

从新到“新”的华丽蜕变

——冀中股份新三矿高质量转型发展侧记

“我们实现了锚杆年产能120万根、金属网年产能50万平方米、托盘年产能110万块、钢绞线年产能150万米、梯子梁年产能30万米、槽钢梁年产能15万米、支撑钢年产能80万公斤、刮板年产能5万块……”当一串串数字在年终总结报告会上被高声诉出时，冀中股份新三矿现场一片哗然。

一份报告，承载了企业高质量转型发展道路上奋斗者们的无数汗水。几年的时光里，他们摒弃旧念，蹚出新路子，实现由煤炭采掘“跨界”生产支护材料。甩开膀子，干出新天地，在市场竞争中奋力上游。开阔思维，奔向新未来，描绘美好蓝图完成从新到“新”的华丽蜕变。

摒弃旧念 蹚出新路子

位于河北省邯郸市峰峰矿区的冀中股份新三矿，自建矿25年来，曾荣获行业一级安全高效矿井、国家级安全生产标准化矿井等多项荣誉，其过往无疑是辉煌的。

2020年9月底，由于煤炭资源枯竭而退出产能，随着三个井筒封填完毕，“掘地挖金”的日子一去不复返。自此，留守职工的“饭碗”如何保障？企业又该何去何从的问题摆在了新三矿人面前。

“煤矿转型没有现成的模式，只能靠自己摸索。我们必须在转型发展上蹚出一条新路，这是我们的使命，也是我们的历史责任。”该矿主要负责人说。

该矿成立以矿长为主要负责人的企业转型发展小组，制定向支护产品“跨界”转型并完成生产的发展计划，打破思想禁锢，坚定前景自信、模式自信、效益自信、队伍自信、文化自信“五个自信”理念，摒弃“人海战术”旧念，达成“以量取胜”“靠机器挣钱”发展共识。在建立完善安全管理、采购销售、经营管理等58项制度的基础上，向上级公司申请并由各单位调拨设备及零部件6263台(件)，各类电缆17441米，盘活资产数千万元；仅用一年时间，就实现了生产支护材料总产值占公司支护材料总用量近70%的好成绩。

甩开膀子 干出新天地

由于迈入支护产品行业较晚，特别是受到煤炭行业的影响，面对严峻复杂



资料图片

的安全和经营形势，便暴露出内部人员紧张、原料紧张、设备维护量大等诸多问题，造成市场竞争力不足的现象。

面对各类问题，该矿成立发展计划小组，致力于解决问题。一方面与原材料供应单位磋商，加强原材料供应的同时制定原材料使用分解清单，层层分解任务指标，细化具体奖罚激励措施，充分调动职工的节约性和生产积极性。另一方面强化职工培训，制定“师徒带合同”促成师徒33对，提升职工队伍技能

的同时，让工人都成为了设备维护员。以此实现高产、高效。

“我们锚定目标，按照任务不减、标准不降、干劲不松的要求，甩开膀子，全力以赴，志在干出新天地，提升市场竞争力。”该矿发展计划组长说。

市场竞争力的提升极大鼓舞了士气，在原有的托盘、锚杆、锚线、金属网片等支护产品生产基础上，发展计划组又将目标盯在了U钢生产的新项目上。从2022年底到2023年2月，历时3个

月完成车间改造，11天完成生产线安装调试，实现100万元完成500万元的工程。

开阔思维 奔向新未来

企业要想做强做大，就必得在产品上动心思才行。新三矿借鉴“千万工程”经验，深入开展每年确定一个新项目、每年增加一个新产品、每年锻造一支新队伍的“三个一”工程。实施领导班子研判市场动态，推动现有支护材料加工产业链向上游延伸。

该矿启动“市场拓展”计划，由矿领导牵头成立6个包保矿井小组，一方面盯紧内部生产环节，保证产品质量，另一方面带领干部职工跑市场、搞调研、促销售，打通了邢东矿、东庞矿等市场，形成了“峰峰矿区+邯郸市+邢台市”地区的销售网络。

“4年间，我们持续提升全员营销能力，在推动峰峰地区和邢台地区‘两个市场’协同发展的基础上，大力实施以煤为主、内增外扩，辐射非煤行业，向社会化服务的营销发展战略，全矿上下要凝心聚力推动多栖产品规模化”该矿矿长李汉民说。

该矿及时调整销售对策，从提升服务水平和质量做起，积极与各生产矿井沟通支护产品型号，精心安排配送，合理搭配装车，为各生产矿井提供便利，在树立品牌形象的同时创造出支护产品单周销售400万元，年营业收入1.6106亿元的骄人成绩，未来一片向好。

(王晓伟 沈利彬)

开启揽才之“扉” 深谙育才之“法” 铺就成才之“路”

——同发东周窑煤业公司依靠人才资源激活企业高质量发展

晋能控股煤业集团同发东周窑煤业公司深入实施人才强企战略，立足“源头造血”，把人才培养与安全生产放在企业发展同等重要位置，让人才“想”有所为、让人才“能”有所为、让人才“敢”有所为，为企业提升新质生产力注入坚强人才资源保障。

开启揽才之“扉” 搭建创业舞台

该公司坚持党管人才的原则，制定了《人才工作领导小组工作规则和人才工作领导小组办公室工作细则》，确保育人、选人、用人齐头并进。健全完善了干部后备人才库、专业技术人员数据库，严格动态管理，实时调整更新，让有能力、有干劲、有激情的优秀人才脱颖而出，打造出结构合理的人才梯队。他们结合自身发展实际，全面梳理所需人才类别，系统分析现有人才缺口，积极做好人才引进、储备工作，形成人才集聚“强磁场”。去年以来，公司从关闭矿井分流分流员工中引进高、中、初级工程类专业技术人员73名，政工类专业人员6名，经济、会计专业技术人员4名，为公司注入新的人才活力。同时，公司还在“锤炼、竞技、选拔”三个方面狠下功夫，以竞赛为“试金石”，积极挖掘各岗位隐匿的技术能手，将其纳入技能人才“精

英库”，重点栽培雕琢，并对各类杰出人才予以嘉奖激励。建立“揭榜挂帅”机制，聚焦难点堵点设立榜单，组织20支攻坚小组，采取“人才+项目”“人才+课题”等方式，开展项目攻关、课题研究，有效解决了一批制约矿井内涵式高质量发展的技术难题和瓶颈问题。

深谙育才之“法”，培育成长厚土

该公司不遗余力打造技术人才“大”工程，推行“集中培训+自主学习”、“理论培训+实操训练”模式，组织开展安全生产、技能提升等专题培训班，定期邀请业内专家和学者来公司担任培训讲师，通过案例分析和实际操作演示，向员工讲授如何预防和应对各种安全事故的方法和技巧。先后组织专业技术人员、岗位技能操作人员、安全管理人员素质提升培训7360人次，职业技能等级提升专项培训76人次。强力推进干部上讲台、培训到现场、“师徒带”等活动，各专业带头人以讲促学、以帮促学3580人次。

他们还通过启动工匠人才培养计划，选拔能够熟练操作设备和排除故障的技术大拿、技术尖兵担任人才导师，采取拜师学艺、“一对一”导师带徒等方式进行“传帮带”。为员工“量身裁

衣”，建立一人一册人才档案，“量身定做”人才培养计划和年度培训计划，从理论到实践，从基础到深入的系统学习，让大家学到更多实用的知识，提升专业的实战能力，通过学员考核、效果跟踪，达到新人的培育和发掘。同时，“永安工作室”积极发挥作用，把设备的结构、原理和处理故障的方法进行归类 and 总结，制作成通俗易懂的教学课件，由师傅现场答疑解惑、帮助员工尽快掌握设备的维修和操作要领，解决技术难题。今年以来开展理论和实践培训370余人次，处理机电事故90余起，维修电气设备213台，共节约资金400余万元。

铺就成才之“路”，增添发展动能

他们高度重视培养青年人才的创新创效能力，通过不断完善科技创新成果评比激励机制，激发青年人才的创新热情。设置了管理创新奖、自主创新奖、技术革新奖等10个奖励类别，奖励标准从300元到2000元不等。每月月底，根据创效程度评定奖励等级，对获奖人员进行奖励。在“培养+激励”双重机制的推动下公司科技创新、公司技术革新成果硕果累累：自主实施改造的井下巷道喷雾洒水过滤装

置、副斜井自动挡车栏、钢丝绳自动架绳装置、手动变自动远距离天车遥控装置、斜井坑底自动化道岔等先后投入使用，为矿井实现安全生产、降本增效等高质量发展增添了强劲发展动能。

该公司坚持公平、公正评选，广泛挖掘各条战线上的优秀人才，选拔了一大批青年人才走上了干部岗位，让“明珠”不蒙尘，在工作岗位上“发光发热”。去年3月份从马脊梁矿分流到公司的优秀人才张孝明，今年8月份意外收获一份大礼——被提拔为机掘三队队长，这让他感慨万分：“公司党政的提拔和信任给了我激情和动力，我会拿出加倍的付出和努力，为矿井发展贡献力量。”刚刚荣获全国“第3届煤炭行业青年岗位能手”荣誉称号的采煤机司机——代东，由一名普通的综采工人逐步成长为一名出色的采煤机司机，只用了短短7个年头。如今的他不仅设计并完成了艾柯夫SL-500型采煤机外挂反冲洗装置，同时对采煤机原有的反冲洗装置进行了改进，并积极参与了同发东周窑8508综采工作面初采、初放安全技术组织措施和同发东周窑煤业有限公司C5#层一盘区8103工作面作业规程的编写工作，还荣获了煤业集团和山西省颁发的多项荣誉。

(耿丹丹 尚恒生)