



黄陵矿业之窗

世界矿山通风大会代表走进一号煤矿

9月19日,21位参加“第十一届世界矿山通风大会”的国际矿山安全领域的专家、教授组建的观摩组,到陕煤集团黄陵矿业一号煤矿,就智能化无人开采技术及智能化矿山建设进行了交流。据悉,世界矿山通风大会(IMVC)由世界重要采矿大国的行业与学术组织于1975年发起,是全球矿山通风安全领域历史最长、影响最广、学术水平最高的国际学术会议。大会四年一届,今年首次

在世界第一采煤大国中国举行。本次大会由西安科技大学和中国矿业大学共同主办,来自全球39个国家和地区的500多位嘉宾和国内专家学者、矿山企业代表参加了会议。

观摩组分为地面与井下两组。井下组深入623中厚煤层智能化综采工作面,现场查看了运输机控制变频器、设备列车、顺槽监控中心、工作面液压支架、超前支护支架、采煤机等设备运行情况。详细了解了转载机自

移与液压支架联动控制、斜切进刀、连续推进和采煤机自动记忆截割等工艺。地面组先后来到一号煤矿劳模创新创效工作室、物资超市、岗位价值核算中心、心理咨询室,听取了该矿安全文化建设、科技创新及和谐矿区建设等方面情况介绍。在调度指挥控制中心,西安科技安全科学与工程学院副教授王建国在操作平台上按下了一键启动按钮,观摩了智能化开采系统运行情况。

观摩组赞誉一号煤矿率先实现了地面远程操控采煤,是国际煤炭工业开采史上的重大创举,是能源生产领域的技术革新,使宝贵的煤炭资源得到了充分开发利用。更为重要的是把矿工从艰苦危险的环境和超强度体力劳动中解放出来,真正维护了职工的生命权、健康权和全面发展的权利,使煤炭工人主人翁的地位得到了充分体现和有效落实。

(倪小红 赵益勤)

机电公司:安全“组合拳”护航企业发展

“生产活动总是与事故相伴而行,而导致生产事故最主要的原因是人的不安全行为,最大限度地减少或杜绝职工的不安全行为,是减少生产事故发生的最有效手段。”如何杜绝职工的不安全行为发生,如何保持企业安全生产的良好态势?黄陵矿业机电公司以思想建设、现场管控、制度建设为抓手,打出安全管控组合拳,为公司安全发展保驾护航。

抓思想建设,拧紧安全螺丝钉。思想是行为的先导,一切事故的发生,都具有内在的必然性和因果关系。究其共性而言,安全思想不牢、意识不强、认识不高、责任心差及“干惯了、习惯了、看惯了”,“马虎、凑合、

不在乎”思想致使人的工作动机失常,动力反向,行为扭曲,是最严重的内在根源。该公司坚持利用每周的例会、班前会,每月的安办会、专题会进行座谈,从思想上查摆安全问题、找寻安全隐患、堵塞安全漏洞,同时,利用益新家园微信平台、QQ安全工作群、电子大屏等载体推送安全寄语,让“生命至上、安全发展”主旋律唱响耳畔,让安全的种子根植于每位职工灵魂土壤,拧紧安全思想螺丝钉。

抓现场管控,扎牢安全防护网。作业现场是事故发生的温床,就如何强化现场管控,该公司着重加强重点环节安全管控,将危险区域作业、停送电管理、现场安全确

认、登高或起吊作业作为现场管控重点,在重点管控区域醒目位置悬挂安全警示牌板及事故漫画提醒牌;现场管控形成以岗位安全员监管,安全环保部动态督查,公司领导突击检查的格局。特殊作业必须严格管控流程,重点检修项目由公司安全环保部及单位党政正职现场盯守。加强安全不放心人排查,突出对行为隐患的排查治理,将重复违章人员、特殊工种作业人员作为重点管控人群,加强对各单位整治活动开展情况的动态督查,扎牢安全防护网。

抓制度建设,夯实安全防护堤。制度是红线、是准绳,是开展工作的标尺,是做好安全生产的底线。今年以来,该公司

以矿业公司一号文为行动指南,以人的安全行为治理为抓手,结合当前安全生产形势及安全工作要求,对近两年以来的《岗位安全操作规程》《安全生产反“三违”管理制度》《安全生产教育培训制度》等107项安全管理规章制度重新进行了梳理完善,并新建了《经济管理制度》《安全确认制度》《风险辨识制度》等32项制度。各单位结合实际建立完善本单位安全管理规章制度,并要求每名岗位职工做到将岗位安全操作规程及其他安全管理制度内化于心、外化于行,真正实现岗位操作本质安全,夯实安全防护堤。

(方小松)

成都犀浦城管与全体队员签订“廉洁承诺书”

“微腐败”是一种公权乱用的行为,其典型特点是乱用公权的行为很小,比如:接待群众态度冷漠、在下基层时会接受一点土特产、接受一盒香烟、接受一次吃请等等。城管队员在城市管理执法中,正好处在这样一个“小”的“峰口”点。

为注重源头预防,扎紧制度笼子,筑牢监管堤坝,遏制城管一线“微腐败”行为发生,近日,成都市郫都区犀浦城市管理中队在深化队员思想教育的同时,与全体队员签订了《犀

浦城市管理中队队员廉洁承诺书》。

《承诺书》明确写到:作为一名城市管理人员,肩负着犀浦城市管理工作的重任,我积极响应城市管理中队领导要求,在城市管理执法工作中,从自身做起,从小事做起,从一点一滴做起,严肃工作纪律,规范自身行为,坚决做到有“毒”的东西不吃,违规的“黄线”不踩,违纪的“红线”不碰,违法的“高压线”不触,主动接受广大市民的监督,他们郑重做出如下廉洁承诺:“一是不迟到、不早

退、不缺席、不旷工,工作时间不搞与工作无关的活动,不说不利于团结的话,不做不利于团结的事;二是在执法中,不接受当事人礼物礼品,不收取当事人的‘保护费’,不接受当事人的宴请,不索贿受贿;三是在执法中,不唆使第三方收取、索要当事人的礼品礼物和各种费用,不收取执法暂扣的任何罚款;四是在执法过程中,依规、依法,文明执法,坚持先取证再执法的原则。执法中一视同仁,不暴力执法,不选择性执法;五是工作

时间按规定着装,在公共场所端正言行举止。工作时间不饮酒,不酒后执法,不酒后驾车;六是在城市管理中,遵纪守法,秉公办事,严禁滥用职权、以权谋私,愿意接受广大市民的监督。”

所有队员纷纷表示:“以上‘六条’承诺,将时刻遵守,坚决执行,如有触碰,如有违反,愿接受上级组织和城市管理中队的任何处罚!”

(周安才)

如何提升维修工的归属感?

■ 资深管理顾问 蒋运军

因长期从事企业资产与检维修管理的相关工作,笔者强烈感觉到我国企业需提升维修工的归属感。归属感不强的直接后果是缺口巨大,用百度一搜就可以看到:“全国电梯维保人才缺口60万人”、“农机维修工缺口巨大”、“(江苏省)工业机器人操作维修工缺口3000人”、“修飞机年薪三十万背后:人才缺口巨大拿执照难”等。

新生代维修工因生活条件较老一辈要优越,维修工作“脏苦累险工资低”,其他行业的诱惑等诸多因素,故而较易对自己的工作感到不满意。而在自动化、智能化设备已迎面而来的时代,设备维修无疑会变得更加重要、企业对维修工的依赖会越深。如何提升维修工的归

属感,于是就成了设备密集型企一个亟需解决的管理课题。应量化掌握维修工的流失数据。维修工流失率=维修工流失人数/维修工总人数X100%,统计每个月、每年的维修工流失率(正常调岗、晋升的除外)。

“能攻心则反侧自消,从古知兵非好战;不审势即宽严皆误,后来治蜀要深思”(清朝·赵藩)。一味埋怨维修工“很不好养”、“这山看着那山高”,其实于事无补。倒不如设法弄清导致流失的真实原因,以便为拟定有针对性的改进措施打下基础。例如在维修工临走之前与其交流询问、设置意见箱邮箱以便维修工可随时匿名倾诉、对照标杆企业的优秀做法主动识别差距等。

虽说维修工流失的原因多种多样,但归纳起来仍未脱离“马斯洛需求层次理论”的范

畴。1943年,亚伯拉罕·马斯洛在《人类激励理论》中,提出了著名的“马斯洛需求层次理论”,将人的需求分为五个层次:第一层次(生理):呼吸、水、食物、睡眠、分泌等。第二层次(安全):人身安全、健康保障、资源所有性、财产所有性、道德保障、工作保障、家庭安全等。第三层次(情感和归属):友情、爱情等。第四层次(尊重):自我尊重、信心、成就、对他人尊重、被他人尊重等。第五层次(自我实现):创造力、问题解决能力、公正度、超越自我等。

导致维修工流失的主要原因常有:维修安全性需改进;维修工作得不到高层重视,学习和进修机会匮乏;职业前途不明朗;已遭遇不止一两次“口惠而实不至”等等。从“马斯洛需求层次理论”可看出,薪资当然很重要,但并非维修工的唯一诉求。这也解释了为什

星河建材 以核心技术和优良品质打造民族品牌

一种植物纤维产品,可以修房建桥。从核心研发到广泛使用需要多长时间?占领市场、远销国外的秘密又在哪里?四川星河建材有限公司董事长、产品发明人周兴和给出了管理秘诀:“在于我们产品的优势,建房七无:无钢筋、无普通水泥、无砖瓦、无梁、无柱、无石材、无构件,能够颠覆传统的建造技术;性能七防:防震、防火、防水、防冻、防虫蛀、防裂纹、防老化,更能够实现安全环保、绿色生态。”

目前,四川星河建材有限公司的产品,除了在国内市场畅销之外,同时跨出了国门,远销亚洲、非洲、美洲等国际市场,发明人周兴和在业界受到了好评。在他看来,符合时代、拥有核心技术的产品占领国内国际市场是势在必然。

质量说话,事实战胜争辩

建筑质量的好坏关乎人们的生命财产安全,在自然灾害肆虐的今天,防灾更胜于救灾,只有做到见微知著,才能有效预防。充分运用先进的科学技术手段,从建造源头上做好产品质量,有效应对自然灾害对建筑物的破坏,减少人们的损失,四川星河建材有限公司的核心也就在于用产品的质量说话。

2008年5月12日,在四川省汶川县发生了8级特大地震,作为龙门山脉一线的非北川县成为了特重灾区,山体崩塌,飞沙走石,房屋倒塌,桥梁断裂。然而,地处北川县城中心的北川大酒店却没有受到地震的重创,成为了地震后的标志物。

“我是北川大酒店董事长,2006年使用星河建材有限公司生产的FGC五防轻体隔墙



板。‘5·12’八级大地震后,地面两层陷下去了,地上六层没有倒塌,主要是使用的五防板体轻,这样挽救了我公司员工及旅客生命……我非常感谢贵公司生产这么好的产品,明年建酒店时,我将全部采用你们公司产品。”这是2008年11月30日,北川大酒店董事长给四川星河建材有限公司寄来的感谢信。

与北川大酒店在地震中经受住考验的还有成都彭州市的丹卉山庄。丹卉山庄建设于2002年,建设的过程中,因为选用了五防隔墙板做内墙、楼板和盖。地震来临时周围的建筑物90%倒塌和严重损毁,而该山庄却安然无恙。

像丹卉山庄和北川大酒店这样的例子还有很多,如重庆市第三人民医院、重庆刘一手毛肚火锅汶川店、成都某泡沫厂等,均是使用四川星河建材有限公司生产的五防隔墙板,在地震发生时,避免了重大的损失。

变废为宝,颠覆传统建造技术

在人们的印象中,采用传统建造技术实施大工程修建,不可避免会对环境造成污染,漫天飘扬的尘沙,震耳发聩的噪声……严重影响着人们的工作和生活。

在四川省绵阳市三台县有着一座完全由秸秆、稻草等植物纤维粉为主要原料修建的

植物纤维桥,此桥由四川星河集团捐赠。该桥全长17.5米、宽7.6米,自重51吨,设计荷载量为100吨。桥体各个部件由模具一次性成型,直接运抵位于三台县三元镇的工地,2016年4月24日开始以拼接的方式进行建造,建造时长为45分钟,经过后续粘结保养后,5月8日正式通车。

此次建设的植物纤维桥,是全世界首座植物纤维桥,其主要采用SGC七元、七防绿色符合新型材料,这种新型材料以秸秆、稻草、锯沫、植物纤维粉为主要原料,在加上核心母液,达到完全不用钢筋、水泥、河沙、石材来修建,实现了建筑史上的多项重大突破,颠覆了人们对建筑行业中的传统建造技术的认知。

这样做好处还在于能够最大限度地减少传统建造业所带来的扬尘、噪音等污染,更重要的是能够很好地减少传统建造对环境的污染,全程绿色化。于是,四川星河集团牵头成立了多个秸秆回收站,从农户家中直接收购,粉碎后统一运输,大幅度降低了农户燃烧秸秆的比例,从源头上减少了污染物的排放。从真正意义上实现了秸秆的再次利用,变废为宝,造福于民。

做新型产品,引领绿色发展潮流

“绿色发展是时代要求,更是大势所趋。随着产业结构调整和建筑行业对绿色节能建筑理念的倡导,绿色装配式房屋受到越来越多的关注。作为对建筑业生产方式的变革,绿色装配式房屋既符合可持续发展理念,是建筑业转变发展方式的有效途径,也是当前社会经济发展的客观要求,绿色装配式房屋一

南方电网首席技术专家饶宏入选2017年“广东特支计划”杰出人才

近日,南方电网公司首席技术专家、南网科研院董事长饶宏入选2017年广东省培养高层次人才特殊支持计划(简称“广东特支计划”)杰出人才,这是公司人员首次入选“广东特支计划”杰出人才,也是今年入选的15位杰出人才中唯一来自企业的人选,其余入选者均来自高校或科研院所。

饶宏长期从事直流输电及交直流大电网运行技术研究工作,建立了我国直流输电成套设计技术系统,主持设计建成南方电网除外方总包的两个工程之外的9个直流工程,包括我国首个高压直流输电自主化工程、世界首个特高压直流输电工程、世界首个多端柔性直流输电工程,为实现我国高压及特高压直流技术、柔性直流技术跨越发展取得国际领先做出了突出贡献。荣获国家科技进步一等奖1项(排名第一)、国家科技进步二等奖1项(排名第一)、省部级一等奖3项(排名第一)、获2016年何梁何利基金科学与技术进步奖,在相关领域具有较高的学术造诣,在国内外具有较强的影响力。

“广东特支计划”2014年正式启动,计划用10年左右时间,有计划、有重点地支持和培养一批自然科学、工程技术和哲学社会科学领域的杰出人才、领军人才和青年拔尖人才,为国家“万人计划”培养后备人才梯队,是广东省为实施人才强省战略,设立的最高层次的人才培养计划。广东省为“广东特支计划”杰出人才入选者提供一系列重点支持措施,包括一次性给予120万元生活补贴,优先推荐申报两院院士和国家“万人计划”,推荐担任国家重点科研项目的主要负责人,推荐进入国际性或全国性学术团体。(岳天)

大唐集团召开新入职毕业生发展战略和企业文化宣贯视频会

日前,大唐集团公司组织召开2018年新入职毕业生发展战略和企业文化宣贯视频会。

会议指出,集团公司一贯重视人才发展工作,树立“人才资源是第一资源”的理念,遵循企业发展规律和人才成长规律,不断加快人才发展体制机制改革和政策创新,营造适宜各类人才成长的环境,开发满足集团发展战略要求的人才资源。多年来,集团公司高度重视新入职毕业生的培训工作,不断探索多种培训方式。从去年开始,便建立了三级入职教育体系,集团公司通过宣贯发展战略和企业文化为新员工上好“入职第一课”。宣贯会后,各二级企业和基本企业将从本企业实际出发,对新入职毕业生进行相应的入职培训,使新入职毕业生了解和掌握岗位必需的基础知识和技能,尽快适应岗位要求。

会上,集团公司相关部门对发展战略、企业文化进行了深入浅出的解读,使新员工对集团公司的发展方向和重点有了全面深刻的了解,帮助新员工明晰集团公司的发展愿景、改革成果,理解企业核心理念的内涵。全系统共有4000余名新员工在集团公司主会场和各分会场参加了会议。(闻达)