

新集二矿青年人才“四步走”锻造“硬核”队伍

■ 周翔

青春孕育无限希望,青年创造美好明天。今年以来,新集二矿深化落实“护老干、选骨干、育正苗”的选人用人“九字方针”,持续加强青年人才队伍建设,将青年工作与安全生产工作深度融合,培养有信念、有活力、敢担当、肯干事的年轻力量,让青年队伍成为矿井高质量发展的中流砥柱。

强化政治引领“铺平路子”。青年是未来的建设者、接班人,立足于新时代,广大青年职工要在党的领导下顺势而上,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,沿着“立大志、明大德、成大才、担大任”的正确道路大踏步前进。将党的二十大精神以及习近平总书记系列重要讲话、指示批示精神和有关重要论述,作为青年学习重要内容,依托矿青年活动阵地,通过主题团课、专题讲座、青年培训班等活动形式,不断淬炼思想、锤炼作风,提振奋斗信心,坚定理想信念,引导广大青年永远跟党走、建功新时代。

突出核心目标“搭好台子”。按照“实用有用管用”的培养原则,通过理论学习和实践锻炼相结合的方式,不断为矿井高质量发展储备青年人才。积极推进青年管技人员协会建设,搭建技术讲堂、现场实训、交流研讨等学习平台,采取技能大师授课、外出交流学习、“实景式”现场培训等方式,促使青年职工熟练掌握新工艺、新技术、新设备。以参加各级青年技能竞赛为契机,积极搭建岗位练兵平台,通过集中式理论培训、实战式实操培训,达到以赛代练、以赛促学的目的。同时,建立年轻干部多岗位、多部门挂职锻炼长效机制,进一步丰富阅历、增长才干,加快成长成才步伐。

注重实践历练“压实担子”。引导青年牢固树立奋斗进取意识,坚决抵御“躺平、佛系”思想,在完成“急、难、险、重、新”任务中敢当闯将、勇做先锋,练就过硬本领,实干锻炼成才。选拔肯上进、能吃苦、敢担当的青年干部职工,放在艰苦环境和复杂岗位上历练,本着“不当几回热锅上的蚂蚁,不接几次烫手的山芋,就不可能激发出个人潜能,也难以磨砺出担当重任的真本领”的思想,在不断直面挑战、不断破解难题、不断突破瓶颈的过程中,进一步提升综合素质和业务水平,最终成为经得起考验、顶得住磨炼、担得了重任的优秀青年骨干人才。

深化创新提效“架稳梯子”。依托“王新技能大师工作室”“佐志伟技能大师工作室”“夏辉技能大师工作室”,以“汇聚高技能人才、打造高质量队伍”为目标,对高素质、复合型青年人才培养进行创新实践。引导青年职工牢固树立创新意识,以转变观念和创新思维为切入点,以完善制度和强化管理为立足点,大力开展“创建学习型班组,争做知识型职工”活动,通过持续开展青年文明号、青年突击队、青年示范岗和青年“五小”创新攻关等争创活动,紧紧围绕矿井安全生产经营,组织引导广大青年职工敬业爱岗、创新进取,充分展现青年的活力、热情、志气、锐气,以青春智慧力量护航矿井高质量发展。

一代人有一代人的使命,一代人有一代人的担当。新时代给予了青年新平台、新机会,也带来了新任务、新挑战,生逢其时同样重任在肩,广大青年要做刻苦学习、务实求真、锐意创新的模范,苦练本领、精研业务,为实现公司“三好三高”企业创建目标贡献磅礴青春力量。

豫西集团中南工业公司入选健康企业特色案例

日前,中国企业联合会、中国企业家协会发布了全国健康企业建设特色案例,中国兵器豫西集团中南工业公司报送的“强化全流程粉尘治理,助推企业健康发展”成功入选。

实施健康中国战略是党中央重大决策部署。国务院办公厅印发《“十四五”国民健康规划》,提出“推动健康企业建设,培育一批健康企业特色样板”。在健康中国行动推进委员会办公室和全国爱卫办等单位指导下,中国企业联合会、中国企业家协会启动了“健康中国企业行动”,开始征集全国企业优秀特色案例,经各地方企业联合会、企业家协会和全国性行业协会推荐及企业直接申报,专家审核,向社会公示,产生了包括中南工业公司在内的2021全国健康企业建设特色案例129项。

近年来,中南工业公司一直致力于开展粉尘专项治理工作,从工程控制的角度出发,尽可能地采用更有效的控制措施,以机械化、自动化和智能化等新技术为手段,从源头控制职业危害因素,促进职业健康管理由个体防护向综合治理转变;通过一系列技术改造,从本质上减少了粉尘的产生和员工直接接触职业危害因素的风险。(胡汉征)

李杉 矿山智能化的“技术达人”

■ 李继峰 马环环

大掘高平台、破碎机器人、自动预警、一键启停、变频集控等,在中煤矿建三十工程处机厂琳琅满目的创新成果展室,让来访的客人目不暇接。

“真来劲!这个大号的机器人,动动手指头,就把砬石给破碎了。”在看到视频演示,参观者兴奋地说。“与传统的人工现场破碎相比,机器破碎提高了职工的安全系数和工作效率,降低了作业人员的劳动强度。”三检修厂党支部书记刘杰介绍。

随着第四次工业革命伴随新旧动能转换和供给侧结构性改革不断推进,煤炭行业的发展已进入智能化新时代,矿山智能化成为一种趋势,成为一种必然。在矿山智能化管理道路上,三十工程处这一走就是十几年。其中不得不提到一个人——李杉。

阔步奋进的“技术男”

文质彬彬,为人谦和有礼,处事稳重低调,给人直观感觉就是个“技术男”。今年55岁的李杉,曾是毕业于淮南矿院的大学生。分配到企业后,默默奉献,在干中学,学中干,他从基层维修技术员干起,一步一个脚印,三十七年如一日,在实践中探索,在守正中创新,取得了令人羡慕的“成绩单”,收获了“技术达人”的美誉。

2014年,三十工程处着手对井下远程监控、井下人员定位等系统建设,李杉作为机修厂的领头人直接参与其中。

由于项目都是新建,所有设计方案均在白纸上勾勒,这对李杉来说可谓碰上了“硬骨头”,但他没有退缩,毅然接受挑战,短短数月,由李杉带领团队自主设计实施的方案相继完成。

三十工程处的20多个控制系统开始建设,全面完成了风机、皮带、空压机等远程控制,井下可视化监控平台等相继投入使用,矿建“六大系统”的“智能化”建设的全面完成,啃掉“硬骨头”——三十工程处系列矿山自动化、管理信息化项目工程步入正轨。

2015年,机修厂正处于转型升级脱困发展时期,李杉作为带头人,承担着矿山井下开采和运输自动化项目工程推进工作。多年的



● 李杉(右二)和技术团队对数控系统进行检测。

积累在关键时刻派上用场,他利用网络传输技术,实现管控一体化数据自动采集,为矿建现代化、智能化、信息化建设迈出了坚实一步。

2018年,三十工程处下属有四对托管煤矿(阴湾煤矿、朝源煤矿、天瑞煤矿、何家塔煤矿),以前井下是“信息孤岛”。负责运输人员和物料的辅助运输系统,常常因为不清楚供需情况,造成效率低下,还有安全隐患。

由李杉设计的《井下智能运输管理系统》集成项目,将大数据与智能化深度融合,解决井下开采运输过程面临的技术、安全和管理难题为突破口,以标准化为基础,以数字化为支撑,将生产控制系统信息、矿山技术数字系统信息和管理系统信息整合,形成统一的井下信息化智能化集成运输系统平台。“我们通过技术攻关,在每个项目部构建集成智能精细化管理、远程操控管理、监测监控、智能高效转运管理等子系统,可大大提高工作效率,大幅减少井下工作岗位,保障生产安全。”李杉说,在谈到矿区的智能化建设时,他十分自豪。

开拓创新的“智慧芯”

三十工程处家底薄,每个项目部的信息化、自动化的建设,从无到有、从有到全,李杉作为机修厂负责人,献出了自己的“智慧芯”,通过自己的努力,洋信息化智能走在全国同行的前列。

唐家河煤矿把党的二十大精神宣传到井下

■ 王五洲

“从现在起,党的中心任务是团结带领全国各族人民全面建成社会主义现代化强国、实现第二个百年奋斗目标,以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴。”“中国式现代化是党领导的社会主义现代化,是人口规模巨大的现代化,是全体人民共同富裕的现代化,是物质文明和精神文明相协调的现代化,是人与自然和谐共生的现代化,是走和平发展道路的现代化。”唐家河煤矿采煤二队队长谭洪刚利用等车间隙向职工宣传党的二十大精神时说道。

深入学习宣传贯彻党的二十大精神是全党全国当前和今后一个时期的首要政治任务,唐家河煤矿行动迅速、组织有力,利用多种形式深入学习宣传。

该矿利用党支部书记例会,让17名党支部书记对党的二十大精神先学一步、深学一层,力求学深学透、融会贯通。然后在各自的队厂,为职工宣讲党的二十大精神。连日来,该矿广播站开辟专栏播诵人民日报、人民网



等主流媒体关于党的二十大精神解读的文章。LED屏幕滚动播放二十大报告中的重要

提法和理论思想。黑板报则对二十大精神进行形象化、通俗化宣传。各单位党支部利用专

职工的话儿记心间——鹤煤中泰矿业不断提高职工幸福指数侧记

迎着明媚的朝阳,一眼望去,深秋的矿井架高耸,丛林尽染。一辆辆载满职工的班车缓缓停入库,小憩了一路的职工们伸着懒腰,相互打着招呼走向了各自的岗位,即将投入到一天的工作。

班车免费、餐费半价、工资上涨、开通通勤车……鹤煤中泰矿业从职工最关心、最实际、最切身的利益问题入手,把“一切为了职工”的承诺落到了实处,不断提高职工对企业的归属感和幸福指数。“职工是第一牵挂”“把职工放在心上”的举措像阳光、像暖风,照进职工的心里,拂进大家的心头。

坐上了免费班车

“今天下雨,班车提前十五分钟到站点,方便职工提前上车。”“另外,天气转凉,井下职工刚洗过澡来坐班车,要提前把暖风打开。”班前,中泰矿业四达服务中心值班干部侯文广在安排部署当日工作时,专门交待班车司机需要注意的细节。

时间追溯到2020年9月份的一天,该矿党委书记、董事长尚海涛作为当天乘坐班车的包保矿领导,来到矿内班车站点,在班车上

和职工聊天谈心。“我觉得现在的班车要增加站点,现在搬到未来凤凰城的职工越来越多。”“班车作为职工上下班的交通工具,能不能减免班车费用。”“我建议最晚时间往后延一下,有时候下班都没车坐了。”大家你一言我一语,打开了话匣子,尚海涛把职工的建议都一一记下来。

职工关心的就要落实下去,站点增加了,末班车延时了,费用减免了,常态化的暖心细节,让采二队职工陈龙自豪地说:我们现在坐班车不要钱,都已经3年了。仅此一项,该矿每年拿出30余万元补贴班车费用。

吃上了半价饭菜

“咱食堂的饭菜都实惠,掌勺的手可不抖,盛的冒尖高。”国庆节期间,钻探队职工孙方下了八点班,拿着就餐卡打包了一份小炒肉和鱼香肉丝。“今天过节就不做饭了,咱也不聚集,带回家吃,这是孩子的最爱。”

走在职工食堂,一眼看过去,职工在打饭窗口有序排队,大米、馒头、饺子、面条,干的带汤的,荤的素的,林林总总的将近20来样。都说食堂饭、大锅菜,可在这里,不仅能满足

大众口味的需求,还根据季节变化,增添了各地特色小吃,满足不同地区职工的需要,最贴心的是饭菜还是半价收费。

你要是井下一线工作人员,加上矿井每月发放的井下班中餐补助,那可几乎吃的是“霸王餐”了。要是遇到节假日,职工食堂、更衣楼前早早地就为一线职工摆上了免费的“井口暖心餐”,那才是妥妥的送到心里的服务了。

除此之外,为了让职工更加体面舒适地就餐,该矿按照破损程度,定期更换座椅和餐具。“职工食堂,是给职工办的食堂,你们不要总盯着成本、赚钱,让职工吃好吃饱才是第一位的。”在职工“吃饱、吃好”这件事上,该矿总经理郝明就像“大家长”一样,为职工把好事。

考核增长了500元工资

“哎哟,我的工资多了500块钱!”当查看完本月份的工资单后,地面职工李芳芳惊喜地说。这是该矿为提高地面岗位人员的工作积极性,实行岗位工作量二次考核取得的成果。

“想挣钱,到井下去、到一线去”。职工收入向井下一线倾斜的政策不动摇,但是,地面

“创新是一种思维,更是一个习惯。我在机修厂努力营造学习氛围,把‘盆景’变‘风景’,让技能人才争奇斗艳!”李杉作为身怀“绝技”的管理者,深知先进技术只有被更多人掌握才能发挥更大作用。

2018年起,他开办“李杉讲堂”,编写教材,有些已成为经典教材。4年来,有30多人评上高级技工。他还成立“李杉创新工作室”通过公开招聘,选聘王见等6人为“弱电大师”,每月发津贴800元,外加修复产值提成。工作室成立五年以来,修复产值已达400万元。

如何减员增效?李杉通过技改,将井下主皮带运输系统集中变频控制,每班由11人减为3人,全矿3条运输线减少近30人,每月节约电量在20万度;升级改造自动翻车系统,又减员12人;将地面压风机、抽风机、变电所等改为无人值守,再减员20多人,每年仅员工工资,即可节支300余万元。

他把工作中的经验记录成案供年轻技术人员交流学习,撰写了总结案例、方案、技术总结40余篇。针对机修厂,年轻人较多、专业技术水平参差不齐的现状,他不急不燥,和技术团队一起,扎实开展导师带徒活动,精心组织各项基础知识培训,进行现场授课,确保面传心授,根据现场实践手把手地教。在李杉的不懈努力下,厂里的整体技术、管理水平,均得到大幅度提升。

“如何帮年轻技术人员快速成长是我最为关心的问题。我在技术上用心指导,在管理上积极引导。”李杉说。

“技校毕业生动手能力强,但知识方面有欠缺;大学毕业生虽然知识丰富,学技术特别快,但是现场实操有待提高,我们需要的是既有知识储备,又有操作技能的技术人员。”对于机修厂的两类新人,李杉都鼓励他们继续学习。为了促进产学研结合,他积极通过组织导师带徒、技术难题现场会、BIM研发、QC活动等多种方式教学,开展技术攻关和技能培训。

李杉像老黄牛一样,扎根矿山机修第一线,以热情、执着、责任和担当,不断追求卓越,在平凡中书写工匠精神。多次获得省市科技进步奖,有17项技术发明成果获得国家实用技术专利。