

山东能源西北矿业：开展首个“文明月”活动

“继承优良传统、弘扬时代新风”。最近，注册成立时间不久的山东能源西北矿业公司，把深化企业文化创建工作，持续推进和谐企业文化建设，扎实开展“文明月”系列活动半年抓在手上。

大力开展优秀传统文化教育活动，西北矿业公司充分利用短视频类媒体介绍和班前班后会、职工大讲堂、读书会等形式，广泛开展诵经典、学国学和家风传承等活动。他们广泛宣传中华民族优秀传统文化，传承国学经典、弘扬中国精神。依托各类实体资源和教育培训，对干部职工常态化进行党史及企业发展教育，弘扬省外创业精神，增强企业凝聚力和向心力。

扎根西北勇担当，建功立业做贡献。黄骅港煤炭公司开展“扎根西北勇担当、巾帼建功做贡献”主题活动宣传。他们发放100余份倡议书，组织30余名职工开展集体读书会，引导职工提升自身素质，岗位建功作为。

立身以学为先，立学以读书为本。邵寨煤业开展“书香润泽心灵、阅读丰富人生”主题读书活动。他们引导职工养成爱读书、读好书的爱好习惯，实现自身品质、素质、修养的提升。

“阅读是与伟大灵魂交谈，借此把别人创造的精神财富变为自己的。读书，其中一个益处，是能填补个人人生阅历的苍白。别人多少年才走完的路，几天、几天甚至几个小时，如同电影镜头为心回放。那些在人生的经历沧桑才形成的感悟，现在却在看书中岁月还未耗逝的时候就一窥究竟。”对于读书，正通煤业皮带机维修工刘福琛深有体会。

学习雷锋好榜样，知行合一美名扬。西北矿业积极开展“学雷锋”志愿服务活动。共青团、志愿服务队集中组织开展便民志愿服务活动，到基层走近群众群体，开展多种形式的帮扶，为困难群众送温暖、献爱心。他们围绕生产生活服务，积极搭建志愿服务平台，推广志愿服务理念，创新内容、创新形式，广泛开展倡导文明礼仪、维护秩序、保护环境、便民利民、应急救援等志愿服务活动。这些举措进一步推动“学雷锋”志愿服务活动常态化、制度化、规范化。

邵寨煤业紧紧围绕“文明矿区、你我共建”主题，组织党员、团员青年开展一系列文明月活动，让“文明的风”吹遍矿区。青年突击队主动请缨，清挖矿区运渣路两侧水沟。公司团委与当地镇政府联合开展学雷锋青年志愿服务活动，为当地孤寡老人送去慰问物品。

无私奉献。双欣矿业10名青年志愿者为“雷锋精神我传承、德艺双馨先践行”为主题开展系列志愿服务活动。他们积极开展“学雷锋”活动，对矿区卫生进行细致清理。他们在基层队队开展薄弱人物排查和健康义诊，并开设防疫宣讲课堂。同时，他们帮助年龄大的职工使用手机进行每日健康打卡，营造了积极向上、团结活泼的浓厚氛围。

山东能源西北矿业党委书记、董事长黄树刚说：“明德尚实，求真扬善。开展文明创建活动，人人参与、人人受益。”

(代永杰 蔡东亮 马剑 李丹)

一瓶稻花香酒的匠心与底蕴



时间长久，孕育岁月醇香。一座城、一群人、一瓶酒，40年的光阴，稻花香人秉持“为幸福生活酿美酒”的使命，以匠心做企业，用品质酿市场，不断满足人们对高品质幸福生活的追求。从区域品牌一路成长为民族匠心品牌，展现了中国自主品牌的自信与实力。

品牌之美：为幸福生活酿美酒

阳春三月，万物生长。行走在中国白酒名镇——龙泉镇，举目间，一幅山水诗画映入眼眸；蜿蜒流淌的柏临河，如玉带连接着酒城南北两岸。河畔花开烂漫，树影婆娑，林立的厂房传出阵阵酒香。龙泉山旁的高楼，红色的稻花香 LOGO 在蓝天映衬下，愈发亮眼，透着勃发的生机与活力。

稻花香，便是从这里走出三峡，走出湖北，成为享誉全国的民族匠心品牌。故事从“三个人、三亩地”开始。时至今日，这已成为人们耳熟能详的故事。1982年创办青茂村酱酒厂，1992年创立品牌稻花香，1999年承办首届湖北名酒节，2011年在湖北省老字号企业中率先突破百亿元。2018年开启二次创业新征程……

40年时间，稻花香以匠心致初心，为幸福生活酿美酒，心之所向，力之所至，继续奋斗，久久为功，从微光到闪耀，从“人生丰收时刻”、“有活力，人生自有光芒”到“心环万物，世界可及”，展现出民族匠心品牌的自信与活力。

生态之美：龙泉山水 钟灵毓秀

好山好水好酒。稻花香集团所在地龙泉镇，北倚长江三峡，东襟荆楚大地。这里四季分明，雨水充沛，气候温润，被誉为“五季二虎”盘踞之地，有龙凤山、龙嘴嘴、龙泉寺、青

埋头苦干 开拓创新 ——记航天科工 203 所研发组长聩工

谦逊勤恳、踏实肯干，务实求真真是航天科工 203 所晶体元器件生产室所有成员对研发组组长聩工的一致印象。他 2010 年毕业于中国科学院研究生院，同年进入 203 所工作。凭借过硬的工作能力和谦逊勤恳的态度，聩工先后荣获集团“五小”成果一等奖、二院工艺创新一等奖、劳动竞赛先进个人、203 所建所“60 周年”先进个人、优秀共产党员、先进工作者等荣誉，是 203 所首批青年创新型拔尖后备人才。

不怕吃苦 冲锋在前

作为一名航天科技工作者，聩工深知航天报国和科技强军的重大意义，时时牢记初心使命，发挥带头作用，带领研发团队全体同事发奋拼搏吃苦、冲锋在前的精神，担起课题研制任务，勇攀科技高峰。

善于思考 及时总结

今年，聩工承担某重大课题的研制任务，项目意义十分重要。课题技术指标高、研制难度大，聩工不畏困难、埋头苦干，抽丝剥茧，进行了多项关键技术攻关，终于解决了产品研制中遇到的种种困难，最终将产品出色地完成了全部研制工作，圆满地完成了该课题。

在以上重大课题研制的同时，某型课题也到了鉴定验收的时间节点，聩工作为项目负责人，也是各项鉴定验收报告的主要编写人，在高质量完成报告的同时，还撰写了 2 份报告、3 篇专利，以及某产品的成果鉴定报告。为此，他在业余时间超负荷地加班了周末和一切业余时间，不惜苦肉自煎，加班加点地投入到报告的编写和修改工作中，最终所有工作都圆满完成。

不惧压力 迎难而上

他借鉴铣削的粗、精加工方式，摸索出“粗拉提效，精拉保质”的加工方法。在刀具没有均匀受刃时，降低拉削速度，降低吃刀量，来保证刀具的耐用性。当刀具均匀受刃时，提升拉削速度以最快的速度完成粗加工。最后进行拉削精加工，把拉削速度下调至合适的速度和切削量，直至拉削完成。该套特色操作法推广之后，产品合格率大幅度提高，达到 100%。

近年来樊建国加工的产品种类接近 10 种，产品的长度、直径不同，加工方法也根据工艺要求不断创新改变。2021 年，樊建国承担了舰载产品的加工任务，舰载产品比舰载产品的质量增加了近两米，直径超出车床加工范围。

樊建国对车床进行了改造，来满足加工要求。新产品线从之前的“R”型变为“T”型，在切削过程中从一面受力变成了三面受力，更容易出现走偏、打刀现象。这对刀具、机床的稳定性提出了更高的要求。

因此，樊建国仔细观察每次走刀后的效果，不断调整。在吃刀量、拉削速度等方面不断尝试，通过不断优化参数，产品达到工艺要求。

舰载产品使用了更大的力值，当刀体增大刀量，真空形成的负压也增大了，导致控制刀量的芯杆轴断出问题频发，影响生产进度。樊建国判断出部件断轴问题，通过观察刀体结构，他选择在毛刷头

造了一支专业齐全、技术顶尖、富有活力的人才队伍；建立质量综合管理体系，“全组织”责任管控，“全过程”体系管控，“全覆盖”风险管控，“全方位”品质管控，从田间到餐桌全流程守护消费者舌尖上的安全。

芬芳的背后，是对白酒的热爱，是对品质的坚守，是匠匠心的守候。稻花香人秉持“为幸福生活酿美酒”的使命，坚持“质量首倡、诚信首崇、安全首责”，坚守质量根基，专注品质提升，酿造了芬芳美酒。

匠心之美：久久为功酿芬芳

唯至诚者，能致其极。笃实专一、全力以赴，钻研新工艺、研发新产品、攻克新难题；日复一日品质研，奔赴市场调研，精益求精酿酒，坚守白酒行业 20 余年；数千次试验结果比对，数万份文献资料检索，铆钉铁杵、刻苦钻研，严控产品质量；扎根生产一线，灌装、灯检、包装等关键工序样样在行，保障产品合格率百分百；踏遍千山万水，走进千家万户，让稻花香品牌响彻华夏大地……

品质之美：全流程守护舌尖安全

品牌是企业的生命，质量是品牌的生命。稻花香实施科技兴安、人才强企战略，高起点、高质量、高效益全面实施质量管理。公司创新机制和平台，建立省级技术中心、省级研究院工业设计中心、湖北省白酒创新实践基地、企校联合创新中心，产学研用四位一体，为白酒新工艺、新技术的研究提供了良好的平台和条件；引进高层次人才、重用科研人才、招聘高学历人才，培育企业现有人才，打

工艺之美：以心守艺 方艺载道

美好的事物，值得付出和守候。漫长的光阴里，芬芳的酒香中，稻花香人把岁月化成坚守，用心雕琢技艺，以心守艺，以艺载道，酿好每一滴稻花香酒。稻花香制定了近乎严苛的筛选标准，种植环境、储存条件、颗粒大小、酒体透明度、色泽等都是原粮检测的指标。优中选优的原粮通过稻花香 DCS 粮食粉碎集选控料系统，进行精筛粉碎，配比、打包，送入不同的储粮罐储备，等待开启一

很好的榜样。毫无保留 倾囊相授 作为一名有十几年丰富工作经验的设计师，聩工也有倾囊相授设计师之称。他将个人总结和沉淀了多年的技术及经验毫无保留地传授给新设计师，倾囊相授，与他们共同分享，相互学习，相互交流。当新设计师遇到技术难题时，聩工总是耐心地解答，知无不言，言无不尽。

使命在身，步履不停。聩工用稳扎稳打的专业素质、高效严谨的工作作风，在自己的工作岗位上埋头苦干，用一张设计单和一次次开拓创新来践行“科技强军、航天报国”的神圣使命。他的榜样力量也感染了晶体元器件生产的其他同事，激励着大家像他一样勇于钻研，认真负责和坚守职责，以饱满的工作热情迎接每一次元器件配套任务！

正是他严谨的工作态度和以身作则的工作作风，深深感染了在他身边工作的每一个设计师，为大家们树立了一个

中既有齐整线也有新速线，他在加工长度、维度都要求严格按照工艺要求进行加工，这对操作者的技能、对机床、刀具提出更高要求。

樊建国每次加工前都严格按照工艺要求进行编程，保证每个需要改变速度的关键点都能按照要求改变加工维度和刀具转速，每完成一次切削前都要对产品进行检查，保证每次拉削都符合工艺要求。

他要让徒弟不能有“师傅怎么教，我就怎么干，干不了就去求助”的想法。他告诉徒弟葛嵩威：“数控设备普及的今天，个人技能的作用变小了，但是人对设备的掌控能力增加了，今年再去了解设备功能，发掘设备潜力，给你再好的设备也干不出好产品。”

樊建国组织的多样特色操作法，使产品加工效率不断提高，产品质量保持稳定。在樊建国看来，作为一名职工，就要为公司解决难题，为公司发展贡献力量。

工作 16 年来，樊建国也成为樊建国的师傅，他带徒弟的原则就是：青出于蓝而胜于蓝，徒弟也能撑起一片天。

樊建国说：“以前学编程的时候是个胖子，以后就用那个胖子，一旦要换机床就要从头学起，我当时师傅、机械改造的徒弟不管全新的数控机床、机械改造师傅都是胖子，还是纯手工的机械机床，每个机床都要学。”

他要求徒弟不能有“师傅怎么教，我就怎么干，干不了就去求助”的想法。他告诉徒弟葛嵩威：“数控设备普及的今天，个人技能的作用变小了，但是人对设备的掌控能力增加了，今年再去了解设备功能，发掘设备潜力，给你再好的设备也干不出好产品。”

樊建国组织的多样特色操作法，使产品加工效率不断提高，产品质量保持稳定。在樊建国看来，作为一名职工，就要为公司解决难题，为公司发展贡献力量。

工作 16 年来，樊建国也成为樊建国的师傅，他带徒弟的原则就是：青出于蓝而胜于蓝，徒弟也能撑起一片天。

“单井维护费用开始降低，这个趋势一定会持续，经营性承包也带来了效益提升。”近日，新春公司排 601 北中区项目经理包正强，在月度总结会上看着最新经营指标数据时高兴地说。

这是中国石化胜利油田新春公司“揭榜挂帅”经营性承包中取得的成效。排 601 北中区项目组在“业务界面划分、油藏管理、生产运行、现场管理”等方面，正按照“逐类突破、分批实施，逐步扩大”原则，把经营承包“效益、管理、风险”三项目标扎实推进。

融合办公 把经营承包界面划清晰

排 601 北中区共有 132 口井，在经营承包前由采油管理一区负责管理，经过一年多开发，地层能量不足、含水上升，低产低效井多，管理难度大，是管理难点。

为推动老区精益管理、效益开发，探索油藏经营管理新模式，从今年初开始实施经营性承包。包正强和梁雪峰、常东顺、利克勇承包了排 601 北中区，“三人团”随即走马上任，进驻管理区开展承包

在稻花香，有这样一群人，40 年来，他们聚焦白酒产业，将匠心融入白酒研发、生产、酿造、营销各个方面，致力于振兴民族工业，弘扬民族品牌，相继推出梓梓、活法家、珍品系列等精品名酒；全国首创鑫香工艺，研发鑫香原浆、山水风系列产品，建立白酒发展鑫赛道。

心在一，其艺必心。40 年来，他们共同守护稻花香事业，他们是稻花香白酒研发者、质量守护者、品牌创新者；他们守初心，持匠心，专于行，精于业，用醇美的酒回报时光和岁月。……每一个故事、每一份执着、每一次坚守，都凝结着匠心，涵养了稻花香民族匠心品牌的品格与底蕴。

(文 张雨 图 袁林)

生产过程中，班组成员根据公司制造部生产大纲、车间作业流程、班组长重要零件工序流程、制订班组安全生产流程，识别班组的定位、确定班组的职能特点、人员情况、设备情况。

班组长提升人员队伍素养，完善基础管理水平，班组长生产任务完成率、产品一次交检合格率、设备开机率都有不同程度提升，能源辅料刀具消耗、各类机械伤害都在降低。

“指标的‘一升一降’有我们每个人的智慧贡献。”班组长梁雪峰说。“我们在完成自己工作的同时，还积极参与

信小程序功能应用，为四地企业、零工提供便利自主、精准、便捷的服务。

“任职自评审查活跃度”。在全市开展重点企业(行业)中、高级职称自评评价工作，聚焦电子信息、计算机、电气、机械、化工、纺织、医药、生物制药等 13 条先进制造业产业链的重点企业(行业)，对符合《贵阳市职称改革工作领导小组办公室关于开展重点企业(行业)中、高级职称自评评价申报工作的通知》(筑职改办〔2022〕9 号)规定条件的，经自评评价、择优参评、专家评审，全市申报、可进行中级职称自评评价，从而进一步发挥用人单位在人才评价中的自主权，更好激发人才活力、促进产业发展、提振企业信心。

“金牌调解员促和谐”。实施“金牌劳动关系协调员百千万工程”，选聘 100 名市级金牌劳动关系协调员，全年至少为 1000 名企业劳动关系协调员开展一次业务培训，为全市 10000 家企业提供用工指导、资源配置、风险防范和争议调解等服务。构建市、县(市、区)、街道、社区四级劳动关系预防化解网络，以工业园区、商贸区、企业数量较多的社区和员工规模较大的企业为重点，首批选取 4 个社

区 6 家企业作为试点实施，和“和谐蓝领工作室”配备专兼职劳动关系协调员，强化劳动关系风险源头治理，提升基层员工化解劳动关系风险能力，做到“小事不出企业、大事不上级”，做到“小事不出企业、大事不上级”，做到“小事不出企业、大事不上级”。

“信用监管不扰企”。通过数据共享，获取企业劳动保障违法情况、劳动争议仲裁结果、遵守承诺情况和荣誉获奖情况等信息，根据信息对企业进行“无申享”信用评级，并将评价结果按 A/B/C 三个等级划分。对于信用 A 级企业，次年可免于劳动保障书面审查和“双随机”抽查，优先享受人社优待扶持政策，建筑业企业还可享受 50% 农民工工资保证金，真正做到“无事不扰”。

“一次不跑网上办”。实施人社服务“网办提质行动”，持续提升网办知晓率，确保辖区企业政务服务网态注册率保持 100%，积极引导企业群众网上办。定期收集、分析企业群众网上意见建议，持续改善网上办事体验。持续推广“掌上办”事项数，将高频事项全部纳入“掌上办”，不断提升“掌上办”流程，让企业办事不跑腿。

“+1+N”布局强改革。纵深深化政务服务“三权重构”改革。在四个城区政务

“他们正在攻坚克难中闯难关，重大任务中挑重担，劳动竞赛中夺桂冠，每年加工矿用车前轴 380 件，后半轴套管 380 件，一年加工近千个轴套类等关键零件，产品合格率由原来的 90% 提高到 96%，拥有使用新型专利 4 项，且年内无安全生产事故及重大质量事故发生……”这是中钢联三重大“全国质量信得过班组”——北重集团北方股份制造部机加车间机加一班属于每一个人的内心肺腑间。

以业绩论英雄，凭实力拿奖，是这个“王炸”班组的“秘籍”。

生产过程中，班组成员根据公司制造部生产大纲、车间作业流程、班组长重要零件工序流程、制订班组安全生产流程，识别班组的定位、确定班组的职能特点、人员情况、设备情况。

班组长提升人员队伍素养，完善基础管理水平，班组长生产任务完成率、产品一次交检合格率、设备开机率都有不同程度提升，能源辅料刀具消耗、各类机械伤害都在降低。

“指标的‘一升一降’有我们每个人的智慧贡献。”班组长梁雪峰说。“我们在完成自己工作的同时，还积极参与

信小程序功能应用，为四地企业、零工提供便利自主、精准、便捷的服务。

“任职自评审查活跃度”。在全市开展重点企业(行业)中、高级职称自评评价工作，聚焦电子信息、计算机、电气、机械、化工、纺织、医药、生物制药等 13 条先进制造业产业链的重点企业(行业)，对符合《贵阳市职称改革工作领导小组办公室关于开展重点企业(行业)中、高级职称自评评价申报工作的通知》(筑职改办〔2022〕9 号)规定条件的，经自评评价、择优参评、专家评审，全市申报、可进行中级职称自评评价，从而进一步发挥用人单位在人才评价中的自主权，更好激发人才活力、促进产业发展、提振企业信心。

“金牌调解员促和谐”。实施“金牌劳动关系协调员百千万工程”，选聘 100 名市级金牌劳动关系协调员，全年至少为 1000 名企业劳动关系协调员开展一次业务培训，为全市 10000 家企业提供用工指导、资源配置、风险防范和争议调解等服务。构建市、县(市、区)、街道、社区四级劳动关系预防化解网络，以工业园区、商贸区、企业数量较多的社区和员工规模较大的企业为重点，首批选取 4 个社

区 6 家企业作为试点实施，和“和谐蓝领工作室”配备专兼职劳动关系协调员，强化劳动关系风险源头治理，提升基层员工化解劳动关系风险能力，做到“小事不出企业、大事不上级”，做到“小事不出企业、大事不上级”。

“信用监管不扰企”。通过数据共享，获取企业劳动保障违法情况、劳动争议仲裁结果、遵守承诺情况和荣誉获奖情况等信息，根据信息对企业进行“无申享”信用评级，并将评价结果按 A/B/C 三个等级划分。对于信用 A 级企业，次年可免于劳动保障书面审查和“双随机”抽查，优先享受人社优待扶持政策，建筑业企业还可享受 50% 农民工工资保证金，真正做到“无事不扰”。

“一次不跑网上办”。实施人社服务“网办提质行动”，持续提升网办知晓率，确保辖区企业政务服务网态注册率保持 100%，积极引导企业群众网上办。定期收集、分析企业群众网上意见建议，持续改善网上办事体验。持续推广“掌上办”事项数，将高频事项全部纳入“掌上办”，不断提升“掌上办”流程，让企业办事不跑腿。

“+1+N”布局强改革。纵深深化政务服务“三权重构”改革。在四个城区政务

“他们正在攻坚克难中闯难关，重大任务中挑重担，劳动竞赛中夺桂冠，每年加工矿用车前轴 380 件，后半轴套管 380 件，一年加工近千个轴套类等关键零件，产品合格率由原来的 90% 提高到 96%，拥有使用新型专利 4 项，且年内无安全生产事故及重大质量事故发生……”这是中钢联三重大“全国质量信得过班组”——北重集团北方股份制造部机加车间机加一班属于每一个人的内心肺腑间。

以业绩论英雄，凭实力拿奖，是这个“王炸”班组的“秘籍”。

生产过程中，班组成员根据公司制造部生产大纲、车间作业流程、班组长重要零件工序流程、制订班组安全生产流程，识别班组的定位、确定班组的职能特点、人员情况、设备情况。

班组长提升人员队伍素养，完善基础管理水平，班组长生产任务完成率、产品一次交检合格率、设备开机率都有不同程度提升，能源辅料刀具消耗、各类机械伤害都在降低。

“指标的‘一升一降’有我们每个人的智慧贡献。”班组长梁雪峰说。“我们在完成自己工作的同时，还积极参与

信小程序功能应用，为四地企业、零工提供便利自主、精准、便捷的服务。

“任职自评审查活跃度”。在全市开展重点企业(行业)中、高级职称自评评价工作，聚焦电子信息、计算机、电气、机械、化工、纺织、医药、生物制药等 13 条先进制造业产业链的重点企业(行业)，对符合《贵阳市职称改革工作领导小组办公室关于开展重点企业(行业)中、高级职称自评评价申报工作的通知》(筑职改办〔2022〕9 号)规定条件的，经自评评价、择优参评、专家评审，全市申报、可进行中级职称自评评价，从而进一步发挥用人单位在人才评价中的自主权，更好激发人才活力、促进产业发展、提振企业信心。

“金牌调解员促和谐”。实施“金牌劳动关系协调员百千万工程”，选聘 100 名市级金牌劳动关系协调员，全年至少为 1000 名企业劳动关系协调员开展一次业务培训，为全市 10000 家企业提供用工指导、资源配置、风险防范和争议调解等服务。构建市、县(市、区)、街道、社区四级劳动关系预防化解网络，以工业园区、商贸区、企业数量较多的社区和员工规模较大的企业为重点，首批选取 4 个社

区 6 家企业作为试点实施，和“和谐蓝领工作室”配备专兼职劳动关系协调员，强化劳动关系风险源头治理，提升基层员工化解劳动关系风险能力，做到“小事不出企业、大事不上级”，做到“小事不出企业、大事不上级”。

“信用监管不扰企”。通过数据共享，获取企业劳动保障违法情况、劳动争议仲裁结果、遵守承诺情况和荣誉获奖情况等信息，根据信息对企业进行“无申享”信用评级，并将评价结果按 A/B/C 三个等级划分。对于信用 A 级企业，次年可免于劳动保障书面审查和“双随机”抽查，优先享受人社优待扶持政策，建筑业企业还可享受 50% 农民工工资保证金，真正做到“无事不扰”。

“一次不跑网上办”。实施人社服务“网办提质行动”，持续提升网办知晓率，确保辖区企业政务服务网态注册率保持 100%，积极引导企业群众网上办。定期收集、分析企业群众网上意见建议，持续改善网上办事体验。持续推广“掌上办”事项数，将高频事项全部纳入“掌上办”，不断提升“掌上办”流程，让企业办事不跑腿。

“+1+N”布局强改革。纵深深化政务服务“三权重构”改革。在四个城区政务

“他们正在攻坚克难中闯难关，重大任务中挑重担，劳动竞赛中夺桂冠，每年加工矿用车前轴 380 件，后半轴套管 380 件，一年加工近千个轴套类等关键零件，产品合格率由原来的 90% 提高到 96%，拥有使用新型专利 4 项，且年内无安全生产事故及重大质量事故发生……”这是中钢联三重大“全国质量信得过班组”——北重集团北方股份制造部机加车间机加一班属于每一个人的内心肺腑间。

以业绩论英雄，凭实力拿奖，是这个“王炸”班组的“秘籍”。

生产过程中，班组成员根据公司制造部生产大纲、车间作业流程、班组长重要零件工序流程、制订班组安全生产流程，识别班组的定位、确定班组的职能特点、人员情况、设备情况。

班组长提升人员队伍素养，完善基础管理水平，班组长生产任务完成率、产品一次交检合格率、设备开机率都有不同程度提升，能源辅料刀具消耗、各类机械伤害都在降低。

“指标的‘一升一降’有我们每个人的智慧贡献。”班组长梁雪峰说。“我们在完成自己工作的同时，还积极参与

信小程序功能应用，为四地企业、零工提供便利自主、精准、便捷的服务。

“他们正在攻坚克难中闯难关，重大任务中挑重担，劳动竞赛中夺桂冠，每年加工矿用车前轴 380 件，后半轴套管 380 件，一年加工近千个轴套类等关键零件，产品合格率由原来的 90% 提高到 96%，拥有使用新型专利 4 项，且年内无安全生产事故及重大质量事故发生……”这是中钢联三重大“全国质量信得过班组”——北重集团北方股份制造部机加车间机加一班属于每一个人的内心肺腑间。

以业绩论英雄，凭实力拿奖，是这个“王炸”班组的“秘籍”。

生产过程中，班组成员根据公司制造部生产大纲、车间作业流程、班组长重要零件工序流程、制订班组安全生产流程，识别班组的定位、确定班组的职能特点、人员情况、设备情况。

班组长提升人员队伍素养，完善基础管理水平，班组长生产任务完成率、产品一次交检合格率、设备开机率都有不同程度提升，能源辅料刀具消耗、各类机械伤害都在降低。

“指标的‘一升一降’有我们每个人的智慧贡献。”班组长梁雪峰说。“我们在完成自己工作的同时，还积极参与

信小程序功能应用，为四地企业、零工提供便利自主、精准、便捷的服务。

“任职自评审查活跃度”。在全市开展重点企业(行业)中、高级职称自评评价工作，聚焦电子信息、计算机、电气、机械、化工、纺织、医药、生物制药等 13 条先进制造业产业链的重点企业(行业)，对符合《贵阳市职称改革工作领导小组办公室关于开展重点企业(行业)中、高级职称自评评价申报工作的通知》(筑职改办〔2022〕9 号)规定条件的，经自评评价、择优参评、专家评审，全市申报、可进行中级职称自评评价，从而进一步发挥用人单位在人才评价中的自主权，更好激发人才活力、促进产业发展、提振企业信心。

“金牌调解员促和谐”。实施“金牌劳动关系协调员百千万工程”，选聘 100 名市级金牌劳动关系协调员，全年至少为 1000 名企业劳动关系协调员开展一次业务培训，为全市 10000 家企业提供用工指导、资源配置、风险防范和争议调解等服务。构建市、县(市、区)、街道、社区四级劳动关系预防化解网络，以工业园区、商贸区、企业数量较多的社区和员工规模较大的企业为重点，首批选取 4 个社

区 6 家企业作为试点实施，和“和谐蓝领工作室”配备专兼职劳动关系协调员，强化劳动关系风险源头治理，提升基层员工化解劳动关系风险能力，做到“小事不出企业、大事不上级”，做到“小事不出企业、大事不上级”。

“信用监管不扰企”。通过数据共享，获取企业劳动保障违法情况、劳动争议仲裁结果、遵守承诺情况和荣誉获奖情况等信息，根据信息对企业进行“无申享”信用评级，并将评价结果按 A/B/C 三个等级划分。对于信用 A 级企业，次年可免于劳动保障书面审查和“双随机”抽查，优先享受人社优待扶持政策，建筑业企业还可享受 50% 农民工工资保证金，真正做到“无事不扰”。

“一次不跑网上办”。实施人社服务“网办提质行动”，持续提升网办知晓率，确保辖区企业政务服务网态注册率保持 100%，积极引导企业群众网上办。定期收集、分析企业群众网上意见建议，持续改善网上办事体验。持续推广“掌上办”事项数，将高频事项全部纳入“掌上办”，不断提升“掌上办”流程，让企业办事不跑腿。

“+1+N”布局强改革。纵深深化政务服务“三权重构”改革。在四个城区政务

“他们正在攻坚克难中闯难关，重大任务中挑重担，劳动竞赛中夺桂冠，每年加工矿用车前轴 380 件，后半轴套管 380 件，一年加工近千个轴套类等关键零件，产品合格率由原来的 90% 提高到 96%，拥有使用新型专利 4 项，且年内无安全生产事故及重大质量事故发生……”这是中钢联三重大“全国质量信得过班组”——北重集团北方股份制造部机加车间机加一班属于每一个人的内心肺腑间。

以业绩论英雄，凭实力拿奖，是这个“王炸”班组的“秘籍”。

生产过程中，班组成员根据公司制造部生产大纲、车间作业流程、班组长重要零件工序流程、制订班组安全生产流程，识别班组的定位、确定班组的职能特点、人员情况、设备情况。

班组长提升人员队伍素养，完善基础管理水平，班组长生产任务完成率、产品一次交检合格率、设备开机率都有不同程度提升，能源辅料刀具消耗、各类机械伤害都在降低。

“指标的‘一升一降’有我们每个人的智慧贡献。”班组长梁雪峰说。“我们在完成自己工作的同时，还积极参与

信小程序功能应用，为四地企业、零工提供便利自主、精准、便捷的服务。

“他们正在攻坚克难中闯难关，重大任务中挑重担，劳动竞赛中夺桂冠，每年加工矿用车前轴 380 件，后半轴套管 380 件，一年加工近千个轴套类等关键零件，产品合格率由原来的 90% 提高到 96%，拥有使用新型专利 4 项，且年内无安全生产事故及重大质量事故发生……”这是中钢联三重大“全国质量信得过班组”——北重集团北方股份制造部机加车间机加一班属于每一个人的内心肺腑间。

以业绩论英雄，凭实力拿奖，是这个“王炸”班组的“秘籍”。

生产过程中，班组成员根据公司制造部生产大纲、车间作业流程、班组长重要零件工序流程、制订班组安全生产流程，识别班组的定位、确定班组的职能特点、人员情况、设备情况。

班组长提升人员队伍素养，完善基础管理水平，班组长生产任务完成率、产品一次交检合格率、设备开机率都有不同程度提升，能源辅料刀具消耗、各类机械伤害都在降低。

“指标的‘一升一降’有我们每个人的智慧贡献。”班组长梁雪峰说。“我们在完成自己工作的同时，还积极参与

信小程序功能应用，为四地企业、零工提供便利自主、精准、便捷的服务。

“任职自评审查活跃度”。在全市开展重点企业(行业)中、高级职称自评评价工作，聚焦电子信息、计算机、电气、机械、化工、纺织、医药、生物制药等 13 条先进制造业产业链的重点企业(行业)，对符合《贵阳市职称改革工作领导小组办公室关于开展重点企业(行业)中、高级职称自评评价申报工作的通知》(筑职改办〔2022〕9 号)规定条件的，经自评评价、择优参评、专家评审，全市申报、可进行中级职称自评评价，从而进一步发挥用人单位在人才评价中的自主权，更好激发人才活力、促进产业发展、提振企业信心。

“金牌调解员促和谐”。实施“金牌劳动关系协调员百千万工程”，选聘 100 名市级金牌劳动关系协调员，全年至少为 1000 名企业劳动关系协调员开展一次业务培训，为全市 10000 家企业提供用工指导、资源配置、风险防范和争议调解等服务。构建市、县(市、区)、街道、社区四级劳动关系预防化解网络，以工业园区、商贸区、企业数量较多的社区和员工规模较大的企业为重点，首批选取 4 个社

区 6 家企业作为试点实施，和“和谐蓝领工作室”配备专兼职劳动关系协调员，强化劳动关系风险源头治理，提升基层员工化解劳动关系风险能力，做到“小事不出企业、大事不上级”，做到“小事不出企业、大事不上级”。

“信用监管不扰企”。通过数据共享，获取企业劳动保障违法情况、劳动争议仲裁结果、遵守承诺情况和