

中铁十八局集团国际公司沙特公司 凭专业化品牌叫响“海外优先”

■ 伍振 张世丹 徐名峰

沙特麦加轻轨朝觐运营任务圆满完成、沙特南北铁路荣获鲁班奖、延布大学项目荣获沙特延布皇家委员会 1000 万安全工时奖、法赫德国王石油矿产大学维修车间项目中标……近来，中铁十八局集团国际公司沙特公司“海外优先”成绩单格外亮眼。

沙特是海上丝绸之路的重点国家，搭乘着“一带一路”建设的东风，沙特公司在沙特公路、铁路、房建等国家基建领域积极布局，精耕细作。为确保项目“走出去，走进去，走上去”，该公司坚持“发展与国际接轨”，项目管理、技术标准与国际精准对接，依靠中国标准、中国技术，做专公路，做优铁路，做精房建，凭专业化品牌，擦亮中国铁建海外名片。

在沙特阿拉伯首都利雅得郊区，高 70 米，被誉为“中东最高桥”的哈扎姆公路延长线利雅得大桥巍然矗立，成为首都的地标建筑。2005 年 10 月，利雅得大桥项目具备开工条件时，该公司克服世界建筑原材料价格飞涨、持续高温作业等难题，确保公路如期通车，使得甲方及监理深受感动，他们称赞中铁十八局集团是一支肯吃苦、能力强、重信诺的队伍。由此开端，企业品牌发生连锁反应，沙特当地各大建筑承包商慕名而来，令沙特公司相继承揽到麦加公路桥梁、朱拜尔 C54 立交桥、朱拜尔 TS-8 高速公路等项目，成功立足沙特市场，树立起一面鲜明的中国旗帜。

中铁十八局集团凭借着良好的市场声誉，成功中标沙特最长铁路——全长 2400 公



● 中铁十八局集团承建的中铁南北铁路荣获鲁班奖(伍振 万连余 摄)



● 中铁十八局集团国际公司沙特工程公司朱拜尔 TS-8 高速公路项目龙门吊架设(伍振 徐名峰 摄)



● 中铁十八局集团国际公司沙特工程公司承建的麦麦高铁麦加车站(伍振 万连余 摄)

里的南北铁路 CTW200 标，沙特公司针对沙漠地区超高温、长距离、大坍落度混凝土施工难题，合理运用“干热高温沙漠地区高真深挖铁路路基施工技术”等多项先进施工技术，既加快了施工进度，又确保了工程质量。该技术荣获中国施工企业协会科技进步二等奖，彰显中国科技已跻身世界先进技术之林，欧洲安全质量评估委员会评定中铁十八局集团标段为全线工程质量最好标段，2017 年该项目斩获鲁班奖，为中国建筑企业在海外发展再夺桂冠。

有了金刚钻，才能揽到瓷器活。凭借可以应对任何地形气候、施工条件的中国铁路施工技术，中铁十八局集团一举中标沙特首条双线电气化设计时速 360 公里的高速铁路——麦加至麦地那高速铁路，成为在“一带一路”沿线国家推动“高铁外交”的一大成果。沙特公司为讲好高铁“世界语”，在对接欧美标准时，自我加压，以要求高于欧标的标准要

求自身，努力在欧美标准基础上革新出“中国标准”。堪称“高、大、难、尖、险”之最大的麦麦高铁 K2 铁路特大桥最大宽度达到 72.6 米，在国内外桥梁结构中屈指可数，同时桥体处于地震带上，年极端高温达到 55 度，施工环境恶劣。为了保证质量，他们对《中东高温环境有砟轨道高速铁路超宽预应力连续箱梁的设计施工技术》课题进行科技攻关，不仅满足欧美标准设计要求，而且降低了施工难度，节约了施工成本，使梁体内实外美，施工工艺更是远胜欧美技术，最终该集团管段成为联合体内首先完成主体工程的单位。沙特交通部组织全线进行学习，并将 QC 成果在全线推广。

沙特公司积极打造房建领域“专业版”。达兰法赫德石油矿产大学项目是沙特阿美石油公司等超大型企业联合开发的高科技园园区商业项目，沙特公司施工过程中对质量、安全、进度等环节的高标准管理赢得了业主的

好评和信任，并以此推动了吉赞阿美石油应急响应中心项目的中标。项目中标后，为确保工程优质高效完成，争取更大份额，公司精心配置管理团队，精密部署，科学施工，使大楼按期封顶，获得业主 30 万元安全工时奖，后续还凭借良好的企业信誉相继中标法赫德国王石油矿产大学维修车间项目，实现在沙特市场滚动发展。

中铁十八局集团国际公司沙特公司执行董事、总经理陈德斌介绍，该公司成为首批入围《中沙项目合作谅解备忘录》的中资企业之一，在承揽政府工程时，可以免于资格预审。公司还成功进入沙美石油公司、沙特交通部、沙特铁路组织、沙特城乡事务部、沙特皇家委员会等知名业主名录，多次荣获沙特中资企业协会优秀中资项目，赢得了良好的口碑，累计承揽项目 17 个，合同总额近 100 亿元人民币，为中国铁建“海外优先战略”增添驱动力。

制度改革激发企业发展活力 铜冠黄铜棒材公司改制后首月产量创历史新高

决心向三年扭亏脱困目标宣战的安徽省铜陵有色铜冠黄铜棒材公司，7 月份采取倒逼方式，坚持以企业三项制度改革为基础，积极推行实施一系列改革举措。现一个月时间过去了，黄铜棒材公司改革后的首月“月考成绩”如何呢？

9 月 3 日，笔者从铜冠黄铜棒材公司拿到了月考“成绩单”：8 月份，生产各种规格黄铜棒材共 1622 吨，产品合格率提升了 4%，产品单位成本大幅下降……月产量创该公司 2008 年投产以来历史新高。

据该公司有关部门负责人介绍，铜冠黄铜棒材公司自投产以来，企业一直在艰难中前行，连年亏损，生存难以维系。在铜陵有色集团公司强力推动下，借鉴同行业的成功经验，公司经营层决心主动担当作为，积极稳妥推进企业深化改革，通过体制机制创新，激发企业发展活力。今年 7 月份中下旬，黄铜棒材公司完成了组织结构调整和人员选聘，原组织机构 6 个部门、2 个车间，现调整为 2 个部门、2 个中心，减少管理层级；2 部门为财务部和综合部，2 中心为商务营销部和生产运营部。公司原管理人员“全体起立”，取消所有行政级别，实行无级别管理，

原有职级待遇和档案工资封存，所有人员采取双向选择，择优上岗。有 51 人次参加了 21 个核心管理岗位的竞聘，有 198 人次参加了 138 个专业技术和技能辅助岗位的择岗，整个重新择岗过程平稳有序。

1984 年出生的吴衡原是公司质量计量部长，他从 2007 年黄铜棒材公司筹建时就在此工作了，算是元老级员工。7 月份，公司机构改革时，吴衡以一名普通管理人员身份竞聘上生产运营中心经理。吴衡告诉笔者，扭亏脱困的信心是干出来的。8 月是公司改制后的第一个月，公司一是抓好职工思想稳定，二是抓好产量突破，用实际成果让职工看到希望，树立扭亏脱困的信心。生产运营中心边生产边理清工作思路，在提高产量、降低成本的同时发现问题，整改问题，公司上下支持生产力度很大，大家都铆着劲去干事。8 月份产量突破 1622 吨，创历史最好记录，这成绩取得来自不易。公司经营层深入一线与职工交心、交底，对公司一系列制度改革进行释疑解惑，正面舆论引导，让员工树立与企业同舟共济的决心和信心。改制后，公司采取多劳多得，薪酬分配向生产一线倾斜政策，员工的工资实行全浮动，上不

封顶，下不保底，彻底打破大锅饭和平均主义，让职工们看到了希望，期望值也高了，工作积极性明显提高。吴衡给笔者举个例子，以前职工们上班盼下班，到点就下机。现在职工们班中餐都不停机，到点“赖着”不下机，变成机台上交接班，下一班职工要赶上一班职工走。

1975 年出生的王家兵原是加工车间挤压班班长，他在 7 月份参加公司核心管理岗位竞聘中脱颖而出，被选聘为挤压工序主任。已经走马上任一个月的王家兵，以前在抓生产上投入，现在变抓管理上十分投入，他每天想的是“如何调动职工的积极性、如何提高产量、如何降低成本”。9 月 3 日下午 3 时，王家兵利用车间停产检修时间，在公司三楼会议室组织挤压工序 25 名全体员工进行安全操作培训，并进行安全知识考试，考试成绩前三名，他决定进行物质奖励。王家兵告诉笔者：“改革前，黄铜棒材公司长期处于亏损状况，企业要死不死，职工人心浮动。现在改制后，我们看到了希望，大家工作积极性比较高，劳动纪律加强了，能做到令行禁止，企业凝聚力也增强了。”

(方威达 汪勇)

河北沙河电厂 500 千伏变电站全面体检

9 月 4 日，河北建投沙河电厂对 500 千伏变电站进行全面体检，为即将到来的“双节”用电高峰提前做好准备，确保工农业生产用电质量和安全可靠运行提供有效保证。沙河电厂 500 千伏变电站是向华北电网输电的大通道，站内设备纵横交错，由于各种开关频繁启动，是事故易发区域，沙河电厂电气检修人员全员出动，各司其职，投身到检修工作中。

何卫东 张瑞兵 摄影报道



中铁二局四公司引黄项目部 “3+1”模式助推安全施工

区、10 个工作面，这无形中增加了施工的难度。为更好吸纳宝贵意见，项目部在隧洞开展施工大会战的前夕，专门设置安全意见箱，广泛征求项目员工意见建议，“3+1”隧洞安全管理模式应运而生。

所谓的“3”就是把握安全管理中三个关键岗位，形成一个紧密联系的整体。这三个关键岗位就是负责旁站的项目工区长、现场监督的安全员、协助监督的群众安全员。项目安

质部将这三个岗位的人员按照 10 个工作面进行划分，采用混合式管理，在每一个工作面上，均由一名项目工区长、一名安全员、一名群众安全员组成一支安全监督小组。由这一小组对所在的工作面的所有施工队伍的交叉作业、安全质量情况进行 24 小时跟踪监督，项目全天的安全施工记录必须由三人共同签字才能生效。为了避免成员的过度疲劳，安全小组采取“二二”搭配的办法，实行轮岗制，在

保证休息的同时，确保施工现场始终有两名员工负责坚守。

而“1”则是一日一通报、一周一检查、一月一轮换。在每天的施工记录中，安全通报将作为一项独立施工记录交由项目安质部进行审核，安全监督小组通报，对发现的安全问题及当日整改的意见进行登记。每周的周六，由项目安全总监带头，各安全监督小组实行交叉大检查，优奖劣罚。在每月月末，项目部在召开生产大交班会和安全碰头会的同时，对 10 个工作面上的小组成员实行轮换，在保证原有小组一名成员的基础上，形成新的安全监督小组，始终让安全监督小组保持高度的警觉性。

(梁明清)

“井组均衡生产” 让高产井青春常在

今年以来，西北油田采油三厂创造性地提出了“井组均衡生产”的油藏开发思路，在十区南开花结果。使 8 口日产 30 吨以上高产井稳产期持续延长，减少产量损失 2 万余吨。

该厂十区南的 100 多口油井中，日产 30 吨以上的油井仅有 8 口，但产量却占区块总量的近一半。如何提高高产并保持稳产，该厂油藏开发人员创造性地提出了“井组均衡生产”的思路。以“跳出单井看单元，站在单元看单井”的视野，分析高产井的潜力所在，对症下药，采取有效措施，使高产井保持了稳产势头。

技术人员在油藏分析中发现以往对高产井进行的措施增产，只是动用和挖掘了单井井眼附近的储量，而井周之间的油气储量仍然在沉睡之中，所以加强了对井周之间储量动用，取得了明显的成效。

7 月份，针对 TH10303 在含水无异常的情况下，流压出现加速下降。技术人员通过对比井组流压曲线，发现原因是周边 TH10427XCH、TH10435H 投产起到了调整水线、削弱 TH10303 水锥的作用。然后，技术人员通过井组间的综合施策，使井组增油达 6000 多吨，有效地减少了高产井的产量波动，保持了稳产。

截至目前，该厂在十区南先后治理同类型井组 3 个，井组均衡生产思路有效地抑制了高产井的产量波动，确保了高产井稳产期延长，促进了油气上产。(杨向锋 马京林)

澄合矿业董东公司 设立“班工长节”

“矿上给我们班工长的荣誉这么高，我感到非常光荣，干得更带劲了。”8 月 28 日，对于在煤矿干了近十多年的白自森来说，是个既特殊又难忘的日子。因为从今年开始，李江敏将拥有自己的节日了——班工长节。

当日，他所在的陕煤集团澄合矿业董东煤业公司召开了首届“班工长节”设立大会，明确将每年 8 月 28 日定为“班工长节”。

十九大报告中提出，“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，弘扬劳模精神和工匠精神，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。”谈起设立“班工长节”的初衷，该公司工会主席段和平说，设立“班工长节”是为了营造抓基层、夯基础、练好基本功氛围，它不仅仅是一次表彰会，更是一场班组经验交流的推广会。

“过这个属于自己的节日，我感到无比自豪。”和白自森一样，澄合矿业董东公司的班工长们除享受班组长津贴外，还在政策上得到了不少实惠。除此之外，该公司还赋予班工长工资奖金分配、班组职工岗位调动、安全生产自主管理、职工评先评优提议、停止作业整改、拒绝违章指挥等权利，让班工长因自己的身份而自豪。

据悉，在今后每年的 8 月 28 日，该公司都将组织班组员工开展一次集中培训和经验交流，表彰一批班組建设竞赛先进集体和个人。

(李永亮 张新红)

把培训工资 挣回来

淮北双龙公司市场化培训工资兑现实打实

“9 月份公司管技人员业务考试本周开始，希望大家安排好考试时间，不要影响日常工作。”“又到月考了，一定好好考，咱上月的培训市场化工资已经兑现了。”9 月 4 日，淮北双龙矿业公司党委工作部班前会上对月度培训考试工作进行了安排。今年以来，该公司变“强培训”为“要培训”，把培训市场化工资挣回来，增强了“学中干，干中算，未培先算，边培边算”意识，提高基层单位参与培训工作的积极性。

该公司进一步完善了培训市场化考核制度，对市场化培训工资切块挂钩考核，制定下发《双龙公司关于基层单位培训市场化考核的补充规定》。把基层单位市场化工资总额的 10%切块作为培训市场化工资，制定了矿、科区两级培训市场化价格体系，制定考核细则，月度考核，月度兑现。

同时，明确了安全培训要素考核与公司组织的各类考试平均成绩相结合，最终兑现培训市场化工资。采掘机运通等五家单位，按照月度安全培训要素考核和各类考试平均分各占市场化工资 70%与 30%的比例，最终得出该单位培训市场化工资应得比例，其中安全培训要素考核得分 80 分以上，不予兑现培训市场化工资；各类考试平均分低于 60 分的不予兑现培训市场化工资。

地面、机关单位各类考试平均分到达 80 分以上，按实际得分兑现培训市场化工资比例，80 分以下的，不予兑现，真正做到内部市场化培训工资实打实。在 7 月份的安全培训和月度日常培训考核中，采煤一区因为培训工作落实到位，只拿到了培训市场化切块工资的 91.08%。(赵素萍)