

10 百业报道 Industries

“草根”通讯员 38 载圆了“记者梦”

10 月 17 日下午，位于北京前门大街上的首都大酒店里嘉宾云集、掌声迭起，由中宣部、国家互联网信息办公室、国家新闻出版广电总局、中国记协联合举办的全国新闻战线“好记者讲好故事”演讲选拔赛正在这里举行。

轮到代表内蒙古参赛的赤峰日报驻元宝山区驻站记者王玉清登场了，只见他健步走上演讲台，用饱含激情的声音讲到：“38 年了，我爱新闻这一行，就像谈恋爱一样，没有她就难受，离开她就不行……38 年来，我累计在市级以上媒体刊发稿件 3000 多篇，有 65 篇稿件在国家、自治区获奖……今后我要多抓好线索，多写好故事，做个草根式好记者！”演讲结束了，全场爆发了持久而热烈的掌声。

王玉清 1977 年 1 月参军入伍，在部队的第一年，他苦学、苦练新闻稿件写作，在劳动、训练之余，别人休息了，他却深入到各排、各班采访。晚上写稿，为不影响别人休息，搬个小凳到走廊去写，一年时间里，仅给团里的广播站就投稿 133 篇，后来成为《解放军报》《辽宁日报》《沈阳日报》通讯员。

1984 年 10 月，王玉清退伍被聘为元宝山区五家镇政府的招聘干部，后来考录为公务员，他笔耕不辍，无论工作多么艰苦、多么困难，总是不放弃，坚守自己的梦。每年刊发稿件 100 多篇，2002 年，被评为《内蒙古日报》优秀通讯员。

为了实现“记者梦”，王玉清始终做工作中的有心人，时时处处以无事不新的眼光，精心采访、细心构思、潜心写作，倡导崇德向善，创作了大量“带露珠”的新闻稿件。

他撰写的《五家镇千名小学生唱响“红色歌谣”》稿件在中央人民广播电台新闻联播节目头条新闻里播出，很快使该校也成为全国小公民道德建设先进典型。

接着，他抓活动推广，全区 3 万小学生唱响红色歌谣，效果明显。



2003 年 5 月，王玉清放弃五家镇党委的副科级干部职务，到元宝山区宣传部任外宣室主任。那一年，他听说孤山子村有一位农家女竟然让聋哑儿开口说了话。聋哑儿真的能说话？他要刨根问底。但是，这个村并不归元宝山区管辖，而且，还要跑几十公里的路。于是，他骑自行车去采访了。

原来，1993 年，孙月光辞去教师职务，给一个聋哑儿当家教。后来，创办了赤峰回音聋儿康复乐园，聋哑儿都亲切地叫她“妈妈”。但是，由于家里受场所限制，孙月光每年只能接受 5、6 个孩子，更多的聋哑儿错过了接受康复训练的最佳时机。很多家长领着孩子高兴而来，眼含泪花失望地离去。

回到家里，他好像听到家长们在呐喊：“谁能救救我的孩子啊？！”于是，连夜写出人物通讯《30 个孩子一个“妈”》，稿子很快在《红山晚报》《赤峰日报》发表，孙月光成为《红山晚报》十大新闻人物。稿件见报不几天，赤

峰市红山区一位农民，就把自家新建的独门独院二层楼无偿借给孙月光使用，他知道，这回啊，更多的聋哑儿有救了！

不久，孙月光搬到赤峰市里，他就经常利用节假日时间，每次往返 150 多公里，跨区域、跟踪采访。这一跟踪就是 12 年，12 年时间里，他先后写了 40 篇新闻稿件，分别在新华社等新闻媒体刊发。其中《一个农家女 15 年救助 150 名孤儿》在新华社刊发，并在中央《内参》刊登。中央领导同志刘云山、李长春、回良玉做出重要批示，把孙月光作为全国重大典型进行宣传，人民日报等 20 多家媒体前往采访，孙月光上了《焦点访谈》，王玉清也上了《焦点访谈》节目。

更加令他感动的是，他一个简单的举动，得到社会的回应，使“回音聋康”发展壮大。20 年中，有 180 名聋哑儿告别无声世界，回到有声世界。

为了实现崇德向善“记者梦”，在王玉清

的作息时间里，从来没有节假日，他把时间几乎都用在了钻研新闻业务上。

他现任外宣室主任，还兼管宣传室工作，兼任区委办、区政办、市委宣传部办公室信息员，又和区内几十个通讯员常联系，改稿子，给多家媒体当通讯员，繁忙、辛苦、紧张。但是，为了“记者梦”，他乐于忙、甘于苦、不惧紧张。每逢元旦、春节，中秋节，是他最忙的“黄金时段”。他说，节日期间记者下不来，这时多往基层跑，更能出好稿，所以他往往一忙就要忙到大年三十。

2007 年春节，他回到五家镇北台子村的家乡过年，腊月根上，农民们编歌、编舞、编写三句半，春节搞演出，他写出稿件《北台子村农民也过文化年》，中央人民广播电台播出，还获得内蒙古自治区好新闻二等奖。

有一天，他来到办公室看到一份文件，得知中宣部年底要征集思想政治工作创新案例，于是他记在心上。2012 年 2 月 29 日早上三点半他突然间睡不着觉了，3 月 5 日就是学雷锋活动日，应该策划写一个这方面的稿子。

当时有这样一个背景，中国已经步入老龄社会，很多家庭都是 421 结构，尊老敬老本来是中华民族的传统美德，可在有些人身上体现的不太明显。针对这一问题，他在如婚姻纱影楼进行试点，开展“一元钱敬老”活动。并撰写了长篇通讯《女大学生王辛：在大爱中绽放的青春之花》，全国几十家媒体争相转载。

不久前，《赤峰日报》发表了一篇介绍他的通讯《王玉清，新闻战线上的一匹“黑马”》。开头写道：中国地市报新闻奖一等奖、内蒙古新闻奖一二三等奖、赤峰市好新闻一等奖……当 60 多本从国家、自治区到市级的新闻获奖证书呈现在人们眼前的时候，大家一定会认为它们的主人是位资深记者。然而，它们的主人却是一位基层宣传干部，被业内人士亲切地称为新闻战线上的一匹“黑马”。

（明月）

梁宝寺公司狠反“三违”源头除隐患

山东能源梁宝寺公司把规范员工操作行为，狠反“三违”作为矿井安全管理重点，积极采取有效措施，努力消除安全隐患，从源头、筑牢矿井安全生产防线。

该公司始终坚持把安全工作放在首位，从规范员工的安全行为入手，教育和引导员工做有素养的安全人。通过深入剖析典型的安全事故案例和易发、多发等安全事故案例，推进安全管理时刻从思想上归零，形成对安全管理长期性、艰巨性和复杂性的统一认识。注重安全质量标准化从“硬件”到“软件”的延伸，让各类标准化规范准则成为干部员工自觉行为养成，营造上标准岗、干标准活的安全生产浓厚氛围。

坚持以人为本抓安全，建立健全“防、控、纠、惩、帮”相结合的反“三违”运行机制。明确不同层次管理人员的重点查处对象，实行副总以上领导重点查干部，采掘、辅助单位和机关职能科室管理人员重点查普通员工，以此加大对“三违”的稽查力度，除每天正常的反“三违”外，坚持在中、夜班和周六、周日组织开展动态检查活动，每周不少于两次，重点检查高、深、偏、远地段，重点查处在生产过程中出现的“三违”现象。严格带指标抓“三违”，指标完不成的一律等额处罚，并将考核情况及及时进行通报。对查到的“三违”人员决不姑息迁就，一律进“三违”学习班学习，做到查处一个“三违”，教育警醒一片。此外，该公司还推行“导师带徒”、“结对帮扶”、“手指口述”安全确认和集体升入井制度，避免个人因素可能带来的“三违”和隐患。

（魏俊泉 霍媛媛）

赵传和：有色技术的拓荒者

■ 原有利

有人说他痴，专注有色冶炼技术研究 27 年，如今年逾 70 依然痴心不改；

有人说他傻，面对数十倍的高薪诱惑，依然不离不弃，而且毫不吝啬地把自己一项项绝活倾囊相授，如今徒弟都已经成为企业高管，他到退休也仅仅是副总工程师……

1987 年 8 月，43 岁的赵传和从原 531 工程四分部调到了豫光。这是天津大学化工系化工专业毕业的赵传和在从事 10 多年化学教师工作后，第一次找到真正能够发挥自己专业优势的工作。赵传和在豫光真情坚守了 27 年，其间，当时月薪不过几百元的他婉拒了外地企业 30 万年薪的邀请，甚至在退休 10 年之后，在做了心脏搭桥手术之后，他依然每天按时悄悄出现在公司技术设计室或者项目工地上。

拓荒不仅需要勇气，更是一份责任

赵传和刚到豫光工作没有多长时间，豫光便接到了省经委下达的一个任务——为安阳玻壳厂配套生产粒状氧化铝。当时的豫光只有电解铝产品，这个粒状氧化铝产品的研发任务所当然落到了化工专业出身的赵传和身上。没有现成的技改方案可参考，也没有现成的生产工艺可借鉴，赵传和和同事们开始了不分白天黑夜的研究。一本 500 多页的

《化工热力学常用数据手册》，被赵传和翻阅得没有一个页码是完整的，演算化工方程式的草稿纸从地上一直堆到比办公桌还高。家里正在盖房子，赵传和整天泡在图纸堆里，根本顾不上过问。在经过 110 多次试验后，豫光的第一炉粒状氧化铝问世，赵传和和同事们一双双熬夜熬红的眼睛里流下了滚烫的热泪。

赵传和在豫光工作的 27 年，也正是豫光实现大步跨越的 27 年，赵传和带领豫光的技术团队，攀越了一个又一个顶峰，默默无闻地进行着技术的拓荒和实践。

时光回到 2002 年，为了提高企业竞争力和可持续发展能力，豫光开始研究“液态高铅渣直接还原炼铅新工艺”。这个新工艺别说是豫光，就是在全国也是个颇为陌生的新名词。面对大家的一筹莫展，58 岁的赵传和站了出来。经过半年多呕心沥血，一个非常系统的新工艺草案展现在大家面前，一个清晰的设计方案呈现在大家的脑海中。2003 年 5 月，还原炉研发小组正式组建，在赵传和和全体技术人员的努力下，经过上千次的计算、修改，第一张设计图纸绘制完成；经过赵传和和技术团队历时 5 年的一次次艰苦卓绝的技术攻关，2008 年 1 月，“液态高铅渣直接还原炼铅新工艺”顺利通过专家委员会的鉴定；又经过两年的技术改造，2010 年 4 月，豫光直接炼铅生产线开始试产直至达标投产。2012 年，以“液态高铅渣直接

还原炼铅新工艺”为主的豫光炼铅法获得国家科技进步二等奖，这是铅锌行业获得的最高荣誉。

27 年来，赵传和先后参与了豫光大大小小 30 多项技术改造项目，言传身教为豫光培养了 100 多名技术骨干。

无私是一种自信，更是一种胸怀

豫光集团玉川冶炼厂副厂长刘素红是赵传和最得意的徒弟之一，从参与豫光贵金属冶炼扩建开始，她就跟着赵传和老师参与了一个又一个技改项目攻关。提起赵传和老师，她和赵传和其他徒弟的看法高度一致：“赵工就是我们年轻人做人处事的标杆、一把挺直的尺子。”

在进行豫光第二套富氧底吹生产线设计时，为了培养自己的技术队伍，豫光决定自主设计。年近 60 岁的赵传和作为整个项目的技术负责人，接受了任务。在身体力行带领大家艰难摸索的同时，赵传和总是结合实际，对年轻技术员进行培养。

“他从不吝啬，毫不藏私，对于我们的问题有问必答，而且善于循序引导。此外，他还时常利用工作中的问题引导我们自己去思索，像还原炉实验期间，他一到现场就会就实验过程中出现的问题和我们讨论，引导我们思考，有时还会假设一些问题让我们思考处理的办法。”经赵工一手培养提拔成长为项目

部部长的夏胜文对老师长充满了感激和尊重。

王拥军、张安邦、夏胜文、翟艳忠、陈会成、刘素红、汤伟、徐诗艳……众多的年轻人如今已经成为公司骨干项目人员，成为公司项目建设的宝贵财富，有的甚至已经成为公司高管人员。

赵传和说，他只是一个做技术的，做不了企业管理，年轻人有上进心、有潜力，往前推一把也是应该的。

淡泊是一种美德，更是一种境界

赵传和的小儿子赵振波如今也成了豫光集团的一名技术骨干。在他上初中的时候，也正是济源黄金冶炼厂（豫光集团前身）粒状氧化铝项目攻关的关键时期。那时候，他很少在家里看到父亲。每天天不亮父亲就骑着自行车走了，晚上也总是很晚才回到家。“那时候家里正在盖新房，可是爸爸他总是顾不上过问，把所有的事情都甩给了妈妈。只是做大门门头字的时候，爸爸亲自选定了‘淡泊宁静’这四个字，并利用一个难得的休息日亲眼看着门牌挂了上去。”

直到参加工作后，赵振波一次和同事们聊天，才知道了“淡泊宁静”背后的含义。豫光第二套富氧底吹生产线即将竣工的时候，灵宝一家冶炼厂的负责人找到赵传和，表示愿意用 30 万年年薪聘请赵传和去厂里负责技

术。可是没想到，当时月薪只有 600 多元的赵传和想也没想就一口回绝了。赵传和说：“我还是那句话，是豫光给了我展示才华的机会，所以我要回报豫光一辈子，这个承诺，是不能用金钱来衡量的。”

那些年，同行企业之间“挖”技术人员的现象非常普遍，可许多人都在赵传和那里碰了壁。“别做梦了，豫光那个老头子是不会跳槽的。”慢慢地，也就没人来找赵传和了。有人替他惋惜，甚至当面说他傻，可赵传和只是淡淡一笑了事。

今年春天接连几天，同事们都发现赵传和脸色发暗，精神不好。大伙儿都劝他回家休息几天，可他不应，依然和大伙整天趴在设计台上研究图纸。直到有一天晚上下班回到家，小儿子赵振波发现他不对劲儿，连忙把他送到了医院检查，才发现原来由于长期吃治疗心脏病的药有副作用，赵传和胃出血已经好多天了，血压高压才 60 多。医生非常惊诧：“你身体内的血出血出的都只剩一半了，你竟然还能撑着上班？”

为了照顾赵老的身体，公司特意规定赵老每天只上半天班，还安排了专人接送。然而从没有违反过公司规章制度的赵老总是一再违纪，到了班上就忘了下班时间。

赵老说，如今自己老了，干不动活了，但是每天能够看着年轻人工作，给他们提个醒、把个关，能够继续为豫光做点什么，就会从心底感到踏实。

兖矿信达公司：走在打造四星级酒店的大道上

■ 王艳芹 仲丹

在熙熙攘攘的曲阜高铁站，一位游客把视线锁定圣人孔子像的上方，LED 屏上显示出这样一则广告语：兖矿的品牌——山东人的驿站。滚动画面上依次播出兖矿集团信达公司所属信达酒店、北京首府饭店、上海圣贤居、日照疗养院、日照圣园酒店的广告，他拨通了其中一家的联系电话，由此开始在目的地愉快旅行。

这不是一幅想象中的画面。兖矿集团信达公司负责人告诉记者，信达公司投资 10 万元将广告打到曲阜火车站是一个符号，象征着这家经由兖矿集团招待所资源整合成立、目前正积极申报四星级酒店的公司，正在以开放、便捷、经济、畅达的姿态，笑迎来自国内外、省内省外的八方来客。

规范化管理：多添实力

近年来，随着消费群体个性化、多元化的需求不断提高，国内及各地超市、购物广场、百货商场、酒店等商业业态向着规模化、连锁化、品牌化、服务集成化方向发展，商业零售业面临着市场格局不确定力量的威胁。面对日趋激烈的市场竞争，兖矿集团领导班子作

出了发展现代服务业的重大决策，事业发展公司经过审慎调研论证，决定调整产业结构，整合餐饮商贸资源，于 2014 年 7 月 1 日组建成立了兖矿信达酒店管理有限公司，将集团公司餐饮、商贸、旅游业务形成整体联动效能，实现资源共享和优势互补的发展，着力打造集团公司新的经济增长点。

信达公司成立之初，面临内部管理不规范、人员素质亟待提高、设备设施老化等诸多难点，该公司对症下药，积极与旅游局等相关部門联系，组织开展兖矿宾馆创四星饭店的综合评定工作，参照标准查找不足，合理进行品牌定位。从转变思想观念、完善组织架构、健全管理机制、明确发展方向等方面入手，条分缕析地展开各项工作；与济宁商学院和南京金陵旅游学院对接，组织专家对整个信达公司管理流程进行完善设计和修改，建立了人力资源、财务、工程、安全管理、采购、成本管理 etc 12 个方面的管理体系，形成良性循环。明确提出了企业文化、灵魂精神、经营理念、员工准则、企业愿景，全体员工统一着装，佩戴工作牌，外树形象，内提素质，精神面貌焕然一新。对标国内先进企业，积极实施走出去战略，分五批次到济南顺和国际酒店（五星级）学习现代化酒店管理的新知识、新技能，回到单位后再分头对本专业、本部门其他

人员进行集中培训。

今年 7 月，该公司对外公开招聘还圣两家酒店的酒店经理，实施竞聘经营，通过举办市场营销会和厨师交流会等途径提高员工业务技能，达到资源共享、信息共享、市场共享的目的。从过去走马观花式的粗放管理到如今巧娘绣花式的精细管理，助添了企业内在实力，带动了信达公司规范化管理迈上新台阶。

精细化服务：多种便利

一家集餐饮、商贸、旅游业务于一体的酒店从成立到完善，会给企业及周边地区群众带来哪些便利？很多生活在兖州矿区的职工家属普遍有这样的直观感受——

以前，兖矿一中、邹城八中等学校的学生放学后饿了吃个饼，有时连口水都没有，下了晚自习到地摊上随便吃点东西，既不卫生又不健康。今年 10 月 8 日，信达公司转换经营模式，南餐厅正式由自助餐厅改为大排档，油盐酱醋等调料质好放心，价格从几块到十几块再到几十块，既方便又实惠。

万家乐、还圣的外部发生改观，重新铺设地砖、亮化门店，规范了停车位，加装了休闲椅，购物进餐更加舒适方便了。信达酒店历时两个月，投资 150 万元，对两店外部进行装

修，使经营形象得到了很大的提升。

改善了上海圣贤居酒店的基础设施条件，为日照疗养院配置了大型医疗设施。所属酒店不管标间还是商务套间都增设了保险柜、冰箱、咖啡杯等设施，下一步还将增设残疾人便池，将细节服务体现在各个方面。

近年来，随着时代发展进步，消费群体的文化档量和生活水准逐步提高，信达公司整合成立后，专门建立市场营销部，同网络订房中心联系，陆续与艺龙网、携程网、去哪儿网等网站签订订房协议，广泛开展网络订房业务，上网当天就出现开门红，兖矿宾馆入住率由原来的 53% 提高到 60% 以上，“十一”期间达到 75%，他们还根据顾客网上需求，增设了婚庆用房、女性用房等服务项目。快节奏的工作生活使得网上订餐也成为当前一大消费需求。此前，信达公司所属饭店只有上海圣贤居推行网上订餐，今年 8 月，信达公司以圣孔膳酒店为试点，推行微信订餐服务，进一步方便了企业和周边消费者的放心、便捷进餐。

市场化运作：多增效益

在改革发展的新形势下，多年来受国企体制制约长期处于亏损局面的信达酒店，面临着如何推行市场化摆脱困境的严峻课题。

沿着增量老市场，培育新市场，储备潜在市场的工作思路，信达公司多路并进拓市场，全面提升美誉度。成立市场营销部，与周边企业如邹城市工业园、经济开发区、银行学校、地方政府、企事业单位签订合作协议，为其提供会议、就餐、住宿服务，支撑客房入住率，扩大客户群，目前已签订 32 家协议客户。酒店会议室、宾馆客房实行租赁经营后，弥补了每年 300 万元的亏损，还能盈利 200 万元。撤销万家乐小卖场，集中做强大卖场，万家乐三季度利润比考核指标增长 35.63%。

在新市场开拓方面，万家乐超市先后取得东滩矿和济三矿班中餐的食品配送业务；与金鸡滩煤矿、荣信化工签订餐饮合作协议，在积极响应集团公司走出去发展战略的同时服务了兖矿，提升了企业知名度和利润增长点，为下一步走出去开发战略市场奠定了基础。

如今，《兖矿信达酒店管理有限公司发展战略纲要》已制订实施，透过《纲要》展示的广阔前景，我们获悉北京首府饭店市场评估报告已制订，日照疗养院将采取养老地产开发的方式走出长期亏损的泥窝，上海圣贤居已将物业管理列入发展规划。走在通往四星级酒店的大道上，信达公司还将用诚信、勤奋和热情收获更多春华秋实，为现代服务业再添一新绿。