

深化标准化建设 付村煤业以更高“颜值”奔赴新征程

■本报通讯员 尹丽君

新年新气象。山东能源枣矿集团付村煤业公司井下各个岗位区域,正以更新更靓“颜值”、更高安全生产标准,开启2026年的新征程。这是该公司持续深化安全生产标准化建设的生动剪影,为新的一年的发展筑牢了坚实根基。

将“绿发展理念” 引入精品大巷创建

“一步入东六采区,走在红、黄、绿相间的人行道中,宛如走在‘林间绿道’上,让我们心情舒畅,瞬间充满了能量。”综掘一区职工刘青对全新打造的东六采区轨道巷“钟爱有加”,每次途经这里都忍不住感慨。

刘青赞不绝口的“林间绿道”,与原来的东六采区轨道巷相比,可谓“旧貌换新颜”。

作为矿井百米井下的“窗口”地标,由于东六采区轨道巷服务年限长,采区压力大,使局部巷道变形严重、帮部起鼓,既影响了整体“颜值”,也存在一定的安全风险。

他们将“绿发展理念”引入“精品大巷”创建,从东六采区入口开始,对外车场、绞车道、缆车机尾段全部进行浆底;对东六沿线1000余米墙壁先铲除起鼓与松动墙

皮,再按照蓝、白配色粉刷一新;对沿线破损的水沟盖板进行换新,并全部粉刷成生机盎然的绿色,盖板旁的通道用沙灰料浆成黄色,车场两道之间浆成红色,将“林间绿道”完美复刻到百米井下,让路过的干部职工每天都带着愉悦的心情上下班。

“为精益求精打造‘矿山绿道’,我们将3米/根的单轨吊轨道升级为6米/根,将主要巷道的地轨升级为38kg轨道,对70余个缆车座椅及沿线机架进行除锈刷漆,让东六采区轨道巷‘窗口’形象提档升级。”运输工区党支部书记陈文涛说。

“绿发展理念”折射出该公司安全生产标准化的更高标准和更高境界,进一步提升了矿井安全管理水平。

从“被动”到“主动” 折射“全员质量观”

先是综采二区、机电工区自告奋勇,申请到他们打造的63上06工作面和北翼采区机房硐室召开安全生产标准化现场会。2026元旦刚过,运输工区又主动出击,申请到他们打造的东六采区轨道巷召开安全生产标准化现场会……

迎新之际,矿井各项工作千头万绪,但付村煤业始终将安全生产标准化创建

作为各项工作的重中之重,雷打不动每周召开一次安全生产标准化现场会,且一改原来被动迎接到现在主动申请,各单位安全生产标准化创建的热情高涨。

“为持续提升矿井安全生产标准化建设水平,我们分阶段制定‘一策一策’、‘一面一策’标准化提升办法,并上调正面现场会奖励标准,以正向激励提升全员提境界、抓质量的主动性。”该公司安全总监卓俊勇说。

境界提升了、主动性高了,各单位比着提质效、赛着创精品。如今,处处讲标准、时时高标准早已成为“付煤人”的行动自觉。

“在巷道截割有残留的碎矸石时,我们必须用镐清除。顶板不好时,先找到危岩悬矸,这样既能保证安全,又保证巷道光滑、美观。”综掘一区生产班长田磊告诉笔者,“开工即精品、一次成巷”理念早已成为班组职工的“共识”,在施工过程中,他们按照“六线管理法”施工,严把工程质量,着力打造精品工程。

以“精品理念”筑牢安全防线

变电所内开关设备整齐划一,开关接线室接线工艺标准,保持清洁、防爆符合



要求……

日前,在该公司北翼采区机房硐室召开的安全生产标准现场会上,第一变电所、第二变电所、集中变电所均按照“精品理念”进行打造,凭借靓丽的“颜值”和丰富的“内涵”,被誉为北翼采区“精品一条线”。

这无处不在的“精品理念”正是该公

司筑牢安全防线的扎实举措。“‘出炭不出炭,关键看机电’,多一份精益,就多一份心安,我们坚守以‘精品理念’保障矿井电力供应的初心,不断提升安全生产标准化创建水平。”机电工区党

支部书记王鑫说。

同样,“精品理念”也贯穿于整个63上

06运输巷打造。在迎头配套安装捕尘门,除尘效率大大提高;在巷道配备无线自动喷雾降尘装置,无需人工干预即可实现自动喷雾降尘;自主创新设计加工自移式集成保护,将皮带跑偏保护、撕裂保护、急停保护、扫煤器进行整合,随自移机尾向前延伸,将职工从繁重的体力劳动中解放出来。

“新的一年,我们将始终如一抓好安全生产标准化建设,对标集团公司‘四个全面’‘净直亮美’标准要求,分阶段制定标准化提升实施方案,常态化组织正反面现场会,以标杆引路,为职工打造安全规范、清洁舒适的作业环境。”付村煤业经理侯晓松说。



鹤煤三矿 开展党员培训测试

本报讯(通讯员 姜世军)为进一步引导党员干部深刻学习党史、党章、党纪知识,日前,河南能源集团公司鹤煤三矿在全矿党员中开展了党员培训测试有奖知识答卷活动。该矿有481名党员参与了答卷考试。

为搞好这项活动,该矿党委结合党史、党章、党纪等内容,印制了知识答卷,答卷包括填空题、选择题、判断题、简述题。该矿党委将学习答卷下发到各基层党支部让党员参加考试,内容做到丰富全面。在答卷考试过程中,党员通过测试进一步增强了党员的党性观念和纪律意识,激发了干事创业活力,营造出学党章、强党性的良好氛围。

活动结束后,该矿组织基层党支部书记、纪委、党委工作部工作人员,对33名得分96分以上的党员进行了抽奖,抽出一等奖2名,二等奖3名,三等奖5名,对得奖党员以及参与答卷的党员给予奖励。

党员们纷纷表示,将牢固树立党章意识、宗旨意识、大局意识和责任意识,时刻用党章规范自己,用入党誓词约束自己,真正把党章的各项规定落实到行动上、体现在工作中。

钱营孜煤矿 为人才成长“搭台铺路”

■本报通讯员 刘慧政

近年来,皖北煤电集团钱营孜煤矿坚持“人才是第一资源”的核心理念,着力构建层次分明、梯队完善的人才体系——以专业精、素质高的骨干队伍为中坚力量,引领发展方向;以朝气足、本领硬的青年先锋为源头活水,注入创新动能;以技艺精、作风实的工匠梯队为坚实根基,筑牢生产一线。通过搭台子、架梯子、铺路子,为不同赛道的“千里马”铺就奋进的跑道,实现个人成长与企业发展同向发力,开创了出煤、出彩、出人才的良好局面。

打造专业精、素质高的骨干队伍

钱营孜煤矿积极构建多元化培训体系,锻造过硬干部队伍。

该矿制作“党校培训+干部夜校+专题培训”三位一体的个性化培训“菜单”,针对中层管理人员,开设“小班化、分段式”的素质提升班,确保年内完成全员轮训。持续加强管理人才梯队建设,聚焦关键岗位与核心业务,深入实施班长素质提升工程三年行动,实现班长队伍大专及以上学历占比达65%;依托“劳模工作室”,推动骨干人才从“专业能手”向“技术带头人”转型,实现高级工及以上技能人才占比达到45%。如今,一支懂技术、善管理、能创新的骨干队伍,已成为矿井高质量发展的中坚力量。

锻造朝气足、本领硬的青年先锋

一直以来,钱营孜煤矿将高校毕业生培养工作摆在人才建设的突出位置。该矿坚持创新培养机制、优化成长路径,在专业岗位精准匹配、资深导师结对带徒、多岗位轮岗实践等方面多点发力、协同推进,定期举办大学生季度实习成果汇报会,常态化开展学生素质能力拓展与调度台实习,走出了一条贴合矿井发展需求的青年人才培养新路子。

该矿明确要求新入职大学生下沉基层一线,在各区队、各科室开展常态化轮岗交流,深度参与矿井关键技术攻关、安全生产保障等核心工作。持续推进“大学生队官”制度,更是为青年人才打开了上升的“快速通道”,每年选拔思维活跃、充满干劲的10名优秀大学生,直接任职采掘、机电等一线区队的副队长,“在钱营孜煤矿这片沃土上,只要肯学肯干,就有我们施展才华的广阔天地!”大学生小赵在“大学生队官”竞聘面试现场,难掩心中的兴奋与期待。与此同时,该矿扎实推进“雏鹰培养计划”,进一步打通青年人才职业晋升渠道,全力构建“培养有路径、晋升有通道、发展有空间”的良性人才生态圈,为矿井长远发展积蓄强劲的人才动能。

锤炼技艺精、作风实的工匠梯队

为畅通技能人员职业发展通道,助力矿井“操作岗位”人才梯队建设,该矿建立了科学规范的技能人员培养、评选、激励机制,制定下发了《钱营孜煤矿机电专业“八级工”职业技能等级评级管理实施细则(试行)》,建立机电专业“学徒级(W1)、初级(W2)、班长级(W3)、副班长级(W4)、队级(W5)、副科级(W6)、正科级(W7)、副总师级(W8)”八级评定机制,打破技术工人成长的“天花板”,真正让技能人才享受到与管理人员、技术人员同等的待遇。

“普通工人拿矿‘副总师级’待遇,以前想都不敢想,现在真的实现了!”该矿安装区机电工总师傅激动地说。该矿将工资薪酬与技能水平紧密挂钩,实行“能者多劳、技高者多得”的激励机制,不仅让职工清晰地看到职业成长“路线图”,更点燃了他们钻研技术、拼搏奋进的无限热情。与此同时,在技能培训上,该矿积极开展“订单式、定向式”培训,全面提升培训精准度、人岗适配度,并通过技能竞赛检验培训成效,掀起了“比学赶超”的热潮。

川东北气矿

构建三大智能体 激活数智新动能

本报讯(通讯员 何乐)“收到系统报警之后,只需要一键启动应急事件智能处置程序,我们的异常工况处置智能体就会自动分析管线上下游流温压实时数据,分析事故原因,并结合周边人居环境情况、应急资源提供对应的应急处置建议方案。”1月18日,川东北气矿生产调控指挥中心值班人员周坤在手机上收到警报提示后,一键完成了应急研判工作。

今年以来,川东北气矿智慧气田建设工作以AI大模型为引擎,围绕意图识别、知识问答、应急处置等领域开展智能应用场景建设,构建三大智能体,为建设“数智川东北”注入强劲动能。

构建智能意图识别智能体,让AI“听得懂”。在生产现场构建智能意图识别与统一调度智能体,利用大模型技术深度解析用户提问的意图,理解问题中的潜在目标,迅速启动智能调度机制,精准应

对天然气生产过程中的各种状况,通过AI实现跨系统、跨层级协同指挥,跨系统协同效率提升80%。

构建知识智能问答智能体,让AI“答得对”。针对天然气开发生产行业的独特性和保密性,搭建气矿私有知识库,采集标准规范、规章制度、应急预案、安全经验、开发成果等累计3万余条知识,通过AI文档管理,实现知识问答工作流平台知识库文档同步。通过工具把“文档”变成“知识切片”,由“梳理”变成“清洗和结构化”,将“死文档”变成“活知识”,通过“向量检索+规则过滤”让智能体给出准确答案,消灭“翻阅查找、重复回答”的时间,人力成本得到释放,知识查询效率提升60%。

构建异常工况处置智能体,让AI“想得全”。通过大模型技术,以覆盖异常工况“分析—预警—处置”全链条流程为基础,动态分析“生产数据+技防系统”报警

信息,判断报警的类型,推送适配的处置意见或方案。当应急事件触发后,触发异常工况—应急处置智能体进行影响力分析,包含周边情况和应急资源,大模型依据应急预案和专家经验,两分钟生成带资源调度的应急处置方案,包括关键处置步骤、撤离范围和路径、消防医院等应急资源推荐,“快、准、全”支撑调度人员及业务主管科学高效地开展应急处置救援工作,应急处置方案编制时间缩短90%。

三大智能体的建设,实现人工智能技术与天然气开发利用业务的深度融合,“数智川东北”迈入智能决策新阶段。据悉,下一步川东北气矿将继续深化AI技术在全业务场景的融合应用,不断拓展智能应用的深度与广度,加强数据资产体系建设,以数智动能提升整体效率,为气矿高质量发展贡献坚实的智慧力量。

司积极创新组织形式,优化资源配置,实现成本与效果的双重突破。将“八大员”培训下沉至项目当地,差旅成本下降了42%。引入3家高性价比合作方,课程单价降低18%,培训满意度提升22%,建立了“一线经验库”,孵化10门内部微课纳入2026年培训资源库。

据悉,2026年,二十二冶西南分公司将继续围绕业务需求与人才发展主线,持续优化培训体系,打造更加精准、务实、高效的赋能项目,为每一位员工的成长助力,为公司高质量发展注入持久动力。

一直以来,钱营孜煤矿将高校毕业生培养工作摆在人才建设的突出位置。该矿坚持创新培养机制、优化成长路径,在专业岗位精准匹配、资深导师结对带徒、多岗位轮岗实践等方面多点发力、协同推进,定期举办大学生季度实习成果汇报会,常态化开展学生素质能力拓展与调度台实习,走出了一条贴合矿井发展需求的青年人才培养新路子。

该矿明确要求新入职大学生下沉基层一线,在各区队、各科室开展常态化轮岗交流,深度参与矿井关键技术攻关、安全生产保障等核心工作。持续推进“大学生队官”制度,更是为青年人才打开了上升的“快速通道”,每年选拔思维活跃、充满干劲的10名优秀大学生,直接任职采掘、机电等一线区队的副队长,“在钱营孜煤矿这片沃土上,只要肯学肯干,就有我们施展才华的广阔天地!”大学生小赵在“大学生队官”竞聘面试现场,难掩心中的兴奋与期待。与此同时,该矿扎实推进“雏鹰培养计划”,进一步打通青年人才职业晋升渠道,全力构建“培养有路径、晋升有通道、发展有空间”的良性人才生态圈,为矿井长远发展积蓄强劲的人才动能。

锤炼技艺精、作风实的工匠梯队

为畅通技能人员职业发展通道,助力矿井“操作岗位”人才梯队建设,该矿建立了科学规范的技能人员培养、评选、激励机制,制定下发了《钱营孜煤矿机电专业“八级工”职业技能等级评级管理实施细则(试行)》,建立机电专业“学徒级(W1)、初级(W2)、班长级(W3)、副班长级(W4)、队级(W5)、副科级(W6)、正科级(W7)、副总师级(W8)”八级评定机制,打破技术工人成长的“天花板”,真正让技能人才享受到与管理人员、技术人员同等的待遇。

“普通工人拿矿‘副总师级’待遇,以前想都不敢想,现在真的实现了!”该矿安装区机电工总师傅激动地说。该矿将工资薪酬与技能水平紧密挂钩,实行“能者多劳、技高者多得”的激励机制,不仅让职工清晰地看到职业成长“路线图”,更点燃了他们钻研技术、拼搏奋进的无限热情。与此同时,在技能培训上,该矿积极开展“订单式、定向式”培训,全面提升培训精准度、人岗适配度,并通过技能竞赛检验培训成效,掀起了“比学赶超”的热潮。

以训赋能 以能致远

—二十二冶西南分公司2025年度培训工作回眸

■肖薇

紧扣业务,护航经营,让培训走进业务第一线。培训的价值,最终要体现在推动公司发展上。2025年,该公司将培训计划与生产经营节奏紧密衔接,针对关键节点开展专项赋能,为业务推进提供实实在在的支持。比如2月至3月,针对节后复

工开展“复工复产”专题培训,4月结合中国二十二冶培训主题,组织全员AI办公软件实操培训。培训做到每个月主题鲜明,紧跟生产经营实际需要。

降本增效,智慧赋能,成本做减法、效果做乘法。在提升培训质量的同时,该公

司积极创新组织形式,优化资源配置,实现成本与效果的双重突破。将“八大员”培训下沉至项目当地,差旅成本下降了42%。引入3家高性价比合作方,课程单价降低18%,培训满意度提升22%,建立了“一线经验库”,孵化10门内部微课纳入2026年培训资源库。

据悉,2026年,二十二冶西南分公司

将继续围绕业务需求与人才发展主线,持续优化培训体系,打造更加精准、务实、高效的赋能项目,为每一位员工的成长助力,为公司高质量发展注入持久动力。

设备是化工生产的基础设施。该机修四部以目标和问题为导向,围绕设备长周期稳定运行开展专项攻关,破解技术难题,倒逼全链条产线查隐患、堵漏洞、补短板,严查票证管理规范化,检维修全流程标准化和安全隐患排查,保证设备稳定运

行。针对气温骤降等特点,强化设备防冻防凝专项管理,组织人员对蒸汽凝液系统、高温高压管线及伴热保温进行全面排查并及时组织消漏修复,有效抵御了低温天气对设备的影响。

设备是化工生产的基础设施。该机修四部以目标和问题为导向,围绕设备长周期稳定运行开展专项攻关,破解技术难题,倒逼全链条产线查隐患、堵漏洞、补短板,严查票证管理规范化,检维修全流程标准化和安全隐患排查,保证设备稳定运

行。针对气温骤降等特点,强化设备防冻防凝专项管理,以精准举措、严实作风织密安全生产“防护网”,有效防范化解各类安全隐患,护航稳产高产平安过冬。据了解,机修四部组织专业力量对所有工艺管线、设备等开展“地毯式”的防冻防凝排查,重点包括闲置管线、盲区死角等易忽视部位,全面查改安全隐患;全面开展班组安全技能提升活动,提高员工自救互救能力。

防”落实安全专项整治,以精准举措、严实作风织密安全生产“防护网”,有效防范化解各类安全隐患,护航稳产高产平安过冬。据了解,机修四部组织专业力量对所有工艺管线、设备等开展“地毯式”的防冻防凝排查,重点包括闲置管线、盲区死角等易忽视部位,全面查改安全隐患;全面开展班组安全技能提升活动,提高员工自救互救能力。

■本报通讯员 张志平

2025年,二十二冶西南分公司紧紧围绕企业发展战略,以“精准赋能、服务业务”为导向,系统开展全年培训工作。全年累计组织各类培训243场,实现全员覆盖;推动培训模式从“大水漫灌”转向“精准滴灌”,让学习真正贴近岗位需要、匹配个人成长。

分层分类,精准施教,让培训贴近每

一个成长阶段。该公司培训内容坚持“缺什么、补什么”的原则,针对不同层级员工的发展需求,设计差异化培训内容,确保每一节课都扎根于实际需要,照亮

分层分类,精准施教,让培训贴近每一个成长阶段。该公司培训内容坚持“缺什么、补什么”的原则,针对不同层级员工的发展需求,设计差异化培训内容,确保每一节课都扎根于实际需要,照亮

分层分类,精准施教,让培训贴近每一个成长阶段。该公司培训内容坚持“缺什么、补什么”的原则,针对不同层级员工的发展需求,设计差异化培训内容,确保每一节课都扎根于实际需要,照亮

分层分类,精准施教,让培训贴近每一个成长阶段。该公司培训内容坚持“缺什么、补什么”的原则,针对不同层级员工的发展需求,设计差异化培训内容,确保每一节课都扎根于实际需要,照亮

分层分类,精准施教,让培训贴近每一个成长阶段。该公司培训内容坚持“缺什么、补什么”的原则,针对不同层级员工的发展需求,设计差异化培训内容,确保每一节课都扎根于实际需要,照亮

分层分类,精准施教,让培训贴近每一个成长阶段。该公司培训内容坚持“缺什么、补什么”的原则,针对不同层级员工的发展需求,设计差异化培训内容,确保每一节课都扎根于实际需要,照亮