

## 北重集团以科技创新助力特种钢产品“提质升级”

重大科技创新成果是国之重器、国之利器,必须牢牢掌握在自己手上,必须依靠自力更生、自主创新。北重集团把科技创新作为发展主驱动,广泛开展产品开发与技术攻关,探索推动“军令状”“揭榜挂帅”等中长期科技创新激励机制,持续攻关关键技术难题,科技创新工作取得显著成效。

北重集团特种钢按照“高、精、特、优”发展方向,坚持以技术为引领,进一步夯实特种材料核心技术基础。对标国际先进水平,全面打造高端厚壁无缝钢管引领者、特种材料制造创新推动者和高端模具钢提供者,已跻身于中国兵器民品“小巨人”和“单项冠军”行列。

要实现特种钢产品高质量发展,核心在于创新,在于掌握关键核心技术。北重集团把特种钢材材料性能提质升级作为突破点,聚力攻克长期以来制约特种钢产品转型升级的核心技术,推动形成了一个创新资源高度汇聚的创新生态。

2021 年,北重集团 P92 锻制三通实现项目化应用,填补了国内电力装备材料空白;BZH919 等新模具钢首次突破亿元,首次实现 3.6 万吨挤压机在装备产品制造领域的应用。

突破了高热强性钢的高洁净度冶炼及空心锻造技术瓶颈;突破了高品质热作模具钢锻后组织均匀化、航空粉末高温合金管材挤压技术;推进了高温合金钢管、控氮不锈钢管科研试制;研究编制电站用新型 HT700P 高温合金大口径厚壁无缝管、高压聚乙烯装置用超高压合金钢管企业标准,获得专利授权 7 项。

突出科技创新在履行好强军首责、推动高质量发展中的核心作用,积极构建以金属材料关键技术为核心的技术创新体系,全年投入科研资金 3600 万元,申请专利 25 项。推进身管寿命提升等 36 项攻关项目,攻克了高强韧炮钢工程化制造等关键技术;推进高温合金钢管、超高压钢管系列产品、P92 锻制三通等研制任务,民品新产品贡献率达 31.5%。并以国家实验室为抓手,与内科大、北科大、航材院、兵器材料院等科研院所组成攻关团队,与东方电气集团等央企组建创新联合体,加快推动科技成果转化为实现生产力。

新技术、新工艺不断融合创新,也为新产品研制和批量生产积蓄强大动能。全年节约吨水 595 吨,计 383 万元;实现了各类产品锻造一次合格率提高 3%~15%、电渣锭一次合格率 3.66%、无缝钢管制坯时间缩短 5.4 分钟、生产周期缩短 13.2%等目标。

面对极具挑战、极具考验的 2022 年,北重集团将继续坚持“科技创新是发展第一源泉”,找准定位、精准立项、快出成果,以科技创新巩固公司地位,激发科研人员创新活力。敢于突破、大胆创新,充分借助先进的管理手段、管理工具,提升资源整合能力,构建发展新优势,借力科技赋能的东风,在高质量发展的道路上阔步前行。

(马兰)

## 麻地梁矿开启智能化转型升级“加速度”

智能化建设只有起点,没有终点。只有充分暴露问题,集中解决问题,才能踏入智能化螺旋式上升的通途。3 月 5 日,皖北煤电智能公司麻地梁矿以采煤系统智能化升级研讨为起点,锚定保持智能化全国领先目标不动摇,奋力开启智能化转型升级“加速度”。

“目前智能采煤系统主要包括远距离供电硐室、远距离供液系统、皮带机无人值守系统、地面集中控制系统、5G+远程采煤系统、液压支架控制系统、煤岩识别放顶煤系统、三机监测控制系统、采煤机监测控制系统、设备数据上传系统、设备数据分析系统、全生命周期管理系统、远程故障诊断系统,共计 13 个子系统,主要存在采煤机记忆割煤不能常态化应用、工作面设备分散不利于管理、两巷排水系统无法远程监控等问题……”

研讨伊始,该矿采煤区区长朱胡涛从智能化采煤现状、目前存在的问题、智能采煤升级主要内容、智能采煤系统升级预期目标四个方面汇报了采煤系统智能化升级方案。汇报过程

## 西贤“观沧海”公益活动走进中酒银河

■ 本报记者 李代广

3 月 8 日,中国酒类行业知名公益组织西贤会举办的“观沧海”活动,在中酒银河成功举行,众多酒业大咖汇聚于此,大家共话美好未来。

西贤创始人、酒业观察家吴勇,中酒银河董事长、河南省制药工业协会会长肖照,郑州酒类行业协会秘书长关春夏,中康酒业董事长杜文伟等参加了活动,与会嘉宾针对白酒行业的一些热点问题,进行了深入的交流和探讨,同时也对中酒银河的经营模式、产

选优配强“一线指挥员”

## 洋河股份激活营销队伍“一池春水”

创新是第一动力,人才是第一资源。洋河股份新时期究竟需要什么样的营销队伍,才能创造企业“二次腾飞”的“第二曲线”,打造“二次创业”的“第二阶段”?

问题所指就是方向所在。着眼于营销干部的优化配强,洋河股份秉持“专业化、知识化、年轻化”的原则,专门组织考察队伍,分赴全国各地的分公司、办事处,实地考察候选对象,在赛场、赛道上选贤任能。

赛场“选马”,用人新风扑面而来

在今年初的营销干部集体谈话会上,洋河股份党委书记、董事长、双沟酒业董事长张联东表示,要打造属于洋河股份的“硬核干部”,构建“钢铁长城”。

通过前期的深入摸底了解,企业人才队伍梯次结构不合理、家族亲情牵绊掣肘等“人”的问题逐渐浮出水面。在选人用人上,必须用最科学的架构、最优秀的队伍,适应未来市场实操需求,匹配发展任务,真正做到人尽其才、才尽其用、用当其时。

## “E+”厂务公开模式更阳光更透明

“打开‘钉钉’App,点击‘厂务公开公示审批单’,就可以将需公开事项的内容输入系统,相关负责人审核通过后即可予以公示,有了这个‘E+’模块,简直太方便了。”近日,山东能源付煤公司职工食堂车间工会主席陈超指着手机说。

付煤公司将互联网信息技术应用到厂务公开民主管理工作中,在矿区首家实施了“‘E+’线上审核公示+线下建账存档”厂务公开新模式,实现了厂务公开管理“全覆盖”、组织服务“全天候”、监督范围“全方位”、职工参

## 春寒料峭开工忙 售后服务有保障——山东蓬翔汽车有限公司全力做好产品售后服务保障记事

新春过后,东北工业集团山东蓬翔汽车有限公司售后服务经理在经过两天的业务培训后,奔赴各个矿区、主机厂、服务站,全面开启做好服务保障、助力市场开拓模式,为该公司生产销售矿用卡车、车桥等产品保驾护航。

**新疆服务大区**  
2 月的新疆矿区,白天气温零下 6 度,夜晚温度达零下 15 度,山东蓬翔生产的新型矿用卡车产品正在这里进行产品最后的全面试验验证。此款车型是该公司未来的主力车型,试验数据采集,车辆运行状态跟踪,服务保障工作异常重要。山东蓬翔新疆大区经理李汶廷、服务经理刘建、服务站维修工 24 小时值守,针对司机反馈的每一个问题都耐心、细致地查找原因,反馈给研发部门。

**东北服务大区**  
2 月 12 日,恰逢星期六休班,山东蓬翔营销服务室值班人员接到沈阳三一重工打来的

“对文化素质高、工作能力强、作风正派的年轻干部,要勇于大胆提拔;创新选拔思路,扩大选人范围,以便更好地为年轻人提供发展空间,促使优秀人才有展示才华的舞台。”破格录用年轻优秀营销人才,成为洋河股份一次大胆的尝试。

今年以来,围绕“一切以市场为中心,一切为营销强赋能”的指导思想,企业大刀阔斧地调整组织架构,在全国范围内设立了 51 个事业部,并注重提拔重用敢于担当作为的年轻干部,畅通晋升渠道,提供更大的发展空间,激发干事创业的激情。

据洋河人力资源部相关人员介绍,为选好用好营销干部,他们还专门建立了专项考察制度。企业用定量分析与定性分析相结合的方式,对候选干部进行“画像”,通过采集干部专业特长及熟悉领域、领导行为特征等信息,建立干部特质写实档案。

与此同时,企业围绕“业务驱动组织、机构下沉深耕市场、权力下放、权责匹配、扁平化管理、德能勤绩廉、结构合理、五湖四海、公开选拔、轮

与“全过程”、公开公示“全系统”,让厂务公开更阳光更透明。

作为该公司厂务公开民主管理的指挥中枢,通过公开事项线上申报、审核、公示的闭环流程和线下建账、存档的厂务公开新机制,详细记录各职能科室厂务公开情况,从而将信息全面覆盖到工会组织和纪委监督员。借助云端存储,实时上传审批全公司厂务公开数据,自动生成职能科室负责人审核通过、公示情况拍照上传等可视化信息,让每项厂务公开工作动态“E 览无余”。

## 春寒料峭开工忙 售后服务有保障——山东蓬翔汽车有限公司全力做好产品售后服务保障记事

电话,告知印尼市场急需一批保障矿用桥配件。印尼市场是三一重工海外较大市场之一,矿用车保有量较大。因为蓬翔售后服务的优异表现和快速保障能力,印尼市场全部选用蓬翔矿用桥。

市场需要就是军情,客户电话就是命令。服务室主任屈克举立即从家赶到办公室,一边与印尼客户对接所需配件具体图号和数量,一边联系车桥厂、库房组织配件;同时落实可以向印尼配送的物流单位。K3 计划即刻下达,减速器总成装配班班长孙德新马上组织工人装配,库房保管出库配货,发货班按照出口要求包装封箱,各环节紧密配合,以最快速度完成配件保障任务,全力维护产品市场。

**西南大区**  
西藏某矿区是某央企集团的重点项目,到目前为止已从蓬翔采购 50 余台矿用卡车。该矿区采剥施工区域海拔范围 5050~5557 米,大气

进一步做细,大至整个系统,小至每台设备,存在什么问题都要列出来,围绕这些问题采取哪些智能化手段能够解决问题,这才是我们需要认真思考的。采煤区要在增加两巷工作智能化上下功夫,利用机械化将人减下来……”

与会的该公司党委副书记、总经理徐辉对大家的发言十分满意,也对采煤系统围绕补短板进一步提升智能化采煤水平提出了希望和要求。

“问题存在的多,说明我们的思想还不够解放,还未真正打破传统观念,必须切实从体制上机制上加以改变,就如战区管人,军区管事,都要围绕一个目标奔。智能化升级,首先要继续保持我们在理念和机制上的领先优势,问题梳理出来就等于成功了一半,要建立智能化管理台账,尤其是智能保安台账,逐条明确具体管控和改进措施,集全矿之力,结合采煤区运行两年多的经验,在皮带机斜巷段要有机械栅栏实现区域保安;生产系统水煤要加强源头治理,进行控量排放;全矿生产指挥、管理单元要进行数字化办公;人员定位要精准,要和智

岗交流”10 个维度,明确了在任用干部上的历史使命、总目标和必须坚持的一系列方针原则。

方向比努力更重要。洋河股份在选人用人风气、重塑用人导向、建强干部队伍上做了大量工作,并初步取得成效,特别是把一大批具有营销潜质的年轻干部充实到市场一线去,一股春风扑面而来,让人为之一振。

市场“亮剑”,拼搏力量不断聚合

“比学赶超”既是推进工作的方式方法,也是对干部高质量目标考核的“发令枪”。张联东认为,只有绷紧比学赶超这根弦,才能比出差距、学到经验,才能赶上先进、超过目标。

去年以来,洋河股份先后通过开展“百日攻坚、‘三讲三亮三比’作风整顿”及巡察巡视、营商环境治理等一系列专项行动,对纪律涣散、效率低下、精神不振等现象坚决“说不”,激励了实干硬作风,开创了争先新气象。

为了将守规矩、善担当、勇作为的好作风带到基层,带到新岗位,洋河股份利用“赛马机制”,让干部在业务工作中竞赛,不仅能够树立

“和以往相比,电子设备的容量大、时效性强,且操作简单,更有利于丰富厂务公开的内容、范围和项目,同时也促进了工会民主管理走上更加规范的信息化轨道。”该公司工会副主席刘继伟介绍。

通过打造“厂务公开公示审批”钉钉审批模块,将厂务公开民主管理从单一的线下公示变成线下+线上的多方位、多角度宣传,实现了厂务公开民主管理“系统化”。以基层工会组织为单位,将有形的实体阵地与无形的网络空间相融合,真正做到网络延伸到哪里,厂务公开就覆

## 春寒料峭开工忙 售后服务有保障——山东蓬翔汽车有限公司全力做好产品售后服务保障记事

压力 50kpa~55kpa,相当于沿海地带的 50%~55%。此地高海拔、高寒、缺氧的自然环境对营销服务部驻矿服务的人员和服务站修理工都是极大的挑战。伴随高原反应造成的极度不适,服务经理沙娇已经在该矿驻扎一年多,脸上已带上藏区特有的“高原红”。作为山东蓬翔服务室最年轻的服务经理,沙娇和其他人员一样开工后立即飞往西藏,开始又一年的驻矿服务工作,组织玉柴发动机厂、艾利逊变速箱厂等人员到位时间、配件发运进度、服务站修理工增加等事宜。

从新疆到东北,从华东到华南,从西南到西北,山东蓬翔 6 个服务大区人员到达工作地点后即刻走访矿区、协调服务站、维修车辆、新车交接、问题反馈、市场调研等等。山东蓬翔营销服务部人员始终坚持把最优质的、最贴心的服务以最快速度送到每一位客户的手中。

(屈克举)

能保安数据有效对接;系统设计要科学,要能随时进行分专业展示;设备全生命周期要全覆盖;5G 应用要在采煤系统全覆盖。”

研讨最后,该矿党委书记、董事长吴劲松结合“围绕现场发现问题、围绕问题解决问题”的重要性,对此次研讨进行了点评,要求大家沉心静气,勇担智能化升级重责,以务实严谨的工作作风拥抱麻地梁矿智能化大发展的更加美好未来。

据了解,继采煤系统智能化升级研讨后,该矿其他系统智能化升级研讨也将陆续展开,以期在充分发现问题、集中解决问题的基础上,从理念、机制、新技术应用等方面全面提升智能化水平,迎接全国智慧矿山现场会的召开,为全煤系统智能化转型升级贡献应有力量。

该矿党委委员、安全副总经理肖国刚,总工程师陶磊,采煤副总经理鲁德丰,机电副总经理周宗业,安全副总工程师陈东春,以及信息中心、机运科、办公室、救护中队相关负责人参加了研讨。

(胡云峰)

干部实干实绩工作导向,也能让干部在“兼听则明”中,发现自身不足及如何完善,确保在每一次竞赛中交出更优异的成绩单,促进整个干部队伍建设和健康发展,促进整个企业技能人才更有劲头、更有奔头。

此外,洋河股份还积极推进“人才强企”战略,倡导“五湖四海”使用干部原则,建立人评价、激励制度,按实际贡献给予绩效奖励,让企业技能人才更有劲头、更有奔头。

今年春节后刚上班,一部名为《在没有硝烟的营销战场上,我们为梦想而战》内部宣传片在企业内部广为传看,一股“亮剑精神”在不断加强。张联东坦言,白酒消费市场已进入白热化对抗阶段,在前有强敌压顶、气势汹汹,后有猛兵追赶、虎视眈眈下,洋河已经到了子弹上膛、冲锋陷阵的时刻。

2022 年,洋河股份将其确立为“打插”的决战之年,围绕“高居江苏企业第一品牌、稳居中国酒业第一阵营、位居全球行业第一梯队”的奋斗目标,企业已下达了“任务书”,各事业部立下了“军令状”,挂出了“作战图”,一场营销战场上的“亮剑”剧目即将上演……

(若尘)

盖到哪里,实现了“E 键对接”的服务新平台。

为确保系统规范运行,他们采取干部包保、面对面沟通、流程详解等方式,结合工会小家建设积分考核,由监察部门定期对公开事项进行监督检查,保证及时公布重大决策和各项公示情况。

“‘E+’模块的应用一改以往厂务公开中职工处于被动接受的状态,真正为强化职工民主权力的行使,实现民主管理、民主监督、民主决策提供了及时、全面的信息。”该公司工会主席杨位栋说。

(陈艳蛟 邵勇)

## 永川作业区强化基础建设力争实现“三个突破”

为固本强基,注重组织、队伍、班组建设,适应新型作业区建设步伐,3 月 1 日,西南油气田公司重庆气矿永川作业区强化基础建设力争实现“三个突破”,助力作业区 2022 年各项 KPI 指标完成。

**在组织建设成效上力争实现新突破。**作业区深化以“生产建设标杆、班组建设标杆、队伍建设标杆”为主要内容的标杆建设,以试点气矿党建“三基本”与“三基”工作有机融合为契机,将创先争优与“五型班组”紧密结合,围绕争创“示范”“优秀”党支部抓工作落实,持续开展党员责任区、党员示范岗、党员突击队、党员服务队等创建活动,打造“一支部一特色”党建品牌。

**在队伍建设成效上力争实现新突破。**充分结合作业区生产经营实际,扎实推进岗位价值评价、优化调整薪酬方案等方面工作,推进“三支人才”队伍建设,以“三懂三会三过硬”为标准,打造“五心”党支部书记队伍,把党员培养成生产经营管理骨干,把骨干输送到关键重要岗位。持续开展“我为员工群众办实事”实践活动,赢得员工群众的理解、信任和支持。

**在班组建设成效上力争实现新突破。**作业区推行中心站“1+2+N”管理模式,中心站要沉下心来思考班组管理办法,及时总结经验教训,充分调动各岗位人员主观能动性,共同推进班组自主管理工作迈上新台阶。打造“上产文化”,深化“家园文化”,提升中心站凝聚力和战斗力,释放员工队伍新活力,为深层页岩气增储上产凝心聚力。

(李传富 周倩)



## 兰州石化工匠培育按下“快进键”

随着“大培训”计划的推进,中国石油兰州石化公司工匠培育按下了“快进键”,技术专家队伍、设备专家队伍、党建管理队伍和新时代产业工人队伍建设成效明显。去年该公司组织各类取证培训、能力提升培训和派外培训,多人受益,新员工岗前培训率达到 100%。图为 2 月 25 日,该公司旗下的检修中心化工区维修二车间对一线员工进行培训。

张志平 摄影报道