

袁店一矿 安全帮扶强根基

本报讯 1月2日,安徽袁店一矿一场“辣味”十足的安全帮扶会议,为全年安全生产工作定下了“严”字当头的基调。会议聚焦掘进一区与综采一区工作实际,从思想根源、作风表现、制度执行和现场管控等方面,对两家单位全体管技人员进行了一次全方位的深度“体检”,吹响了新年安全攻坚的号角。

“帮扶的前提是‘严查’,目的是‘根治’,是共同查找管理盲区、补齐安全短板的协作过程。”该矿领导要求,帮扶工作必须坚持问题导向,切实解决两家单位在安全管理中的“痛点”与“难点”。

直面问题方能精准施治。该矿掘进一区区区长孙辉在会上深刻剖析:“工伤事故频发的根源在于班子思想出现松懈、安全与生产关系认识错位;现场监管存在缺失,‘两个规范’执行走样,手指口述安全确认流于形式,导致安全防线层层失守。”他表示,下一步将紧紧抓住 1052 和 814 工作面贯通这一关键节点,坚决坚持正规循环,严格落实“两个最严”要求,全力确保安全生产。

该矿综采一区长朱勇结合生产实际提出帮扶需求:“目前 826 工作面是矿井唯一的生产面,我们将以精装工程创建为切入点,全面推进文明环境、机电管理、面内标准化整治,减少生产影响,杜绝工伤事故。希望机电科、生产管理部在清单制定、机电整治等方面提供帮扶。”

该矿构建起严密的闭环管理机制:由安全监察处、生产管理部、党群工作部等部门成立“帮扶督导组”,对两家单位问题整改实行“挂牌督办、销号管理”。整改效果与单位绩效考核、管理人员评优直接挂钩,将帮扶压力转化为长效动力。对于帮扶后同类问题反复出现、安全局面无实质改善的单位,严肃问责相关责任人。此举向全矿传递出“严字当头、一严到底”的强烈信号。(梁蒙)

展示企业管理成果

彰显职工智慧活力

北重集团四作品在提案评选和微视频征集中获奖

本报讯 近日,从内蒙古自治区总工会传来喜讯,在 2025 年度全区企事业单位“凝聚力促发展”职工代表优秀提案和民主管理微视频征集活动中,内蒙古北方重工业集团有限公司工会凭借扎实的民主管理实践和优质的参评作品,一举获得四项荣誉,显示出企业民主管理工作的丰硕成果与职工队伍的智慧活力。

在职工代表优秀提案评选中,北重集团两项提案脱颖而出。其中,特钢事业部提交的《关于电渣炉数字化改造,实现智能安全管理的提案》,紧扣企业生产经营核心,聚焦智能安全管理升级,为提升生产效率、筑牢安全防线提供了切实可行的解决方案;总部机关报送的《关于培训中心直饮水改造的提案》,立足职工民生需求,关注职工身心健康,以细节改善传递企业关怀,彰显了“以人为本”的管理理念。两项提案分别从生产升级与民生保障维度,展现了北重集团职工代表扎根岗位、履职尽责,为企业高质量发展建言献策的责任与担当。

在民主管理微视频评选中,北重集团作品同样表现亮眼。防务事业部创作的微视频《聚力促发展》,以鲜活视角挖掘企业民主管理先进实践,用生动叙事展现职工凝心聚力的奋进姿态,凭借深刻的主题内涵和精良的制作水准,荣获一等奖;北方股份打造的《职工心声变幸福回响》,聚焦职工诉求响应与民主权利保障,通过真实故事传递民主管理温度,斩获三等奖。两部微视频从不同侧面生动诠释了北重集团民主管理的实践成效,让“民主聚人心、管理促发展”的理念深入人心。

此次四项荣誉的获得,是自治区总工会对北重集团民主管理工作的高度认可,更是企业长期以来坚持职工主体地位、健全民主管理机制的必然结果。一直以来,北重集团将民主管理作为激发职工创造力、凝聚发展合力的重要抓手,不断完善职工沟通协商机制,搭建职工建言献策平台,让职工的智慧与诉求成为企业发展的重要动力。

北重集团相关负责人表示,将以此次获奖为契机,充分发挥先进典型的示范引领作用,持续深化民主管理实践,不断健全职工代表提案办理、民主协商等工作机制,进一步激发职工群众的主人翁意识和创新创业活力。

(冯婷婷 曹鹏)

考试“瘦身” 培训“上云”——阴湾煤矿以数字化驱动安全教育升级小记

■ 本报通讯员 李继峰 邢佳敏

傍晚六点半,中煤三建阴湾煤矿风机房的轰鸣声渐弱,然而,职工夜校的几间教室,却亮如白昼。

综采队的刘军合上磨出毛边的笔记本,指尖轻轻摩挲着积分卡——六个鲜红的圆形印章,在灯光下格外实在。他低头算了算,嘴角浮起笑意:“再考个 95 分以上,就能换一提卫生纸,正好春节回家捎回去。”这积分,是矿上为调动学习积极性想出的“土办法”,也是培训“上云”、考核转向实效后,配套的激励一环。认真听完一堂课、实操达标或在“案例云课堂”留下真知灼见,都能攒下积分,兑换实实在在的在生活用品。

“不搞花架子。”该矿综采队支架工李雷锋说,“现在听课都得往前坐,生怕漏了关键。”

让培训“瘦身”与“上云”

谁也没想到,如今让大家往前凑的安全培训,几年前竟是矿工的“负担”。

“那时候下了井,累得只想瘫着,还得硬撑去教室。老师念,我们记,记的全是要考的点。”李雷锋回忆道,“说白了,就是‘上课抄笔记,考前背题库,考完也

忘了’。”

改变的契机,源于矿领导班子一次深入班组的调研。矿工们的吐槽直戳要害:“培训光走形式,学的用不上”“笔试考再好,井下遇到事还是慌”。一番研讨,破题思路聚焦于两点:一是给考试“瘦身”,打破“唯笔试论”;二是把课堂搬“上云”,让学习培训跟着矿工的习惯走。

将问题解决在指尖

“案例云课堂”应运而生,成了矿工们的“口袋课堂”。事故案例被拍成短视频,井下环境、设备声响还原得真切。每个视频下方都设有“实操点评通道”,谁都能提疑问、说建议。

运输队的吴效金曾留言指出视频中一处未标明的安全隐患。三天后,他看到了“已采纳”的回复及整改说明。更让他意外的是,安全矿长王雷在夜校课上专门表扬了他:“‘云课堂’就是要让大家把心里话,真问题,说出来。”

王雷的电脑里存着“云课堂留言汇总表”,矿工们“需要什么”成了备课的“指南针”。“以前是‘我觉得该讲什么’,

现在是‘矿工需要什么就讲什么’。”针对矿工反映流程抽象的问题,他们便将“文字说明”拍成了“手把手”演示视频。

笔试做减法

线上学理论,线下验真功。考试的“瘦身”,首先“瘦”在纸上——笔试题目精简六成,且全是井下实际案例题。真正的“硬考核”,转移到了机电实训车间和模拟现场。

在车间,“金牌工匠”李青用游标卡尺量焊脚厚度:“差一毫米,井下就是重大隐患。”他的考核标准与井下严丝合缝,设备也都是带着煤尘的“老伙计”,手感与井下无异。

更具挑战性的是“突击考核”。一次实训中,矿长张猛示意切断电源,模拟突发故障。操作员小王在短暂慌乱后,迅速按标准流程完成排查与切换。“三分二十秒,有进步。”张猛评价道,“这种不按剧本的‘状况’,考的是真本事和稳心态,比答对十道选择题管用。”

改变在细节中

一切改变,都围绕着“实效”展开。夜



● 职工在电脑前学习交流业务技能。

校课表根据各班组作息反复调整;矿领导轮流上台,不讲空洞的理论,只讲亲身

经历与教训;编印的应急手册被矿工批注得卷了边。

改变渗透至日常。工余交流时,话题也能联系到井下技巧:“象棋的巧劲,跟设备检修一个理,要勤保养,才能出现死棋。”综采司机李强经过断层煤层时,会下意识放慢切割速度:“现在脑子里会自动跳出‘云课堂’的事故画面,提醒自己握稳手柄。”安全,从“领导要我安全”,变成了“我要自己安全”。

“安全培训,最怕搞成虚架子。”项目

部经理欧阳长远总结道,“我们做的,核心就两条:一是给形式化的考核‘瘦身’,让考核回归‘考真本事’;二是借数字化给培训‘上云修路’,让学习更贴心、更管用。目的只有一个——让每个下井的弟兄,都把安全实实在装在脑子里、握在手上。”

夜色渐深,教室灯火次第熄灭,而“案例云课堂”的后台,一条关于“皮带跑偏处理技巧”的新留言刚刚提交。这份围绕“考试‘瘦身’、培训‘上云’”展开的朴实功课,日复一日,默默守护着矿井深处的平安。

禅龙资产杨子博:从固收基石到逐浪科技

■ 李星海

易员成长为核心管理者。这家以债券投资闻名、蝉联“上交所债券交易百强机构”的私募,正稳步推进科技与宏观量化战略转型。近日,杨子博接受了笔者的专访,分享了自己对专业、转型与责任的思考。

问:禅龙资产以固收投资立足业界,您亦擅长债券投资,这段经历获得了怎样的核心基因?

杨子博:固收是我们的起点与基石,塑造了“稳健可持续”的核心性格。在债券投资领域,精细化定价与严格风控是生命线,我们建立以债券池为核心的投研风控体系,标的须经多轮审核,锻造了团队的风险敬畏感与投资纪律。这一基因贯穿产品线,无论是信用债交易策略,还是利率波段策略,均以可控风险下的稳健回报为目标。公司管理产品曾在 50 亿—100 亿规模私募固收控制榜单中斩获佳绩,债券策略产品亦在权威赛事获奖,背后是

团队对“货币一信用”宏观框架的深耕,以及对地方政府债务、城投转型等课题的持续追踪和研究。我们坚信,扎实基本面研究与严格风控支撑的收益才具有长久生命力。

问:禅龙资产在保持固收优势的同时拓展科技投资与宏观量化策略,转型的内在逻辑是什么?

杨子博:这是“初心”与“天时”的必然结合。公司团队对科技变革有着深厚情结,创始人具有微电子专业背景,核心成员多有科技行业履历,对半导体、高端制造、AI 等硬科技领域崛起抱有坚定信念。从时代背景看,国家经济向创新驱动转型,政策倾斜科技制造领域,单一策略已无法满足多元化的财富管理需求、把握经济转型机遇。从 2021 年起,我们系统性搭建股票投研与宏观量化团队,并非放弃固收,而是完善能力图谱,实现固收稳健风格与科技投资成长性的互补,构筑“多资产、多策略”护城河。目前产品

线已覆盖境内外债券、股票及宏观量化复合策略,2025 年成立“禅龙科技成长”股票基金与全天候量化复合策略低中高波产品,标志着科技赛道布局进入系统化阶段。

问:战略落地中,禅龙资产如何构建“投资—赋能”生态?

杨子博:我们追求超越财务投资者的角色,形成双向赋能的深度互动模式。一方面,利用金融专业能力为被投企业提供多元支持,如为科创企业提供现金管理建议、受托精细化运作资金,助力企业提升资金效率,让企业家聚焦技术创新与业务发展;另一方面,以产业前沿洞察反哺投资,尤其在宏观量化领域,我们正探索与 AI 企业合作,借助其在算法优化、另类数据处理的优势,提升宏观量化策略迭代效率与智能化水平。这种产融结合的闭环,为投资筑牢产业根基。

问:AI 对资管行业尤其是宏观量化

投资有何影响?禅龙资产下一步战略重心是什么?

杨子博:AI 正重塑资管行业,对宏观量化投资这类知识密集型领域影响深远,不仅优化环节,更可能重构投研流程与决策逻辑。但技术无法替代投资经理对市场的理解、周期判断与人性洞察,未来的赢家将是善用人类智慧与 AI 算力融合的团队。禅龙资产将坚定践行“固收为本、宏观量化为翼”战略:固收领域深化地方政府债务、城投转型等课题研究,夯实压舱石;在科技与宏观量化领域持续加大投入,其目标是三年内将宏观量化复合策略与股票产品管理规模占比提升至五成以上。私募行业正处于从规模扩张到高质量发展的关键期,我们将凭借固收领域的稳健文化与风控经验,结合科技投资的敏锐嗅觉,走出特色融合发展之路,为投资者创造可持续回报,同时服务实体经济创新、助力社会进步。

风雨中驰骋 奋斗中前行——孟津煤矿 2025 年工作亮点回顾

■ 本报通讯员 陈燕

回望 2025 年,河南能源义煤公司孟津煤矿有太多的感动。这一年,面对困难和挫折,干部职工相互鼓舞提振,奋力攻坚克难,用深情唱响了一曲无坚不摧、主动担当的激昂乐章,以逆势奋进的全新态势迈向新征程。

“心防 + 严管” 筑牢安全硬底盘

该矿深刻汲取“5·15”事故教训,直面问题、补齐短板,全力夯实安全基础。

完善管理体系。制定《关键环节监督》《井下旁站监督项目》等管理办法,排查工作面钻孔掉杆情况,梳理管控项目 19 项,建立清单 32 项;重新编制《各转载点安全防护、人员安全站位、安全警戒管理规定》,明确 46 项内容;完成 127 个“四位一体”岗位标准化作业流程,开展

全员事故预想“过筛子”提问,确保人人过关。

强化专项整治。依托“风险分级管控 + 隐患排查治理”双轮驱动,推行“领导包保 + 专业督查 + 区队自查”三级隐患排查机制,明确矿、区队、班组、职工四级责任,坚持日检查、周考核、月评比,强化静态区、动态区、不达标区的“三区”管理,实现问题上报、整改、销号全流程闭环。

抓牢行动主线。利用案例警示、岗位实操、应急演练等方式,全员分期、分批进行“每日一题、每周一训、每月一考”沉浸式安全培训;组织安全大讨论、大反思活动,深刻查摆在思想、作风、制度等方面存在问题;层层签订安全责任书,将责任细化到每个岗位、每个流程,实现隐患早发现、早预警、早处置。

华阳二矿为矿山培养高技能人才

近年来,山西华阳集团二矿通过“理论 + 指导 + 实操”相结合的系统培训方式,不断提升全员的业务能力和技能操作水平,持续为矿山输送专业能力强、动手能力好的高技能人才。

图为 1 月 13 日,技能大师周建军(左二)为员工讲解电路板的常见故障及维修方法。

任锁生 摄影报道



本等指标实行分管,梳理出的 13 类 48 条目标分解到系统、区队和班组,用数据倒逼成本,与工资捆绑考核。加大物资周转复用力度,构建采购、发放、使用、回收、复用、奖惩等全过程管控体系,进一步把降本의潜能“挖一挖”。全年共回收物资 353.7 万元,复用物资 236.78 万元,材料费较计划节约 1062.63 万元,

创新,让效益稳步增加。突出提质增效,随时摸清重点头面生产现场的地质、煤质情况,根据回采、掘进、扩修、钻孔煤的煤质不同合理安排出煤时间,通过加强劳动组织、强化机电设备巡检、改造给煤机空气炮集控系统等措施,提升精煤产率,全年商品煤综合发热量同比增加 418 千卡/千克。持续推进瓦斯治理力度,提高瓦斯利用量及发电量,全年瓦斯利用完成计划的 124%;瓦斯发电量累计完成 1470 万度,完成计划 142%,瓦斯发电余热用于冬季供暖、澡堂热水,每年也可节约费用 400 万元以上。

“引领 + 融合” 夯实发展软实力

该矿以“五星党支部”创建为引领,把“党建 + ”三大工程贯穿到各个环节,聚焦重点,把握亮点,为矿井高质量发展

积蓄新动能。

强化思想引领。通过党委理论学习中心组学习、党支部“三会一课”、谈心谈话等形式,常态化开展形势任务教育,传达上级决策部署和矿井发展目标,全年开展各类宣讲活动 46 场,职工覆盖率达 100%。扎实推进“一岗一区”,共设立党员示范岗 54 个,划分党员责任区 21 个,采取党员“帮帮团”“突击队”“一对一”等措施,引导党员亮身份、强责任、做表率。

搭建成才平台。下发《孟津煤矿高技能人才考核管理办法》,积极推进“十百千”素质提升工程和开设“微课堂”“师带徒”“匠带兵”等主题活动,不断提升团队整体水平。全年共聘任内部培训师 215 人,组织培训 867 人次。

增进民生福祉。坚持办好“三堂一舍”,完善自助洗车服务、开办“矿区超市”;为全员发放节日慰问金 39.33 万元,为 19 户困难职工发放慰问金 1.2 万元,为 28 名困难职工子女发放助学金 2.8 万元,组织职工健康体检,用心解决职工急难愁盼问题;提升职工群众的幸福感和满意度。

成绩和挑战已成为过去。该矿负责人表示:2026 年,孟津煤矿将在一条守正笃实、行稳致远的追赶超越之路上,继续奔跑。