

把副班小课堂搬到现场

■ 赵天奇 任杰

“这是三乙基铝区域的自动干粉灭火器，如果发生泄漏着火，探头检测到火焰会按照联锁启动……”

“调温水阀是调控反应温度的关键设备，出现异常一般从以下几个方面进行排查处理……”

近日，中安联合聚乙烯装置生产现场，一次别开生面的副班学习正在进行，生产技术人员现场教学向班组人员讲解现场设备相关知识。组织班组成员开展副班学习，把副班学习小课堂搬到生产现场，是该装置副班学习经常性的做法。

第一次参加这种现场教学的副班学习，给新入职的班组“小萌新”许林带来了不一样的学习体验。

相比对照书本的枯燥说教，现场小课堂的副班学习方式直观、近于实战，知识点易于掌握，班组员工更容易接受。

新员工对现场副班小课堂有新鲜的感受，老员工也感到这样的副班学习收获满满。副班课堂上，装置的技术管理人员充当副班学习指导员，班组成员根据装置实际生产运行情况，针对装置重大危险源及可能存在的风险隐患进行交流分享，使员工与设备“面对面”接触，通过边讲解、边学习、边交流的练兵方式，让副班学习更加富有活力。

提升副班学习质量，是中安联合强“三基”工作的有力举措与抓手。每月由培训部门编制副班学习清单设置“规定动作”；安排中层以上人员作为辅导员参加每一轮班的副班学习；副班学习制度向业务外包单位延伸；定期检查副班学习质量评估效果并进行通报；推进基层班组结合生产实际开展副班现场学习，把岗位练兵、技能比武内容融入其中，做实副班学习“自选动作”。

一年多来，中安联合把副班学习作为增强团队凝聚力、塑造班组文化、提升员工综合素质和班组战斗力的重要平台，坚持不懈抓好班组副班学习，掀起大抓基层大抓基础的鲜明导向，“三基”工作得到显著提升，装置安稳生产的基础更加坚实。

“现场副班小课堂解开了我看操作规程时产生的一些困惑，让我掌握了很多实际操作技能，再能参加几次这样的现场学习，我肯定也能操作装置里的大设备。”许林对做一名合格生产操作人员满怀憧憬。

攻克焊接匹配难题 推动智能化前行

■ 黄俊 鲁书铜

在石油工程建设公司中原建工公司管道焊接智能化的进程中，全自动焊机的引入为提高焊接效率和质量带来了新的机遇，但同时也面临着诸多挑战。

其中，不同设备之间的匹配问题尤为突出。采用“安意源 T300 焊机进行根焊，熊谷 A305 焊机进行热、填、盖”相结合的组合焊接工艺，熊谷 A305 焊机的脉冲下向焊接方式对焊接接头设计提出了更高要求。

近日，以贾西濮为组长的全自动氩弧焊焊接工艺试验研究小组，毅然投身于长输管道大口径不同壁厚的焊接工艺试验优化的攻关之中。

面对这一棘手难题，团队成员没有丝毫退缩。贾西濮表示：“我们必须攻克这个难关，才能让焊接智能化顺利推进。”每天，他们严格遵守工作纪律，早早来到施工现场，全身心投入到工作中。

在试验过程中，他们格外注重数据的收集与分析。每天的班前会和班后总结会上，大家都会热烈讨论遇到的问题。“我觉得混合气配比的稳定性还需要再提高。”“我认为坡口设计还可以进一步优化。”大家各抒己见。

贾西濮则会认真倾听每一个人的意见，并与厂家积极沟通探讨改进方案。他们明确了全自动氩弧焊的难点在于热、填、盖层，尤其对影响焊接质量的混合气配比进行了严格监控。

在解决仰焊位置铁水流动特性所造成的焊接难题时，团队果断自主优化坡口设计。为了找到最佳的坡口宽度，他们制定了详实的数据记录表格，根据实际焊接情况进行反复的精密调整。

在施工现场，常常能看到贾西濮和团队成员们专注的身影。贾西濮时而观察焊接情况，时而叮嘱道：“大家要仔细记录数据，任何一个细节都不能放过。”成员们则回应道：“放心吧，贾组长，我们一定会认真做好的。”攻关小组成员积极交流讨论，分享自己的想法和经验。

经过多次尝试和改进，他们终于使安意源与熊谷设备的焊接参数达到了理想匹配。焊缝质量经过 PAUT 和 RT 无损检测，完全达到了规范标准，管道焊接一次合格率达到 98% 以上。

这个煤矿为啥受到高层次人才喜爱

■ 王建 尹梓

香港理工大学硕士研究生毕业的 00 后姑娘刘子瑶，是山东能源集团“源动力”的一名管培生。2023 年 8 月，入职山东能源集团，选择来到兖矿能源东滩煤矿开启为期一年的实习生活。

矿井为刘子瑶量身定制了培养计划。目前她正在全力以赴参加全国煤炭行业会计竞赛并进行封闭式集训，现已晋级至决赛阶段。

在东滩煤矿，像刘子瑶这样从大城市或海外归来的高层次人才正逐渐增多，他们在这里找到了施展才华、实现梦想的舞台。

筑梦“金巢”，引凤来栖

兖矿能源是中国唯一——家拥有境内外四地上市平台的国际化能源集团，东滩煤矿则为兖矿能源本部骨干矿井、国家级首批智能化示范建设矿井。

如何帮助年轻人在煤矿找到归属感，刘子瑶所在的东滩煤矿，积极实施人才培养“金领”工程，通过真金白银和量身定制的“璞玉”计划、丰富的实践成长机会“筑巢”，吸引了大量高层次人才加入。

26 岁的刘渠，从一名普通的见习技术员成长为技术主管，只用了 5 年时间。

2018 年，山东科技大学安全工程专业毕业的刘渠来到东滩煤矿，成为通防工区的一名见习技术员。当时，井下作业环境远没有想象中的美好，和他一起毕业到东滩煤矿的几个小伙伴实在扛不住了，有的考编考研跳槽了，有的调离井下岗位，但认准“在煤矿工作同样会有出息”的刘渠坚持了下来。

看他是哪块材料，工区因势利导，专门针对刘渠个人制定培养方案，从思想上引、生活上帮、工作中炼、业务上教，刘渠进步很快，迅速成为业务上的骨干。

2023 年，刘渠正式被聘任为通防工区技术主管，作为最年轻的副科级，他是此次调整人员中闪亮的数据。

“成长过程中有失落、有喜悦、有汗水，更有感动。”刘渠说，“从山东能源集团的‘31789’人才培养政策，到矿上的‘1357’高校毕业生培养工程，打通了‘管理、技术、技能’三通道，让我从最初的一张白纸到今天的逐步成熟，同时也让明白付出和收获总是正负

招贤矿业“三板斧”解读人才建设密码

■ 吴琼

“硬实力、软实力，归根到底是要靠人才的实力。只要每个员工肯努力，每个人都有非常好的发展前景。”招贤矿业公司党委负责人介绍。该公司积极构建人才队伍“三个管理体系”建设，就是让员工在某个领域专注擅长并实践，通过给机会、给平台、给待遇，打造一批、储备一批、锻炼一批优秀人才队伍，一批批优秀人才被推向“云端”，为企业高质量发展提供人才力量。

畅通管理人员上升通道 坚持“赛马”不“相马”

“企业靠我们发展，我们靠企业生存，感恩企业给我们提供展示才华的舞台，从崔木煤矿来到招贤矿业，我不仅收获了美满的家庭，还走上了部门负责人岗位。我会珍惜岗位，用感恩的心对待我们每一天的工作，尽自己的所能回报企业、回报社会，从而成就我们精彩的人生。”招贤矿业技术部部长张乾龙说。

招贤矿业大力实施班队长和科级干部竞聘上岗。印发《班队长公推公选实施办法》《中层管理人员公开竞聘实施办法》，持续加大公开选聘力度加强班队长管理，完善培养、选用、考核机制，以 1:1 比例配齐后备班队长队伍；年内提拔任用班队长 23 名，全部为公推公选，占比 100%；拿出生产技术部部长等 7 个科级岗位进行公开竞聘，张乾龙等一批中国矿业大学、西北大学、安徽理工、西安科技大学主体专业毕业的 90 后大学生脱颖而出，

▶▶▶[上接 P1]

全面振兴 东北向“新”

在吉林，我国首列氢能能源市域列车在长春完成时速 160 公里满载运行试验；在黑龙江，大庆供电区的新能源总发电量同比增长 6%，“石油之城”向“绿能之城”的转型正在加速；在辽宁，东北地区首座核电站——红沿河核电站累计上网电量超过 3000 亿千瓦时，相当于植树造林约 69 万公顷……“追风逐日”，“氢”装上阵，老工业基地正呈现更多“绿色新风景”。

拥抱“数”“智”

在新一代信息技术的推动下，数字化、智能化深度融入东北产业升级的历程，不仅提高生产效率、降低劳动强度、增强安全保障，



●单身青年职工联谊活动

相关。”

近五年来，东滩煤矿高校毕业生转正上岗率达到了 100%，技能人才鉴定通过率 98%。目前，该矿已储备“85 后”正科 15 人、“90 后”正科 4 人，“90 后”副科 15 人。

担任技术主管后的刘渠深知，未来的路还很长，只有努力为自己增值，才能在大好的环境中打造属于自己的一片天地。

创新甘泉，滋养“匠心”

“这是我们综采一区自主设计先导滤芯反冲洗装置，该装置的应用可以对先导滤芯进行反冲洗，延长先导滤芯使用寿命，全年共节约费用为 64.18 万元。”

5 月 5 日，东滩煤矿举办“匠心筑梦 不负韶华”劳模(高技能人才)分享暨职工小改小革表彰会。冷强作为讲解员在会前的创新成果展上，为大家讲解来自综采一区的创新成果。

2023 年，毕业于中国矿业大学的冷强做出选择：到东滩矿当采煤工！

“煤矿一线条件确实比较艰苦，但在这里更能考验一个人的能力，也有广阔的发展空间。”冷强说。

当时家人和亲朋好友得知冷强要当矿工



走上了科级管理岗位，进一步激发了企业的内生动力，增强了公司发展后劲；敢于动真碰硬，严格对照《推进领导干部能上能下规定》中 15 种的主要情形，印发《中层管理人员末等调整和不胜任退出管理办法》《管技人员召回管理办法》，对不适宜担任现职干部采取调离、召回、降职等方式进行组织处理。2023 年以来调整年度综合考核评价排名末位的干部 2 名，建立班队长“负面清单”档案，严格考核兑现，全年末位调整班队长 7 名。

构建专业技术人员管理体系 “招才”“引智”齐发力

实施实习期靶向培养，助力人才培育。招贤矿业制定《招贤矿业大学生实习期靶向培养方案》，明确各阶段培养计划，将他们全部分配至采掘单位实习 3 个月，再轮转到下一个生产单位，让他们熟悉煤矿生产流程。各单位为每名新入职大学生指定一名培养人，负责对他们日常工作进行“沉浸式”培养和指导。每个阶段实习完成后，由所在单位出具评

时，用震惊二字来形容一点都不过，但最终冷强用自己的“执拗”获得家人的支持。

来到工区第一天，他被分到检修班，与全国煤炭行业“技能大师”赵顾超结为师徒。师父赵顾超结合工作经验和综采工作面的实际情况，将工作流程、风险预测和应急处理等要点倾囊相授，让“初来乍到”的他井下工作有了系统全面的认识。

随着时间的推移，已经成为赵顾超技能大师工作室骨干的冷强逐渐崭露头角。他开始能够独立完成检修任务，而他的进步也被赵顾超看在眼里。为了进一步提升冷强的综合素质，赵顾超特意安排他担任会前创新成果展的讲解员，负责讲解综采一区选送的五个小改小革创新成果。

“很感谢师父给我这次机会，在准备过程中，不仅加深了我对先导滤芯反冲洗装置等创新成果的理解，更让我意识到，每一项小改小革，都是煤矿生产效率与安全性能飞跃式提升的关键所在。”每当回想起那段紧张而充实的准备时光，冷强的心中便交织着感激与挑战的复杂情感。

展览当天，他出色完成了讲解任务。看到徒弟快速地成长，赵顾超心中也充满了欣慰和自豪：“我们成立青年小改小革‘QC’小组，不断吸收新鲜血液融入团队，安排冷强等技

招贤矿业“三板斧”解读人才建设密码

价报告。评价内容分为三个指标，一是基本指标，包括责任心、主动性、团队意识、服务意识、学习能力等方面；二是岗位指标，包括适岗程度、工作效率、工作质量等方面；三是作风指标，包括出勤情况、下井统计、参会统计等。此外，高度重视为企业发展积蓄人才后备力量，印发《新招录大学生培养及管理办法》，加强新招录大学生“管、育、培”工作，实施从归口管理部门到主管部门再到职业指导人“三合一”法培养大学生，分工详细，环环相扣。

公司建立了新招录大学生“导师师徒”工作体系，新入职大学生新招录大学生到各单位(部门)后，各单位(部门)主要负责人需安排本单位(部门)资深管技人员(含队级管理人员)作为大学生的职业指导人，对其工作进行辅导。公司先后举行两次“师徒结对”拜师仪式和大学生拜师仪式，共签订《师徒结对协议》23 份，构建了师徒教、徒弟学实操式教学培训模式，促使大学生在实习期快速成才。充分发挥“以师带徒”平台作用，为企业人才队伍建设驶入“快车道”激活了“新动力”。招贤矿业安全监察部部长、主任工程师、高级工程师、注册安全工程师、一级建造师李恒执薪火相传，以慧心育英才，他乐于分享交流工作经验、善于传授技艺，近年来，累计授课 800 人次 46 课时，带教大学生共计 12 名，培养出 2 名工程师，3 名助理工程师，1 名安全注册工程师，涌现出潘冬冬等一批优秀青年，已成为企业各个关键岗位的骨干，技艺传承成绩斐然。

于生物计算的各个环节。研发实验室里，林伟指着专为科研人员设计的文献挖掘平台介绍道，“借助 AI 阅读能力和知识图谱，研究人员可以快速捕捉关键信息，缩短实验周期。”

离开明亮的实验室，记者来到“黑灯工厂”。“我们生产区平常都不用开灯。”鞍钢股份有限公司冷轧厂涂镀分厂彩涂工区工人陶建达的一句话，让智慧工厂具象化起来。

年产能 30 万吨、3 万多平方米的工区，看不到一个工人，这是鞍钢股份打造的第一家“黑灯工厂”。从原材料到最终成品，彩涂工区实现了所有生产、搬运、储存、检测环节均由自动化设备和智能机器人按照系统指令自行完成。“共和国钢铁工业长子”鞍钢目前已实施 400 余个数字化智能化项目。预计到 2025 年，鞍钢将建成超百条智能化产线，6 家以上智

术骨干分别与 4 名青年职工“结对子”，去年以来发表论文 6 篇，实用新型专利 4 项，创新成果 11 项，工作室被评为济宁市技能大师工作室……”

温馨“家园”，爱的港湾

“来到矿上，我得到了同事、老师们的无私帮助，专业上有了质的飞跃，更在不经意间拓宽了视野，学到了许多跨专业的知识。”在“臻美青年说 聚心话发展”的舞台上，刘子瑶满怀感激地分享着她的工作体验。

跨部门业务交流制度的实施，为刘子瑶打开了一扇通往新知识领域的大门。从财务科到选煤中心，再到煤质发运中心、内部市场运行中心、经营管理科，每一次岗位的转换都是一次全新的挑战与机遇。前辈们的倾囊相授，让她在专业技能上不断精进，而每一次的轮岗经历，也让她对矿井的整体运作有了更为深刻的理解。在这个过程中，刘子瑶不仅提升了自我，更学会了如何更好地沟通协调、如何在团队中发光发热。

工作之余，东滩煤矿丰富多彩的业余文化生活也为刘子瑶等青年职工提供了展示自我、放松心情的平台，作为“羽你同行”羽毛球协会的一员，刘子瑶在球场上挥汗如雨，与球友们结下了深厚的友谊。

“暖心惠民是企业发展的保障，也是提高职工工作积极性、工作效率和企业效益的重要因素。”东滩煤矿党委副书记、纪委书记、工会主席王庆波介绍。

近年来，该矿工会通过走访慰问企业和职工、召开座谈会等方式，推出“两承诺五到场”、职工集体生日等“四个主题日”、“迎春花开 情暖东滩”志愿行动、新员工文艺联欢会、文化宣传轻骑兵、助力新入职大学生成家立业 10 项举措等行动，涉及 30 项重点任务，打造“来了就是一家人”的氛围。

东滩煤矿位于孟子故里邹城市，生活成本不高，教育和医疗等公共服务资源丰富。能同时兼顾事业与生活，如“鱼与熊掌可兼得”，给了在东滩煤矿干事创业的刘渠、冷强等年轻人归属感和踏实感，他们为此津津乐道，更有干劲。

如今，东滩煤矿又迎来了 20 名怀着对未来无限憧憬的大学生加盟，而他们的故事，又将精彩上演……

招贤矿业“三板斧”解读人才建设密码

构建职工管理体系 搭建“大舞台”培育“大工匠”

招贤矿业大力实施技能等级认定工作，严格落实基层科区、机关科室、技能大师、培训机构“四级技能辅导”工作，去年累计辅导 1722 人次。其中：矿井牵头组织的技能辅导 905 人次，区队自主技能辅导 817 人次。2023 年连续开展六期技能认定工作，755 人次报名参加认定，726 人通过考核认定，通过率 96.16%。通过技能认定工作的大力开展，矿井职工队伍技能等级结构发生根本性转变，员工技能等级持证率大幅度提升，年度内 697 名员工取得技能等级证书，持证率同比增加 65%。出台补贴政策，大力倡导学历提升、导师带徒，267 名员工参加学历提升，130 余名员工拜师学艺。着力提升培训质量，自主建设有关电气实操培训和皮带机实操培训基地，积极组织外出实操培训，员工实操能力显著提升。从年初 16.8%提升至 84.07%，通过突出技能、管理等生产要素的工资薪酬占有份额，收入分配向一线岗位和关键技术岗位倾斜，不断提高技术工人的待遇。几年来招贤矿业涌现出多名全煤行业技能大师、宝鸡市五一劳动奖章、宝鸡工匠等领军人物。建立了劳模创新工作室。采煤部被授予宝鸡市“工人先锋号”等荣誉称号。

今天，招贤矿业这片充满激情的创新创业热土，正用求贤若渴的胸怀引才育才，用筑巢引凤的实招留才育才，用人才优势厚植发展优势，为推动企业高质量跨越式发展汇聚新的力量。

能制造示范工厂，主要产线自控化率达到 100%。

当科技照进现实，东北这片老工业基地迎来深刻变革。

今天，辽宁已累计建成数字化车间 222 个、智能工厂 115 个；根据《吉林省制造业智能化改造和数字化转型行动方案(2023—2025 年)》，吉林将用 3 年时间，重点支持 300 个以上“智改数转”示范项目，建成 100 个智能制造示范工厂；截至目前，黑龙江省已累计培育省级智能工厂 19 个、数字化车间 316 个，这些企业的生产效率平均提高 20% 以上、产品研发周期缩短 30% 以上……

抢抓机遇，久久为功，变在深处，向新跨越。“新”潮澎湃的东北大地上，全面振兴的新篇章正在白山黑水间徐徐展开。

(据人民网)