焊口统计大表, 将焊口的管线号、位置、材质、管径、介质等相关信息全部汇总; 同时根据脱硫站现场实际情况, 将所有具备预制条件的焊口单独标记, 制定工艺预制方案; 结合施工进度计划, 每日下发预制单线图, 对接未完成工作量, 及时对施工计划进行纠偏和更新, 最终预制总焊口量达 5400 余吨, 极大地减少了现场的焊接工作量; 做好直接作业环节管控, 重点从人员教育、方案编制、措施落实、直接作业票据办理、安全技术交底等方面进行管控。截止目前, 已经完成安全教育 240 余人、编制方案 21 份、办理直接作业票据 170 余份, 保证了整个施工过程的安全可控。

“零下 14 摄氏度的低温天气, 我们连续战斗了 17 天, 比预计工期提前了近 40 天完成施工任务。”西北项目管理部党支部书记刘耀武介绍说。

## 中铁二局四公司结合企业实际抓好“四个层次”

■ 梁明清

党的十九届六中全会召开以来, 中铁二局四公司党委按照集团公司要求, 并结合企业实际进行了广泛部署, 认真组织抓好“四个层次”的学习宣传贯彻活动。

一是公司和项目部两级中心组理论学习为重点, 通过邀请专家学者授课的形式对党的十九届六中全会精神作专题辅导, 抓好各级领导干部的集中学习。二是以年底召开公司、项目部领导班子民主(组织)生活会为重点, 指导企业改革发展实践。结合学习六中全会精神, 联系企业发展实际, 以提高企业发展质量为主题, 查找差距, 制定措施, 形成思想共识, 把学习六中全会精神的理论成果转化为提高企业发展质量、推动实际工作的动力。三是以基层党支部学习活动为重点, 抓好党员、员工的学习教育。通过召开党员大会、员工大会形式, 组织全体党员、员工学习党的十九届六中全会精神, 党组织负责人作专题辅导。四是以选送培训和组织领导干部参加各级组织的报告会为重点, 抓好理论骨干的学习提高。利用股份公司、集团公司党校和地方党校培训资源, 选送理论骨干参加培训, 先学一步, 学深一点, 培养一批学习教育的“小先生”。

## 大平煤矿自制皮带防尘罩问世

长期以来, 井下皮带运输煤炭期间受巷道风流影响, 产生大量悬浮煤尘, 直接危害井下职工的身体健康。为了解决这一技术难题, 近日, 郑煤集团大平煤矿通风队技术人员集思广益出实招, 经过反复实验与实践, 最终自制皮带防尘罩。

该设备主要采用废旧风筒、角铁加工而成, 将扁铁加工成椭圆形, 分别卡在皮带架子两帮固定, 顶部使用废旧风筒包裹形成洞穴, 每 5 米为一组, 并在进风口处安装降尘喷雾设施, 使喷雾直接进入洞穴内, 杜绝了皮带运煤期间煤尘漂浮现象, 有效降低了巷道风流中的煤尘, 达到净化除尘效果。

据悉, 该装置自在弋湾石门皮带投入使用以来, 增大了除尘效率, 能有效捕获皮带运输期间产生的悬浮煤尘, 充分提高了除尘效果。在人工降低浮尘、除尘方面取得了显著效果, 有效改善了职工作业环境, 受到广大职工的一致好评。

(任二敏 吴涛)

# 北重集团抓改革强管理 赋能企业高质量发展

■ 何彬

按照党中央、国务院关于“双百行动”和国企改革三年行动的决策部署, 以及集团公司改革三年推进会部署要求, 中国兵器工业集团内蒙古北方重工业集团有限公司全面落实“1+N”政策体系, 在改革体制机制、发展模式创新等方面取得明显成效, 持续推动各项改革任务走深走实, 有力促进了企业高质量发展。截止 2021 年 10 月底, 北重集团“双百行动”台账重点任务 42 项, 已完成 26 项, 完成率 62%, 暂未完成 16 项, 年底前可再完成 12 项, 总体完成率超过 90%; 国企改革三年行动台账任务 56 项, 累计已完成 38 项, 完成率 68%, 暂未完成的项目年底前可再完成 13 项, 总体完成率超过 90%。

**稳妥推进公司核心业务的重组工作。**为大幅优化公司资本结构, 转变企业传统融资发展模式, 增强可持续发展能力, 加快脱困步伐, 北重集团按照集团公司的统一部署和安排, 在改革与资产管理部的指导下, 对核心业务重组方案进行了持续的研究论证, 并就重组方案与三家民营股东以及两家资产管理公司进行了多轮的沟通谈判。近期, 此项工作已经取得阶段性进展, 公司正结合企业实际对重组方案进行进一步的夯实和完善。

按照公司对民品主业改制的思路和聚焦主责主业的总体要求, 通过股权转让的方式, 将收入和利润贡献度较低, 且主营业务市场规模较小、产品附加值较低, 不符合公司未来产业发展定位和方向的子公司部分股权进行了转让, 实现了“控转参”, 进一步优化了公司整体产业结构, 精简了产业链条, 使公司能够心无旁骛, 集中优势资源更好地发展三大核心主业。

**推进企业办社会职能移交地方。**完成了公司“三供一业”管理范围内 22 个职工家属区供水、供电、供热及物业管理职能、资产及人员的分离移交工作, 有效减轻了企业负担。精心策划公司所属大集体企业的资产及债权债务处置、人员安置、税务注销以及工商注销等工作, 圆满完成厂办集体企业的改革改制。按照国资委和集团公司关于国有企业退休人员社会化管理的有关要求, 完成了公司 20917 名退休人员的移交地方工作。

**建立完善领导人员激励机制。**牢牢抓住领导人员这个关键, 深入落实推行国有企业经理层成员任期制和契约化管理各项工作要



● 36000 吨黑色金属垂直挤压机



● 36000 吨垂直挤压机

求, 成立工作机构, 制定工作方案、分解工作责任、倒排工作计划, 统筹推进完成了所属 6 户子企业三年任期考核责任书、岗位聘任协议的签订工作。配套建立了“高目标、高绩效、低目标、低绩效”的考核与激励机制, 进一步明确中层领导人员的基本薪酬、绩效薪酬、专项奖励和任期激励的实施细则, 2020 年公司中层领导人员绩效薪酬最高和最低的相差超过了 4 倍。

深入贯彻集团公司“科技创新 30 条”, 积极探索对科技人才中长期激励。以“某不锈钢管项目”“高品质热作模具钢项目”为代表, 制定并实施特种钢产品项目分红方案。经审计试点的两个项目均达到了预期目标, 公司已为 36 名参研人员发放项目分红奖励 67.2 万元。在成功经验的带动下, 今年公司在两个新领域装备产品项目中推行“揭榜挂帅”, 以“军



● 矿用重卡

令状”形式成立专项技术攻关团队, 以 10 倍风险抵押金方式开展创新激励, 参与研制的各有关单位均签订了“军令状”。目前两个项目进展较好, 所有参研人员信心满怀, 有望在明年一季度研制出较为成熟的产品。

**充分发挥薪酬激励作用。**根据所属各单位类型、业务性质及特点分层分类, 建立差异化的工资总额分配机制。其中: 军品单位以履行强军首责和高质量发展专项任务为主, 民品生产单位以经济效益为主、支撑服务单位以对公司战略支撑及重点专项任务为主, 科研单位以年度科研经费投入及新产品贡献率为主核定。按照找差距、补短板、强弱项、提能力的总要求, 研究制订各单位绩效考核办法, 并通过与工资总额挂钩进行动态监控, 推行工资月度审批、季度分析、年度清算, 强化“业绩升、薪酬升, 业绩降、薪酬降”, 今年 1-10 月

## 田陈煤矿: 点滴之“聚”“紧”上添花 做活降本增效文章

■ 梁晓彤

“全矿”上下要大力弘扬“三种精神”, 牢固树立算账意识和效益意识, 把开源节流、降本挖潜付诸实践、见诸行动, 使倡导节约、反对浪费深入骨髓、形成风气。”日前, 山东能源田陈煤矿向全矿干部职工发出降本增效冲锋令, 一场点滴之“聚”、“紧”上添花的降本增效行动全面铺开。

### 让“沉睡”物资成为“香饽饽”

为有效盘活闲置资产, 该矿成立联合工作组, 对全矿的各类设备进行清查, 持续优化井上下闲置物资的调剂、租赁和报废处理, 按照使用情况确定是闲置设备或报废设备。按照“能拆尽拆、能用尽用”的原则, 对拆解配件后的设备残体进行切割分解再利用, 做到“吃干榨净”“零废弃”。同时, 重点加强对采购物资的验收入库、盘点保管、合理发放, 做到短线物资合理储备、长线物资

适量储备、重要物资科学储备, 避免出现闲置物资。

“我们充分利用地理位置优势, 抓住厂家和物商公司合作的‘代储代销’业务新机遇, 发挥‘代储代销’平台作用, 随时掌握厂家在附近仓库库存配件情况, 达到配件资源共享, 进一步降低库存积压, 减少资金占用的目的, 从而实现真正意义上的矿方‘零库存’。”该矿设备管理中心主任邓强说。

### 让“下岗”废品再“上岗”

走进该矿制修中心厂院, 堆放各种废旧物资的地方空空如也, 仅有少量存货。“剩下的翻新 H 架也有人‘认领’了, 一会就过来拿。”制修中心主任严学说。

管理企业犹如老百姓过日子, 柴米油盐酱醋茶样样都得精打细算。该矿一方面持续加大修旧利废力度, 做到安排工作必须要考虑材料设备回收复用, 作业计划中必须排出回收复用计划。另一方面严格遵循“能用不领

新、能修不弃旧”的原则, 强化采掘面回收、验收、移交的过程管控, 制定验收材料设备移交表, 作业计划必须排出回收复用计划, 最大限度提高回收复用率, 让“下岗”废品再“上岗”。点滴之水汇聚成河。他们对成本管控既在“压”上下功夫, 又在“挖”上做文章。出台修旧利废管理和奖罚制度, 明确各职能部门和基层区队材料管理的职责和范围, 健全回收、修复、复用等各类台账记录, 将修旧利废细化分解、落实到人, 形成事事有人管、人人都算账、层层抓落实的管理格局。

### 变降本“选择题”为增效“必答题”

刀刀向内降成本、深挖内潜创效益是全矿的共同行动, 不是“选择题”而是“必答题”。他们坚持成本线就是生命线的原则, 引导全员牢固树立过紧日子思想, 充分释放矿井高质量发展的经营效能。

洗运专业坚持“精煤战略”, 有针对性地制定煤质管理正负激励措施, 严格井下煤研

份 8 家下属单位, 薪酬总额增幅最大的同比超过了 10%, 降幅最大的超过了 3%。

**建立健全公开招聘的选人用人和从严管理干部制度体系。**大胆使用表现突出、担当作为, 具有优秀潜质的年轻干部, 从严退出到龄、责任追究、不适宜现职、考核末尾的领导干部, 有力落实能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的市场化用人机制。公司近三年新提拔中层副职 33 人、退出 26 人, 组织开展了 11 个中层岗位和 20 个科级岗位的公开招聘, 选人用人满意度持续保持平均 99% 以上。

持续加强“全职+柔性”的引才模式, 发挥好南京研究中心的区位优势, 动态实施差异化的薪酬方案, 新入职本科生薪酬差异最大可达 2 倍以上, 对柔性引进的院士、博士后等均实行协议薪酬制, 并配套相应的科研经费。三年来公司共引进大中专毕业生 600 余人, 其中本科以上学历的达到了 50% 以上, 特别是本科以上学历中硕士或重点院校毕业的达到了 177 人, 占比超过了 60%。公司科技人才年龄和学历结构得到了明显改善, 许多优秀年轻人才已成为公司科研战线的核心骨干。

推进人力资源新体系建设, 开发了涵盖公司所有人才的 33 个专业序列 102 个子序列的《人才认定标准》, 建立了 7 层 25 级的职业发展层级, 畅通了公司四支人才队伍职业发展通道。持续开展公司组织机构和岗位优化调整工作, 三年来共计减少管理人员 214 人, 管理人员平均占比从 14.2% 大幅降至 11.2%。强化劳动用工契约化管理, 深入推进全员绩效考核, 强化末位调整, 三年来累计有 103 人因考核不胜任等原因转岗, 有 38 人被解除劳动合同。

全面推进“双百行动”和国企改革三年行动以来, 公司通过深化改革, 有效破解了发展难题, 促进了经营质量持续提升, 实现了扭亏脱困。三年来, 公司利润持续增长, 2020 年利润总额历史上首次突破亿元, 实现了“十三五”圆满收官。公司 3 次荣获集团公司经济效益突出贡献奖, 党建工作考核连年在集团公司名列前茅, 稳居第一梯队。“十四五”时期, 公司将深入学习贯彻习近平总书记关于深化国有企业改革的重要讲话和指示批示精神, 认真贯彻落实集团公司工作部署, 聚焦关键领域和关键环节, 进一步加大改革力度, 释放企业经营活力, 为集团公司建设世界一流企业和先进兵器工业体系贡献力量。

分流等煤质管控制度执行, 抓好洗选技改升级工程, 提高精煤回收率和精煤产量。充分利用大数据开发“客户链”, 制定快速灵活的产品市场、营销渠道、销售模式和客户管理策略, 让“好煤卖上好价钱”。

经营考核部门树立“大成本”控制理念, 按照“收入打足、支出打紧”的原则, 严格成本管控, 严把材料投入审核关口, 做到班组日清日结, 市场化结算分配, 成本精益化管理到岗位, 强化各级成本预算、数量定额消耗管理, 确保商品煤吨煤成本完成降成本指标。

机电专业充分利用“峰谷平”电价政策, 提升矿井降耗增效管理, 实施错峰谷、确保矿井用电受控, 将“省下就是赚来的”理念落实到日常工作中去, 切实提高电能利用率。

“我们要始终坚持效益导向, 止住‘出血点’、化解‘风险点’、提升‘增效点’, 加快推动矿并由‘生产型’向‘经营型’转变, 为枣矿发展多作贡献。”该矿矿长杨明说。

## 中煤矿建首个大采高综采工作面正式投入生产

■ 李继峰

12 月 17 日早班, 中煤矿建三十工程处阴湾煤矿组织专家, 对 52101 工作面联合试运转进行鉴定。通过检查后, 专家一致通过验收, 标志着中煤矿建首家大采高综采工作面顺利投产, 意味着该集团的煤炭开采技术又迈上一个大台阶。

阴湾煤矿 52101 综采面采高达 5.3 米, 可采 216 万吨, 是集团公司首次托管的大采高“超级工作面”。为了全方位实现托管特色的大采高工作面, 阴湾煤矿成立了以队长李伟为组长的大采高综采工作室, 结合矿井实际, 借鉴先进经验, 依托大数据、互联网等现代综采大生产成果, 先行先试, 实现自动化、数字化、信息化, 推进一次采全高综采机械化开采。

在 52101 综采面的安装是最关键的工序之一, 高质量严把关, 确保每台设备、每个系统和每套技术流程, 都有操作规范和技术标准, 做到时间、速度、质量和安全“四统一”。关键设

备实施“质量终身负责制”。10 月 10 日, 首台披红戴花的大型液压支架, 平稳进入 52101 综采工作面, 吹响了工作面安装的“冲锋号”。11 月 20 日, 大型设备安装完毕, 开始组合; 12 月 6 日早班, 工作面完成调试; 12 月 12 日中班, 工作面试运转成功; 12 月 17 日, 通过验收, 正式投产。经测算, 大采高综采工作面, 回收效率较传统回采工艺提高了 24%, 增大单面储量, 降低百万吨掘进率, 实现矿井安全高效开采。大大降低了员工劳动强度, 极大改善员工作业环境。

凡事预则立。阴湾煤矿作为中煤矿建托管的第一家大采高项目部, 三十工程处和神木分公司领导高度重视, 派出多支专家团队, 配合阴湾煤矿和从采面设计、掘进、安装准备, 到培训演练、安装调试, 再到实现稳定运行, 一个全新大采高综采工作面“管理组合套装”, 在阴湾煤矿百米井下掀起“红盖头”。大采高综采工作面投入生产, 在新产能、新机制、新管理等诸多方面, 为中煤矿建集团全面升级托管业态积累宝贵经验, 填补了一项管理空白。



## 扬子石化: 质量攻关降成本

南京扬子质检中心 QC 小组围绕提高工业用对二甲苯测定合格率开展攻关, 通过收集、整理、分析相关数据, 找到工业用对二甲苯流出样品合格率低的主要症结, 进行“人、机、料、法、环、测”的树状图分析, 制定针对措施, 减少不合格加样分析 51 项次, 实现产品出厂合格率、顾客满意度 100%, 节省分析费用约 17 万元。图为日前该攻关小组进行产品分析。

刘兴平 李树鹏 摄影报道