

潞安化工高河能源 赓续前行奋楫争先 踔厉奋发笃行不怠

今年以来,高河能源以加快建成国家绿色智能示范标杆矿为己任,树牢“一盘棋”思想,牢牢把握稳中求进、难中求成的工作总基调,作为集团公司主力矿井,高河能源冲锋在前,勇挑重担,强化“竞争者”思维,保持“奋进者”姿态,按下安全高效“快进键”,正在跑出绿色智能“加速度”。

深耕安全保供 推进制度化执行

新坐标昭示新使命,新形势带来新挑战。公司按照集团建设高质量发展的一流能化企业集团“四新”历史方位,紧跟集团“三会”重要决策部署,笃定“四提”发展方向,深耕主责主业,把优势转化为胜势,多打效益粮,在高质量发展新征程中迈出更大更快步伐,助力集团坚决打赢三大攻坚战。

安全发展是高质量发展必由之路。公司贯彻落实“完善责任、落实责任、层次管理、追究责任”要求,进一步加强双重预防机制建设,强化“1366”安全执行力度,推行“双六”工作机制和“二次确认”工作法,扎实开展安全生产标准化建设,依靠制度保安、管理强安、科技兴安,以高安全保障发展高质量。

“在日常安全工作基础上,我们近期开展了‘拉网式’‘地毯式’‘全覆盖’的安全生产百日攻坚大检查专项行动。”安全部部长邹先龙说,“重点对作业区域偏远、安全管理盲区、零散作业等环节进行了重点排查,截至目前累计排查并整改安全隐患 2600 余条。”在安全问题上,切实把“管控的触角”延伸到“最基层”,“管控的神经”传导到“最末梢”,推动各级安全责任落到实处,确保安全生产。

同时,公司进一步履行好保供首责,一方面,进一步提高智能化采掘工作面普及率、重装率,优化采掘布局,科学释放安全经济产能,实现稳产高效。另一方面,以“双碳”目标为牵引,持续推动长短板充填开采+覆岩离层注浆+沿空留巷联合开采,力争早日建成“规模量级最大的绿色开采矿井和综合绿色开采技术最完整的矿井”。

为了有效解决集团煤炭外运高河段铁路运力“供血”不足的瓶颈难题,今年,高河能源积极贯彻落实集团和公司“三会”精神,不断推动电气化铁路外运改造升级。目前,高河能源作为集团铁路外运“大动脉”供应链中的“微血管”完成改造升级后,效果优势显著,进一步提升了公司经济效益和高质量发展

水平。

全员创新创效锚定智能化建设

智能化矿山建设的持续推进是高质量发展的关键。公司贯彻落实“五型五化”要求,进一步做强做优智能化发展之路,坚持以智能化推动效率提升、安全升级,通过 AI、大数据等技术与矿井持续深度融合,不断放大数智赋能优势,构建以矿鸿+5G 技术为引领的物联网平台,以点带面、全面推进洗煤厂智能化改造,建成行业领先的智能化标杆洗煤厂。

“我们将继续推进智能综采综掘工作面建设,同时发挥物联网、大数据功能,消除信息孤岛,将园区信息化系统建设成一个有机的生态系统,实现园区可视、可管、可控,业务全数字化、系统全连接、数据全融合”,自动化部部长王书说,“我们还将探索基于 5G 通信技术的机器人应用、单轨吊无人驾驶等应用场景,地面厂区使用空中无人机智能线路巡检、消杀消防机器人、5G 智能机器人巡查等,进一步实现 5G 网络全覆盖。”

推动企业高质量发展,难点在创新,出路也在创新。公司以井下绿色智能开采为主导,坚持抓好“三支创新队伍”建设,畅通“管理、技术、技能”三通道,培养和发掘一批技术人才,让科技标兵、技术尖子、管理骨干扛起“智能化”大旗,成为创新人才队伍的中坚力量,全面提升智能创新的整体水平和实力,为公司高质量发展赋能创新、创新绩。

今年以来,高河能源重视创新、支持创新、鼓励创新的力度越来越大,氛围也越来越浓厚,各层级制度逐步完善,各类成果层出不穷。双创中心副主任王慧芳说,“好的创新平台能让真正有作为、有贡献的创新工作者‘名利双收’,既有‘面子’也有‘里子’,不仅让创新工作者感受到浓浓暖意,也让广大干部职工重新审视创新的价值和分量、重新审视付出与回报的必然关系,不断激励大家在今后的工作中将专心、专注、

专一于岗位工作,在实践中不断探索解决制约生产的瓶颈难题。”

提升管理效能 助力高质量发展

实现价值创造是助推高质量发展的第一任务。公司以精益思想指导下的“算账”文化为抓手,全面深化“生产者”向“经营者”再向“竞争者”转变,依托公司智能管控平台,强化“全面预算一绩效考核一薪酬分配”一体化深度融合,全方位开展对标挖潜,坚持增收增盈与内控降本并重,纵深推进“三效”提升,实现健康经营和稳定盈利,不断提高公司核心竞争力。

以“KPI+GS 指标+SI 指标”为牵引,树牢“价值成就你我”核心价值观。锚定各项工作任务目标,实施关键指标绩效动态管控评价机制,推进指标管控由“考核驱动”向“全员自觉”转变,实现“上下贯通全员覆盖、价值导向清晰明确、逐级落实目标责任、全员履约兑现奖惩”一体化融合运行模式。

以劳动效率为主线,树牢“挣工资”分配导向。完善薪酬与效率挂钩机制,做好差异化薪酬分配,进一步优化人力资源结构,结合“一优三减”措施,全面加强劳动组织管理,减少用工数量,严控用工总量,持续提升全员劳动生产率;实施定岗定员、智能减人、岗位兼并等措施,进一步核减地面外委业务岗位人员。

此外,公司价值创造一体化融合考核管理体系采用“纵向分级、横向归口”的绩效考核模式,即根据管理职能范围内的重点任务和专业指标,实行“公司一部门及班组、基层单位对员工”纵向两级考核,各职能部门将其牵头的重点任务、专业指标作为横向归口考核范围。两级主体各司其职、各负其责,种好“责任田”、多打“效益粮”的价值创造格局基本形成。

打造党建品牌 引领高质量发展

新使命需要新担当,新要求要有新

作为。公司对标对表集团构建“四大体系”要求,在全面落实党的二十大精神、省委省政府重要会议和集团“三会”精神上下功夫,充分发挥党委“把方向、管大局、促落实”的作用。

打造党建品牌,推动党政深度融合。公司坚持理论学习规范化、思想教育多元化、融入中心实效化“三化”建设,继续做好“五化党支部”管理提档升级,按照“标准+特色”要求,深入推进“一支部一特色”党建工作项目化,继续加强基层党组织党建工作,其中综采一队党支部的“五线”工作法、财经党支部“微树洞”等党建创新项目的逐步推进,进一步实现党建与安全生产等中心工作深度融合。

强化党管干部,抓好“关键少数”作风建设。公司大兴亲力亲为抓落实之风,牢记“三个务必”,带头弘扬党的优良作风,严于律己、严负其责、严管所辖,树立不进则退、慢进也是退的强烈意识,执行好“周调研”制度和复盘工作机制,一锤接着一锤敲,持之以恒把集团和公司“三会”绘就的蓝图变为实景图。

强化党管人才,扎实推进人才强企工程。公司充分发挥“一中心四平台”双创中心孵化作用,以绿色智能开采为主导,做好延链强链工作,运用数字化技术推进公司各系统智能化建设。加速壮大“三支创新队伍”,畅通“管理、技术、技能”三通道,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,造就一批行家里手,通过劳动竞赛、技术技能比武、“五小”创新活动、合理化建议活动等,调动全体职工敢于、甘于搞技术创新的积极性、创造性。

行而不辍,则未来可期。高河能源将始终以加快建成国家绿色智能示范标杆矿为己任,树牢“一盘棋”思想,以锐意进取、永不懈怠的精神状态和敢闯敢干、一往无前的奋斗姿态,认真抓好各项工作落实,全力冲刺各项指标,以崭新的姿态“奋进在充满希望的春天里”,为潞安化工建设高质量发展的一流能化企业集团贡献更大力量。

(程浩 连雅男)

柠条塔矿业公司通维工区

激发班组活力 打造智能通风线上的“火车头”

“班组是企业管理的基础,班组盘活了,企业发展也就顺畅了。”陕煤集团柠条塔矿业公司通维工区成立于 2008 年 12 月,现有职工人数 90 人,是一支负责井下各用风地点的瓦斯、有毒有害气体、监测监控和通风设施的巡查工作的专业化队伍,他们拧成一股劲,精益求精、并肩奋战,为公司稳产接续创造良好条件。

狠抓安全“活力因子”

“天亮,来给咱们背下安全文化理念。”

“以人为本,安全为天,一切事故都是可以预防的。”

一直以来,该工区通过“每班一题”“你问我答”“案例宣讲”等,抓好班组安全管理,把班组打造成为铜墙铁壁的安全班组。

瓦检员张旭在 S1212 工作面进行第二次瓦斯巡查时,未按照操作标准使用光学

瓦斯检测仪检测瓦斯,被班长发现后,受到了严厉批评。“当时,班长为我分析了这样做可能导致的危害和后果。我深刻认识到了自己的错误。”张旭回忆。

那件事之后,张旭再也没有犯过这种“懒”,最近还成了班里的安全宣讲员,经常给工友讲述正规操作的重要性。

此外,该工区提炼总结了“113”NOSA 安健环建设模式,将班组隐患排查常态化进行,实现隐患排查覆盖率达到 100%,半年共计发生“三违”两人次,同比下降 43%,在安全生产履职能力考核方面取得了 1 次第一、2 次第二、1 次第三的好成绩。

实现节支降耗“新引擎”

“太好了,井下自动风门、安全检测仪器仪表的修旧利废,不仅节约了资金,关键时刻用上了大派上。”曹俊红自豪地说。今年以来,该工区秉承“提质增盈、降

本增效、创新驱动”的经营理念,创新实施了细化盘点、规范计划、制定办法和严格考核的材料管理考核“四步工作法”,制定了《通维工区成本管控实施细则》。同时,把材料考核细化到了班组,对一通三防材料、安全检测仪器仪表做到严要求、细管理,建立了材料的出入、发放台账并严格把关,并由专人负责。通过大力开展修旧利废工作给公司节约 300 万元。

“真的没想到,对库房重新进行了盘点,共计调减材料专项费用 320 万元,其中,半年共计节约材料费用 22.9 万元,占计划费用的 17%,材料管理起到了立竿见影的效果。”该工区党支部书记激动地说。

孕育人才培养“孵化器”

“拥有高素质的职工队伍,就是班组的最强战斗力。”提起自己带领的班组,朱敏自豪地说。目前,通维工区瓦检班取得高级工技能等级的人员 16 人、技师 2 人、

注册安全工程师 3 人。

随着智能化的不断推进,按照工区“131”员工素质提升思路,加大推进智能化人才培养力度,我们通过组建智能化班组、提供平台和激励奖励的方式总结出了“三步走”的管理模式,扎实开展职工素质提升,采用老带新、强带弱模式,使职工业务水平得到快速提高。

瓦检班和智能化监测班大力开展“岗位练兵”“技术比武”“现场培训”“师带徒”等活动,短短两年培养徒弟 15 名,一批批优秀的技术人才在“师带徒”的摇篮中孵化而出。培养了一批智能化维护和使用的人才。近年来,该工区先后建成了 20 套自动测风站,3 套智能风门,安装了 36 套智能喷雾。其中,精准测风系统的建设应用最为成功,风量的测定误差控制在 5% 以内,大大降低了测风员的劳动强度。

(刘瑞 杨飞)