



春风擂战鼓 矿山捷报传

记者 杜子龙 通讯员 倪小红

春潮涌动乘势上，奋进有为正逢时。一季度，黄陵矿业一号煤矿紧跟两级公司战略部署，坚持集团“八个聚焦”总要求，深耕“四种经营理念”，落实矿业公司“五重点、五强化”部署安排，保安全、提标准、抓创新、治灾害，转作风、创效益。一季度煤炭产量、销量、掘进进尺分别完成季度计划的103%、104%、102%，主要任务指标均顺利完成，多项数据亮眼、指标领跑，交出了一份稳中有进、进中提质、质效双升的季度“成绩单”。

“安”字为先放首位

一年春作首，万事安为先。一季度，面对矿井地质条件日趋复杂、搬家倒面任务艰巨繁重的现状，一号煤矿以安全生产治本攻坚战三年行动为抓手，强化隐患排查超前管控、动态治理，加强标准化建设，提升安全素养，注重双重预防，强化灾害防治，牢牢守住安全“压舱石”。

该矿聚焦矿井安全生产面临的问题和挑战，推行方法守正创新，在风险辨识评估“1+4”规定动作和隐患排查治理一般要求基础上，拓展范围、注重实效，涵盖“基础+拓展”式辨识、“答题+阅卷”式评估、“人工+AI”式双重风险管控、“验收+追溯”式闭环等八项内容，形成“基于八项叠加式方法的双重预防机制运行模式”，在动态跟踪持续发力，坚持每月召开安全风险研判和隐患排查治理会议，对当前存在的安全风险管控措施落实情况、管控效果进行分析研判，及时调整完善管控措施，确保各类安全风险管控措施切实有效。

千条线万条线，安全是主线。一号煤矿坚持“人防+技防”安全管理双保险，常态化应用安全风险隐患综合一体化智能防控平台和AI+NOSA智能风险防控系统，通过人工与智能双



● 操控员在操纵掘锚一体机

重安全管控，真正把隐患解决在萌芽之时、成灾之前。在智能管控的基础上，该矿加大安全大排查力度，强化现场监管，严抓细节管理过程控制，持续提升职工岗位操作行为，突出隐患排查管理、区队自主安全管理、正规循环作业管理，全面筑牢矿井高质量发展安全根基。

“干”字当头正当时

安全护航下，一矿人以时不我待的精气神按下生产“快进键”。

该矿紧紧抓住制约生产的关键环节，在确保安全的前提下，多出煤、出好煤，为实现首季“开门红”加足马力。该矿全力抓好采面生产、掘进组织、系统优化以及灾害治理等工作，做好629回风、八盘区二号区域预抽巷等11处地点的贯通及局部通风系统调整，在813工作面超前施工顶板强

制放顶孔和顶底板卸压孔，保证回采期间顶板安全；严抓采面设备检修质量，理顺各个生产环节，保证矿井产量稳定；充分发挥现有快掘装备最优性能，全面提升单进水平，平均单进水平600m/月以上，保证1014、629接续面按期掘进到位；大力实施围岩支护卸压协同控制技术，在632工作面开展切顶卸压885米，邻空巷道顶板无变形，底鼓量下降36%。

亮剑首季“满堂彩”，煤质首当其冲。一季度来，一号煤矿积极践行“四种经营理念”，坚持用“营销”思维抓“生产”，以提“质”增效为突破口，深化两强化、三控制、两优化的“232”煤质管理模式，持续提升煤炭产品质量，落实煤质“一面一策”、优化采掘设计、分仓储运、控制原煤水分、合理配采、煤质“零点”行动等煤质综合管控措施，原煤灰分降到历史最低的17.5%左右，商品混煤平均发热量超过6000大卡。

“效”字为要结硕果

企业好不好，效益说了算。一季度以来，一号煤矿秉持“用紧日子过好日子”理念，严格执行全面预算管理与“双十预算”，深入推进“13X13”成本管理模式，在“省、找、节、挖、控”上下功夫，千方百计降本增效，多措并举提效益。

该矿全面落实矿业公司“降本增效”总体工作部署，优化生产系统，全面推广超宽工作面，减少采面搬家倒面次数，做好首个超长超宽1014工作面的安装和回采工作，在十盘区推行轻型化小断面掘进，实现降本提效“双赢”。加大煤炭智能绿色开采，推广应用固体巷式充填技术，降低矸石处置费用，增加矿井效益。坚持“能内不干的不外委”，充分发挥内部协作优势，减少外部委托业务带来的成本支出和管理风险，提升矿井整体运营效能。

想要效益好，既要开源，也要节流。一季度，该矿严把物资计划的编制、审批和材料的使用、回收、节约“五道关”，杜绝材料配件浪费，稳步提升经营管控水平。强化“代储代销”，扩大物资超市代储物资的种类，进一步压降库存，拓宽物资谈判降价范围，通过价格谈判、咨询比价、查询历史价等手段，对到货的物资进行比价降价采购，节约采购成本265万元。全面实施加强支护材料回收复用管理，通过“浸油、预松”等多项措施，回收支护材料价值53.5万元，复用价值40.6万元，修旧利废项目221项，产生经济价值157万元，用好“避峰填谷”节电措施，控制峰段设备用电，减少水电支出64万元。

东风浩荡春潮涌，实干笃行开新局。在首季“开门红”的基础上，一号煤矿将以实干实绩开启奋斗新征程，以敢于担当、勇于创新的精神，砥砺前行、接续奋斗，以踔厉奋发、笃行不怠的奋进姿态，昂首阔步奔跑在“春天里”，续写更多“春天的故事”，力争实现全年工作“满堂彩”。

班组“小细胞”释放大能量

本报讯（通讯员 杨锦波）今年以来，黄陵矿业双龙煤业积极探索班组建设新思路、新方法，不断夯实班组技能水平、激发班组活力，让班组“小细胞”释放大能量，为推动高质量发展提供坚实基础。

该矿及时修订下发了《班组安全建设管理考核办法》等规定，明确班组管理职责、流程和标准，注重过程管控，狠抓操作规范，实现安全管理由“事后处置”向“事前预防”迈进。要求各班组长逐一检查当班职工的精神状态、身体状况及安全意识，随机对职工手指口述、自救器佩戴、避灾路线熟悉情况进行抽查，确保每一位班组成员都能熟练掌握安全操作技能，有效防范和应对各类安全风险，对当班风险进行预判，并制定相应的管控措施。严格班组各项考核，加强考核奖惩，将班组建设、管理与评优评先紧密结合起来，严格兑现奖惩，形成动态考核，使班组管理的压力层层传递，让领导有责任、干部有压力、职工有动力。

同时，该矿定时积极组织班组长参加交流活动，为班组健康成长搭建沟通平台，让班组长在工作实践中将行之有效的管理方法实现资源共享，形成“共同借鉴、相互启迪”的工作氛围，加快提升班组长队伍素质。

此外，该矿注重科技创新和人才培养，不断引进高学历、高素质、高技术人才的加入，为矿井班组注入了新鲜血液。积极为技能人才申报技能等级，通过干部上讲台、实景培训、高技能人才培养等活动，不断提升职工的技能水平和工作能力，打造“高、精、专”班组团队，为企业高质量发展提供强有力的基层管理保障。

从“规范化”向“精益化”迈进

——黄陵矿业煤矸石发电公司提升班组管理水平激发一线活力

通讯员 雷蛟蛟

班组是企业最小的组织单元，也是企业发展的基石。近年来，黄陵矿业煤矸石发电公司聚焦“安全筑基、培训赋能、技改创新”三大核心，以“五型”班组建设为抓手，积极践行创新驱动发展战略，全面提升班组管理水平，激发基层活力，为公司高质量发展注入强劲动能。

安全筑基：责任到人，织密“防护网”

安全是班组建设的生命线。该公司以“包机责任制”为核心，将每台设备的管理责任细化到人，明确“文明生产、安全规范、技术保障”三位一体要求。班组每日开展设备巡检、隐患排查，做到“设备见本色、标识清晰化、台账规范化”。通过“安全微课堂”“隐患随手拍”等活动，强化全员安全意识。

定期开展案例分析、事故模拟等班组内部安全警示教育，让职工深刻认识到安全生产的重要性。同时，引入“全员绩效考核”，将安全表现与绩效考核挂钩，形成“人人讲安全、事事保安全”的浓厚氛围。针对设备运维管理中的高风险环节，以班组为单位针对性制定应急预案，定期组织演练，确保职工在突发情况下能够迅速反应、妥善处理。

培训赋能：从“大水漫灌”到“精准滴灌”

“之前以车间为单位的周期性培训，虽然覆盖面广，但针对性不足，难以满足职工个性化需求。随着设备维护管理精细化要求不断提高，这种‘大水漫灌’式的培训模式逐渐暴露出效率低、效果差的问题。”该公司人力资源部部长牛文波说。

为扭转这一局面，该公司以“五型”班组建设为契机，推行“车间+班组”双轨并行模式。车间层面继续开展周期性培训，夯实基础。班组层面则针对具体管辖设备“量身定制”培训内容，通过“一设备一方案”“一岗位一清单”实现精准教学。

同时，该公司积极创新班组培训形式，将“现场教学+案例分析+实操演练”相结合，增强培训的互动性和实用性。引导班组内部设立了“技术讲堂”，由经验丰富的职工担任讲师，分享设备维护经验和故障处理技巧，提升职工业务技能和应急处置能力。

技改创新：自主突破，化挑战为机遇

面对生产中的痛点难点，该公司坚持问题导向，鼓励职工立足岗位创新，寻求将“卡脖子”清单转化为“机遇清单”。

“车间设立‘每日三问’机制，要求班组长下班后会从系统优化、提升效率、降低风险三个方面进行探讨，不断改进设备维护管理的短板和不足。”该公司设备管理中心主任雷怀斌说。

为充分调动职工的积极性，让他们积极思考、动手实践，该公司对班组五小创新、修旧利废成果定期评优评先与奖励激励，积极搭建“创意孵化—技术攻关—成果转化”全链条机制，为职工的创新想法提供从萌芽到落地的全方位支持与保障。同时，定期开展创新思路分享与修旧利废现场培训，提升全员业务素质。

2024年，该公司职工完成锅炉自动主汽门研磨、煤泥渣浆分离机制作等“五小”创新和修旧利废成果194项，“三小一练”55项。

黄陵矿业煤矸石发电公司以培训提素能、以安全固根基，以创新破难题，推动班组建设从“规范化”向“精益化”迈进。未来，该公司将继续深化五型班组管理模式，激发一线活力，为公司高质量发展贡献更大力量！

精打细算“过日子” 降本增效有“良方”

通讯员 张仕昕

近年来，黄陵矿业二号煤矿深入贯彻落实“四种经营理念”，全方位推动降本增效各项举措落地生根，将“过紧日子”转化为高质量发展新动能。

精准施策 筑牢降本根基

二号煤矿以“效益好必须管得好”为核心理念，通过《成本费用考核管理办法》的落地实施，制定“月度考核机制”，建立75项成本考核类别，将薪酬分配与工作绩效精准挂钩，有效激发了职工从“被动执行”向“主动作为”的转变，形成了“多劳多得、能者多得”的良性竞争格局。

为持续强化节约意识，该矿构建了“线上+线下”立体宣教平台。线上通过黄矿抖音、电子大屏等新媒体渠道，定期推送降本增效案例和实用技巧；线下利用班前会、专题培训等形式，开展案例分享和政策解读。用鲜活的事例、翔实的数据、生动的语言，

引导职工牢固树立“精打细算降成本，干毛巾也要拧出水”思想意识，把降成本贯穿到安全生产、经营管理、企业文化建设等各领域，让人人成为经营者、个个都是主人翁。

深挖内潜 开拓增效新局

“这些加热板和冷却板，经过拼修后，就可以在井下重复使用。”3月26日，在该矿机修车间，工人正将从井下回收上来的加热板和冷却板进行清点、整理。“一季度我们共维修了149个加热板、冷却板，经过打磨、拼修再复用，产生价值48万余元。”工人们说。

精打细算“过日子”，省下就是赚到。该矿将修旧利废作为降本增效的重要突破口，创新建立了严格的“三级鉴定”制度。首先进行初步检查评估修复价值，再制定详细的修复方案，最后验收严格把关质量，形成完整的闭

环管理体系。同时，完善了《材料领用审批制度》和《材料管理台账》等管理制度，将费用指标细化分解到每个班组和每名职工，确保“月月有回收、月月有奖励”的激励机制落到实处。

在物资管理方面，该矿双管齐下，一方面严格把控源头采购，在保证安全生产的前提下最大限度减少新品采购量；另一方面充分发挥物资超市代储代销的优势，有效降低库存资金占用，基本实现了零库存管理目标。一季度，该矿完成修旧利废项目550余项，创造经济价值75万元，物资超市代储代销物资设备、材料、配件800余种，节省物资采购资金约1800万元。

科技赋能 深挖降本潜力

今年以来，该矿紧紧围绕“智能矿井、智慧矿区”建设核心，全力推进智能化、数字化的高水平发展。借助大数据、物联网、人工智能等新一代信息技术的

成功落地应用，有力地推动了矿井从传统的“人管”模式向先进的“智管”模式升级。

为应对诸多挑战，该矿引进了智能快掘系统，能够清晰显示掘锚机运行状态、除尘风机运行状态、掘进进尺、掘进航向、截割轨迹，以及油泵、截割、装载、运输电机的电流参数等关键信息，成功构建起“掘一支一运一控”和除尘装置启停等工序的智能联动体系。

掘进二队队长成强飞对新系统带来的便利感受尤为深刻。他说：“自从应用了智能快速掘进系统，我们单班作业人数从14人减少到了8人。在复杂地质条件下，实现了单日进尺34米，单月进尺更是突破了680米大关。”

与此同时，该矿引进了“矿用新能源无轨胶轮车”，在运输环节成功实现零排放与低能耗。此外，通过智能化控制系统对生产流程进行优化，有效降低了能源消耗和人力成本，据统计，每年可有效减少燃油支出13.6余万元。

产改释放新动能 职工创新结硕果

通讯员 曹川

“经过大家集智创新，将报废矿用掘进机改造成矸石填充车，为公司节约了采购成本，同时盘活了废旧资源。”前不久，在黄陵矿业机电公司综合车间矸石填充车前，职工们在一起商讨着工艺优化方案。

矸石填充车是机电公司科创团队刚刚完成的科技项目，去年9月份开始立项，今年2月底整装调试完成，届时在矿井投运后，井下矸石填充作业人员可由原来5人减少至1人，作业效率提高5倍。

像这样由职工联合完成的创新成果在机电公司不胜枚举，这是该公司工会深化产业工人队伍建设改革，扎实推进职工创新带来的成果。

推进产业工人队伍建设，体制机制建设是关键。该公司大力推进“师带徒”传帮带，坚持每年年初签订“师带徒”目标责任书，在一年考核期内进行4次量化考核和1次年度综合评定，通过年终综合评审则兑现师父3200元授课费，并授予表现优异的师父“传帮之星”荣誉称号。

在班组长管理方面，持续优化班组长公推公选机制，通过公开选聘、任期测评、年终考核让班组长“能上能下”。创新推行班组安全“互保联防”工作机制，建立以岗位安全责任制为核心的安全生产标准化、设备、成本、质量工效等作业标准和管理制度，实现班组规范化管理。

同时，鼓励支持产业工人立足岗位进行技术创新，每月定期征集职工创新成果，每季度末召开评审会进行联评，对综合评定为前三名的职工进行奖励。

该公司精准定位、科学研判，大力开展“高技能复合型人才”这一技能提升行动，坚持“理论+实操+考核兑现”的整体框架，每月开展理论考试和岗位实操练兵，每年举办一次技能大赛，各类大赛比赛落实“前三名”奖励机制，助推职工技术技能提升。

“2025年聘高级技师7人，技师11人，让产业工人既得‘钱途’又有‘前途’。”该公司人力资源部负责人介绍，机电公司坚持技能等级提升和津贴补助同步落实，每年认定一批高技能人才，技师

每月津贴400元，高级技师每月600元，技师津贴则达到1000元。

“让产业工人得到红利，同时也要倒逼他们发挥作用。”该公司副经理王志刚说，公司从职工创新项目立项、实施、验收、推广、奖励兑现等方面，建立了一套职工创新考核体系，强化了产业工人技术创新顶层设计。

该公司鼓励职工聚焦岗位安全生产中的技术难题提合理化建议，每月进行收集，由各单位进行汇总初筛，每季度由公司生产技术部门进行核定，对于具有一定经济效益和社会效益的“金点子”予以立项实施。

2024年至今，黄陵矿业机电公司共征集创新成果58项，“五小”推广完成7项，获得实用新型专利授权7项，发明专利2项。