

陕北矿业：治亏创效不懈怠

吨煤完全成本同比下降11.9元，商品煤综合售价较年初月均涨幅5.76%，实现减亏1100万元。这是陕北矿业公司上半年治亏创效的成绩单。

“治亏”成绩虽然显著，“创效”任务仍很艰巨。7月初，为应对经营困局，陕北矿业公司自我加压，提出了扭亏为盈的新目标。喊破嗓子不如甩开膀子。该公司干部职工通过深入分析自身优势和劣势，提出了“五强六降五提”一系列治亏创效举措。

“三精两优”强管理

治亏创效，基础在强管理。公司围绕“精”和“优”字，提出“三精两优”五项管理措施，锁定“治亏”点，圈定“创效”面。

“三精”即精细工程、精准生产和精简结构。在精细工程方面，坚持工程管理月报制和项目造价额度分级管理责任制，进一步规范项目督办和审批流程。在精准

生产方面，探索实施快速掘进技术，跟踪管理大型配件、物资使用，对安装工程的材料消耗实施一工程一定额制。在精简机构方面，在基层推行“一长负责制”，取消各单位专职副总师；在机关推行“业务主管制”，取消科级管理层级，进一步压缩管理层级，优化组织结构。

“两优”即优化环境和优先防控。公司通过提高服务质量，理顺拉运体制，优化了销售环境。同时，强化了审计、纪检和法律事务工作，及时堵塞管理漏洞，严密审核各类合同，优先防控了各类风险。

“三改三严”降成本

降成本是提高企业市场竞争力的重要抓手。为此，公司双管齐下，有针对性地开展了“三改”和“三严”。

“改”的内容主要围绕生产技术、用工管理和回款方式。技术人员探索对综采顺槽转载机、设备列车进行矮化，对主运输设

备实施顺煤流启动，降低掘进成本和设备空转电耗。同时，通过实施自动化改造、包岗等措施，减少劳动用工；推行办公区域卫生自我管理，核减后勤物业用工。此外，采取双方或多方抵抹帐、发新煤带陈欠、法律诉讼等措施，加大陈欠货款清收，力争两矿当期货款回收率不低于80%。

“严”的措施重点落在修旧利废、材料费用和税费抵扣上。公司坚持“凡能自行维修的设备，一律不安排外委维修”，全年可完成修旧利废500万元。同时，严格执行材料限额领料制，对“十项非生产性费用”实行超额不报销规定，确保费用较上年降低20%。公司还督促各单位在含税结算价不变的情况下，取得较多的增值税进项税票，实行税费抵扣。

“三优两强”提效益

治亏创效的根本目的是提高企业效益。公司在这方面更是措施频出，突出表

现为“三优两强”，即优化存量资产、产品结构和销售结构，强化科技创新和自主改革。

一是优化存量资产。7-9月份，在全公司范围内开展一次清查工作，排查整理积压资源，创新方式实现盘活使用。二是优化产品结构。实施煤层裂裂爆破，使韩家湾煤炭公司块煤产出率力争达到40%。同时，督办安山煤矿选煤厂建设，可新增洗中块、洗小块等产品。三是优化销售结构。大力开发混煤、精煤需求量大的客户，化解“一家独大”形成的价格压制。四是强化科技创新。力争年底前两个掘进工作面形成双臂锚杆钻机支护系统，在此基础上探索掘进机全面自动化掘进技术。五是强化自主改革。加强自营工程管理和设备自主维修，鼓励全员小改小革，切实提升企业效益。

措施落下去，效果显出来。7月份，公司实现利润近500万元，为全年扭亏为盈打下了坚实基础。（安文光）

企业蓝讯

铜川矿业 6476名职工即将乔迁新“家”

本报讯 近日，笔者从铜川矿业公司棚改房安置工作会议上获悉，此次新区铜煤小区已有6476套住房可交房，按原来各单位所交房款人数进行合理分配，这些职工即将乔迁新“家”。

铜川矿业公司按照国家棚户区改造相关政策，从2010年启动棚户区改造工程，新区铜煤一、二、三小区已有132栋楼开工建设，

总面积200万平方米，现剩余3栋楼正在建设之中，其他基本已完工。此次新区铜煤小区已有6476套住房室内工程已经竣工，具备装修入住条件，按交房人数进行合理分配。小区内设有超市、幼托、停车场、医院、活动中心，生活设施逐步完善，周边有学校、交通便利，天然气、供电、供水、供暖等相关设施齐全。（杨泰成）

北元化工公司 员工在中华诵读大赛中获佳绩

本报讯 8月27日-28日，“为你诵读”杯·首届中华诵读大赛全国总决赛暨颁奖盛典在北京举行。来自北元化工综合管理部的李生阳在方言组诗歌朗诵决赛中，以一首《我爱这土地》赢得了评委和观众的好评，最终获得第三名的好成绩，另外，组委会还为他颁发了“首届十佳方言诵读艺术家”荣誉证书。

据悉，此次大赛共有58000多名选手参加了设置在“为你诵读”客户端软件上的线上选拔赛，最后共有200多名选手获得了全国总决赛的晋级资格。（贺磊）

海南德璟 样板房好不好 员工来“挑剔”

本报讯 “样板房工程干得好不好，能不能被客户认可，先得过咱自己这一关。”近日，海南德璟置业投资有限公司组织全体员工、施工方工程师、监理单位工程师、营销人员等模拟成“看房客”，对刚刚开放的样板房“挑剔、打分、当裁判”。

为了迎接本次“挑剔”活动，项目单位提前做了充分准备，尽量做到最好。针对客户非常注重环保这个细节，利用专业仪

器对室内甲醛含量进行多次监测，保证客户进入闻不到异味。此外，营销中心还邀请这些“看房客”对营销推广人员的专业素质进行了测试评定，从礼仪接待、项目各专业知识讲解等方面提问考核。通过模拟客户评判打分，海南德璟公司可以在正式开盘营销前把项目未暴露的问题及时发现，及时纠正，把最佳产品奉献给客户。（张满定）

韩城矿务局煤矿石电厂 向慵懒散缓宣战

本报讯 近日，韩城矿务局煤矿石电厂在全厂拉开了向“慵、懒、散、缓”宣战的专项作风纪律治理整顿活动序幕。

该厂开展的专项作风纪律治理整顿工作，将着力解决责任感不强，工作不主动，图清闲，怕麻烦，工作不敢抓、不敢管，对安排的工作推诿扯皮，拖拉拖拉，应付了事没有担当；纪律规矩意识不强，不敬畏纪律、不敬畏组织，上级决定执行不力，不按规定或工作要求向

组织请示报告重大问题及重要事项，违反廉政纪律；纪律松散，上班迟到早退，班中电脑玩游戏，工作时间随意脱岗；服务意识不强，工作态度差，服务职工不主动、态度生硬，甚至故意刁难等问题。对整顿工作不重视，效果不明显及组织不力的车间、科室主要领导进行组织约谈，追究其主体责任和监督责任。对顶风违反廉洁教不改者，予以经济处罚和免职双处处理。（杜建峰 李剑锋）

黄陵二号煤矿 综采工作面上了迈步支架

本报讯 “迈步式支架操作简单，再不用一根一根地打单体了，轻松。”黄陵二号煤矿综采二队检修班支护工李军开心地说。

以前的综采工作面都是采用单体液压支柱进行超前支护，巨大的自重不仅会造成一定的安全隐患，在支护和搬运的过程中还增加了职工的劳动量，支护进度缓慢，在一定

程度上影响着工作面的安全生产。该套支架的应用从根本上解决了以往采用单体液压支柱进行工作面超前支护时，支护强度低、支护速度慢、工人劳动强度大、成本高、安全性差等问题，使工作面机械化水平得到了进一步提升，为工作面安全生产提供了有利的保障。（邹杰睿 史源）

韩城矿务局 机关多经公司举办材料“管家”业务知识培训班

本报讯 为了规范材料管理工作，提升材料员、保管员的节支降耗管理水平，8月23日，韩城矿务局机关多经公司对各厂、项目部及机关部室的16名专兼职材料“管家”进行了业务知识培训。

本次培训以节俭为原则，未外聘专业讲师，由该公司有着28年材料管理工作经验的部室负责人担任，主要讲授了材料管理在生产经营中的作用；生产计划和材料计划的关系；材料需求计划和库存

管制的重要性；收料、备料、发料、领料、补料、退料工作中需要注意的环节等十个方面的具体内容。“上讲师”用积攒多年的实践经验和丰富的理论知识，结合公司各厂、项目部目前生产经营实际，进行了深入浅出的讲解，还对各厂、项目部执行公司物资采购考核等管理办法的落实情况提出了几点建议。培训结束后，现场对材料“管家”进行了闭卷考试，以检验对讲授知识的掌握程度。（杨修红）

建设集团 创新外部市场开发模式见实效

本报讯 面对煤炭市场低迷，内部基本建设项目大幅度减少，施工任务不足的突出矛盾，建设集团发挥区域公司优势，创新市场开发模式，拓宽融资渠道，瞄准国家重点扶持的环保、节能、高新技术产业项目及地方性基础设施、地下管网建设项目，积极开展跨行业跨地区建筑工程，扩大建设集团外部市场份额。

8月上旬，建设集团主动与具有专业建设团队和成熟的PPP模式合作经验的苏州贵石发展股份有限公司对接，建立合作关系，

并与西咸新区秦汉新城管委会就秦汉新城地下综合管廊项目进行PPP战略合作签署协议，开启了建设集团由单一工程盈利模式向多元化盈利模式转变的探索之旅。8月25日，宝鸡分公司以政府可行性缺口补贴3177万元、连续运营12年，中标210国道川口至耀州城市过境公路完善工程。8月29日，渭南分公司承建的渭南东高速入口改造工程施工现场全面开工。汉中分公司、咸阳分公司、甘肃分公司等区域公司在市场开发方面也取得了新进展。（姜晓芹）

“两学一做”学习教育专栏

铜川矿业徐家沟煤矿

“两学一做”重实效

本报讯 在开展“两学一做”学习教育中，铜川矿业公司徐家沟煤矿注重把“两学一做”学习教育同企业实际工作相结合，确保学习教育工作取得实实在在的效果。

一是把“两学一做”同安全生产结合起来。该矿驻魏墙煤矿项目部党支部，立足实际，抓教育、强宣传、重达标、严考核，深入开展“两学一做”学习教育，以“党员身边无事故”，党员、党支部参与安全管理，人人争当安全员，党员签订安全责任书，班前安全礼仪、安全点评、安全分析会等活动为载体，发动党员积极参与安全管理工作，用实际行动带动大家增强安全质量标准意识，积极打造“安全零事故、设备零隐患、操作零失误、现场零杂物、工程无次品、党建零距离”的品牌。党支部带领广大职工严格按照质量标准施工，已把掘进巷道建成了魏墙煤矿标准化样板巷道，更好地树立了该矿外出发展的品牌，保持和发展了该矿安全生产的大好形势。

二是把“两学一做”同企业转型发展结合起来。在“两学一做”学习教育中，该矿不断

拓宽走出去发展空间，尽心尽力给职工转型就业找出路。在矿业公司的支持下，该矿多次与崔家沟分公司进行联系协商，达成了承包崔家沟分公司“两堂一舍”后勤服务的协议。从5月份开始，职工食堂、锅炉房、职工澡堂、洗衣室相继开张运行，60多名职工实现了培训转岗就业。驻崔家沟分公司生活后勤服务党支部要求党员要加快适应新环境新岗位，严格自我要求，虚心听取服务单位和服务对象的意见建议，不断向专业化、规范化、标准化水平迈进，努力提升能力和服务水平，全心全意做好后勤服务工作。

三是把“两学一做”与矿区稳定紧密结合起来。随着矿井关闭和人员分流工作的实施，企业面临一些困难，面对压力，该矿结合“两学一做”学习教育，要求党员领导干部和全体党员以身作则，讲究方式方法，耐心细致地给职工群众做思想工作，化解矛盾，消除认识误区，全面加强正面引导和正能量宣传，努力保持和谐稳定的矿区环境，实现了矿井关闭后人心不散、队伍不乱、力争连续12年实现无越级上访、无群体上访目标。（肖子秀）



近日，黄陵矿业双龙煤业公司在区队学习室将“两学一做”学习教育的应知应会内容制作铺设在学习桌玻璃板下，

呈现在所有党员职工面前，党员职工一上班便能看到，营造了浓厚的“两学一做”学习氛围。（姚志强 摄）



为进一步提高广大干部职工的环保意识，助推干部职工将环保理念落实到日常工作当中，实现企业经营效益与绿色环保的协调发展，8月25日晚，蒲洁能化公司举办了2016年环保知识竞赛。图为十支代表队正在进行激烈角逐。张静妮 摄

黄陵矿业公司关闭矿井管理处成立于2015年12月，系在原苍村煤业、石炭沟煤矿收缩关闭基础上成立的新单位。作为在资源枯竭矿井关闭基础上组建的新机构，关闭矿井管理处党支部成立以来，发挥党员先锋模范作用，有序处置收缩关闭矿井遗留问题，实现小单位、大作为，有效维护了企业改革发展稳定的良好局面。

让榜样的力量引领前行

共产党员赵书岭今年50岁，曾担任井下区长、后勤保卫部部长等职务，在科级管理岗位已任职多年。矿井关闭后，被组织安排到管理处综合部工作，具体从事后勤服务、安全保卫和对外协调等业务，作为一名老党员，他的一言一行一直影响着大家。

“矿井关闭那阵子，矿上的党员干部个个都是好样的，没给组织丢脸！”记得当时为了做好辞退农工合工的思想工作，党员干部千方百计利用工作关系和个人关系，主动找他们谈心，带头劝说自己的亲朋好友，办理离矿手续，给大家做了表率。”曾任苍村煤业党委书记、现任管理处处长的雷健每每谈起那段往事，显得十分自豪。

“一个支部一面旗，一个党员一盏灯”。在矿井收缩关闭过程中，广大党员干部率先学政策、明道理、讲政治、顾大局，主动做好职工思想政治工作，征集职工意见和建议，畅通职工诉求渠道，妥善化解内部矛盾，为矿井的平稳有序关闭做出了积极的贡献。

用真情实意化解改革阻力

关闭矿井管理处成立后，由于前期种种原因未能及时办理离矿手续的农工合经常会到单位反

映自己的诉求。有时难免会遇到个别农工合和家属的不理解和冷言冷语，工作人员的工作态度直接影响到来访者的情绪，抑或激化矛盾，埋下不稳定的隐患。

“农工合张某对离矿查体结果一直有疑惑，不肯办理离矿手续，本人和家属也多次来矿要求解决，并找到处领导提出一些不合理诉求。每次我都是用耐心和同情心化解他的怒气，争取他对企业的理解，现在他表示要安心等待二次鉴定结果！”从事人力资源管理业务的青年党员小霍告诉笔者。

在关闭矿井管理处的一份工作成绩单上，记载着这样一段话：上半年，累计清退农工合56人，办理正式退休8人，享受内退待遇7人，自主创业7人，转岗分流合同制工人130名。在这份成绩单的背后，无不凝聚着管理处全体员工，特别是党员干部在化解矿井收缩关闭引发各类矛盾时不为人知的艰辛和努力。

“1-6月份，我们共接访农民工及家属12人次，向他们耐心解释政策和规定，对他们的诉求始终做到晓之以理，动之以情，一一给予解答，让他们带着疑问来，挂着笑脸去，没有发生一起群体性事件和集访群访事件。”雷健处长对处置突发性群体事件，接待农工合上访，有着自己独特的办法和思路。

常言道，人心齐，泰山移。做好收缩关闭矿井后续工作，离不开狼性的团队精神。经历了矿井收缩关闭的历练，管理处员工们的团队意识似乎比任何时候都强烈。（王保林）

培训提素质 市场谋新篇

针对富余人员安置，该公司各单位的领导班子下基层扎实开展入户走访活动，领导班子深入职工家中，对离岗退养职工的家庭情况、子女上学以及经济来源情况进行实地走访，密切关注职工的思想动态和需求。

为了给离岗退养职工提供更多的就业机会和工作平台，该公司中心社区对164名富余职工的信息进行收集整理，

建立了离岗退养职工微信群，时刻关注离岗退养职工的近期动态，通过微信群发布大大小小的就业信息，使广大离岗退养职工能够根据自己的需求和能力，选择适合自己的工作岗位。同时，该社区多次和矿区小学协商，积极联系小学食堂帮厨业务，及时给学校推荐社区有能力的退养职工，为社区职工解决退养后的生活问题。经过多次协商，目前已经有4名退养职工重新上岗，为他们解决了再就业难题。蒲白矿业公司对转岗分流职工进行专项技能培训，不断加强职工技术理论知识及技能操作的再“充电”，科学合理地制定培训计划，逐步完善制度和培训机制，各二级单位认真组织各类基础培训，打造更多的企业复合型人才适应不同的岗位。（苏普）

蒲白矿业

优化人力资源 增强发展动能

工资成本管理制度，优化了工资结构，进一步向井下一线倾斜，基本实现了井下、井下辅助、地面人员工资结构2:1.5:1要求。随着煤炭市场的不断低迷，在保证职工基本收入的前提下合理控制了工资指标，同时注重一线劳动用工的人力资源优化配置，优化调整队伍结构，进一步提高了劳动效率。建新煤化7个井下生产区队充分利用有限作业时间，使每个作业工序最大程度地进行交叉、平行作业，做到工序紧凑，有效提高了工时利用。

同时，按照一井一区一面科学合理配置岗位人员，实行多岗合一和一职多能的岗位管理机制，严格执行“只出不进、只退不补、内部调剂”的原则，按岗位定员人数，严把人员入口关，做到采掘一线人员充足，井下辅助人员精，机关、地面人员实行包岗制度，对一些工作不积极、不主动人员进行末位淘汰。今年上半年，该公司通过合并岗位及末位淘汰共计减少人员65人，节省工资585万元。西固煤业撤销原有皮带队

在册人员由2012年的9439人到目前7202人（含离岗退养1118人）；全公司工资成本由2012年的64.19元/吨降低至今年上半年的28.17元/吨，降低36.02元/吨，降幅56.1%。……蒲白矿业公司实施富余人员分流安置带来的降本效果明显。

人员分流 妥善安置

该公司围绕“老区做精，新区做强，蒲白做优”发展战略，加强劳动用工管理，严控人工成本，强化职工培训，培养企业转型升级的技能人才，助推企业不仅走得稳，还能站得稳，效益好。继去年实施“走出去”战略以来，蒲白矿业优先保证职工有碗饭吃，先后有1180名职工从老区分流至煤矿运营公司、煤化工运营公司、铁路运输公司宝麟运营部和实业公司新区物业部，盘活了人力资源，开拓出新主业“战场”。

今年上半年，按照集团公司《关于建立富余人员分流安置长效机制的意见》，该公司1118名职工递交了离岗申请，其中，离岗退养1030人，自谋职业24人，保留劳动关系3人，内部待岗61人，实现了减员分流。该公司机关原有22个科室合并缩减为14个，按照“只出不进，只退不补”的原则，今年有12人递交了申请，进入内部待岗。随着各单位精简机构和缩减人员的逐步实施，老区一部分职工享受“三去一降一补”政策退职离