

银光集团“五色”聚力守护安全

■ 本报通讯员 谭顺兰

从“头雁领航”带头破解难题,到“匠心传承”导师手把手带徒弟;从“手指口述”规范每一步操作,到“可视化”教学让规程“活”起来……今年以来,中国兵器北化研究院集团甘肃银光化学工业集团有限公司全面推进“红色引领、蓝色防控、绿色达标、黄色警示、青色护航”“党建+安全生产”专项提升行动,将党建优势持续转化为安全治理效能,为企业高质量发展筑牢根基。

头雁领航,责任链条“紧起来”

突出“红色引领”。银光集团党委将安全生产深度纳入党建工作责任制考核,推动安全责任一级抓一级,层层压实。该集团将抓好重点领域、薄弱环节、不稳定因素作为首要责任,常态化走基层、下现场,深入所承包的安全环保责任区域查风险、找症结,对安全管理状况进行“解剖麻雀式”诊断,定期参加所联系班组的班前会,广泛收集各级人员意见建议,现场协调解决生产一线实际问题。

依托“百名书记破百题”“揭榜挂帅展作为”攻坚行动,银光集团各级党组织将党建工作嵌入安全生产全流程,构建“党员自身无违章、责任区无违章、身边员工无违章”三级管控体系,让安全责任从纸面制度转化为现场行动。红光公司党委借助全员互保联保机制,推行结对共保模式,作业前员工互查防护装备,作业中互盯操作流程,作业后共同复盘风险隐患,打通基层安全管理的“神经末梢”。

管好内部,同样盯紧外部。银光集团



各级党组织将相关方纳入安全责任管理链条。化工七厂党支部为每名相关方人员制作专属随身卡,成为进入现场的硬性“准入凭证”。作业前,监护人员与相关方逐一进行安全技术交底,查人、查证、查器具、查作业票、查消防、查环境,六道关口逐项过筛子,现场实行“零容忍”查处,确保外来作业全程可控。

排查隐患,安全防线“密起来”

聚焦“蓝色防控”。银光集团各级党组织全面推行网格化管理,将每个生产区域、每台设备、每个作业环节划入对应责任网格,确保“处处有人管、环环有人盯”。各单位党员带领员工运用作业危害分析法、安全检查表法和风险矩阵分析法,常态化开展安全风险辨识评估,排查整改各

级隐患。化工四厂党总支深化“1+2+1”安全纠查机制,由党员干部牵头,实现日常纠查全覆盖,关键时段开展专项检查,每周进行全域排查,紧盯检修、开停车等高危节点。隐患排查出来后,建立整改台账,实行整改、复核全流程闭环管理。

在班组层面,“一班三检”成为银光集团各班组的标配,党员带头开展班前、班中、班后检查,重点关注设备运行和危险作业点。化工二厂班组长张正君说:“每天上岗前,我们都要做预先性分析,把风险点讲透,把操作要点重申一遍。生产的第一道防线守住了,我们心里才踏实。”

可视教学,制度规范“活起来”

围绕“绿色达标”。银光集团各级党组织

把制度标准转化为看得见、学得会的行为规范。聚银公司保运中心党支部以党员创新工程为抓手,将动火、受限空间等八大特殊作业全部拍摄成系列教学视频。党员主讲、实景演示、易错提醒、动画标注,一套组合拳下来,枯燥的规程变得直观好记。这些视频在班组学习室和单位显示屏上循环播放,员工班前必看、每周班组学习必学,让安全规程易学、易记、易执行。

银光集团各级党组织还将“安全确认”功能融入交接班环节。聚银公司理化检测中心党支部推行“六个讲清”——将生产任务、设备运行、遗留问题、安全环保、现场隐患、上级安排,全部在交接班时一一交代清楚,并同步开展安全提示,岗位风险、作业禁忌、防范要点逐一交底。各党组织还广泛普及“手指口述”作业法,将标准化操作嵌入每道工序。

案例警示,防控意识“强起来”

强化“黄色警示”。银光集团各级党组织将安全警示教育融入日常、抓在经常,定期梳理当期发生的突出隐患、未遂事件和生产异常,组织员工深入剖析、复盘推演,从操作偏差到防范措施,逐层剖析、逐条对照,让每一次复盘都深化安全意识。

“我们以‘身边人讲身边事、身边事育身边人’的方式,对班组成员进行安全教育,让每一名员工都能吸取教训,引以为戒,实现安全素养全面提升。”在银光集团班组长“上讲台讲安全”活动中,化工三厂班组长张争光结合自身身边案例,为班组成员

讲述隐患背后的教训。各级党组织将安全学习教育纳入“三会一课”和主题党日活动,通过专题安全党课和案例警示教育等形式,引导员工从思想深处警醒、在行动中自觉,让“安全红线不可越”成为全员共识。

三泰公司编制的《异常现象案例汇编》成为员工警示教育教材,通过复盘异常现象案例,剖析原因、还原经过、总结教训,将“纸上教训”转化为员工的“心中敬畏”。

群团帮带,能力短板“补起来”

着眼“青色护航”。银光集团党委持续深化“党员群众一帮一”结对帮扶,今年累计结成2000余对互助对子。党员带头签安全承诺书、查隐患、纠“三违”、教技能,营造互学互督互保的氛围。

针对青年员工经验不足的短板,化工六厂党支部绘制技能矩阵图,组建44人的“匠心传承导师团”,完成104对师徒结对,通过定期考核、手把手教学,助力青年员工成长。能源动力中心党总支打造“红心聚能 周三加油站”党建品牌,搭建理论学习、实战实训、课题攻关三维平台,组建党员突击队、安全监管岗,推进23项安全攻关课题,循环流化床锅炉炉下连续安全运行新纪录。

在银光集团东方公司,一场“我是安全达人”技能挑战赛让青年员工跃跃欲试。“以赛促学、以赛促练,比拼让我们看到了差距,也提升了能力。”参赛员工李志超如是说。

井下课堂“师带徒”实战练兵“强筋骨”

——潞安化工集团古城煤矿人才培养一线见闻

■ 常端 王涛

“启动前必须确认钢丝绳磨损是否在允许范围内,紧急制动装置要逐一测试……”6月26日清晨,潞安化工集团古城煤矿副井架空乘人装置机头处,架空人车车队司机王师傅半蹲在设备旁,指着制动器为徒弟开展现场实践教学。

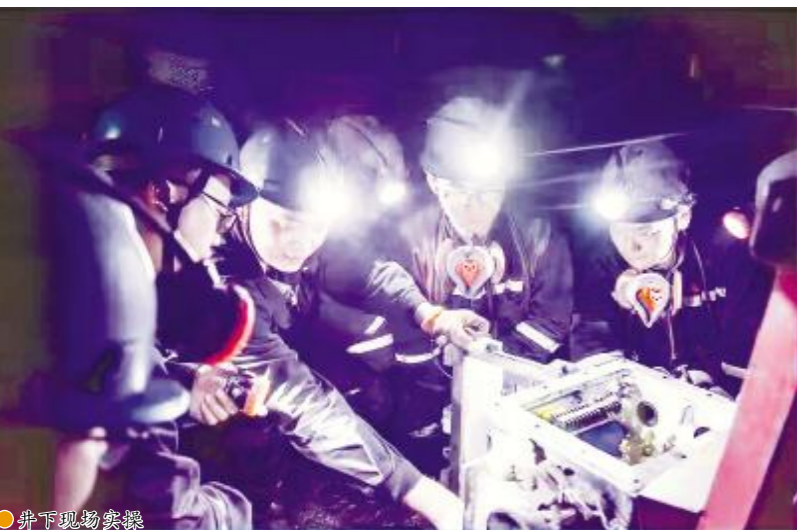
这是古城煤矿“架空人车司机实操岗”标评估现场的一幕。自5月起,该矿59名架空人车司机陆续参与“地面理论问询+井下现场实操”双向考核,考核内容覆盖交接班标准化、动态安全巡查、设备停停车规范等五大核心模块。考核不合格人员一律实行停岗专项培训,需完成不少于8学时的“一对一”专项实操补课培训,考核合格后方可复岗上岗。

“考核从严、标准从实,才能倒逼职工练就过硬本领。”据架空人车车队负责人介绍,为杜绝考核流于形式,该矿建立班组包保责任制,各班组成员全程负责考核组织、培训指导、结果复核等工作。翻阅考核台账,每名司机的操作流程、细节规范均有详细记录,从设备运行状态核查、巡检路段隐患排查,到紧急故障停车处置,逐项打分、逐人过关,实现考核全覆盖、无死角。

常态化实战练兵、精准化以考促学,是古城煤矿深耕技能人才培养、夯实安全生产根基的生动缩影。

此前,古城煤矿团委联合人力资源部在修造厂正式挂牌成立导师带徒实训基地。挂牌当日,高级技师石磊、陈丽峰、李鹏科、王涛及技能大师付鹏、许孟和等一批技术骨干齐聚现场,开展授课讲解、互动研讨、案例研学,推动专业理论知识与一线实操经验深度融合,为青年职工搭建专业化成长平台。

“师傅不仅传授专业理论,更分享宝贵的一线实战经验,让我少走了很多弯路。”在石磊技能大师工作室,青年职工冯超正跟随师傅钻研设备维修、故障处置技巧。依托完善的师带徒培育体系,越来越多的青年职工快速成长成才。监



■ 井下现场实操

测监控站青年技术员申谦便是典型代表,他说:“通过‘导师带徒’培育机制,我熟练掌握了各类安全监测监控系统原理与运维技能,现已能够独立处置各类复杂设备故障。”

摒弃以往“大锅饭”式集中授课模式,该矿创新推行差异化培育机制,结合职工岗位特点、兴趣特长定制三阶成长培养方案,构建“铺路子、压担子、搭台子”的全方位人才培养体系。新入职职工接受为期三个月集中岗前培训,夯实从业基础;青年骨干实行导师“手把手”精准带教,精进实操技能;管理、技术骨干择优外出考察研学,参与专家授课交流,拓宽专业视野,让各层级、各岗位职工均有清晰成长路径、广阔提升空间。

在矿并智能化综采工作面建设过程中,由青年技术人员牵头组建的攻坚小组,全程参与设备安装调试、系统迭代优化、技术升级改造工作,成功破解支架电液控系统落地应用、生产数据价值转化等多项技术难题。一线实战攻坚,已然成为青年职工锤炼本领、快速成长的核心加速器。

健全的培育体系之外,完善的激励机制更让广大职工干事创业有底气、成长成才有盼头。据悉,该矿推行技能等级与薪酬待遇挂钩机制,职工取得技师及以上职业资格证书即可享受专项技能补贴;在技术创新、安全生产、提质增效工作中成绩突出的个人,最高可获得5万元专项奖励。“凭能力立足、凭实绩争先、凭实干获益”的鲜明导向,已转化为职工看得见、摸得着的获得感、幸福感。

从井下实操考评现场到专业化实训课堂,从技能大师工作室到智能化建设攻坚一线,古城煤矿全方位、多层次人才培养格局持续完善,呈现出“人人皆可成才、人人尽展其才”的生动局面。一批懂技术、善创新、敢担当、能实干的高素质技能人才队伍持续壮大,为矿井智能化、高质量可持续发展夯实坚实基础。

多点突破 捷报频传 川西北气矿上半年天然气产量同比增长19.72%

本报讯(通讯员 廖光明)6月30日,川西北气矿传来喜讯:今年上半年,该矿天然气产量同比增长19.72%,产量再创历史新高。

今年以来,川西北气矿勘探开发多点突破、捷报频传。大兴场区块DYZ勘探开发取得重大进展,DS001-5井测试顺利获气,为区块储量整体探明、规模化高效开发筑牢资源根基。川西北部LWM首口气井ZT1井一次性成功投产,填补该区域层系开发空白。中坝气田XJH组滚动开发成效显著,中坝Q25-X1井测试日产气超10万方,为老区深层稳产增产注入强劲动

山东能源新材料公司 拓市场强内控抓项目 奋力冲刺“双过半”

■ 本报通讯员 范振峰 伊珂璇

当前,国内新材料产业市场需求持续释放,同时行业竞争加剧、原材料价格大幅波动等多重挑战交织叠加。对此,山东能源新材料公司各权属企业锚定年度经营目标,紧扣拓市增收、内控提质、项目提速三条主线,凝心聚力、精准施策、加压奋进,各项经营指标稳步攀升,以全线提速、多点突破的奋进姿态,全力冲刺上半年“双过半”目标。

双向拓市稳盘 夯实经营底盘

新材料公司坚持市场导向,主动拓宽销售渠道,优化客户服务,抢抓优质订单,牢牢稳住企业经营基本盘。

公司旗下山东玻纤立足经营实际,聚焦热固、热塑、风电核心赛道,紧盯行业需求变化与市场价格走势,精准匹配高端客户定制化需求,持续提升订单质量、市场占有率,实现海外业务逆势增长。1—5月,山东玻纤成品纱销量同比增幅近46%;截至6月12日收盘,公司股价较年初上涨150.96%,总市值达129.94亿元,实现了从“跟随行业走势”向“引领细分市场、塑造核心产品价值”的跨越式升级。

面对机遇与挑战并存的行业态势,东辰瑞森深耕新能源汽车管路、低空经济等新兴应用领域,精准梳理不同客户痛点与差异化需求,搭建动态市场信息数据库,为精准调整营销策略、迭代产品结构提供数据支撑。企业坚持“走出去拓客、引进来合作”双线并行,推动线上线下渠道协同发力,积极参与国内外高端橡塑、新材料专业展会,持续提升品牌影响力与行业话语权。

国内市场根基持续夯实,海外业务同步放量增长。作为全球规模领先、产业链完整度较高的碳四深加工产业基地,齐翔腾达充分发挥柔性化生产优势,依托新加坡海外贸易平台对冲原材料价格波动风险,打通全球产销一体化链路,实现海内外市场协同发力。甲乙酮、顺酐、丁腈胶乳等主营产品远销全球各地,今年以来,齐翔腾达新加坡公司

能。措施增产提质增效显著。该气矿依托气田开发专项排查,系统摸排9个老气田生产潜力,开展存量潜力评价,梳理形成36项增产措施项目清单,精准落实“一井一策”差异化治理。上半年累计完成5口井挖潜增产任务,通过“动态诊断+差异化措施+精细化现场组织”并筒解堵工艺,高效释放老井产能,推动产量稳步攀升。

该气矿抓实精细气藏动态管理,严格落实“三结合、三统一”气藏动态分析机制,加密重点气藏跟踪研判,完成双鱼石



利润实现倍数级增长,成为助推集团整体经营提质增效的核心增量板块。

精耕内控挖潜 提质全域增效

在外拓市场的同时,新材料公司向内涵精细化管理,全面推行“六精六提”融合管理模式,贯通全流程生产链条,严守产品质量底线,以高效内控管理赋能市场拓展、保障经营目标落地。

东华科技锚定产品“高端化、特种化、差异化”发展方向,推动产品竞争逻辑从低价竞争向价值竞争转变。企业自主研发生产的油井水泥顺利通过API认证现场审核,亮相第二十七届国际水泥技术及装备展览会,成为企业抢占高端油气市场的核心拳头产品。

作为山东省新材料产业链链主企业,东辰瑞森持续迭代升级核心产品,独家研发的尼龙1012填补国内技术空白。本年度企业累计推出10余款全新产品,AS5N01等多款新品已交付下游客户完成性能验证,获得市场广泛认可。

新升公司通过优化多功能一体机切割参数、调整研磨介质配比、重构工艺衔接流程,创新打造“精准切割——分级精磨一体化工艺”。新工艺落地后,单件蓝宝石产品加工周期较传统工艺缩短20%以上,耗材损耗率下降18%,有效实现高端光学元件稳定规模化量产。

与此同时,各权属企业深挖内部降本潜力,强化产业协同增效。齐翔腾达通过优化供应链体系,革新物流运输模式等举措,年内物流费用同比降低超1000万元,筑牢提质增效坚实基础。依托内部联动、集约管

区块、DS001-5井等重点专项试井10井次,开展简阳区块重点气井产能摸排47井次。翔实的动态分析成果,有力支撑老井生产制度优化、新井产能配套部署,为气矿科学高效开发提供精准数据支撑。

与此同时,川西北气矿抓实生产组织运行,深度剖析生产异常问题,产量异常影响量同比大幅下降。该气矿科学统筹10余口零散气井关停、复产节奏,优化中德线停气作业方案,最大限度降低作业对产量的影响。1—6月该气矿累计投产新井3口,其中WQ10井、ZT1井较计划提前12天投运。



控体系,各权属单位内部协同销售额累计突破1亿元,内部协同创效成果显著。

全速攻坚项目 积蓄发展动能

产业项目是企业高质量发展的核心支撑。新材料公司将项目攻坚作为冲刺“双过半”的关键抓手,推动各权属单位挂图作战、倒排工期、压茬推进,全力攻坚阶段性建设目标。

近期,齐翔腾达老区甲乙酮6KV变电站专项改造工程顺利竣工投用,完成生产装置负荷供电系统整体切换,全面优化厂区供电架构。该项目每年可节约电费近700万元,投资回收期仅一年,降本增效成效突出。2月醛基系列化学品投产,4月异丙醇项目投料试车,5月无水叔丁醇装置顺利开车,今年以来,齐翔腾达多项存量技改优化项目接连落地投产,为产业转型升级注入强劲动能。

钙基新材料产业园建设提速增效,淄博公司年产10万吨纳米碳酸钙项目A窑仅用时17天实现一次性点火成功,刷新集团项目建设“新材速度”。继B窑投产试运行后,该项目再获关键突破,标志着企业向高端化、规模化、高效益发展迈出坚实步伐。

中科光电聚焦钙钛矿光伏组件发电效率,运行稳定性开展系统性测试,建成山东省首家兼容多品牌钙钛矿电池组件的数据采集实证电站,为研判各类组件性能、迭代优化工艺路线提供核心数据支撑,助力中试生产线持续升级。齐翔腾达通过自主施工模式,践行“能自主不外委”建设理念,相较外包施工压降成本23%,同步实现技术迭代、降本增效双向突破。

“石”力育才 ——赵楼煤矿后浪培养计划面面观

■ 本报通讯员 张震

日前,一场青年人才培养行动在山东兖矿能源赵楼煤矿全面展开。从思想引航到岗位赋能,再到全周期培育,该矿为高校毕业生量身定制的“基石工程”,有效激活青年人才成长动能,为矿井高质量发展积蓄青春力量。

人才是企业发展的“第一引擎”。2026年,赵楼煤矿聚焦近五年井下区队主体专业高校毕业生,制定“基石工程”素质提升八项措施,健全“选育管用”全链条培养机制,淬炼政治素养、业务能力、创新思维、攻坚本领、综合素养五种能力,帮助青年人才一年融入、三年成才、五年领航。

“实施‘基石工程’,就是为了抓住青年前五年的成长黄金期,帮助他们打牢基础、学好业务、练强本领,在一线经风雨、见世面、长才干,早日成长为助推矿井高质量发展的中坚力量。”该矿党委书记吕真理说。

思想铸魂 扣好成长“第一粒扣子”

“求木之长者,必固其根本。”赵楼煤矿将培植青年政治素养置于首位,实施政治理论“双学双践”计划,打造“集中学习+个人自学”“理论教育+实践感悟”立体化培养模式。每月各党支部组织高校毕业生参加“三会一课”、主题党日等党内政治生活,每年至少组织一次红色实践和廉政警示教育主题活动,让青年人才在学思践悟中淬炼品格操守。

立足青年思想活跃、求知欲强、成长需求多元的特点,赵楼煤矿创新思政教育形式,由党委书记为青年讲授第一堂思政课,帮助他们系好入职成长“第一粒扣子”。常态化开展青年职工“七人谈”,问策、问计、问需于青年。该矿定期邀请优秀党员、劳模工匠分享成长经历,以榜样力量引领青年、鼓舞青年、成就青年。

实战赋能 搭建成才“练兵大舞台”

为帮助青年快速褪去“书生气”、练就“真本领”,该矿推行“班组扎根”学习锻炼机制,每年安排不少于25%的在岗高校毕业生,深入基层班组开展至少3个月实践锻炼;在见习期内,统一安排6个月班组跟班学习,让青年在一线摸实情、练实操、积经验,全面提升岗位履职能力。

为让青年学有方向、练有路径、干有指引,该矿创新推行“4+3”分段式导师制。见习阶段,配备业务、思想、生活、职业4名导师,围绕专业技能、思想引领、生活关怀、职业规划开展全方位帮带;见习期满后,配备副总工程师、中层正副职3名骨干导师,实施精准指导、靶向赋能,既实现“师傅领进门”,更确保“修行带好路”。

科学完善的培养体系加速青年成长成才,一批高校毕业生在一线岗位快速蜕变、脱颖而出。2025年入职的刘志鹏,坚持扎根现场勤学苦练,系统学习图纸测绘、故障处置、设备调试等实操技能,现已能够独立完成设备巡查、技术参数测算等基础工作;同年入职的麻登辉深耕岗位、善于钻研,积极参与技术革新,先后完成U型销拆装置改造、煤机遥控信号优化等多项创新项目,为现场提质增效贡献青春智慧。

严管厚爱 激活人才“内生新动能”

师徒齐心,聚力成才。赵楼煤矿建立“以绩定奖、分层激励”的师徒双向评价机制,每年对导师带徒成效开展综合考评,对带教扎实、成长突出的师徒予以专项嘉奖,构建导师用心带、青年潜心学的良性培养格局,形成人才成长“双向奔赴”。

在此基础上,赵楼煤矿不断丰富青年成才路径,创新推出挂职锻炼、揭榜挂帅、双向考核、评比交流、分线述职等多元化培养举措,彻底打破单一培养模式,构建全方位、多层次、立体化的青年人才培养体系。同时,为每名高校毕业生建立专属数字化成长档案,全过程记录培养轨迹、考核结果、荣誉成果、导师评价,定期开展成长复盘、动态优化培养方案,推动人才培养精准化、科学化、实效化。

“石”激起千层浪。如今,在“基石工程”的精准培育下,越来越多的青年职工从岗位“青苗”成长为业务骨干、技术能手。“下一步,我们将持续优化高校毕业生培养机制,不断完善‘选育管用’全链条体系,为青年搭建更广阔成长舞台,让广大青年在企业高质量发展赛道上绽放青春价值、贡献青春力量。”赵楼煤矿矿长暴晓庆表示。

