

吉林化纤集团四大板块齐并进

■ 柳姗姗 彭冰

近日,记者从吉林化纤集团获悉,该公司坚持以客户为中心,推动产销深度融合,提升客户响应效率的同时,推动核心技术创新和迭代升级,逐步形成了人造丝、锦纶、竹纤维、碳纤维四大板块齐并进的良好发展态势。

人造丝优化升级。吉林化纤开展“细旦化、大化型、连续化、匀质化”四化工程,以大型化开辟了先河,带动产业链效率提高 50%,使产品 55%应用到国际高端市场,附加值高出同行 20%,成功打入乔威、梭织等高端应用领域,开创了全球 JRECELL 人造丝产品业界最可持续的新生态。同时,积极搭建营销体系,CANOPY、FSC、RCS 等多项产品认证及检测悉数过关,成功与 ZARA、H.M.巴拉巴拉等全球大品牌同台共舞,实现了不可替代的世界领先地位。

腈纶纤维规模化基础上的差别化调整。成功打破了国外技术垄断,突破,差别化纤维等新品迭代涌现,品种从 18 个增至 200 余个,以颠覆性思维进行开模升级,使腈纶产品跳出了单一毛纺领域延伸到棉纺产业,产品在质量、指标均达到国际先进水平,使纤维性能无限接近天然。同时建立了“纤维级”市场体系,产品差别化率达 51%,牢牢把控全球腈纶话语权。

竹纤维联盟化运作。创新创业模式引领行业的发展,建立全球最可持续认证体系,实现了天竹纤维全球可检测,全产业链可追溯,全生命周期可管理,保持全球唯一的领先地位。期间可制厨具,对接终端,艾竹、竹帘尔、竹柴尔等差别化产品以及“天竹”“ECOBAMBPO”等品牌深受消费者喜爱,成为继“棉、麻、丝、毛”之后的第五大天然纤维,被誉为新时代的“绿色纤维”“会呼吸的纤维”。

碳纤维产业链一体化发展。抢抓国家战略性新兴产业发展机遇,经过自主创新、集成创新、消化吸收再创新,首创的 35K、48K、50K 克东炭模内罐内空包,按照以客户需要为导向的定制化生产模式,生产的 1k、3k、12k 等所有规格、各种性能的碳纤维已广泛应用于下游的 11 个领域。致力于碳纤维军民、民用全领域应用拓展,公司已形成了大丝束束用化、低成本、低成本产品以及小丝束专业化、高性能、高精尖技术优势,开辟了新的碳纤维工艺路线,获得 47 项专利,成为唯一一家拥有干、湿法纺丝双路线自主知识产权的企业,市场占有率达到 40%以上,产业链关键技术实现自主可控。

据介绍,近年来,吉林化纤坚持加大拉挤板、编织布、预浸料、碳碳复合材料产品的研发力度,实现了在风电领域快速放量,现已占据 90%的市场份额。2024 年公司加快推进碳纤维“零碳”制品产业园建设,7700 级碳纤维产品稳定运行并逐步替代进口高端应用领域,加快推动碳纤维复合材料在汽车轻量化、轨道交通、航空航天、风电光伏等领域的拓展。



海南临空航空特货“超级运营人”项目加速推进

近日,在位于海口临空经济区的海南临空航空特货“超级运营人”项目现场,施工人員正在加快开展施工。该项目重点建设大规格大件货物、超重货物、特种转运货物、冷链货物等“大、重、危、冷”四大类航空特货,提供涵盖航空物流一二级分拨仓储、海关查验、加工制造等在内的一体化高效服务,建成后将为海口美兰国际机场打造航空物流枢纽提供支撑,实现对海南自贸港航空特货的高效统筹。图为 5 月 8 日,中建三局的工作人员在海南临空航空特货“超级运营人”项目施工。

张丽蓉 摄影报道

成都锦华律师事务所 2024 年 5 月 13 日			
序号	租户	合同金额(元)	备注
1	成都锦华律师事务所	97530.97	
2	成都锦华律师事务所	6526.49	
3	成都锦华律师事务所	370387.1	
4	成都锦华律师事务所	342331	
5	成都锦华律师事务所	397802.36	
6	成都锦华律师事务所	8624	

逐“新”提质看古城——保定加快建设现代化产业体系一线观察

——保定加快建设现代化产业体系——

■ 陈忠华 任丽颖 杨帆

古城绿意浓,百业气象新。近年来,有着深厚历史文化积淀的河北保定一路向“新”,迅速抢占产业“新赛道”,汇聚发展新动能,一座现代化“智造之城”正崛起于燕赵大地。

汽车产业“乘风而上”

位于保定市市区南部的长城汽车技术中心,拥有一座富有未来科技感的办公大楼,多个实验室分布在大楼周围。长城汽车技术管理部王鹏说:“中心总投资 50 亿元,拥有员工 1 万余人,平均年龄 39 岁,还有来自日本、德国等国家的 400 多名研发专家在此工作。”

该中心在整车设计、零部件开发、试验验证等方面具备较强实力,更为国内众多汽车企业提供过试验平台。走进一座地地下共三层的实验室,记者看到多款新能源汽车正在进行测试,室外驾驶遇到的各种极端条件,都可以在室内得到模拟。

近年来,保定市通过打造长城汽车等一批自主创新的民族汽车品牌,形成了以 SUV、皮卡等整车车型为主,拥有发动机、智能网联等核心零部件设计研发能力的完整汽车产业链条。

随着新能源汽车产业崛起,全球汽车市场进入重构阶段。一批烙印“保定

造”的汽车厂商,快步转型布局,在智能驾驶、智能座舱等方面实现突破,产业发展“乘风破浪”。

“2023 年,保定全市规模以上工业企业 69 家,实现营业收入达 1461 亿元。其中,新能源汽车产量 8.9 万辆,同比增长 191%,海外汽车销量 31.6 万辆,同比增长 82.48%。”保定市工业和信息化局局长付建宾说。

“中国电谷”全面提升

保定市地处京津冀协同发展中部核心功能圈,素有“中国电谷”之称,是电力装备和新能源高端装备的重要生产基地。

保定天威保变电气股份有限公司的总装车间内,为河北雄安新区雄安站配套的特高压主变压罐正在紧张生产。该产品总重超 550 吨,长度超过 17 米,高度超过 18 米。

这样一个“大块头”还不是极限——在车间另一头,为我国“川渝特高压交流工程”制造的 1080KV 油浸式变压器解体作业。车间副主任贺庆介绍,“设备会解体为 12 个模块化单元,每个单元重量约 70 吨,运输到当地后重新组装。”

“越是高难度,我们越能展现竞争力,近两年产品出口实现两位数增长。”保定电气总经理郝开升说,“企业现有员工 4800 余人,科研人员超过 1000 人,年均投入 2 亿元左右用于各类研发,



形成了世界领先的研发和制造能力。”

2022 年 11 月 24 日,工信部公布 45 个国家先进制造业集群名单,保定市“电力及新能源高端装备集群”位列其中,实现京津冀地区国家级先进制造业集群“零”的突破。

付建宾说:“保定举全市之力加速推动该集群高端化、智能化、绿色发展,目标打造‘中国电谷’的升级版。目前集群企业 6800 余家,形成‘风光氢储输’的全产业链,2023 年产值达 1200 亿元。”

县域特色产业“就地挖潜”

走进位于保定市满城区的丽阳集团有限公司,一派繁忙景象。车间里机器轰鸣,纸巾沿传送带不停送出,配送区卡车排队装货,送往全国各地。

“大家好,今天‘丽阳生活’特卖专场直播活动开始啦。”在保定市电商园的演播厅内,主播张丹和同事们正在为一

场直播销售活动进行彩排,一批新产品将在线上 and 网友见面。

满城区素有“华北纸都”美誉,过去曾面临产业污染、产品同质化等一系列问题。通过改革提升,形成了拥有原纸生产、纸品机械等产业的全产业链。目前当地有纸品企业 340 余家,从业人员近 10 万人,2023 年集群产值 140 亿元。

面对直播电商大潮,保定市的县域特色产业选择主动融入,“拥抱”移动互联网的新消费习惯,让传统产业发展获得了更多动能。2023 年,37 个县域特色产业集群实现营收 4498.73 亿元,同比增长 13.24%。

“发展新质生产力,需要多层次的动能驱动。既要‘有新赛道’上形成的新动能,也要有传统产业转型升级形成的新动能,还要有‘新赛道’和传统产业结合产生的新动能。”在保定市发展和改革委员会副主任任战战说。

一位职工都做到全熟练,从熟练到精。除此之外,在持续深化“专业部门抓专业队伍”工作的基础上,将进一步加大“一专多能”复合人才培养力度,不断丰富培训形式,以“精一、通二、会三、学 N”为目标,创新推行“跨专业旁听生”“一师多徒”“多师助多金”等中长期培养模式,积极探索全员素质提升的新路径,培养全干干部职工专业创新、应急管理、组织协调等多方面能力。

“把名师请进来,将‘真经’留下来。”“智汇大讲堂”、技术大拿“开小灶”……一场场生动而又实用专业培训课为各专业技术人员才成长注入了“源动力”。

“师徒协议签订后,师徒关系正式生效,这不仅是一份协议,更是一份沉甸甸的责任。”近日,田陈煤矿组织举办“薪火相传·匠心筑梦”师徒结拜活动,10 名青工与师傅现场签订师徒协议,并向师傅鞠躬致意。

以师傅带一直是田陈煤矿培养青工尽快适应环境,完成转型,胜任本职工作的重要载体。随着智能化矿井建设加速推进,对技能型、专业型、复合型人才的需求日益增大,该矿打破传统,不断探索,在以往的基础上,创新形式,完善制度,大胆实践,创新推行“一师多徒”“多

徒多师”人才培养新模式,组织责任心强、技术过硬的高级技师与青工结对,制定分阶段的教育培养计划,通过言传身教、监督检查等手段,帮助徒弟提高实践技能。同时,把“名师带徒”考核作为日常工作来开展,师傅带徒弟,为师傅指导徒弟的岗位培训过程作为岗位评价的重要内容,月评季考,并作出考核结果和评语,定期以书面形式向矿长汇报考核情况。

眼下千遍不如手过一遍。为提升技术人才的现场实操能力,该矿不断强化实操培训力度,针对生产急需或技术力量薄弱工种,按照“分门开展、按需培训、注重实操”工作原则,制定了不同的培养方案,全力帮助他们完成由理论到实践的转换,切实提升解决各类现场突发问题的能力。同时,坚持“干什么学什么,缺什么补什么”的原则,以岗位练兵为重点,紧贴岗位工作实际,强化岗位技能培训,定期就工作中的突出问题进行专题学习、研讨和交流,互教互学,切磋提高,广泛开展“以学赶帮超”活动,使每

一名职工都做到全熟练,从熟练到精。除此之外,在持续深化“专业部门抓专业队伍”工作的基础上,将进一步加大“一专多能”复合人才培养力度,不断丰富培训形式,以“精一、通二、会三、学 N”为目标,创新推行“跨专业旁听生”“一师多徒”“多师助多金”等中长期培养模式,积极探索全员素质提升的新路径,培养全干干部职工专业创新、应急管理、组织协调等多方面能力。

为激发职工学习技能的积极性,该矿要求各专业设立“一岗多能”技能培训专项奖励基金,奖励标准按照岗位技能难易程度自行确定,参加上级技术比武、技能大赛等活动取得个人或团体优异成绩者,按照上生产奖励数额同等奖励。为企业解决重大生产难题,并获得集团公司及上级部门表彰奖励者,视情况给予奖励,并由组织人事科备案,纳入评聘智能工匠候选人。凡在单位担任智能工种的,由组织人事科备案,列入矿高技能人才库管理,作为提拔聘任和评选先进的重要依据。

作为 UX 设计专家,叶梦洁(Mengzhe Ye)深入研究如何通过技术探索人机之间有意义的互动方式,并积极探索如何用 UX 设计解决社会问题。2023 年,叶梦洁从卡内基梅隆大学(CMU)毕业,获得人机交互硕士学位。CMU 被誉为“新常态鼻”,倡导跨学科学习,培养出许多诺贝尔奖、图灵奖等领域的获奖校友。2019 年,叶梦洁获得了弗吉尼亚大学(UVA)的建筑设计士学位。UVA 作为美国顶尖的公立大学之一,拥有众多诺贝尔

奖得主。她在这两所学校的求学经历为她的 UX 设计带来了前瞻思维。

在卡内基梅隆大学期间,叶梦洁一直践行以用户为中心的设计原则,探索 UI/UX 设计的未来。在网络安全实验室中,她与教授们合作研究用户对加密货币钱包进行了一系列用户体验的测试问题,包括:哪些钱包密钥管理方法更受欢迎;以及如何让用户更容易输入复杂的密码;她作为该项目的贡献者,规划研究路线并整合研究成果。这些贡献为项目的成功奠定了基础。她凭借其专业知识和管理能力,在团队中发挥了重要作用,为项目顺利完成任务做出了巨大贡献。

在职业生涯中,叶梦洁加入了 Hats & Ladders,这是一家顶尖的职业教育平台。公司开发了一系列屡获殊荣的教育游戏和引人入胜的互动体验,其产品曾

获得美国教育部“Reach Higher App Challenge”大奖。作为 UX 设计专家,叶梦洁主导了公司的教育科技项目,旨在帮助黑人和拉丁裔青少年克服职业咨询壁垒的障碍,追求多样化的职业发展。

她与德克萨斯大学奥斯汀分校人类生态学、CareerVillage 等机构合作,共同设计和开发应用程序。该程序提供从职业讲座、同龄人指导、进度报告和专业课程等多种教育资源。叶梦洁在跨学科和专业素养方面展示了她的能力,并充分体现了她在用户体验设计方面的敏锐洞察。她良好的职业背景和信息素养,为她将来的职业,帮助青少年更容易理解职业,并在职业道路上取得成功。

作为 UX 设计专家,叶梦洁注重将以用户为中心的设计理念和社会关怀相结合。她的成就为她赢得了行业内的认可,点上探索未知的可能性。

使她成为 UX 设计领域的代表性人物。她的设计工作反映出社会问题的深刻关注,并将科技转化为实现可行工具。在工作中,叶梦洁充分展现了她的领导和管理能力。她曾担任多个团队的负责人或主要贡献者,负责制定研究目标,协调团队资源和整合研究成果。她鼓励合作并确保每个团队成员都能充分发挥其潜力。她的团队在项目各个阶段都能保持高水平的效率和创造力。

未来,叶梦洁将继续深化在 UX 设计领域的研究和实践,为更多的社会群体带来更人性化的设计解决方案。她致力于推动 UX 设计的发展,不仅在技术领域引领创新,也在设计方法和用户体验方面带来积极的影响。她的目标是为用户提供更好的交互方式,继续在技术和设计的交叉点上探索未知的可能性。

使她成为 UX 设计领域的代表性人物。她的设计工作反映出社会问题的深刻关注,并将科技转化为实现可行工具。在工作中,叶梦洁充分展现了她的领导和管理能力。她曾担任多个团队的负责人或主要贡献者,负责制定研究目标,协调团队资源和整合研究成果。她鼓励合作并确保每个团队成员都能充分发挥其潜力。她的团队在项目各个阶段都能保持高水平的效率和创造力。

未来,叶梦洁将继续深化在 UX 设计领域的研究和实践,为更多的社会群体带来更人性化的设计解决方案。她致力于推动 UX 设计的发展,不仅在技术领域引领创新,也在设计方法和用户体验方面带来积极的影响。她的目标是为用户提供更好的交互方式,继续在技术和设计的交叉点上探索未知的可能性。

“铁杵磨成针”——中煤三建朝源煤矿综采队精细管理小记

■ 李雄峰 高可

俗话说,只要功夫深,铁杵磨成针。千别小看中煤三建朝源煤矿综采队仅有 67 人,人数不及一班组多,是典型的“袖珍小队”。6 年来,这支队伍,通过强化队伍建设,让职工人人“身怀绝技”,并全面推进标准化施工,人人规范操作;还像钉钉子一样,推进深度考核,让“袖珍小队”释放出大威力。今年四月份,再创日创煤 26 万、单月采煤 402.5 米的新纪录,令业界惊叹。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“铁杵磨成针”——中煤三建朝源煤矿综采队精细管理小记

■ 李雄峰 高可

俗话说,只要功夫深,铁杵磨成针。千别小看中煤三建朝源煤矿综采队仅有 67 人,人数不及一班组多,是典型的“袖珍小队”。6 年来,这支队伍,通过强化队伍建设,让职工人人“身怀绝技”,并全面推进标准化施工,人人规范操作;还像钉钉子一样,推进深度考核,让“袖珍小队”释放出大威力。今年四月份,再创日创煤 26 万、单月采煤 402.5 米的新纪录,令业界惊叹。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“铁杵磨成针”——中煤三建朝源煤矿综采队精细管理小记

■ 李雄峰 高可

俗话说,只要功夫深,铁杵磨成针。千别小看中煤三建朝源煤矿综采队仅有 67 人,人数不及一班组多,是典型的“袖珍小队”。6 年来,这支队伍,通过强化队伍建设,让职工人人“身怀绝技”,并全面推进标准化施工,人人规范操作;还像钉钉子一样,推进深度考核,让“袖珍小队”释放出大威力。今年四月份,再创日创煤 26 万、单月采煤 402.5 米的新纪录,令业界惊叹。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从 6500 元涨到 13800 元,都是越来越科学的精细管理带来的变化。”综采队长周磊说。

“我们职工人数从最高时的 114 人,减少到现在的 67 人,职工人均月收入从