

4 公司 Company

玉柴机器成为敦煌文博会唯一客车动力品牌

二十国集团杭州峰会刚刚落幕，作为我国目前“一带一路”建设中唯一以文化交流合作为主题的国家级平台和国际化盛会，首届丝绸之路(敦煌)国际文化博览会(以下简称敦煌文博会)于9月20日在甘肃省敦煌隆重举行。这次国际盛会再次选用了玉柴发动机作为会议服务客车的唯一动力品牌。

敦煌文博会是甘肃省近年来承办的规模最大的文化交流盛会。有76个国家,5个国际组织,19个友好城市的90个国外代表团参会,国内参会代表团达51个。敦煌文博会选择在敦煌举行，对于这座极具历史文化的西北名城来说,既是机遇,更是挑战！敦煌市城市人口不足10万,要在此举办如此盛大的会议,除了做好严格的安保外,交通运输更是极其重要。

此次敦煌文博会指定的会务用车50辆,全部是今年5月新采购配置玉柴YC6L的高等旅游大巴。这批车承担大会运输保障,是国内外嘉宾、专家学者、媒体记者和相关工作人员的交通用车，直接进入会议核心区域。另外，会议外围运输还有200多辆全部配置玉柴机器的车辆,负责各大酒店、机场、火车站和三大旅游景点的交通运输，为全国乃至全世界八方来客提供服务保障。

这50辆会议用车,全部搭载玉柴黄金动力YC6L发动机，分别配装苏龙客车和金旅客车,由敦煌市三大旅游公司提供。其中,有



●玉柴机器成为敦煌文博会唯一客车动力品牌

20辆苏龙客车配置YC6L油电混动发动机,排放达到国五标准，为甘肃省首批达到国五标准的新能源公路客车。此次盛会规模之大,交通运输之重,对玉柴机器来说,面临着前所未有的挑战。

在以往的重大会议中，玉柴机器每次都能够出色地完成服务保障工作。此次敦煌文博会,玉柴参考以往的经验,制定了严密的服务保障方案。

8月下旬，玉柴从玉林总部派驻经验丰富的服务工程师与酒泉和敦煌玉柴服务站电控服务水平高的人员、玉柴兰州专卖分公司配件人员共同组成强大的文博会服务保

障小组，与苏龙、金旅客车厂的片区服务人员一起，共同为会议用车做好服务保障工作。

车辆排查根据敦煌市的实际情况分两步开展:一是50辆会议主要用车的安检工作必须在9月15日前完成;二是200辆会议外围用车,也要在9月20日前排查完毕。50辆会议主要用车分别由敦煌市三大旅游公司提供,由于9月还是敦煌的旅游旺季,车辆每天都在不停地运输，基本无法集中停车统一排查，于是三个现场服务小组分别负责一个旅游公司，任务包干到位，见缝插针地上门排查。截至9月15日,现场服务小组已经完成

50辆会议用车的排查工作。

配件储备尤为重要。7月初,玉柴甘肃办事处根据敦煌市近三年的车辆进入量，特别是今年新车的进入量和机型，和玉柴兰州专卖分公司提前部署配件储备工作。目前,玉柴兰州专卖分公司储备了200万元的配件,针对玉柴6L机型，已经给服务站预投放了10多万元的配件。

在漫长的东西方文化交流过程中，敦煌形成了崇高唯美、包容开放、向善守正、充满理性主义色彩的特色文化。如今,在敦煌的舞台上,玉柴大放异彩。

(梁剑)

奇瑞全新旗舰 SUV 瑞虎 7 不凡上市

创下中国造车水平新高度

9月20日晚,北京,中国国际展览中心新馆。以获得日内瓦国际车展设计大奖TX概念车为原型、经过4年正向开发验证的奇瑞全新旗舰SUV——瑞虎7正式上市。这款奇瑞战略转型后第二代产品系列的首款SUV,推出了1.5T和2.0L两种动力共9款车型,官方售价9.79—15.39万元。

兼具“颜值”与“内涵”的瑞虎7,承袭了曾征服全球权威的创意基因,拥有“自主领先,超越合资”的整体性能,散发着“活 耀不凡”的年轻动感范儿,实现了品质与品位的完美统一。以瑞虎7的出现为标志,奇瑞汽车创下了中国车企造车水平的又一新高度。

在整车造型上，瑞虎7以拿下全球汽车设计界“奥斯卡”大奖——2012日内瓦国际车展“最佳概念车”的奇瑞TX为原型,采用H.D.S灵性感水流车身造型，使整车展现出水的韵律之美和“上善若水”的文化意象。瑞虎7把奇瑞“Life in motion(生?动)”的设计理念诠释得淋漓尽致，开启了中国品牌原创设计的新境界。

有业内人士分析认为，瑞虎7对于奇瑞的意义,不仅是一款标志性的旗舰产品,还宣告了全新T1X平台的成功启用，她是奇瑞2.0体系日渐成熟的体现,更是中国自主品牌的新高度。

(冉杰)



银光集团全面提升企业创新驱动动力

中国兵器工业甘肃银光化学工业集团有限公司近年来不断完善创新体制机制，全方位提升企业创新驱动动力。

加强创新体系建设。银光集团提出要以“文化引领、制度保障和机制推动”三项举措来增强企业创新原动力。一是成立各级创新组织、搭建创新平台、技术创新项目的资金投入、对创新成果进行认可和奖励;二是制订管理、科技、技术创新办法,落实全价值链体系化精益管理要求,不断推动技术进步,提高技术管理水平;三是围绕生产经营活动,以经营管理人员、工程技术人员、专门技能人员为“三结合”形式组建各类的创新团队,引导、激发全员创新热情;四是建立技术职位发展序列和激励机制,畅通科技人才职业发展通道,形成了“基层技术骨干——公司级科技带头人——集团公司级科技带头人——中国兵器首席专家”四级职业发展序列。

建立创新管理机制。银光集团通过引导各所属分子公司建立组织机构，梳理生产线存在的问题,运用各种创新手段,提高和改善现有技术水平,明确技术创新的范围,界定和划分集团总部和分子公司在技术创新工作中的职责,确立立项原则,建立项目申报、实施管理,成果申报、评审、奖励流程等方面的管理机制,提升全员参与创新的积极性。

厚植创新文化。银光集团为全员参与创新搭建平台,把“以人为本、全员参与、持续改善”的精益思想融入到创新工作中，赋予了“创新就在你身边”、“人人皆可创新”、“解决问题就是创新”等创新理念新的内涵。提出将创新工作和精益管理、结构调整、信息化工作相融合,为全员参与创新提供了新的平台。

建立创新激励制度。银光集团加强创新项目实施过程的监督、管理和考核。引入课题发布、方案竞标等创新机制,扩大技术创新评审范围,增加优秀评选,按照贡献大小进行奖金分配的激励原则，促使全员关注小改小革,让技术创新不再停留在理论和实验室,真正在基层一线开花结果。同时,通过统计创新项目取得的利润、提高的经济效益和节约的成本费用,计算技术创新的经济效益,使节约价值不再是统计口径,而是实实在在价值。每年通过表彰一批在管理、科技上取得优异成绩的团队和个人，点燃了全员参与技术创新工作蓬勃热情。通过对获奖项目进行经济效益提成奖励,充分肯定了员工的创新价值,鼓舞了员工士气,也使创新工作成为企业为员工谋求发展、提高薪酬待遇开辟的另一有效途径。

(郭玲)

全国青年岗位能手标兵葛伟宾：做全新的自我 变得更专业严谨

中建五局安装公司葛伟宾今年5月获评“全国青年岗位能手标兵”。得到这个荣誉,全国共31人,湖南省仅一人,中建系统也仅一人。

采访葛伟宾时,他非常忙碌,约了他好几次,最后不得不在回单位的车里进行了一番长聊。

梳理葛伟宾十多年的工作经历发现,从2005年入职以来，他每年都受到来自安装公司、中建五局、中建总公司的奖励,没有一年落下。同时每年的奖励又是从不同的方面对他的认可。有十佳青年,有优秀工程师,有鲁班奖项目经理,有劳模等。用他自己的话来说:“我每到一地方都努力做全新的自己,为的是让自己变得更专业、更严谨、更有价值一些。”

每一个项目都要学到新东西

学习是葛伟宾做全新自我的基础。他为自己明确了在每一个项目要学的东西。他入职的第一个项目是青岛丽东化工厂管道工程，该项目为GS集团投资，主管机电的业主工程师是一个姓李的次长，韩国人。李次长50多岁，是从工人做起来的管理人员，工作认真严谨。葛伟宾第一次接触他的时候，眼前这个李次长身材高大，面无表情，为下属在工作上的一個细微偏差而大发雷霆。

“一看就知道你们不专业。”李次长只是用余光瞄了一样葛伟宾手里拿着的绘图直尺,调侃道。说完拿出自己的工具包,里面有一整套的绘图工具,然后开始给葛伟宾讲述管道单线图的绘制要求。在讲解的过程中,他还用无奈地语气说:“其实这些在韩国都是很基础的要求,我在中国做了这么久的工程,很少有单位能达到这个水平的,以后还免不了麻烦我给你们改。”

回去后,葛伟宾暗下决心:“外国人能做到的,我们一定能做到,只要他教一次,我就一定要学好,做好。”果然只用了一个月,葛伟宾使用认真和高效,打动了李次长,说葛伟宾是他在中国遇到的最好的徒弟。很多次他带着葛伟宾站在楼顶看着项目安装好的密集管道，动情地说:“你看这些管道像什么,是艺术品啊。”

葛伟宾的学习计划是从每个不同的项目特点出发的，从自己的岗位要求出发的，努力做到每到一个地方都要学到新东西。比如2005年下半年在青岛丽东，他跟着业主工程师学单线图绘制;2007年在西直门顶

目，他开始学习机电综合图及机电综合管理;2008年初在沈阳恒隆他开始学习项目综合管理……

每个平台都要创造新的价值

创造新价值是葛伟宾努力做好全新自我的重要途径。他在每一个项目都立足岗位为公司创造新的价值。在获得“鲁班奖”的沈阳中街广场恒隆项目,葛伟宾从暖通主管到项目生产经理,以优质履约得到了业主的认可。并对无锡恒隆广场项目的中标起到了重要作用。无锡恒隆中标后,业主指定让葛伟宾任项目经理。项目初期,针对业主图纸报审的节点，他与深化设计人员一起熬夜加班,3个月完成报审图纸1428张，一次报审合格率达95%,扎实、高效的作风得到业主的高度评价。项目尾声,面对业主开业节点的要求,他更是一马当先,带领项目部奋战三个月完成产值6700万元。在三年的施工过程中,无锡恒隆项目先后获得湖南省先进劳动班组、中建五局先进基层党组织、无锡市青年文明号、无锡市安全生产示范岗单位等荣誉,连续多次在局重点项目考核中名列前三。

葛伟宾立足新岗位创造新价值,得益于自己的执行力和创新精神。“只要你给我一个目标,我就会全力以赴地实现它。”这就是他对执行力的理解。在无锡恒隆刚进场的时候,公司董事长易志忠就给他提出了四点要求:做成公司项目管理的典范;做成公司对恒隆业主的闪亮名片;做成公司优质人才的孵化器;做成该项目同行业的标杆。

葛伟宾的项目管理就是围绕这四点展开的。而恒隆项目以及后来他在其他项目上的业绩都完美地执行了这四点要求。

在技术上的创新是葛伟宾不断创造新价值的灵魂。他的创新是在对施工经验的总结中进行的。“一种大直径管道组对装置”，“一种模块化桥架多通装置”这两项专利就是由他根据日常施工经验研制出来的。他撰写的《BIM技术在管道预制组合中的应用》论文发表的国家级杂志上。同时他还带领团队致力于新技术的开发和运用,2013年,无锡项目收获了2项QC奖项,4项国家专利。同时该项目作为住建部信息化示范项目,在BIM技术应用中,他带领团队通过对现场管线、设备的排布提前预计和解决了许多复杂的施工难题。他在项目上大力推动BIM技术的运用,成为行业的标杆。几年中,无锡恒隆项目获全国信息化示范项目,并获取全国

“最佳BIM协同及数据互用奖”,上海市“申安杯”二等奖和创新运用奖。

每带一个团队都要出一批新人

“没有优秀的个人,只有优秀的团队。”这是葛伟宾团队建设的理念。

从2008年在沈阳中街恒隆广场项目，葛伟宾便开始带徒弟,直到今天,和他签过导师带徒协议的徒弟已有7个,其中有5个进入了项目班子和项目经理岗位。特别是在无锡恒隆项目任项目经理时期,他创造性地制定了一级盯一级的“补位式”团队培养方法。这样,即使一个培养成熟的人才输出了,下一个可以顺利地补位,不影响项目正常运行。该项目进场时都是20多岁毕业三年左右的年轻人,到项目结束时,项目团队人员基本出师。按葛伟宾自己的话来说是,基本上是来一批培养一批,输出一批。据统计,从无锡恒隆项目走出来,到公司其他项目任项目班子、项目经理有15人之多。特别是段海平,代静涛已经成为分公司班子,田华成为公司部门经理。

葛伟宾带团队的经验是来自于公司、分公司领导培养他的方法和措施。他自己就是被领导在工作中发掘优点、补齐短板、大胆放权中成长的。

最能体现葛伟宾带团队、培养新人的就是无锡恒隆项目BIM团队的建设。

葛伟宾首先着重BIM领军人物的打造。他发现项目总工田华很有这方面潜质,于是在工作协调、硬件配备上给予大力支持,将他BIM以外的工作任务分担给其他项目班子。只要是田华提出的关于BIM的设备要求、培训要求、外出交流要求都全部满足。后来,田华任公司设计中心主任到全国平台上讲授BIM课程时,很多内容都是来自于无锡恒隆项目。

其次,葛伟宾注重能人群的打造。他在无锡恒隆成立的BIM工作室有7名成员,他采用了BIM技术与现场实践相结合的培养方式,让BIM工程师多次轮岗到项目现场管理中去。这些BIM工程师后来就构成了公司设计中心BIM团队的骨干，也是现在公司160多名BIM工程师的入门导师。

2016年3月,中建五局安装公司任命葛伟宾为湖南分公司常务副总经理兼党总支书记。“这又是一个做好全新自我的机会。从头开始学,我相信我自己。”葛伟宾谦虚而自信地说。

(文澜 鄢博)

鹤煤三矿：单进突破百米大关的秘诀

8月份，对于河南能源集团鹤煤公司三矿三三队来说,是个辉煌无比的月份,是个值得骄傲的时刻。当月，该队在确保安全的同同时,岩巷进尺145米,超计划15米,月单进突破了百米大关，创下今年以来该队月进尺最好成绩。9月9日,笔者对该队进行了走访。

变压力为动力

8月份，该队在-800水平外水仓科学组织施工,严格按照正规作业循环施工,每个小班坚持1个正规循环进尺1.5米，由于该地条件差,施工难度大,面对月计划130米的生产压力,该队坚持困难面前不低头、变压力为动力,想方设法克服困难,竭尽全力确保生产任务的完成。首先,该队在干群中进行形势教育,聚人心、鼓人心、稳人心,让干群心往一处想,劲往一块使,促使职工多出勤、多进尺。其次，该队干部经常深入到生产现场解决疑难杂症,队长齐卫文、支部书记许保庆几乎当月天天下井,为全队干群带了好头。在生产条件困难的情况下,全队干群拧成一股绳,心往一处想,劲往一处使,创造出了一流的业绩。当月,该队进尺145米,超计划15米,成为当月该矿超计划最多的单位。

铁制度硬执行

“我觉得无论做什么事,都得铁制度硬执行。只有这样，才能闯出一条新途径、新视野。”该队队长齐卫文向笔者说出了该队管理的“秘诀”。

8月份，该队在时间紧、任务重的情况下，研究制定出了许多切实可行的管理措施和奖罚制度。在制度落实上,一视同仁,一律平等,无论谁违反了制度,都要接受处理。当月，该队有各干部违规，为减轻对自己的处罚,这位干部找到队长齐卫文求情。齐卫文这样对这名干部说:“制度是给大家定的，对事不对人。你违反了规定,如果不处理,别人违反规定怎么办。”事后,该队还是按照制度对这位干部进行了严肃处理。

另外,该队本着先安全后生产、不安全不生产的原则，先后开展了安全教育和安全大讨论、学贯新《安全生产法》等活动,积极引导员工正确看待安全与生产、安全与效益的关系,让全队干群真正树立起一种珍爱生命、关注安全的思想。同时,该队干部在班前会上,都要有针对性的抽查员工掌握安全知识的情况,发现答不上来者或情绪不好,甚至班前酗酒,就坚决不让其下井作业。该队正是靠着这样铁的纪律，有效的提高了广大员工的安全意识,增强了员工的自主保安能力,促进了安全生产。

“俺队只所以能够创下单头掘进突破百米的好成绩,我认为主要是制度严、执行严、落实严,抓好制度落实才是根本。”该队班长孟荣昌向笔者谈出自己的看法。

严管理细落实

安全管理重点在现场。如果现场管理不到位,生产任务就很难完成。8月份,该队坚持把掘进头的管理当作重点工作来抓,不断加大标准化作业的现场管理力度，坚持用制度管人,按标准作业。当月,由于顶板破碎,爆破作业难度大，给施工带来一定的困难。为此,该队及时制定和贯彻掘进补充安全措施,重点强调爆破作业和强调顶板安全管理,要求在生产现场必须放松放炮,并合理确定炮眼数量、装药量的方法。

另外,该队高度重视机电安全管理,制定专门的机电设备管理制度、巡查制度、检修制度，并且把每一台设备承包给一名队干部,包设备完好、包电气设备检查、包文明生产,确保每一台设备的安全运转。同时,该队还在职工中开展了“优秀班组长”、“优秀员工”评选活动,看谁的工程质量好,看谁的进尺多,看谁的安全管理水平高,对评出的“优秀班组长”、“优秀员工”进行奖励,使员工学有目标,赶有榜样,有力地促进了安全生产。

(杨建美)

图片新闻

世林化工：拆检设备 消除隐患



近日，山东能源淄矿集团世林化工分公司抓住气化炉技改有利时机，组织维修人员对气化系统的18台电机设备全部进行了拆检,消除了安全隐患,确保了电机设备安全运转。图为维修人员正在拆检灰水增压泵。

李建华 弋永杰 摄影报道