

## 枣矿集团召开LNG船舶融资租赁项目专家论证会

本报讯 3月25日,枣矿集团召开LNG船舶融资租赁项目专家论证会。枣矿集团董事长、党委书记刘成录,总经理、党委副书记满慎刚,副总经理殷涛、杨尊献、党委常委、工会主席李景恒出席论证会。枣矿集团有关部室、物流中心负责人以及专业领域部分知名专家参加了此次论证会。

刘成录主持了论证会。

满慎刚在会上致欢迎词,首先向各位专家的到来表示欢迎和感谢。满慎刚介绍了枣矿集团的历史沿革、发展历

本报讯 蒋庄煤矿适时提出以提升煤质保市场的奋斗目标,并以“向产品结构调整要效益”为抓手,夯实煤质根基,争取在市场夹缝中抢先机、寻生机、增效益,让“好煤卖上好价钱”。

该矿先后开发了2#精煤、3#精煤、优混、块煤、次煤泥等新煤种,煤炭品种达到了11个,较好适应了市场需求。为进一步提升“蒋庄煤”品牌,他们积极实施选煤厂技术改造,在矿区率先选用齿辊筛代替圆振动筛,克服了筛分能力不足制约原煤生产的瓶颈,实现了原煤筛分、拣选、破碎、运输系统一用一备。对重介一浮选系统优化升级,煤泥分选系统增加了粗煤泥分选工艺,为精确、灵活调节精煤灰分创造了条件;增建了两个独立的精煤仓,现有精煤仓可同时储

程、生产经营、非煤发展等情况,指出枣矿集团在煤炭市场行情不断下滑的严峻形势下,各项经营指标运行平稳,企业的可持续发展能力不断增强。

满慎刚指出,随着当前国内环保问题日益突出,LNG对传统能源的替代趋势日益明显,未来市场空间广阔。同时,随着国际天然气价格的大幅下跌,行业准入门槛不断降低,政策限制逐步放开,要紧跟国家强化供给侧结构性改革的要求,主动跟进LNG清洁能源利用项目。此次论证的LNG船舶融资租赁

项目,是枣矿集团与国内、国际知名企共同合作开发的,这两家合作企业都是行业内的领军企业,有着丰富的船舶融资租赁和经营管理经验。与他们合作,不仅能够创新商业模式,实现强强联合,还能够进一步拓展企业增收渠道,加速进入LNG这一新产业领域的步伐,更好地助推企业转型升级发展。满慎刚希望各位专家提出宝贵的意见和建议,并以此次交流为契机,进一步加强与各位专家的交流合作,促进共同发展。

会上,物流中心负责人汇报了项目准备情况,有关人员详细汇报了项目情况。与会专家就项目的可行性提出了意见,还就相关问题作了讲解、答疑。

专家组经过讨论最后形成了专家意见,并现场宣读了意见。

刘成录、满慎刚在听取了项目汇报后,提出了有针对性的意见。要求物流中心、有关单位进一步拓宽视野,务实有为,不断做大做强物流产业规模,为枣矿集团的持续稳定发展做出积极贡献。

(闵令文 程丹丹)

### 主动适应市场需求 让好煤卖上好价钱

## 蒋庄煤矿千方百计提煤质保市场抢先机

存三种不同品质的精煤产品,为生产适销对路的产品提供了技术保障。

“我们自主设计安装了两套精煤汽车装车系统,实现了仓存精煤直接快速装车,不但减少了地销精煤转场环节,

降低了精煤销售成本,还提高了地销精煤车速度和精煤出矿价格,助推了精煤销量。”选煤厂厂长洪启忠说。该矿对市场超前研判,在选煤厂技改工程工艺设计布置时,制定多品种产品的生

产、储存、运输方案,构建了一套工艺先进灵活的洗煤生产、储运系统。同时,他们充分发挥选煤厂重介一浮选技术新优势,建立了“三稳、三配、两调整”的洗煤生产管控模式。

“我们将高低硫煤分别存放至1#、2#原煤缓冲仓,能够根据客户要求计算高低硫煤配洗比例组织洗煤生产,用户需要什么煤就组织生产什么煤,确保精煤产品质量满足用户要求。”选煤厂总工

程师周俊喜介绍说。目前,该矿1#、2#精煤及高低硫、高低灰精煤均做到了提前生产,分洗分存、独立装车销售,杜绝了不同品种的煤相互污染现象。(王红)

适应新常态  
应对新挑战

## 枣矿救护大队开展非煤矿山安全预防性检查

连日来,枣矿集团救护大队对枣庄地区部分非煤矿山进行了预防性安全检查。

通过听汇报、查现场等形式,对辖区各单位安全管理、生产工艺流程、安全保护设施等情况进行了全面的检查了解,并围绕爆破工作、应急救援等安全重点,提出了建议和注意事项。

据悉,救护大队开展的本次安全预防性检查,是贯彻落实枣庄市安监局安全生产应急管理工作会议精神的举措之一,旨在提高辖区内各非煤矿山的安全防范和应急救援能力。(熊光磊)

## 柴里煤矿为设备“查体”确保首季安全生产



近日,柴里煤矿组织开展了主提主运系统“健康查体”活动,对矿井机电运输系统运行状况进行集中会诊,并填写设备“病历单”,切实根除潜在的安全隐患,确保矿井实现首季安全生产。

(王璇 崔雷)

## 滕南医院开展“一对一”导医活动

滕南医院积极改善医疗服务水平,自3月1日起,机关部室联合开展门诊“一对一”导医活动。

随着滕州、微山居民医保(新农合)把滕南医院设为定点医院,各门诊、住院处窗口病员量逐日增加。为给患者提供更便捷的就医服务,滕南医院机关职能科室分成六个小组,周一至周六联合开展门诊导医活动。对前来就医的患者提供健康教育咨询、导诊分诊、预约挂号、信息登记、发放各类健康知识宣传材料等服务。与此同时,医院还设立了病人“意见箱”、举报电话,公开接受监督,不断提高服务质量,以实际行动赢得了患者的信任。截至目前,共服务患者2000余人次,架起了患者与医院沟通的桥梁。(庆祥)

## 铁运处班组长论坛增强发展源动力



铁运处近日举办了“度危求进、闯关突围,我们怎么办?”班组长论坛,来自基层一线的班组长围绕节支降耗、科技创新等主题进行了热烈的讨论交流。(曹士刚 朱轩晨)



# 今日枣矿

## 枣矿集团强化自然灾害综合防治工作

本报讯 3月25日,枣矿集团在田陈煤矿召开自然灾害综合防治现场推进会。枣矿集团副总经理、安监局局长刘文宝,总工程师刘中胜出席会议,该公司相关处室负责人和部分矿井生产副矿长、总工程师、通防科长参加会议。

与会人员通过看现场、听汇报的形式,详细了解了田陈煤矿在自然灾害综合防治工作上的亮点做法。

刘中胜全面分析了矿区2016年和“十三五”期间的防灭火工作形势,并就下一步工作提出了五点要求:高度重视防灭火工作;合理优化开拓设计采掘布局;科学合理组织采掘生产;加强防灭火专业管理;积极开展防灭火科研攻关。

刘文宝主持了会议,围绕防灭火和安全生产工作进行了安排部署,并着重强调了自然灾害综合防治的五个原则:必须坚持超前预防的原则;必须坚持齐抓共管的原则;必须坚持综合防治的原则;必须坚持按期封闭的原则;必须坚持安全第一的原则。(刘雷 蒋振华)

## 枣矿集团挖掘依法治企创效潜力

本报讯 3月24日,枣矿集团召开“法治枣矿”建设第三次联席会暨法治创效座谈会。枣矿集团党委常委、纪委书记辛生业,财务总监许庆刚出席会议,该公司机关相关部门负责人及有关人员参加会议。

会议通报了“法治枣矿”建设有关情况,并就推进“法治创效”破题攻关、法治创效立项课题以及下步工作打算进行了讨论研究,提出了具体意见措施。

辛生业总结了前期“法治枣矿”建设工作开展情况,同时指出了亟待解决的问题和不足。就做好下一步工作,他指出,推动法治枣矿建设,要以法治思维促进部门职能落实,在企业内部规章制度上体现出法治规范;部门负责人要牢固树立法治思维,做到以上率下、从上到下;要动员方方面面的力量,体现出综合效益;必须持之以恒、一以贯之,形成潜移默化的意识。同时,他强调要进一步开阔思路,从解决开源节流、历史遗留问题、风险防范和诉讼维权等方面确立创效课题,为集团公司闯关突围做出贡献。

许庆刚主持了会议,就会议精神落实和相关工作进行了强调。(谢冰)

## 枣矿集团加大全面对标管理推进力度

本报讯 3月24日,枣矿集团2016年全面对标管理现场交流会在高庄煤业公司召开,进一步总结矿区全面对标管理工作开展情况,推广高庄煤业公司标杆管理工作经验做法。

与会人员采取看现场、听汇报的形式,全面了解了该公司在标杆管理中的创新亮点做法,围绕如何进一步提升矿区全面对标管理水平和质量,进行了深入交流讨论。

会议指出了当前全面对标管理工作中存在的问题,对下一步工作进行了安排部署。一是要充分学习汲取先进经验做法,进一步健全完善工作方案,细化分解各项工作任务,确保对标管理工作落到实处;二是要结合自身实际,从关键环节入手,建立健全全员参与的工作机制,推动对标管理工作创新提升;三是要不断拓展信息获取渠道,及时收集内外部标杆数据和先进经验,建立起统一的全面对标管理交流平台。与此同时,会议还对下一步对标管理的重点项目、实施措施、总结梳理、检查考核等工作进行了全面安排。

干部“关键少数”,突出放管结合、简政放权,实行了专业自控、区队自治、班组自主、个人自律“四自”管理制度,出台了实施了管理人员能上能下若干规定。

拓宽人才“上”的通道,坚持不拘一格选人才,注重从基层一线中“挖”、在专业人才中“选”,逐级建立人才信息库,及时选拔任用“有品行、有本事、有担当”的管理人员,确保人尽其才。

畅通干部“下”的通道,完善以工作实绩、公认度评价、个人负面清单为支撑的考评体系,对廉洁自律有问题、工作上不作为、作风上不实在、工作上无成绩的管理人员,及时采取组织措施,实行退出和“召回”机制。今年以来,他们对13起责任事故进行问责,处理干部62名。

更加注重区队班组建设,对区队长、班组长等最基层、最一线管理干部,从政治待遇、经济待遇上予以倾斜,每天给予班组长15元的安全补贴。

加大青年人才培养力度,实行了“一徒双师”带徒制度,签订了带徒协议,明确了培养效果,对评定为优秀师徒的予以表彰奖励,强化政策激励引导,鼓励创业创收,增强归属感,防止人才流失。

依托矿大学生联合会,对全矿不同专业的20余名新分大学生进行岗位互换,通过跟岗轮训、挂职锻炼等方式,进一步提升他们的专业技术水平和履职能力,着力打造一支一专多能的复合型人才队伍。

### 人事改革激活力

“打破了以往论资排辈的用人模式,坚持能者上、庸者下、平者让,像徐振三区的大学生韩正展虽然参加工作只有三年多,但被绩效考评优秀人员,我们及时推荐将其聘任为工区主管技术员。”矿组织人事科科长魏红松说。

该矿向人事改革要活力,抓住领导

## 逆势突围开创一片新天地

### ——田陈煤矿精准发力全面铺开改革路线

□ 赵刚 蒋振华

员“轮休、集休”制,探索取消井下夜班,最大限度增加职工休假天数,进一步提高职工生活的幸福指数。

#### 薪酬改革降成本

“自从推行了岗位承包和零星工程包干出售考核制度,今年前两个月人均工资同比增加了200元,工区职工工作积极性大大提高,工作质量也有很大的提升。”巷修工区区长刘传伟说。

该矿针对职工薪酬、材料、电力等关键成本项过高的实际,全面启动市场化改革。本着“突出效率优先,适当兼顾公平”的考核分配原则,倒逼各层级“轻资产、精用工、市场化、重人资”。

坚持薪酬分配向采掘一线倾斜,把有限的资金用在井下创效岗位上,切实保护并调动最骨干人员的工作热情。

该矿向人事改革要活力,抓住领导

干部“关键少数”,突出放管结合、简政放权,实行了专业自控、区队自治、班组自主、个人自律“四自”管理制度,出台了实施了管理人员能上能下若干规定。

拓宽人才“上”的通道,坚持不拘一格选人才,注重从基层一线中“挖”、在专业人才中“选”,逐级建立人才信息库,及时选拔任用“有品行、有本事、有担当”的管理人员,确保人尽其才。

畅通干部“下”的通道,完善以工作实绩、公认度评价、个人负面清单为支撑的考评体系,对廉洁自律有问题、工作上不作为、作风上不实在、工作上无成绩的管理人员,及时采取组织措施,实行退出和“召回”机制。今年以来,他们对13起责任事故进行问责,处理干部62名。

更加注重区队班组建设,对区队长、班组长等最基层、最一线管理干部,从政治待遇、经济待遇上予以倾斜,每天给予班组长15元的安全补贴。

加大青年人才培养力度,实行了“一

徒双师”带徒制度,签订了带徒协议,明

确了培养效果,对评定为优秀师徒的予以表彰奖励,强化政策激励引导,鼓励创

业创收,增强归属感,防止人才流失。

依托矿大学生联合会,对全矿不同

专业的20余名新分大学生进行岗位互

换,通过跟岗轮训、挂职锻炼等方式,进

一步提升他们的专业技术水平和履

职能力,着力打造一支一专多能的复合型人

才队伍。

加大青年人才培养力度,实行了“一

徒双师”带徒制度,签订了带徒协议,明

确了培养效果,对评定为优秀师徒的予以表彰奖励,强化政策激励引导,鼓励创

业创收,增强归属感,防止人才流失。

依托矿大学生联合会,对全矿不同

专业的20余名新分大学生进行岗位互

换,通过跟岗轮训、挂职锻炼等方式,进

一步提升他们的专业技术水平和履

职能力,着力打造一支一专多能的复合型人

才队伍。

加大青年人才培养力度,实行了“一

徒双师”带徒制度,签订了带徒协议,明

确了培养效果,对评定为优秀师徒的予以表彰奖励,强化政策激励引导,鼓励创

业创收,增强归属感,防止人才流失。

依托矿大学生联合会,对全矿不同

专业的20余名新分大学生进行岗位互

换,通过跟岗轮训、挂职锻炼等方式,进

一步提升他们的专业技术水平和履

职能力,着力打造一支一专多能的复合型人

才队伍。

加大青年人才培养力度,实行了“一

徒双师”带徒制度,签订了带徒协议,明

确了培养效果,对评定为优秀师徒的予以表彰奖励,强化政策激励引导,鼓励创

业创收,增强归属感,防止人才流失。

依托矿大学生联合会,对全矿不同

专业的20余名新分大学生进行岗位互

换,通过跟岗轮训、挂职锻炼等方式,进

一步提升他们的专业技术水平和履

职能力,着力打造一支一专多能的复合型人

才队伍。

加大青年人才培养力度,实行了“一

徒双师”带徒制度,签订了带徒协议,明

确了培养效果,对评定为优秀师徒的予以表彰奖励,强化政策激励引导,鼓励创

业创收,增强归属感,防止人才流失。

依托矿大学生联合会,对全矿不同

专业的20余名新