企業家日報 ENTREPRENEURS' DAILY
2025 年 9 月 22 日 星期一 投稿热线:18583697193 约稿邮箱:qyjrbllb@163.com 编辑:周君 美编:吉学莉

“党建 +”赋能:党建与业务融合驱动国企高质量发展

■ 刘方

近年来,宁夏长城水务有限责任公司党总支(以下简称“长城水务公司党总支”)坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面落实自治区国资委党委关于党建工作与生产经营深度融合部署,紧扣党建引领赋能、党建与业务互融互促目标,聚焦安全生产、改革创新、优质服务、提质增效等核心领域,将党建工作有形有效融入生产经营全过程,切实把党建优势转化为发展动能,为公司高质量发展赋能添彩。

一、聚焦“党建 + 安全生产”强责任筑防线保平安

长城水务公司党总支深入实施创新驱动发展战略,以“数字孪生水厂”加用研究”揭榜挂帅项目为抓手,推动水务运营管理数字化、智能化、精准化;组织党员骨干攻坚苏银产业园涉水业务整合,深化水务一体化改革,提升区域水资源统筹利用效能,提升核心功能与竞争力。

党建引领提升科研创新效能。坚持以党建引领保障关键技术攻关,成立由党员领导人员挂帅、安全、工程、制水、检修、管网板块党员骨干为核心成员的技术攻关领导小组,主动摘牌挂帅集团重点科研项目“数字孪生水厂应用研究”,通过对标一流,编制并实施《数字孪生水厂建设实施方案》,项目成功上线运行,智慧水务水平显著提升。推行党员干部“责任包保”,骨干队员“承诺践诺”,组建“技术攻坚组”,确保“骨干是党员、关键有党员”,近 3 年投入研发经费 1500 余万元,累计实施科技创新项目 17 项,发表科技论文 13 篇,取得软件著作权 4 项、申报发明专利 7 件。其中,“长城水厂微絮凝过滤技术的研究及应用”“能耗管理平台的开发与应用”分获宁夏水利科学技术二、三等奖,填补技术空白。

党建引领深化水务一体化建设。聚焦宁夏水务集团“12348”战略蓝图,组织党员青年骨干开展水务一体化建设攻坚,强化督导压责责任,全力推进水务一体化建设。2024 年 2 月 2 日,成功与苏银产业园管理委员会签订深化水务一体化合作协议;2024 年 7 月 1 日,正式接管苏银再生水厂运营,标志着公司业务版图成功拓展至污水处理及再生水回用领域,实现了产业链条的延伸与关键突破,为区域水资源高效利用提供了有力支撑。

党建引领推动国企改革走深走实。坚持党建引领改革正确方向,把深入学习贯彻习近平总书记关于国有企业改革发展和党的建设的重要论述作为首要任务,严格落实“第一议题”和理论学习组学习制度,制定改革重要方案及工作举措,强化党组织把关定向作用,确保改革沿着正确的方向推进。

三、聚焦“党建 + 优质服务”强担当办实事暖民心

长城水务公司党总支深入践行“送水到户、服务到家、民用我管、可靠及时”供水服务理念,以党员突击队、党员责任区、党员示范岗等为载体,在优化供水营商环境、助力乡村振兴等工作中擦亮优质服务金字招牌,通过党建联建深化服务标准化建设,切实解决用户用水难题,架起服务民生的“连心桥”,更好地服务人民群众美好生活需要。

强化精准服务,提升服务质效。优化“线上+线下”服务流程,建设标准化服务大厅、设立自助售水机,抓实业务咨询、报修派单等环节,完善微信公众号“一点通”功能,实现用水业务“掌上办、马上办”,确保派单及时率、问题办结率、用户回访满意率均达 100%。同时,创新党建载体,以主题党日活动开展“节水宣传进学校”“安全咨询进乡村”“服务咨询进企业”及“水厂开放日”等咨询宣传活动,让用户见证放心水、安全水。党员带头践行宗旨,组织志愿服务队深入月牙湖乡等区域,针对留守老人等群体,主动上门对接需求,免费检修用水设施、慰问困难用户,以“党员多跑腿”实现“用户少跑腿”,切实提升服务温度与用户满意度。

夯实供水保障,增进民生福祉。在现代化水厂建设中,创建党员青年突击队,对标先进强基础、明责任、抓落实,聚焦生产体系优化、水质提升与工艺革新,创新实施“智慧加药”系统、开展滤池滤料性能测试、沉淀池水质优化等关键技术攻关,着力打造工艺先进、管理智能、服务便捷的现代化水厂。同时,深化管网漏损治理,践行“不停水就是最好的服务”理念,党员骨干带头落实 24 小时应急值守,确保突发事故快速响应;推行服务片区多级分区管理,通过加装智能减压阀、更换老旧阀门、部署噪声及压力监测系统,构建系统化水平衡分析体系,实现对供水管网的精准“听诊把脉”,及时消除漏损隐患,持续提升供水品质与可靠性。

四、聚焦“党建 + 提质增效”强规范激活力增动能

长城水务公司党总支深化精益管理,筑牢质量效益根基,围绕防汛抢险、节能降耗、人才培养、企业文化等重点工作,充分发挥党的政治优势、组织优势,全面激发组织活力,着力加强合规管控、锻造一流队伍、提升经营质效,为公司高质量发展注入强劲动能。

坚持党建引领聚力攻坚。持续深挖降本潜能,深化“师带徒”机制,推进设备与能耗智能管理平台建设,实施机组提效改造及检修优化,实现年降本超 100 万元。同时,在“8·25”水洞沟水库和水源工程应急抢险期间,公司党总支第一时间发起倡议书,组建 6 个党员突击队,瞄准水洞沟水库水置换、水厂生产工艺恢复、大坝安全鉴定及坝体加固、供水管道应急抢修迁建、生产经营资金保障等关键任务,明晰责任、挂图作战、对表销号,全力打赢“8·25”应急抢险生产恢复攻坚战,彰显“平常抓得实、战时冲得上”的党员担当。

坚持党建引领人才培养。以强化组织管理为抓手,聚焦“优化用工结构、实现人员标准化管理”目标,推进组织机构精简、机关人员下沉一线、优化部门职能与岗位职责、修订完善《内控管理手册》,将合规要求全面嵌入岗位职责和业务流程。同时,紧扣水务集团“百名后备干部培养工程”,精准开展教育培训、规范值班长选聘、职级晋升、职称申报等工作,着力构建组织长效开展人员工成长“双向奔赴”的良性循环机制,提升管理效能。

坚持党建引领文化赋能。深化宁夏水务集团“聚合点滴、泽润生民”企业使命,凝练“安全发展、兴水富民”经营理念,着力对党建阵地、职工之家、职工书屋、员工工作环境和生活条件优化改造升级,荣获中华全国总工会“职工书屋”、宁夏农林水财经工工会“先进职工小家”等称号。党员创作排演的《传承红色基因,涵养清廉文化》等节目,斩获自治区纪委、总工会、水利厅等多个奖项,向社会各界传播了长城声音,推动公司高质量发展

长城水务公司党总支通过创新构建“党建+”多维融合机制(安全生产、改革创新、优质服务、提质增效),有效破解党建业务“两张皮”难题,实现高质量党建与高质量发展同频共振。公司连续 8 年保持盈利,近 3 年的供水量、营业收入、净利润年均增幅分别达 5%、10%、13%;党建基础全面夯实,三星级以上党组织占比 100%,所属长城水厂联合党支部获得自治区国资委党委“先进基层党组织”,宁夏国有资本运营集团公司党委“党建示范点”,宁夏水务集团党委“五星级党组织”等荣誉,公司党总支示范效应明显。同时,干部职工的获得感、荣誉感、幸福感持续提升,党建优势切实转化为治理效能和发展动能,以鲜明政治底色绘就了国企改革发展的亮丽答卷。

(作者单位:宁夏长城水务有限责任公司)

高质量发展背景下青年人才培养机制创新研究

■ 宋志青 刘心科

高质量发展背景下,为解决滨州市青年人才培养存在的培养机制缺乏系统性与协同性、培养内容与产业需求脱节、评价与激励机制不完善等问题,需通过构建协同联动培养体系、优化培养内容与产业对接、完善评价与激励机制等策略,创新培养机制,为滨州市发展提供人才支撑。

一、滨州市青年人才培养机制的现存问题

(一)培养机制缺乏系统性与协同性

目前,全市缺乏专门针对青年人才培养的整体规划、系统设计与综合协调,部门间各自为战,协同效应不足。其中,教育部门的培养重点聚焦于学生的知识储备及学术素养,未能与社会需求有效对接,导致学校传授的知识内容与工作实际需求不相适配。

(二)培养内容与产业需求脱节

在滨州市优化升级产业结构、促进新动能形成的过程中,对青年人才的技术水平和综合能力提出了更高要求。但当前全市青年人才培养内容未能与时俱进,一方面对传统产业相关专业的人才培养过量,另一方面在新能源、新材料、人工智能等已发展为新兴产业的领域,尚未完成对应的人力资源配置,造成青年人才供给与产业发展存在结构性缺口。

(三)评价与激励机制不完善

一是激励机制不健全,对青年人才的精神鼓励及职业发展规划支持不足,激励方式多集中于物质报酬,且青年人才实际获得的奖励相对匮乏,有时甚至不足应得份额,导致其创新积极性和工作热情受挫。二是职称评定缺乏科学合理的晋升机制,仍存在论资排辈现象,年轻人难以获得晋升机会,这在很大程度上影响了他们在滨州长期发展的信心。

二、创新滨州市青年人才培养机制的策略

(一)构建协同联动培养体系

滨州市要设立青年人才培养协调机构,整合教育、人社、科技等部门的资源,制定统一长效的青年人才培养规划,并在总体规划基础上明确各部门职责。教育部门:负责完善学校教育课程体系,增加实践教学环节,提升学生解决实际问题的能力。人社部门:负责搭建人才与企业的对接平台,搜集产业发展需求并反馈至教育部门,为其调整教学内容提供参考。企业主体:积极引导企业深度参与人才培养,加强校企合作,建立长期稳定的合作关系,共建校内外实习实训基地及产业学院。企业可派出技术人员参与学校教学,传授行业先进技术与实践经验;针对滨州市重点发展的高端铝业、精细化工等产业,可由校企联合开发专业课程、设计实践项目,让学生在校期间就能认知生产工艺,毕业后快速适应工作岗位。

(二)优化培养内容与产业对接

针对滨州市产业发展方向动态调整青年人才培养的内容。一是要加大新兴产业人才培养力度:在高等院校和职业院校设立新能源、新材料、人工智能等新兴产业相关专业,增加招生计划,提高师资配比,填补新兴产业人才缺口。二是要推动传统专业升级改造:将新技术、新工艺融入传统产业相关专业,培养复合型适用人才。例如,在纺织专业建设中融入智能制造技术,使学生既能掌握传统纺织技术,又能运用智能设备管理纺织生产。三是建立产业需求跟踪反馈机制:通过调研全市重点产业,实时掌握企业需求,据此调整完善教学大纲与培训课程;鼓励校企联合编写教案、特色教材,并将企业案例纳入其中;强化实践性教学,增加实践课程比重,为学生创造更多参与企业实战项目的机会。

(三)完善评价与激励机制

一方面,构建青年人才多元化评价体系。在评价指标上,除学历、论文等传统内容外,应进一步纳入工作实践能力、创新成果及业绩贡献等与实际发展紧密相关的维度;同时,需结合不同行业、岗位的特性设置差异化评价标准,如对科研人才侧重考察科研成果向生产生活领域的转化应用成效、对技能人才则重点评估实际工作完成质量及生产现场问题的解决能力。为保障评价过程的客观性,可引入第三方评价机构,对人才评价的流程、方法及结果实行全程监督,通过强化外部监督确保评价公开、公平、公正,进而提升评价结果的社会公信度。

另一方面,在完善评价体系的基础上,需同步建立健全青年人才激励机制。

物质激励方面:优化激励方式,提高物质奖励权重,对在工作中作出重大贡献的青年人才予以重奖,以物质保障激发其工作积极性。精神激励方面:定期开展优秀青年人才评选表彰活动,并借助各类媒体平台加大宣传力度,增强优秀青年人才的社会认同感与职业荣誉感,营造尊重人才的良好氛围。职业发展激励方面:为青年人才预留广阔的事业发展空间,积极构建科学合理、公平公正的晋升渠道与机制,打破论资排辈的限制,坚持“不拘一格降人才”,让有能力、敢担当、有业绩的青年人才能够及时晋升至合适岗位,实现个人与城市发展的双向赋能。

总之,滨州市通过构建协同联动培养体系、优化培养内容与产业对接、完善评价与激励机制等举措,可有效破解青年人才培养的现存问题,为青年人才成长赋能,进而为滨州高质量发展提供坚实的人才支撑与持续动力。

该文入选:2025 年度全市党校(行政学院)系统课题“高质量发展背景下滨州市青年人才培养机制创新研究”,(2025XTN63)

[作者单位:宋志青,中共滨州市委党校(滨州行政学院);刘心科,滨州职业学院马克思主义学院]

深化“大监督”体系建设,为国有企业高质量发展保驾护航

■ 黄钧德

构建“大监督”体系是国有企业落实全面从严治党要求的关键路径,其核心目标在于强化权力运行的全过程监督制约,为企业持续健康发展筑牢制度屏障。国有企业党委应始终将“大监督”体系建设摆在重要议事日程,将其作为优化政治生态、推进党风廉政建设的核心抓手,通过持续完善运行机制、在实践中动态总结提升,不断巩固和深化体系建设成果,为企业高质量发展提供坚实保障。

一、深化“大监督”体系建设的必要性

1.提升监督实效

建立“大监督”体系,能够充分发挥各监督职能部门的优势,在日常管理规范、运营风险识别、问题整改落实及责任追究等环节形成协同合力。通过打破部门壁垒、建立信息互通与协同联动机制、不仅能实现对风险的精准识别、问题的及时发现与高效处置,确保问责机制精准落地,还能有效避免监督资源重复投入、力量分散等问题,显著提升监督工作的整体效能。

2.降低经营风险隐患

国有企业作为国内部监督仍存在方式单一、执行力度不足、协同效应有限等短板,且普遍存在“重业务轻管理、重结果轻过程”的倾向。为此,必须强化“全方位、全流程、全覆盖”的协同监督理念,构建“大监督”工作格局。一方面,通过整合纪检、监事会、审计、财务、法务等内部监督力量,形成监督合力,打通监督执行的“最后一公里”;另一方面,将法律风险防控与合规性审查深度融入决策流程和业务操作环节,定期开展系统性风险排查,做到风险早发现、早预警、早处置,切实防范化解企业经营中的各类风险。

3.增强企业核心优势

健全的监督机制和不断完善“大监督”体系,不仅能推动企业实现健康、稳定、可持续发展,还能规范内部管理行为,提升全体员工的法治意识与廉洁自律水平,营造风清气正的企业内部氛围。此外,完善的监督机制与良好的企业风气,也能增强对优秀人才的吸引力,为企业长远发展注入持续动力。

4.推动廉洁文化建设

廉洁是企业发展的基石,也是其立身之本。通过构建“大监督”体系,能够有效整合监督资源、拓宽监督路径、强化问责机制,使党员干部和职工群众真切感受到组织的严格管理和深切关怀,从而形成“不敢腐”的震慑氛围,并逐步树立“不能腐、不想腐”的思想自觉。

二、“大监督”体系建设中的现存问题

1.监督意识有待加强

部分领导干部未能从政治高度充分认识监督工作的重要性,往往将其视为常规业务任务,认为监督职责主要由纪检监察部门承担。在实际工作中,缺乏系统性的监督规划与主动监督意识,导致监督工作在部分领域出现弱化、虚化现象。

2.监督协同性不足

部分企业监督层级模糊、职责界定不清,监督力量呈现各自为政的局面,缺乏统一的思路与协调机制。这导致横向沟通不畅、纵向监督乏力、监督责任划分不明,甚至出现监督重叠或监督盲区的问题。

3.信息共享机制不完善

由于各监督部门职能差异,信息共享机制存在明显短板,如沟通渠道不畅、协同联动不足、缺乏统一的信息交流平台与会商通报机制,导致监督信息难以有效共享、问题研判与处置效率不高。

4.监督创新力度不足

当前,企业监督方式仍以传统的现场检查、定期审计、会议汇报等为主,缺乏创新性举措,监督实效受限。同时,监督工作与企业治理体系和治理能力现代化建设的融合深度不足,在制度设计的前瞻性、监督手段的智能化、责任分工的精细化等方面探索不够,尚未形成全覆盖、立体化、智能化的监督网络,导致监督优势未能有效转化为企业治理效能。

三、深化“大监督”体系建设的策略

1.加强党的全面领导

党的二十大强调,要增强党组织政治功能和组织功能,推进国有企业、金融企业在完善公司治理中加强党的领导。作为党内监督专责机关和“大监督”体系的领头组织者,纪委需切实发挥统筹协调作用,深入推进党委主体责任、纪委监督责任、职能部门专业监督责任以及各级务系统“一岗双责”的一体落实,确保“大监督”体系建设始终沿着正确政治方向推进。

2.整合监督资源力量,促进各类监督贯通融合

构建国有企业内部“大监督”工作机制,明确各职能部门在“大监督”体系中的职责定位,推动各职能部门监督资源贯通融合,形成横向协同、纵向贯通、联合检查、专题会商、线索移送、信息沟通等配套机制。结合企业实际,着力构建“职能管控前置、规范管理保障、审计监督把关、纪检再监督问责、巡察监督兜底”的多层级监督体系,确保各监督主体各司其职、各尽其责、优势互补,提升监督质效。具体而言,可推进系统内审计、监察等监督机构的联动配合,进一步完善信息共享、线索移送、措施使用、结果反馈机制,实现各类监督资源有效衔接;定期召开监督工作协调会,实现各类监督过程中发现的共性问题与突出风险,共同提出整改意见建议;创新运用科技手段,充分利用信息化、大数据技术,搭建涵盖财务、业务、合同、物资、资金、人力资源等多维度的大数据监督平台,为各项监督工作提供数据支撑与技术保障。

3.完善监督制度机制

健全完善的规章制度的同时也更健全完善配套监督制度,根据审计结果运用、问题整改落实等实际需求,进一步细化规范整改问责工作流程,建立健全审计整改“回头看”、督查督办、问责追责等配套制度,推动以制度管人、按制度办事。二是建立长效机制,及时总结提炼“大监督”实践中的成功经验,将行之有效的做法固化为制度成果,不断深化和拓展“大监督”体系的内涵与外延,确保体系建设始终与企业改革发展方向保持一致。

4.完善成果共享机制

进一步推动各职能部门加强对日常监督、专项督查成果的梳理分类,及时将监督查报告、问题清单、典型案例等重要信息通报纪检监察机构。纪检监察机构在监督中发现的各类问题清单、典型案例,也应视情况通报相关职能部门,实现监督成果双向共享。同时,明确纪检监察机构对整改落实的督促责任,对各职能部门推动监督发现问题整改的情况进行跟踪回询,对拒不整改或整改不力需要问责的,及时将问题线索移交相关部门。此外,将各企业、各部门落实监督发现问题整改情况纳入年度监督检查重点范畴,确保监督成果正转化为企业治理效能。

总之,只有构建起全面、系统、规范、高效的“大监督”体系,才能以强有力的监督促进企业治理能力提升,不断提高企业治理体系和治理能力现代化水平,为国有企业高质量发展提供坚强保障。新征程上,国有企业需持续深化“大监督”体系建设,加强党的领导、着力提升企业治理效能,为实现中国式现代化贡献更多国企力量。

(作者单位:广西宏桂资本运营集团有限公司)

企業家日報 ENTREPRENEURS' DAILY 2025 年 9 月 22 日 星期一 编辑:周君 美编:梅文刚

北重集团多维发力绘就“质效双升”新图景

■ 高玉莹

“来,您瞧这个!”北重集团防务事业部502 车间身管班班长付雷雷拿出专用平板,对着一台重型设备的二维转轮轻一扫,屏幕上立刻弹出设备型号、点检项目、历史维护记录等信息,他给笔者展示了车间设备“二维码”身份证,只需“扫一扫”就能实现线上点检,以前靠纸质表格点检,自从更新了这套设备点检终端系统,线上线下双保险,点检准确率从 85% 提到了 99%,设备故障率都降低不少。他身后的墙上,“一星级生产现场”的奖牌格外醒目。

付雷雷的日常工作变化,是北重集团“十四五”期间以创新驱动管理与现场质效双提升的生动缩影。从数字化车间的智能脉动,到生产现场的管理升级,再到班组树立标杆与品牌,北重集团以全新的姿态在健康稳定可持续发展的赛道上加速奔跑。

现场管理 从“过得去”到“过得硬”

“以前车间里的物品随便放,电渣炉基坑没有防护围挡,安全隐患如影随形。特钢事业部 106 车间下决心改变这一局面,如今的电渣重熔车间,环境整洁、设备稳定、产品优质。”班组长刘伟指着侧架上的产品笑着说。这是车间探索“1+3”现场管理模式后的新变化——“1”是抓安全产出,“3”是聚焦 5S 管理、设备保障、产品质量。

“以前现场管理就靠‘扫扫地、摆摆东西’,现在扩展到‘车间建设、生产组织’等八个维度,内容多了,但更有条理了。”基础管理部现场管理专员王振说。

2025 年,北重集团启动生产现场星级建设,基础管理部牵头制定了详细方案:前期宣贯培训、月度监督检查、半年全面考核。

“6 月份我们组织了一次‘大检查’,从软件资料到生产现场,逐项打分。”王振说,“有个车间认前物品堆放乱,这次检查后,他们不仅按标准分类、还做了‘可视化看板’,谁负责、放哪里、数量多少,一目了然。”

制度有闭环,现场管理才能“不打折扣”。各单位制定《现场 5S 与目视化管理标准》《物品 ABC 分类标准》,还配套了“关键绩效指标”“检查记录表”。

“以前发现问题、整改靠‘自觉’;现在从发现问题、下达整改单,到验收反馈,全流程闭环。”王振说。

设备管理 让“老车间”长出“智慧脑”

走进防务事业部物资保障部工具备件科,900 平方米的前置仓,备货 5.4 万件刀具,库存少了,成本低了,供应周期缩短了。这都得益于北重集团正式建成并投入运营兵器集团首家工业品前置仓,通过“随用随领+自动补货”的模式,物资供应“轻装上阵”,告别了“囤货烦恼”。

设备管理的变革,源于公司对数字化、智能化的战略投入。“十四五”期间,北重集团累计投入 5600 余万元,搭建起覆盖科研、生产、管理的数字化体系。在矿用车总装车间,笔者看到了更震撼的场景:无人驾驶矿用车在划定路线上平稳行驶,驾驶室里空无一人,中控室的屏幕上实时显示着车辆的位置、速度、能耗数据。“以前靠司机现场操作,受天气、疲劳度影响大,现在远程控制 + 数据采集,作业效率提升 20%,安全风险也降了。”北方股份技术人员指着屏幕上的轨迹图说。

数字化的魔力,还渗透到了炼钢车间。在特钢事业部一体化智能炼钢管控平台,刘邦华正盯着屏幕上的冶炼数据。“以前炼钢师傅的经验就是‘标准’,现在不一样了。”他点开“冶炼工艺”,屏幕上立刻弹出某一炉钢的温度曲线和成分数据,“你看,现在上了数字化平台,炼钢也从‘经验驱动’变为‘数字驱动’了,钢水质量更稳定了。”

设备管理是保障车间稳定运行的“生命线”,定期保养与精准点检,能减少设备突发故障的概率,还能通过规范操作流程延长设备使用寿命,降低企业运维成本。北重集团的设备管理系统中,无论是内蒙古北方重工业集团有限公司设备运维管理办法》《起重机械设备完好检查表》等相关制度,还是设备报修、周例保、精度检测等标准化流程都一目了然。

从制度执行到设备管理系统跟踪日例保、周例保、精度检测,设备检修,每一环都透着精细,实现了设备检查内容的全覆盖、无遗漏,让设备状态“看得见、摸得着”。

班组管理 从“抓规范”到“树标杆”

“李哥,您在‘红旗杯’班组长大赛拿了国防科技工业赛道第五名,快给我们讲讲经验!”2024 年,特钢事业部的一场经验分享会上,工人们围着李瑞热烈提问。

自特钢事业部组织开展班组活动以来,各车间以“班十条”学习为抓手,推动班组管理提质增效。2024 年,事业部组织重点生产班组长开展管理知识与安全标准化专项培训。“以前开班会想到啥说啥,现在按《北重集团班组班前会管理指导意见》流程走,安全风险点、当日任务一目了然。”103 车间班组长李中杰章若班前会记录表说,流程规范了,工作起来更安心了。

在班组环境建设上,事业部定期开展休息室及管理看板专项检查。106 车间班组长刘伟指着整齐的休息室自豪地说:“我们严格落实定制化管理标准,工具归位、物品摆放有序,员工无论是工作还是休息时心情都舒畅。”101、103 等车间的班组园地建设方案已编制完成,成为展示班组文化的新窗口。

班组专项提升行动中,101 车间精炼班班长刘邦华感受颇深:“事业部每我们梳理管理漏洞,现在‘五好一准确’考核细则执行更到位,每季度排名前 10 的班组还有奖励,大家‘赶学比超’的劲头更足了!”笔者了解到,事业部每月组织多样化班组活动,持续推进第二梯队班组提升,打造特钢班组特色品牌。

事业部基础管理部负责人魏晓表示,从星级现场建设到常态化环境督查,从技能培训到竞赛激励,事业部正以实打实的举措,让“人人讲安全、事事为安全、时时想安全”的班组安全文化深植一线。

“十四五”以来,北重集团在管理创新与现场管理领域深耕细作,从生产现场的“智能蝶变”,到设备管理的“机制创新”,再到班组人员的“精细升级”,北重集团将持续深化基础管理内涵,让“质效双升”的基础更牢固。

伍强 “技术尖兵”的破题攻坚

■ 本报通讯员 秦莉

九月的四川盆地,暑意仍浓。在天然气净化总厂资阳分厂热火朝天地建设现场,机械轰鸣、人影忙碌,净化人正以分秒必争的劲头全力冲刺“9.30”投产目标。

在这片钢铁塔林与纵横管道之间,总有一个身影格外醒目,他时而俯身查看仪表压力,时而小跑记录运行参数,仿佛不知疲惫。他就是伍强,一位扎根天然气净化行业 17 年,却始终保持着谦逊好学的态度和刻苦钻研的劲头,他长期“泡”在装置现场“死磕”技术难题,是同事们眼中“能把技术变生产力”的实干派。

2019 年,伍强成为安岳净化公司最年轻的班组长,凭借出色的管理能力和扎实的技术功底,短短 3 年便调到生产技术部。他持续精进,很快取得了技师资格。

深耕技术之路,道阻且长,但从不辜负每一个执着前行的人。仅在 2025 年,他便获得国家级实用新型专利授权 2 项、实用新型专利 2 项、发明专利受理通知书 1 项。他编写的《试生产隔离方案》《联动试运专项方案》《投料试运专项方案》等技术方案,成为投产推进的重要支撑。

在资阳分厂投产在即的关键时刻,他主动请缨,带着多年积累的“技术家底”和“实战验证”的决心,作为技术支撑,毅然踏入资阳“战场”。

在负责的公用辅助单元循环水系统清洗作业的第 1 天,他便遭遇“拦路虎”:循环水泄度下降速度远低于预期。他立即展开深度排查,通过对参数、水流状态等关键环节的检查与分析,迅速锁定症结:清洗过程中,循环水回水系统未按规范保持带压运行状态,同时系统出水压力也未达到额定设计标准。这两个因素直接导致系统内部水流动力与剪切力不足,使得污垢杂质滞留,循环水浊度居高不下。在“振”出病灶后,他果断调整系统出水压力和回收压力,仅单次清洗效果便立竿见影,难题迎刃而解。

刚处理完循环水问题,他又马不停蹄投入到蒸发结晶装置调试中。连续作战、多线攻关,已成为他的工作常态。“技术只有在实践中不断验证,才能真正发挥作用!”这是他常挂嘴边的话。

无数个昼夜坚守、无数次难题攻关,伍强用实际行动写下了最扎实的履历,更诠释了石油人技术报国的使命与担当。

荆州采油厂全面推进数智赋能促发展

聚焦提质增效全力推进改革深化、科学谋划提效、组建专班制定计划、建立周报机制;调研统筹“四大中心”与“厂工管理组”建设,多次召开推进会,高效完成班组长选聘 6 人、落聘安置及班组授牌;推进“四大中心”组建,编制 13 个标准化岗位说明书并签订合同,公开竞聘基层干部 10 人。目前“厂直管班组”与“四大中心”管理新模式已正式运行,改革效能得到持续释放。

此外,该厂在推进数智赋能。科学制定工作要点,梳理 11 个站点网络结构,优障定位时间缩短 40%;构建“信息部门+运维队伍+设备厂商”联动机制,完成 12 台智能电表升级,解决网络断连卡顿问题并开展技术培训。完善生产驾驶舱功能,整合 PCS、GIS 等系统,推动 PCS 一级部署,解决 58 项测试问题,实现故障自动分类准确率 92%、响应时间缩短 40%。深化智能应用,处置温度压力等异常报警 4 万余次,14 份报表、132 项数据“上云端”减负,远程调控拉油罐电加热器精准控时,年节约电费 18 万元,管理效能显著提升。

(张翀 黄慧 寇涛)

上海宝冶金砖智谷项目 5 号楼主体结构提前封顶

本报讯 近日,上海宝冶承建的金砖数字工业智谷主体工程 5 号楼主体结构提前封顶,标志着项目建设取得阶段性进展。

该项目是 2025 年度福建省及厦门市重点项目,也是省市两级智能建造试点项目。项目位于厦门市湖里区金山街道湖边水库东片区,西临金山路,东南侧紧邻欧仲园二期。总建筑面积 29.8 万平方米,地上建筑面积约 22.75 万平方米,地下室面积约 7.05 万平方米,主要建设技术服务办公、商业、研发中试用房、体育馆等配套工程。建成后,将形成智能制造先行区、工业互联网示范区,打造全国一流的金砖数字工业智谷,进一步提升产业能级,助推城市计区价值不断提升。

(林其凡)

达竹机制公司真金白银『买隐患』

■ 本报通讯员 汪勇

“发现一条一般隐患就能领 100—200 元的现金。”近日,川煤集团达竹机制公司机加工车间公示栏前人头攒动,车工谢马龙盯着刚贴出的《隐患收购价目表》真挚头:公司内部一般隐患 100—200 元、重大隐患 200—300 元。报告途径有三种,电话、微信和飞书扫码。

自 8 月下旬以来,连续的“秋老虎”气温连破 38℃,各种安全不利因素接踵而至,“三违”和产质量隐患也处罚也明显地多了起来,职工的怨言也多了。于是,该公司组织安全管理部门相关人员,深入各车间、班组调研后分析认为,与其等事故花钱、不如先花钱买隐患。规则就一句话——“拍、签、改、奖”四步走:任何人发现隐患,立即拍照发公司安全微信和飞书扫码;班组长与安全管理部门现场确认后,在《隐患整改本》双签,整改完毕由分管领导审核、主要领导同意报告奖励明细表并签字,交综合管理部、财务管理部门执行,钱从公司安全生产费用中支出,绝不拖欠。

同时,该公司规定,对于泄漏隐患报告人信息,未造成后果的,对相关责任人考核 200 元次,并由安全管理部门进行批评教育。造成后果的按照公司相关规定进行问责。对于打击报复报告人的,根据性质和影响程度,考核相关责任人 500—1000 元,由安全管理部门和分管领导约谈,并在全公司进行通报。

制度落地第一天,该公司机加工车间唐强就成了“榜一大哥”。8 月 25 日早班,他在焊接的直径为 630 毫米皮带滚筒焊缝处发现一条两厘米裂纹,拍照上传不到两分钟,班组长李朗和车间支部书记向阳带着探伤仪赶到现场。裂纹被评定为一级隐患!停机、补焊、探伤、复机,两小时一气呵成,唐强当场领到 100 元红包。“以前怕得罪人,现在巴不得多长几只眼!”他笑得合不拢嘴。

短短 3 天,该公司已“购买”隐患 3 条,发放奖金 500 元,整改率 100%。车间党支部小记向阳撰了笔账:一条滚筒裂纹若演变为断轴,在煤矿生产现场停机至少 8 小时,直接损失将无法估算不说,公司的信誉度也会大幅度下降,“花百多元买平安,值!”

更可喜的是,“花钱买隐患”激活了全员安全细胞。过去“多一事不如少一事”的氛围被打破,大家见面第一句话成了“今天你又挣了几百?”8 月 21—27 日,仅一周的时间,该公司就收到隐患照片 13 张,经甄别有效信息 4 条。向阳感慨,“以前靠车间安全员和质检员跑断腿,现在人人都是移动探头!”

下一步,该公司计划把“隐患收购”升级为“隐患竞拍”,对重大隐患实行分级悬赏,鼓励跨班组联合攻关,让“花钱买隐患”成为安全生产的“源头活水”。

声明·公告

收费标准:55元/行/天(13字1行) 广告热线 13308082189 QQ:769036015 微信:13308082189

律师提示:本刊仅为供需双方提供信息服务平台,所有信息均为刊登者自行提供,客户交易前请查验相关手续和证照,本刊不对所刊登信息及结果承担法律责任。

债权人公告

●凌源哈白科技有限责任公司(注册号:91211381MA0QJ0Y0X)公司的中华人民共和国法院受理凌源哈白科技有限责任公司的申请,并指定辽宁大连中天会计师事务所(普通合伙)为凌源哈白科技有限责任公司的管理人,请公司债权人于2025年9月22日前向管理人申报债权,联系电话:13904241234,地址:大连市沙河口区口腔医院南侧,邮编:116021。

●本溪市人民政府国有资产监督管理委员会(注册号:51300000000000000)根据本溪市人民政府国有资产监督管理委员会的决定,本溪市人民政府国有资产监督管理委员会将本溪市人民政府国有资产监督管理委员会所持有的本溪市人民政府国有资产监督管理委员会所持有的本溪市人民政府国有资产监督管理委员会所持有的