

# 龙门峡南煤矿 强掘补欠破瓶颈 精耕细作促发展

■ 本报通讯员 唐钊

2025 年以来,川煤集团龙门峡南煤矿锚定全年目标任务,以“强掘补欠”为抓手,以“实干龙南”为导向,全力破解复杂地质条件下的生产难题。1月~10 月标煤产量、掘进进尺分别完成年度计划目标的 **90.2%、87.3%**,正稳步推进年度任务的完成。

## 统筹部署强衔接

科学部署是高效生产的前提。该矿建立常态化生产计划调度机制。每月 26 日前,由生产副矿长牵头,组织业务部门召开月度生产计划会,及时总结复盘上月的工作情况,全面梳理地质构造、瓦斯灾害治理、设备运行、头面接替、人员组织等关键环节,提前制定管控措施,合理规划下个月的进尺计划。同时,由调度室负责组织对接替工作面实地查勘,并制定接替工作清单,提前部署准备工作,确保衔接有序。

为应对设备安装等特殊情况,该矿全年保持 1~2 个备用的岩巷掘进工作面,实现生产无缝衔接,月正规循环率达

90%以上,为产量与进尺目标达成提供坚实保障。

## 精细组织提效率

高效的劳动组织是提升效能的关键。该矿严格管控生产现场,通过完善台账,及时分析原因并落实改进措施,全力保障有效作业时间。

该矿针对不同巷道施工特点实施差异化管理。岩巷施工中,要求班组下班前必须做好场地清理,为后续班组皮带、电缆延伸等辅助工作做好铺垫,且跟班队干现场督促。煤巷实行分班责任制管理,早班至少完成一个掘进循环,同步推进设备检修、K1 值检测、喷浆等工作,中夜班专注掘进支护,确保日进尺不低于 7 米。电钳人员实行错峰入井制度,利用交接班时段开展设备维护,最大限度为生产班组争取作业时间,形成各环节高效协同的生产格局。

## 技术革新强进度

技术创新是破解生产难题的核心动



力。该矿针对对岩巷掘进中深孔爆破配风量不足的问题,将爆破工艺调整为浅眼多循环爆破,优化掏槽眼深度、装药量等关键参数,使单次起爆药量从 54~60 公斤降至 30~36 公斤,既解决合规性问题,又将

日均进尺从 5 米提升至 5.2 米。同时通过补打空眼、调整炮眼角度与间距等方式,提高炮眼利用率,实现岩巷月进尺稳定在 120 米以上。同时,结合围岩变化与矿压观测结果,动态优化支护参数及断面设

# 匠心铸魂促创新 赋能发展激活力 ——中石化经纬胜利测井公司建设职工创新之家纪实

■ 赵春国 刘福宽 丁静 高佳慧

“多级射孔气动装枪装置改进进入关键阶段,我们正在对改进后的性能进行调试。”立冬过后,中石化经纬公司胜利测井公司射孔项目部刘晓静创新工作室内,主任技师刘晓静带领徒弟华金、李伟豪正干得热火朝天。

近年来,该公司党委紧紧围绕经纬公司“一体两翼”战略谋划,以建设公司高质量职工创新之家为统领,以 13 个创新工作室为平台,集聚创新人才,攻克技术难题、培育技能骨干、释放创新效能,推动职工创新工作室提档升级,探索出了一条全员创新创效的新路经。

## 系统谋划一体发力 高标准打造创新之家

“创新工作室布局合理,成果丰富,特别是深厚的创新底蕴,值得我们学习借鉴。”10 月 31 日,在参观了中石化示范性职工创新工作室李军创新工作室以后,兄弟公司的一位工会负责人不由竖起了大拇指。

问渠那得清如许,为有源头活水来。该公司以“提升职工创新能力、赋能高质

量发展”为目标,明确“整合 13 个基层工作室,建设‘职工创新之家’”的思路,将职工创新之家建设与中心工作同部署、同安排、同考核。公司党委先后 4 次召开会议研究创建事项,确保了创建工作的高效开展。细化创建工作清单,公司先后召开 20 余次方案论证和工作推进会,确保了创建工作高起点谋划、高标准推进、高质量完成。

职工是企业发展的主体,职工创新之家建立起“导向、运行、激励”三项机制,以充分激发职工创新创效能动性为导向,对职工创新建议提供“完善设计、实施建议、成果转化”一条龙服务,将创新成果列入岗位晋升和职称评审指标,激励职工提升技能水平、持续创新创造。搭建“头雁引领、攻坚创效、评先树优”三个平台,聚焦安全生产、修旧利废、挖潜增效等环节,引导全员进行技术攻关、工艺革新。

“看到身边同事取得创新成果后获得奖励,我也要积极参与到创新项目中去,争取岗位建功创新创效。”新入职员工丁一说。

## 紧盯需求强基赋能 高质量助力人才培养

2024 年 10 月,在全国行业职业技能竞赛测井工竞赛中,公司获得团体金奖,个人两金一银一铜的优异成绩,4 名选手分获“中石化技术能手”“青年岗位能手”荣誉称号,彰显出在员工业务技能方面的雄厚实力。

千淘万漉虽辛苦,吹尽黄沙始到金。该公司组织各工作室开展高技能人才领航行动,明确“导师带徒 213”目标,每名导师至少带好两名徒弟、完成 1 项技术创新成果、解决三个生产疑难问题,确保“导师带徒”有序开展、高效运行。实行“双向考核”,从工匠精神传承、创新成果数量质量、成果效益转化等维度,对师带徒进行双向评价、全面考核,确保教有所成、学有所获。近年来,该公司先后表彰了优秀师徒 69 对,培养出“经纬工匠”“经纬工匠”各 1 人,东营市技术状元 1 人,1 人被评为“山东省职工创新能手”荣誉称号,9 人被评为中石化技术能手,1 人获评全国技术能手。

“学赛结合”提升技能水平。公司以职

工创新之家为依托,组织开展全员技能素质提升行动,建立“青年人才—技术骨干—工匠人才”梯次培育机制,为推进创新发展提供了人才支撑。坚持常态学习、特色培养,采取“订单式”培训模式,通过开展“今天我当老师”“我的一堂经验课”等特色活动,丰富培训形式和内容,29 人成长为主管技师、主任技师,1 人被评为集团公司技能大师。

## 聚焦难题创新创效 高水平服务保障发展

该公司坚持问题导向,引领职工创新工作室把解决生产一线的“痛点”“堵点”作为创新攻关的“靶点”,强化测井、射孔、解释一体化运行,助力公司发展。

职工创新之家针对传统绞车面板难以满足大斜度、长位移等复杂井施工需求问题,深入一线调研,自主研发安全智能绞车面板,实现精准化、智能化、远程化绞车控制,荣获经纬公司“慧眼拾金助安全”一等奖,并在经纬公司推广应用。2023 年以来,各职工创新工作室围绕安全生产实施创新成果 56 项,“智能源库”实现放射源库内管

计,避免过度支护造成成本浪费。半煤巷严格执行随掘随喷、一次成巷工艺,杜绝二次返工,月单进水平不低于 230 米。

此外,该矿加强打眼工等重点岗位人员培训,强化岗位职责考核,全面提升作业人员技能水平与责任意识。

## 激励保障添动力

完善的激励机制是激发生产动力的重要支撑。该矿建立计件工资台阶化管理模式,对超额完成进尺计划的班组实施阶梯奖励,依据贡献度与岗位差异分配奖金,充分调动班组积极性;设立了“全勤奖”,鼓励休息人员主动返岗,严控无故请假与旷工,缓解劳动力紧张压力,对打眼工、爆破工等特殊岗位给予每班专项补贴,提高特殊工种人员的工作积极性。

此外,该矿培训中心每半月开展重点岗位实操培训,邀请经验丰富的职工进行授课,着力培养技能型、全能型人才,推动多岗位融合,实现减人提效目标,为矿井持续发展注入人才动力。

理全程“黑灯作业”,安全生产智能管理系统、车载视频监控系统在经纬公司推广,水平井井口坐滑轮、洗缆器报警装置等一批创新成果广泛应用于生产现场,有效消除了安全生产隐患。

各基层单位指导职工创新工作室构建“方案论证—原型试制—优化迭代—全面推广”运行机制,持续改进施工工艺,助力提质提速提效提产。聚焦射孔装枪安全风险高、工作时效低、劳动强度大等问题,刘晓静创新工作室成功研制气动防暴装枪装置,生产准备时间降低 45%、现场作业时效提高 20%、劳动强度降低 30%,为“模块化”施工奠定了坚实基础。针对钻头存储式测井抓取成功率低等问题,李军创新工作室攻克吊挂系统自适应、无线通信两项关键技术,实现全井段实时释放与回收,单井时效提高 20%,成功率达 100%,创出页岩油测井最深、水平井段最长等多项中石化纪录。

据统计,近年来职工创新之家牵头研发的钻头存储式、直推存储式、连油射孔等新技术,年实现产值近 3 亿元,为甲方节约成本 1.1 亿元。



## 巨鹿县烟草专卖局 开展消防宣传月活动

日前,河北省邢台巨鹿县烟草专卖局(营销部)围绕“全面消防、生命至上——安全用火用电”主题,组织开展消防宣传月活动。

活动邀请专业消防救援人员对部分零售户进行了消防安全知识培训。培训系统地讲解了日常用火用电安全知识、初期火灾扑救技巧及疏散逃生自救技能。其间,还组织了消防实战演练,通过模拟突发火情场景,指导参训人员实际操作进行初期火灾扑救,切实提升了他们的安全意识和应急自救能力,进一步筑牢了消防安全防线。图为活动现场。

李国杰 摄影报道

## 靖边采油厂 夯实安全基础

陕西靖边采油厂以实现全年安全生产“零伤害、零污染、零事故”为目标,将全面提升安全管理水平作为出发点,提炼出了安全管理“十条经验”,将安全管理不断应用于生产受控的关键环节中,将安全理念牢固植根于员工的思想观念里,充分激发员工“关注安全,关爱生命”的自主意识,实现了本质安全。

该厂坚持以习近平总书记关于安全生产重要论述为根本遵循,在长期的安全管理中提炼出“十条经验”:1.严格贯彻落实上级决策部署,明确安全管理方向;2.劲用到哪里,哪里就会改变。心用到哪里,哪里就有结果;3.精准识别风险,筑牢安全屏障;4.以安全为切入点,提升基础管理;5.“无分类不管理”,提升本质安全;6.借助外部专业团队,提升系统化管理水平;7.领导躬身入局作表率,提高执行力;8.鼓励全员参与,实现有感管理;9.以标杆为榜样,树立鲜明价值导向;10.以数字化赋能,助力安全管理。该厂在安全管理中坚持从细节入手、从日常工作抓起,严格落实各层级安全管理责任,持续夯实安全生产管理基础。

为切实将“党政同责、‘一岗双责’、齐抓共管”的安全环保责任体系贯穿始终,今年以来,该厂以安全为切入点,通过抓安全工作来提升基础管理,把职工引导和团结在安全、生产、成本“三件大事”上来,形成“三位一体”的管理格局,确保取得实实在在的效果。该厂引入外部专业团队,激活内部安全管理体系,增强全员安全意识和素养,有效地提升辨识安全风险、排查隐患的能力,打造专业安保队伍,进一步提高系统化安全管理水平。在推进安全工作中,各级“一把手”重视安全、亲力亲为,真正把安全放在心上、抓在手上,让员工从“制度执行者”转变为“制度参与者”,实现了从“要我执行”到“我要落实”的主动转变。同时,该厂已建成生产安全应急指挥中心,将钻井作业、特殊作业、修井作业、车辆道路安全、原油管护全程接入平台,通过实时数据传输与视频监控,由专人远程动态管控,实现作业现场“风险可视、隐患可测、响应可及”。这一举措不仅提高了生产效率,还提升了基层干部员工士气,实现了生产过程的实时监控、故障及时排除、隐患问题齐抓共管的良好格局。

安全生产靠的绝不是一朝一夕之功,更多的是细水长流的坚持。近年来,该厂始终坚持统筹发展和安全,认真贯彻落实集团公司和油田公司决策部署,织密织牢安全生产责任网,着力固制度、防风险、补短板,实现安全生产形势稳趋向好。

(李振华)

## 重庆气矿垫江采输气作业区 连续 7 年提前完成年度销售任务

本报讯(通讯员 张瑞 李传富)截至 11 月 12 日,西南油气田公司重庆气矿垫江采输气作业区 2025 年天然气销售已达年销售计划的 **110.51%**,连续 7 年提前完成年度销售任务,为区域经济发展贡献了石油力量。

已生产 30 年的垫江采输气作业区,今年在面临所管理气田处于后期开采、管线运行时间久、用户用气持续增加等情况下,注重市场调研和用户的挖潜,精细管理气田,让气田产能实现最大化,走出了气田生产降幅在规定范围内、天然气销量走高的新路径。

作业区年初就制定了“保民生、稳供应、促增长”的销售策略,因地制宜打好“营销牌”,提前对接相关用户,动态调整供气计划,优化资源调配,确保产销环节顺畅衔接。加强与下游城市燃气企业的沟通协调,优先保障居民生活用气,让民生用气“不掉链子”。

9 月初,作业区组织技术骨干对 12 台增压机组进行了全面“体检”,对排查出的 3 处隐患立即整改,确保设备在低温条件下稳定运行。对用户调压、计量设备的保温伴热带启用前进行检查维护,确保设备正常运行。为确保冬季供气安全,作业区与地方气象部门建立了联动机制,提前预测气温变化,及时调整供气方案。同时,加强与地方政府部门的协作,在管线沿线开展安全宣传,形成了企地联动的管道保护网络。

## 郝惠静:用 33 年坚守培育“语文教育之花”

三晋大地拥有深厚的文化底蕴,一位教师以 33 年坚守与创新,为太原语文教育带来新的可能。她就是风雅颂培训学校创始人——郝惠静。

郝惠静出生于教师家庭,18 岁登上三尺讲台,从教三十余载,在太钢子弟学校连续获得市标兵、省学科带头人、省骨干教师等荣誉,并代表山西省在全国教师素养大赛中获得一等奖。然而,她并未停留于“优秀教师”这一身份,而是看到了语文教育在区域内的缺口:孩子需要的不只是语文成绩,更是文化滋养与表达能力成长。

2015 年,她辞去公职创办风雅颂培训学校,目标很明确——打造一所围绕

母语文化、聚焦语文素养的教育机构。创业初期只有三名学生,在地下室授课,但凭借扎实的语文底蕴与鲜明的教学特色,她带领团队让孩子从“不敢开口”到“敢于表达”,从写不出作文到能记录生活的细节与情感。家长口碑迅速传播,学生数量不断增长。

因办学资质问题,该学校被要求停办整改。郝惠静带领团队在半年时间内重新选址、装修、跑手续,最终取得正规办学许可证。随后疫情袭来,停课、封控让教培行业陷入困境。为了稳住团队,她坚持三年为教师发放保底工资,即便机构没有收入。

“双减”政策落地后,她再次主动调

整方向,带领学校从学科培训转向素养教育,开发融合国学、演讲、阅读与实践体验的课程体系,让孩子在文化浸润与真实体验中提升表达力与思考力。随着课程体系不断完善,风雅颂培训学校再次迎来发展高峰。

课堂之外,该学校注重让孩子走进生活、走向社会。从踏青写生到非遗漆扇制作,从参观食品工坊到晋商文化研学,从公益义卖到孤独症机构帮扶,这些体验活动成为孩子表达力最鲜活的素材,也构成该校最具特色的教育场景。

教学质量离不开教师团队。郝惠静建立研发、备课、质检三大系统,以团队协作的方式保证课程稳定输出。她强调,“语

文是人与世界对话的方式,只有老师自己先被文化点亮,才能真正点亮孩子”。

坚持文化教育,也坚持公益责任。多年来,该学校持续开展走进福利院、敬老院、盲童学校等公益活动,因此被授予“爱心企业”,她本人也获得多项社会荣誉。

如今,风雅颂培训学校每周已有上千名学生走进课堂,成为太原市语文素养教育的重要品牌。郝惠静说:“花不是一开始就盛开的,教育更需要耐心浇灌。只要根系扎得足够深,总会开花结果。”

从三尺讲台到教育创业者,从地下室开始的三名学生,到今天绽放在太原城的“语文教育之花”,郝惠静凭借 33 年的笃定与热爱,让这条语文素养教育之



路越走越宽。风雅颂培训学校也在她的带领下,成为推动区域教育质量提升与文化自信培育的重要力量。

(束奎元)

## 邓桂宝:洞察趋势 推动家具产业进步

当中国家具行业的增长曲线逐渐从高速奔跑转向稳健上升时,压力开始悄然转移到企业家的肩上——那些真正贴近生产线、熟悉市场脉搏、又能提前洞察时代拐点的人。广州绅成得宝海绵有限公司总经理邓桂宝就是这样一位行业推动者。

十多年来,邓桂宝带领广州绅成得宝海绵有限公司,不断推动生产结构与技术体系升级。而这份坚持,也让他成为行业中少数能将“现场感”与“趋势判断”融合得如此精准的管理者。邓桂宝对家具行业的理解并非来自纸上谈兵,而是来自长期浸入式的管理实践。中国家具产业进入成熟期,是他近几年反复强调的判断:产业链齐备、工艺成熟、规模化

能力强,但同质化问题正在压缩企业的生存空间。在大多数企业还沉迷于“规模红利”时,他已经意识到行业的增长逻辑正在被重写——从比产能、比价格,转向比创新、比效率、比战略。

行业数据是这一趋势的“注脚”。根据行业研究机构统计,2024 年家具行业市场规达到约 7500 亿元,年复合增速维持在 3.4% 左右。表面稳定,但增长质量正在发生变化:国际市场对中国制造的认可度提升,而国内消费端需求分层更快,设计、环保、个性化成为新驱动力。

邓桂宝深知,行业的下一次分化就发生在细微变化之中。很多企业家谈趋势,但真正能将趋势拆解为生产结构、研发方向与流程逻辑的人并不多。他却是

那类“能说、能算,也能做”的实干者。在绅成得宝公司,他率先推动更高标准的生产工艺体系,引入精准设备校准机制,使车间节拍、良率和精度达到行业标杆;在研发端,他带领团队完成多项实用新型专利,从高效发泡机结构到异形切割设备,每一项技术都瞄准底层效率。他把创新内化为企业的生产力逻辑,并长期坚持“技术是生产端的差异化,管理是企业端的差异化”这一理念。

站在消费趋势转折点上的中国家具行业,正经历从“工业化速度”向“个性化深度”的切换。消费者开始关注生活方式、美学与环保价值,设计、材质、安全性与循环利用成为关键因素,行业价值链从“制造中心”回归“用户中心”。邓桂宝

率先捕捉到这种转向,在企业内部推动数据化决策,将用户反馈纳入迭代机制;在环保领域试验可回收材料;在设计端引入年轻设计力量,使产品从“工业品”向“生活体验品”演化。他认为,这不只是产品升级,更是企业综合竞争力的重构。

从商业评论视角看,行业竞争分化已不可逆转,而不少企业的问题并不源自技术,而是源自战略短视——只追求短期利润、不愿投入研发,沉迷生产效率却忽视品牌价值,满足于跟随趋势而缺乏主动创造能力。而邓桂宝跨越了这些“行业门槛”:既能够洞察战略,又理解生产细节;既投入技术创新,也重视市场布局;既追求效率,也强调品牌构建。在他看来,一个真正能穿越周期的企业,必须同时具备技