“电力工匠”催生内在动力

在陕煤集团澄合矿业电力分公司，只要提起“电力工匠”，大家总是一片赞誉。

在“电力工匠”的这个星光大道的舞台上，产生了20名“电力工匠”，但最大的明星莫过于王纪鸿。他是供电所王村110KV变电站的一名运行操作工，连续两届获得“电力工匠”殊荣。他除了享受“电力工匠”评选活动给予的奖励之外，还凭借出色的业绩被推荐到变电站班组长岗位工作，成为该公司“电力工匠”评选活动的最大受益者。

据悉，“电力工匠”评选活动第一届始于2016年，该活动每两年一届，已经连续开展两届了。近日，公司决定开展第三届“电力工匠”评选活动。此次“电力工匠”将从各车间、供电所、项目部生产岗位的优秀工人中进行评选，按照基层推荐，公司评选的流程，最终评选出10名“电力工匠”，同时邀请家属与“电力工匠”坐到第一排，共同接受最高“礼遇”，到现场接受表彰，并授予“电力工匠”荣誉称号。除此以外，评选为“电力工匠”的职工，不仅可以纳入基层班组选拔任用“后备库”管理，成为重点发展对象；同时还可以享受公司给予的“电力工匠”活动奖励。

“‘电力工匠’的评选相当于职工的一个荣誉记账簿的作用，职工每年在工作上的表现、创造的价值和贡献，都可以为其获得‘电力工匠’的荣誉成功助力。”该公司负责评选的工作人员介绍说，“有了‘电力工匠’这个荣誉，名利双收，自然也吸引广大干部职工的积极参与。”

近年来，公司广泛推评“电力工匠”评选活动，建立了班组长后备人才库，按照班组长的选拔条件，及时把品德好、技能高、业务强、表现突出、诚实劳动的优秀职工纳入到班组长后备人才管理，大力弘扬工匠精神，营造崇尚技能、尊重人才的浓厚氛围，鼓励职工岗位成才，助推企业转型发展。

能者、勤者上，劣者、惰者下。“电力工匠”评选活动催生了更多的内在动力，先后有18名“电力工匠”从一线职工提拔或转岗到更重要的管理岗位，成为公司高质量高效益高品位发展的中流砥柱，让一池活水始终处于激活奔腾状态。 （高琦）

安徽淮北：临涣焦化开展应急救援演练

近日，安徽淮北矿业集团临涣焦化公司开展应急救援演练，演练项目涉及空呼穿戴、破拆铁门、心肺复苏、无人机、防爆机器人、带压堵漏等科目，通过演练大大提升应急救援队伍整体水平，全力保障危险化学品企业安全生产。

图为该公司应急救援演练现场。

魏玉东 摄影报道

谁是“千里马”赛场说了算

日前，安徽淮北矿业集团临涣选煤厂在全体职工中公开选拔竞聘“工匠”和“技术能手”，变“伯乐相马”为“赛场选马”，打破以往“车间推荐、厂职能科室评选”的传统选拔模式，采取预赛、初赛、决赛三级淘汰竞争机制和机考、笔试、实操全面PK方式，为优秀技能人才脱颖而出打造公开、平等、竞争、择优的选拔平台。

近年来，该厂围绕智能化选煤厂建设目标，深入实施人才强企战略，以“三支人才”队伍建设为抓手，树牢“人才是第一资源”理念，推进“金字塔”式人才梯队建设。充分发挥工匠、技术能手在带徒传技、技术创新等方面的重要作用，拉高标杆培养造就一支数量充足、梯次合理、技艺精湛的高技能人才队伍，为智能化选煤厂建设和企业高质量创新发展注入生机与活力。

该厂在“工匠”“技术能手”的公开选拔中，按照民主公开、注重实绩、群众认可、优中选优的竞聘原则，从全厂职工中筛选出符合条件的377名优秀技能职工进行“赛场逐鹿”。此次“工匠”“技术能手”的选拔共分浮选工、重选工、采制化工、电工(高压、低压)、选煤设备维修工(电焊工)5个工种，每个工种选取前5名，第一名聘为“工匠”，第二名聘为“技术能手”，第三、四、五名为储备，分别给予不同奖励。聘期内，该厂要求“工匠”必须带2名徒弟、两个月进行一次开班授课，“技术能手”带1名徒弟，每季度进行一次开班授课，进一步完善选人用人育人机制，充分发挥“工匠”、“技术能手”的传帮带作用。

据了解，该厂还建立以竞促学的动态竞争机制，下一轮“工匠”和“技术能手”将以攻擂和守擂的方式产生，真正让“千里马”在赛道上脱颖而出。 （石启元）

银光集团打造“工业互联网＋安全生产”平台

填补行业安全管理智能化空白

技术人员调试黑屏管理系统

近日，中国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牵头申报的《“工业互联网+安全生产”风险监测预警平台》项目入选国家第一批“安全应急装备应用试点示范工程”候选项目，此次共有44个项目入选，中国兵器工业集团两家单位牵头项目名列其中。

针对含能材料行业信息化程度低、安全生产领域信息技术手段薄弱、亟需提升本质化安全水平的状况，银光集团以国务院《关于深化“互联网+先进制造业”发展工业互联网的指导意见》为指引，按照“数字兵器”战略规划和省市部署，持续推动5G、工业互联网等项目建设，于2019年启动了“工业互联网+安全生产”风险监测预警平台建设。

该平台整合了10余个信息化系统，打通了异地网络，动态采集6类安全数据，实现了安全生产过程、全要素、全链条的连接和监管。在该平台数字化厂区模块，通过可视化的安全风险分区图，能够全面了解生产区安全风险存在的区域。利用隐患排查治理信息管理系统，员工填报隐患更加便捷，系统自动比对分析、全流程监督闭环，提升了隐患排查治理效能。在设备管理中，员工通过在线监测系统和手持PDA巡检仪就能对设备进行数据采集，关注设备运行状态，及时处理设备运行中存在的异常情况。“以前危险作业层层签字审批，要跑好几趟，现在各级管理人员在线上审批系统一点，审批即可完成。”基层安全员道出了心声。仅利用HSE管理系统实现危险作业审批一项，就由过去2-3小时缩短至现在的5-10分钟。银光集团通过工业互联网赋能行业安全生产，安全管理效率整体提升了20%。

“工业互联网+安全生产”风险监测预警平台实现的工艺异常分析与转动设备的预测维护，为企业安全管理决策提供了科学支撑。包括人员身份认证、定员管控、危险区域闯入、防护穿戴异常等数十种不安全行为识别，以及生产区域各类违章行为、不安全物态的智能识别与超前预警功能，提高了员工的安全意识和反“三违”的自觉性、主动性。同时，该平台将人工智能与传统视频监控有机结合，将违规行为事后追溯转变为事前预警、事中控制，减少了生产安全巡查人员及人为干预，提高了管理效率。

该平台还建设了应急处置预案库、应急救援队伍库和应急救援物资库，实现了应急预案、应急物资分布、应急资源联动，增强了应急响应跨部门联动，提升了处置科学性，响应时间由10分钟降低至2到3分钟，处置效率整体提升30%。

银光集团围绕体系化加强安全生产管理工作，抢抓工业互联网平台培育，计划到2023年，动态采集生产工艺、设备设施、作业环境、人员行为等安全数据，实现10种不安全行为识别模型建立及分析、检维修7步骤和9大类危险作业安全管理流程线上审批，应用巡检机器人替代员工日常巡检，构建完成“安全生产+工业互联网”风险监测预警平台。

兵器工业集团科技带头人、银光集团信息中心主任谷宏宏介绍，银光集团搭建的“工业互联网+安全生产”风险监测预警平台，是结合行业对于安全管理的迫切需求，依托AI、云计算、大数据等新一代信息技术手段，重点开展视频监控全覆盖、工艺异常分析、关重设备预测维护、不安全行为识别与预警、黑屏管理、安全管理数字化流程、巡检机器人等多种应用的具备自主知识产权和行业推广型的生态平台。平台的建设填补了含能材料行业运用智能手段进行安全管理的空白，为整个行业创新安全管理起到了引领、示范作用。

（谭顺兰 刘银莲）

瓦轴青年员工杨奕婷荣获“全国优秀共青团员”称号

近日，瓦轴集团杨奕婷荣获共青团中央“全国优秀共青团员”称号。该项称号是共青团中央授予团员的最高荣誉。杨奕婷，2018年大学毕业进入瓦轴集团，曾获辽宁省优秀团员、大连市优秀团员、瓦轴集团优秀团干部等荣誉。她负责瓦轴风电轴承公司国际订单发运等业务，将国际发货及时率提升至100%；兼职团支部书记，所带领的团支部荣获“大连市五四优秀团支部”、瓦轴“青年工作先进单位”等称号，展现了新时代优秀共青团员的风采。

马钢煤焦化公司能源分厂 筑牢春季安全墙

时值4月月末，马钢煤焦化公司能源分厂深入贯彻落实上级精神，在抓实疫情防控工作的同时，聚焦影响安全生产相关问题，盯紧重要环节，积极开展“三个关键点”行动，进一步强化安全生产管理，筑牢春季安全生产堤坝，夯实“五一”假期安全生产基础。

该分厂组织职工开展多种形式的学习教育活动，学习事故通报，写好安全记录，做好安全宣贯，以及开展安全“三讲”，进一步提升安全思想，筑牢安全防线。同时，鉴于安全生产工作的长期性、艰巨性和复杂性，提醒职工坚决克服麻痹思想，强化职工安全底线思维和红线意识。

该分厂强调针对隐患和问题的“零容忍”态度，持续完善全员隐患排查工作，加强排查出的安全隐患和设备缺陷的整改力度，对带有普遍性、倾向性问题进行专项研究，追根溯源，查找最根本原因，确保排查治理取得实效，杜绝重复性缺陷的发生，并注重发挥党员骨干，在全员隐患排查工作中的积极、主动作用。

该分厂除经常性组织分厂级安全生产检查外，还要求各作业区不时开展自查行动，注重查处有关“戴好安全帽、系好安全带、做好安全行走、用好工器具”的习惯性违章，对检查发现的问题落实责任，形成清单，限期整改。通过安全检查，强化“红线意识、责任意识、执行意识”，努力降低安全生产风险，确保安全规程百分之百落实到位。

（李开庆）

长春一东：党旗在复工复产一线高高飘扬

近日，长春一东离合器股份有限公司按下复工复产的“启动键”，142名员工开启驻厂模式，该公司党委强化党建引领，动员各党支部和广大党员在复工复产中当先锋、作表率，满足了主机厂的生产需求，党旗在复工复产一线高高飘扬。

党委统筹推动，吹响复工复产“集结号”。为切实做好疫情防控和复工复产工作，长春一东党委制定复工复产防控工作方案，组建疫情防控、人员管控、安全保障、生产指挥、物资保障和舆情宣传6个专项小组。该公司提前对142名复工复产人员的入厂资格进行严格确认，储备必要的隔离服、口罩、面屏、一次性手套、抗原自测盒等应急防疫物品，加强防疫物资保障、原材料供应等方面的供需对接，加强生产运营监控调度，打通产供销产业链各环节，有序推进企业安全顺利复工复产。

目前，该公司已有9条生产线连续运转，加班加点抢订单，产能已恢复到近90，客户订单实现100%交付。

支部冲锋在前，筑牢复工复产坚强“堡垒”。统筹协调，切实发挥党支部战斗堡垒作用，该公司12个党支部齐心协力，共同战“疫”，“防、控”齐抓，全力推进疫情防控和复工复产工作。复工复产以后，切分党员责任区23个，设立党员示范岗18个，成立9支由70名党员组成的“生产保供突击队”。生产制造部党支部“生产保供突击队”为保证俄罗斯吉尔吉斯加时交付，突击队加班加点拼抢生产，第一批次的810件产品已顺利出厂，第二批次的1500件产品正在按照时间节点有序推进，成为复工复产中的中坚力量，为完成4月份的生产任务发挥了示范带动作用。

党员带头争先，当好复工复产“排头兵”。一个支部就是一个堡垒，一名党员就是一面旗帜。复工复产后，按照规定，该公司的142名员工都要吃住工厂里，无论是对公共区域的消杀、核酸检测试剂盒发放以及生产保证等工作都有共产党员的忙碌的身影。

复工复产前，共产党员杨远就提前进驻工厂，提前做好大批员工入厂的消杀等准备工作。复工复产后，发放防疫物资和驻厂员工的衣食住行等工作都由他负责，驻厂员工有什么大事小情都会第一个想到杨远来帮忙，自驻厂以来他每天都忙到晚上12点左右。共产党员王龙是生产制造部的一名装配工，主要负责为一汽、上依红、重汽等主机厂配套生产的430盖总成产品装配工作，为了赶进度，他每天天还没亮就起来工作，总是主动加班到半夜，每天装配400余件产品。同时，他还帮助统计抗原核酸自测结果、测温、消毒等工作。在复工复产期间，有许多像杨远、王龙一样舍小家为大家，逆向而行驻厂坚守，以奉献之心做工作，以爱岗敬业精神做先锋。（齐丹丹 王欢）

招贤矿业同心战“疫”促发展

4月23日，是招贤矿业公司转为封闭式生产的第46天。千余名职工响应号召，自愿留守，吃住在矿山，克服因疫情防控带来的困难和不便，确保生产经营正常运行。一季度，矿井安全生产形势稳定，生产原煤61.70万吨，实现进尺2051米，销售商品煤52.37万吨，实现销售收入3.62亿元，实现利润1.65亿元，较好完成了集团公司下达的各项任务指标，实现了开门稳。

该公司层层传达贯彻上级疫情防控工作部署要求，不折不扣落实集团公司和陕西省疫情防控各项规定。切实做好疫防疫常态化工作。广播、网站开设疫情防控专题栏目，大张旗鼓宣传有关政策和疫情防控常识。利用疫情防控QQ群、微信群，及时发布权威信息，教育引导职工、家属清醒认识当前疫情防控形势，克服厌战情绪和侥幸心理，科学理性对待疫情，不信谣、不传谣、不造谣。组织干部职工人人签订《疫情防控承诺书》，保证严格遵守疫情防控相关规定。

为筑牢“外防输入”防线，招贤矿业公司进一步加强疫情防控“网格化”管理，精准及时掌握职工信息，盯住外委施工队伍管理等关键重点和难点，严控外来人员管理、严控设备进场，防止以物传人，筑牢“外防输入”防线。积极利用好现代化信息手段抓好“点对点”管理等日常防控措施，织密疫情防控网，守护好一方平安。疫情防控期间，原则上不召开、推迟或减少召开集中会议，能通过视频或电话会议形式召开的一律采用视频或电话会议召开。从人性化管理的角度出发，该公司规定职工急事确需返家的，经分管领导同意后，报备信息至保卫科，方可离矿。省外返矿职工必须主要领导同意，返回后到麟游县集中隔离7天，到矿居家隔离7天。宝鸡市外(陕西省内)返矿职工必须主要领导同意，持当日核酸阴性报告进矿后，在矿居家隔离3天。宝鸡市返矿职工必须分管领导同意，持当日核酸检测阴性报告进矿。各单位以班队为单元建立微信群，实施网络化管理，安排专人包保，发现弄虚作假现象，严肃问责处罚。严格落实防控消杀工作，每天定时对浴舍、浴池、食堂、办公区域、文体活动中心等重点部位进行消毒，并做好记录，坚决防止病毒滋生扩散。积极配合地方政府开展全员核酸检测，确保不漏一人。

疫情当下，封矿不封爱，面对这场特殊战“疫”，企业党员干部发挥示范引领作用。早在3月8日，该公司各单位安排人员值守在矿区南平台，实时通报对职工的相关摸排信息。联系医护人员进矿区为职工做核酸检测，每天在微信工作群内上传下达疫情防控信息并做好相关舆论引导，不断总结积累战“疫”防“疫”经验。就餐的职工多了，后勤工作量翻了两番，非常时期，为给留守员工补充营养，全力确保每天米、菜、油的正常采购，后勤部饮事员、服务员每天从早上5时到深夜12时连轴转，为留守员工准备新鲜、营养的食物。早餐增加了豆腐脑、奶油麻花、热牛奶、杂粮饼等。午餐以下饭菜为主，保证每天四个主荤菜，五个炒菜，炸制品两份，还有当地风味小吃凉皮、肉夹馍、牛肉面等。晚餐增加了砂锅，凉拌熟肉，炒面，水饺，豆腐脑等美食，让职工们三餐能享用到不同的美味，营养搭入更均衡。为了满足封闭式管理下职工购物需求，公司对职工超市进行升级改造，增加货架，丰富商品种类，提供零食、饮料、酒水、劳保用品，日用品，冰激凌等近百种商品供职工选择。为解决职工理发问题，公司开设理发室，组织会理发的职工当理发师，为职工提供免费理发服务。进一步美化职工倒班宿舍环境，引进新成员孔雀、鹦鹉等，绿色草坪、凉亭、小桥流水、音乐喷泉及孔雀、黑天鹅、鸳鸯、鲤鱼群、小狗等可爱的小动物让职工流连忘返，心中的焦虑和不安也渐渐被抚平。职工文体中心全天开放，羽毛球、篮球、乒乓球、台球、跑步机、动感单车、哑铃等、多功能综合训练器、按摩椅等多种运动场所和器材供职工使用，让职工增强体质，释放压力，保持最佳精神状态，全身心投入到安全生产中去。

在全力抓好疫情防控工作的同时，该公司认真抓好1302工作面生产工作，确保原煤生产保持正规循环。全覆盖、无死角进行安全隐患大排查、大整治，对施工现场安全隐患进行精准管控，做好超前防范。严格落实跟带班干部走动式巡查制度，仔细排查施工过程潜在的安全风险。落实联保互保责任制，做到施工过程动态提醒，确保安全施工零隐患。紧抓干部作风建设“牛鼻子”，不折不扣落实管理人员下井跟带班、值班等制度，跟带班人员随时了解掌握现场存在的问题，监督各项安全制度落实，认真填写跟带班记录，切实发挥监督、指导作用，集中精力抓好现场管理。积极开展党员集体上岗、群安员上岗检查、青安岗“零点行动”、“四不两直”动态督查等活动，以铁的规矩抓安全，以铁的手腕除隐患，以铁的面孔治违章，切实将各项安全管理措施落到实处，确保矿井安全生产。（吴琼）

一些地方招商引资，普惠政策比一本书还厚，结果“只闻楼梯响，不见人下来”

“挖墙脚”式招商，崴了谁的“脚”？

■ 胡锦武 姚子云

少数地方出于发展经济和完成招商引资任务的迫切心态，以各种“优惠条件”吸引外地成熟企业搬迁入驻，而当初承诺的部分优惠“土政策”又最终难兑现，被调侃为“挖墙脚”式招商；也有的企业利用地方招商引资的制度漏洞，投其所好以“投资”名义套取政府的各类补贴……这些招商“投资”歪招，破坏营商环境，妨碍地方经济社会发展，值得警惕。

如何遏制这些不良现象，为企业和地方经济发展打造良好的营商环境？记者在基层调研了解到，一些地方通过提高招商干部专业素质、建立联审联批机制、引入第三方专业机构等有效手段，推动营商环境优化升级。

有些企业挡不住“诱惑”

一家电子信息领域快速成长型企业，自2015年落户一县城工业园后，产值每年增长30%，今年年产值有望突破1.8亿元。驶入快车道后，企业面临的一大烦恼，就是来自各地的招商“诱惑”。

“抽屉里还放着好几个地方拟好的招商引资落户意向方案。”企业负责人说，不少地方的招商干部都曾上门，给企业开出诱人的搬迁落户条件。有的提出减免加补助5000万元，有的开出给28亩土地和扶持资金3000万的优惠，还有的承诺可以和当地相关企业合并打包上市等。出于对公司所在地营商环境的认可和企业稳定等方面的考虑，他至今没有动摇。

记者调查了解到，“挖墙脚”式招商现象在基层仍然存在。业内人士认为，这一现象处置不当，基层政府和一些真心实意发展的企业都可能“受伤”，甚至在发展过程中崴了“脚”。

“一些只顾眼前利益的企业可能抵挡不住诱惑，但注重长远发展的企业除优惠承诺外，更看重在产业转移中找到适配企业发展的生态位。”一位分管招商引资工作的副县长坦言，他去过不少地方学习调研，发现有的资源禀赋相似的县区，为了快速出招商成绩，热衷于依靠“短平快”的拼优惠方式，从别人树上“摘果子”。

“企业一旦落户，就失去了主动权。”一家新能源科技公司的董事长告诉记者，他曾到全国不少地方考察投资环境，一些地方的普惠政策印出来比一本书还厚，甚至表示企业如果能够落户，还可以申请“一事一议”，资金、土地、补贴等都能提供，可项目落地后，此前的一些承诺就“只闻楼梯响，不见人下来”。

仍有地方随意下达招商任务

据一些基层干部反映，少数地方随意下达招商任务的情况仍然存在，这给他们带来较大压力的同时，也成为“挖墙脚”式招商现象的一大诱因。

为此，一些地方积极探索，改变招商引资下任务的简单做法。在江西宜春市袁州区，当地变招商下任务指标为提供有效招商信息，减轻干部招商引资压力。

“各单位上报招商信息，将有效信息筛选出来后，统一由招商引资团队进行洽谈。目前，当地已建立‘两天一审核，一周一汇报，半月一研判’信息收集报送机制。”袁州区商务局副局长徐良说，团队由各单位部门抽调的业务干部组成，可以帮助企业解答各类问题，从政策咨询到项目落地等各环节都能提供专业的答复。

“干部精力有限，招商工作专业性较强，让专业的人做专业的事，不仅能够提高效率，也减轻干部压力。”徐良说，今年一季度，收集招商项目线索86条，通过项目研判会精准筛选有效信息53条，成功签约十余个，对接了一批生物医药、锂电新能源、智能装备制造业等社大主导产业链的重大项目。

“如果上级需要一个结果，那基层干部一定能给出结果，但肯定不是最好的结果。”一名基层招商干部认为，改变随意下任务的做法，能够让基层干部轻装上阵，变“无效招商”为“有效招商”。

提高鉴别“眼力”，完善制度“防火墙”

有的核心业务是回收废旧材料，却声称是拥有前沿科技的新材料高端环保企业；有的只是与某大型企业有过外包业务往来，却声称为该大型企业的事业部……记者调查还发现，有的企业利用地方招商引资方面的制度漏洞，以“投资”名义套取政府的各类补贴，例如企业厂房装修补贴、厂房搬迁补贴、设备采购补贴、产品物流补贴、贷款利息补贴等。

业内人士认为，要遏制此类现象，一方面要通过培训提高招商干部鉴别能力；另一方面通过建立联审联批机制、引入第三方专业机构等举措，完善制度“防火墙”。

在江西分宜县，当地定期邀请专家对招商干部进行培训，通过召开在谈项目分析会，对一些案例进行分析，逐步建立一支专业、高效的招商队伍，不断提升招商干部业务水平和综合素质。

分宜县商务局局长朱卫华说，当地通过建立联审联批机制，联合发改委、住房和建设局、自然资源局、环境保护局等部门对招商引资项目进行整体评估，对项目进行综合研判，拦住不适合本地发展或有风险项目，确保项目符合国家产业政策、环境保护政策等各项要求。

江西上栗县则通过市场化手段，引入第三方公司，建立招商引资风险预警机制。

“去年参与了上栗县30多个招商引资项目的调查，对其中一半的项目予以否决，包括一家落户要求政府投资两个亿的上市公司。”江西乾益升管理有限公司董事长王险峰说，作为第三方公司，不仅为政府提供投资企业全方面调查外，还为落户企业梳理投资方案，分析市场要素等，让企业也客观了解当地营商环境。

“第三方评估机构围绕企业供应链、现金流、营运资金、融资结构、资本性开支以及财务风险敏感度分析等方面，开展尽职调查，为政府引入项目提供客观、全面的参考，确保留有资产安全。”上栗县人民政府党组成员何宏寓说，得益于严格把关，目前落地项目质量很高，去年招商引资项目中超过70%当年实现投产。

（据新华社）

江南集团以降本增效推进高质量发展

■ 谭怀鹰

今年以来，中国兵器江南工业集团贯彻落实集团公司“责任落实年”要求，坚持稳字当头，稳中求进，从“紧”字入手，在“降”上下功夫，在“增”上做文章，狠抓降本增效，积极应对机遇和挑战。通过凝聚共识，加强全面预算管控，严格费用控制，体系化推进公司高质量发展，实现质的稳步提升。

凝聚共识汇合力

进一步落实“过紧日子”要求，公司将降本增效列为今年体系化推进高质量发展的八个方面重点工作之一。今年一开局，公司领导班子成员先后在职代会、党建工作会议上，反复强调过“紧日子”的重要意义，教育、引导员工增强“过紧日子”的思想认识，对如何过“紧日子”提出了强化责任、确定目标等要求。同时，增强全体员工对困难的正确认识，增添必胜的信心和决心，统一思想，凝聚共识，形成合力。“用管理上过‘紧日子’，换取公司的‘稳日子’，职工的‘好日子’”的思想观念，逐渐在员工中内化于心，外化于形。

体系推进抓细节

经过反复调研，查找短板，公司制定了“2022年降本增效工作方案”，明确了“从源头控成本，向管理要效益”的工作思路，提出目标、落实责任，持续健全全员、全要素、全过程、全成本的管理体系。从增收、降本项目两个方面进行分类列单，一项一项抓好增收节支，力争全年实现降本增效2600余万元的目标。

在降本项目上，主要从工艺改进、降低材料采购成本和外协加工成本及研发成本、降低燃料动力消耗等10个方面入手，提出了53项降本增效项目。将通过完善供应管理，实行集团公司集采和电子招标、合理采购备货大宗金属材料等举措，实现采购环节降低成本。采取设定拦标价、邀请外协单位竞价的方式，降低外协加工成本。通过套裁、工艺改进等方法，减少贵金属的消耗，提高材料利用率。通过完善分利用屋顶太阳能系统、循环利用水资源、加强供水管网巡查整改管网漏损等举措，加强能源成本控制。

管控过程重执行

为了不断提升“增”量，各单位结合实际工作，围绕降本，提质出台系列举措和具体方法，积极推进落实，传递出了“紧”字入手，推进稳步发展的积极信号。

3月中旬，公司成立存货管理优化工作领导小组，启动了消库存专项行动。针对存货管理，从产品的订购、计划、采购、生产、试验、交付等全过程进行体系化梳理，优化各环节管控流程，防止非正常存货产生，有效降低公司运营成本。质量部门围绕成本管控，从严抓好原材料入厂验收、在制品管理、工艺纪律执行等基础工作，持续加强过程质量控制。同时出台了《质量管理损失管理办法》，进一步落实质量损失责任，有效降低质量成本损失。科研、技术等部门与各分厂联手，积极展开相关产品科研试制、工艺技术攻关，持续优化生产工艺，提高产品合格率。公司还重新制定了《公司接待费用管理办法》，进一步加强和规范接待管理工作，从严控制一般性管理费用和非生产性支出，进一步加强精细管理。目前，公司上下积极健康的节俭风尚崭然成风。

合肥新亚汽车客运有限公司获评全国道路旅客运输二级企业

近日，全国道路运输企业等级第二轮首批评定结果揭晓，合肥新亚汽车客运有限公司进入榜单之列，荣获“全国道路旅客运输二级企业”称号。

据了解，道路运输企业等级认定是按照《道路运输企业等级评定实施办法》(第二版)，依据《道路旅客运输企业等级》等6项交通运输行业标准，从企业的运输能力、资产规模、车辆条件、经营业绩、安全状况、服务质量、人员素质和科技应用等8项指标进行综合评估。合肥新亚汽车客运有限公司此次顺利通过道路运输企业资质等级认定，体现了专家对该公司综合实力、服务水平等方面的高度认可。

合肥新亚汽车客运有限公司(以下简称“新亚客运”)隶属于合肥新亚交通运输集团有限公司，主要从事市际班车客运、省际班车客运、市际包车客运、省际包车客运、定制客运。新亚客运目前共有省际班线7条、市际班线47条，县际班线2条，班线客运车辆171台。

经营管理上，新亚客运沿袭新亚集团公司较为完善的现代交通运输企业经营模式及管理理念，结合行业运营的实际特点，建立健全各项规章制度，保障企业各项经营管理活动顺利开展。服务上，新亚客运践行“微笑服务”制度，强化服务理念；加强员工培训，提升业务技能、提高服务能力，以高质量的服务推动新亚客运高质量的发展。 （肖智）

设备“技术改造”助力提质增效

近日，天然气净化总厂辽宁净化公司2022年60亿套重第一阶段大修工作进入尾声。“主燃烧炉点火系统的技术性改造，主要提升点火系统的运行可靠性和安全性，节约点火时间，缩短装置开产准备时间，”设备管理部副主任刘进介绍到，“不仅效果显著，因系统及备件国产化，还减少了进口备件费用，预估节约费用25万。”

张庆洪 李静 摄影报道

通用股份泰国公司先锋团队：勇攀高峰 再启新程

毗邻美丽的泰国湾，位于泰国东部的泰中罗勇工业园的通用股份泰国工厂，是通用股份紧抓“一带一路”机遇，在海外投资建设的首个生产基地，自2019年投产以来始终保持着产销两旺的势头。2021年，工厂外贸销售额达13.8亿元。2022年，工厂实现开门红，1-3月份连破3000万美元，3月份销售首破3500万美元。

三年前，通用股份初创团队，一次次来到园区，他们手握图纸，望着眼前的施工地，脑海里是未来泰国工厂的蓝图，雄心在握；建好通用股份海外第一站！三年，实现100万条全钢子午胎和600万条半钢子午胎项目全面达产。

昔日的黄土地，今天的增长点。现在的泰国工厂，放眼望去，51万平的工厂土地上，建设好的一期工厂已拥有员工近2000人，生产线一片繁忙，每天一桩桩轮胎通过林查邦港口，销往美国、欧洲、东南亚、非洲等国家和地区。

成绩的背后，是一个最有战斗力的先锋团队，他们一路披荆斩棘，从一张白纸起步，建成了一个海外样板工厂，他们是通用股份泰国公司先锋团队。

肩头扛担当 奋斗有力量

“老员工要带好头，组建攻坚先锋队，我加入其中！”2018年12月7日，在通用股份副总经理虞秀风的带领下，泰国公司办公室主任屈睿亚、工程基建负责人王晋、顺崽丰，翻译吴宗柳等作为首批员工，赶赴泰国。

2019年8月31日，王中江放弃“铁饭碗”，加盟通用股份担任泰国公司总经理。凭借在轮胎行业30多年的丰富经验，王中江很快成为了大家的“主心骨”，他带领团队立下誓言：“要用业绩说话，要创造更多的客户、更大的效益！”

随着建设和生产的推进，团队从最初的7名赴泰人员扩大到现在的30多名核心人员，他们有的是从国内工厂选拔出来的精兵强将，也有从外部精选的优秀人才，一同扛起了建设泰国工厂重担。

在海外建厂零经验的状况下，摆在团队面前的是“三大会战”：土建大会战、调试大会战、管理大会战。大家以“不拼命肯定干不好”的精神，全身心投入建设中。

全钢、半钢技术质量总监丁振洪、袁国洪加班加点推进产品设计、试制、量产，紧抓产品质量；厂长刘培林、王中伟快速培养车间各条线骨干，推进泰国员工本土化培养，报抓生产管理，缺车间主任的时候就自己顶上；周春亚在没有任何资源的情况下，为学习人事管理经验向多个泰国中资企业取经；首次海外搞基建，王晋、邵建明、顾惠丰每天顶着40多度的烈日奔波忙碌在工地；抢进度抢时间，设备部的颜建新、李俊、周如建、张路阳经常要连续工作24小时。

许多人不知道的是，一心扑在工作上，全制技术总监丁振洪副总、仓储物流部负责人李凯、全钢厂长刘培林、半钢厂长王中伟、综合管理部长杨丽娟等多位领导及员工，甚至不能在亲人离世时赶回国见最后一面；“挣命三郎”财务经理董晶主动要求支援项目，无暇照顾2个女儿；独生“乖乖女”翻译吴宗柳刚踏出校门就服从公司安排，远离家乡来到泰国；全钢车间技师于杰已连续两年半年没回家看看了……

靠着苦干实干拼命干，通用股份泰国项目仅用11个月就实现投产，创造了业内海外建厂的新速度。2020年1月9日，项目顺利举行开业典礼。那天，不少人湿了眼眶。

“先锋团队肩头要扛得起担当，对得起公司的殷切期望。”总经理王中江说，当年建设，当年投产的目标，他们做到了。

干就干一流 争就争第一

接任泰国公司总经理后，王中江做的第一件事，就是将集团的一系列理念落地，如：安全第一、质量第一，树立起“勇争一流”的进取文化。泰国公司团队来自五湖四海，有不同的文化背景、工作方式、性格特征，王中江把大家团结起来，朝着共同的目标方向努力前进。

2020年，项目批量生产进入关键时期，但是也面临着新的挑战——新冠疫情爆发了，从3月26日开始，泰国封闭国门，长达半年之久。此时，生产线已经开动起来，订单发货日期已经定下，原定前来支援的近百名国内管理人员和熟练工不能到达泰国。

一筹莫展时，先锋团队冲到了最前面，经过讨论，大家决定大量采用泰国本地员工，挂图作战，确保按时交付！

管理干部们身兼多职，李凯承担起疫情防控工作，积极联系大使馆、中资企业总商会等外部资源，为员工购买了疫苗，在海运及仓储异常紧张困难的状况下，千方百计协调资源；于振洪联合技术质量，又要兼职管理密炼车间；王晋抢先保障原辅材料，并和精通土建的公司外派干部邵建明加速完成仓库的建设；周春亚人事、后勤，行政工作同时开展，通过各种渠道招聘泰国当地轮胎熟练工；刘培林、王中伟既当厂长，又当“师傅”，加班加点搞生产，还将轮胎操作流程事无巨细地编写成册，“手把手”培训员工。

中泰员工团结一心，一手抓好疫情防控，一手抓好新厂生产运营，2020年3月23日，泰国工厂“第一柜”轮胎于曼谷林查班港口，顺利起航发往美国，首战告捷！

“干就干一流，争就争第一。”3年建设期，2年半时间在抗疫。在这种情况下，泰国工厂却创造了夺目的成果；他们不仅在建设上，创造了业内海外建厂的最快速度。在生产上，也从未因为疫情而导致停产，实现了当年产品下线、当年盈利、一期一阶段达产的项目运营总目标，构建起通用股份海外经营生产两手抓两不误的新样板。

以上率下 迸发活力

目前，通用股份泰国工厂泰国当地员工占85%以上。随着越来越多当地员工的加入，工厂的管理方式也发生了变化。把生产按力棒交给本地员工，泰国工厂推行本土化管理，建立泰国基层员工晋升制度，优秀泰国员工可提升组长、班长、值班长。

Miss.Manee chawot(小文)，全钢硫化值班长。2020年2月，她作为翻译，成为工厂招聘的第一批泰籍员工。当时工厂在小批量调试生产状态，车间中泰员工仅10人。小文一面负责上传下达工作，一面和员工一起从硫化工学起。在工厂的技能培训下，经过时间历练，工作的交谐磨合，她从一个硫化门外汉到现在能独立解决各类生产问题。Mr.Wirat Sittida入职2年，成长为半钢裁断值班长，管理着28人的班组。这样的例子在通用股份泰国工厂还有很多，工厂采用的泰籍员工本土化管理模式，培养了数十名中父和Mr.Wirat Sittida，从普通工人成长为车间管理人员。

以上率下，全力攻坚。在先锋的引领下，一大批青年在这个工厂成才，脱颖而出。“80后”袁时超是一名全钢轮胎技术工程师，加班加点经图调试，利用标准化、模块化设计平台，大幅缩短产品研发到投产时间，为工厂快速增产提供有力的技术支撑。“70后”工程师刘晓彬是一名外聘半钢轮胎技术工程师，他全程参与泰国半钢项目的工艺路线确定、新产品设计开发到新产品试制、量试、量产，为半钢项目从启动三年即实现量产全系列约70余种花纹、1000余种产品作出了贡献。

“很多前辈因为疫情和工作，两三年不回家。让我们深有感触，领导千部尚且这样拼命，我们有何理由不努力？”大家这样说。

一级带着一级干，一级做给一级看。正是怀着感恩、责任、担当的精神，让通用股份泰国工厂齐心协力，奋斗扬帆，一往无前。

“奋斗永无止境。坚决践行通用股份全球化战略，先锋团队理应勇攀高峰。奋斗三年，成效初成。2022年，我们将再启新程，迎接飞跃！”王中江说。 （红轩）