

# 山东柴里煤矿 夯实基层基础管理 激发一线生产活力

■ 刘光贤 贾广龙 李昀哲 华丹丹

“区队班组是企业的细胞。我们把区队班组建设作为安全管理的‘主阵地’，积极探索新形势下区队班组建设的特点和规律，通过抓好区区长班组长培养，现场风险流程管控，自主管理等基层基础管理，让每一个细胞都能为矿井安全发展释放大能量”。除4月26日结束的山东能源集团安全基层基础建设推进会上，柴里煤矿矿长石海波发言时表示。

## 人才培养 增强区队班组建设“软实力”

日前，柴里煤矿综采二区种明峰班被评为全省“安康杯”竞赛优胜班组，成为山东能源集团唯一获此殊荣的班组。种明峰也通过竞聘考试被选聘为综采二区副区长。

是什么原因让这个班组获得如此高的荣誉？

从该矿开展的区区长梯队建设、“荣誉餐”制度等活动中，我们找到了答案，那就是“实实在在的人才培养激励机制激发了广大区队班组长的争先创优意识”。

该矿始终把选齐配强基层管理力量作为安全生产重中之重。强化区区长梯队建设，在采掘区队推行“3+4+N”管理模式，除“3大员”和4名副区长外，再选配多名年轻技术人员，打造一支老中青相结合的干部人才队伍。启动大学生培养“琢玉工程”，大胆启用德才兼备大学生到生产一线实践历练，对考核合格、表现突出的大学生优先提拔任用。

“目前，已有20多名90后、00后大学生走上区队管理岗位，确保人才引得来、留得住、用得好。”该矿组织人事科科长周国梁说。他们大力开展“管理干部上讲堂”活动，高标准建设5个实操培训基地，加大“名师带高徒”实战化培训，实现干部与职工教学相长。建立技能人才等级化、差异化月度津贴制度，每额外增加一项技能，按照A、B两类给予每项300或400元岗位技能津贴，真正让职工学有劲头，干有奔头。

该矿还坚持典型引路、示范带动，推行安全优胜班组人员免费吃“荣誉餐”制度，开展“区区长、班组长日”活动，对两名连续安全生产25年以上的“资深区区长”，4名连续安全生产20年以上的“功勋班组长”，10名连续安全生产15年以上的“安全典范职工”进行表彰奖励，营造了崇尚安全浓厚氛围，筑牢了矿井安全基石。

## 风险防控 锻造区队班组建设“硬支撑”

“3606②工作面现场存在哪些风险？这些风险可能造成哪些伤害？采取什么措施防控风险？”4月25日，在柴里煤矿综采一区班前会上，生产二班班组长王涛问当班职工。

该矿把风险挺在隐患前面，推行“风险辨识三步法”，职工开工前或到达新工作地点，首先排查、掌控当班存在的风险，真正把风险辨识和隐患排查当成职工的安全自觉行为。加强源头管控，对危险性较大的近程、人工操作设备换成远程、遥控、集控、智能操作设备，

让职工远离“危险源”。优化生产系统，优化辅助运输系统，大大降低安全风险。

“今年以来，顺利完成六七采区通道施工任务，待6月底236、237采区辅助运输网络形成后，能一次性减少北轨5部绞车、4部平巷机车运行，可减少岗位工60个，真正做到减系统、减人员。”该矿副矿长宋波说。

该矿强化“区域化”管理，按照“采掘区队抓头面，辅助区队抓沿线”标准，划分区队班组“责任田”，全面压实工作责任。实施“模块化”管理，将质量标准固化为模块，组织各区队对照200多项精品标准，每周一个专项不间断进行治理，常态化开展“扫暗除盲”活动，打造了安全生产环境。

推行“系统化”管理，聚焦稳产、提质、高效目标，强化源头控制、系统创建，严抓工作面设计、掘进、安装、采煤、撤除、封闭全流程管控，真正做到掘进为采煤服务、上道工序为下道工序服务，实现“一次做对、一次做好、一步到位”，把风险和隐患管控在流程、消除在工序，逐级夯实了安全基础。

## 自主管理 激发区队班组建设“活力源”

该矿按照能源集团部署，在坚持从严管理基础上，积极深化自主管理内涵，实施以“目标引领、过程在控、精益对标、考核激励”十六字方针为核心的自主管理新模式，有效激发了各层级自主管理积极性。

他们推行“安全合作伙伴”制度，班组成员人人签订互保联保契约，并将职工不安全行为

纳入区队、班组考核，记入个人“诚信档案”，打造区队班组自主管理“利益共同体”。推行“岗位标准流程操作法”，严格执行正确站位、手指口述和安全确认制度。狠抓隐患自查自纠，完善区队、班组和岗位隐患排查制度，大力推行“安全隐患回购”激励机制，引导各层级人员自觉排查安全隐患。强化生产流程管控，发挥跟班副区长、班组长、安监员“三个关键人物”安全自主管理作用，自觉做到关键环节必确认、重要工序必盯防、特殊岗位必巡查。

潘宏伟是综掘二区上下人尽皆知的“小能人”，但以往他有时没把心思放到工作上。班长韩涛发现后，发挥潘宏伟的聪明才智，让他协助班长分担安全、质量、文明施工、设备管理和定置管理等班组管理工作，引导其将关注点转移到工作中。在集团公司技术比武中，潘宏伟提出“左旋高预应力锚杆四步快速锚固法”等3条意见建议得到采纳。潘宏伟和李龙、鹿冠华3名职工，参加枣矿集团“快速掘进专业化班组”技术比武，获得团体第3名好成绩。

在此基础上，该矿研究出台《采掘区队对标管理考核办法》，明确11项对标内容，组织区队班组采取横向对标与纵向对标相结合、内部对标与外部对标相结合的方式开展对标提升活动。

“近年来，我们借助自主管理安全监管大数据平台，先后评出自主管理区队10个、自主管理班组39个，累计增发绩效工资51.6万元，进一步增强干部职工吃安全饭、挣质量钱意识，提升区队班组安全质量管理水平。”该矿党委书记焦太记说。

# 淮北矿业铁运处内部市场化激发企业内生活力

■ 张艳

日前，淮北矿业集团铁运处承接的临涣焦化公司一期筛焦装车线路大修建设工程即将正式签约。工程结束后，铁运处将挣到市场化收入74万元；铁运处承接的淮北煤化工基地淮新路下穿青芦铁路立交桥“三电”线缆迁改劳务分包工程，实现市场化创收2.1万元。今年以来，铁运处不断强化市场导向，实施内外市场“双线”推进，用足用活内部市场化政策，以市场机制倒逼经营机制转换，以分配变革挖掘创效潜力，激发了企业内生活力。

## 解放思想，推进内部市场化创新

近年来，由于闸河矿区的煤炭资源逐渐减少，铁运处老区运量不断下滑，新区结构性缺员比较严重，内生动力不足。针对这一现象，铁运处领导班子审时度势，解放思想，把实现内部市场化新突破纳入处年度“1456”工作部署，作为提升管理水平的重要抓手，用内部市场化这把“金钥匙”打开分配机制这块“坚冰”，实现差异化按劳分配，彻底解决“有人没活干、有活没人干”的现象。

为规范内部市场化运作，该处领导带队

深入新老区开展专题调研，对市场主体进行重新划分，对各个专业市场的运行机制全流程进行梳理，不断完善市场化制度和价格体系，推进二级市场精准化、三级市场工序化、四级市场差异化运作。

## “双线”推进，激发内生活力

该处实施内外市场“双线”推进，一方面，制定出台铁运处《进一步加大对外创收实施意见》，加大内部市场化激励力度，鼓励职工走向社会抢市场、增收入、创效益。另一方面，丰富内部市场收入内容，制定货车延期使用费、道岔使用等具有矿区铁路特色的市场化考核结算体系，实现市场化收入与费用节支联动机制，鼓励职工多劳多得，调动职工工作积极性。

随着内部市场化在铁运处深入推进，该处职工跑市场、挣工资的意识逐渐增强。

在货场创收方面做文章，用内部市场化催生更多创收增长点。在巩固蔡楼、马庄、东山等货场基础上，成功引进上海金意、供应链公司，实现刘店货场正式开通运营。今年一季度，货场实现创收363万元，同比增长69.84%。3月份，市场运营部市场化工资增长

7.3%。

在铁运处，绩效考核、链式结算、工程竞标等经营管理方式落地生根，实现“加减”法并用，工作质量决定收入高低，多劳多得成为分配常态。

制定出台《铁运处绩效考核管理办法》，对生产、辅助管理人员、机关全员进行绩效目标考核。选取各单位安全生产、经营管理、党建、职教培训等主要工作，制定绩效细则，实施负面清单结合正向激励考核，将内部市场化收入与绩效结果结合起来，打破了科级管理人员工资收入平均主义“大锅饭”的局面。在一季度集团公司安全生产体系建设考核中，对体系要素得分在地面单位排名倒数的机关部门要素负责人，分别被扣除500、1000、1500元不等。

自营工程承包中，该处实行“一工程一验收一兑现”，变事后算账为提前明码标价，最大程度提高职工工作积极性。“关注市场”已成为职工的自觉意识，过去没人愿意干的活，现在职工争着干。

“我在处自营工程中挣得市场化工资3744元。”在临涣电务段，通信领工区陆永祺自豪地说。这是临涣电务段通过承接处通信

光缆大修自营工程挣到的内部市场化工资，6.5万元的总收入让参与工程施工的职工都尝到了内部市场化的甜头。

以前，线路落煤没人愿意清运，现在按回收落煤量200元/方对承包清运的单位进行劳务收购，职工的工作积极性得到极大调动。

岗位就是利润源

该处牢固树立“一切成本皆可降”的理念，严格落实“无预不支、超预不支”。每月将所有经济指标预算分解到各部门、各时间段予以控制，责任到人，限时考核，解决了材料费“虚高”、浪费、超支等经营问题。实行材料回收复用，修旧利废全程可追溯管理，对超标投入和浪费材料的单位分析查找原因，坚决把成本控制到位。

一季度，该处道砟、电费比计划节约31万元、20万元，分别兑现市场化工资4.3万元、3.2万元。丁丁工匠工作室发挥技术带动作用，通过对机车小修中经常出现以换代修的材料配件浪费现象进行深入分析，对消耗量较大的26种机车配件就结构组成、工作原理、功能缺失等进行教学演示、修复试验。一季度，该段机车零配件修旧利废节约材料费3.8万元。

# 习酒品酒师何开萍的别样人生

■ 荷泽英 文 / 图

她无辣不欢，却戒了人生百味；她不施粉黛，却活成了行业最美。她以初心致匠心，数十年如一日地默默耕耘，怀着满腔热爱，铸就了不凡。她曾先后荣获“全国酿酒技术能手”“国家级白酒评酒委员”“贵州白酒工匠”等诸多荣誉。今天，让我们走近习酒公司勾贮中心副主任何开萍，一起品味她的别样人生。

## 缘起：一次好奇，开启品酒人生

2008年，刚毕业的何开萍因缘际会来到了习酒，成为了勾贮中心一名化验员，负责色谱分析工作。毕业于微生物专业的她，能熟练地运用各种仪器，于是很快便进入了工作角色。

但随着时间的流逝，她在这种千篇一律的检测工作和等待样品的漫长过程中渐渐感到平淡和乏味。直到一次她取样时，看到品酒师们一闻一品间的优雅从容，观其色、嗅其香、品其味每一个动作都深深吸引着她的目光，让她对品酒师这个神秘又高大上的职业感到特别好奇。

由于经常主动去取样，何开萍与尝评班的同事也渐渐熟悉起来，她便抱着一探究竟的想法，开始下意识地跟着尝评班的同事学习品评。每次品完，何开萍都要结合自身感受进行提炼总结，并认真做好笔记。

“那时我根本不懂何为酱香浓郁，通过不断尝评和对比后，我找到了酱香的共性”。何开萍将这种共性用自己的语言来表达，作为专属酱香的味蕾记忆。经过一番探索，她对品酒从最初的好奇逐渐变成了热爱。

2011年，习酒公司尝评岗位内部招聘，何开萍身处困境却毫不犹豫地报了名。“那时我刚生完小孩，患有产后抑郁，每天休息不好，情绪时常不稳，但我依然尽自己最大的努力去学习。晚上趁小孩熟睡后，我才开始自学品



评理论知识，直至深夜两点。”何开萍回忆道。

随着夜以继日的辛勤付出，何开萍以不服输的学习态度和对白酒品评的专注执着，成功进入尝评岗位，如愿以偿地打开了品酒的大门。

## 练艺：千锤百炼，还需坚守“戒律”

尝评、勾调是习酒生产环节中非常重要的一环，关乎着酒体质量，甚至企业信誉。工作中，何开萍总是对自己高标准、严要求，为了提升品评能力，她刻苦钻研、不断尝试，有时一天甚至要品评上百杯酒，直至舌头发麻、双眼犯晕才肯罢休。

在何开萍看来，要想成为优秀的品酒师，不仅需要天生敏锐的味觉和嗅觉，还要历经后天的千锤百炼和日积月累。只有不断地用舌尖去细细品味，才能快速捕捉白酒的细微

差异，从而保障产品品质稳定。

不仅如此，品酒师还需要时刻保持良好的身体状态，任何身体异样都有可能影响品评结果。因此，自从进入尝评岗位后，何开萍就时刻遵守“戒律”，无辣不欢的她，拒绝了一切辛辣食品、刺激性食物；天生爱美的她，放弃了香水、化妆，甚至更多。

“那时我比你们还爱美，留着超长的头发，偶尔还要染一染色，但是为了我更爱的东西，我愿意做出牺牲。”何开萍感慨地谈道。

她义无反顾地放弃了曾经所爱，甚至为了让自己从内而外的符合心中品酒师的形象，她内外兼修，减糖减脂，佛系生活，至今已15年没有吃过米饭。

所幸，所有的付出终有回报，何开萍凭借过硬的实力和专业技能，在市、省、全国多项白酒品评、勾调等技能比赛中，一路过关斩

将，不断取得优异成绩，连续两届成功拿下国家级白酒评酒委员的桂冠。

## 秘诀：静守己心，方能品出真谛

从一名懵懵懂懂的品酒学徒成长为令人瞩目的行内精英，何开萍一路的成长令人艳羡，但她的品评之路却并非一帆风顺，而是历经波折。

进入尝评岗位后的第一年，何开萍就遇到了低谷。“那段时间，自己就像走进了迷阵，对没有接触过的样品，尝评的结果老是与大家大相径庭。这时品酒就是对习酒的不负责任和不尊重，越是焦虑，心就会越来越乱”。于是，何开萍选择停下来，静静地看书，去坐过山车等刺激性项目，释放所有的负面情绪。

只有心沉得越低，人才会跳得越高。品酒亦是如此，保持内心的宁静，摒弃浮躁，修身养性，才能于纷纷扰扰的世界，实现天人合一，物我两忘，品其真谛。

何开萍在品酒历程中不断淬炼心性，静守本心。如今的她，心平气和，沉潜温润，不以物喜，不以己悲，更添几分品酒师的自信和从容。

## 匠心：用一生，品好每一杯酒

匠心者，专著细节，气稳心静，融情于艺之境界。在何开萍的心中，一直有一个“匠人梦”，那就是用一生，做好一件事。

一路走来，何开萍将对品酒的无限热爱、对工作的认真负责、对品质的精益求精、对技艺的极致追求展现得淋漓尽致。她说，“自从来到习酒，我就从未想过离开，想用一生的时间，品好每一杯酒，利用自身所学，让更多的人爱上习酒”。

14年的光景，弹指一挥间。何开萍始终与习酒相伴，坚守在自己热爱的领域，专注执着地做一名“匠人”。也许正是凭借着那始终如一的初心，才让她在平凡的岗位上书写不凡的人生，于艰难曲折的品酒生涯中绽放光彩。

# 西北领军房企 实现弯道超车 金城中帼领袖 再创地产辉煌

■ 张一鼎

近日，在甘肃兰州举行了“回顾西部大开发”大型主题活动，带领着国人共同回望那些“沙漠变绿洲，天堑变通途”的一串串令人热血沸腾的故事。如今的兰州，随着房企的开发，高楼耸立、鳞次栉比，早已成为了西部的时尚之都。甘肃中天健商业地产经营管理集团有限公司，作为西北本土房企的典范，在商业地产浪潮中屹立不倒，并不断创造良好成绩，其董事长兼总裁——张莉，发挥了重要的作用。

张莉深刻认识到房地产公司现金流管理的重要性，如何促销售、抓回款，考验着房企的总体运营能力。因此，她自主研发了“商业地产招商系统”及“智能房地产销售系统”等创新软件，为房地产行业转向精细化管理和智能化营销增强了“内功”，也为优化现金流及内部管控、提升房企造血能力提供了新的智慧化出路。

具有前瞻性的张莉始终坚持走差异化竞争的道路，她认为“靠铺摊子、增加项目、扩大开发面积的方式实现增长已经成为过去式”。立体绿化、屋顶花园、低碳商业中心……在利用天然条件和人工手段创造良好、健康的居住环境的同时，张莉始终带领中天健坚持尽可能地控制和减少对自然环境的使用和破坏，充分体现向大自然的索取和回报之间的平衡。同时，张莉不断坚持紧密结合项目所在地的历史文脉、人脉、地脉，在项目开发过程中力求强化项目与项目所在地的文化关系，强化项目的文化符号，使项目获得浓厚的文化质感。" 一个城市打造一个商业中心，一座建筑群引领一种生活方式。”在张莉的差异化思维带领下，中天健地产所至的每一个城市，开发的每一个项目，都在当地形成了第一的口碑！

随着消费的升级以及生活水平的提高，单一的地产项目已经无法满足消费者的消费需求，人们日渐追求精神层面、品质的生活消费。抢先抓住这一契机的张莉则以“特色地产”做到了创新融合，中天健广场、兰州环球中心等一个个集文化、旅游、休闲、创意等多元素为一体的多元化地产项目由此应运而生，真正做到了在日常化、个性化的场景空间里，调动起消费者的共情，营造了有温度、有情怀、有趣的地产项目，带领行业像特色地产时代不断进化。

丝路驼铃，出阳关，进西域……大西北的魅力持续散发，中天健的辉煌成就也不断在张莉的笔下书写着。作业商业地产领军者的张莉提出，将继续带领中天健守好自己的基本盘，深耕熟悉的专业领域，以创新的实践和发展的眼光实现进一步升级，以西北标杆房企之姿，引领房地产行业挺进发展快车道。

## 锻造天然气净化 一流人才方阵

■ 秦莉 胡珊

5月7日，中国石西西南油气田公司天然气净化总厂生产技术人员技术比武圆满落幕。在热烈的掌声中，来自工艺、机械、仪表、电气4个专业的27名选手走上了领奖台。此次技术比武是总厂积极践行中国石油集团公司“生聚理用”人才发展战略落落地举措之一。

作为中国综合配套最完整的天然气净化厂，在川渝两地拥有在运装置16套，天然气年处理能力200亿立方米，连续4年突破千万吨级净化量，占据了西南油气田天然气处理量的半壁江山。57年来，形成了一整套先进的天然气生产及管理理论，培养了一大批高素质净化人才，成为我国天然气净化工业名副其实的人才“摇篮”，先后涌现出全国劳模、全国技术能手、五一劳动奖章获得者、集团公司劳模、四川工匠等。

“高光”时刻的背后，是多年来对技能人才培养久久为功的系统工程。总厂拥有国内唯一且规模最大的天然气净化技术培训基地，具备118名师资，配备电化教学、仿真教学、远程教学和实操教学等软硬件设施。为各大油田石油石化企业和高校开展培训2250人次，为海外项目开展培训232人次。“十三五”以来，输出人才近300余人，现有170名高素质人才在罗家寨、川东北高含硫项目等技术支持，54名在土库曼斯坦净化厂运维管理。

据悉，总厂通过内部优化配置、岗位序列转换、归核化转型等方式，不断完善三支人才队伍转换通道，现拥有一级工程师4人，二级工程师17人、三级工程师124人；除了“师带徒”、“123”培训、“项目练兵场”等培训模式外，总厂还将装置停运的老区95名技能操作人员，分配到6个单位进行跟班实训或保运支撑；编写了《天然气净化操作工职业技能培训教程》等行业教材，制定了《天然气净化工程劳动定额》等6项行业标准和企标标准，得到了国内外净化行业的高度赞誉，用实力赢得行业话语权。