

青东煤矿保运一区： 奏响人才培养“三部曲”

安徽淮北矿业集团青东煤矿保运一区聚焦科区机电人才培养难题，积极探索人才培养新模式，以“强基固本、精准滴灌、开拓进取”为实施路径，奏响人才培养“三部曲”，着力锻造一支“懂技术、会操作、能创新、敢担当”的机电尖兵队伍。

双场景筑基，破解技能传承断层。保运一区以开展“师带徒”活动为抓手，精选经验丰富的技术骨干与青工结成帮扶对子，签订师徒合同，实行“一对一”岗位带训，在工作现场让徒弟操作设备进行实战培训，通过构建“井上模拟+现场实战”双场景培养模式，积极传授矿井修为电工、矿井维修钳工等机电工的“看家本领”。

靶向式滴灌，打通技能提升堵点。保运一区针对职工在设备操作、应急处置等方面的薄弱环节，建立“职工技能短板清单”，通过座谈交流、现场调研，积极收集机电专业等“实战”问题，由技术员、班组长、业务骨干共同“会诊”，再制定方案，量身定制培训“课程表”，实现技术技能“精准滴灌”。

项目化攻坚，激活创新创造潜能。保运一区针对岗位点多面广、安全管理压力大等问题，推行“1+2+1”结对模式，即1名技术骨干与2名青年职工结对，完成1个创新项目。聚焦提高工作效率、优化生产工艺等难题，大力开展技术攻坚，将生产“痛点”转化为创新“课题”，让技术创新与现场需求精准对接。(赵健)

“责任 + 亲情” 双擎驱动铸就装卸标杆

在千米装卸线上，他们承担着临选厂原煤入厂卸返和精煤外运工作，同时肩负着输送精煤、向发电输送动力煤的任务。在生产关键时节，班组人员发扬“不畏寒暑、战天斗地、精细精准、智能高效”的精神，在“急难险重”任务中百炼成钢。

做实安全宣贯，强化责任意识。班组通过班前会、班中工余时间，对集团公司、临选厂下发的规章制度、文件精神进行宣贯和解读，教育引导大家必须遵章守纪，将安全工作作为各项工作的重中之重做细、做实、做好。通过案例警示教育、安全宣贯、安全提醒等，警醒大家务必从思想上、行动上重视安全工作，牢固树立安全责任意识，坚决摒弃偷懒省事、冒险作业的心理。

突出学习培训，提升岗位技能。该班组强化班组自训，将培训“搬进”生产现场，鼓励职工“在学中干、在干中学”，不断提高专业技能水平，增强职工安全红线意识和安全主体责任意识，提升职工安全操作、标准化作业、应急处置等能力。他们以党小组带班组提振职工士气，提升素质能力，把班组建成职工学习成长的“第一课堂”、建功立业的“第一加油站”、安全生产的“第一道防线”。

做细职工思想，落实联保互保。为确保班组职工都能安心工作、健康生活，班长适时与职工进行沟通交流，了解职工所思所想，及时消除职工的思想顾虑，做细职工思想政治工作，让职工心无旁骛地投入到工作中。

严格安全巡查，突出隐患排查治理。严格落实班前、班中安全巡查制度，不走过场、不流于形式，特别是对违章作业的现象和不安全行为，班组同学都做到敢于制止。班组建立健全一套隐患排查治理工作机制，充分发挥党员和青年骨干作用，实现隐患排查、治理二级联动，定期组织开展横向到边、纵向到底的“拉网式”安全隐患自查自改。

以责任筑牢防线，用亲情汇聚力量。该班组以“责任+亲情”的安全管理模式，拉近了班长和职工的距离，减少了不安全行为和“三违”现象的发生，从而关闭了事故的大门”。在车间党政领导下及班组全体成员共同努力下，生产二班连续多年实现安全生产。

(肖震)

石洞沟煤业 打出“三张牌”筑牢安全文化高地

“以前总觉得安全是工作要求，现在参加了这么多活动以后，安全意识已经刻进心里了！”日前，在四川川煤石洞沟煤业“学规范、做规范”安全答题现场，一名职工感慨道。今年以来，石洞沟煤业通过打出“文化氛围名牌”“安全管理主牌”“技能提升王牌”三张特色牌，推动安全文化建设走深走实，让安全理念真正融入职工日常，成为企业高质量发展的坚实保障。

厚植沃土， 文化浸润筑牢安全根基

走进石洞沟煤业，安全文化长廊上的警示标语与安全漫画相映成趣，“四季长安”安全文化品牌标识随处可见。自建矿起，该矿便将安全文化与企业文化、生产经营深度融合，从制度到实践全方位打造安全文化体系。

女工委员精心绘制的《图说班前会八步法》，让原本枯燥的班前流程变得生动易懂；独创的“345”安全的工作法，成为职工日常操作的“安全指南”。每年年初发布的安全生产一号文件，更是为全年安全工作锚定方向。今年1月，企业开展的无“三违”人员安全抽奖活动点燃职工参与热情；2月底，安全不放心人员座谈会



通过暖心沟通消除安全隐患；3月，“三段八步法”班前会竞赛在采煤、掘进、辅助三个专业激烈展开，班组安全建设焕发新活力。

全员行动， 多元管理织密安全网络

部署，实现从制度供给到人文落点的有效转变。此举不仅提升了员工日常获得感，也使健康理念真正嵌入了钻井现场的微生态。

正如公司工会主席李建富所言：“员工的心，企业的根。”该公司近年来持续推动“幸福工程”的深度进化：从“关爱员工”到“赋能员工”，从“福利建设”到“生态塑造”，构建出“五小”工程为主干、关怀活动为节点、医疗保障为支撑的复合型员工幸福生态系统。据了解，“小班车”解决了通勤痛点，“小食堂”提供了科学配餐，“小公寓”保障了居住质量，“小活动室”回应精神诉求，“环保小厕所”则体现了

“安全不是一个人的事，而是全体职工共同的责任。”石洞沟煤业将全员纳入安全管理体系，通过落实领导班子成员“两个清单”和全员安全责任清单，构建起三级管理网络。每周安全例会、每日风险研判会、“安全大讲堂”等活动，让安全意识深入人心。“安全一票否

决”制度，则为评优评先划出红线。

“三违”帮教、有奖知识抽答等活动，让职工在参与中提升安全技能；“党员示范岗”“党员保安先锋队”冲锋在前，成为安全生产的“红色防线”；群安员、青安岗每周两次现场督查，家属协管队“夏送清凉、冬送温暖”，织就了一张全方位、多层次的安全防护网。

以学促行， 技能提升夯实安全底气

在夜校课堂上，电、钳、焊工学员在老师傅的指导下，专注地进行实操训练。这是石洞沟煤业提升职工技能的一个缩影。该矿将思想教育与实践培训相结合，在每周的安全政治学习日，警示教育、安全知识宣讲轮番开展；鼓励“三违”人员分享经历，让安全教训成为全员的“活教材”。

实践培训同样精彩，特种作业、设备检修、应急演练等实操课程贴合生产实际，两期技能大比武也在紧锣密鼓筹备中。夜校“师带徒”模式更是成效显著，授课老师根据学员学习情况动态调整教学方案，让职工在技能提升中增强安全底气，为高效开采保驾护航。

(裴瑶 王讨)

胜利油田西南分公司将员工福祉纳入企业治理体系

在新质生产力加速塑造产业未来的当下，企业对员工的关怀，不再只是“温情管理”，而是组织战略与发展动能的重要组成。胜利油田西南分公司深谙其道，将员工福祉纳入企业治理体系，以系统化、多维度、结构性的人文关怀体系，为基层生产组织注入活力，为高质量发展夯实根基。

“五一”假期结束时，70207 钻井队的小李收到了一份节日礼物——保温壶。这不仅是一份生活物资，更是一项组织设计思维的具象表达。企业将“每天八杯水”的健康理念转化为实物传递，通过一体化健康管理年战略

部署，实现从制度供给到人文落点的有效转变。此举不仅提升了员工日常获得感，也使健康理念真正嵌入了钻井现场的微生态。

正如公司工会主席李建富所言：“员工的心，企业的根。”该公司近年来持续推动“幸福工程”的深度进化：从“关爱员工”到“赋能员工”，从“福利建设”到“生态塑造”，构建出“五小”工程为主干、关怀活动为节点、医疗保障为支撑的复合型员工幸福生态系统。据了解，“小班车”解决了通勤痛点，“小食堂”提供了科学配餐，“小公寓”保障了居住质量，“小活动室”回应精神诉求，“环保小厕所”则体现了

绿色人文理念，实现了职工物质生活与精神健康的双轨提升。

在具体操作中，西南分公司强调“制度+实践”的双轮驱动：通过形势任务宣讲与红利共享的同步推进，构建组织内部的价值共同体。截至目前，该公司已常态化开展“夏送清凉”“冬送温暖”“金秋助学”“八一拥军”等活动，发放慰问款物近 200 万元，形成了横向拓展、纵向深入的支持网络。

而在工作之余，一条条林荫步道成了“流动的心理康复带”。“亲近自然·健康同行”系列健步活动，不只是健身形式的创新，更是一

场情绪价值的释放实验：员工通过“微信步数”排行榜彼此激励，轻松对话取代了职场焦虑，“点赞”文化取代了隔阂疏离，人与组织的连接更为紧密，企业的“组织张力”在润物无声中被不断激发。

这是一种从人出发的管理哲学，是从“小幸福”通向“大战略”的路径探索。面对行业新格局与市场新挑战，胜利西南分公司用一套系统工程，诠释出“幸福力”就是“战斗力”；“人心齐”就是“产能高”。这一企业样本，正在为油气行业的人文管理提供可复制、可推广的实践范式。

(明华 龚远明 余祥锐)

李承刚当选成都市钣金行业协会第四届理事会会长 孵化六大创新平台和五大服务平台为协会注入新能量

5月18日，成都市钣金行业协会第四届换届选举大会在成都隆重举行。成都市发改委民营经济处处长黄强、成都市经信局经济合作处处长田京晏等商协会领导和嘉宾以及钣金行业 200 余家企业负责人出席活动。

成都百德邮政专用设备制造有限公司董事长李承刚当选新一届理事会会长，胡庆苏当选执行会长，郭永红当选监事长。三板科技董事长邹永林、希望森兰总经理何建波担任荣誉会长。

兴宇拓丰罗林、攀丰智能张仕湘、信得实业秦灿、敏道企管王明、汇腾机电刘官吉、威诺电子樊国栋、凯拓电器梁斌、天硕电气王志中、川力智能闵汝贤、科华集团谭健全、康恒环保魏成良、中望软件黄亮峰、汇鸿科技曾治中当选副会长。梁苏芳当选副会长，兼任秘书长。

李承刚作为成都市钣金行业协会第四届理事会会长，这位以“电信有华为，邮政有百德”为愿景的企业家，在履职演讲中，以“成都钣金 抱团创新 共创钣金行业新未来”为题，重点从行业之困，即直面挑战方面，探寻破局方向；战略领航即成都市钣金行业协会组织架构；落地保障即用经营企业的方式来经营协会，6大创新孵化平台与5大服务平台架构



及工作内容，共绘行业蓝图等方面进行阐述。

在新的时代，成都市钣金行业如何锐意进取高质量发展？李承刚会长带领新一届理事会班子，给出全新的答案——用经营企业的思维来经营协会，建立六大创新孵化平台和5大服务平台，率先在协会引入战略规划部职能；率先将会费用于扶持会员企业研发创新。

一是集中采购平台。全面整合会员企业的采购需求，形成强大的采购规模效应。引进更多的钣金供应链企业入会，培养钣金供应链企业做大做强。二是技术管理创新协作平

台。依托行业领军企业，整合各方技术资源，构建起一个开放共享、协同创新的技术交流与合作平台。培养钣金企业围绕运用场景，研发智能化程度更高的产品。三是人力资源共享平台。根据企业不同的用工需求和生产周期，对普工、技工等人力资源进行科学合理调配，建立人才共享信息库等方式，避免人力资源的闲置浪费。四是闲置设备共享平台。在协会平台建立详细的闲置设备信息库，精准对接设备供需双方，充分挖掘闲置生产线和设备价值。五是销售管理平台。以线上渠道为着力点，助力会员企业推广自主品牌产品。制

定钣金加工工序基础价格，协调会员在市场竞争中的矛盾，避免恶性竞争。六是专家评审平台。将会费用于扶持会员企业的研发创新，对需要协会扶持的研发项目进行评审。联合技术创新平台，接受会员邀请，对企业新产品研发进行评审。

李承刚在演讲中说，为配合六大创新孵化平台，协会秘书处将搭建战略规划部、会员部、企业管理及文化部等5个部门，形成协同效应，推进解决当下痛点，带领企业破局突围。李承刚提出，成都钣金行业转型发展优秀企业有成都市三板科技有限公司、成都希望森兰科技股份有限公司、成都百德邮政专用设备制造有限公司、绵阳市攀丰智能制造有限公司、成都信得实业有限公司、四川科华展示设备集团公司、成都川力智能流体设备股份有限公司、成都汇鸿教学设备有限公司。

会上，李承刚在演讲中充满激情地说：“这是一个科技创新迭代的时代，企业家要拥抱工程师、校长、教授、科学家和院士，要拥抱科技，培养钣金企业形成研发人才团队和销售团队。企业家是科技创新的主体，不管外部环境怎样惊涛拍岸，只要我们本着初心团结起来，抱团创新，一定能推动成都钣金行业转型升级发展。”

(樊瑛 张建忠)

