

## 川西北气矿与华为联合实训基地研发成功首个创新成果

2月16日,川西北气矿与华为公司联合实训基地研发的DMB场站一体化平台正式上线运行,标志着双方合作取得了实质性成果,为进一步推进气矿数字化转型、智能化发展以及双方在智慧气田方面的探索工作创造了良好开端。

DMB场站一体化平台基于DMB数据管理基站超强算力,主要实现了生产井积液诊断、井筒水合物生成预测等生产运行智能分析, AI智能视频等智能安全生产监控,远程作业指导、应急处置可视化联动、办公会议视频、信息发布等融媒体功能,支持VR头盔、IdeaHub智慧屏、手持移动终端多场景应用,有效将多个业务模块整合于一体,实现一个基站支撑一个中心片区数字化需求,推动设备集约化小型化建设,大大节约了成本。目前该平台已应用于中20井中心站、江油采气作业区、气矿调控中心、会议室等多个场景。

下一步,川西北气矿将持续完善双方联合实训基地建设机制,全面打造“三基地一中心”,即新入员实习基地、数字化人才培养基地、内部培训师再教育基地、数字化智能化油气田技术孵化中心,为培养数字化转型复合型人才、实现成果高效转化,把数字化转型智能化发展打造为川西北气矿的核心竞争力和闪亮名片贡献力量。

(付联 唐远茂)

## 企业创新如何“闪耀”

■ 廖毅

2023年1月31日,正泰集团开春第一会,隆重举行第三届“三金”颁奖仪式,涵盖技术创新、营销创新、数字管理创新、创业创新四大领域的89个金案例、30位金先锋、74项金点子受到表彰奖励,创下活动开展三年来获奖数量、质量之最。

他们给这项旨在营造创新文化、打造创新品牌的活动,取了一个好听的名字:创新闪耀。从集团发出通知到各公司组织申报,从按类别成立项目小组进行初选到集团复评,评选的意义大大超出评选本身,变成了各产业公司、职能部门创新水平的“竞技”舞台,一年一届的这项活动也成为企业推动创新创效的品牌载体。

每一个成功的企业,都有自己耐人寻味的创新故事,我最熟悉的莫过于正泰集团。在很长一段时间里,我既是这家企业创新活动的见证者,也是这家企业创新故事的记录者。正泰创始人南存辉一句“因循守旧,凡门皆墙;颠覆创新,凡墙皆门”的观点犹在耳。

他说,创新是企业成长的源泉,创新力是企业发展的第一动力。正泰创业30多年,从低压电器元器件到中高压配电设备,从传统电气制造到新能源、高端装备,从家庭作坊式小厂到初具国际化经营能力的公司,之所以能不断转型升级,靠的就是坚持不懈地技术创新、管理创新、制度创新和商业模式创新。没有创新,就没有正泰的今天。

回望正泰39年的“创新史”,既有创业初期员工自觉将货车轮子由铁皮改为塑胶,以避免擦伤地面那样的“小改小革”,也有大胆打破家族产权制度,推进企业现代化进程所做的“自我革命”;既有产品外观与质量的渐进式改进,也有从技术工艺到商业模式、管理模式的颠覆式创新;既有基于各产业公司的各种创新创效,也有高层主导、类似“三金”评选这样的集团性评比活动。而在一系列举措的背后,笔者看到的是,从不敢创新到敢于创新、从不愿创新到积极创新、从不会创新到善于创新、从“要我创新”到“我要创新”的历史性变迁。

最根本的是,集团上下对创新的共识。“创新有风险,不创新是最大的风险”,南存辉强调,要建立一种“试错容错纠错机制”,营造“激励创新、宽容失败”的氛围,从而形成人人敢创新、人人愿创新、人人争创新的文化环境。“创新文化”,俨然已成为正泰文化的重要内核之一。“创新我闪耀”,一个“我”字,道出了创新者的自豪感、责任感,体现了企业创新“人人都是第一人称”的高度认同。

通常认为,创新源于思维、兴于人才、成于组织。而从正泰的实践观之,仅有创新的思维还不够,观念乃是至关重要的。思维是创新的价值来源,观念却决定了整个企业的价值取向与经营策略。

因此,在我看来,企业创新持续“闪耀”的根本,在于拥有认同创新、支持创新的思想观念和文化氛围,拥有一支基于尊重与激励的创新型人才队伍,拥有一个基于机制体制保障的创新型组织。当然,还得确保必要的资金投入。

这是正泰“三金”评选给我的一些思考,或许对别的企业也有一定的借鉴意义吧!

## 山东能源博选公司:宣讲绘声绘色 精神落地生根

“必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力……”2月22日,在山东能源西北矿业博选公司选煤设备加工分公司加工制造车间,一群身穿红马甲、头戴小红帽、手拿“明白纸”的“青年宣讲小分队”正在对党的二十大精神进行宣贯。

“职工在哪里,宣讲阵地就延伸到哪里,车间、班组、岗位、宿舍都是我们的宣讲阵地。”该公司党群工作部副部长说。

该公司充分利用公司早会、党支部书记例会、班前班后会等会议进行宣贯学习。在此基础上,他们还通过网站、视频、微信公众号和发放“明白纸”等方式,进行广泛宣传,迅速掀起了全员学习的浓厚氛围。

该公司各基层单位结合自身实际情况,开展形式多样的宣贯行动。正通选煤厂党支部书记张耀利用业余时间,将会议重点、关键词、热点等内容进行了整理打印,以“明白纸”的形式发放给职工,让职工能够及时掌握会议情况,确保不漏一人。与此同时,察哈素项目部党支部书记张定智将会议精神整理成PPT课件,通过绘声绘色的讲解,让职工更加直观地感受现场氛围。



握会议情况,确保不漏一人。与此同时,察哈素项目部党支部书记张定智将会议精神整理

成PPT课件,通过绘声绘色的讲解,让职工更加直观地感受现场氛围。

## 华阳二矿:规范行为养成

今年以来,山西华阳股份二矿不断健全工作机制,完善责任体系,通过引深手指口述、加强宣传教育和全员素质培训等活动,持续加强安全管控,提高安全意识。此举不仅提升了职工的综合素质,而且还确保了矿井的安全生产。

点餐式订餐化,全员培训提升素质。华阳股份二矿充分发挥宣传教育内刊、内部网络、黑板报等平台优势,通过发表评论、撰写体会文章等各种形式进行宣贯,报道安全生产方针政策法规、安全生产整顿工作开展情况、安全生产先进典型事迹、安全知识、事故案例警示教育片、安全文艺作品等,进一步普及安全防范、应急处置、自救互救知识。

同时,华阳股份二矿在培训方式上,注重“点餐式订餐化”的培训方式,把现场和岗位实际操作当做培训工作的重点,自上而下认真研究,制定培训方案,严格组织实施,建立激励职工求知学技的长效机制,激励关键岗位作业人员,体现按能取酬原则,激发职工学业务、学技术、当能手的积极性,大力培养“一专精、两门通、三门懂”的复合型人才。他们结合安全生产实际,创新培训形式方法,在解决“关键少数”职工不达标上下功夫,全力做好“重要多数”职工培训再提升。创新模式,补齐短板,学用结合,充分利用现代信息技术手段,开发网络培训,实施“走出去,请进来”的培训模式,构建以“安全生产为需求,以专业

## 提高员工素质

技术知识为基础,以实践能力为核心”的培训新模式。开展每日一题、进行安全预想、岗位描述、技能培训和典型事故案例教育,充分利用技能大师工作室和实操基地,组织学练比岗位练兵活动,立足工作现场需要,开展“一帮一”和“传帮带”活动,举办知识讲座,加强技术交流,竭尽全力来提高职工的综合素质,确保安全生产长治久安。

定队组下岗位,行为养成全面规范。华阳股份二矿结合实际,坚持“实用、有效”的原则,制定完善所有岗位的“手指口述”标准。新标准既符合安全规程、岗位实际和操作习惯,又突出了简洁性、实用性、准确性和生动性,做到简单明了、通俗易懂,确保“手指口述”标

准用、管用、实用,职工记得住、用得上。在推广上,他们做到从点到面,典型示范,分步实施。确定了关键和重点岗位,推进所有队组。通过举办培训班、“二·五”安全活动、专题讲座、观看视频录像等多种形式,推行“手指口述”安全确认法。各级领导干部及技术管理人员深入基层进行现场讲解、示范、指导、监督,让职工理解、掌握、熟悉各自岗位工种操作程序以及操作方法。要求“手指口述”要与各级干部包保工作结合起来,保证每名职工在规定期限内熟练掌握,各级走动巡查管理人员要深入现场必须抽查职工“手指口述”安全确认法掌握情况。

(任锁生)

## 孙疃矿获“2022年度安徽省煤炭安全培训考试先进单位”称号

日前,从2022年度安徽省煤炭安全培训考试工作总结表彰会上传来喜讯,安徽淮北矿业集团孙疃矿获“2022年度安徽省煤炭安全培训考试先进单位”荣誉称号。

该矿坚持党管培训原则,牢固树立“培训是软实力硬基础”“培训是员工最大的福利”理念,围绕矿井中心工作,以“1331”为目标引领,重在“培”上加力、精于“训”上用功,不断推动员工培训工作水平上台阶。充

分整合矿井培训资源,构建“3+4+1”实操模式,鼓励学员学中思、实中练,稳步提升整体业务素质,全力为矿井高质量发展提供智力支持和人才保障。

目前,该矿在硬件设施方面,有“刘安工作室”“吴海工作室”“李俊伟工作室”3个工匠工作室,地质勘探实操基地、单轨吊实操基地、通防综合实操基地和综掘机实操基地4个实操基地,以及1个杨宁

风动工具维修室。尤其在2022年5月挂牌的杨宁风动工具维修室,不仅是员工的实操培训基地,而且维修项目包括锚杆钻机、气动凿岩机、注浆泵、锚索张拉仪等10多项,每年可为矿节约120多万元,是矿井效益和职工收入新的增长点。据统计,2022年,该矿共计开展实操培训班104期,1114人参加。

(张雯)

## 多彩活动谱华章

“新的一年新气象,职工活动日的举行,不仅为职工日常生活增添了色彩,也凝聚了公司职工的向心力。”中国二十二冶机电公司工会负责人说道。

中国二十二冶机电公司职工活动日开展以来,公司机关及项目积极响应,纷纷开展篮球赛、五子棋、乒乓球比赛、观看爱国电影等活动,希望通过开展职工活动增强员工体质、提升企业凝聚力,促使职工以良好的精神面貌投入到公司的发展建设中去。

此次活动让全体职工,不论是身心健康还是意志力、凝聚力,都能感受到体育精神所传递的积极向上的能量,它将激发职工工作热情,坚定工作信心。奋斗正当时,实干出成绩,全体员将做好本职工作,用新担当、新作为推动公司高质量发展。

(徐家阳)



## 小小“全家福”撑起“安全天”

“父母盼,孩子念,我在等你平安把家还。”2月22日一大早,河南能源集团鹤煤三矿煤二队一名职工在区队会议室念出“全家福”安全寄语。

目前,该矿各井下区队定制“全家福”牌板并悬挂到显著位置。全家福照片由职工提供,并广泛征集、评选职工最喜爱安全寄语,形成“一队一特色”“一人一画面”,形成了富有特色的安康文化,“安全全家福”让企业生产更安全。职工下井前升井后都能看到自己家庭的“全家福”和温馨寄语,将亲情提醒融入安全生产,筑牢安全生产第二道防线。

长期以来,该矿采取走亲情化安全宣教的道路,进一步加强了企业安全生产管理,增强职工及家属的安全意识,实现人、家、企(职工个人、家庭、企业)三位一体互动,使大家不用别人督促和提醒,自觉地变“要我安全”为“我要安全”,自觉地不断提醒自己遵章守纪,正规操作,平平安安工作,高高兴兴回家,通过“为职工送生日祝福”,开展“夫妻同心保安全”、送“安全家书”、在各基层区队征集职工全家福照片和个人安全寄语等活动,使干部职工深刻体会到安全在家庭、亲情中所占有的重要位置,使职工认识到自主保安对企业发展、家庭幸福的重大意义,把企业的安全工作延伸到矿工的家庭,让亲情文化筑起安全长城,从而将“安全是职工最大福利”的理念融入每个人脑海中。

“每次下井前,我都要看看我的妻子和孩子的照片,想着他们在家里等着我,盼着我,我一定得遵章守纪,保障安全。”该矿通风区职工杨学材如是说。

(姜世军)

## 巨化物流多举措推进警示教育走深走实

“身为团员青年,一定要从这次警示教育中吸取教训,坚守底线,走好人生每一步,系好廉洁从业的‘第一粒扣子’,做清廉的‘物流人’。”浙江巨化集团物流公司办公室秘书、团委委员叶碧芸日前如是说。

2月23日上午,巨化集团物流中心纪委与团委联合开展“青春有我·青廉说”团干专题教育座谈会,会上纪委书记来国兴结合身边的案例,给与会的团员青年干部上了一堂生动的警示教育课。

“青年是巨化的希望,廉政警示教育贵在经常、持久,今年纪委将加强团员青年廉政教育摆在重要位置,重点把握入职前、职位变动后、提拔任用前等成长发展的关键期,开展专题警示、入职教育、提醒

谈话等‘廉政套餐’,提醒年轻人系好廉洁‘安全带’,守底线,走正道。”来国兴书记寄语团干们。

连日来,物流中心纪委持续开展了以“守初心、明底线、走正道”为主题的警示教育活动,旨在以通学案例、党日活动或党课、座谈会等形式展开案例学习和教育,用“身边事”教育警醒“身边人”,筑牢拒腐防变的思想防线,营造风清气正的清廉生态,助推企业高质量发展。

“书本上的40个案例很有警示教育作用,像酒驾醉驾以及工作中的形式主义、官僚主义的现象‘似曾相识’,作为纪检部门不仅要以案为鉴,以案明纪,更要从自身做起,自查自纠,做好以案促改,实现以案促

教、以教促改、以改促效。”纪检干事郑凯丽在学习了《年轻干部违纪违法典型案例选编》一书后谈了自己的体会。

巨化集团物流中心纪委还结合清廉单元创建,推进清廉国企建设走深走实。“把警示教育融入‘清廉党支部’单元创建中,排查关键岗位廉洁风险点,杜绝违纪违法案件发生,提升清廉单元创建实效,让‘廉’字号‘火车头’领跑巨化‘物流红’。”技术站党支部书记李冬旭说。结合岗位廉洁风险排查工作,重点对机构改革后相关部门廉洁防控手册的修订,由党支部自查自纠,纪检室进行督查,进而逐步规范岗位廉洁风险管理,对整改的问题进行闭环。

(郑凯丽 叶碧芸)

## 唐家河煤矿夜校为职工搭建成长舞台

“‘夜校’今晚开班了,走,一会上课去!”“我又不是从事电工作业,我也可以去。”“那当然了,这次‘夜校’不仅仅针对技能员工,只要你想学,都可以参加……”2月22日,华荣能源唐家河煤矿徐斌在食堂匆匆吃完晚饭后,打电话给同事。

功以成,业由才广,徐斌口中的“夜校”是该矿积极践行“我为职工群众办实事”的又一实际举措,为不同工种职工打造的成长成才平台,促使职工积极从“一门不懂”“只懂一门”,逐步过渡到“精一门、专两门、通多门”的技术型全能人才,促进职工队伍整体素质的全面提升,为矿井高质量发展提供强大、持续的人力支持和技术保障。

“白天工作忙,没时间好好学理论,这下好了,上班学习两不误,矿上开办职工‘夜校’这一实际举措,对我们想学技术的职工来说真是福音。老师讲得很接地气,对我所从事的检修工作非常有帮助,我一定要好好珍惜这次学习机会,坚持每堂课都不可错过,将所学知识运用到实际工作中,回报企业对我们的培养。”该矿运输二队张伟

春在听完第一节课后说道。

据了解,此次职工夜校结合该矿实际,邀请四川广元培训中心的“行家里手”,分期开办电工技能班、班组长素质提升班、检修技能班等专业课程,从2月下旬一直持续到年底,每期培训时间为1至3个月不等,每周一至周五每晚7点至8点30分进行授课,并在培训途中及时了解职工需求,在培训内容、授课形式上下足“绣花”功夫,真正实现“干什么、学什么,缺什么、补什么”。培训结束后,参培人员将参加技能等级鉴定,合格后发放技能等级证书,并给予一定经济奖励,同时,也为各领域优秀职工创造了升职空间。

(唐丽娟 蒋诗)

