

华荣能源赵家坝煤矿 聘任141名 技能等级员工

近日,四川华荣能源公司赵家坝煤矿聘任了141名技能等级员工,此举将进一步加快矿井技能员工队伍建设,充分调动技能员工的工作积极性和创造性。

为夯实“科学技术是第一生产力”“人才是第一资源”的发展理念,该矿从重视吸引人才、培养人才、用好人才入手,在矿区聘任了141名技能等级员工,他们包含高级技师、技师、中级工等,涵盖维修电工、小车驾驶员、采煤工、钳工、提升机操作工、瓦斯检查工、信号把钩工、机械设备安装工等工种。

同时,为了充分发挥技能员工在矿井安全生产中的顶梁柱作用,该矿还进一步加大技能员工考核,将其津贴与技能员工自身的违章行为、履责情况、出勤等以及矿井的产量进尺、部门或基层队当月的工作职责等考核挂钩,推动技能员工把制约矿井生产瓶颈作为科技攻关的主要方向,在生产工艺、机电运输和生产布局等方面下大力气,在“一通三防”、高效掘进、地测防治水等方面想办法,切切实实为矿井安全、生产、高效、持续稳定贡献智慧。(曾春燕)

川中油气矿工艺技术所 提升青年创业精神 夯实后备人才基础

今年以来,川中油气矿工艺技术所高度重视,细致谋划,积极行动,坚持通过“学、看、讲”稳步推进青年员工素质提升工程。

坚持用功“学”。深入学习贯彻党的二十大精神。通过每月青年大学习、主题团日、座谈交流等方式,引导青年员工认真学习习近平总书记重要讲话精神,加强党史学习教育,推动集中学习与自己学同步发力,做到沉下心、学进心、悟进心。

坚持用心“看”。组织青年员工参观杨闇公烈士陵园、集团公司“石油精神教育基地”磨溪8井看革命初心,追忆红色岁月、聆听革命精神,传承红色基因、永葆奋斗初心;组织青年员工到油气矿重点工程现场看发展成就,让青年员工看到在党的领导下石油工业取得的巨大成就,坚定决心跟党走;组织青年员工观看《铁人王进喜》《长津湖之水门桥》等红色影视作品,引导青年员工在红色经典中汲取精神力量。

坚持用情“讲”。组织青年员工开展每月一次的青年学术大讲堂,此项活动已逐步发展成为特色活动,工艺技术所坚持创新形式,聚焦油气矿的工作理念,推动青年员工由学习引发思考,以思考引领实践,确保大家带着问题来、拿着办法走,提升青年员工干事创业的精气神,形成齐抓共促高质量发展的工作合力,为油气矿高质量发展夯实后备人才基础。(李曦)

青东煤业 办实事 解民忧惠民生

“热水器滤芯更换后,现在喝水感觉水质怎么样……”近日,安徽淮北矿业集团青东煤业物业管理科党支部书记牛鹏,一边在自己的记事本上勾画圈画,一边打电话询问。

“平常多和职工谈心,哪里的管道漏水了,谁的宿舍电灯不亮,谁家里遇到了困难,谁的思想不稳定……不论是工作和生活中的‘大事小情’,我都会记录在我的民情记事本上,及时给予帮助和解决。”牛鹏说。

当前,民情已经成为青东煤业听民声、解民忧、聚民智、惠民生的重要载体,他们常常走进班组、走进宿舍,穿梭在职工中间,了解职工心声,帮助解决问题,让矛盾化解在一线、问题解决在现场,打通了服务职工的“最后一公里”。

为更好地服务职工,该公司还成立了青心悦东快捷综合服务站,建立以办公室牵头和职能部门人员为骨干的服务队伍,着力满足职工群众的服务需求,被职工群众亲切称为“不跑两趟”的“事事灵”。

从“记”着手,耐心听取职工意见诉求,认真记录反馈的问题及建议,及时将收集的意见建议进行汇总,再梳理出“需求清单”,分门别类建立“问题台账”,最后明确整改时限和责任人,逐项销号落实,确保把民情民意摸准、摸全、摸透。今年以来,他们共记录并办理各类实事、好事100余项。

记事是手段,办事是目的。小小“民情记事本”,只是他们体民情、办实事的一个缩影。他们还通过“政策咨询日”“24小时服务我在线”“情系一线职工”等多种形式的亲情服务,持续拓展民情民意收集渠道。针对收集到的重点难点问题,强化各部门、单位之间的协同协作,力求在最短时间内解决好职工的合理诉求,确保群众反映的问题“事事有人管、件件有回音”,真正做到听民意、解民忧、暖民心。

“我们积极践行共建共享发展理念,把‘我为职工群众办实事’实践活动作为推动基层党建工作走深走实的有力抓手,切实为职工群众办好事、办实事,为企业持续发展提供新活力、新动能。”青东煤业党委书记李良友说(赵健)

东北工业集团有限公司通过构建技能人才队伍建设五大支撑体系, 多渠道为技能人才搭建发展阶梯—— 让技能人才有为又有位

■ 陈凤海 孙小

七一前夕,中国兵器东北工业集团有限公司为满足企业数字化转型和智能化升级需要,以“匠心筑梦、强军报国”为主题,开展了2024年度数控铣工、电工、工业机器人系统运维员、机械光电行业安全员和班组长管理技能竞赛等五个赛项。“举办职工技能竞赛主要是为职工提供岗位练兵、技术比武的平台,激励职工创新创造,培养更多职工尤其是青年职工走技能成才、技能强企之路。”公司人力资源部部长刘晓丹说。

技能人才是推动企业高质量发展的中坚力量,近年来,东北工业集团积极构建技能人才队伍建设五大支撑体系,造就了一支知识型、技能型、创新型的技能人才队伍,高级工及以上高技能人才已占职工总数的38%,取得了可喜的效果。

聚焦领航定向,建立引领技能人才成长的目标体系

一是实现技能人员培训全覆盖。以企业发展战略为导向,围绕重点工艺、操作难题,突出技能人才培养与产业发展匹配的培训方针,制定职业技能提升工作方案,强化组织保障,多措并举,实现技能培训全覆盖。

二是优化调整技能人才队伍结构。梳理现有岗位人员情况,明确开展职业技能等级认定职业(工种)范围,实施职业技能等级认定工作计划,2020年以来累计完成职业技能等级认定3200余人次,覆盖51个工种。通过对技能人才职业技能等级的晋升,促使人才队伍结构形成金字塔形分布。

三是实施高技能领军人才培养计划。以提升生产制造能力为目标,培养技师和高级技师人才队伍,实施关键技能带头人培养计划,加大技能大师工作室创建力度,明确公司级技能带头人、骨干层级技能人才,高技能人才占比及新增国家或省级技能大师工作室增长的目标,建成一支复合型高技能人才队伍。

聚焦丰富营养,建立促进技能人才发展的内容体系

一是完善课程设计。将职业技能培训课程分为基础理论课程、专业理论课程、实际操作课程和辅助资料。遵循职业技能标准与企业实际相结合的原则,理论课程学时和实际



操作学时按照1:1分配。通用理论课程学时不超过总学时的20%。

二是创建教学新模式。

东北工业集团创建“学、练、考、评、管”为一体的网络教学新模式,开设科技类、管理类、语言类、技能类、精益类等百余门视频课程,设置“在线学习”“闯关练兵”等九大模块,给技能人员带来多元化的学习体验。

三是加强培训管理。重新修订培训管理办法,规定技能人才突出培养实际操作能力和工艺创新能力,理论联系实际,全方位提升技能人员综合业务能力。技能人员培训学时全年不少于40学时,培训效果采取定量与定性相结合的方式进行评估。

聚焦平台搭建,建立适应新时代技能人才培养的方法体系

一是打造以技能传承为主线的内部培训平台。开创网络平台为载体的培训新模式,聘请职业院校、企业内训师制定培训方案,录制视频课程,解决技能人员工学矛盾问题。开展线下培训,国内7家分子公司以班组或车间为单位采用“师带徒”等形式开展实操培训和岗位练兵培训。开办“大师走出工作室”系列培训,组建技能大师团队,不定期深入生产一线,将生产车间作为培训“第二现场”,帮助解决瓶颈问题,手把手传授“技艺绝活”。

二是创建资源共享合作共赢的外部培训平台。选派高技能人才参加集团公司技能大师讲坛、参加职业技能竞赛赛前培训,增加技

能人才横向学习交流的机会;加大校企人才交流力度,定期组织青年技能人才到职业学校深造学习,提高技能水平;实施高技能人才境外培训计划,委派技能人才前往德国等国家进行交流学习。

三是搭建“赛训结合”的比武平台。东北工业集团把组织技能人才参加各类竞赛作为技能人才成长的重要路径,坚持技能竞赛与技能人才培养融合衔接,发挥技能人才培养主体责任。通过开展内部竞赛、参加集团公司竞赛、承办省市技能竞赛等方式选拔各类人才,使之走上“技能成才”之路。

聚焦定位升级,建立畅通技能人才晋升的评价体系

企业技能人才评价是在国家职业标准框架下,兼顾生产技术要求和岗位工作情况,综合使用岗位技能评价、职业道德评价、工作业绩评价等手段确认技能人员职业技能水平的认定,以满足对新工艺、新产品、新技术、新知识的应用和发展,突出企业自身特色。2019年,东北工业集团成为吉林省首批职业技能等级自主评价企业。

一是制定职业技能标准。专门成立工作组,制定符合东工集团实际的职业技能标准、岗位培训大纲和试题库,涵盖39个职业(工种)标准、培训大纲和题库对技能人才培养起到指导性作用,也是开展职业技能等级认定工作的重要依据。

二是组建内外部专家团队。与职业院校

建立合作关系,引进外部师资,聘任30余名专家组成技术指导团队。同时,依托公司大师工作室、分子公司技能带头人,建立职业技能等级认定专家库,实行动态管理,为开展职业技能等级认定和培训工作提供保障。

三是建立职业技能等级认定制度。制定《职业技能等级认定工作管理规定》等10个管理办法,采用定期检查,年度目标考核等方式,落实各项管理制度,监督评价工作质量。

四是加强考评队伍建设。组织科技、技能、管理人员参加兵器工业集团组织的职业技能等级认定考评人员资格考试,组建百十余人的专业考评队伍,做到考评范围全覆盖。2020—2023年,东北工业集团已全面完成职业技能等级认定评价工作。

聚焦动力保障,建立提升技能人才地位水平的激励体系

一是畅通人才晋升通道。制定完善《专业人才管理办法》和《专业人才评选实施细则》,突出技能人才职业成长通道,将技能序列专业通道设置为“三层多级”,最高可晋升至“集团公司级首席技师”,层级设置与科技序列层级等同。

二是设置薪酬激励机制。制定《薪酬管理办法》,建立统一的薪酬体系标准,完善《绩效管理办法》,加强绩效考核管理,将考核结果作为技能人才职业发展、绩效工资分配、培训培养的主要依据。

三是注重提高技能人才地位。制定《劳模工匠培养实施方案》,加强劳模、工匠培养、教育、评选等工作,建立健全培育、激励技能人才的工作体系。坚持“公开、公正、公平”原则,选树劳模工匠,即让他们有为,又让他们有位,形成“学劳模、比劳模、赶劳模、做劳模”的良好氛围。截至2024年5月,共有国家级和省、市级劳模37人,工匠51人。进入公司专业人才序列的技能人员增加到113人,使得技能人才在政治上有保障,社会上有地位。

四是鼓励技能人员跨类别职称评定。鼓励一线技能人才跨序列参加职称评定,注重评价科技成果转化应用、工艺改进、技术创新、传技带徒等方面能力和贡献,形成“Y”型晋升通道,已有10余名技能人员成功实现跨序列转评。

工程机械创新应用铸就母婴产品市场新高度

■ 何嘉欣

在传统的概念中,机械工程是应用物理学、工程数学和材料科学原理来设计、分析、制造和维护机械系统的学科。然而,机械工程不仅仅局限于传统的机械结构和工业设备,它在当今社会的多个领域展现出广泛的应用,特别是在母婴产品制造领域,机械工程发挥着至关重要的作用。通过结合先进的设计技术、材料科学的最新进展以及自动化和智能化技术,机械工程师能够创造出安全、高效和符合人体工程学的产品。

曹俊杰,硕士毕业于英国帝国理工学院机械工程专业,目前在佛山市三水东华橡塑制品有限公司担任总经理及执行董事。他凭借深厚的机械工程知识,研发了多项母婴产品的外观专利,包括“吸杯盖(鸭嘴套)”“小勺

子(云朵)”“儿童硅胶餐盘”“叉子(云朵小叉子)”等。在生产这些母婴产品过程中,曹俊杰还研发了多项技术专利,如“一种硅胶吸嘴脱模装置”“一种接料取料头一体化机械手装置”“一种硫化机换模机构”“一种瓶口冲切装置”“一种弯管装置”“一种用于生产硅胶吸嘴的注塑机取料机械手”“一种圆盘式多工位硅胶吸嘴立式冲口装置”等。这些技术创新不仅提升了产品的生产效率和质量,同时也为母婴产品行业的技术进步树立了新的标杆。

据了解,曹俊杰的“一种用于生产硅胶吸嘴的注塑机取料机械手”专利,通过精确的控制和高度自动化的操作,显著提升了硅胶吸嘴生产线的生产效率和制造精度。该装置采用先进的注塑技术,结合精密的机械设计和智能化的控制系统,能够实现高速、准确地从料仓中提取硅胶原料,并精确控制注料量和注塑时间,以确保每个吸嘴的形状和尺寸完全符合设计要求。这种自动化设备不仅显著降低了人工操作的需求,同时极大地增强了生

产线的稳定性和可靠性,从而显著提高了生产效率和产品质量,为母婴产品行业带来了重要的技术进步和竞争优势。此外,他的“一种圆盘式多工位硅胶吸嘴卧式冲口装置”专利,进一步优化了生产过程中的冲口工艺。该装置设计了多个工位,能够同时处理多个吸嘴产品,有效提升了冲口的准确性和一致性。采用卧式冲口方式,不仅保证了产品的外观质量,还最大程度地减少了材料浪费和生产成本。这种创新的冲口装置不仅提高了生产效率,还进一步增强了生产线的灵活性和生产能力,为公司在竞争激烈的市场中保持领先地位提供了有力支持。

值得一提的是,曹俊杰不仅在研发领域取得了卓越成就,还将其创新成果成功转化为市场价值,他成立了自有品牌事业部,带领团队从零开始,凭借多项创新技术和专利产品,在短短4年内实现了月销售额100万美金的优异业绩,展现了强大的市场竞争力和增长潜力。依托曹俊杰研发的多项高效生产技术,Moonkie的产品质量

和生产效率得到了显著提升,赢得了广大消费者的信赖。目前,Moonkie的Instagram账号粉丝数已超过80k,品牌旗下多款产品在亚马逊Best Seller榜单上名列前茅。展望未来,Moonkie的发展空间巨大,有望实现年销售额5000万美元的宏伟目标,进一步巩固其在国际母婴产品市场中的领先地位。基于此,Moonkie获得了由第六届斯贝瑞奖颁奖典礼组委会颁发的2023年度市场影响力品牌奖项。

未来,曹俊杰将继续致力于推动机械工程在母婴产品制造领域的创新应用。他计划进一步扩展自有品牌Moonkie的产品线,引入更多基于先进技术的新品,以满足不断变化的市场需求和消费者期待。同时,他将继续关注并投资于研发新的生产技术和设备,以提升生产效率、优化产品质量,致力于持续超越竞争对手。期待母婴产品制造行业迎来更多技术突破和创新发展,为全球家庭提供更安全、更高品质的产品,为行业树立新的标准和榜样。

航天科工203所 碳计量赋能可持续发展

航天科工203所结合多年积累的计量测试技术助力科学有效的碳排放监测体系建设,健全碳计量标准装置,为温室气体排放可测量、可报告、可核查提供计量支撑,应用先进传感设备,构筑边缘通信网络,构建覆盖全面、准确、实时可视的碳排放监测数字平台,构建排放源、碳汇、数据反演等模型。并通过在线监测系统、碳计量终端产品研制,通过连续监测气体浓度和流速得到确切的排放量,实现了环境适应性好、响应速度快、检测精度高的碳排放监测,全面助力实现数字化时代的“双碳”战略目标。

绿色低碳发展是实现可持续高质量发展永恒的主题,随着全球对环境保护和可持续发展的日益关注,碳计量扮演着重要

的监测和保障角色。通过科学有效的碳计量手段,我们才能更好地把握低碳发展的路径,构建好经济增长与环境保护的良性循环。

2022年国家市场监督管理总局联合另外8个部委下发《关于印发建立全碳达峰碳中和标准计量体系实施方案的通知》,提出到2025年,碳达峰碳中和标准计量体系基本建立。

碳核算算是测量人类活动直接和间接排放二氧化碳及其当量气体的方法。203所积极从事在线连续监测系统(CEMS)中搭载碳排放监测研究,通过连续测量浓度和流速得到排放量。面向CEMS的量传需求,203所重点开展CEMS的校准技术研究,逐步形成

CEMS的量传能力,提升CEMS和核算法的数据可比性、一致性。

碳监测是指通过综合观测、数值模拟、统计分析等手段,获取碳源汇状况及其变化趋势信息。特别是针对自然界的碳排放难以实时高精度监测的问题,203所积极开展通过可调谐半导体激光吸收光谱技术(TDLAS),研制碳通量监测设备。用于监测自然环境的碳排和碳汇数值,为精准碳监测提供量化的测量器具支撑。

碳源循迹是辨识人类活动全生命周期中主要的温室气体排放过程。203所针对不同类型企业的碳足迹特征,开展基于碳足迹的全域连续监测技术研究,完善区域活动的碳足迹透明化追溯,并借助边缘计算能力,研究

不同类型被控对象碳足迹规律的关键影响因素及其量化数据集,建立基于小样本预警模型的预警指标体系,构建综合预警评价方法及适合全领域双碳体系的智慧预警模型,实现对各类减排措施和碳中和活动的择优与改进,做到精准减碳。

实现双碳目标,是人类重塑美好地球家园的重要行动,是一条必由之路。203所将继续利用航天计量测试技术助力碳排放监测体系、碳计量传体系建立,为城市节能降碳决策和监管、能源发展和改革、能源计量监管理等治理提供重要的技术支撑。在碳排放监测技术的标准化和规范化方面发挥重要作用,助力实现“双碳”目标。

(李昱昂)

中国宇航学会编制发布 2024 重要学术会议指南

为促进宇航领域学术会议规范管理,提升学术会议质量,推动学术会议品牌建设,提高科技工作者对高质量学术会议信息获取的便捷性,中国宇航学会编制并发布《中国宇航学会重要学术会议指南(2024)》。

中国宇航学会向所属47个分支机构征集高水平年度会议,根据会议的学术影响力、举办的规范性和机制性,遴选出20项宇航领域重要学术会议,其中国际会议7项,国内会议13项。由中国宇航学会计量与测试专业委

员会、国防科技大学第二计量测试研究中心、

计量与校准技术重点实验室、《宇航计测技术》编辑部等联合主办的“2024 国防计量与

测试学术交流会”成功入选。

自2021年起,中国宇航学会开展发布

《中国宇航学会重要学术会议指南》工作,旨在通过持续发布指南,与相关单位共同打造权威学术会议,推动宇航领域学术会议质量提升。“国防计量与测试学术交流会”已连续4年成功入选该指南。

(杜晓爽)