



●炼铁厂厂长(右一)在现场检查安全工作。

西昌钢铁炼铁厂以“龙头”担当冲刺“双过半”

■ 何勇 杨波 文 / 图

今年以来，西昌钢铁炼铁厂深入贯彻落实鞍钢、攀钢及西昌钢铁公司职代会精神，紧紧围绕“提高生产效率、做大生铁产量”目标，充分发挥炼铁厂在钢铁生产流程中的“龙头”作用。

稳产高产显成效 生铁产量超计划 3 万吨

面对 2025 年深化三项制度改革、高炉长周期稳定运行及降本增效等多重挑战，炼铁厂坚持以高炉稳定为核心任务，精准部署生产组织，强化过程管控，确保稳产高产。截至 6 月 10 日，该厂生铁产量完成率同比达 106.856%，超公司季度计划近 3 万吨，高炉利用系数创投产以来同期最优水平，多项经济技术指标持续优化，为西昌钢铁实现“双过半”目标奠定了坚实基础。

通过优化生产调度、加强设备维护、提升操作水平等措施，炼铁厂实现了生铁产量的稳步提升，为下游工序提供了充足的铁水资源，有力支撑了公司整体生产经营目标的实现。

攻坚克难保运行 全厂均衡高效生产

高炉的稳定运行是炼铁厂生产的核心任务。今年以来，炼铁厂坚持“一炉一策”管理策略，针对不同高炉的运行特点，制定个性化操作方案，确保三座高炉均衡高效生产。高炉工序：1 号高炉通过优化布料制度、调整送风参数等措施，利用系数达 2.713，创下单炉单月历史纪录；2 号高炉采用精细化操作模式，稳定日产 4200 吨；3 号高炉利用系数突破 2.7，各项指标持续向好。烧结球团工序：强化原料质量管控，优化配矿结构，确保烧结矿和球团矿的稳定性，为高炉提供优质炉料。焦化工序：通过优化煤种配比、提高焦炭质量，降低焦炭反应性，为高炉稳定运行提供保障。设备系统：依托精益管理平台，加强设备点检和维护，降低非计划停机时间，确保生产高效运行。

党建引领聚合力 奋力夺取“双过半”

“只要全员同心、迎难而上，定能舞好‘龙头’！”炼铁厂党委书记的铿锵话语彰显了全厂干部职工的决心。今年以来，炼铁厂以党建引领生产，充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，推动各项生产指标持续提升。

一季度，1 号高炉创下投产以来最佳单月成绩，2 号、3 号高炉持续稳产提质，为西昌钢铁一季度“开门红”注入强劲动力。二季度以来，厂内各党支部围绕生产难点开展攻关活动，党员带头攻坚，解决了一系列制约生产效率的问题，如优化高炉操作参数、提高烧结矿强度、降低焦炭消耗等，为稳产高产提供了有力支撑。

此外，炼铁厂通过劳动竞赛、技能比武等活动，激发职工的工作热情和创新活力，营造了“比学赶超”的良好氛围，进一步提升了生产效率。

深化改革促发展 降本增效显成果

2025 年是西昌钢铁深化改革的关键一年，炼铁厂积极响应公司号召，深入推进三项制度改革，优化人力资源配置，提高劳动生产率。同时，炼铁厂以“降本增效”为核心目标，通过技术创新、管理优化等手段，持续降低生产成本。在能源管理方面，炼铁厂加强煤气回收利用，提高余热发电效率，降低能源消耗；在原料采购方面，优化配矿结构，降低铁矿石采购成本；在工艺优化方面，推广先进操作法，提高铁水收得率，减少资源浪费。

通过一系列措施，炼铁厂在保持高产的同时，实现了成本的持续下降，为公司整体盈利能力的提升作出了重要贡献。

展望未来 再创佳绩

当前，西昌钢铁炼铁厂正以昂扬的斗志和务实的作风，全力冲刺“双过半”目标。下一步，炼铁厂将继续深化高炉稳定运行管理，优化生产工艺，强化降本增效，确保全年生产任务的顺利完成。

在两级集团和攀钢铁公司的坚强领导下，西昌钢铁炼铁厂将以更高的标准、更严的要求、更实的举措，推动各项工作再上新台阶，为企业高质量发展提供坚实支撑，为打造世界一流钢铁企业贡献力量！

筑牢安全防线 共创平安未来 ——全国煤炭行业职工“安全宣传咨询日”活动侧记

■ 游云川 文 / 图

六月的川东大地热浪滚滚，华蓥山麓的龙滩煤电公司却涌动着比气温更炽热的安全热潮。6 月 16 日，全国煤炭行业职工安全生产月系列活动之“安全宣传咨询日”在此拉开帷幕，来自全国煤炭行业的管理干部、技术专家与一线职工齐聚一堂，以“百年工运心向党，安全生产筑新功”为主题，在实操体验与思想碰撞中勾勒煤矿安全发展的新图景。

从装备革新看本质安全突破 ——科技展板前的“安全解码”

“这台‘川煤龙腾号’TBM 盾构机，掘进效率比传统工法提升 3-5 倍，还能降低 60% 的劳动强度！”龙滩煤电公司技术人员的讲解，让围观的职工代表纷纷驻足。在活动现场的装备展区，应急救援机器人、智能瓦斯检测仪与嘉华支架模型一字排开，每台设备旁都配有二维码，扫码即可查看三维操作演示。

装备展区尤为吸睛。从“空-天-地”一体化地质勘察体系到 70°大倾角煤层智能开采装备，从超高压水力割缝瓦斯治理技术到年发电量 1.5 亿度的瓦斯发电站，图文并茂地展现了企业从“汗水经济”向“科技安全”的转型路径。国家矿山安全监察局四川局技术中心的职业健康主题展则通过 VR 设备模拟尘肺病防治场景，让职工“沉浸式”体验防护装备的重要性。“以前觉得安全技术离自己很远，现在才知道每寸煤壁背后都有科技护航。”来自 XX 煤矿的矿长 XX 在参观模型时感慨，“就像展板上说的，这台机器不仅是效率工具，更是‘安全盾牌’。”

活动现场，气氛热烈而庄重。“八条硬措施”“反三违”“争做安全吹哨人”和煤矿生产技术、安全技术支撑、安全法律法规、职业安



●“安全宣传咨询日”活动现场

全健康等主题展区，人头攒动。大家认真观摩，不时就展板内容交流讨论，深刻领会安全生产的各项要求与举措。其中，应急管理厅的“反三违”展台前，一组数据令人关注：川煤集团通过建立“反三违”管理办法、制定行为红线清单，2025 年上半年“三违”现象同比下降 42%。“我们把‘八条硬措施’做成了漫画手册。”工作人员递出的资料上，“超能力生产”“违规爆破”等行为被绘成警示插画，背面则附上举报二维码。

“川煤集团认真落实习近平总书记关于安全生产重要论述和指示批示精神，构建‘党委把方向、行政抓落实、技术保系统、全员筑防线’的安全生产治理格局。”在川煤集团展板前，工作人员解说道，集团因保供而生、因改革而兴，因安全而胜，其全产业链条发展在煤炭行业高质量发展中彰显独特的川煤力

量

从历史积淀到时代创新 ——文化长廊里的“精神传承”

在龙滩煤电公司的安全文化长廊，“三线精神”展区陈列着老矿工的牛皮安全帽与煤油灯，旁边的电子屏却在播放 VR 井下巡检视频。这种时空对比如是煤矿安全文化演进的缩影。川煤华荣公司的“1335”长效机制展板上，协管“四送”服务机制的案例深受现场人员青睐，即送安全知识、送亲情嘱托、送健康体检、送心理咨询。

“这是我们的‘红帽子先锋工程’，党员必须佩戴红色安全帽上岗，亮身份、作表率。”现场解说人员指着文化墙介绍，照片中党员在井下排查隐患的场景，与旁边“群安员”袖章、

朱思东：技术传到底 安全扎下根

■ 刘光贤 贺松松 胡崇清

思东、思东，先思而后动，这是同事对朱思东工作的认可，也是他一直以来的工作方式。朱思东 1980 年 7 月出生，中共党员，现任山东能源枣矿集团柴里煤矿通风监测工区技术员，分管瓦斯检查工作。他时刻站在工作第一线，牢固把握“安全”第一关口，在班组建设、区队管理、安全生产等方面，均取得了令人满意的成绩，切实为矿井“一通三防”工作做出了积极贡献。

“安全无小事，多思一寸，风险就少一分”。朱思东的办公桌上贴着一张泛黄的纸条，上面是他手写的四个“心中有数”：安全状况、职工技能、人员配置、检测点位。这份清单，他每天下井前都要默念一遍。

2024 年 5 月，矿井遭遇“用人荒”——老职工退休，新招的瓦检员连井下方位都不分清。朱思东翻出珍藏的巷道手绘图，带着新人用脚步“丈量”矿井。有人抱怨：“学理论不就行了？”他摇摇头：“井下瞬息万变，多踩一寸地，就多一分活命的底气。”

三个月后，新人们第一次独立检测时，他悄悄跟在百米外。新人张洪刚发现后哭笑不得：“朱工，您这是不放心我们？”朱思东拍了拍他的肩：“我放心你们，但我不放心瓦斯。”

“传帮带不是口号，是救命的手艺”。“师傅教我时总说‘手抖一下，数据差一毫，井下就可能埋雷’。”徒弟张耀展示手机里存着的视频——朱思东手把手教他校准仪器，连呼吸幅度都要求严格：“检测时憋口气，呼出的水汽会影响读数。”

如今，他带出的 7 名徒弟全部成为骨干。

河南油田塔河二部：三措并举织密安全网

在全国第 24 个“安全生产月”活动开展之际，塔河二部实施“责任压实、隐患清零、能力提升”三维防控体系，通过制度创新与技术赋能相结合，构建起全员参与、全域覆盖的安全生产新格局。

责任体系网格化，拧紧安全“压力阀”。塔河二部构建“党政同责、‘一岗双责’”责任链条，创新实施网格化安全管理模式。专项领导小组由党政主要领导双牵头，将四大类 12 项重点任务分解为可量化的“责任清单”，建立“网格长-安全员-岗位员工”三级防控体系。通过“安全公开课+承诺签字”双重教育、“日调度+旬考核”动态监管，实现安全责任从会议室延伸到采油井场，让“安全红线”意识成

为全员肌肉记忆。

隐患排查智能化，打造风险“预警雷达”。针对夏季安全生产特点，融合智能检测与传统手段开展立体化排查。运用红外测温仪、超声波检测仪等设备对 56 处关键点位进行诊断，采用“无人机巡航+人工巡检”模式对 TH102107 井区等重点区域实施双重监测。建立“红黄绿”三色隐患台账管理系统，实现红色隐患 24 小时闪电销号、黄色隐患 72 小时动态清零、绿色隐患全程跟踪的闭环管理。累计发现的 23 项隐患整改率达 95%，构建起“科技赋能+人工复核”的双重防护网。

应急培训实战化，锻造安全“硬本领”。开展“情景式+沉浸式”安全能力提升工程。组

织原油泄漏、受限空间救援等实战演练 3 场，180 余名参演人员现场优化 5 项处置流程；开发 VR 火灾逃生、AR 设备操作等数字化培训课程，21 场“安全微课堂”覆盖全员；开展的“金点子”征集活动收获 56 条创新建议，其中“管线防腐蚀监测法”等 8 项建议已转化为实际应用。员工应急考核通过率提升至 98%，真正实现从“要我安全”到“我要安全”的质变。

截至 6 月中旬，塔河二部保持安全生产“双零”记录。该部将持续推动安全治理模式向事前预防转型，通过将“安全生产月”成果转化为常态化机制。

(焦双喜 胡强)

皖北煤电智能公司：“优才”计划启动 高效发展提“素”



●仪式现场

党员干部与基层管技人员结对会碰撞出怎样的火花？6 月 15 日上午，皖北煤电集团智能公司党员干部结对基层管技人员精准培养仪式举行。25 名结对人与 50 名结对对象喜结

良“缘”，你赠书，我敬茶，上演了一出尊重人才、赓续发展的惠企佳话。

此次“结对精准培养”采取由智能公司副总以上领导干部、各党支部书记对专业技术

人员及班队长进行一对一结对指导的方式，注重发挥党员干部的示范引领作用，通过思想引领、业务辅导、实践带教，助力结对对象管理能力、专业水平和综合素质得到全面提升，进而构建形成“以老带新、以优促强”的结对精准培养长效机制，激活人才这池“春水”，在企业营造出干事创业的浓厚氛围。

“请喝茶，喝下这杯茶，提高业务能力就靠您了！”“请接书，接过这本书，推动高质量发展”请从今日奋发！”活动现场，党委书记、董事长徐辉等结对人与结对对象签订《结对精准培养协议》，畅饮结对对象敬过来的茶，郑重送出精挑细选、适合结对对象学习使用的书，不是师徒、胜似师徒地开启了一段精准培养之“旅”。

此次精准培养聚力强思想、提技能、促发展，侧重引导结对对象树立正确的职业价值观，增强责任意识与团队协作精神，提升专业技术人员及班队长在专业技能与现场管理方面的能力水平，以期为公司储备高素质、复合型人才，达到真育人才，育真人才的目标。

据了解，此次结对对象主要为专业技术人员和班队长，均满足政治素质过硬、学习能力强等条件，协议履行期间，结对双方将每月

“家属协管员”胸牌形成“三位一体”监督网络。来自山东兖矿能源的党群负责人拿出手机拍照：“这种将党建与安全深度融合的做法，值得我们借鉴。”

从经验共享到标准共建 ——座谈交流中的“智慧聚合”

午后的座谈会上，一场“头脑风暴”正在华蓥市星星国际酒店三楼阳光厅上演。“我们在薄煤层开采中应用了毫米波雷达监测顶板”“建议将群安员培训纳入企业安全标准化考核”……来自内蒙古能源集团、陕西陕煤榆北煤业等企业的代表轮流发言，20 余条建议被实时记录在白板上。

中国能源化学地质工会副主席贾海涛的总结直指核心：“今天看到的展示模型和‘安全吹哨人’机制，本质上都是‘人的安全’与‘技术安全’的融合。”他特别提到倡议书里的“群防群治”理念，“当每个职工都成为安全的‘传感器’，企业才能真正实现从‘要我安全’到‘我要安全’的转变。”活动结束后，许多职工仍意犹未尽。一位有着多年井下工作经验的老矿工感慨道：“这次活动让我收获满满，专家的讲解解决了我工作中的很多困惑，也让我更加明白，安全生产容不得半点马虎，我们每一个人都要为自己、为同事的安全负责。”

安全生产永远在路上。此次安全生产咨询日活动，为煤炭行业安全生产工作注入了新的活力，进一步提升了职工群众的安全生产意识和技能水平，为煤炭行业持续健康发展奠定了坚实基础。相信在未来的工作中，煤炭行业全体职工将以此次活动为契机，牢记安全生产使命，践行安全承诺，为煤炭行业的安全生产和高质量发展贡献更多力量，让“百年工运心向党，安全生产筑新功”的主题精神在煤炭行业落地生根、开花结果。

有人问他秘诀，他指了指安全帽上的党徽：“党员带头上，技术传到底，安全才能扎下根。”

翻开朱思东的考勤表：近五年未休过年假，月均休班不足两天。妻子曾抱怨：“家里灯泡坏了三个月，他都没空换。”他却憨笑：“井下千盏‘灯’（指矿灯）都亮着，我才能踏实。”这个 45 岁的汉子，用 22 年青春在黑暗中织就一张“安全网”，让每一次井下呼吸都平稳如常。正如他常挂在嘴边的那句话：“井下巷道的风是冷的，但护住人命，心里就是热的。”



●高温防中暑 急救促安全

6 月 17 日，中煤新集楚源公司板集支护区联合板集矿联防办，开展了高温中暑事故应急演练活动，提高了职工对高温中暑的应急处理能力，保障了职工健康和安全生产，确保夏季安全生产平稳有序。

朱宗楠 摄影报道

至少开展 1 次面对面谈心交流；结对对象每月要以业务知识培训、技术研讨或井下现场培训的方式进行 1 次专项辅导，结对对象则须每季度撰写 1 篇总结报告；此外，结对对象还要在年度内指导结对对象完成至少 1 项重点工作或攻关项目，并带领结对对象在年度内至少参与 1 次行业交流或外部培训。

为防止精准培养流于形式，此次“优才”计划将按照管技人员考核和班队长考核占比 50%、结对对象评分占比 50%的方式对结对对象进行季度评估，并按照综合季度评估结果占比 60%、年终民主测评占比 40%的方式对结对对象进行年度考核，评定出“优秀、合格、待改进”三档。获得“优秀”等次的优先参与评优评先，纳入后备干部库，并作为干部晋升的重要参考；“待改进”等次的则延长培养期 6 个月，重新匹配结对关系并纳入重点帮扶对象。

“采煤副总师张飞建一直是我仰慕的良师，这次十分有幸与他结对，我一定虚心接受他的指导，把他的一身本领学到手。”结对现场，能与心仪的“导师”结对，采煤区实习技术员刘法很兴奋。

(胡云峰)