

亏损已成网约车标配 告别“烧钱补贴”后怎么走

日前，两大网约车巨头易到和滴滴分别在网上被曝出巨额亏损的财务账单，其中显示易到今年第二季度平均日亏损额高达3700万元，滴滴去年则是亏了122亿元之巨。有业内人士指出，虽然大规模补贴、几块钱坐车的景象已经不再，初期可能会有很多乘客感到不适应，但其实这才是网约车行业真正回到了原点。

刚刚遭遇政策“空袭”的网约车行业再遇“地面伏击”。从前天开始，两大网约车巨头易到和滴滴分别在网上被曝出巨额亏损的财务账单，其中显示易到今年第二季度平均日亏损额高达3700万元，滴滴去年则是亏了122亿元之巨。不过，易到日前已经做出回应，称网上数据是有人在恶意抹黑，意在阻挠其新一轮融资计划。而截至记者发稿时，滴滴尚未做出回应。

现象 网约车无一例外都在亏损

易到公关部人士在接受记者采访时表示，网文引用了一份所谓融资报告中的财务数据，其实纯属捏造。“目前公司正在谋求新一轮融资，而且到了关键时期，此举应该是竞

争对手有意抹黑以此阻挠融资。”这位人士表示，其实之前他们已经听说竞争对手在运作此事，易到保留追究法律责任的权利。“这应该也算是网约车竞争已经进入白热化、到了你死我活地步的标志吧！”他坦言，像其他网约车品牌一样，易到至今仍未实现盈利，但每天亏3700万元的数据明眼人一看就知道是恶意中伤。

据悉，目前国内网约车行业无一例外地都在亏损，只是亏多亏少的问题。此前滴滴与优步为了争夺中国市场，双方之间曾经展开过激烈的“烧钱大战”，竞相补贴降价，让中国的网约车市场交易规模在去年井喷，但最终带来的是二者都巨额亏损。有人估算2015年整个网约车市场烧掉了200亿美元，其中优步中国就烧了超过10亿美元。不久前，滴滴合并优步中国时，还曾以双方都亏损而拒绝商务部对其提出的申报要求。

热点 “五块钱坐一圈奔驰不正常”

无休止的“补贴—亏损”似乎已经成了网约车行业的死循环。对此，其实已经有行业内人士意识到这条路已经走不下去了。易到

创始人、CEO周航不久前曾公开表示，“用户花5块钱就坐一圈奔驰车，司机随便跑一跑就每月挣三四万，这些神话都是建立在巨额的补贴之上的，而不是真正的常态。”从这个角度来说，网约车为用户带来的美好时光已经结束，因为巨额的补贴是不可能无休止持续下去的。

果然，随着滴滴合并优步中国，之前愈演愈烈的补贴大战已经明显收敛，不久前滴滴顺风车、人民优步都已经宣布上调价格。一名优步司机告诉记者，“从中秋节当天开始，人民优步每单里程费已经从1.5元/公里提升到了1.8元/公里，时长费也从0.25元/分钟提到了0.35元/分钟。”易到也从下半年开始改变之前单纯的现金充值返现的模式，在返还力度没明显减小的情况下引入了乐视旗下的生态产品，相当于将易到变成像乐视电视、手机那样的引流入口，希望在另一个渠道创造出价值。

分析 网约车细分市场或现差异化服务

有业内人士指出，虽然大规模补贴、几块钱坐车的景象已经不再，初期可能会有很多

乘客感到不适应，但其实这才是网约车行业真正回到了原点。他认为这种合并证明了利用价格手段硬拉用户进来的模式是行不通的，“最终应该比拼的是性价比，而不是单纯拼价格，没有了不理性的补贴大战后，专车市场才开始真正成长”。他认为，网约车市场相对合理的竞争局面应该是把那些真正能提供服务的私家车、自营车辆、租赁公司车辆纳入进来，同时把真正需要用车的人吸引成客户，利用信息平台把它对接起来，而之前很多本来不该在这个圈子里的人都进来了。他预计，未来网约车市场上可能会出现很多细分市场的差异化服务品牌，比如专门提供接机服务的、专门提供区域叫车的，甚至专门接送上下班、上下学的。

值得关注的是，11月份即将生效的网约车新规中也将“网约车平台公司不得以低于成本的价格运营扰乱正常市场秩序”条款予以明确，这也显示出监管层开始重视市场乱价问题。显然，无论是政策层面还是企业运营层面都已经不允许无底限地烧钱，那么之后网约车该怎么开，确实是每个品牌都将面临的课题，“方式可能有很多种，但寻找的过程肯定不会平坦。”

(张钦)

佐志伟：匠心巧手成就“金牌员工”

当不了高深的科学家，就当个工人技能大师；当不了工程师，就当个设备检修的能工巧匠。在安全仪器监测工的岗位上，新集二矿佐志伟经过多年积累沉淀，在国投集团金牌员工争霸赛上一路过关斩将，被授予国投集团“金牌员工”荣誉称号。

偷师学艺，匠心巧手。2012年4月份，从监控室调到监测队的佐志伟，跟着师傅高久兴干起了瓦斯安全监控及设备维修。为尽快熟悉和掌握监测技能，佐志伟每天和师傅一起跑头钻巷，学监测分站、探头的安装和撤出，学线路的铺设、故障的排除。为了弄懂设备的性能和故障的原因，他有事儿没事儿就给师傅打电话，往师傅家跑，缠着师傅问这问那。回家后把听到的经验和书上的进行印证，不明白的就打开设备进行操作练习。这几年的工作与实践，实践与锻炼中，他不断地丰富

自己，提高业务素质，增长了知识水平和分析问题、解决问题的能力，并在领导与同事们的支持与帮助下取得了优异的成绩，捧回了诸多奖项。2015年，他先后斩获公司及矿“优秀个人创新成果”奖，荣获公司安全监测工技能比武亚军。2016年，他在矿安全监测工技能竞赛一举摘得桂冠。

不忘初心，视企如家。提起佐志伟认真负责、严谨细致的工作态度，大家都竖起大拇指。作为技术能手和监测骨干，他主动承担最为繁重的采面瓦斯监测监控工作。每次安装前，他都预备好充足时间来准备电缆、探头、断电器和分站，并提前进行地形勘察，哪儿挂探头，哪儿装分站，放线轮在哪儿装，电源连接方式、信息传输方式和电缆长度都做到心中有数。在采掘重点头面重点区域，他坚持每日巡检。如果发生监测信号反馈不上来，



他总是第一个到场诊断故障，第一个排除故障。如果其他头面发生故障排除不了，他也主动请缨去帮助解决。作为一名老新集的员工，他认为干监测工除了技术过硬以外，还要勤



跑腿，多操心，摸到心。新集是我的家，只有矿上安全生产了，效益好了，才有个人的发展和家庭的幸福。

(许士卿)

精细输气 确保秋冬季供气平稳

“下游管线压力上涨至稳定状态需要一定的时间，所以调压力的时候要多操作、多等待、多观察。”9月19日11时，川中油气矿双龙配气站员工曹彦辉一边调节调压阀，增加向阆中化工厂的供气量，一边对新入厂大学生余玥说。

压力调了3次，每次观察等待10分钟。尽管实习不到半个月，余玥已对“精细输气”有着深刻理解，那就是反应快、操作细、观察勤、计量准。

从电脑监控发现异常、汇报、按调度指令调压，到下游压力显示正常，整个过程持续了

40多分钟。曹彦辉说，这只是完成了这个工作的一半，下午2时左右，用气高峰消退，压力又要重新调回来。

9月以来，川中油气矿南部作业区针对秋冬季将迎来天然气用气高峰，按照“早部署、早准备”的原则，对双龙、定水配气站及角43等外输气井开展拉网式的安全环保大检查，同时坚持“定维、定保、定巡、定检、定排”的“五定”管理制度和办法，对站场流程区、放空区、管道实行全方位管控。

“精细输气必须要到最后1公里。”据了解，这个作业区还积极收集用户门站信息，督



●余玥在师父曹彦辉的指导下认真巡检

促用户提前做好冬季供气设备设施的校检、维护及安全用气宣传，确保秋冬季安全、平稳

供气。

(王涛 图/文)

精练管理内功 做实集约生产 钱营孜矿匠心打造效益第一增长极

笔者不久前在皖北煤电集团钱营孜矿了解到，在当前严峻市场形势下，该矿主要经济指标节节攀升，连续6个月实现逆势转盈。这背后到底有什么秘诀？

“关键是精练管理‘内功’，做实集约高效生产文章，不断把生产系统调到最优，把成本压到最低、实行订单式生产和菜单式洗选，实现效益最大化。”钱营孜矿矿长吴劲松告诉记者。

今年以来，该矿积极“走出去”，借鉴先进矿井管理经验，对系统进行安全经济开采评价，深刻剖析制约安全生产各种因素，坚持“重落实、严问责”的管理理念，从严责任追究，在明确责任人、处罚标准的基础上，严格兑现，区队出现工伤事故，对主要负责人进行从重从快处理，切实将安全压力传递到基层；落实《零工伤奖励办法》，运用结构工资的杠杆作用，让员工从实现安全中得实惠，提高员工自保互保意识。确立了提出“量化考核、自主管理，经济开采，本质安全”的工作思路，和调准发展目标，调优采场布局，调活生产系统，调强装备能力，调顺经营机制，调顺思想文化“六调”工作思路，全力止亏保效。

采掘失衡是煤矿最大致命点。该矿深入推进技术经济一体化，积极构建集约高效生产模式。通过优化采场布局，西二采区形成“一井一面”生产格局；采区活动相对集中，减少系统人员、材料等投入。通过减队伍，减系统，减少进尺，减设备租赁(综采设备减少3套，其他设备实现动态管理，预计每年减少设备租赁费3000万元以上)，最终达到减少投

入达到降低吨煤成本的目的。改变西三采区施工方案，变双向双面贯通为单线单面贯通，年节约2000余万元。在保证完成生产接替的情况下，停止西风井施工，将井下原有的1综1准7掘(4综掘3炮掘)1修的生产格局缩编合并为“1采1准5掘1钻机队”，减少开拓进尺。西风井技改工程暂停施工，每年可为矿井节省投资3400万。东一采区工作面的布置、投产日期与钱营孜电厂的产能、工期同步，实现资源效益最大化；一体化设计实现一次成巷，贯通即具备安装条件，杜绝返工。今年W3225风巷、W3225机巷、W3224风巷、W3224机巷实施一体化施工，预计可节约240~320万元。另外，在W3225风巷施工过程中将高位钻场一统施工，杜绝巷道结束后再次施工高位钻场。此项节约资金180万元；通过优化锚杆间排距、锚杆长度、锚索间排距，废旧材料复用，推广使用自制加工皮带梁、钢筋梯子梁、铁轨枕，推广使用高强塑料网代替金属菱形网等一些列措施，降低了矿井的支护成本，全年累计节约资金400万元。

致力于高效型企业建设，提升经营效果。该矿实行订单式生产和菜单式洗选，坚持以市场为导向，构建财务、销售、生产、选煤联动机制，明确产品定位，合理调配洗选，变精煤量的考核为销售、效益考核，减少原煤入洗，降低成本投入。按照“先定岗、再轮岗、后分流”的步骤，积极稳妥的做好转岗分流工作，降低人力成本，内部试行“隐性分流”，鼓励个体社会兼职创收，推行下井“准入制”，取消大班人员下井数考核，制度松绑，提高管技人员

下井质量；推行技术工种“弹性工作制”，对特殊工种人员实行定量、定责考核，鼓励职工自主创业，营创公司在矿内招聘兼职电气技术人员，营鼎公司招聘兼职铲车司机，多途径的为有能力的职工增加收入。外部做实“显性分流”，鼓励个体创业，落实好轮岗分流人员的各项政策，解除员工后顾之忧。组织团队创收，开展非煤劳务输出，安排分流人员外出短期或长期务工，向合肥美的集团、长安汽车劳务输出80人，向营鼎、营创内部劳务输出171人。目前，已完成转岗分流任务837人，今年1—6月份，原煤完全成本157.21元/吨，同比下降6.1元/吨；可控成本71.64元/吨，较去年同期下降49元/吨，累计实现利润7983.29万元。

“软件”作用同样不可忽视。该矿把“制度落实”作为党委工作主线，“固本强基、争创品牌；凝心聚力，增创优势”作为工作思路，坚持特色创新求实效。强力推进“一支部一品牌”活动，通过强化考核、典型引路等形式，促进支部开展特色党建，目前基层支部形成品牌项目18个。创新交流共享机制。拓展网上党建平台，建立“九考一评”党建绩效评价体系。推行党建“全景式目标管理考核”办法，年终进行总评，建立思想政治工作“三联系”制度。以开展“两学一做”活动为契机，副矿级以上领导与基层党支部、政工部门与基层单位，党员干部与员工群众要进行三个层级联系(简称“三联系”)，构建上下沟通交流长效机制，及时准确地把握员工的思想动态，了解基层单位和员工的合理诉求。采取定期访谈和

控成本 提煤质 瘦人员 岱庄煤矿：成本博弈 效益翻身

岱庄煤矿曾是山东能源淄矿集团济北矿区万吨掘进率最高、现场条件最为恶劣，且煤质最不稳定的生产矿井。2012年下半年以来，煤炭经济寒冬来临，本应进入亏损境地的岱庄煤矿，这几年来却是异军突起，成本博弈使企业止亏增赢，成为淄矿集团乃至山东能源为数不多的盈利生产矿井。2015年，该矿超额完成营业收入、营业总成本和利润总额三项指标，今年1~5月份，再实现利润800余万元。

成本博弈，跑赢煤价下跌

生产成本不仅决定了产品的盈利空间，更关系着企业的生死存亡。以往设备维修时，多数人抱有“多一事不如少一事”的思想，导致往年的设备维修费都在3000多万元以上。随着形势教育的不断深入，节支降耗、崇尚节约成为大家共识，自修不外委、用旧不领新成为自觉行为。今年1~5月份，该矿外委维修设备量同比降低34%，维修费仅为280多万元。该矿充填工区受生产工艺影响，使用的液压支架比较特殊，以往每次搬家撤面后，都要将支架运到厂家进行维修。为降低费用，他们利用井下废旧嗣室，设立了支架维修点，由外圈维修改为聘请专家指导自行现场维修。仅此一项，今年以来就节省支架维修费用170多万元。

单体立柱是采煤工作面使用最频繁的支护材料之一，以往立柱出现故障后，他们也是将立柱运回厂家进行集中维修。为降低外委维修费用，该矿青工张成科和咸智强利用创新工作室进行技术攻关，经过3个多月的努力，实现了自主维修，一年至少能节省外委维修费10多万元。

伴随各种措施的落地，该矿商品煤完全制造成本呈现出逐年下降的势头，由2004年的350元降低到现在的200多元，降幅达到了43%。该矿矿长、党委副书记曹忠说：“在全矿干部职工的共同努力下，生产成本降幅跑赢了煤价下跌。”

合理配采，改写低质煤历史

煤炭销售以质论价，按照当前市场价换算，发热量每提高100大卡，吨煤销售单价就能增加8元多。由于受地质构造影响，岱庄煤矿自2000年投产以来，产出煤炭的发热量均在4500大卡左右浮动。“在当前市场下，4500大卡的煤炭别说卖钱了，就是能否销售出去都是问题。”该矿煤炭营销中心主任宋涛说，“现在是市场逼着我们提质增效，想生存就得干！”

今年以来，针对煤炭质量不稳定因素，该矿实施了分时、分采、分运、分存、分提、分仓和分销为主要内容的“七分管理法”，积极做好合理配采，提高煤炭质量。1358工作面受地质构造影响，产出的煤炭发热量仅有2000大卡。为了让产出的煤炭能够卖个好价钱，该矿经过分析测算配煤比例后，组织该工作面 and 煤质相对较好的1360工作面进行合理配采，使1358工作面产出的煤多增收1000多万元。

为调动职工保煤质的自觉性和能动性，该矿还依托内部市场化运作模式，建立了煤炭内部阶梯收购单价。各工区产出的煤炭，按照发热量高低分为3个档次，制定了不同的收购单价。现在职工在生产过程中，发现煤流中有矸石就会自动分捡出来，并用编织袋装在一起丢弃到采空区。“发热量每提高100大卡，我们区就可增加收入2000多元。有实实在在的效益做比较，职工保煤质的意识明显增强。”综采工区区长李强说。

煤质从最初的4500大卡提升到现在的5000大卡，不仅改写了只能产低质煤的历史，而且收获了明显效益。今年1~5月份，该矿实现煤质增收680多万元。

人员瘦身，人均工效增加5个百分点

应对当前形势，着力控员提效是提升矿井运行质量的重要途径。该矿分析发现人工成本占到了35%以上。为此，他们借助淄矿集团省外矿井建设的有力时机，大力实施“走出去”战略，陆续向正通煤业、巴彥高勒煤矿和世林化工等单位输出人员，用工人数由2014年初的2600多人，降到了现在的1700人，矿井成功瘦身。

在此基础上，又着力提高人均效率，推行“532”工资分配机制。将各工区维修及“七五五”人员的工资分为岗位工资、额外工资和素质提升工资三部分，矿上分别按照50%、30%和20%的比例进行量化收购。许多职工们在干好本职工作的基础上，争着抢着去干零活创收创效。综掘一工区青工岳华说：“过去掘进1米巷道挣的钱10个人分，现在同样1米巷道的钱8个人分，虽然工作累点，但是大家的干劲都非常足。”今年1~5月份，该矿在减员80人的情况下，煤炭产量比预算超出了1.2万吨，人均工效提高5个百分点，人员瘦身不仅促进矿井生产成本下降，而且保证了经营效益不亏损。

(陈凯 弋永尧)