

全国黄金行业 工作交流

2022 第 8 期
(总第 68 期)

中国黄金协会

2022 年 8 月 15 日

【本期要目】

- ◎招平断裂带找矿理论技术获重大突破
- ◎山东黄金集团主要指标创历史最好水平
- ◎苏尼特金曦创新党建“标准化”模式
- ◎周大福构建人才成长体系

招平断裂带找矿理论技术获重大突破

胶西北是中国重要的金矿集中区，区内金矿主要由三条超大型成矿断裂控制。招平断裂带是胶西北地区三大金成矿断裂之一，其北段发育玲珑金矿田，中段发育大尹格庄金矿田，玲珑金矿田以石英脉型金矿而闻名于世。招平断裂带北段以往找矿重点以石英脉型金矿为主，但自探获玲珑金矿床后，一直未能取得新的找矿突破。2010 年以来随着深部找矿战略的进一步实施，三大断裂中焦家断裂纱岭矿区及三山岛断裂西岭矿区相继在-2000m 以深揭露到主矿体，两条断裂提交的金资源量也相继突破了 1000t。招平断裂带在找矿进展中相对滞后，深部是否还有矿？深部找矿方向在哪？面对招平断裂深部勘查难题，亟待明确招平断裂带北段主要控矿构造和深部成矿规律、解决深部探测技术方法和找矿方向等关键理论技术难题。

为此，山东省地质矿产勘查开发局第六地质大队开展了“招平断裂带北段重大找矿突破及找矿方向”项目，通过系统开展招平断裂带北段控矿构造研究，厘清了招平断裂北段走向分歧，证实了破头青断裂带与九曲蒋家断裂带均为招平断裂带北段的分支控矿断裂带，突破了破头青断裂为招平断裂北段的主干断裂的传统认识；率先提出了九曲蒋家断裂带为招平断裂带北段最主要控矿断裂这一新认识。该项目发现并探明招平断裂带最大的超大

型金矿床——水旺庄金矿床，新增金资源量 110.255t，首次将找矿深度延深到-2100m 以深，实现了招平断裂带北段深部找矿重大突破，使招平断裂带成为继三山岛和焦家断裂之后，成为我国第三条千吨级控矿断裂，胶西北地区一跃成为世界第三大金矿区。该项目首次成功建立了招平断裂北段深部地质-地球物理-地球化学综合找矿模型，确立了找矿方向，通过成矿预测，首次在 4000m 以浅预测圈定优选靶区 3 处，预测 4000m 以浅金金属量 600 余吨。

该项目将勘查实践与科研创新紧密结合，解决了深部大规模成矿和赋矿部位探测等理论技术难题，探获超大型金矿床，助推玲珑金矿田成为世界级千吨金矿田，胶西北成为世界第三大金矿区，提高了我国黄金行业的国际影响力。经中国黄金协会组织专家委员会评价，该项目勘查思维创新，取得了显著的找矿效果，研究成果整体达到国际先进水平，其中深部找矿方面达到国际领先水平。

山东黄金集团主要指标创历史最好水平

2022 年上半年，山东黄金集团围绕全国稳住经济大盘会议精神，落实山东省全年工作动员大会及省第十二次党代会要求，落实“走在前，开新局”工作部署，着力破瓶颈解难题、找差距补短板，提产能增效能、求创新稳安全，明确“时间表”，走实“路线图”，乘势而上、唯旗是夺。上半年，黄金产量、营业收入、利润总额等主要经营指标创历史最好水平。

一、把握主动权 夯实“创新高”基础

今年以来，集团以 11 个重点工作专班为“主抓手”，针对扩能增产、资源整合、提质增效等工作持续发起“攻坚战”，围绕安全管理、生产组织、考核机制等进行整体部署，打通堵点、化解难点，做多增长点，破解发展瓶颈，牢牢把握发展主动权。上半年，焦家金矿、新城金矿、嵩县山金等 8 家企业黄金产量创历史新高，其中嵩县山金公司连续 5 个月黄金产量完成计划的 115%以上。同时，推进各类要素在集团内部有效协同，有效激活内循环、促进“双循环”，充分发挥了互补效应和集成效应，实现整体效益最大化。

二、增强创新力 构建高质量发展支撑

根据省委省政府“十大创新”工作要求，结合企业实际发展情况，完善科技创新、数字变革、文化创新、人才引育等创新机

制，依托国家重点研发课题，开展科研工作，在无人采场可视化监管、新型井壁支护材料等方面实现突破，并首次承担省自然科学基金基础研究项目。由“矿业技术创新研究院”牵头开展深竖井建设科技攻关，为亚洲第一深 1915 米矿井——山东黄金三山岛副井顺利实施提供技术支撑，集团国家企业技术中心在国家发改委组织的评价中，成绩跃升 876 个位次。

三、聚焦“零隐患” 打造生命线堡垒

紧紧围绕国务院安委会安全生产“十五条硬措施”和省委、省政府安全生产“八抓二十项”创新举措，加快推进“智能矿山、智慧矿山”建设，按照集团安全生产十项硬措施，深入开展安全生产大检查和集中整治行动，梳理 12 类 72 项整治重点内容，增设 17 个矿山安全生产分部，增加基层安全管理人员 126 名，狠抓安全质量标准化、采场安全隐患治理，制定采掘顶帮全支护规定，强化顶帮管理，坚决遏制顶帮垮塌事故。

同时，集团所属各企业开展清洁生产、节能降耗、循环利用、环境保护竞赛活动，累计接入光伏电力近 70 兆瓦，节约标准煤 5 万余吨，进一步推进矿业绿色低碳转型升级，擦亮“山东黄金生态矿业”品牌。

四、拓展产业链 培育系统竞争力

落实产业链金融价值创造和服务支撑作用，聚焦产融结合和利润输出两个核心，不断总结、探索、尝试，持续优黄金产业链，

发挥金融手段切入贸易的优势，推进上海贸易总部、青岛和海南区域公司的建设工作，先后增加镍、锌锭、白银、锡等业务品类，拓展贸易与金融服务链。金控深圳公司加快推进黄金供应链业务发展，拓展客户 63 家，新增投放黄金 320 公斤。贵金属公司线上平台——“山东黄金京东旗舰店”累计营业收入约 7700 万元。瑞鹏公司立足于国内及国际两大贸易市场，不断扩大上游采购渠道及终端客户资源，正式成为上海有色网（SMM）铅精矿、锌精矿价格采标单位，逐渐成为具有全国影响力的有色金属贸易商之一，为集团奋力实现“十四五”战略目标赋能。

五、管理精益化 挖掘稳增长潜力

在全集团范围内开展“降本增效再发力 资金保障再突破 精益管理再提升”专项活动，确定“1+6”降本增效管控体系，并从 8 个方面、4 个阶段对 9 类指标进行了“横向到边、纵向到底”的分解，围绕重点领域和关键流程，多点发力、共同推进，全方位降低运营成本。上半年，集团克金成本同比大幅降低。通过加大废石、尾砂销售力度等措施，创收 2640 万余元；焦家金矿实施精益化管控，增加效益 2600 余万元。统筹规模集采与企业自采，同中国石化、中国石油等 10 余家行业龙头企业建立战略合作，公开招标价格比预算降低 11%以上。

六、搭建数字平台 加快运营转型升级

以省委省政府“数字变革创新”为指引，秉承“实用、实效”

原则，围绕“进一步提升服务创新意识，进一步强化服务保障能力、进一步夯实数字化转型基础”三个工作基准开展各项工作。通过做好“山金云”专项规划及业务上云、做好一体化智慧管控平台优化，加速推进 IT 运维管理系统、智慧办公楼数字平台、统一报表分析平台、信息安全规划落地等项目，进一步完善集团系统架构。上半年，集团上云企业 26 家，目标企业上云率 74%，已上云或正在上云系统 66 套，上云率 70%。截至目前，“山金云”已累计为集团 3 个部门（中心）及 28 家所属企业提供云服务，支撑各类系统 140 余套，实现安全性和可用性 100%。

苏尼特金曦创新党建“标准化”模式

2022 年以来，苏尼特金曦黄金矿业有限责任公司党委以改革创新精神不断加强党的组织建设，将现代企业标准化、精细化管理方法引入基层党建工作，从现代管理学的视角认识、解构、设计、再造、评价党建工作，提出党支部建设五个标准化，达到“优化传统、固化创新、序化流程、量化评估”的标准化管管理，有力促进了党支部建设，更好地发挥了党支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用。

一、支部班子建设标准化，促进了党支部战斗堡垒作用的发挥

公司党委落实兼职党务工作人员待遇，给予党支部书记、支部委员党务工作补助，为扎实有效开展各项党建工作提供了保障。在考虑支部班子人员配备选送时，充分挖掘青年党员群体“激情、向上、活力、奉献”的青春属性，让党支部年轻化，战斗力最大化。目前，公司 5 个党支部 15 名支部委员平均年龄 36.3 岁，其中“90 后”5 人，并且生产支部新一届支委全部为“90 后”。同时，根据公司发展及业务调整实际，对各党支部所属业务部门进行重新调整划分，有力推动了基层党组织建设不断完善。

二、支部阵地建设标准化，规范了党的基层组织建设形式

公司党委结合多年党建工作经验,在不断总结吸收提炼各方面典型经验的基础上,打造了“十有”标准化支部党建阵地,即有标识牌,有固定办公场所、有党旗党徽,有党建制度图板,有桌椅,有档案柜,有电教设备,有学习图书资料,有工作台账,有学习园地或宣传栏。目前,公司“十有”标准化支部党建阵地的内在服务功能和外在辐射功能正逐步发挥。内在服务功能方面,一是为党支部开展“三会一课”、新党员入党宣誓和接受教育等活动提供了良好的场所;二是为党员了解党的知识和基本方针政策提供了平台,同时也加大了党组织的宣传力度和影响力。外在辐射功能方面,通过红旗责任区、党员先锋岗等形式让阵地展形象,党员亮身份,引导公司广大党员自觉接受职工群众监督,更好发挥党员先锋模范作用,在广大职工中起到正面导向作用,扩大基层党组织的影响力。

三、支部制度建设标准化,为保持党员队伍先进性提供了制度保障

公司党委编制《党支部标准化建设工作手册》,《手册》涵盖“三基建设”、支部自身建设、党员教育管理、组织生活、党风廉政建设、宣传思想意识形态工作、品牌建设、党建带群团建设等8大类120项规章制度,搭建了可操作性强的工作框架,给党支部提供更加详实、系统、规范的操作指导。

四、支部工作流程标准化,夯实了党的基层组织建设基础

公司党委对基层党支部涉及的“三会一课”、民主评议党员、发展党员、支部换届选举等 20 多项工作流程进行分析归纳整理，并制定了流程图和规范化文本，使各支部党建工作流程一手在握，按图索骥即可知道做什么、怎么做，有效解决“不明了、缺环节、差程序”等问题，使支部工作开展更加有序，更加标准，推动了企业党建工作规范化管理。

五、支部党建考核标准化，激励党员充分体现其先进性的内在动力

公司党委依据《党支部标准化建设工作手册》中的 120 项规章制度，逐条逐项制定了 120 条考核标准，每季度对各党支部进行一次考核检查工作，并将考核结果纳入个人绩效。为切实发挥党员先锋模范作用，各党支部每季度也对支部党员进行一次考核，结合支部党员不同岗位的实际，分别确定量化指标，考评党员参加党内生活、完成本职任务和其他突出贡献的情况，考核结果同样纳入到党员个人绩效考核中，使之成为激发和衡量党员先进性发挥的有效载体。

周大福构建人才成长体系

周大福《2022 可持续发展报告》显示，截至 2022 年 3 月 31 日，周大福共有 28431 名员工（不含加盟分店），这当中，90% 为零售点工作人员，分布在全国 5902 个零售点。如何盘点、管理如此数量庞大且分散的员工，并有效激活，发挥人才最大效用，使其与周大福的企业发展合拍，无疑是一项巨大的挑战。周大福希望，以打造珠宝般的匠心去打造、培养人才，让每一位个体都像珠宝一样闪耀，独具魅力。

一、科学模型全方位盘点人才

从 2008 年左右开始，周大福就尝试构建人才评价系统。时至今日，已经形成了一整套周大福特有的人才评价、选拔的工具和方法。2012 年，周大福正式推出使用岗位胜任力模型。每 2 至 3 年，周大福就会对模型进行更新迭代。

任力模型针对不同具体岗位的要求会有所不同，但一些通用素质是一致的，如忠诚信赖、同心协力、改进创新、客户导向、敏锐学习等价值观，这是对周大福所有员工的要求。从去年开始，周大福全国的员工，包括终端门店营业员都需要进行这项评价，总部员工、直营店员工、部分加盟店员工，去年一共盘点了 3 万多人。通过这样的人才盘点，周大福随时掌握着团队的现状并及时制定或调整未来管理和培训的提升方向。

周大福还利用一款称为“智人”的手机软件将分散在全国的业务伙伴连接并激活，不仅将绩效分配到个人，还协作员工进行

“以终为始”的自主管理。

终端销售人员的每一笔成交数据都会实时上传，每两个小时进行一次统计。每个月，会从业绩指标、客户服务、团队协作等多个维度进行评价，业绩部分会自动得出成绩，定性指标则通过店长打分、员工确认完成，完整流程让绩效确认“看得见”。

二、培训加持让人才闪闪发光

在周大福，90%以上的员工都是通过内部培养和竞争上岗的。学生是周大福招聘的主要来源，周大福比较少在外面请那些有很丰富管理经验的人，而是在内部设计有一整套针对不同岗位员工的培养体系。

新员工入职周大福后，除了表格制作、时间管理、商务礼仪等通用课程的课程，针对不同岗位，还会有与之相对应的学习包进行专业课的学习，内部称为“学习地图”。学习地图以线上、线下相结合的方式协同推进，明确所在岗位不同阶段需要学习的课程，每门课程通过考核后即为“通关”，有点类似修学分，而这些“学分”将与绩效、升迁和加薪直接挂钩。在周大福，有2000多种不同的岗位，每个岗位约有二三十门课程，在整个课程库的近3000门课程中，近一半都是有周大福特色的课程。当然，这些课程还在不断更新、迭代。按照排课周期，只需一到两年，这套完善的内部学习系统，就可以帮助“萌新”一路升级成技能满点的员工。

仅仅这样还不够，在人才竞争如此激烈的情况下，周大福还将人才培养进行了前置。为了招募综合素质更符合公司发展要求

的同学，周大福已与全国三四十所院校达成了长期的校企合作，进行人才前置培养，通过开设周大福班级，参与课程研发，企业讲师可以参与授课，学校老师也可以参与周大福企业项目，“订单式”培养人才，减少从学生到工作岗位转换的摩擦。

三、重塑雇主品牌邀年轻人入局

人才的竞争是激烈的。学生对于传统行业的关注度不高，毕业生热衷于金融、互联网等在各方面条件上都比较有优势的企业，而传统行业对于人才的吸引则显得不足。同时，国家的发展就带动了更多企业的成长，而这几年进学校校招的企业数量是成倍增长的，学生可选择的面变得非常广。

2019年，周大福向全国高校发起“我的摩登店铺”创意方案挑战赛，给予赋能大学生，通过店铺规划和设计最具创意的快闪店，吸取品牌和市场推广的经验。这项比赛已经举办3年，激发年轻一代创意和潜能的同时，也打造周大福雇主品牌，以吸引年轻一代加入珠宝行业。2022财年，这项挑战吸引了超过2000名大学生提出243份创意方案。

通过奖学金和校园大赛等方式，每年周大福都会发现很多优秀年轻人并发出实习邀约，但通常也就百余人，而今年发布暑假实习后，来公司实习的年轻人有六七百人。