



吉林捷凯传动轴产品“闯入”津门

近日，东北工业集团吉林北方捷凯传动轴有限公司研制生产的首批 80 套传动轴产品组装在一汽·大众天津生产基地的某款车型上，标志着吉林捷凯公司传动轴产品开始“闯入”津门，产品质量得到一汽大众的认可。

吉林捷凯公司作为一家研制生产汽车传动轴产品的企业，深知产品质量对于赢得市场和客户信任的重要性。因此，该公司从产品设计开发阶段就注重质量管控，确保每一个产品都符合最严格的标准。在产品开发过程中，该公司采用先进的设计理念和技术手段，通过不断试验和优化，使产品在性能、安全性和耐用性方面均达到了行业领先水平。

为确保产品质量的一致性和稳定性，确保过程质量控制精准落地，吉林捷凯公司建立完善的质量管理体系，对生产过程中的每一个环节都进行严格的监控和检测，制定合理的生产工艺和操作规程，确保生产过程中的每一个环节都符合质量标准。同时，对关键工序设立质量控制点，进行重点监控，包括首件检验、巡检和完工检验等，确保产品质量的一致性和稳定性，并对供应商提供的原材料和外购件的外观、尺寸、性能等方面进行全面检验。

吉林捷凯公司注重质量数据分析，运用统计过程控制(SPC)等工具对过程质量进行数据分析，找出潜在问题并采取措施进行改进。此外，还通过对原有的生产线进行自动化、智能化改造以及购买先进的加工、检测设备，提高生产效率 and 产品质量。产品为国内多家企业配套，具有良好的市场信誉度。

这次，吉林捷凯公司为一汽大众天津生产基地配套的车型是一汽·大众在市场上的主流车型，具有较高的市场定位和竞争力，月平均销售数量都在上万台。该公司积极应对市场竞争严峻态势，加大对关键工艺、产品质量等攻关力度，通过两轮试装后，最终赢得客户的信任，实现批量供货，成为该公司新的经济增长点和发展驱动力。

(晨风 孙丹)

华蓥“文化夜市”助推和美乡村建设



10月23日，夜幕刚刚降临，四川省华蓥市高兴镇的村民便循着“在希望的田野上”的歌声，不约而同地走向花庙嘴村的文体广场，怀着愉悦的心情去赶“文化夜市”。

“文化夜市”上有宣传部门宣讲党和国家最新的惠民政策，有文化部门组织的“坝坝电影”、歌舞等文艺节目；有科技、卫生部门送来的农业科普、卫生健康知识和义诊，还有公安、司法部门送来的交通、消防安全等法律法规……“文化夜市”灯火辉煌，依次排开的摊位前人头攒动。

“我们好久没有看过‘坝坝电影’了，在这样的环境中看电影，不仅丰富了我们农村的夜生活，而且增加了乡亲们在一起交流的机会。”村民吴奇文满意地说，“这样的活动很接地气，我们很喜欢！”

“说实话，而今农村的夜生活的确很单调，除了看电影、玩手机，就是打麻将。”来自邻村枫子沟村的韩云龙老人说，“我们上了年纪的人，睡眠也少，手机玩久了，影响视力；麻将打久了，也影响身心健康。白天的日子好打发，到了晚上真的很无聊！”接着他又满意地介绍，今天在这个夜市上很有收获，不仅看了电影、测量了血压，而且还学到了一些农村道路交通安全知识。

“作为华蓥人，我还不知道有这个软件。”在韩云龙老人身边的王云芬也接着说，融媒体中心记者手把手地教她在手机上下载了“华蓥山APP”。“这个软件信息含量还有点大哟，不仅能看到华蓥电视台播出的新闻，还可看到华蓥发布、华蓥手机报、华蓥融媒等本地媒体发布的新闻信息。更方便的是，这上面还有不少政务信息！”

据悉，以“促进文化振兴，建设和美乡村”为主题的流动“文化夜市”，由华蓥市委宣传部牵头组织，文化、科技、卫生、公安和融媒体中心等部门参与。夜市上以通俗易懂、寓教于乐的文艺专场演出，为群众提供形式多样的夜间文化生活。“文化夜市”不仅为村民提供了一个休闲娱乐的好去处，也为当地文化传承和发展注入了新的活力。

“开办文化夜市，既是进一步活跃群众文化生活，促进公共文化服务建设，也是新常态下传统文化模式向新文化形态转型发展的创新实践。”华蓥市委宣传部的负责人说，“我们将巡回各村、社区，用文化带动乡村发展，真正让华蓥乡村的夜间亮起来、人气聚起来、群众乐起来。”

(邱海鹰 刘南贤 文/图)

柴里煤矿：大力培养青年人才

■ 刘光贤 孙启鲁 李贤

山东能源枣矿集团柴里煤矿聚焦山东能源集团“31789”目标，坚定实施“人才兴企”战略，把“人才资源”作为第一资源，把“人才培养”作为第一要务，立足矿情，在开发人才资源、打造人才优势、深挖人才潜能上做文章，着力扩展人才“蓄水池”、积蓄人才“源动力”、大力培养青年人才，赋能矿井高质量可持续发展。

实施青年“强基计划” 培育拔尖创新人才

青年是矿山的未来。柴里煤矿实施“人才强基计划”，提出帅才、专才、匠才“三才”培养目标，健全完善选拔、培养、吸引、用好等机制，逐步打造人才结构梯次化、选拔公开化、培养科学化、使用统筹化格局。

帅才，即后备干部人才，按照“单位推荐、专业把关、组织考察、研究决定”的推荐选拔原则，以打造青年人才培养发展机制为目标，分层次、分专业建立后备干部库；专才，即专业技术人才，结合各专业技术人员实际现状，合理调剂各专业技术人员，坚持评聘分开原则，对于符合技术人员岗位条件，认真做好专业技术培养工作；匠才，即青年工匠，综合施策加大培养力度，让青年职工成骨干、挑重担，成为专业、单位主力军，着力构建一个唯才是举、人才辈出、人尽其才、才尽其用的人才培养发展局面。

他们还大力实施“琢玉工程”，细化职业发展规划，将新入职大学生纳入强基计划。建立“德才兼备、以德为先”的选人用人机制，采取竞争上岗、民主推荐、组织研究的方式，今年以来选拔各类青年人才 30 人。



●导师带徒

“目前，全矿 35 岁以下管理专技人员 118 人，各专业后备人才 85 人，智能装备工程师 57 人，实现了人才发展有规划、人才成长有空间、人才储备有资源。”该矿党委组织科科长张同辉说。

实施素质“综合评价” 让青年在经风见雨中磨砺成才

柴里煤矿坚持有计划、有重点地选拔培养一批有潜力、有知识、有能力、有责任心、有使命感的青年干部，到艰苦岗位上去挂职锻炼，进行素质“综合评价”，成熟一个重用一个。

他们对新入职大学生，坚持在基层中锻炼、在锻炼中成长，根据专业分配到相应一线班组，进行不少于 12 个月的劳动见习锻炼。

装工装，发现工装出现了变形。他分析，工装的材料为黄铜，刚性较低，磨损较快，在压装轴承过程中工装会逐渐变形，从而导致了轴承压装不到位。于是，他们重新制作了一个钢材质的压装工装，提升了工装硬度，确保了后续压装过程中可一步到位，提升了产品质量的一致性。

在舵机装配完成后，员工方庆操作测试设备对 5 件舵机进行了性能测试。在测试过程中，他发现每件产品的工作曲线均有不同程度的波动，虽然指标合格，但是为保万无一失，他还是向班长李聚峰汇报了情况。李聚峰分析，可能是电机锥齿和传动锥齿的配合间隙偏大，导致传动精度下降，造成工作曲线波动的现象。为了验证这一想法，他安排操作人员对两个齿轮间的啮合间隙进行调整，第二次性能测试，2 件舵机工作曲线波动现象消

失，3 件依然存在波动现象。确定了问题的所在，他们要着手拟定精准调节齿轮间隙的攻关方案，以便后续舵机的大批量生产。

李聚峰分析，两个锥齿之间间隙偏大，会降低传递精度，转轴输出力矩也会降低。按照班长提出的攻关方案，方治制作一个可以旋转转轴的工 具，又制作一个测量工具转动力度的仪器。通过旋转没有曲线波动的舵机转轴来确定力矩的标准数值，从而测试、调整有曲线波动的舵机齿轮间隙，确保齿轮间隙的一致性。

第三次性能测试，4 件舵机曲线波动消失，1 件依然有波动现象。齿轮间隙问题已经全部排除，赵涌强通过分析传动结构，认为电位计和传动轴的装配松紧也会影响曲线波动。方治将电位计和传动轴从舵机拆除，测量尺寸时发现，传动轴槽尺寸为标准范围的上

历时半年的舵机试装攻坚战——江南工业集团产品试装攻关纪实

■ 徐祥涵 李聚峰

9月30日，历经近半年的不懈努力，H 系列产品舵机试装工作终于完成，为后续大批量生产打下坚实基础。

试装之路背后几经坎坷、充满艰辛。在中国兵器江南工业集团机加二厂的精心布置下，工艺质量室和舵机班员工의 共同协作、群策群力，终于打赢了此次舵机试装攻坚战。

今年 4 月初，收到试装任务后，机加二厂成立了由舵机班班长李聚峰、质量员赵涌强、工会组长方治以及工艺质量室副主任唐武辉等人员为主的攻关小组。在小组刚成立不久，他们就突破了不少难题。

在生产装配前的准备工作中，操作人员孔敬东在用工装压装轴承时，出现了没有压装到位的情况，影响产品质量。赵涌强观察压

嘉华机械：冲刺四季度

四季度以来，川煤集团嘉华机械公司倒排工期、挂图作战，落实责任、全力以赴，扎实抓好新落地的黑龙江双城煤矿支架、天津公司察尔齐支架、云南观音山煤矿智能化综采设备等近 1.5 亿元的项目实施，全力冲刺四季度，完成全年目标，奋争“满堂彩”。

市场倒逼改革，夯实发展之基

该公司面对外部市场竞争异常激烈、内部矿井煤机装备销量和售价双下降、内部改革进度缓慢等现状，组织召开了国企改革深化提升行动推进会，督促各单位对照标准要求，全面梳理、查找差距、分析原因、增添举

奋争“满堂彩”

措，持续推进改革深化提升行动。坚持以“一企一策”为抓手，强化设备投入和调剂，提升数智化水平，大力发展新质生产力，逐步形成以总厂支架、采煤机、攀枝花矿机转载机、刮板机、破碎机、嘉业机制皮带机、耙斗机、达竹机制油缸、中部槽再制造，广元分公司单轨吊、无极绳绞车等业务为主的专业化发展布局，并着力打造“拳头”产品。该公司主要领导多次深入营销分公司、科创分公司，采用召开座谈会、面对面交流等方式，讲改革、问计策，增强改革重要性、必要性认识，统一全员思想。实施“全体起立、公开竞聘、择优坐下”，将“相马”变“赛马”，夯实发展之基。积



安徽淮北：临涣焦化年产能 10 万吨 DMC 项目投料试车成功

日前，安徽淮北矿业集团临涣焦化公司年产能 10 万吨 DMC 项目进行投料试车，并顺利产出工业级碳酸二甲酯。该项目总投资额近 10 亿元，装置规模为 10 万吨/年碳酸二甲酯、1 万吨电池级碳酸二甲酯，采用气相一氧化碳甲醇羰基化法生产碳酸二甲酯。图为近日该公司年产能 10 万吨 DMC 生产装置一角。

魏玉东 摄影报道

术员成长为副总工程师。

90 后大学生赵崇良从掘进专业跨入采煤专业，从技术员成长为生产区队领头人，先后设计安装 23631、3606 掘进工作面集控中心，创新杠杆式浮力自动排水装置、风水联动全断面喷雾、溜煤眼上口气动封口装置等一系列小改小革项目，变“小才”为“大才”、变“良才”为“优才”，推进技能素质不断提升。

实施“双向考核” 助力青年脱颖而出

“岗位是最好的培训，工作是最好的老师”。柴里煤矿立足岗位实践培养人才，通过实施“述职+评议”双向考核，在全矿形成“以技能立身、凭业绩成才”的鲜明导向。

他们采取定量与定性、日常考核与月度考核、领导评价与民主评议相结合的办法，严格做好管理专技人员履职考核，加大对“慵、懒、散”干部的问责力度，强化考核结果运用，倒逼干部比学赶超。

他们建立以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价体系，持续改进人才评价方式，完善人才评价标准，优先从基层一线选拔埋头苦干、业绩突出、群众公认 的实干型人才。在实行月度考核基础上，每半年组织一次综合考核，实现“等级能上能下、收入能加能减”，对考核不合格、业务能力不全面、群众认可度低的，一律降级淘汰，重新推荐选拔。

今年以来，通过“公开、公平、公正”选人用人机制，现有全日制大学及以上学历管理人员 123 人，其中“90 后”正科级 7 人，副科级 22 人，管理人员平均年龄下降 3 岁，进一步优化改善管理干部的年龄结构，实现了岗位和人才“双向奔赴”。



限值，而电位计销尺寸为标准范围的下限值。为了解决配合松动的问题，唐武辉将传动轴的尺寸公差进行内控调整，使两个零件之间配合得更加紧密。舵机班将新加工后的传动轴装配在 5 件舵机上，第四次性能测试时，所有舵机的曲线波动现象都消失了。

舵机班始终坚持以安全生产和质量管控为核心，不断优化工作流程，提升工作效率。他们注重细节，对每一个环节都严格把控，做到精益求精，确保产品质量达到最优。在管理上，他们敢于创新，严控投入产出，狠抓现场管理，对生产流程进行持续优化和改进。此次攻关任务中的出色完成，是对该班团队凝聚力、技能创新力、问题解决能力的有力证明。

落实工作职责，奋力书写新答卷

今年十一国庆长假期间，该公司各生产车间处处焊花飞舞、机器轰鸣，时时都能看到员工忙碌的身影。运营管理部主管陈明伟说道：“当前，各单位生产任务都很饱和，大家采用“白+黑”“8+2”“5+2”的方式与时间赛跑，任劳任怨、齐心协力，保安全、抓质量、拼进度，用嘉华品质、嘉华速度，全力冲刺年目标。”

该公司为确保重点项目保质按时完成，采用制订文件的形式，对重点工程进行了专项安排。成立领导小组，明确项目责任人、责任单位、时间节点、品质要求、流程管控等，督促各单位倒排期、挂图作战，强化环节管控。并采用定期召开碰头会、对照目标找差距、对照责任严考核等方式，及时查漏补缺，全力推进项目。

10月1日当天，该公司营销分公司大区经理陈阳就告别家人前往新疆，加快推进焦煤集团支架大修和智能化改造相关事项，确保作业人员能尽快进场，提前交上一份圆满答卷。而位于四川的攀枝花矿机正忙着安排 30 名作业人员收拾行装，随时做好开赴新疆作业点的准备。“新疆项目是公司提级管理以来第一个异地项目，这是我们的骄傲，更是沉甸甸的责任，我们一定不负期望、一炮打响，把嘉华品牌树起来，川煤形象立起来，奋力书写新答卷。”攀枝花矿机大修车间主任、新疆项目临时负责人胡继勇坚定地说道。

(姚荣华)