

全国黄金行业 工作交流

2023 第 1 期
(总第 73 期)

中国黄金协会

2023 年 1 月 16 日

【本期要目】

- ◎深部倾斜破碎矿体安全高效开采技术获重大突破
- ◎中国黄金三项制度改革，激活一池春水
- ◎招金夏甸金矿创新构建安全管理体系
- ◎梦金园携手王老吉开启新春跨界营销

深部倾斜破碎矿体安全高效开采技术获重大突破

胶西北金矿集中区内黄金资源是以招平、焦家和三山岛等断裂构造为主形成的典型蚀变岩型金矿床，具有明显的空间群聚分布特征。该类矿床产于蚀变碎裂岩中，成矿过程中受到广泛的热液蚀变和碎裂变形作用影响，矿岩体强度特性以及节理构造发育受到不同程度的劣化，属于典型的缓倾斜、倾斜破碎厚大矿体。近年来多座大型黄金矿山先后进入千米深井开采，受高地应力以及开采扰动等复杂因素作用影响，采场和巷道围岩发生片帮、垮落频率及程度显著增加，甚至引发深部工程局部岩爆和采场顶板大面积冒落等地压灾害。传统采矿方法采场结构参数小、采场生产能力低、人员在顶板下作业安全隐患大等系统性问题日益突出，严重制约了深部资源开发，如何实现深部倾斜厚大破碎矿体安全高效开采已成为金属矿深部开采技术领域的重大难题。

为此，山东黄金矿业（莱州）有限公司三山岛金矿联合东北大学开展了“深井倾斜厚大破碎矿体菱形采场安全高效开采关键技术”研究，项目针对三山岛金矿深部矿体开采受到矿体赋存产状以及高应力作用下传统开采方法采切工程量大、生产能力低、生产成本低、采场安全隐患大等一系列技术难题，采用理论分析、数值计算及现场试验等多种手段，在深井倾斜厚大破碎矿体大结构参数中深孔开采工艺、中深孔开采地压演化规律、采场结构承

载机理与设计方法、扇形中深孔精准爆破等方面取得了一些具有科学意义和实际应用价值的研究成果。该项目基于现场地质钻孔编录，提出了一种快速、精细化岩体质量评价 D-GRMR 分级方法，可利用少量的钻孔数据，实现区域岩体质量的精细化评估；研发出菱形采场结构中深孔落矿分段充填采矿新方法，解决了倾斜厚大破碎矿体中深孔开采围岩稳定性控制、矿石贫损控制等技术难题；提出中深孔开采围岩损伤区深度计算方法，确定了中深孔开采的强扰动区范围，为该区域的围岩稳定性控制提供依据。

该项目成果在三山岛金矿应用后，能够显著的提高采场的生产能力和生产效率，降低设备的投入、减少作业循环时间及充填循环次数，提高运输提升效率，保障工人作业的安全性，仅 2021 年实现盈利 15394.38 万元，取得了显著的经济效益。项目研究成果为解决我国深部倾斜破碎矿体安全高效开采提供了成功示范，促进了深部倾斜破碎矿体安全高效开采技术的革新和发展，提升了我国在地下金属矿山开采技术研究领域的国际竞争力。经中国黄金协会组织专家委员会评价，该项目成果整体达到国际领先水平。

中国黄金三项制度改革，激活一池春水

中国黄金集团有限公司积极谋划推进企业内部三项制度改革，以奋发有为的精神、强烈的使命感和自我革新的勇气把改革工作推向深入，使“能力决定位置、员工市场化流转、贡献决定薪酬”成为常态。

三项制度改革犹如暖风吹拂，激活一池春水，中国黄金集团上下担当作为干事创业氛围更加浓厚，一批多年未能解决的难点堵点问题得到有效解决，集团公司竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力全面增强，主要生产经营指标屡创新高，全面开启高质量发展新篇章。

一、坚持系统观念 建章立制有效推进

国有企业三项制度改革不是彼此孤立的，而是相互联系、相互影响的整体，涉及企业各级管理岗位设定、定岗定编、人员选择、组织重构、岗位考核和淘汰、薪酬和工资福利等方方面面，只有树立系统思维，通盘考虑改革的各个方面才能见实效。

一方面，在聚焦问题、靶向治疗上下功夫。中国黄金党委进行了现代企业制度体系的搭建，起草了《中国黄金集团有限公司管理领导人员企业职业经理人管理暂行办法》《中国黄金集团有限公司管理领导班子经理层成员任期制和契约化管理暂行规定》《中国黄金集团有限公司党委管理的领导班子和领导人员综合

考核评价办法》等文件。另外一方面，在系统谋划、统一推进上下功夫。按照国企改革三年行动方案，制定了中国黄金集团的改革三年行动方案，并为现代企业制度落实、集团公司布局优化、混合所有制改革设置了清晰明白的领导机制、责任机制和时间节点。

有了文件和方案，就能“照章执行”。中国黄金集团挂图作战、打表推进，逐步构建起“顶层设计—推进实施—考核优化”闭环，推动改革成效逐渐显现。

二、紧盯关键少数 构建能上能下用人机制

领导干部“上去容易下来难”，一直是国有企业改革的痛点之一。针对这一点，中国黄金集团就着手创新干部人事制度，既让能者“上得来”，又让庸者“下得去”，使广大干部职工有了新的奔头。

一项制度的落地生根。针对总部机关借调返聘程序、期限随意的情况，中国黄金集团制定完成了《总部退休人员返聘管理规定》，进行了大规模的清理工作，除个别没有完成专项工作人员外全部结束返聘和借调，总部机关精干高效，风气焕然一新。

一项考核办法的推进。为了加大考核“指挥棒”作用，中国黄金集团对权属企业综合考核评价办法进行了修订完善，强调评价分级的强制分布。

一种文化氛围的营造。破除不利于改革创新陈旧的旧思想观

念，是深化国有企业三项制度改革、增强国有企业改革发展活力的先决条件之一。为营造利于改革的文化氛围，中国黄金集团从总部到下属企业，以企业文化大讨论、政策宣讲、形式多样的文化建设活动等为手段，推动形成了能者上、庸者下、劣者汰的正确导向，对不敢担当作为、干事创业不在状态的领导人员进行组织处理，取得了良好效果。

三、锚定活力激发 以产业重组带动人员重组

近年来，为了打破“铁饭碗”，众多国有企业开展了广泛的改革，通过竞聘上岗，实现对国有企业广大员工干部的思想洗礼，极大地调动了员工积极性和主动性。竞聘，也是中国黄金集团深入推进三项制度改革工作的一个重要手段。

中国黄金集团针对“沙滩流水不到头”现象，为加强风险防控、加大对下属企业的业务管控力度，将总部的管控模式由“战略管控”为主改为“战略+运营”的管控模式。

为配合新的管控模式，中国黄金集团组织开展总部部室副总经理以上人员的内部公开竞聘和社会化招聘，选拔了平均年龄37岁的23名优秀年轻干部到中层领导岗位上来。又深化总部7个部门副总经理以上岗位和36个处级岗位的公开竞聘。通过公开竞聘和社会招聘，中国黄金集团总部切实打造了一支高素质、专业化的优秀年轻干部队伍，为集团注入了新鲜血液，点亮了“领航灯塔”。

在下属企业，中金黄金、中金香港两个主业上市公司总部的34名部门副总经理以上岗位全部实施公开竞聘；中金贸易、中金珠宝、中金地质等重点改革单位，全面实施竞争性上岗。目前已推动符合条件的110家企业、390名经理层成员全部实行任期制和契约化管理。按照“总体水平看业绩、个人收入看贡献、突出业绩有奖励”的核心导向，搭建完善了能增能减的收入分配体系，有效打通市场化选人用人的“中梗阻”。

四、突出价值导向 激励与规范同时开展

为了打破“大锅饭”，中国黄金集团以收入能增能减机制为切入点，改变传统薪酬分配机制，逐步完善市场化分配机制，建立了与绩效和贡献挂钩、短期激励与长期激励结合的薪酬激励机制，取得显著成果。

改革成效不断凸显。“双百计划”“科改计划”子公司的中长期激励取得较大进展。截至目前，中国黄金集团所属中金珠宝、中金辐照等两家上市企业已成功实施员工持股计划，中金辐照入选国有企业公司治理示范企业名单；中金黄金股权激励、长春黄金研究院员工跟投计划正式批复实施；长春黄金设计院混改方案已初步成型。

改革范围不断扩大。中国黄金集团制定了《中国黄金集团有限公司工资总额备案制管理办法》，并于2020年底取得国资委备案批复；印发了《经理层任期制和契约制管理规定》《职业经

理人管理办法》，继续扩大激励的范围，扩大用人视野与范围。

激励行为不断规范。中国黄金集团对权属公司领导人员兼职行为开展了清理与规范行动，这对于规范领导人员行为，建立良好用人秩序、形成良好生态系统，树立正确的权力观、利益观、价值观起到了积极的促进作用。

改革无穷期，扬帆正当时。展望未来，中国黄金集团将以“越是艰险越向前”的决心和意志继续推动国企改革再出发、再深化，在干部能上能下、员工能进能出、收入能增能减等方面迈出更大改革步伐。

招金夏甸金矿创新构建安全管理体系

为切实强化企业安全生产管理工作，招金矿业股份有限公司夏甸金矿从制度建设、组织活动、落实基础三大方面着手，逐一构建双重预防机制，取得良好成效。

一、“明职建制”，建立精细化、长效化管理制度

夏甸金矿为将“双重预防机制”与安全标准化、现行安全管理制度及体系等充分融合，构建富有企业特色“安全管理体系”，安全管理体系运营办公室依照省市各级相关规章制度要求，制定了《“安全管理体系”建设融合实施方案》，建立以矿长为组长、安全总监为副组长的组织机构，系统化归纳安全管理体系建设工作内容，明确各车间、科室及体系联络员的工作职责及工作奖惩考核制度，制订长期工作计划，为“安全管理体系”建设提供了制度保障。

二、“多措并举”，以多样性活动推动安全管理体系建设

安全管理体系运营办公室全面分析该矿双重预防体系建设工作中的难点与薄弱点，组织开展安全管理职责辨识、岗位危险源辨识、管控措施制定以及全矿风险点细化等一系列活动，将“安全管理体系”建设工作内容逐一拆解，凝聚全员力量，与实际情况相结合，细化完善岗位风险管控。通过活动，共征集清单 2239 份、梳理岗位职责 3296 条、辨识危险源 3784 条、制定管控措施

2879 条，通过各级审核、归纳后形成反映现场实际情况的第一手资料，为双重预防体系建设奠定了坚实基础。同时，夏甸金矿召开“安全管理体系”建设融合启动会议，要求全矿上下齐心协力行动，认真领会“体系”融合工作本质，不断压紧压实安全管理责任，提高管理质量的同时，减轻员工负担，让“体系”切实发挥作用，实现持续减少或消除隐患的最终目标。

三、“严以创新”，夯实安全管理体系基础管理

为做好“安全管理体系”建设融合基础工作，通过深入研究各级法律法规要求结合该矿实际管理模式，以安全生产标准化建设要求为依托，形成从指导到建设、从建设到落实、从落实到持续改进的基础管理模式，建立规范化的基础资料清单，同时对开展的每项工作内容进行总结提炼，编制风险分级管控指导手册，对建设过程中实行的方式方法、发现的问题、好的运行模式进行融合汇总，逐步构建富有企业特色的“安全管理体系”。

梦金园携手王老吉开启新春跨界营销

春节对中国人来说，是一年中最重要的节日，也是品牌年度营销的黄金时机。如何借势春节传达和演绎品牌价值、拉近与消费者之间的距离成为各大品牌研究的课题。近日，中国高纯度精工金饰专家梦金园跨界国民饮料品牌王老吉，从春节吉祥文化入手，打造了一场“金年大吉金转梦圆”“祈福纳吉”的跨界营销——引发全民热议，可谓赚足了年味儿流量。

一、梦金园 X 王老吉：两大国民品牌一起玩出圈

“情怀牌”一直是品牌新年营销屡试不爽的主题。梦金园的品牌定位为“民族品牌，精工匠造”，并打造“中国高纯度精工金饰专家”的品牌人设，这本身就带有一定的“国民情怀”属性。

梦金园传承古法匠造，守护精工技艺。“梦金园金首饰制作技艺”被认定为山东省第三批技艺类非物质文化遗产。拥有 31 项国家发明专利，1000 多项设计专利，首创的无焊料焊接专利技术，更是荣膺“中国专利优秀奖”，将黄金饰品纯度提高至 999.99%，成功研发五九亿纯金，达成更保值、更环保、更健康、不变色的优势，建立“高纯度黄金”的差异化材质价值。

王老吉作为家喻户晓的国民饮料品牌，近年来将自身“吉文化”与中国吉庆节日、吉庆场景深度融合，打造出极具辨识度的

吉祥文化符号，国潮气息满满，王老吉的春节营销更是频频出圈。

此次，梦金园联名王老吉“金年大吉金转梦圆”CNY营销推广，推出联名IP联名款黄金首饰，联名定制罐、联名礼盒等，并从内容创意、营销方式等多方面找寻突破口，势必实现口碑与流量双赢。

梦金园珠宝设计师将中国极具吉祥文化的“吉”汉字定格在黄金手串之上。从中国书法艺术的正楷意象演变出一个全新的“吉”字，整体设计彰显了汉字的美感。福运大吉、事业大吉、新婚大吉、成长大吉……让大家对今年也有了新的期盼。

此外，“金年大吉金转梦圆”活动还重点推出金年大吉系列，将博大精深的抽象化祈祥文化具象化为系列金饰，佛佑生肖系列、祈愿祥安系列、玲珑小饰·上扇系列、喜事临系列、吉兆系列等，涵盖了不同人群和不同消费场景，每一款产品都是传统造金工艺与精工匠造精美代表作，在传统新春佳节来临之际，以国潮新风尚传达给大家。

二、线上线下双联动：构建多元场景，释放品牌价值

春节营销，品牌抢占用户心智，需要更多定制化、多元化、差异化的消费场景，满足人们多样的营销诉求。随着疫情趋于平稳，此前受疫情压制的婚嫁刚需逐步释放、颜值时代下“悦己”消费的普及、节假日与纪念日送礼等多场景渗透率的提升以及国潮文化崛起，加之受传统观念影响，人们认为在春节期间购买金

饰会为新的一年带来好运等，黄金消费需求日渐旺盛。

为此，梦金园“金年大吉金转梦圆活动，线上借助微博百万蓝V联动、抖音全民挑战、小红书种草、开箱明星、微博话题热搜等热门平台传播引流，与不同群体实现情感联结，实现品牌破圈与多元化、时尚化发展。

线下则通过达人探店、门店专属促销礼盒、门店氛围布置等方式，构建多元化消费场景。特别是结合春节逛庙会习俗，梦金园还打造出“金年大吉”小型庙会快闪店，展示梦金园“金年大吉”系列新品，并设置吉运抽签、吉运灯谜、吉运潮拍、吉运小游戏互动等一系列兼备年味儿与趣味性活动，精准针对各类型受众，引发广泛关注和共鸣，深受年轻群体追捧。

梦金园“金年大吉金转梦圆”一系列营销，让我们看见了传统国民品牌正在悄悄发力，尝试通过各种破圈营销撬动社交圈层，扩大品牌影响力。与国民品牌王老吉跨界合作更是体现出梦金园正在用新时代文化语言表达的新方式，有效地建立起传统的黄金珠宝与当代消费新主力之间的沟通与联系。新年新气象，未来的日子里，梦金园将持续发挥“中国高纯度精工金饰专家”的标杆作用，拉动文化消费新增长，给消费者带来更多惊喜，引领国潮珠宝新风尚。