

培养拔尖人才 转化先进成果
江麓集团与湖南工程学院
签署战略合作协议

■ 赵勤勤

7月10日下午,中国兵器江麓集团与湖南工程学院进行战略合作协议签订。江麓集团党委书记、董事长白炜,副总经理吴海生,湖南工程学院党委书记黄静,校党委副书记、校长易兵出席签约仪式。湖南工程学院党委委员、副校长魏克湘主持签约仪式。公司有关部门负责人,湖南工程学院有关处室、学院负责人参加签约仪式。

易兵对白炜一行的到来表示热烈的欢迎,并从办学沿革、师资队伍、学科建设、亮点成绩以及学校“135工程”实施等方面对学校作简要介绍。

白炜对湖南工程学院向公司提供的支持和帮助表示感谢。他表示,湖南工程学院是培育机电领域精英的摇篮,为中国机电事业输送了大批优秀人才。公司与学校长期紧密合作、密切沟通、通力协作,在人才培养、技术攻关、成果转化等方面取得了多方面的阶段性成效。希望进一步深化战略合作,推动双方各项工作再上新台阶,形成优势互补、强强联合的新局面。

黄静对此次战略合作协议的正式签署表示热烈祝贺。他表示,江麓集团技术力量雄厚,与学校合作历史悠久,希望以后能够更加深化互信合作,同向发力,期待双方共同围绕人才培养、科技创新及成果转化,进一步拓展合作领域,扎实推进项目深度合作,携手为推动机械产业高质量发展做出贡献,共同为地方经济发展、加快创新驱动提供坚实保障。

吴海生和魏克湘分别代表双方签订深化战略合作协议。根据协议,公司与湖南工程学院将围绕前沿技术攻关、先进成果转化、创新平台建设、拔尖人才培养等领域开展更深层次合作。

下一步,双方将建立人才培养合作机制,共享优势资源,加速推进高水平科研成果转化,共同肩负起服务于国家机电建设的重要使命。



培养技能人才,
推动高质量发展

7月10日,在位于重庆市沙坪坝区的重庆交通开投公交集团西部公交保修厂,全国交通技术能手张磊(右一)在向青年汽车工人讲解新能源公交车的维修技巧。该公司的“张磊技师工作室”目前已完成20余项技术革新项目,其中三个获得国家实用新型专利,每年为企业节约保修成本30余万元。据了解,截至6月底,沙坪坝全区技能人才总量19.98万,高技能人才5.68万人。共有4个国家级、4个市级高技能人才技能培训基地。4个国家级、5个市级首席、7个市级技能大师工作室。为高质量发展提供坚实的技能人才保障。

孙凯芳 摄影报道

检修“大课堂”
助力员工技能提升

■ 张庆洪 张溢

7月15日,在西南油气田天然气净化总厂引进分厂,一场别开生面的检修“大课堂”正如火如荼地展开,为员工们提供了宝贵的学习和实践机会。

据悉,引进分厂的净化装置日处理量680万立方米,年处理量可达22.4亿立方米。复杂的工艺、繁多的生产工序以及生产过程中的高危特性,对员工的技能水平提出了很高的要求。尤其是青年员工,由于现场工作经验相对不足,对装置内部结构的熟悉程度和实际操作能力尚有较大的提升空间。

为了弥补这一短板,分厂紧紧围绕“转观念、勇创新、强管理、创一流”主题教育活动,以装置停检检修为契机,创新性地打造了检修“大课堂”。在检修现场,高级技师石俊兵等经验丰富的技术骨干纷纷化身讲师,将实际操作中的关键要点和注意事项倾囊相授。“启动循环水泵前,要严格按照先检查进口是否开启、进行盘车、排气等步骤操作,绝不能随意开关阀门!”石俊兵技师的讲解生动而详细。

此次检修“大课堂”并非简单的理论讲解,而是紧密结合实战,通过现场观摩、技术交流、师带徒、专题研修等多种形式,让员工们在干中学、学中练。生产技术人员、技师和技术骨干们发挥“传、帮、带”作用,针对检修中可能出现的问题,采取一问一答的方式为员工答疑解惑。同时,根据实际运行需要,有针对性地组织设备专题培训,在检修现场与员工共同探讨学习。

这种将培训与检修相结合的方式,有效避免了以往培训中重理论轻技能的弊端,极大地激发了员工的学习热情和动手能力。员工们纷纷表示,这样的培训方式让他们对设备的了解更加深入,操作更加熟练,为今后的工作打下了坚实的基础。

分厂负责人表示,未来将继续完善和优化检修“大课堂”的形式和内容,不断提升员工队伍的整体素质,通过这样的学习氛围和培养机制,引进分厂将在保障安全生产、提高生产效率的道路上迈出更加坚实的步伐,为企业的高质量发展提供强有力的人才支撑和技术保障。

重庆气矿首席技师刘辉 入选2024年大国工匠培育对象

研制创新成果近100项,获国家专利42项,创造经济效益5000余万元

■ 丁会 许骏洁

7月11日,笔者从中华全国总工会获悉,中华全国总工会《关于公布2024年大国工匠培育对象并开展大国工匠培育工作的通知》发布,220名杰出的工匠人才被正式确定为2024年大国工匠培育对象,其中包括“闪亮天然气开采工业中国路径”的西南油气田公司重庆气矿首席技师刘辉。

作为集团公司入选的3名大国工匠培育对象之一,刘辉不仅是西南油气田公司首个获此殊荣的高技能人才,更在天然气开采领域展现出了非凡的技艺和卓越的贡献。22岁入职成为采气工,经过30年历练,已成为我国石油工业油气生产领域专家型人才的刘辉,先后荣获重庆市劳动模范、五一劳动奖章、巴渝工匠、中国石油技术能手等荣誉称号,享受国务院政府特殊津贴。他多年来研制创新成果近100项,获国家专利42项,创造经济效益5000余万元。

在天然气开采一线,刘辉的足迹遍布国内外多个油气田。远征土库曼斯坦阿姆河气田期间,面对复杂的开采环境,刘辉带领团队成功破解了含硫凝析气田开采瓶颈,使该气田的年产量超过百亿立方米。这一成就不仅



● 图为刘辉在黄202-H5平台调试起泡剂加注装置

彰显了中国石油工人的智慧和勇气,也为中企与中亚各国在“一带一路”倡议下的能源合作贡献了重要力量。

在技术创新方面,刘辉不断追求创新和突破。他创造性地在页岩气大斜度、水平井中运用柱塞、泡排工艺,有效提高了页岩气开采

的效率和产量。这一技术的应用为长宁国家级页岩气示范区页岩气田产量突破50亿立方米作出了突出贡献。

在科研突破方面,刘辉攻克了特高含硫气田的世界性难题。他带领团队突破高含硫气井防冻堵、泄漏监测预防等关键技术,成功

实现了中国首个自主开发的特高含硫气田的安全达产。这一成果不仅为中国天然气开采工业的发展提供了有力的技术支撑,也展示了中国在天然气开采领域的领先地位和创新能力。

此次培育工作以打造“蓝领院士”为目标,旨在培养具备引领力、实践力、创新力、攻关力、传承力“工匠五力”标准的大国工匠,为加快建设科技强国,制造大国,推动实现中华民族伟大复兴伟业提供重要战略人才支撑。作为中华民族大厦的“基石、栋梁”和“顶梁柱”,这些大国工匠将被培育成为国家创新人才链中的高技能领军人才。此次培育计划以科技创新需求为牵引,坚持“推选高起点学员、配备高水平师资、输出高质量成果”的原则,创新人才培养模式,着力造就一批能够引领行业发展的卓越工匠。

刘辉的这次入选不仅是他个人勤奋努力、精益求精、追求卓越精神的体现,更是对中国石油集团公司多年来在技能人才培养和工匠精神传承方面取得成就的肯定。择一事,爱一生,他的事迹将激励更多石油工人投身于技能提升和创新实践中,在推动中国石油工业的高质量发展贡献力量,实现自己的人生价值。

资源向一线调配 人才向创效流动

■ 单旭泽 张智勇 袁滨 张丽

7月10日,由中石化经纬公司华北测控公司HB086队承担定向录井、定向一体化施工的华北油气分公司首口煤层气水平井DNSP1井顺利完井,刷新6项纪录和最优指标,成为一体化施工样板工程。

自2023年3月入选国资委“科改示范企业”以来,经纬公司坚持扛稳“支撑油气、服务钻探”职责,管理效能充分释放,科技实力不断增强,服务保障高效有力。在不久前国务院国资委中央企业“科改行动”“双百行动”2023年度专项考核中获评“科改企业”优秀榜首,在集团公司HSE绩效考核、“三项制度”改革评估中位列A档,荣获集团公司深化改革三年行动先进单位。

经纬公司拥有980支作业队伍,市场分布在国内23个省区和海外8个国家。针对队伍和点多、线长、面广、流动性强等行业特点,按照“公司管总、业务主建、区域管战、项目主战”矩阵运营模式,坚持控规模、优结

构、提效率,构建“三层两级”组织管理架构,加强对口归并,精简机构编制,优化机关机构,设置专业经营单位8个、优化基层单位81个,纵深推进人力资源优化配置,坚持精力向基层集中、资源向一线调配、人才向创效流动,充分激活各单位创效活力。截至7月上旬,对外业务承揽项目数64个,人力资源盘活553人,累计创收2268.32万元。

5月29日,中原测控公司培训中心负责人刘智军作为首批赴一线挂岗帮扶的带队人,远赴新疆准噶尔煤层气市场,开启为期一年的挂岗征程。从后勤走向一线,是他身份的转变,也是经纬公司人力资源优化的一个印证。

经纬公司对每一个岗位精细划分,坚持因事设岗、以岗定责、人岗匹配,推行“AB岗”“大岗位”设置,梳理各单位全口径用工总量、对外业务承揽人数等10项攻坚创效指标,精准靶向发力。同时,加强区域同质机构整合,进一步合并解释、科研、信息、维保、员工服务等机构,积极培育亿元级项目部,激活每一个创效单元。

鄂尔多斯“定测录导一体化项目部”作为经纬公司首家托管试点,由华北测控公司、胜利定向井公司、中原测控公司、华东测控分公司4家单位一起,一体化协同作战,2023年成立以来,为公司捧回产值2.89亿元的“大蛋糕”,创效增长率达43%,创下20项新纪录。

各单位充分发挥测录定技术优势,搭平台,辟渠道,把“技术讲堂”搬到了生产现场,让各专业互融、互通、互补,跨专业交流、跨专业签订师徒协议,培养“测录定一体化”复合型青年,涌现出一大批“精一通二会三”复合型青年技术骨干。

经纬公司还推行“管理+技术+劳务”模式,积极拓展高端项目。胜利地质录井公司主动对接东海海洋录井技术服务业务,创收增加29.4万元。胜利定向井公司加大与胜利石油工程公司固井技术服务中心、培训中心等单位协调力度,拓展承揽固井油井水泥化验、值班车运输业务149.90万元。华东测控分公司主动承揽华东油气分公司勘探开发历史数据补录工作,输出2人到海洋石油工程公司



负责录井海上服务业务,预计增收134万元。各单位积极畅通人才创效流通渠道,今年累计向一线和外部市场调配人员92人次。

经纬公司全域打通研用“大链条”,整合分散的12个实验室、11支优秀创新团队,226名科研骨干成立地质测控技术研究院,加快推进科研成果转化。同时,在全球范围公开招聘了5名“双百计划”人才,选聘了6名“石大经纬学者”。加强创新平台建设,获批设立1个国家博士后科研工作站,参与建设6个国家级省部级创新平台,积极承担8项国家级科研课题,成功突破旋转地质导向、声波远探测等10余项关键核心技术。2023年,生产销售各类自研产品1057台套,实现销售收入2.3亿元,同比增长9.6%。

山东能源邵寨煤业 做好人才“引育”文章

■ 陈超 马剑

进的唯一一名研究生,杨佳丽表示,如今她已把公司当成了第二个家。

建章立制 搭建育才新体系

新的一年,我们要按章作业,加强岗位责任,及时消除每一处安全隐患,做到安全生产。”年仅33岁,已经走上中层干部岗位的综采工区副区长吕正阳在区队“新年动员会”上讲道。

企业应当以育人为本,追求职工与企业共同进步。该公司实施“双师带徒”培养计划,实行操作技能、区队管理双培养。并制定《大学生成长“积分制”管理办法》,从6个方面、12个类别、26个小项对大学生进行综合量化评价考核。同时,分专业建立后备人才库、优秀毕业生人才库,打造出“严格入库、重点培养”人才选育模式。

2023年选拔4名35岁以下年轻干部职工后备人才库,28名优秀毕业生入库。该公司团委积极选择优秀青年担任青年岗位、基层团支部书记和青工部长等岗位,共选拔了6名90后青年,积极为青年人才成长铺路搭桥。

与此同时,该公司还定期召开大学生座谈会,公司主要领导与人力资源部门参加,认

真听取青年们的意见和建议,协调解决工作中遇到的难题,指导个人成长路径。

多措并举 打造用才新高地

“2022年毕业后,我来到邵寨煤业工作,刚接触工作时,我感觉无从下手,经过一年的轮岗锻炼,我对采掘工艺和采煤设备有了全面的了解。现在,我已经可以独立完成工作面回撤、轨道顺槽、开面等多个施工技术措施撰写,真正成为公司的一名技术业务骨干。”李彦鹏信心满满地说道。

引育才之后,关键还要重用人才。对人才而言,他们最担心“英雄无用武之地”,最在意的是成长舞台、施展空间。该公司大胆选拔

起用年轻业务骨干,统筹考虑人才本身的性格特点、爱好特长等因素,以及岗位对人才的实际需求,做到人岗相应、量体裁衣。鼓励青年人才在不同岗位当主角,为人才成长营造适宜环境、搭建广阔平台,充分释放人才创新活力,真正形成人才百花齐放新格局。

如今,像李彦鹏一样通过基层轮岗锻炼,快速成长起来的青年还有很多。机电工区青年技术员鞠召朋,仅用了三年时间,发明了多项实用新型专利,参与了供水管路减压阀修复、皮带机连锁控制等多项创新项目,为公司创效30余万元。大学生王文兴、刘泽伟等5人因业绩能力突出,被聘任为区队技术员,参与区队管理工作,成长的道路越走越宽。

兖矿能源:锤炼“五种能力” 厚植人才优势

■ 王旭 张凡冰

首位;评选首席技能大师和一级、二级、三级技能大师164名,覆盖采煤、掘进、机电、运输、通防、防冲等12大专业,有效打通了技能人才晋升通道;签约高校毕业生554人,其中研究生占比19%,为企业长远发展注入新活力新动能。

兖矿能源聚焦创建“产品卓越、品牌卓著、创新领先、治理现代”世界一流企业要求,紧紧抓住“干部这个事关企业兴衰成败”的决定因素,结合改革发展实际,着力提升各级干部“专业能力、管理能力、协调能力、个人修养、群众认可”五种能力。

兖矿能源坚持把培育人才作为“企之大计”,积极营造识才爱才环境。2023年,兖矿能源深入推进“31789”年轻干部培养工程,80后中层、88后科级干部分别增幅52%、184%,年轻干部储备能力明显提升;62人入选能源集团中级人才库,位列二级公司

缺什么补什么”,利用各类信息平台、继续教育、日常培训,不断在学习中增长才干,同时,不断在实践中摸索巩固专业知识、培养塑造专业精神,锻造可堪重任、实干担当的过硬本领。锤炼“管理能力”,把准前行方向,提高政治站位,有效统筹安排部署团队成员,科学合理分配任务,打造本领高强、能征善战的头雁队伍。锤炼“协调能力”,把团结协作作为团队建设的头等任务,学会对上沟通方法,提升对下协调效能,形成严谨务实、快捷高效的优良作风。

锤炼“个人修养”,提高政治修养、道德修养、心境修养,时刻保持良好的心态,争做政治坚定、忠诚清廉的示范表率。锤炼“群众认可”,真正走

进基层,深入了解基层,以群众满意度作为检验管理人员工作成效、提拔任用的“标尺”,营造和谐向上、积极进取的企业氛围。

为确保活动扎实推进,兖矿能源要求各单位、各级组织统一思想,提高认识,强力部署推进;充分运用各类媒体平台,大力宣传素质提升行动的重要意义,深入挖掘、大力宣传活动开展过程中好的经验做法和先进典型;切实发动广大职工群众积极参与,结合实际广泛开展“岗位标兵、改革能手、创业先锋”等争创活动。同时,为了取得实效,兖矿能源成立专项督导小组,通过日常调度、重点调研、检视督查等方式进行加强督导,严格考核,奖优罚劣。