

【企业加油站】

南化公司：人人都是管理者，人人都是主人翁

近日，全国厂务公开协调小组办公室下发文件，表彰2021—2023年全国厂务公开民主管理工作先进单位，南化公司被评为“全国厂务公开民主管理示范单位”。

近年来，南化公司积极推进厂务公开民主管理工作，通过完善组织体系、规范制度支撑、创新实施路径，让广大职工充分享有知情权、参与权、表达权、监督权，不断提升职工获得感、幸福感、安全感和主人翁意识，激励职工主动参与到公司管理中来，助推公司高质量转型升级发展。

建机制规范民主管理厂务公开

一直以来，公司坚持平等协商共建，每两年协商、签订《集体合同》及《女职工权益保护专项协议》，规范协商流程，固化行政方、职工方的权益和义务。工会强化与行政沟通协商，把职工最关心、最现实、最直接的问题作为协商重点，为职工代言，促进民意汇集、上情下达，提升了公司职工的获得感、幸福感、安全感以及参与管理的积极性和主动性。

“涉及职工切身利益的重大事项，必须经职工代表大会（职工大会）票决通过。”公司工会副主席王珏介绍。公司坚持两级职代会制度，严格按照公司、二级单位、装置、班组四个层级开展厂务公开民主管理工作，先后研究制定印发《厂务公开民主管理工作实施细则》《职工代表大会实施细则》等，不断完善民主管理制度体系。

对于其他需要公开的事项，利用会议、公开栏、石化通等形式公开。

公司民主管理委员会、班组民主管理小组根据要求，确定本阶段需要公开的内容，通过会议、公开栏、班组园地等形式公开，实现厂务公开无死角。

积分制提高职工代表履职能力

在南化公司，这样的职工代表有178名，他们是南化职工选举出来的，代表着3200余名职工的利益。公司积极探索职工代表管理的新形式、新途径，从2017年开始，制定积分制管理办法，梳理33项履职内容，督促职工代表履职尽责，鼓励他们参与公司民主管理各项工作，包括提案提报、工作餐督查、慰问品采购、安全监管检查、形势任务宣讲等。

“干与不干不一样，干好与干坏不一样，积分考核激励机制引导职工代表用好权利、履行职责，有力促进了企业民主管理水平的提高。”王珏说。通过全年积分管理，改变了以往部分职工代表责任意识不强，只会“开开会、举举手、划划票、敲敲鼓”，不能及时反映职工热点、难点的现象，进一步规范了职工代表的履职行为。

职工代表按积分排名，有效激发了代表履职的积极性。2018年以来共评选表彰83名优秀职工代表，叶钢就是其中之一。职工代表赵越所在的检修部电试班，为各装置的连续稳定运行提供保障，被评为公司“标兵班组”。职工代表陆顺强一直挂钩帮助南京市困难职工侯师傅，把慰问金、慰问品送上门，还主动帮助行动不便的侯师傅报销医疗费用，得到了侯师傅和家属的认可。职工代表周淑云的提案被公司采纳并实施，



为女职工妇科专项体检更新了项目，进一步保障了女职工合法权益。

透明化平台激发基层班组活力

“通过透明化管理平台实时公布得分，职工可随时查看当日工作量和绩效奖金，有意见可申诉。”6月11日上午，动力部综合处理运行技师陈刚正在填报班组组员工作积分。

2019年以来，南化公司推动集体协商、民主管理落实到班组，建立了透明化管理平台，并配备了移动硬盘、手写板等硬件。每一名职工都能第一时间了解班组管理现状、个人工作状态，实现了班组管理的公开透明。

“现阶段班组管理由全员集体决策，全员讨论制订班组绩效考核方案。从过去的班长说了算到现在集

体议事、共同决策，倡导多干者多得、技高者多得；从过去被动机械接受班长安排任务到现在主动‘找活干’，有效激励职工创造价值。”陈刚说。

公司还在183个班组中开展职能轮值，组员轮流当班组长、安全员，互换角色提出意见持续改善，全员讲小课、写案例，消除隐患安全操作；通过易思平台、岗位练兵、技能竞赛提高技能水平，实现多岗位、多工种取证，促进了职工队伍技能水平整体提升。

目前，公司所有班组均实现班组积分与绩效挂钩，2023年，共发放班组竞赛专项奖励300余万元，职工按照工作数质量考核，每月绩效相差近千元。班组民主管理、集体协商让职工和班组共进、班组拼搏争先，助推公司持续盈利。

郑瑞 吴跃跃



保障电网安全 守护万家清凉

6月18日，国网泰州供电公司不停电作业中心员工，全副武装头顶烈日进行带电作业，保障迎峰度夏期间电网安全稳定运行，用汗水守护万家清凉。

汤德宏 张鹏 摄



【改革探索】

江苏矿业：精打“铁算盘” 细处“淘金子”

2024年初，江苏油田矿业开发有限公司在企业内开展“全员算账挖潜”行动，围绕年度经营指标，提出全年1273万元的挖潜增效目标。截至目前，公司通过精打成本“铁算盘”，细化举措“淘金子”，1—5月公司已实现挖潜增效目标进度的103%，取得喜人成效。

颗粒归仓，盘活资源提产量

江苏矿业以研究中心为牵头单位成立措施挖潜项目组，明确了内部作业控制点在40井次以内，措施有效率80%以上，实现措施增产2000吨的目标。项目启动以来，他们深挖每一项费用节点的降本潜力，通过深化基础研究、持续剩余油挖潜、增强

稳产基础等实招举措做厚资源家底，多采效益油、少花无效钱。

摸清资源井，措施上产出“实招”。充分结合单井、井组动态资料，加强内部措施论证、外部技术结合，与一院、两厂沟通交流，1—5月实施措施作业8井次，措施增油463.5吨。

复活关停井，盘活沉睡资源。全面摸查、分析、论证关停井现状，筛选生产潜力井，通过扶躺、通井、解决井场问题等办法，1—5月盘活资源井15井次，其中采、捞油井复产11井次、通井4井次，开井率同比提升6.5%，累计增油215.5吨。

瞄准问题井，三方联动提效能。以异常工况油井处置机制为轴，捞油分公司、生产运行部、研究中心三方

联动，及时、准确摸清实情，以提高时效和效益最大化为目标，提出针对性措施，工序分解责任化，操作工序次序化，部门配合时间优化，1—5月躺井率同比降低0.3%。

精益管理，强化保障增效益

江苏矿业坚持设备精益管理理念，以设备维保、设备盘活等为抓手，加强设备全生命周期管理，同时积极推进修井设备自动化及电动化转型，为公司生产经营提供有力设备保障的同时，实现降本增效的目的。在设备维护上，坚持“自己的活自己干”理念，严格执行“基层自修—内部维修—外委维修”方针，从源头压减设备外委维修费用25万元；通过培养基层设备维修人员，及时解决现场生产故障，提升生产运行效率，节约成本近5万元。

大力推进绿色高效修井设备的现场应用，完成了F-1300泥浆泵电动化改造，由柴油泵改造为电动泵，不仅解决尾气零碳排放问题，同时单井动力成本节约15万元；目前正大力推进自动化、电动化4台新修井设备的购置进度，投入使用后将进一步提升安全环保本质水平，为降本增效做贡献。

积极开展灵活租赁，盘活闲置资产增效益。黄珏分公司、利源作业分公司积极利用现有修井机、水泥车等设备，开展对外租赁合作，1—5月累计创效80余万元；对闲置天然气压

缩机对外租赁，签订创收合同27万元；积极探寻机电分公司、巴州分公司设备对外租赁路径，预计年租金达60万元以上。

优化配置，减少外委降成本

江苏矿业积极探索兼职驾驶员机制，巴州分公司近三年来，坚持盘活内部车辆和驾驶人员，不断提高外雇车辆使用效率和人工劳效，从而有效减少外委支出成本。为促进改革举措落地，保障生产业务平稳运行，巴州分公司从驾驶员选拔、培训、考核等三个方面做细做实兼职工作。针对车辆管理，各大队坚持每周开展车辆安全检查，分公司督察队每月开展至少一次车辆安全抽检。对车辆灯光系统、轮胎磨损情况、维修保养、车容车貌及人员思想动态等方面，全面排查风险隐患。分公司定期开展兼职驾驶员考评，内容包括隐患排查整改、行车陋习、违反规定等方面。兼职驾驶员政策实施3年来，巴州分公司专职司机占比由2022年的61.84%下降至目前的42.11%，外委劳务优化成效显著，公司生产平稳运行。同时，在盘活内部车辆上，巴州分公司下属三个采油大队，通过优化合并巡井线、季节性注脂测试、作业监护、班组指挥等业务用车，累计节约车辆10台。1—5月，江苏矿业运输费累计优化达15万元。

桑瑶



从世界工模具钢强企前四强到第一位；从工模具钢到钛合金；从普通切削刀具到精密高端硬质合金刀具、粉末刀具；从海外销售分公司到切削刀具泰国工厂建成投产，实现国际产销一体化；从工模具钢粉末冶金完全依赖进口到粉末冶金规模化生产线建成投产，打破国际垄断，填补国内空白……近年来，天工国际瞄准高端制造应用领域，填补了国内多项空白，同时聚焦粉末冶金“卡脖子”关键技术国际垄断，致力打造中国“粉末系”产业链，满足了高端制造对新材料和高端刀具的整体需求。

成绩的背后，离不开粉末冶金产业化中心的全体员工，他们以工匠精神的坚持，融合创新智慧，破解了一个又一个生产难题，将很多“不可能”变成了“可能”。2019年以来，该车间喜讯频传，成为天工国际乃至全国粉末冶金制造战线上一颗耀眼的明星。今年，该班组荣获江苏省“工人先锋号”称号。

以产品为企业核心竞争力

工业刀具被誉为“工业制造的牙齿”，其制造能力直接决定着一个国家机械加工的精度和效率，因此，不断提升刀具材料性能，是制造强国一致追求的目标。

走进车间，踏在挑高的过道往下看，静卧在车间里的都是庞然大物般的机器，它们像匍匐在战壕里的钢铁战士，蓄势待发，随时等待着战斗指令。雾化炉内，钢水如瀑布般飞流直下，对准液流喷射氮气，合金液体化整为零，被吹散形成弥漫的钢雾，雾化的液滴在空中凝固成珠粒，大珠小珠纷纷落底盘，高频振动筛网以每秒10次频率运转，只有粒径小于350微米的粉末才被允许通过，大于这个尺寸的，都被重新回炉。

随后，金属粉末被灌装进不锈钢包套，放进热等静压装置。大约15小时后，粉末出炉。这种把金属液体制成粉末，再用烧结成型制造金属材料的新工艺，便被称为粉末冶金。然而，仅在5年前，我国的高端粉末冶金材料还处于实验室阶段，高端工业刀具材料更是几乎全部依赖进口。为破解“卡脖子”关键技术，2018年下半年，天工国际粉末冶金项目正式启动，2019年11月，中国首条规模化粉末冶金生产线在世人瞩目中正式建成投产，一度成为新材料行业关注的焦点。6年来，天工国际已经成功攻克了国外“卡脖子”的粉末冶金多项关键技术，完成了数十种粉末钢种研发产业化，填补了国内空白，成为我国特殊钢行业的一面鲜红旗帜。

“如今，我们不仅熟练掌握了粉末冶金工艺，还打破了国外垄断，将50万元/吨的进口价格降至30万元/吨。”天工国际董事局主席朱小坤在央视的大型工业纪录片《栋梁之材》中自豪地表示，真正的高端制造一定要有高端材料作为支撑，没有基础的材料，谈何高端制造。

攻坚克难的“桥头堡”

“粉末冶金在国内基本没有借鉴的范例，从元素配比到温度控制、氧气含量控制等环节，每一步都需要反复验证、推敲。”粉末冶金车间主任费强告诉记者，研发一款产品，每一次便需要投入18吨的钢水进行炼制，不算人工、锻造等成本，仅一炉钢水成本就接近100万元，而研发过程中失败是很正常的，每一次失败也都意味着所有工序的推倒重来。“一款产品的试验周期在一个月左右，设置好所有的参数投入炉中，便要等待一个月时间才能知道产品是否合格。”费强说，在这段时间里，他们还要继续进行日常生产和其他产品的攻坚。

巡视车间、协调人员、紧盯生产过程、分析生产数据……每天一大早，费强便在车间忙碌起来。

如何提高成材率一直是费强头疼的事。“其实从2022年下半年开始，车间的生产便十分顺畅，生产失败的情况少之又少。生产情况稳定后，我就开始考虑如何降低生产成本，只有这样，产品才能更有竞争力。”有了这个想法后，费强带着团队开始了研究。从加大雾化压力到缩小喷嘴直径，再到重新筛分粉末，他们尝试了各种方法。

“选择尝试就要接受失败的结果。”费强并没有因为一次次的失败而丧失信心，而是重新振奋，改变思路，投入新一轮的试验中去。在一次记录喷嘴流量和压力的时候，费强灵感乍现，开始和生产喷嘴的厂家进行沟通，尽量保持喷嘴流量的稳定。如今，粉末冶金车间的成材率已经明显提高。

面对生产中的困难和挑战，班组队员们以百折不挠的韧劲，攻克了一个又一个技术难题，用行动将班组打造成攻坚克难的“桥头堡”。

创新的产业和更年轻的团队

是衣着光鲜，到写字楼里工作，还是继承“工匠精神”，去条件艰苦的工地车间，成为流水线上一颗至关重要的“螺丝钉”？

粉末冶金班组这支平均年龄27岁的年轻人给了我们答案：去车间！在青年团队中，天工已经培养出多位能够独当一面的技术人员。“我本科专业学习的是计算机，天工成立国内首家粉末冶金生产线后，我希望能用自己的技术和能力为这条生产线贡献自己的力量。为此，我不怕苦。”进车间工作4年半的蒋呈作为雾化制粉车间的年轻员工，和其他年轻员工一样有干劲和闯劲、思维活跃，他们甘愿扎根一线，以精益求精的工匠精神对待每一处细节，作出了巨大努力，贡献了很多智慧。

天工国际鼓励全员创新，每年开展创新表彰活动，对在创新工作中的优秀个人或团体进行表彰嘉奖，并持续加大创新表彰嘉奖力度。目前，天工国际已经成功打造了企业内部的自主创新平台。

魏郡玉 许芳

【企业快讯】

淮安顺丰速运“三项”薪酬激励协商 让“快递小哥”拥有好“薪”情

本报讯（通讯员 葛锦 卢克余）近年来，淮安顺丰速运有限公司通过建立岗位薪酬档级科学化协商、荣誉奖励薪酬创新化协商、薪酬激励结构多元化协商“三项”薪酬激励机制，促进了劳动关系和谐稳定，让“快递小哥”拥有了好“薪”情，助推了企业发展和效益提升。该公司日均收派件量近15.5万票，今年上半年公司主营收入较上年同期增长10.2%。

该公司通过公司内网智能渠道，面向各个营业网点、分拨中心和配送一线下岗位薪酬电子调查问卷，倾听一线职工意见和建议，进而通过协商确定了“以岗定级、以级定薪”的薪酬档级制度，即根据生产经营特点、员工岗位性质实行标准工资制、计件工资制及效率/考核工资制度。其中，一级岗位包括收派员、重货收派员、机动收派员、营业员、小件收派员、做件员、接驳员，计提工资标准按产品分别计提。二级岗位包括仓管员、运件员、专项客服代表、补码员，按照效率及考核工资，结合淮安最低工资标准和行业内平均工资水平，确定薪资不低于4500元/月的标准。

该公司通过协商创新“技改创新薪、获得荣誉多、服务质量好、客户零投诉”荣誉奖励薪酬制度，鼓励多研究降本增效技术创新成果，多争取荣誉表彰、多锻炼服务本领的“多”荣誉奖励的协商共识。其中，对获得“金牌工人、技术能手、淮安工匠、五一劳动奖章、劳动模范”等各级各类荣誉表彰称号的给予奖励；年度服务质量前三名的员工，授予“全能小哥”称号，一次性分别给予3万元、2万元、1万元奖励。另外，针对各类优秀获奖人员，公司安排参加上级工会或公司组织的疗休养、考察学习等，引导激励职工爱岗敬业、积极奉献、争创一流。

该公司积极探索薪酬激励结构多元化协商内容，尝试建立薪酬激励机制“1+X”模式：“1”是基本工资和奖金。在此基础上，有机融入特殊保险、特殊福利、特殊补贴、特殊关爱等多元化的“X”薪酬。其中，为一线员工及二线仓管员、运件员、司机岗位人员购买雇主责任险及24小时人身意外险。为年度绩优员工及突出表现员工购买169元/人重疾险；在传统节日福利、职工生日等特定节点为每名职工发放福利品；行业高峰如618、99大促、中秋、国庆、双十一、双十一、春节等业务高峰期，给予员工每人高峰慰问补贴10元/天，针对入职后需购买车辆的为一线员工，给予车辆补贴，补贴标准为按照员工投入车型补贴，上限为7万元。对员工婚丧嫁娶、个人及直系亲属生病住院等给予相应的慰问金，对困难职工符合条件的开展金秋助学、新春送福、季度关怀活动，重疾关怀按照工龄及困难程度给予3000元至8000元/人，家属重疾2000元/人，金秋助学按照就读阶段给予2600元至6000元不等的助学金，提升了职工的幸福感和获得感，有力促进了职企双赢。