

蜀南气矿喜获四川省“五一劳动奖状”殊荣

11月19日,在四川省工会劳动保护工作暨“安康杯”竞赛经验交流会议上,中国石油西南油气田公司蜀南气矿喜获四川省“五一劳动奖状”殊荣。

据悉,蜀南气矿近年来坚持以开展“安康杯”劳动竞赛为载体,切实健全“安康杯”劳动竞赛组织保障体系,建立从气矿到作业区到班组的三级监督管理网络,认真履行劳动保护职责,强化隐患排查治理,并相继开展“狠反低老坏、脏乱差”、“识风险、写风险、控风险”等特色劳动竞赛,组织开展“油小宝”和“蜀南安全”专用标识创作、电梯安全课堂、“油小宝说安全”“蜀南安全王”等排位赛、“新两法”知识竞赛等丰富多彩的安全文化活动,充分调动和激发全员参与群众性安全生产工作及“安康杯”劳动竞赛的积极性,有效强化员工队伍“红线意识”,促进企业安全发展。与此同时,该矿大力深化改革,强力推进科技创新,天然气产量从2008年15亿立方米上升到2018年43.59亿立方米,连续10年保持快速增长,天然气销售量翻了一番,为川、渝、贵3省市35个区县共133家大中小型企业及300多万户居民提供安全稳定的天然气能源保障,为推动地方经济建设做出了积极贡献。

(黄斌 陈勇)

职工扮“领导” 扮出自豪感

职工扮“领导”,这事真新鲜。11月14日下午,在皖北煤电智能公司智慧矿山讲解员的引导下,来自该公司各单位的近60名职工,就着实过了一把“领导”瘾。

原来,随着内蒙古自治区两化融合智慧矿山现场会的临近,该公司参照来宾规模,组织职工进行了一场实战演习。

掐“演习时间”,更找漏洞短板。为精准估算准现场时间,该公司党委委员、总经理赵高升,副总经理徐辉、肖国刚,分3组亲自参加“演习”,真假领导一起,为开出精彩的现场会,倾情“客串”。

“从迎宾点乘车,到第一个参观点结束,共耗时20分钟……”跟随第三组计时的该公司党委组织部副部长赵永向赵高升汇报着参观时间情况。为保证时间精准,各组计时人员不约而同地采取了用秒计时的方式。

在公司调度指挥中心,看赵高升轻轻松松,采煤设备自动顺煤流启动,客串参观的“领导们”张大了嘴巴,深深地被该公司的采煤智能化所折服。

第一次以“领导”的身份参加这么大规模的现场会议,最初大家还有些拘谨,但随着时间的推移,大家逐渐放开了,并开始欢快地对所参观的智能对象进行点评。“真没想到,公司的智慧矿山建设速度这么快,过去只能在电视、新闻上看到的场景,在咱这通通都能实现了。”“这机器人真高级,这才几分钟,货就装好了,过去要好几个人忙活半天”……

在副井口智慧检修系统参观现场,看大家讨论得这么热烈,赵高升说:“这和你们过去工作的煤矿,是不是一个天一个地,能够在这样的煤矿工作生活,幸不幸福?自不自豪?”“幸福,自豪……”大家热烈地回应着赵高升的问话。“好好看,好好学,今后更要好好用,回家后多宣传咱们的智慧矿山,和朋友们一起吹牛都有档次……”赵总幽默的话语引得大家哈哈大笑,笑声里有幸福的甜美,更有自豪的心声!

(综合)

激活“第一资源”

——山东能源淄矿集团新升实业高技能人才队伍建设探秘

人才是“第一资源”。近年来,山东能源淄矿集团新升实业紧紧围绕“新旧动能转换”重大工程,聚焦“转型”抓突破,思变求进谋“新生”。逐步建立起了3个国家高新技术企业,3个省级企业技术中心和2个省级工程实验室。这些骄人业绩的背后,离不开高技能人才的支撑。

那么,他们是如何引进高技能人才,让人才发挥自身优势?又是如何培养、留住人才的呢?带着疑问,前不久,笔者来到新升实业进行采访。

博士“加盟”

“企业参与市场竞争的核心是人才竞争。产业结构调整,企业加快发展与人才短缺的矛盾日渐凸显,我们加大高端人才引进力度,努力推动人才与产业的融合发展。”该公司党委书记、董事长李树新说。

自该公司成立以来,他们就把东辰瑞森、泰星和光电公司作为转型发展的支柱企业。为企业走上发展“快车道”,公司一开始就把目光放在了引进人才上。

泰星公司与北京化工大学王秀芬教授合作阻燃剂聚磷腈项目研发,项目入选国家重点研发计划。“当时公司来学校招聘,给出的条件很好,我就加入了这个公司。”现泰星公司技术中心总监、聚磷腈项目负责人刘彦余如是说。

作为博士毕业的高材生,1985年出生的武嘉是新升实业东辰瑞森公司2019年10月引进的人才。他就读于大连理工大学应用化学专业。

“当时有好几个工作意向,年薪也不少,但综合考虑后选择了东辰瑞森公司。”武嘉介

绍。

毕业于中国地质大学材料科学与工程学院的硕士研究生耿建刚,是新升实业泰星公司刚刚招聘的职业经理人。曾任某铝业公司分公司氧化铝厂厂长、党委书记等职,是科研、生产、营销、企业管理行业的出色人才。

“我是了解到泰星公司现在的科研实力、产学研基础都很好,同时公司对于人才有很好的政策,我也对公司未来的发展满怀期待,非常高兴加入这个家庭。”谈起加入公司的初衷,耿建刚说。

硕士、博士、职业经理人,这些高端人才的引入,为新升实业的发展注入了强大的生机和活力。

在积极引入不同专业的高技能人才的同时,该公司紧密与合作院校构建人才培养共同体,组建了高端尼龙、无卤阻燃剂、工业蓝宝石3支技术研发团队,为新材料产业提速壮大储备智力资源。

他们还通过现场招聘会、人才交流会等形式,借助智联招聘、猎聘网等人才网络大数据,积极引进紧缺专业的高校毕业生。截至目前,公司拥有博士生1人,硕士生28人,大中专以上学历315人。

多方向用才

人才引进后,该公司积极给他们派任务、压担子,帮助他们快速成长。特别注重对他们的实践锻炼,培养优秀人才进入各级人才团队,形成老中青人才梯次配备局面。

2018年,山西大同大学应用化学专业毕业的乔达天,通过人才招聘来到了东辰瑞森公司。

“我们公司质检部门以前只是对产品进

行检测,合格就出库,不合格就返工,没有对公司的产品进行质量控制。”东辰瑞森公司总经理王朝进介绍。通过一段时间的观察,他们发现乔达天在化学分析方面有自己的独到见解,于是他们研究决定,将其分到质检部,担任化学分析师。

“领导充分信任我,我就想试一下,把在学校所学的知识应用到实际工作中。”乔达天说。2019年8月,乔达天的《尼龙树脂分子量精确控制研究》课题取得了成功——通过控制尼龙树脂的分子量,提高了产品质量的稳定性。

博士毕业生武嘉来到东辰瑞森后,公司把他作为特殊人才来培养,安排他到研发的最前沿。目前,武嘉主导的与山西中北大学合作的高温尼龙项目,不但可以解决高温尼龙研发过程中的制约问题,加快项目工业化进度,还通过了济南市“5150”引才倍增计划初审,获得政策支持。

硕士毕业生刘彦余,是最早进入泰星公司聚磷腈项目组的。在他的带领下,先后又有4名大学毕业生加入这个队伍。这支由5人组成的高温尼龙项目,不但可以解决高温尼龙研发过程中的制约问题,加快项目工业化进度,还通过了济南市“5150”引才倍增计划初审,获得政策支持。

该公司还积极与山东大学、中北大学、青岛科技大学等十几所大专院校进行交流合作。山西中北大学副院长李迎春,作为特殊人才引进后,参与到了东辰瑞森碳尼龙产品项目的研发中,为该项目成功入选2019年度新旧动能转换重大工程课题攻关项目作出了贡献。

多举措暖才

“人才引进来,除了让他们人尽其才外,还要在生活、待遇、晋升等方面给予他们关怀,这样才能留住他们的心,使他们全心全意

为公司的转型发展贡献聪明才智。”新升实业党委副书记刘国强说。

“在研发、量产的过程中我们是很艰难,但是企业能给的都给了,我们很感动。”刘彦余说。为确保聚磷腈产品早日研发成功,泰星公司为研发团队单独设立办公室,在生活、工作上给予最大关怀,充分放权、允许他们自主组建团队,加大研发投入……几年来,刘彦余先后获得新升实业先进工作者、劳动模范、金牌班组长等称号。他还被集团公司列入了“专家型技术人才”培养计划,同时被认定为济南市高层次人才。

“像武嘉这样的高材生,我们公司一次性给予安家费15万元,每个月2000元补贴,基本工资达12000元。”王朝进向记者介绍。

为使引进的人才感受到企业的温暖,该公司积极为他们创造良好的生活条件,每间宿舍两人,内有空调、电视、网络、各种日常用品一应俱全。饮食上,让他们免费就餐。同时,上下班车接送。

该公司始终把能力和业绩作为衡量人才的标准,加大人才培养和选拔力度。为让引进的人才有事干,东辰瑞森在将人才引进后,首先根据专业,为他们安排合适岗位,之后为每人配一名老师,规划他们的职业成长。实习期满后,再根据各人表现,进行岗位调整。

此外,新升实业还积极为人才搭建成长空间。在为引进人才安排合适岗位后,创造条件让他们参加学术论坛展会、参与行业协会交流。同时,该公司加强人才的培训,使每个人的综合能力尽快提升起来。

不同类型的高技能人才的引入,为该公司转型发展提供了强劲智力支撑。

(付金昌 李永建)

茅台集团公司调研指导保健酒业公司品牌管理工作

11月5日下午,茅台集团公司品牌管理调研组到保健酒业公司调研指导品牌管理工作,并召开座谈会。保健酒业公司党委书记、董事长王开馥,党委副书记、纪委书记杨盛勇,党委委员、副总经理陈强、郑悄然、姚晓波,总经理助理张显明出席座谈会。会议由郑悄然主持。

座谈会上,保健酒业公司相关负责人就品牌管理、产品结构及销售情况等向调研组做了详细汇报。与会领导从建立价格自律机制、建设品质提升工程等方面为品牌管控工作提出了意见建议。

王开馥对调研组一行深入基层调研,充分了解子公司心声表示感谢。保健酒业公司将严格按照集团公司《品牌管理办法》及有关规定的规定,全力支持和配合集团在品牌战略上的调整,维护茅台集团的形象和声誉。根据公司发展现状,保健酒业公司下一步将锁定现有品牌和条码,继续加强品牌管理,优化产品结构,筛选出有市场、有潜力的品牌,也将毫不留情地惩处违规使用品牌的行为。

在希望得到的支持方面,王开馥表示,最迫切和最重要的希望是得到集团在宣传上最大力度的支持,以督促合作伙伴认真做



●茅台保健酒业公司党委书记、董事长王开馥



●茅台集团公司法律知保处处长杨盛勇

好品牌,正确引导消费者形成良性的消费习惯;也希望集团公司充分考虑保健酒业公司的特殊性,通过灵活授权,科学高效的管理,形成差异化的发展,助力保健酒业公司快速抢占市场,快速做大,助力茅台集团下一个千亿目标的实现。

与会人员纷纷表示,希望集团在加大子公司品牌管控力度时,循序渐进,多方面寻求方法,给保健酒业公司多点时间和空间。

集团公司法律知保处处长杨骏对本次调研的背景和相关内容作了介绍和说明。调研各子公司品牌管理情况,是为茅台集团更

低效产能变身“香饽饽”

——CPECC 一建公司改造独山子石化老区聚乙烯装置侧记

■ 王继光

截至11月7日,由中国石油工程建设有限公司(CPECC)一建公司改造的独山子石化老区22万吨年聚乙烯装置已投产运行22天,新生产的用于制造超高韧性、抗腐蚀的大型吹塑容器的原料,已远销华东、西南地区。

这套聚乙烯装置建于1995年,年产规模22万吨,在国内乃至世界的同类企业中极少有类似改造。成功改造后,弥补了独山子百万吨乙烯生产线因体量庞大,对市场随机变化的新产品难以进行试验性的小规模转产的不足,可充分发挥“船小好调头”优势,成为高端化新产品的加工点和试验田。

立诺:“不可能”一定成“可能”

这套装置采用预聚物和催化剂制备工艺,包含一系列复杂操作,不仅运行成本高,且极易引起预聚物质量不稳定;受工艺技术限制,装置高附加值产品少,影响企业整体效益。

经过充分调研,独石化决定将装置改造为催化剂直接注入工艺,省去预聚合和催化剂制备环节以及与之配套的众多设备,不仅降低生产成本,还能够生产高附加值产品,适应多系列催化剂,可随机调整定制生产市场所需的专用料。

有了好的规划,重在变为现实,但是装置老旧,位置狭窄,并经2002年扩能改造,如今要改变生产工艺,改动多,现场障碍现象多,业主找了几家施工单位,对方均不愿承接此

任务,并称这是“不可能完成的任务”。

独石化把希望寄托在一建公司身上。去年11月,独石化与一建高层就装置改造事宜商谈,一建公司欣然同意,并交流将工程变为“可能”的方法,今年3月,与业主签定催化剂直注改造合同。

攻坚:拔掉“虎牙”装“金牙”

改造此装置,需拆除与制备催化剂相关的设备与基础,并在拆除区域新增乙烯精制、注入系统等6个单元及相应的工艺管线。

装置区内一台压缩机拆除后,它的混凝土基础不适合安装新的压缩机,必须将旧基础全部拆除,再重新浇筑新基础,这成了改造中的“老大难”。

旧基础长4米、宽2米、高2米,位于厂房内部,区域受限,施工面狭窄,挖掘机进不去,一建公司只得安排人员拿风镐一点点凿掉。但在作业时发现旧基础灌浆层加了一层钢板,无法从上面开凿。怎么办?

一建公司独山子催化剂直注分项目施工经理朱刚说:“我们想到过使用免爆炸药,但会产生浓烟不利于环保,没办法就在基础上方挖了一个操作坑,人站在基础上方向上开凿,全部凿掉旧基础用了43天,我们才在原位置安装了新的压缩机。”

据了解,装置区21线、22线框架需拆除12台设备,新装设备43台,且分布在框架12米至42米层,此框架周边不能拆除,一建公司就把每层框架平台切割出孔洞,方便设备进出。

焊每层平台的孔洞,加班加点抢出了工期。

严细:针穿“旧衣”织“精品”

改造此装置,仍有大量设备、管线要利旧,因装置新建时的图纸无法查找,按新图纸施工难免发生管线与老设施“打架”现象,一建公司为此在开工前做了大量工作。

催化剂直注分项目经理刘育伟说:“我们对照新图纸测量每台利旧设备位置尺寸,需要管线绕行的,提前与设计沟通补充管伴材料;新增管线与原有管线连接有400多处,我们编制每处编号、管径、材质等信息的表格,逐一给施工人员交底,确保了连接百分之百准确”。

装置中原有的两台流化床反应器,共开孔增加接管70个,开孔处壁厚在36毫米以上,每个开孔的内、外坡口角度、方位、标高均不同,且所有开孔外壁还有100毫米厚的保温层,进一步加大开孔难度。

准确开孔与否直接影响产品质量。一建员工进入反应器内部测量、画线,确定开孔的内、外位置后,对外部保温层局部拆除进行开孔,所有开孔均一次性合格。

一建公司还将每条焊缝当做“100%无损检测”标准来焊接,发现返修现象及时召开分析会,对返修焊工后续施焊情况,采取跟进检测方式控制焊接质量。项目共计拍片5150张,焊接一次合格率98%。

此工程从3月21日开工,10月16日投产。提供工艺包的美国厂商现场代表戴维斯说:“在印度有同样的一套装置,干了四年,而中国企业只用了半年就高效完成改造任务。”



日照港铁矿石装车疏港质量优效率高

山东港口集团日照港股份二公司积极创新车船对接疏港作业法,实现了大宗进口铁矿石装车疏港质量效率双提升。图为该公司矿石装车队的员工在现场监督装车质量,确保每票货物的火车疏港发运质量优效率高。

林沂 摄影报道