

全国黄金行业 工作交流

2019 第 10 期
(总第 34 期)

中国黄金协会

2019 年 10 月 16 日

【本期要目】

- ◎创新职业安全健康管理 推动企业更好更快发展
- ◎“浓密机专家控制系统”应用前景广阔
- ◎西藏华泰龙公司精准扶贫，富民兴藏
- ◎菜百创新营销模式 精准对位年轻消费群
- ◎黄金理财市场风险管理的相关建议

创新职业安全健康管理 推动企业更好更快发展

新疆哈巴河阿舍勒铜业股份有限公司（以下简称阿舍勒公司）终坚持把安全健康、绿色、可持续发展作为公司高质量发展的核心竞争力，各生产系统均取得安全生产标准化认证。经过 16 年的建设发展，阿舍勒公司已成为紫金矿业集团在西北地区乃至全国的重点骨干企业，是阿勒泰地区的龙头企业，在新疆维吾尔自治区树立了良好的企业形象。

一、以十大安全准则为指引，践行“生命第一”的安全理念

紫金矿业集团始终把安全健康、环境保护作为企业的核心价值之一。建立了与国际接轨、先进的 HSE 管理体系，始终坚持“生命第一”的安全理念，以“所有事故都是可以预防的，安全管理与生产运营正相关，‘一把手’真正重视和积极参与，是做好安全工作的前提，全员主动参与是做好安全生产工作的关键，安全是员工（承包商）‘上岗’的必要条件，人的安全行为是安全管理控制的重点，有效的安全教育是做好安全工作的基础；隐患就是事故，主动关爱是员工安全的重要保障，尽职尽责、失职问责”等十大安全准则，为抓好安全生产工作提供了正确的理论指导和强大的思想动力。

阿舍勒公司坚决贯彻落实并践行“生命第一”的安全理念，要求“各级管理者务必养成对生命的尊重及敬畏之心，

要把‘生命第一’的安全理念根植在灵魂深处”。阿舍勒公司结合自身实际，树立“零工亡、零伤害、零事故”的安全生产目标，并以十大安全准则为工作指引，不断创新职业安全健康管理方法，有力地推动了企业的安全发展。

阿舍勒公司核心职业安全健康绩效指标已达到国际先进水平。近3年阿舍勒公司未发生重伤以上事故，职业病患病人数为0，公司百万工时损工事故率0.37，百万工时可记录事故率0.74，远远好于国际采矿业平均水平（国际采矿业百万工时可记录事故率平均为4.51）。

二、不断创新职业安全健康管理工作，出实招、重实效

（一）实施“一把手”工程，抓住“关键少数”带动全局

“一把手”真正重视并亲自抓，是做好安全工作的关键。阿舍勒公司根据年度目标按照属地划分责任区，根据“三项原则”细化考核细则，出台“一把手”安全管理情况考核办法。要求各级各单位“一把手”必须将重心下沉到一线，做到作风前移、重心前移、管理前移，领导要在第一时间到现场去、到生产一线去，并把工作延伸到外协单位的基层、班组和作业面。

阿舍勒公司几任主要负责人始终坚持把安全放到各项工作的前面、摆在第一的位置，真正做到了把安全放到心上，把心放在安全上，坚持把“以人为本”实实在在的落实到以员工职业安全健康为本这个根本点上，“一把手”带领班子

和各级领导干部真抓实干，接力传承发展。据不完全统计，在“一把手”的表率作用下，阿舍勒公司管理层每月参加班组班前会、调度会及分管部门每天的早例会，均在 20 次以上，现场地表巡查与井下带班月均在 10 次以上。各级“一把手”带头抓安全，在阿舍勒公司上上下下已蔚然成风。

（二）细化量化责任清单，抓好全员责任落实

阿舍勒公司认真贯彻并全面落实原国家安全生产监督管理总局《企业安全生产责任体系五落实五到位规定》，始终把落实安全生产责任作为各项工作的重点，坚持“党政同责”、“一岗双责”，让安全生产责任落地生根。

每年年初，阿舍勒公司层层、人人签订年度《安全生产目标管理责任书》；同时与外协单位签订《安全生产管理协议》；将安全环保指标与领导业绩、部门绩效和外协单位工程单价挂钩，实行“一票否决”。

按照“尽职尽责，失职追责”的原则要求，阿舍勒公司建立安全责任分工表，细化量化责任清单，明确岗位安全职责、到位标准、权限和义务，建立覆盖领导干部、部门和外协单位、岗位员工的安全生产责任体系。各层级管理人员带头落实“一线工作法”和“三清三进”工作法；班组长落实“六个三”班组管理法；一线作业人员落实“手指口述”安全确认工作法。同时，实行“安全监管部门与安全生产责任单位结对共建对口服务”的工作机制，建立了“每人有重点、每人有协助、全员参与、全面覆盖、全过程受控”的管理模

式。

为保证全员安全责任落地生根，阿舍勒公司推行“三清三进”（日清周进、周清月进、月清年进）工作机制，明确日、周、月岗位安全工作清单，定期对各级人员的履职情况进行跟踪考核。同时，阿舍勒公司制定了《全员安全生产积分制考核评比办法》，每月评定安全积分，每月根据安全积分情况核发安环奖，评选安全标兵，对积分较差的人员采取重罚、召回学习和开除等方式处理。

（三）坚持预防为主、事前防范，狠抓全过程风险管控

阿舍勒公司严格按照构建双重预防机制和“所有事故都是可以预防”的要求，自下而上、自上而下进行危险源辨识和风险评估分级、落实管控措施和责任，实施实时、定期、不定期的隐患排查、并按“五定”原则进行隐患治理。

阿舍勒公司依据安全风险类别和等级建立了安全风险库，实行“一厂一策、属地风险自辨自控”管理，绘制“红橙黄蓝”四色安全风险空间分布图；制作了 1425 张岗位安全风险告知卡；在新副井、老副井、主斜坡道口与及生产场所的醒目位置和重点区域分别设置安全风险公告栏。

为强化危险源的动态管理，阿舍勒公司推行风险管理“预报、预警、预控”制度，并对风险管控过程进行轨迹留痕管理。要求任何作业任务发布均要有风险告知和管控措施交底；针对临时作业、危险作业、涉变更程序的作业等采取作业票制，执行更严格的作业许可制度。阿舍勒公司调度室

将每天作业任务及风险情况汇总并预报公示，承接任务的作业班组要在班前会对作业内容进行固有风险和动态风险辨识；在作业过程中作业班组要对作业前、作业中、作业后的手指口述安全确认和班后会过程进行手机拍摄并上传；对风险较高的（C级风险）作业，安排专人，旁站式监护。每月以车间为单位对新辨危害因素进行统一评估，同时改进、完善管控措施。

根据生产的实际和特点，各部门制定隐患排查清单库，按属地管理原则，开展相应的排查培训，实施实时、定期、不定期的隐患排查，并按“五定”原则进行隐患治理。阿舍勒公司坚持隐患零容忍，每月以车间为单位对出现的隐患进行统计分析，同期内出现2次，预警等级自动升级，并从管理上追根溯源，以解决“隐患重复出现”的问题。对关键风险和易诱发风险的重要敏感时段，设置安全“十大红线”，一旦触犯安全红线，相关人员立即停职停薪，接受处罚，直至开除，任何人不得豁免。

（四）实行“四个一”，抓好外协单位一体化管理

阿舍勒公司井下作业主要由两家外协单位（浙江鑫旺矿山工程有限公司、浙江建辉矿建有限公司）承接。对外协单位的监管是企业安全管理的难点和重点。矿山外协施工单位大多是高风险作业、事故高发频发的领域。针对这一特点，阿舍勒公司把外协单位的监管作为公司安全生产工作的重中之重，由总经理亲自抓，对外协单位实行“四个一”，即

“一视同仁、一样管理、一样要求、一起提高”，将外协单位纳入企业内部管理体系，实行一体化管理。采取的主要措施：一是首先解决外协单位内部“多层皮”的问题，与外协单位构建“亲、清”关系，协助理顺外协单位内部管理，坚决杜绝外协单位内部分包等“小老板制”；二是外协单位与阿舍勒公司执行一套制度、一个尺度、一个标准，并在合同中对此进行明确；三是密织公司、外协单位、厂部安全管理“三层网”，把外协单位安全网络全方位纳入到阿舍勒公司安全管理网络中，建立了与外协单位联合监管机制；四是各级“一把手”带头，推行公司监管责任单位必须参加外协单位的生产调度会、班前会、安全活动和现场跟班制度，同时协作单位的领导也必须参加阿舍勒公司每天的调度会，真正做到了部署统一，执行不走样；五是外协单位员工特别是项目主要负责人的安全“积分制”管理纳入公司体系，一起考核评比，时时积分，月月考核，按时兑现；六是改善协作单位员工生活环境，主动关怀外协单位员工，建立领导干部谈心制度，监督管理外协单位员工工资发放和生活条件提高，做到同企业员工一样对待，要求外协单位每月按时发放工资给员工，绝不拖欠；七是建立外协单位安全生产诚信考核体系，将外协单位的安全绩效与工程单价挂钩，对协作单位实行淘汰退出机制和奖励机制。

阿舍勒公司与外协单位携手共同走过了 16 个年头，在“四个一”的管理理念下，已经成为目标统一、思维共振、

感情共鸣的共同体，成为同心、同创、同进的一家人。

（五）科技强安，不断提升安全生产保障能力

阿舍勒公司着力推进科技强安，不断采用新工艺、新技术、新装备，提升安全生产保障能力。积极与科研单位、大专院校、设备厂家合作，进行新工艺、新技术、新装备研究开发。公司《大体积充填体间厚大矿柱大规模安全开采技术研究》项目（获国家安全生产监督管理局颁发的“第六届安全生产科技成果奖”）、无切割天井中孔拉槽爆破技术取代切割天井等一系列新工艺、新技术在现场推广应用，同时，通过“机械化换人、自动化减人”全面提升公司安全生产保障能力。2014年至今，阿舍勒公司先后共投入5500余万元引进凿岩台车、采矿台车、布鲁克矿山机器人、撬毛台车、履带式自行走反井钻机、井下专用卡车、无人铲运机、固定式液压破碎机井下大型设备，在高风险、高难度的作业面实现了全机械化作业；实现了井下排水系统、变电所等机电设备的智能监控，无人值守。重视发挥科技“第一生产力”的作用，不仅有效地提升了阿舍勒公司的本质安全水平，降低了职业健康风险，同时也提高了工作效率。

目前，阿舍勒公司围绕提升安全风险辨识管控能力、事故隐患预测预警能力和新情况及时发现感知能力，全面推进安全生产信息化建设。

（六）推行准军事化管理，抓好员工行为安全

人的安全行为是安全管理控制的重点，为促使全员在安全生产全过程中都有规范的安全行为习惯、标准化操作和强烈的团队意识，阿舍勒公司结合企业的特点，推行“以养成员工安全行为习惯为目标”的准军事化的管理。通过在思想上引导、行为上约束、能力上提升、管理上规范等手段，培养、提升各级管理干部和职工的安全意识和安全行为规范，创建培育积极健康的企业安全文化，实现“人人安全”的安全生产长效机制。准军事化管理以“严格准入、严格培训、严格受控、主动关爱”为核心内容推进展开，让从业人员在一流的系统中产生一流的战斗力。

1. 严格准入，把好“源头关”。

阿舍勒公司按照“安全是员工上岗的必要条件”的准则，建立了《岗位安全资格准入制度》，规范各岗位准入、岗位胜任与退出的管理流程和管理标准。明确规定各岗位新入职、跟班见习、独立上岗、岗位调整及岗位晋升的安全准入条件。如新入职人员（含外协单位人员）必须具备岗位所需的身体条件、工作经验、知识和技能要求，阿舍勒公司应急与安全环保处要对该新入职人员通过职业健康体检、72 小时安全培训情况进行审核，并对其进行严格的面试、笔试、现场实操考核通过具体安全准入条件后，下发跟班见习条件证，并安排师带徒进行现场跟班见习，见习期间不允许独立操作。阿舍勒公司还对外协单位准入、工艺技术设备装备准入、场所准入、作业前准入等方面进行

了具体明确的规定并严格执行，关口前移，把隐患拒于门外。

2. 严格培训，筑牢“能力素质关”。

阿舍勒公司严格落实“有效的安全教育是做好安全工作的基础”的准则，调研五个层级（矿、厂/外协单位、车间/外协工队、班组、员工）涵盖各个岗位培训需求，根据需要制定各岗位前瞻性、针对性的年度安全教育培训计划。公司既重视专门的集中培训，又重视日常工作过程中随机的讨论学习，如班前班后会、班组学习会、班中安全互查、现场处置预案演练、员工参加安全行为观察和沟通、谈心活动等，通过持续的、严格培训和考核，使员工对安全入脑入心，变成自觉地、自愿的、自如的行为。

阿舍勒公司在不断完善安全培训方式、方法的同时，也非常重视安全培训师队伍的建设，一方面要求“管理者就是培训师”，“一把手”带头当培训师，对各级领导、安全管理人员规定了授课的时间和频次；另一方面选拔基层岗位能手成为各专业安全内训师，参与基层员工培训考核、规程制订和安全监督等工作，让基层岗位能手成为各专业安全协调员。

3. 严格受控，把好“规则关”。

人的安全行为是安全管理控制的重点，阿舍勒公司要求各岗位员工树立“一举一动有规，一招一式有序”的岗位安全意识，养成“先确认，后操作”的岗位操作习惯。

阿舍勒公司组织厂、车间、班组、岗位制定管理、作业标准程序并进行评比，树立先进典型，并形成厂、车间、班组、岗位的管理标准程序和作业标准程序，形成“比学赶帮超”的良性循环，通过不断总结、不断提高的形式，固化、优化各层级管理和作业标准程序。并通过强化现场监管和员工行为轨迹管理，强化标准执行，让员工全面掌握并严格执行作业程序和标准，做到了员工作业的规范有序。2019年，阿舍勒公司实行“三违”曝光制度和退出机制。目前，已下发68期“三违”曝光，曝光129人次，约谈31人（项目经理、公司安全环保总监牵头），强制清退4人；通过“三违”曝光平台和“三违”清退制度的实施，引导员工上标准岗、干标准活。目前，阿舍勒公司班前会“七步法”、班前、班中、班后安全确认，不安全不作业、有隐患就报告，“6S”管理，“员工着装整洁，三人成列、两人成行”等安全行为已成为员工的日常习惯和自如的行为。

4. 创建安全文化，主动关怀，用好“亲情文化”。

阿舍勒公司根据新疆矿山的特点，在硬件方面，采取了改善员工的生活起居的住宿环境、提供日常起居的生活电器（比如洗衣服、电视、宽带网络、井口淋浴房等）、新建员工食堂改善伙食、修缮员工活动中心与班组排班室、图书室、构建“职工之家”、为矿区员工建设亲情关怀室、设立生活娱乐设施（电影放映厅、健身房、篮球室内

馆、羽毛球室内馆等)措施;在软件方面,阿舍勒公司采取了组织开展各类文娱活动和多种形式的安全培训教育活动、为员工放“中考假、高考假”、“暖心关爱行动”、“员工运动会”、管理人员走进员工宿舍谈心等措施。为有效激励引导、比学赶超,公司领导宴请月度优秀班组长与安全标兵,定期与对口生产片区队长、优秀安全班组长、安全标兵,外出踏青、评选安全标兵、优秀安全员、优秀班组长或队长,满足员工自我实现的价值。

通过有计划的组织一系列常态化的主动关怀活动,培养员工对企业认同感、归属感、荣誉感和忠诚度,激发其爱岗敬业热情和安全生产的内生动力。

(七) 把职业健康放在更重要的位置上,实施职业健康与安全生产一体化管理

为预防、控制和消除职业病危害,阿舍勒公司制定了《阿舍勒铜业职业健康管理实施细则》、《阿舍勒铜业年度职业健康管理工作计划及实施方案》,坚持职业健康与安全生产一体化管理。针对矿山有害因素的特点,采取了严格的技术控制措施和管理措施,使一线员工岗前、岗中、离岗体检合格率达到100%,有效保证员工的职业安全健康。

针对作业场所存在的职业病有害因素,一方面,通过采取一系列技术措施,减轻职业危害的发生,使员工生活在健康、清新的环境中,如增设工作面的净化喷雾数量,投入180万元改造碎矿车间除尘设备,井下大块破碎实现远

程无人操作等；另一方面，严格管理措施，定期开展全员职业安全健康知识和技能培训、在醒目位置公告职业病防治的规章制度和操作规程、在产生职业危害因素的工作场所设置警示标识及职业危害因素监测告知公示栏、实行作业现场职业危害因素实时监测做到不达标不作业、安排专职人员定期对存在职业危害因素的场所进行粉尘噪声检测。

“浓密机专家控制系统”应用前景广阔

浓密机是选矿厂的主要设备，主要用来控制和稳定进入后续选矿作业的矿浆浓度和矿浆处理量。矿浆浓度和矿浆处理量的大小将直接影响着后序流程的生产稳定，是浓密机的重要生产指标。浓密机生产过程的目的就是给后续工序提供合格浓度的矿浆，保证矿浆流量满足生产需要。所以如何使浓密机以恒定浓度连续放矿是很多选矿厂面临的一大难题。

长春黄金设计院有限公司以河北东梁黄金矿业有限责任公司（以下简称东梁金矿）为研究对象，针对东梁金矿生产中出现的浓密池跑混、压耙等生产问题，利用浓密过程机理建模分析、混合建模分析、以及多模型建模分析等步骤与方法，以东梁金矿浸前浓密机为突破口，建立浓密机过程的模型，对浸前浓密机运行状态进行模拟，布置多个监测点，研究各个监测点变量之间的相关关系，特别是与保持浓密机安全稳定运行相关的关键变量之间的相互关系与变化趋势，最终提取浓密过程机理知识，并根据东梁金矿浸前浓密的实际情况设计研发了专家控制系统和上位机监控平台。

该系统设计了一个以底流矿浆泵转速作为输入，以底流矿浆流量和矿浆浓度作为输出的浓密机专家控制系统，在底流矿浆泵转速满足一定的条件下，通过调节底流矿浆泵的转

速，并将矿浆浓度和流量以及其波动控制在生产工艺规定的范围之内，实现控制目标。

浓密机专家控制系统应用在东梁金矿浸前浓密阶段。通过现场操作工人的实践反馈，该系统投入使用以来，运行稳定，可以很好的把底流矿浆浓度、流量及其波动控制在工艺规定的范围内，并且波动范围大幅降低，浓度的波动范围由人工可控制时的 33%-46%降至目前的 39.8%-41.89%，为后续的生产工艺提供合格的矿浆。浓密机专家控制系统的应用大大的降低了浓密机事故的发生率，使生产效率有很大提高。这对全面推进黄金企业“数字化矿山”建设，加快关键领域核心技术的突破，抢占新的经济和科技发展的战略制高点，有重要的经济和社会效益。

该系统具有广阔的市场前景，可以在黄金矿山企业广泛应用，并且该系统可以演变很多应用的可能性，随着矿山自动化程度的提高，会有越来越多的企业对此有所需求。

西藏华泰龙公司精准扶贫，富民兴藏

中国黄金集团下属企业西藏华泰龙公司积极响应国家精准扶贫工作要求，落实西藏自治区扶贫工作意见，践行中国黄金集团“造福地方、和谐共建”的指导思想，以“建一座矿山，绿一片环境，扶一方经济，富一方百姓，促一方和谐，树一座丰碑”为企业宗旨，将精准扶贫工作内化为企业的初心与使命之一，助力西藏地区提高可持续发展能力。

一、产业扶贫：立足主业，增收致富

华泰龙公司积极发挥业务优势，依托中国黄金集团在多金属矿开发的丰富经验和完整的产业链优势，高质量开发甲玛矿产资源，将地区资源优势转化为产业优势、经济优势、就业优势，为当地农牧民群众开辟一条可持续致富之路。截至2019年6月，公司累计上缴税费11.56亿元，有利带动当地经济发展。

同时，华泰龙公司结合主业发展需求和地区稳定致富需求，于2009年投资1,900万元与墨竹工卡县甲玛经济合作社共同成立甲玛工贸有限公司，承担公司矿山运输、绿化环保、劳务承包等业务，形成有效的利益共享机制，让当地藏族同胞从矿业开发的旁观者变为参与者、建设者，共享发展成果，促进当地经济发展。

截至 2019 年 6 月底，甲玛工贸公司累计实现创收 4.85 亿元，累计为甲玛乡群众 10 次分红共计 1,475.8 万元，累计支付当地百姓车辆租赁费用 2.87 亿元。在华泰龙公司的带动下，甲玛乡百姓人均年收入由建矿前的 3,000 元增加到目前的超 6 万元。

二、驻村扶贫：多措并举，强基惠民

自 2011 年 11 月起，华泰龙公司先后派出 8 批工作队 91 名队员开展驻村工作。

在完善基础设施方面，根据所驻村需求，通过完善饮水、供电工程，开展民屋修缮、铺路架桥等，改善民生条件；在产业帮扶方面，因地制宜开展羊毛加工厂、温室蔬菜大棚、青稞作坊等村集体经济产业项目，帮助村民增收创收。同时，积极选树、培养创业致富带头人，发挥其带动能力，带动更多村民脱贫；以扶智、扶志为重点，开办村（居）文化素质夜校，帮助贫困群众树立信心，提高当地农牧民的思想文化水平。

截至 2019 年 6 月，驻村工作队完成民生及创收致富项目 12 个，公司累计投入各项资金超 2,000 万元。华泰龙驻村工作队连续三年获得西藏自治区“先进驻村工作队”荣誉称号，被驻地群众赞誉为“最美黄金人”。

三、就业扶贫：本地用工，共建共荣

华泰龙公司积极为周边农牧民子弟创造就业机会，实施“用工本地化”。公司通过技能培训、教育深造、职业训练，提高员工工作能力，带动周边群众实现从农牧民向产业工人的根本性转变，助力地方人才转型升级。截至2019年6月，公司藏族员工占员工总数的30%，当地员工人均年收入达6.8万元。

四、生态扶贫：绿色开发，福泽千秋

华泰龙公司牢固树立“绿水青山就是金山银山”的理念，坚持走“生产与生态并重，治理与开发一体”的新型工业化生产模式，以资源利用高效化、生产工艺科学化、矿山环境生态化，科学、有序组织生产，加大资源综合利用水平和环境保护力度，实施循环经济，建设绿色矿山；开展水土保持绿化工程建设，带动贫困家庭从生态建设与修复中获得更多实惠，实现脱贫。

菜百创新营销模式 精准对位年轻消费群

为了抓住时代的核心消费群，“品牌年轻化”变成了众多品牌讨论最多的话题。在品牌年轻化的营销创新中，北京菜市口百货股份有限公司近期进行系列新的尝试。

一、打造属于自己的品牌 IP，与年轻人对话

经过对年轻人市场的调查和研究，菜百公司认为，应该打造属于自己的品牌 IP，有利于与年轻人对话，深度传播品牌内涵，将首饰文化传递给年轻人。例如提到米老鼠就能想起迪士尼，提到海尔兄弟就能想到海尔，提到企鹅就能想到腾讯，这些品牌的 IP 形象已经在年轻用户心里扎根。

正是在这样的背景下，菜百公司设计了富有鲜明品牌特色又符合当下年轻人审美口味的 IP。它就是菜百首饰的 IP 新形象——菜小白。菜小白不仅有“百财”的吉祥寓意，在它 IP 形象设计上，设计师也是煞费苦心。除了延续了白菜的形象和元素，还充分结合了黄金珠宝首饰产品的特性和特点，描绘出当下年轻人比较喜欢的卡通形象的特色。

二、线上创意概念包装，深耕年轻社群交互模式

想要成功与年轻人建立起沟通，就要洞察年轻人的喜好，知其所好才能投其所好。七夕节被喻为中国情人节，菜百首饰从年轻人节日美好寓意角度出发，设计了“我的‘饰’界观——珍贵如你”这一营销主题，这与其向来倡导的“做每个人的黄金珠宝顾问”品牌使命息息相关。“我的‘饰’界

观—珍贵如你”即我的世界只有你，通过美好的寓意鼓励相恋男女勇敢示爱，从而发现爱其实就在身边，引导客人在七夕不妨用一份饰品做礼物表达爱。

菜百首饰热推“我的‘饰’界观—珍贵如你”蓄势引爆后，又以不同美好寓意产品为链接，推出“就想链着你”和“爱上‘对’的人”两个分阶段营销主题，围绕“用产品传递爱情寓意”现场传播形式，配合线下暖场活动，利用七夕为契合点传播，形成强效粘性互动，同时积累品牌美誉度。

三、创新线下活动形式，互动体验再升级

除了线上创新外，菜百首饰还在菜百首饰总店、西单菜百首饰店、朝阳菜百首饰店等分店同时进行线下甜蜜包店活动。

活动现场，巨型的粉色同心结镶饰在电梯出入口，构建起浪漫而甜蜜的空间，其设计蕴含着相恋的人永结同心的美好寓意，浪漫而别致。现场菜百首饰邀约宾客们走入优雅迷人的互动区，近距离地体验全新饰品，参与爱的表白、领取爱情存折储藏爱、同框秀记录爱、领取 molly 礼品等多种充满爱意的互动，爱侣们现场发掘日常生活中的爱情小心思，在菜百首饰回味每日如初的浪漫惊喜。关注菜百首饰的消费者也发现，为全面助力七夕示爱，菜百首饰不乏发挥小红书、微博达人等意见领袖作用，传递品牌影响力。

四、重新定义社交时代的品牌形象

社交媒体时代，互联网创造的变革已经很明显，想赢得

年轻人，就一定要利用网络通过创新的玩法来和他们建立联系。菜百首饰快闪店+七夕节，其实就是通过稀缺感+个性化+仪式感三张牌巧妙组合，吸引年轻人线上关注、线下探店，从而圈粉粉丝，实现线下定制、在线体验等多种符合年轻人线上消费习惯的玩法。

一直以来菜百首饰坚持视觉设计升级及传播的年轻化运营，在现今比较流行的社交平台上，有越来越多年轻人开始选择菜百首饰，其中更是不乏时尚红人的身影。

在小红书搜索“婚礼必备”时，菜百首饰珠宝首饰的功课几乎形成霸屏态势。还有几十万粉丝大v主动佩戴菜百首饰发功课笔记，在与粉丝的互动中，使得菜百首饰品牌形象深入年轻用户心中。

黄金理财市场风险管理的相关建议

黄金作为资本保值长线投资最为适宜的理财模式，越来越受到社会大众的喜爱，黄金非货币化的进程不断延展，各种各样的黄金理财产品抓紧出现在金融市场之中，扩展了金融市场的内涵，但也为金融市场的平稳发展带来一定的风险。只有强化黄金理财市场的防范措施，才能促进我国黄金理财市场健康快速发展。

一、建立有组织的风险控制部门

为了更好的控制混业经营所带来的风险，金融机构应该成立风险控制部门，并且进行培训，形成一个规范化管理模式。首先，在黄金理财过程中，对目标的管理进行明确的定义。主要从部门独立、分工合作、认真履行责任做起。金融机构需要对风险进行有效控制，才能更好的发展。通过风险控制部门与其他部门的配合下，进行组织化、规范化的管理，提升各部门间的亲密性。

二、形成完善的风险控制体系

通常，金融机构能顺利的实施风险控制体系主要从风险识别、分析、应对和监控四个方面来完成。金融机构需要改变事情发生后才准备对风险进行控制的局面。应该加强对内部的控制和在事情发生前对风险进行预警。为了使风险在有效的控制范围内，应先建立风险预警评估机制。并在此之前，对风险进行识别和分析等环节。为了使内部控制的监督和管

理力度更加有力，需建立风险管理委员会，对新业务、新产品等可能产生的风险想出相应的解决方案。同时，在各部门间设立防火墙机制，形成部门间独立工作。针对公司的内部控制体系进行规范化、系统化的完善，通过相关程序：对风险的各种类型，制定针对性的控制体系。只有这样，才能维系金融机构个人理财业务与风险控制之间的紧密联系，也能及时把握进行风险控制的时机。通过规范化的管理模式，也能够及时对所遇风险进行预警和控制。

三、运用科学严密的风险控制方法

相较于西方国家的投资黄金拥有科学系统化的风险控制机制和手段，大部分的金融机构都没有采用定量分析对风险控制进行评估与控制。因此，建立量化的风险控制制度对于我国的黄金理财市场来说是有必要的。通过借鉴国外先进的方法，压力测试法、VaR 法、基点法等专业风险控制方法都值得被采用。金融机构应该通过分析自身的特色采用匹配的风险控制方法，并对此建立相应的风险控制制度，应该有涉及全球性的备用软硬件设备和资料系统。对黄金市场交易的运营风险进行估算，让公司可以对黄金市场波动及时作出反应。与此同时，金融机构可以建立风险数据库、交易限额监控体系、敏感性系统等对公司风险控制情况进行完整的监督。风险数据库主要通过每天对产品、信用程度等对风险暴露头寸的总数进行合计。交易限额监控体系主要是时刻监督交易行为是否符合规范。敏感性系统是对市场波动损失进行

计算。

四、强化风险管理意识

金融机构作为一种服务型行业，在盈利与风险状况下绝大多数时都是依靠员工的意识行为。英国的巴林银行曾经因为员工里森的个人行为而导致银行的倒闭。所以，黄金理财市场的发展，需要不断强化金融机构员工的风险管理意识。

相较于国外，我国黄金理财市场对风险管理理念的认知还不够透彻，处于一个较为模糊的状态。所以，在面临此问题时，我们应该让员工对风险管理理念有清楚的认识，形成统一的理念。将风险管理理念贯彻到每一位员工的心中。主要从以下几点来进行：

一是制作风险标识的指示牌，放在显眼的地方，让员工无时无刻处在浓厚的风险管理氛围中。组织有关风险管理的培训、知识竞赛等。

二是通过员工之间的互相监督，建立严格的风险防范制度。

三是在执行风险管理时，在员工间进行奖惩制度。对良好表现和提出针对性建议的员工进行奖励；对造成风险，没有遵守风险管理的员工进行惩罚。