

近日,我国多地遭遇极端天气,部分地区能源供应紧张状况凸显,能源问题再次引发关注,成为关乎民生福祉与社会发展的重要议题。在这一领域,华北电力大学人文社会科学学院教授、北京能源发展研究院研究员姚建平深耕多年,以丰硕的研究成果与深刻独到的洞见,为破解能源贫困难题提供了重要智力支持。

学术研究是行业发展的基石。姚建平在能源贫困领域的成果以扎实的学术背景明实践导向,深受业内人士认可。他发表的重要论文聚焦城乡家庭电力能源消费研究,基于北京、上海、广州的对比,重点对比三省市城乡居民用电差异,发现三地在居民用电量、供电稳定性及收费项目比例上均存在显著不同,并阐明经济状况、住房条件和家庭消费项目对用电量的重要影响,为制定差异化能源策略提供了重要依据。

在城市用电差异研究基础上,姚建平将视角延伸至实践领域。他曾在《人民日报》发表《能源贫困亟待扶

新》一文,立足我国能源发展实际,提出能源扶贫在理念、模式、机制上突破创新。这一成果衔接学术理论与现实需求,引发社会对能源贫困问题的“广泛关注”,为推动能源扶贫实践提供有力支撑。

理论的价值在于指导实践。姚建平始终注重将学术成果转化于行业发展实践。2020年9月,在第四届全国能源行业年会上,他发表了题为《能源扶贫:理论与实践》的演讲,明确了界定能源贫困的特征,统一了行业认知标准,推动了领域研究与实践规范化;通过解析以光伏扶贫为核心的模式,提炼出可复制的可持续路径,加速清洁能源脱贫模式推广。这一演讲凝聚行业共识,促进能源发展从脱贫攻坚深度融合、推动能源扶贫从单一增收向综合治理升级,为能源扶贫行业发展提供重要指引,对行业理论创新与实践深化影响深远。

姚建平坚持理论与实践相结合的研究路径,已获得业界充分认可。如,国家能源局在《光伏扶贫:建设任务全面完成,扶贫方式》(受央视)报道中,引用了姚建平对光伏扶贫机制的分析;“光伏扶贫是独具中国特色的能源扶贫政策,往往是在个别扶贫措施解决不好,解决不了的特定阶段,是个多步骤探索。”其关于光伏扶贫的洞见,成为社会各界理解这一创新实践提供重要视角。

多年来,作为破解能源贫困难题的带头人,姚建平从城乡用电差异的微观视角,到能源贫困的宏观分析,再到光伏扶贫的实践探索,构建起一套系统完整的研究体系。他的研究成果既为政策制定提供了科学依据,也为基层实践开辟有效路径,成为连接理论与实践的重要桥梁,为能源行业发展 and 民生改善持续注入动力。

►►► [上接 P1]

“AI 制药四小龙”之一 落子北京 剂泰科技 CEO 赖才达:中国工程师很强

►►► [上接 P1]

对于这个问题,赖才达给出了肯定的答案。

“2015年开始,我们在MIT麻省理工学院尝试用AI做新的方向,那时候非常困难,当时的能力和做出来的品质和现在相差甚远,现在整个团队都落在了巨人的肩膀上,无论是算力还是算法都已经被列入了大破晓。”赖才达表示,中国工程师不管是在AI层面或者是生物大工程层面都是非常强的,如今已经可以看到工程师带来巨大的生产力的突破,“我们现在靠工程师加速赋能,更快、更好、更精准做好事情,透进生物学找到的方向,最后做出好的产品。”

“AI制药的链条非常长,整个行业还有很长的路要走。”

赖才达强调,从纯实验室验证到机器模型的搭建,新分子设计、递送、生产,临床全套完成AI端到端的部分,不是一家企业能做的事情,需要整个行业形成合力,把链条全部打通,将产业整合起来。

赖才达强调,从纯实验室验证到机器模型的搭建,新分子设计、递送、生产,临床全套完成AI端到端的部分,不是一家企业能做的事情,需要整个行业形成合力,把链条全部打通,将产业整合起来。

赖才达强调,从纯实验室验证到机器模型的搭建,新分子设计、递送、生产,临床全套完成AI端到端的部分,不是一家企业能做的事情,需要整个行业形成合力,把链条全部打通,将产业整合起来。

(转自中新网)

东滩煤矿以创新+数智化炼就新质生产力“真金”

■ 王建

盛夏时节,十里矿区热浪涌动。走进山东能源集团兖矿能源东滩煤矿八百米深处掘进现场,全国首台悬臂式智能化掘锚一体机正高效运转。

这台“科技利器”在东滩煤矿已运行8个月,完成242°断面巷道一排截割和装载,仅需6分钟,相较于传统工艺,时间缩短了25%,月进尺提升了28%以上……这是东滩煤矿以前沿技术创新为驱动,打造新质生产力的一个场景。

“无人化”开采 从梦想逐渐变为现实

煤炭企业的破局之道,离不开对“体制机制”与“实体载体”的双重攻坚。东滩煤矿积极搭建创新平台,为新质生产力的生长打造“快车道”。

矿内建成了1800m²的“金领实训基地”,每年设立100万元专项创新激励资金,组织职工积极投身“技攻五小两比”活动,在各自岗位上发光发热。

运搬工区的“智能物流”团队便是其中的典型代表。他们研究开发运用三年运输管控平台,实现了井下车辆的全部定位管理,减少了车辆的周转率,减少了车辆购置数量,通过该平台应用,共减少车辆购置371辆,节约资金344万元。

生产服务中心精益管理团队也不甘落后,推行井下料场存料信息化,实现了现场余料分布“一张图”。通过这一系统,管理人员可以清晰了解井下料场的余料情况,合理调配资源,盘活库存863万吨。

东滩煤矿成立了创新工作突击队,深入推进8大专业23个智能化项目建设,一系列创新技术和工艺应运而生。

“时序偶两轮次同时放煤”工艺的创新应用,提高了放煤效率,减少了资源的浪费。IMOSS 惯导系统的优化完善,确保了设备的定位精度和运行稳定性。智能化无人截割与“智能分风高效除尘”技术的结合,不仅实现了截割作业的自动化,还有效改善了井下作

业环境,保障了职工的身心健康。

在创新技术和工艺的支撑下,东滩煤矿建成43下02中厚煤层智能化示范工作面。在这里,矿工从繁重的体力劳动中解放出来,“无人化”开采从梦想逐渐变为现实。东滩煤矿被授予首批国家级智能化示范建设矿井,获评山东省全员创新企业荣誉称号。

以劳模工匠引领发展新质生产力

人才是新质生产力的核心要素。

东滩煤矿工会牵头,创新实施“金领”技能人才培育“512”工程,提出培养青年职工成才业18条硬措施。依托工匠学院、人才锻造基地和“金领”实训基地,精心打造“一体双翼三融合”人才培养矩阵。创新“1+5”工作模式,搭建宽师带徒、强帮联手、练兵比武全链条技能提升平台。

聚焦“安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

岗位上发光发热。

运搬工区的“智能物流”团队便是其中的典型代表。他们研究开发运用三年运输管控平台,实现了井下车辆的全部定位管理,减少了车辆的周转率,减少了车辆购置数量,通过该平台应用,共减少车辆购置371辆,节约资金344万元。

生产服务中心精益管理团队也不甘落后,推行井下料场存料信息化,实现了现场余料分布“一张图”。通过这一系统,管理人员可以清晰了解井下料场的余料情况,合理调配资源,盘活库存863万吨。

东滩煤矿成立了创新工作突击队,深入推进8大专业23个智能化项目建设,一系列创新技术和工艺应运而生。

“时序偶两轮次同时放煤”工艺的创新应用,提高了放煤效率,减少了资源的浪费。IMOSS 惯导系统的优化完善,确保了设备的定位精度和运行稳定性。智能化无人截割与“智能分风高效除尘”技术的结合,不仅实现了截割作业的自动化,还有效改善了井下作

业环境,保障了职工的身心健康。

在创新技术和工艺的支撑下,东滩煤矿建成43下02中厚煤层智能化示范工作面。在这里,矿工从繁重的体力劳动中解放出来,“无人化”开采从梦想逐渐变为现实。东滩煤矿被授予首批国家级智能化示范建设矿井,获评山东省全员创新企业荣誉称号。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

►►► [上接 P1]

岗位上发光发热。

运搬工区的“智能物流”团队便是其中的典型代表。他们研究开发运用三年运输管控平台,实现了井下车辆的全部定位管理,减少了车辆的周转率,减少了车辆购置数量,通过该平台应用,共减少车辆购置371辆,节约资金344万元。

生产服务中心精益管理团队也不甘落后,推行井下料场存料信息化,实现了现场余料分布“一张图”。通过这一系统,管理人员可以清晰了解井下料场的余料情况,合理调配资源,盘活库存863万吨。

东滩煤矿成立了创新工作突击队,深入推进8大专业23个智能化项目建设,一系列创新技术和工艺应运而生。

“时序偶两轮次同时放煤”工艺的创新应用,提高了放煤效率,减少了资源的浪费。IMOSS 惯导系统的优化完善,确保了设备的定位精度和运行稳定性。智能化无人截割与“智能分风高效除尘”技术的结合,不仅实现了截割作业的自动化,还有效改善了井下作

业环境,保障了职工的身心健康。

在创新技术和工艺的支撑下,东滩煤矿建成43下02中厚煤层智能化示范工作面。在这里,矿工从繁重的体力劳动中解放出来,“无人化”开采从梦想逐渐变为现实。东滩煤矿被授予首批国家级智能化示范建设矿井,获评山东省全员创新企业荣誉称号。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

►►► [上接 P1]

岗位上发光发热。

运搬工区的“智能物流”团队便是其中的典型代表。他们研究开发运用三年运输管控平台,实现了井下车辆的全部定位管理,减少了车辆的周转率,减少了车辆购置数量,通过该平台应用,共减少车辆购置371辆,节约资金344万元。

生产服务中心精益管理团队也不甘落后,推行井下料场存料信息化,实现了现场余料分布“一张图”。通过这一系统,管理人员可以清晰了解井下料场的余料情况,合理调配资源,盘活库存863万吨。

东滩煤矿成立了创新工作突击队,深入推进8大专业23个智能化项目建设,一系列创新技术和工艺应运而生。

“时序偶两轮次同时放煤”工艺的创新应用,提高了放煤效率,减少了资源的浪费。IMOSS 惯导系统的优化完善,确保了设备的定位精度和运行稳定性。智能化无人截割与“智能分风高效除尘”技术的结合,不仅实现了截割作业的自动化,还有效改善了井下作

业环境,保障了职工的身心健康。

在创新技术和工艺的支撑下,东滩煤矿建成43下02中厚煤层智能化示范工作面。在这里,矿工从繁重的体力劳动中解放出来,“无人化”开采从梦想逐渐变为现实。东滩煤矿被授予首批国家级智能化示范建设矿井,获评山东省全员创新企业荣誉称号。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

组。通过系列措施,矿井培育出兖矿能源首席、一二三级技术大师21名,并推动落实30万—70万年薪待遇,吸引了优秀人才安心留矿,更激励了更多职工主动提升自身技能。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当每位劳动者的创新活力被激活,新质生产力的蓬勃生长才有了最坚实的支撑。

“聚焦安全型、质量型、效益型、学习型、和谐型”建设,东滩煤矿全力锻造过硬区队班

►►► [上接 P1]

岗位上发光发热。

运搬工区的“智能物流”团队便是其中的典型代表。他们研究开发运用三年运输管控平台,实现了井下车辆的全部定位管理,减少了车辆的周转率,减少了车辆购置数量,通过该平台应用,共减少车辆购置371辆,节约资金344万元。

生产服务中心精益管理团队也不甘落后,推行井下料场存料信息化,实现了现场余料分布“一张图”。通过这一系统,管理人员可以清晰了解井下料场的余料情况,合理调配资源,盘活库存863万吨。

东滩煤矿成立了创新工作突击队,深入推进8大专业23个智能化项目建设,一系列创新技术和工艺应运而生。

“时序偶两轮次同时放煤”工艺的创新应用,提高了放煤效率,减少了资源的浪费。IMOSS 惯导系统的优化完善,确保了设备的定位精度和运行稳定性。智能化无人截割与“智能分风高效除尘”技术的结合,不仅实现了截割作业的自动化,还有效改善了井下作

业环境,保障了职工的身心健康。

在创新技术和工艺的支撑下,东滩煤矿建成43下02中厚煤层智能化示范工作面。在这里,矿工从繁重的体力劳动中解放出来,“无人化”开采从梦想逐渐变为现实。东滩煤矿被授予首批国家级智能化示范建设矿井,获评山东省全员创新企业荣誉称号。

东滩煤矿人才辈出。先后涌现出全国劳模、全国五一劳动奖章、中国首届煤矿工匠、山东省青年岗位能手等优秀人才170余名。39名85后、90后青年人走上矿中层管理岗位,14名同志入选能源集团中层人才库。

该矿先后2次助力全国能源化学工业全国煤炭行业劳模工匠巡回学习与调研活动,成为两级公司“人才培养输出基地”。

创新工作室是东滩煤矿培育人才的“孵化器”。赵超群、贺庆雷等领衔的5家工作室,充分发挥标杆平台作用,近年来承担课题项目120多个,组织传帮带活动100余场,带动15000多人次参与互动提升,创新成为全矿职工提升工作绩效的第一选择,创新活动参与率达到100%。当