

人工智能赋能新质生产力发展研究

■ 李仪

人工智能作为新一轮科技革命和产业变革的战略选择,正深刻改变着人类的生产方式、生活方式与思维方式。新质生产力是新时代推动经济社会高质量发展的核心动能,强调以科技创新为动力,数字化与智能化为主要特征,绿色化与可持续发展为导向。人工智能与新质生产力的耦合不仅是理论探索的重要内容,更是实践发展中的战略性的选择。

一、人工智能赋能新质生产力的意义

(一)推动生产力要素重组与效率提升

人工智能的出现使生产力构成发生革命性变化。在人工智能时代,生产力构成在延续劳动、资本、土地等传统基本要素的基础上,数成为新的生产资料,算力、算法成为新的生产力的工具,智能系统成为新的生产主体,生产要素实现质的提升。人工智能通过对大量数据的深度学习与智能控制等手段,能快速从海量数据中挖掘隐含的规律与价值,进而在生产环节实现更高层次的自动化与精准化生产,提升效率,减少浪费。

(二)促进产业升级与新兴产业培育

人工智能作为代表的新生产力发展,对新质生产力而言最具实质性与标志性的意义是:人工智能的发展既带动传统产业转型升级,又推动新兴生产力加速发展。传统产业引入人工智能技术后,其生产方式与管理模式将全面实现智能化提升与改造,大幅提升产品质量与生产效率。

二、人工智能赋能新质生产力的对策建议

(一)加强战略引领与顶层设计

人工智能推动新质生产力发展,涉及经济社会、科教资源、产业发展、社会治理等多个系统的深度协同作用。只有通过科学有效的战略引领与统筹协调顶层设计,才能确保发展方向不偏差,各类资源要素与配置合理,各主体高效协同推进。一要健全国家层面统一协调机制,将人

工智能与新质生产力融合发展上升为国家长期战略性任务,通过专项规划或国家纲要等权威形式,明确二者融合发展的阶段性战略目标,分步骤任务与重点突破领域,确保战略任务按计划有序推进。在此过程中,需重点打造面向制造业、服务业等重点产业,重大科技工程、重大民生等重点工程,以及教育、医疗等公共领域领域的的人工智能示范应用,及时总结并推广“成功经验,实现从点状突破到面状扩散的规模效应,推动更大规模的产业变革与发展转型。二要推进跨部门、跨地区统筹的顶层设计,加强关键技术、政策、基础设施等方面的协调配合,避免部门间政策割裂、地方重复建设基础設施,全面提升政策实施效能。

(二)优化人才培养与引进机制

新质生产力的着力点是人,人才短板是目前人工智能深度应用的最大障碍。因此,要以系统化方式完善人才培养和引进方式,形成多层次、多方面的系统性人工智能人才体系。一是深化“产学研深度融合”的培养方式,高校和

科研院所需主动改革学科体系,打破学科壁垒,实现人工智能与计算机科学、数学、统计学等基础学科的深度交叉融合,同时加强人工智能与经济社会管理、生命科学、医学教育等应用学科的跨界融合,培育既懂核心技术原理又熟悉产业实际需求的复合型人才。二是推动企业深度参与人才培养,采取校企联合制定培养方案、企业实训基地实践、科研产业学院等多种方式,把高校先进的科研成果与企业现实的生产场景紧密结合起来,培育一批理论知识扎实、实践经验丰富的应用型人才。三是建立灵活高效、面向未来的人才引进机制,特别是要通过在签证便利、科研经费支持、生活保障等方面具有灵活性的政策,精准引进海外人工智能领域高层次人才与创新团队,积极促进国际人才交流与合作,为我国在人工智能助力新质生产力的技术进步和新质生产力发展提供国际化智力支撑。四是关注应用和技能型人才培养,通过职业教育、技能培训等渠道,补齐一线人才短板,形成基础研究人才引领、高级创

新人才攻坚、一线人才支撑的结构合理人才体系,有效规避人才“断层”现象。五是人才创造有利于成长发展的良好环境与制度保障,如完善以创新价值、能力、贡献为导向的科研评价体系,鼓励科研人员开展探索性研究、长期攻关研究,坚决杜绝“唯论文”“唯帽子”的片面评价倾向,通过股权激励、科技成果转化收益分享等市场化方式,充分激发人才的内在创新动力与创新活力。

总之,人工智能助推新质生产力发展不仅是技术演进的必然结果,更是我国在复杂国内外环境下实现经济社会高质量发展、构建新发展格局的时代选择。未来发展中国,唯有在战略引领的方向把控、制度安排的保障支撑、人才培养的根基筑牢等关键环节协同发力,形成合力,才能真正激发人工智能助推新质生产力的巨大潜能,为推进创新型国家建设、实现中国式现代化、推动人类社会进步提供强大支撑。

(作者单位:长沙理工大学马克思主义学院)

党建融入企业治理机制及效果分析

■ 杨琦

员级员依规进入董事会、监事会等治理机构,使党组织的意见建议通过规范化程序渗透到企业重大决策中,实现企业治理与治理规则的有机衔接。决策参与层面:关键在于健全“双向进入、交叉任职”机制。一方面,推动企业党组织主要负责人员按法定程序进入董事会、经理层;另一方面,要求董事会、经理层中的党员成员依规进入党组织领导班子。文化引领层面:需以党建工作为统领,塑造契合企业自身特色的治理文化,推动党的核心价值观与企业战略目标深度融合。

党建对企业治理效能的影响

党建融入企业治理,可从决策质量、执行

效率、风险防控三个关键维度提升企业治理效能。为企业发展注入强劲动力。提升决策质量:党组织凭借其政治优势与全局视野,能够为企业战略决策提供正确方向。在制定发展规划时,党组织可引导企业充分考量国家政策导向,社会发展趋势等宏观因素,避免企业因片面追求短期利益而忽视长远发展,确保决策符合企业自身经营利益。又以与战略大局相契合,显著提升决策的科学性与前瞻性,提高执行效率;党组织通过发挥监督执纪问责作用,推进基层党组织等,在企业生产经营、技术创新等关键任务中发挥支撑。这种示范效应能够有效带动全体员工形成干事创业的良好氛围,加快决策落地速度,推动企业各项经营目标

快速转化为实际成果。强化风险防控:党组织通过完善监督体系,将党风廉政建设与企业内部控制紧密结合,重点加强对企业关键岗位、重要业务环节的监督。通过及时发现经营过程中的苗头性、倾向性问题,提前预警并化解潜在风险,引导企业守牢合规底线。总之,党建深度融合企业治理结构,既是党的政治优势、组织优势转化为企业发展动力的必然选择,又是企业治理现代化的重要创新探索。未来,企业需进一步探索党建与治理融合的动态调整机制,不断优化融合路径,实现党建工作与企业经营效率的共生共进,推动中国特色现代企业制度持续完善。

(作者单位:山东能源新矿集团生产服务分公司)

基于“服务·管理·育人”三维度办公室政工文化培育体系构建

■ 李志

“以大局为导向”的理念融入政工工作,通过思想引领推动服务效能提升;“管理维度”侧重以制度规范保障文化培育,通过完善的流程设计、考核机制,确保政工文化从理念转化为实践;“育人维度”立足人的全面发展,通过能力培训、价值塑造,实现工作人员思想素质与业务能力的双重提升,为政工文化注入持久动力。

2.逻辑关联

三者呈现“目标—保障—动力”的递进逻辑:首先,“服务”明确政工文化的价值目标,决定培育体系的方向——脱离服务的政工文化必然陷入“空转”；其次,“管理”为目标的实现提供制度保障,通过标准化、规范化的机制,确保服务导向落地为具体行动;最后,“育人”为体系运转注入内生动力,只有工作人员在文化培育中实现个人成长,才能主动践行服务理念、遵守管理规范,形成“服务促育人、管理保服务、育人有管理”的良性循环。

“服务—管理—育人”三维度办公室政工文化培育体系的核心内涵与逻辑关联

(一)以服务为导向,构建“需求响应—实践融合”的政工文化价值闭环

1.精准对接需求,锚定服务方向

打破政工工作“体内循环”模式,建立“上联下联”的需求响应机制。向上对接单位中心任务,将政工学习与重大决策部署、重点项目推进相结合,通过专题研讨、思想动员,引导办公室人员明确“服务大局”的职责定位;向下畅通基层与服务的沟通渠道,通过定期走访、线上问卷、座谈交流等形式,收集流程优化、效率提升等方面的需求,将群众诉求作为政工工作的切入点。

2.融入业务实践,转化文化价值

推动政工工作与日常业务场景深度融合,避免“两张皮”。在会议流程、文件流转、应急处置等常规工作中,以“严谨高效、务实担当”的政工理念为指引,开展“换位践诺”活动,要求工作人员将思想自觉转化为服务行动;针对临时性、突发性任务,组建“党员先锋队”“服务突击队”,以政工文化凝聚团队合力,在实践中检验文化培育成效。

(二)以管理为支撑,完善“制度设计—过程管控”的政工文化保障机制

1.健全制度体系,明确培育标准

制定《办公室政工文化培育工作细则》,将“服务—管理—育人”目标细化为具体制度;在思想建设方面,明确“每月1次集中学习、每季度1次专题研讨”的学习制度,内容涵盖政策理论、服务理念、职业素养;在行为规范方面,出台《办公室人员服务准则》,对沟

通礼仪、工作流程、责任追究作出明确规定;在考核激励方面,将政工文化践行情况与绩效考核、评优评奖、职务晋升挂钩,以制度化保障文化培育落地。

2.强化过程管控,确保培育实效

依托“精细化管理”理念,将政工要求融入日常工作环节:在文件处理中,强调“零差错”的责任意识;通过“双人复核”“定期抽查”等机制,培养严谨作风;在团队协作中,建立“谈心谈话”制度,办公室负责人每月与工作人员沟通思想动态,及时调整情绪、凝聚共识;在应急响应中,开展“实战化演练”,结合政工思想动员,提升团队应急响应能力,让管理过程成为文化渗透的载体。

总之,构建“服务—管理—育人”三维度办公室政工文化培育体系,是新形势下提升办公室工作效能、推动单位高质量发展的重要举措。该体系以服务驱动价值导向,解决了政工文化“为何建”的问题;以管理提供制度保障,解决了“如何建”的问题;以育人激活内生动力,解决了“持久建”的问题。未来,各单位应结合自身实际,进一步优化三维协同机制,探索数字化、个性化的培育手段,让政工文化真正融入办公室工作的各环节,成为凝聚人心、推动发展的强大力量。

(作者单位:新汶矿业集团有限责任公司生产服务分公司)

红色工业文化对加强青年政治引领的现实作用与路径探索

■ 赵晓瑞 时东旭

红色工业文化作为先进的文化传统和红色文化资源的重要组成部分,其效能的充分发挥对加强青年政治引领具有重要意义。在中国现代化进程中,深刻红色工业文化传统,传承红色工业血脉,探索红色工业文化赋能青年政治引领的实践路径对推进新质工业化、培养新时代中国特色社会主义建设者和接班人具有现实意义。

充分发挥红色工业文化对加强青年政治引领的作用

红色工业文化承载了我国工业化的历史,也在实践中,是加强青年政治引领的精神生产机制,统一规划、采编、编辑新闻内容,再根据不同媒介平台的特点进行个性化定制。例如,同一新闻事件,可为报纸撰写深度报道,为短视频平台制作快节奏的新闻短片,为社交平台设计话题互动内容,从而实现“一次采集、多元生成、多端传播”,提升新闻内容的覆盖范围与传播效率,同时也可以注重各平台之间的协同联动。

总之,数智时代为新闻宣传引导工作带来了深刻变革,既有机遇也有挑战。唯有积极拥抱数智技术,创新新闻信息监测,内容生产、矩阵构建与理论治理的路径,才能在深度融合的浪潮中做好新闻宣传引导工作,牢牢掌握思想引导的主动权,为社会发展贡献良好的贡献。

(作者单位:贵州传媒传媒学院)

其二,红色工业文化蕴含着丰富的艰苦奋斗精神。红色工业文化承载了工业发展的艰辛历程和辉煌成就,如新中国第一个五年计划、大庆油田的开采、“两弹一星”的成功,改革开放后的工业转型升级等,更是将万困难凝结成了一句“有条件要上,没有条件创造条件也要上”的口号。通过讲述工业和红色工业文化,青年能够深刻理解国家工业化进程中的艰辛与成就,不断增强对国家的认同感和自豪感,形成牢固的爱国观念。

其三,红色工业文化蕴含着坚定的爱国主义精神。在红色工业文化形成的过程中,涌现出了无数工人阶级的先进事迹,如铁人王进喜、好人陈超等。他们在平凡的工作岗位上作出了不平凡的成就,甘做社会主义建设的“螺丝钉”,他们展现的爱国主义和无私奉献的精神,激发着青年的爱国热情,让青年更加珍惜来之不易的幸福生活,把爱国爱党爱社会主义情怀深深植入于工业化建设的青春血脉。

首先,宏观层面注重红色工业文化在青年政治引领中的战略定位、支持引导和效果评估。一是把握战略定位,将红色工业文化作为青年政治引领的重要资源,明确红色工业文化在加强青年政治引领方面的独特优势;

设定明确的目标,通过红色工业文化的熏陶,达到提升青年政治素养的效果。二是加强支持引导。鼓励和支持红色工业文化的传承与发展,推动红色工业文化与现代科技的融合;加大对红色工业文化教育的投入和资金投入,支持红色工业遗址的保护、修复和开发,以及红色工业文化产品的研发与实施,鼓励社会各界参与红色工业文化教育的投资和建设。三是强化引领效果评估。既要建立评估机制,制定红色工业文化引领效果评估指标,如青年参与度、满意度、知识掌握程度等,定期对红色工业文化引领效果进行评估,又要根据评估结果和青年反馈,及时调整红色工业文化培育内容、传播方式与实践载体等,进而不断优化红色工业文化对青年政治引领的针对性和实效性。

其次,中观层面注重红色工业文化在青年政治引领中的具体实践。一是创新教育内容。深入挖掘红色工业文化的内涵和价值,将青年深入了解红色工业文化的独特魅力。二是丰富教育形式。采用课堂教育、现场教学、实践教学等多种教育形式,增强吸引力与感染力;充分发挥第二课堂的作用,鼓励青年参与红色工业文化的相关实践,通过举办红色工业文化讲座、研讨会、展览等活动,让青年更加深入地了解和体验红色工业文化。三是拓展教育载体。充分利用红色工业遗址、纪念馆、博

物馆等载体,打造红色工业文化教育基地;通过网络平台、社交媒体等新媒体渠道,拓展红色工业文化教育的传播范围和影响力;通过组织红色工业文化主题活动,如红色工业歌曲比赛、红色工业故事演讲比赛等,让青年在参与中感受红色工业文化的魅力,激发青年的情感共鸣。

最后,微观层面充分发挥青年的内生动力。一是引导青年做红色工业文化的主动学习者与实践者。青年应主动学习红色工业文化知识,同时积极参与红色工业文化教育实践,如实地考察、志愿服务等,通过实践锻炼提升自己的政治素养和综合能力。二是引导青年做红色工业文化的坚定继承者与创作者。青年应在传承红色工业文化的基础上,进行艺术再创造,将红色工业文化与现代科技、艺术等相结合,创造出具有时代特色的红色工业文化作品,让红色工业文化在新时代焕发出生机和活力。三是引导青年做红色工业文化的积极传播者与弘扬者。青年要通过社交媒体、朋友圈等渠道,分享自己的红色工业文化学习心得和体验;积极参与红色工业文化的公益活动和社区实践,为推动红色工业文化的传承与发展贡献自己的力量。

(作者单位:赵晓瑞,山东省商河县许南街道办事处;时东旭,山东省枣庄市峰城区重点项目推进中心)

“紧”上添花 “节”尽所能 ——看山东能源蒋庄煤矿如何做好降本增效文章

■ 本报通讯员 李平

今年以来,山东能源蒋矿集团蒋庄煤矿认真落实“厉行节约、严控成本”十项费用节支行动”要求,“紧”上添花”降本增效,“节”尽所能打好“组合拳”,持续加大降本增效力度,1-8月份,该矿商品煤单位成本比上年同期下降 210.01 元/吨,降幅 22.97%,通过开展“百千万”降本增效专项行动,累计实现降本增效 4454 万元。面对严峻的煤炭市场形势,各项工作稳步推进,提质增效。

“紧”思想“节”成本

降本之“战”,思想为先。面对矿井资源储量少、开采难度大、成本压力不断增大的问题,如何破局?该矿组织干部职工开展“改革创新、度危求进”大讨论活动,积极倡导“过紧日子,才能迎来好日子、长日子”的思想,将各项生产、经营指标,及时分解到科室、区队、班组,层层担当,逐级传导,形成了凝聚思想降成本、齐心协力渡难关的强大合力。

在蒋庄煤矿“机电设备维修”,处处体现出永不停歇的“工匠精神”,他们牢固树立“省”下就是赚来的”思想理念,坚持“能自修不外委”,加大“外委转内修”力度,今年 1-8 月份,“外委转内修”累计完成 124 台(套),节约外委支出 6833.54 万元,让“水流进”了“自家缸”。

该矿“运营管理中心”“节约就是效益”的思想理念为引领,严格废旧物资回收、分类、拣选、发放、调拨工作流程,对利用价值低的废旧物资按照类别,用途、价值分区码放、建账管理,及时上报库存数据,1-8 月份,发放使用各类旧物资 360 余件,节约材料费用 16.91 万元。

“紧”管理“节”费用

今年 1-8 月份,该矿生产准备区共完 成安成 512 采,节约安成劳务费 893.03 万元……这亮眼的降本增效数据背后是该单位

推行阿米巴管理模式 重庆气矿基层创效显活力

本报讯(通讯员 喻晓豪 张皓 李传富) 9 月 9 日,中国石油西南油气田公司重庆气矿矿内天然气(矿内)区采的 101 井地面工艺流工程改造初步完成,为挖潜该井剩余产能提供了保障。这是该气矿班组员工自去年 12 月 1 日起开展的采 101 井设备维保后又一成果,更是基层班组推行阿米巴管理模式的呈现。

今年,重庆气矿“以目标同向、管理同频、效益同增”为导向,持续将阿米巴经营模式“精细化核算与班组建设的标准化管理有机融合,将“四精”管理在班组落地生根,旨在提升基层管理效能。

重庆气矿构建融合管理“四梁八柱”,坚持“顶层设计、分层次落地”原则,以“明目标、抓协同”为路径,构建差异化阿米巴管理体系,编制并发布 58 本两级管理手册,分

级分类落实指标管控。阿米巴融合推进工作小组定期召开专项会议,梳理难点和痛点,建立运用“指标替代法”破解成本指标难题,建立新工艺化核算分账模型,动态调整分上、下账,增强考核合理性,实施“统筹考核+二次分配”,推动“阿米巴”管理模式在班组落地生根,旨在提升基层管理效能。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

“以前监督多在项目收尾阶段介入,难免陷入‘事后补救’的被动。现在从方案论证源头上,很多风险从源头就挡住了。”谈及与电力设计领域的监督新模式,温州电力设计有限公司纪检工作人员的感受颇具代表性。电力工程设计作为能源基建的“先手棋”,串联着招投标、方案评审、设备采购等关键环节。这些环节因涉及资源调配、资金使用、技术决策等核心事项,历来是廉洁风险的“高发区”。尤其是在温州等地的电力设计领域,中、环节关联性高,专业门槛高,更让传统“事后追责”式监督难以应对风险防控挑战。

如何破解这一困局?温州电力设计有限公司给出了“嵌入式”监督的答案。以重要输电线路设计项目为试点,公司组建专项监督小组,监督小组直接前移至设计流程、变“事后查”为“全程防”。针对路径选择、工程造价、材料采购等关键环节,监督小组全程跟踪,明确内容、标准与频次,让“监督精准”到“嵌入”。

在具体执行过程中,监督小组通过多种方式举措发挥监督作用,让廉洁防线贯穿设计始终。列席方案论证会,直接参与设计方案的关键决策环节,从监督视角对方案的科学性、合理性及潜在廉洁风险提出意见,避免因利益关联导致方案偏向。通过留取设计依据、计算依据、成本核算等核心资料,核查数据真实性、流程合规性,防止出现虚报工程量、虚增造价等问题;参与项目的上下沟通,技术对接方进行电话回访,了解设计沟通、技术交底等环节的落实情况,及时发现信息不对称、服务不到位等隐性风险。

温州电力设计有限公司相关负责人介绍,通过这套“嵌入式”监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

温州电力设计有限公司“以「嵌入式」监督筑牢重大电力工程廉洁防线

(李宽富 林笔)

“以前监督多在项目收尾阶段介入,难免陷入‘事后补救’的被动。现在从方案论证源头上,很多风险从源头就挡住了。”谈及与电力设计领域的监督新模式,温州电力设计有限公司纪检工作人员的感受颇具代表性。电力工程设计作为能源基建的“先手棋”,串联着招投标、方案评审、设备采购等关键环节。这些环节因涉及资源调配、资金使用、技术决策等核心事项,历来是廉洁风险的“高发区”。尤其是在温州等地的电力设计领域,中、环节关联性高,专业门槛高,更让传统“事后追责”式监督难以应对风险防控挑战。

如何破解这一困局?温州电力设计有限公司给出了“嵌入式”监督的答案。以重要输电线路设计项目为试点,公司组建专项监督小组,监督小组直接前移至设计流程、变“事后查”为“全程防”。针对路径选择、工程造价、材料采购等关键环节,监督小组全程跟踪,明确内容、标准与频次,让“监督精准”到“嵌入”。

在具体执行过程中,监督小组通过多种方式举措发挥监督作用,让廉洁防线贯穿设计始终。列席方案论证会,直接参与设计方案的关键决策环节,从监督视角对方案的科学性、合理性及潜在廉洁风险提出意见,避免因利益关联导致方案偏向。通过留取设计依据、计算依据、成本核算等核心资料,核查数据真实性、流程合规性,防止出现虚报工程量、虚增造价等问题;参与项目的上下沟通,技术对接方进行电话回访,了解设计沟通、技术交底等环节的落实情况,及时发现信息不对称、服务不到位等隐性风险。

温州电力设计有限公司相关负责人介绍,通过这套“嵌入式”监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖单位能位、标准成本等核心指标的量化管理体系,推动年度目标逐级分解至班组,实现“人人扛指标、岗岗有责任”。系统分析管理短板,构建“诊断—优化—提升”闭环机制,持续推动“四精”管理在班组落地。联动党建项目驱动小、合理化建议及“五新五小”等活动,针对指标波动偏差、设备老化、工

艺瓶颈等成因展开研究,将结果应用于优化操作流程、节能降耗及技术创新等具体场景。此外,重庆气矿激活创效内生“动力引擎”,立足“文化引领、能力筑基”双轮驱动,以“通过这套‘嵌入式’监督”管理模式,提升班组“创效”能力,让“创效”成为班组“新常态”。

同时,重庆气矿“厚植经营绩效”“数据支撑”,聚焦“量化指标、精准施策”核心内容,以“指标分解—动态追踪—全员参与”为抓手,构建涵盖