

全国黄金行业 工作交流

2017 第 9 期

(总第 9 期)

中国黄金协会

2017 年 9 月 13 日

【本期要目】

- ◎ 央企混合所有制改革破冰 中金珠宝试水
- ◎ 山东黄金在技能竞赛夺魁的背后
- ◎ 长春黄金研究院环保浸金药剂取得重大突破
- ◎ 湖南黄金让“三创”精神内化成企业的力量
- ◎ 浴火重生 招金白云扭亏为盈

央企混合所有制改革破冰 中金珠宝试水

2017年8月24日，中国黄金集团公司控股公司中国黄金集团黄金珠宝有限公司（以下简称“中金珠宝”）与中信证券、京东、兴业银行、中融信托、建信信托、越秀产投、浚源资本七家战略投资方、产业投资方彩凤金鑫和持股员工代表举行混合所有制改革增资协议签约仪式，标志着央企混合所有制改革在中国黄金行业试水。这是中国黄金集团公司深入贯彻落实《中共中央、国务院关于深化国有企业改革的指导意见》和《国务院关于国有企业发展混合所有制经济的意见》文件精神之举。中金珠宝本次混改旨在引入先进的管理模式和市场运作经验，实现引资本和转机制相结合，企业产权多元化与完善法人治理结构相结合，进一步增强企业活力、释放发展潜力，拓展新的业务板块，构建新的商业模式，培育新的盈利增长点，进一步增强可持续发展能力，最终实现将中金珠宝打造成为具有国际影响力的黄金珠宝行业领军企业的目标。

三十多家优秀企业先后对参与中金珠宝混改项目成为战略投资者表示浓厚兴趣，最终中金珠宝按照未来发展协同程度这一重要原则引入七家战略投资者和一家产业投资者。按照协议内容，战略投资方中信证券、京东、兴业银行、中融信托、建信信托、越秀产投、浚源资本持股比例合计为24.52%；产业投资方北京彩凤金鑫将持股9.81%；同时管理

层及核心骨干员工也将参与持股。三类投资者本次增资扩股完成后合计持股比例将达到 41%左右，融资总额预计 22.5 亿元。本次增资扩股完成后，中国黄金集团公司持股比例已降至 43%。

三类股东中，战略投资者涵盖了国内顶尖国际知名的证券公司和互联网公司、具有市场化基因和雄厚综合实力的产业集团与金融企业等，战略投资者与中金珠宝的协同互补性是未来公司创新业务延展与升级的强劲引擎。中信证券将充分发挥资管经验和大宗商品业务链与中金珠宝开展深度合作，京东将在电商、金融、物流等领域与中金珠宝展开全方位合作，兴业银行、中融信托和建信信托将为中金珠宝打造量身定制的境内外金融服务方案，越秀产投和浚源资本将给中金珠宝在全国各区域业务布局提供全面支持。产业投资者涵盖了能够持续创造利润的下游经销商，将不遗余力地为中金珠宝维护和开拓全国终端销售市场，为进一步夯实中金珠宝在传统黄金珠宝领域基础业务的市场地位提供有力保障。骨干员工持股计划涵盖了中金珠宝管理层及核心骨干员工，为公司可持续发展凝聚更为广泛的共识并提供源源不断的内生动力。

中国黄金集团公司作为我国黄金行业唯一一家央企，其拥有的“中国黄金”品牌折射着国家信用和央企担当，市场价值独特，市场影响深刻。本次混改，中金珠宝将坚持发挥党组织的政治核心作用和领导核心作用，以董事会治理为核心，市场化运营为原则，探索骨干员工长效激励与约束机制，

从而在相互制衡的治理机制下更大限度地调动企业内部各方面积极性，中金珠宝将在目前充分市场化竞争的行业环境下，促进珠宝行业从粗放式增长转变为需求调整带来的结构性变革，品质化、品牌化将成为新时期的主题，让集央企品牌信誉优势和现代化企业治理结构为一体的“中国黄金”成为百姓心目中的国民品牌。

中金珠宝接下来将有序稳妥推进上市计划，进一步借助资本市场，不断扩大市场份额，努力增强市场影响力，以实现“中国黄金”央企品牌的保值和增值，担当起“黄金为民”的央企职责，将“中国黄金”这一黄金珠宝行业的国家队打造成为具有中国特色并享有国际影响力的黄金珠宝品牌。

中金珠宝实施“品牌+连锁”的经营战略，经过十年快速发展，形成以“中国黄金”为母品牌，“珍·如金”和“珍·尚银”为子品牌多品牌并举，集设计、加工、批发、零售、服务于一体，直营、加盟、银行、大客户和电商五大销售渠道并行的黄金珠宝全产业链综合体。

山东黄金在技能竞赛夺魁的背后

山东黄金集团，在 2015 年“中金杯”第四届全国黄金行业职业技能竞赛上，荣获团体第 1 名，其中，2 人获得大赛第 1、2 名，被授予“全国技术能手”，2 人获得“全国黄金行业技术能手”，1 人获得“优秀教练员”。2016 年参加“中金杯”第五届大赛，在矿山救护工决赛中，选派的 4 支代表队分获团体第 1、2、4、6 名，2 人获得大赛第 2、3 名，被授予“全国技术能手”，9 人获得“全国黄金行业技术能手”，1 人获得“优秀教练员”；在化学检验员决赛中，选派的 2 支代表队分获团体第 1、7 名，2 人获得大赛第 1、2 名，被授予“全国技术能手”，2 人获得“全国黄金行业技术能手”，1 人获得“优秀教练员”。一次成绩的取得是偶然，那么屡战屡胜的背后必然有其“独家秘诀”。

超前的人才培养意识是“源”

一直以来，山东黄金坚持“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”，将员工培训、岗位职责与个人成长、企业发展紧密结合，将培训工作、竞赛工作渗透到日常的生产经营工作中。基层矿山多年来通过班组活动室，开展学技练功、技术攻关、读书评书、岗位练兵、学习交流、专题辅导等活动，形成了“矿山处处是学校、职工人人是学员”的良好传统。

山东黄金积极整合内外教育资源，对内依托烟台黄金培训学校，作为内部人才培养基地，利用自有师资条件开展矿

山针对性专业培训，同时加强与高等院校、培训机构等的交流合作，通过外聘专家授课、参加上级调训、组织外出学习等方式，借助外脑提高员工职业技能水平、拓宽专业视野。

每年所属矿山结合集团发展以及新工艺、新设备的技术要求，集中上报培训需求，并由集团人力资源部统一下达年度“人才培训计划”，对管理、技术、技能人员轮训。

对技能人员，集团以技能鉴定和技能竞赛为抓手，积极开展技能培训，仅 2016 全年就举办技能人员培训 80 期，培训 2126 人次。自 2006 年起，山东黄金依托山东省黄金协会举办的行业大赛，十多年来通过专业比赛选拔、培养了一大批基层优秀技能人才，而成长起来的优秀技能人才在企业发展过程中，不仅得到了个人价值的体现，同时也在企业发展中发挥了不可估量的骨干引领作用。

得到员工的内心认可是“基”

更让人振奋的是，在全国行业技能大赛取得优异成绩的人员，除了得到丰厚的物质奖励外，还将受到来自集团公司最高领导人发来的贺信。这不仅是一份个人的荣誉，更是表达了山东黄金“尊重知识、尊重人才”所要传递的最高精神赞誉。

山东黄金一位参赛选手感言：“参加比赛主要是希望通过比赛不断提高自己的技能，让未来的路越走越宽。”他介绍到，在 2014 年他通过了集团的技能鉴定，按规定技师必须年满三年之后才有资格晋升高级技师，然而在全国黄金行业技能大赛取得优异成绩这条捷径可以让他直接晋级高级

技师。科学合理的人才竞争机制，让每一次的比赛选拔，成为矿山各类专业人才争先展示提高的竞技舞台。

近年来，集团不仅在全国黄金行业职业技能竞赛等各类竞赛中取得优异的成绩，集团技能人才还先后获得“全国劳模”、“山东省首席技师”、“山东省十佳创新型职工”等重要荣誉。2016年，集团技能人才队伍中还有3人获得“山东省富民兴鲁劳动奖章”，5人获得“山东省技术能手”、50人获得“山东省行业技术能手”称号等。

长春黄金研究院环保浸金药剂取得重大突破

近年来，采用氰化提金工艺的黄金生产企业面临较大的安全及环保压力，特别是新《国家危废名录》的出台以及《环境保护税法》的颁布，为黄金行业带来巨大挑战，甚至危及到黄金行业的可持续发展。为积极响应国家环保政策的号召，长春黄金研究院针对黄金行业面临的生产安全及环保问题，在集团公司的大力支持下，针对性地开展了一系列科研项目攻关，开发了CG505系列浸金药剂（浸金药剂与治理药剂的复合药剂），解决了氰化替代浸出工艺中的一系列关键问题，攻克了“浸出”与“治理”的技术瓶颈，形成了完整的氰化替代工艺技术，其可在不改变企业原有氰化工艺流程的基础上直接替代氰化物进行金的高效浸出，同时可实现尾矿浆的达标排放，从源头上降低了金矿企业的安全和环保风险。

立足源头、强化创新

为实现药剂浸出性能的最优化，长春黄金研究院立足于集团公司重点建设的技术创新平台，对不同矿石类型进行深入研究，依据不同类型金矿石对CG505浸金药剂中先导化合组分的敏感程度有针对性地开展专属浸金药剂，使浸金药剂能够更加契合矿石特性，提高矿石的浸出率。此外，针对浸

出药剂的化学特性开发了配套的环保治理药剂，可使浸出尾矿浆达到国家相关排放标准，解除“浸出”的后顾之忧。

因地制宜、逐步推行

经过对各阶段试验结果的详细分析论证，在扩大试验及工业试验的基础上，将 CG505 药剂及其替代氰化物关键技术 在矿山企业逐步推广应用。截至目前，CG505 浸金药剂已成功应用于排山楼、苏尼特、大白杨、古马岭等金矿生产企业。工业实践表明，采用 CG505 药剂替代氰化物进行金的浸出，不但浸出指标与氰化浸出水平相当，且后续浸出尾矿浆经配套环保药剂处理后完全可达到国家相关排放标准。

技术先进，屡获肯定

CG505 浸金药剂的开发及其在各矿山企业的推广应用，取得了较好的成效，得到了行业内多家企业及国家相关部门的关注及认可。2015 年 10 月，环保型浸金药剂推广应用技术荣获国土资源部推广，成功入选《矿产资源节约与综合利用先进适用技术推广目录（第四批）》，代表了黄金行业在黄金矿产资源开发利用方面的先进水平，对于处理国内重点地域的金矿资源，促进经济社会和黄金行业健康、可持续发展，践行“创新、协调、绿色、开放、共享”五大发展理念具有重要意义。

2016 年 12 月，经中国黄金协会鉴定，“CG505 系列浸金剂开发及应用研究”技术成果具有创新性，市场前景广阔，

整体技术达到国际先进水平，荣获 2016 年度中国黄金协会科学技术一等奖。

精益求精、积极进取

经过多年的努力和创新，CG505 系列药剂及其工业应用关键技术取得了阶段性成功，但长春黄金研究院将继续砥砺前行，正在开发性能更加优异的环保型浸金和生物制剂浸金工艺技术，且两者都已取得了阶段性进展。环保型浸金技术是以改性肥料为浸金剂，浸金过程中无危害环境的物质产生，该工艺具有金回收率高、尾渣可直接排放、尾液能循环利用等优点。生物制剂浸金技术是利用生物体提取物为浸金剂，其完全无毒且能自然降解，该工艺技术具有工艺简单、对杂质元素不敏感、对环境无污染等优点。

环保型浸金和生物制剂浸金工艺技术的开发，能逐步实现黄金生产过程中对环境“零污染”的目标，实现真正意义上的绿色环保生产。

湖南黄金让“三创”精神内化成企业的力量

艰苦创业、求是创新、品质创优是由湖南黄金集团党委书记黄启富于 2013 年 5 月提出的，经集团党委总结概括、提炼与升华，确定为集团企业精神。经过几年的沉积和运用已成为集团以及各子公司在持续、稳定、健康发展实践中的文化瑰宝，是流淌在湖南黄金人血液、灵魂中的精髓和强大精神动力。

打造一个平台

创新企业宣传新形式，建立了“湖南黄金”公众微信号，作为企业文化精神宣传的主阵地，自 2015 年 3 月建立以来，已发布图文并茂的报道稿件 300 多篇，并获得中国黄金报授予的“新媒体榜样”荣誉称号，为集团改革发展营造了良好的舆论氛围。

举办一次征文、提上一条建议

开展以“三创”精神为主题的征文、征建议活动，20 篇征文、建议分别获一二等奖，25 篇征文、19 条建议分别获优胜奖。这既展示了广大干部员工爱岗敬业、开拓进取的精神风貌，又为企业生产经营、改革发展、文化建设提出了好点子、好建议、好思路。

拍摄一部片子

2016 年 3-4 月和 10 月，集团组织专人历时 30 余天、行程 5000 多公里，深入集团二三级分子公司开展了集团“三创”精神宣教片的采访拍摄工作，形成了上下联动、全员参

与，在活动中思考、理解、认同、弘扬“三创”精神的企业文化建设新局面。

举行一次表彰

2016年9月集团党委表彰了5个“三创之星”团队、10名“三创之星”个人、1个“三创”系列活动优秀组织单位，进一步鼓舞了正能量、提振了精气神，深入推进了争当“三创之星”活动和湖南黄金特色企业文化建设。表彰的“三创之星”团队和个人，都是认真践行“三创”精神的杰出代表，是全集团员工学习的标杆、赶超的榜样。号召、鼓舞全集团员工学习他们勤俭节约、艰苦奋斗的精神，学习他们实事求是、改革创新的精神，学习他们精细管理、争创一流的精神，爱国爱企、爱岗敬业；艰苦奋斗、勇于拼搏；开拓进取、与时俱进；锐意改革、勇于创新；甘于奉献、乐于服务；紧密团结、共同进步。

结出一片硕果

集团子公司辰州矿业开展了弘扬“三创”精神党员微故事征文，“创优之星”井下采掘一线风钻、爆破、装岩技术比武，烹饪技术比武等活动，有效提升了井下一线员工的劳动素质，增强了为员工班中餐服务的水平与能力。黄金洞矿业召开贯彻“三创”精神动员会，组织生产一线员工宣讲践行“三创”精神的真情实感，发挥了良好的启迪作用。新龙矿业将践行“三创”精神与打造“学习型、安全型、技能型、创新型、和谐型”班组有机结合，促进了班组管理的提升。宝山矿业请劳动模范宣讲践行“三创”精神的典型事迹，并

刊发践行“三创”精神先进人物事迹宣传栏，既吸引了广大员工的目光，又发挥了引领激励作用。中南冶炼从2016年5月开始，每月根据“三创之星”评比考核细则，评比“创业、创新、创优”之星，调动了员工生产积极性、主动性、创造性，有力促进了生产经营管理，实现扭亏为盈。金水塘矿业将践行“三创”精神融入企业劳动人事制度改革中，推进减员增效、竞聘上岗、工资制度改革，收效明显。时代矿机在“三创”精神指引下，找准了公司“精产品、强服务、树形象、促发展”的定位，生产经营工作有新起色。湘金国际认真践行“三创”精神，在推进海外项目、拓展贸易渠道和利润方面取得了积极进展。

“三创”精神是一项系统工程，是集团及各子公司长期积淀的优秀文化和现代文化与社会主义核心价值观的综合创新，使全集团干部员工在非工作岗位的生活氛围中自觉地培养新的文明理念，进一步增强对企业的热爱，提高对企业的认同度，从而不断增强“三创”亲和力、凝聚力。湖南黄金将继续深化“三创”精神宣传教育主题活动，认真践行“三创”精神，发挥其价值引领、感召激励作用，打造湖南黄金特色企业文化。（湖南黄金集团 匡国友）

浴火重生 招金白云扭亏为盈

近日，多年处于亏损状态的招金白云，终于拿出了破釜沉舟的勇气锐意改革，在一系列大胆的尝试之后为企业带来了重生的希望。

向管理要效益

“只要能够完成第一季度的任务，就涨 5% 的工资。”招金白云总经理姜好军在今年年初的复工大会上向员工这样承诺。之所以作出这样的承诺，主要是为了鼓舞员工士气，提高工作热情，让员工相信企业。这对于招金白云各项工作的开展至关重要。

拥有 600 多名员工的招金白云，除了从招金矿业调过来的十儿人，95% 以上的员工是周边 3 个村的村民。员工之间的关系错综复杂，一家三代或者一家几口都在公司工作。这样的情况在招金白云并不少见。

这样的状况令管理成了企业最大的难题。员工工作效率低，缺乏责任意识，互相包庇现象非常普遍。为此，招金白云将中层干部换岗调职常态化。从 2016 年下半年至今，共换岗调职 14 名中层干部，对人事管理大换血。

同时，通过整顿机构、裁汰冗员，充分调动了员工的积极性和责任意识，企业管理逐渐走上了正轨。

招金白云不仅有内忧，外患更为严重。由于三面环山，周围地势及社会环境复杂，招金白云外部盗采猖獗，导致大量矿产资源流失，对公司安全生产和环境稳定造成巨大影响。为此，招金白云加强保卫工作，严抓内控外防。自 2016

年下半年以来，公司共查处各类案件 14 起。其中内部员工盗窃案件 4 起，解除劳动合同 1 人，依法收缴非法矿石 70 余吨，封堵废弃矿井 16 处，有力地震慑了全体员工，内控管理取得明显效果。

用创新谋发展

招金白云脱胎换骨的变化并不仅仅是依靠企业管理，科技创新也起到了重要作用。

为了增加黄金产量，招金白云一方面加强了基础工程建设，提高采矿量；另一方面，加强技术人员管理，实施技术员跟班作业，实时指导和调整采矿作业，确保不损失、不浪费，提高原矿品位。今年上半年，招金白云使原矿品位与去年同期相比提高了 0.16 克。

选矿车间对无功补偿柜进行了改造升级，使电利用率得到了有效提升，每月节约生产成本 5 万多元；通过对球磨机加球方案的优化调整，每日平均处理量提高 40 吨至 60 吨；改造新型旋流器溜槽，增加了溜槽使用寿命，节约成本 8 万元。

截至今年上半年，招金白云创新工作室完成技术改造、技术创新 4 项，申报发明专利 4 项、实用新型专利 6 项，完成重点小改小革 8 项，直接增加经济效益 110 万元。

塑造以矿为家的企业文化

自 1983 年成立至今，招金白云已走过 30 多年的岁月，但员工的归属感不强，对企业所处困境漠不关心。为了增强员工的责任感，规范企业管理，招金白云从塑造企业的“家

文化”开始，积极开展“民心工程”。

食堂、宿舍、招待所由于年久失修，导致员工用餐、住宿环境差、配套设施老化。今年5月，招金白云花费20余万元完成了食堂、宿舍及招待所的改建工程。新建的职工浴室、台球厅，为员工带来了家一般的温暖感受。

面对公司当地村民较多的现状，招金白云深知帮扶周边社区就是帮助企业员工，这对于获得员工的认可尤为重要。2016年，招金白云为所在社区筑桥修路、疏通河道、环境治理合计投资200万元，同时大力开展“结对帮扶、暖心行动”主题实践活动。公司70余名党员干部合计捐款5800元帮扶困难职工，捐助1.9万元资助癌症患者，并为突发疾病的中学学生捐款5000元。2017年，招金白云又对驻地社区困难村民提供帮扶资金1万元。

一系列“民心工程”让员工真切感受到了企业的真情实意。他们在工作中不再相互包庇，反而是互相鼓励，令工作效率大幅提升。这为今年上半年招金白云的扭亏为盈营造了良好的工作氛围。

一年多以来，员工的思想发生了巨大变化。现在员工普遍认为：“我们不是给企业工作，而是在给自己工作。”