以党建聚才赋能引领国有企业高质量发展的机理、影响与对策

■ 陈静

新时代发展态势下,我国经济社会追求高质量整体发展,国有企业作为政府宏观经济调控的重要载体,其高质量发展对经济社会高质量发展起着关键的引领作用。党建工作是国有企业的“根”与“魂”,更是促进国有企业高质量发展的核心驱动因素。通过对国有企业党建聚才赋能展开研究,在分析高质量发展背景下党建聚才赋能的重要性与导向的基础上,深入探讨其对国有企业高质量发展的具体影响,提出党建聚才赋能推动国有企业高质量发展的实践策略。

一、高质量发展背景下国有企业党建聚才赋能的重要性与导向

(一)高质量发展背景下国有企业党建聚才赋能的重要性

党对国有企业的领导是重大政治原则,必须一以贯之;国有企业建立现代企业制度,同样必须一以贯之。党建聚才赋能正是实现二者有机结合的关键抓手——通过党建引领,将党的领导内嵌于现代企业制度框架之中,确保国有企业发展方向与国家战略保持高度一致,以国企高质量发展助力国家经济社会发展。人才聚集是党建工作的重要内容,更是企业成长的核心资源。党建活动涵盖人才培养、吸引、使用、激励等全环节,如为人才成长提供学习机会、为才华施展搭建实践舞台、为价值实现建立评价激励机制。国有企业通过开展此类党建活动,能够聚集一批政治素质高、专业能力强的高素质人才,为企业创新发展提供智力支撑。这些人才不仅能为核心技术突破与产业转型升级注入动力,进一步增强国企市场竞争力,还能激发企业内生发展活力,成为推动企业高质量发展的“引擎”。

(二)高质量发展背景下国有企业党建聚才赋能的导向

在高质量发展背景下,国有企业党建聚才赋能需明确四大导向。**一是坚持政治导向**:以党的领导武装人才思想,确保人才队伍始终跟党走,成为党和国有企业可靠的有生力量,这是党建聚才赋能的根本前提。**二是坚持服务战略导向**:聚才赋能需围绕国有企业发展战略与核心业务展开,而国企战略与国家重大战略紧密相连,因此要通过这一导向确保人才发展、国企发展服务于国家战略,助力提升国家现代化水平。**三是坚持价值创造导向**:推动党建聚才赋能形成的人才优势转化为企业综合优势,进而提升国有企业的经济效益与社会效益,实现技术成果突破性发展,这是聚才赋能的核心目标。**四是坚持人本导向**:秉持“以人为本”理念,通过完善保障机制、优化发展环境,确保人才在国企内“安身、安心、安切”,为人才长期发展提供坚实支撑。

二、国有企业党建聚才赋能对高质量发展的影响分析

(一)提高国企员工素质与能力

人才是推动国有企业高质量发展的基础性、战略性资源,党建聚才赋能为提升员工素质与能力提供了系统路径。一方面,党建工作能为人才管理提供科学指引与思想政治引领——通过宏观调控确保人才规划与企业战略、高质量发展目标相匹配,实现人才“引进—培养—使用—激励”全环节有效管控;同时通过党员导师制、党员帮扶先锋岗等载体,加速人才成长,持续保持国企人才活力。另一方面,党建工作注重“又红又专”,确保人才思想政治水平与业务能力同步提升,助力培养具有坚定政治立场、过硬专业本领的复合型人才,为企业高质量发展凝定人才素质基础。

(二)提升国企凝聚力与竞争力

凝聚力与竞争力是国有企业高质量发展的核心支撑,党建聚才赋能通过“聚心”与“赋能”双轮驱动,实现二者同步提升。在凝聚力层方面,党组织能将各层次人才团结在党的周围,通过主题党日、技能比武、团队攻坚等党建活动,加强党员与党员、党员与群众的深度联系,提升员工对企业的归属感与认同感,培育集体主义精神,减少人才内耗,实现能力最大化发挥,提升组织运行效率。在增强竞争力方面,党建赋能聚焦激发人才活力与创造潜能——通过发挥党员先锋模范作用,带动团队突破技术瓶颈、攻克发展难题,将党建优势转化为企业竞争优势与发展优势,推动国企在市场竞争中占据主动。

(三)优化国有企业组织保障

党建聚才赋能推动现代企业制度完善,为国有企业高质量发展提供坚实组织保障。其一,通过将党建工作写入公司章程,明确党组织“把方向、管大局、保落实”的法定地位,落实党委前置研究讨论“三重一大”事项制度,确保企业决策兼具科学性、政治性与方向性,规避重大决策失误风险。其二,通过党建活动肃清工作生态——以党风廉政建设为抓手,营造公平公正的内部环境,规范人事选拔任用流程,让有能力的人才得到重视与任用,保护人才积极性,确保国有企业以健康的组织形态实现可持续高质量发展。

(四)塑造国有企业先进企业文化

企业文化是企业发展的精神指引,党建聚才赋能可以为国有企业的发展注入“红色基因”与“时代内涵”。一方面,党建聚才赋能以红色文化、时代精神为内核,将企业家精神、工匠精神、创新精神等先进理念融入企业文化,丰富文化内涵;另一方面,先进企业文化能深刻熏陶人才,引导其树立正确价值观,通过党建活动将个人价值与企业发展、国家富强紧密结合,培育人才的使命感与责任感。例如,创新文化鼓励人才大胆探索、突破技术,宽容失败的文化则激发科研热情,为国有企业高质量发展提供强大精神动力。

三、国有企业党建聚才赋能高质量发展的实践策略

(一)强化党建与人才融合建设的顶层设计

顶层设计是确保党建聚才赋能落地见效、长效推进的制度保障,需从三个关键方面推动党建与人才建设的深度融合。一是将人才培养与发展规划全面纳入党建工作总体规划、企业战略发展规划,构建“党建引领—人才支撑—企业发展”三位一体的协同机制,明确各主体职责与工作流程,确保聚才赋能与党建推进节奏、企业发展阶段同频共振。二是将聚才赋能成效纳入党建工作责任体系与考核评价体系,把人才培养数量、质量、人才贡献率等指标作为党组织领导班子年度考核的重要内容,推动企业“一把手”亲自抓人才工作、班子成员协同抓人才建设,形成上下联动、齐抓共管的工作合力。三是修订完善公司章程与人才管理制度,明确党组织在人才管理中的领导地位与主导作用,建立党组织直接参与人才培养、选拔、使用、激励的具体机制,如党委提名重要人才岗位人选、党组织参与人才评价等,充分发挥党建对人才工作的引领与保障作用。

(二)创新人才培养与引进机制

为保证党建聚才赋能的实际效果,需结合国企发展需求与人才特点,创新人才培养与引进机制。从人才培养角度来看,建立科学的分类评价体系——对基础研究型人才实施长周期、重积累的评价标准,鼓励潜心钻研;对应用开发类人才突出市场价值、经济效益与成果转化导向;对技术技能型人才侧重实际操作能力、问题解决能力与工艺改进成效考核。同时,构建“短期激励+中期激励+长期激励”相结合的多元化激励体系,通过岗位分红、项目分红、年薪制、股权激励、超额利润分享等方式,切实留住核心人才、激发人才创新活力。在人才引进上,建立“党委管理提名+市场化选聘”双渠道机制,针对高层次管理人才、核心技术人才,通过市场化手段吸引国内外顶尖人才;坚持党管干部、党管人才原则,突出政治标准,注重在政革攻坚一线、科技创新前沿、风险挑战现场考察识别干部,选拔使用政治过硬、懂经营、善管理、敢作为的优秀人才充实到关键岗位。

(三)聚焦党建思想引领

党建思想引领是确保人才个人发展与国企发展、国家发展同频共振的根本,是塑造强大精神凝聚力与价值驱动力的关键,更是推动国有企业万至经济社会实现高质量发展的重要保障。首先,需强化理论学习与实践应用的深度融合。要以习近平新时代中国特色社会主义思想为思政教育核心,常态化开展人才思想教育工作,凝聚人才队伍的思想共识;同时,要注重发挥思想政治理论对实际工作的指导引领作用,推动理论学习成果转化为解决业务难题、提升工作效能的实际能力。其次,要着力塑造企业共同价值观念,引领人才价值追求。通过弘扬企业家精神、科学家精神与家国情怀等,将个人价值实现与企业发展、国家需求紧密结合;此外,可充分整合红色文化资源,将其作为党史学习教育的生动教材,进一步提升党建引领效能。国有企业可与当地各级党校、高校及优质企业建立长期合作关系,开展红色文化教育与培训,不断扩充红色文化教学队伍,夯实党建思想引领的基础。

(四)夯实党建组织基础并与业务结合

党建组织基础是实现党建工作与业务工作双融互促的关键支撑,需严格遵循“四同步”“四对接”原则推进党组织建设。其中,“四同步”即党的建设与企业改革同步谋划、党的组织及工作机构同步设置、党组织负责人及党务工作人员同步配备、党的工作同步开展;“四对接”则指体制对接、机制对接、制度对接、工作对接。通过动态调整党组织设置,确保党组织始终与业务发展节奏同频,在国企业务全流程中发挥引领作用。具体而言,在制定企业发展战略、调整业务结构时,需同步谋划党建工作调整,实现体制层面的深度对接;在优化企业组织结构时,要同步设置对应的党组织与工作部门,确保党组织对业务领域的全覆盖;在选聘企业干部时,应同步配备优秀党组织负责人与党务工作人员,严格落实交叉任职的领导体制;在日常工作中,需推动业务工作与党务工作同步部署、协同推进,实现党建活动与业务活动的无缝衔接。同时,在党组织建设中,要注重选拔能力突出的党务工作者,推动其深入业务部门,并通过关键业务岗位轮岗培养,打造兼具党建专业能力与业务实操能力的复合型人才队伍,为党建与业务融合提供人才支撑。

总之,国有企业党建聚才赋能,是新形势下贯彻落实党对国企全面领导、推动国有企业高质量发展的重要战略举措。这一举措能够充分发挥党在人才工作中的领导优势,将党的政治优势、组织优势转化为企业发展的战略优势,通过党建聚才赋能,国有企业不仅能持续提升核心竞争力、实现自身高质量发展,更能在服务国家重大战略、推动产业升级、保障经济安全等方面发挥更大作用,为社会主义现代化强国建设贡献国企力量。在未来实践中,国有企业还需结合时代发展要求与自身实际,持续优化党建聚才赋能的路径与机制,不断提升工作实效。

(作者单位:浙江交投浦新矿业有限公司)

拍卖公告

黑龙江省宏昌拍卖有限公司受委托定于**2025年10月9日10点**,在中拍平台对东宁和平林场蕨包厂十年期租赁权、嫩江市实验幼儿园报废资产一批进行公开拍卖。9月26日至10月8日展样。有意者请于公告发布之日起至10月8日17时前缴纳保证金到指定账户(以实际到账为准),并接受拍卖条款的约定,办理竞买手续。
电话**18846185258**
2025年9月26日

拍卖公告

受委托,于**2025年10月16日9:00**时在内乡县公共资源国有产权交易平台公开拍卖内乡县夏馆镇青杠树抽水蓄能电站勘探平硐施工产生的渣石(花岗岩渣石数量约为**9750m³**)处置项目公告,(标的详见产权交易平台公告)。

就竞买者,请于**2025年10月15日17**时前登录南阳市内乡县公共资源国有产权交易平台(**https://sta.hnprec.com/nynxc/item/#/buyerweb/**)进行网上注册、报名,同时向指定账户交纳规定的竞买保证金。

展示时间及地点:自公告之日起至拍卖当天前所在地展示。

咨询电话:**17518967788 13837778237**
南阳市正公拍卖有限公司
2025年9月25日

▲青岛照通能源有限公司遗失财务专用章,编码:**3702845878349**,声明作废。

▲天津市金达福慧殡葬用品有限公司(统一社会信用代码:**91120222MA7ERTXN76**)遗失公章,声明作废。

▲杭州容嘉文化有限公司遗失公章(编码:**3301501017843**)、发票章(编码:**3301031025656**),声明作废。

▲威宁康顺中西医结合诊所有限公司遗失印章(公章字样:威宁康顺中西医结合诊所有限公司,编码:**5205261121424**)、财务章(字样:威宁康顺中西医结合诊所有限公司财务专用章,编码:**5205261121425**)、发票章(字样:威宁康顺中西医结合诊所有限公司发票专用章,编码:**5205261121426**)、法人章(字样:王敏,编码:**5205261121427**),声明作废。

▲父亲蔡尚军,母亲张贞,孩子蔡皓森,编号**Y520148923**的出生医学证明不慎遗失,声明作废。

登报热线:**13810784257**

数字化管理工具在医院后勤人力资源管理中的应用与效果评估

■ 曾一峰

在医疗卫生领域,三甲医院作为顶级医疗机构,其后勤人力资源管理面临着高标准和复杂性。面对庞大的医疗体系与多样化服务需求,传统管理模式在效率提升和资源优化配置上显得力不从心。数字化管理工具的引入为解决这些问题提供了新思路。利用先进的信息技术手段(如云计算、物联网和人工智能算法等),实现后勤工作的精细化管理,有效提高后勤工作的工作效率和服务质量。此外,数字化转型有助于加强数据安全保护、优化资源配置,并通过持续的技术培训和支持,帮助员工适应新技术、改变传统工作习惯。这一变革对于提升医院整体运营效能至关重要。

一、三甲医院加强后勤人力资源管理的必要性与挑战

(一)三甲医院后勤人力资源管理面临着复杂环境与高要求

在三甲医院的日常运营中,物流管理起着非常重要的作用。面对庞大的医疗体系和复杂的医疗服务需求,后勤部门不仅要保证医疗物资的及时供应,还要保持设备的正常运行,确保环境清洁、支持各种临床活动的顺利进行。随着医疗服务标准不断提升,医院后勤管理的复杂性与挑战性日益凸显。一方面,后勤人员需要具备更高的专业技能,以确保医疗设备正常运行、医疗物资及时供应以及环境清洁与安全。另一方面,患者对医疗服务的期望值不断提高,他们不仅关注医疗技术本身,还对后勤服务的质量提出了更高要求。例如,病房环境的舒适度、就医过程的便捷性以及物资供应的及时性等。这种高度专业化的服务需求,使得后勤管理在人员培训、资源配置、流程优化等方面面临更大的压力,需要不断创新和改进管理模式,以满足患者日益增长的需求,提升医院的整体服务质量。

(二)传统管理模式在效率和资源利用上具有局限性

传统的后勤管理模式往往依赖于工和纸质记录,这种方式既费时又容易出错,很难满足现代医疗服务的快速响应需求。在物资管理方面,手动记录库存状态和物资流动情况,信息滞后,容易影响物资配置效率。在人员调度方面,传统任务分配方式缺乏灵活性,无法根据实时工作负载动态调整,可能造成人力资源浪费或员工过度工作。这些局限性极大制约了后勤管理的效率与资源利用率,迫切需要新的解决方案突破瓶颈。

二、数字化管理工具对优化三甲医院后勤人力资源管理的重要性

数字化管理工具的引入为三甲医院后勤人力资源管理带来革命性变革。借助云计算、大数据分析等先进信息技术,可对后勤作业进行全面监控与精准调度,不仅能提升工作效率,还能优化资源分配、减少不必要开支。智能调度系统能够根据员工技能和工作要求自动部署最合适的候选人,从而高效地完成所有任务。数字平台还可以促进信息共享,加强部门间合作,进一步提高整体服务水平。

三、数字化管理工具在后勤人力资源中的具体应用

(一)时间规划与任务调度实现精细化管理

在三甲医院后勤管理中,精准的时间规划与任务调度是保障各项服务高效运行的核心。数字工具可实时监控各任务进度,并根据实际需求灵活调整日程;智能调度软件能结合不同部门工作量、任务紧急程度及员工专业技能,自动生成工作日程,避免人力资源浪费。统一管理系统可让相关人员即时获取最新工作信息与变更通知,大幅提升沟通效率与执行速度,这种管理模式不仅能提高工作效率,还能确保服务质量的一致性与稳定性。

(二)通过绩效评估体系激励员工积极性

建立科学合理的绩效评估体系,是激发后勤员工工作积极性的有效手段。数字化管理工具可客观、全面地评估员工工作绩效,涵盖任务完成数量、质量与效率等维度。基于这些数据,医院可制定更公平、透明的激励机制,如优秀员工评选、奖金发放等;同时,系统还能提供个性化职业发展建议,帮助员工明确优势与改进方向,激发内在成长动力。这一体系不仅能提升员工工作满意度与归属感,还能增强团队凝聚力,推动后勤团队整体服务水平持续提升,为医疗服务提供更坚实的保障。

(三)促进跨部门协作提高服务响应速度

三甲医院各部门间的紧密协作,对快速响应医疗服务需求至关重要。数字平台为部门间协作提供有力支撑,保障信息流畅通。在应对突发事件时,通过共享平台,各部门可迅速掌握彼此需求与资源情况,及时调配人力物力,确保应急措施有效落地;平台还支持在线会议、实时文档共享与协同编辑功能,方便团队成员在病房、办公室等不同场景下随时随地交换意见、协调行动,大幅缩短服务响应时间和提高紧急任务处理效率,显著提升医院整体应急处理能力与服务水平。

四、应用数字化管理工具带来的显著效果

(一)提升后勤人员工作效率和服务质量

数字化管理工具的应用,显著提升了三甲医院后勤人员的工作效率与服务质量。自动化系统通过流程优化,让物资申领与发放、设备巡检与维护、清洁区域排班等日常任务更高效有序,减少人工操作环节。例如,利用RFID技术进行物资跟踪,可实时更新库存状态,确保医疗物资及时补充、合理分配,减少因物资短缺导致的服务中断;智能调度系统根据实时工作负载动态调整人员配置,保障各部门人力充足,避免资源浪费或员工过度工作。这些改进不仅提高了工作效率,还增强了服务的准确性与可靠性,为医务人员与患者提供更优质、更及时的后勤支持。

(二)优化资源配置降低运营成本

在资源管理领域,数字工具帮助三甲医院实现最佳资源配置,从多维度降低运营成本。通过大数据分析,可精准预测未来一段时间的物资需求,避免过度采购导致的资金占用;通过智能传感器实时监控病房、办公楼的水电能耗,结合AI算法识别高能耗设备与不合理使用行为,制定针对性整改方案,落实节能措施,使医院月度能耗成本大幅降低;云管理系统让信息存储与处理更高效,减少纸质文件使用,节省物理空间与办公成本。综合运用这些技术手段,医院实现了资源高效利用,大幅削减运营成本,为医疗业务发展腾出更多资金空间,提升整体经济效益。

(三)增强医院整体运营效能和患者满意度

数字化转型对提升医院整体运营效能与患者满意度具有重要意义。通过统一数字化平台,医院后勤、临床、行政各部门数据互通、协作更顺畅,从患者挂号预约、诊疗过程中的物资保障,到出院后的环境清洁与随访安排,形成无缝衔接的服务链条。这种高效内部运营模式缩短了患者等待时间,改善了就医体验;借助患者反馈系统收集意见,医院可快速响应、持续优化服务质量;智能设施(如自动导航系统)的引入改善了就医环境,帮助患者快速定位目的地;电子健康记录为医生查阅病历提供便利,提升医疗服务整体水平,进而增强患者对医院的信任与满意度。

五、数字化管理工具应用过程中遇到的问题及解决方案

(一)技术更新换代快导致的学习曲线陡峭

在三甲医院引进和应用数字化管理工具的过程中,信息技术的快速迭代(如软件功能频繁升级、新硬件设备不断推出)带来了显著的学习挑战,尤其对后勤部门中老年员工,技术基础薄弱员工影响较大。随着云计算、物联网、人工智能等技术的持续发展,后勤管理新系统不断集成更先进的功能模块(如AI预测性维护、数字孪生后勤场景),这些功能虽能大幅提升管理效率,但操作逻辑更复杂、功能界面更丰富,员工需要花费大量时间学习才能熟练掌握。对于年龄较大或长期依赖传统工作模式、新技术接受能力较弱的员工,适应新系统的难度更高,可能出现“会操作但不熟练”“遇到问题不知如何解决”等情况,影响工作进度。此外,频繁的系统升级还要员工不断重新学习、调整工作方法,短期内可能增加培训成本、降低工作效率。为实现向新管理模式的平稳过渡,医院需制定详细培训计划,并提供持续的技术支持。

(二)数据安全与隐私保护面临的挑战

在利用数字化管理工具优化三甲医院后勤人力资源管理时,数据安全与隐私保护是不可忽视的核心问题。医疗数据包含患者敏感信息,一旦泄露将造成严重后果;数字化管理系统中还存储着员工绩效、医院运营等大量数据,保障这些信息安全至关重要。医院需采取多重措施应对网络攻击、数据泄露等复杂信息安全威胁。例如,采用高级加密标准(AES)对数据加密、建立严格的数据访问权限机制、定期开展安全审核与漏洞扫描;员工使用移动设备访问医院信息系统时,需通过多重认证强化安全防护。只有构建坚实的信息安全体系,才能切实保护数据安全,维护医院与患者的合法权益。

(三)改变员工习惯推动全面接受新技术

为了充分发挥数字化管理工具的优势,三甲医院需推动员工转变工作习惯,实现全员对新技术的认可与接纳。传统工作模式依赖纸质文件与人工沟通,而数字化转型要求员工熟练运用电子文档、在线协作平台等新工具,这一转变对长期从事一线工作、习惯现有模式的员工而言存在难度。部分员工可能对新技术产生抵触情绪。医院可通过组织多样化、针对性的培训活动,帮助员工逐步掌握新技术,例如成立专业学习小组、开展互动培训课程、鼓励员工分享实践经验;同时,借助激励机制调动员工应用新技术的积极性,如设立“最佳实践奖”,表彰在新技术应用中表现突出的团队与个人。通过营造良好的学习氛围与技术支持环境,推动全体员工主动适应变化,实现数字化管理的全面普及。

六、分析成功案例,展示实际应用成果

(一)某三甲医院通过引入数字化管理工具实现后勤高效运作

某三甲医院引入先进数字化管理工具后,后勤部门运营效率大幅提升。该医院采用的综合管理系统涵盖物资管理、设备维护、人员调度等多个模块:借助物联网技术实时监控医疗设备状态、及时开展维护,降低设备故障率;智能调度软件根据各部门需求自动调整人员配置,优化人力资源利用;电子采购系统简化物资采购流程,提升供应链透明度与响应速度。这些改进不仅降低了运营成本,还显著提高了服务质量,为医务人员提供了坚实的后勤保障。

(二)创新管理模式下的员工成长与团队建设

随着数字化管理工具的引入,员工得以接触最新信息技术与管理理念,个人成长与团队建设得到有效促进。医院定期组织的技术培训与专题讲座,帮助员工掌握新系统操作技能,增强对新技术的认知;通过在线协作平台,员工可便捷交流经验、共享知识,提升团队凝聚力;基于数据的绩效评估系统,让员工的努力得到公平认可,激励员工不断提升自我。这种积极的工作氛围,助力打造更专业、高效的后勤团队,推动医院整体服务水平提升。

(三)数字化转型为医疗服务带来的新机遇与价值提升

数字化转型不仅优化了医院内部管理,更为医疗服务拓展了新机遇、提升了价值。通过大数据分析,医院可更精准地预测患者需求与服务需求,提前做好资源配置;智能预约系统减少患者等待时间,改善诊疗体验;电子健康记录的广泛应用,让医生能快速获取患者完整病史,提高诊断治疗准确性;远程医疗、在线咨询等服务模式突破地理限制,使更多患者能享受到优质医疗资源。这些变化推动医疗服务向更便捷、高效的方向发展,大幅提升了医疗服务的整体质量与价值。

总之,将数字化管理工具应用于三甲医院后勤人力资源管理,不仅能提升工作效率与服务质量,还可优化资源配置、降低运营成本,甚而增强医院整体运营效能与患者满意度。通过应对技术学习曲线、数据安全、员工习惯转变等挑战,医院能够成功实现管理模式的创新变革。实际案例表明,数字化工具可助力医院后勤高效运作,促进员工成长与团队建设,并为医疗服务带来新机遇。这一变革推动医疗行业发展,助力构建更智能、高效的医疗服务体系,为未来医疗服务发展奠定坚实基础。

(作者单位:广西壮族自治区人民医院)

朝源煤矿构建质量管控“四梁八柱”

■ 本报通讯员 李继峰 李海涛

● 管理人员抽查安装质量。

巷道深处,矿灯的光束在煤壁上划出清晰的光斑。中煤三建集团朝源煤矿总工程师赵斌运用“同质钎”敲击着刚支护完成的巷道顶帮,回声沉稳而均匀。“听听这声音,就像敲在优质混凝土上一样结实。”他转身对身后的技术团队说,“质量不是检测出来的,是每一个工序、每一个环节‘铸造’出来的。”

这是朝源煤矿“质量月”活动中日常的一幕,却折射出这个矿质量管理的深刻变革。在这个井下的各个工序标准考核时,质量管理的“四梁八柱”正在悄然建立,支撑起整个矿井的质量大厦。

系统建构 质量管理的坚实根基

“过去的质量管理就像打地鼠,哪里出了问题就打哪里。”矿长刘伟洋在质量月启动会上坦言,“现在我们要建立的是系统化的质量管理体系。”这个体系以制度基石为第一根梁柱,新修订的《质量责任制实施细则》将质量责任精准落实到每一个岗位,让每个人都知道自己该为什么负责、怎么负责、负责到什么程度。

第二根梁柱是严密的执行体系,建立了“自查—互查—专查”三级检查机制,就像三道防线守护着质量关。第三根梁柱是科学的考核机制,将质量指标与绩效工资挂钩,权重从原来的**10%**提高到**30%**,让质量真正与每个人的切身利益息息相关。第四根梁柱是持续改进机制,设立质量改进专项基金,专门用于鼓励技术创新和小改小革,让好的点子能够落地生根。

采煤工作面里,技术员乔攀升正在使用新配发的激光指向仪校准采煤机轨道。“偏差不能超过5毫米,”他一边调试一边说,“以前靠目测,现在靠数据说话。这套系统让我们有了精准把控质量标尺。”

人才培育 质量意识的深层播种

“质量改进不是运动,而是一种习惯。”在质量管理大家谈活动中,老矿工陈伟的话引发共鸣。他带来的保存完好的**2000**年的班组质量记录本,发黄的纸页上详细记录着当年的煤质数据。“质量需要传承,就像师傅带徒弟一样,手把手地教,心贴心地传。”

煤矿开展的“‘质量’名师带高徒”活动,让**12**对师徒签订了质量责任状。通风科的技术骨干苏峰和徒弟胡鹏共同研发的“风水联动除尘装置”,不仅降低了工作面粉尘浓度,还获得了集团五小科技金奖。“这套装置的设计灵感来自于我师傅**10**年前的笔记,”苏峰自豪地说,“我们把传统经验和智能化技术结合起来了。”

“质量提升不是一个人的战斗,而是全体干部职工的同心协力。”赵斌在**QC**成果发布会上说。本届质量月期间,全矿共成立**13**个**QC**小组,完成质量改进课题**31**项,预计年创效可达**120**余万元。每个小组都有老中青三代技术人员的合理搭配,既保证了经验的传承,又注入了创新的活力。

流程再造 质量控制的闭环管理

在机电科的质量分析会上,科长苏明涛指着大屏幕上的“质量改进闭环管理流程图”讲解:“从问题发现到整改落实,要经过**7**个节点,每个节点都有责任人和时间表。”这套流程确保了任何一个质量问题都不会无故消失,而是会得到彻底解决。

机电科建立的“设备隐患溯源”机制,要求每一个质量问题都要追溯到设计、施工、验收等环节。例如,最近发现的皮带跑偏问题,不仅调整了设备,还修订了安装作业指导书,增加了**3**个操作标准。“我们要做中医看病一样,既要治标更要治本,”质量办公室主任李冰强表示,“通过现象看本质,通过个案找规律。”

文化浸润 质量理念的内生增长

煤矿开展的“质量金点子”征集活动,收到了**217**条建议。令人惊喜的是,这些建议不仅来自技术人员,更多来自一线工人——支架工提出了改进阀组的建议,电工设计了电缆吊挂新方法,甚至食堂厨师都参与了锅炉节油阀质量改进。

车队王东敏提出的建议获得了一等奖。他设计的多功能工具包,将并下常用工具整合在一起,既提高了工作效率,又减少了工具丢失率。“我在并下干了二十年,知道哪里需要改进。”王东敏说,“质量改进不是高高在上的理论,而是脚踏实地的实践。我们这些老工人肚子里有的是干货,就缺个表达的渠道。”

成果固化 质量标准的迭代升级

质量月期间,朝源煤矿修订了**18**项作业标准,新增了**9**个质量控制点,完善了全员质量档案。更重要的是,他们建立了“质量改进成果转化机制”,将优秀的**QC**成果、合理化建议转化为标准作业程序。

“我们要把质量月的成果固化下来,让临时措施变成制度安排,让好的做法成为工作标准。”矿长刘伟洋在总结会上表示,“质量提升永远在路上,我们要让每个工作日都成为‘质量日’。”

巷道深处,矿灯闪烁。质量之光,照亮了千米井下,更照亮了煤矿高质量发展的前行之路。在这里,质量不再是一个抽象的名词,而是每一个岗位的坚守,每一道工序的执着,每一次改进的积累——这也许就是朝源煤矿质量月最深刻的启示。从制度到人才,从流程到文化,四梁八柱撑起的不仅是一个“月度”的活动,更是一种深入到每个系统的质量追求。

中油电能热电一公司『纸面制度』转化为『实战利器』

“这道焊缝再量一遍,数据必须百分百准确!”在中油电能热电一公司1号机组B级检修现场,热机检修部的高明晰正手持检测仪,认真叮嘱员工。在今年全国“质量月”期间,该部门全面打响“质量攻坚战”,通过“竞赛激励+过程管控+责任追溯”三大举措,将质量管理从“纸面制度”切实转化为“实战利器”。

“发现隐患加5分,整改及时再奖3分”,“质量攻坚擂台赛”成为激发全员参与热情的关键一招。部门制定了《检修质量量化评分标准》,设立“工艺精准度”“验收合格率”“记录规范性”三大核心指标,实行“百分制”动态考核。员工们每天关注积分榜,主动排查隐患的积极性显著提高。

“以前觉得质量是质检员的事,现在自己发现隐患也能拿奖励!”员工王继国在擂台赛中因发现廊煤机轴瓦间隙超标隐患,不仅获得绩效加分,还成为班组中的“质量明星”。活动期间,部门共评选出3名“质量标兵”,整改隐患18项,员工从被动“等任务”转变为主动“抢问题”。

“锅炉受热面检查抢修,手要稳,眼要准!”在“质量技术微课堂”上,高师傅一边演示一边讲解。针对锅炉中、高温管道焊接等技术难点,部门编写《标准化作业手册》,引入VR模拟训练助力新员工快速提升技能。对特殊工序严格执行“持证上岗+视频留痕”双控管理,焊接过程全程录像,数据实时上传平台,实现全程可追溯。“以前焊接靠经验,现在看数据更踏实。”煤工王红庆感慨。

通过技术前移、检修方案优化率提高**30%**,返工率降至**0.5%**以下。如今,“质量好、效益高;质量差,全白搭!”已成为锅炉检修班组流行语。优秀班组有光彩,落后班组坐不住,形成了“比着干、抢着干”的良好氛围。

(韩国富)

从市场洞察到技术破局:杨枫的营销生态构建之道

■ 沈佳欣

在中国,数字化已成为品牌与消费者互动的核心战场。疫情前,中国**8.55**亿消费者日均手机使用达**6**小时,移动购物规模高达**2**万亿美元;疫情后,线上消费进一步渗透至食品杂货等传统线下领域。然而,品牌面临着数字营销成本飙升、渠道高度碎片化等挑战,从阿里等超级平台到抖音、哔哩哔哩等新兴渠道,消费者注意力被不断分散。与此同时,微信小程序等私域流量工具为品牌提供了直接触达用户的新机遇。面对这一复杂生态,智慧营销专家杨枫凭借扎实的专业能力、敏锐的市场洞察力和持续的创新意识,帮助企业把握市场脉搏,实现高效触达与价值增长。

杨枫现任北京品贵三宝商贸有限公司总经理。在此之前,他曾在多家大型企业担任要职,尤其在成都鹰投科技产品开发有限公司(以下简称“鹰投科技”)担任总经理期间,展现了出色的企业管理能力与技术创新实力。自鹰投科技成立之初,她便与公司携手成长,凭借敏锐的战略眼光与果断的执行力,迅速融入并引领企业发展。在她的带领下,公司积极顺应智慧营销的变革趋势,将前沿技术与创新理念深度融合到业务实践中,逐步探索出一条独具特色的发展道路。

作为一家科技型企业,鹰投科技业务布局广泛而深入。除核心的电子设备及相关产品销售外,在杨枫的推动下,公司在技术与服务领域持续深耕:从营销技术开发与专业咨询,到营销管理的全流程指导;从品牌传播与扩张策略的精准规划,到市场研究与分析的深度洞察,鹰投科技为各行业客户量身打造一站式解决方案,助力他们在激烈的市场竞争中脱颖而出。这些全方位的服务举措,使鹰投科技在业内树立了专业、可靠的品牌形象,赢得了客户的广泛信赖与支持。

正是这些在一线实战中积累的宝贵经验,让深耕营销领域多年的杨枫对行业趋势有着深刻的理解,也让她完整见证了传统营销向数字化、智能化的转型历程。她深知,在信息爆炸与市场瞬息万变的双重背景下,理论与实践必须紧密结合才能解决实际问题,而当前企业面临的核心挑战在于如何从海量数据中提取有价值的信息以精准定位目标客户,以及如何优化营销资源分配以提升广告投放的转化率和投资回报率——与此同时,大数据等技术的快速发展也为行业带来了新机遇,使通过技术手段实现精准营销成为可能。

在此背景下,杨枫自主研发了“跨平台智能广告投放优化与精准营销决策系统**V1.0**”。该系统的研发初衷在于解决企业营销中的两大痛点:降低获客成本与提升营销效率。通过整合多平台数据,构建用户画像、运用智能算法,系统能够精准识别目标受众,动态调整投放策略,让每一分营销预算都能得到最大化的值的回报。

与传统营销依赖人工经验、难以适应市场快速变化的局限不同,该系统引入大数据分析技术,实现了营销决策的自动化与智能化。它能实时分析用户行为数据、预测需求,并为企业提供精准的营销建议。考虑到不同行业、规模企业的差异化需求,系统支持跨平台投放,覆盖搜索引擎、社交媒体、视频平台等多渠道,并可定制营销策略,助力企业实现全渠道、全场景的精准触达。此外,系统还能实时监测广告效果,生成详细的数据分析报告,帮助企业及时调整投放策略,提升决策的科学性与精准性。

跨平台智能广告投放优化与精准营销决策系统已深度融入鹰投科技的日常运营,成为驱动公司营销升级的核心引擎。通过系统对市场动态和客户需求进行实时监测和分析,鹰投科技能精准把握市场趋势,制定更加符合市场需求的营销策略。在品牌传播方面,系统帮助鹰投科技精准定位目标受众,选择合适的传播渠道和内容,实现品牌信息的高效传播。依托这些技术优势,鹰投科技不断赢得新客户,业务版图持续拓展,市场影响力稳步提升。

随着技术应用的不断深入,该系统的价值不仅在公司内部显现,也逐渐辐射至更广泛的行业领域。通过系统化的市场推广,跨平台智能广告投放优化与精准营销决策系统的持续迭代与升级,鹰投科技有望成为行业内具有广泛影响力的技术赋能者,为更多企业提供高效、精准的营销解决方案,进一步巩固其在数字营销领域的领先地位。

新修订的《煤矿安全规程》将于2026年2月1日起施行。通日来,山东能源来矿集团蒋庄煤矿通过举办培训班的形式,分期分批组织职工学习新修订《煤矿安全规程》,通过学习,切实将规程要求转化为保障安全生产的实际行动。图为该矿安全培训中心老师正在为职工授课,集中学习新修订的《煤矿安全规程》。 本报通讯员 李平 摄影报道

皖煤矿业:实施“四大举措”提升经营活力

本报讯(通讯员 王长松)“更进一步提高思想认识,强化全员成本意识,持续激发企业经营活力。”近日,皖北煤电集团皖煤矿业公司召开的经营分析会,为做好年底前经营管控工作精准把脉、开出“良方”。

进入三季度以来,皖煤矿业公司锚定“提质量、增效益”这一目标,像抓安全管理一样抓经营管理,通过实施“四大举措”,深挖潜力与创新,全力提高经营质效。

强化经营意识,推动转型提效。坚持效率、效益优先,主动由生产型向经营型转变,坚决贯彻集团公司安全技术经济一体化管理要求,牢固树立“一切成本皆可控”理念,将“过紧日子”思想深度融入安全生产经营各环节,持续激发企业经营活力。

严格成本管控,实现双向增效。从源统筹,大处着眼,小处着手,让“一张纸、一度电”的节约小常识,成为“成本管控”的一部分。通过加强成本管控压缩不必要的成本费用;让“从节约一颗螺丝、一个密封圈做起”成为节约习惯,在“增”字上无止境,“减”字上一步到位。坚持效率、效益优先,主动由生产型向经营型转变,坚决贯彻集团公司安全技术经济一体化管理要求,牢固树立“一切成本皆可控”理念,将“过紧日子”思想深度融入安全生产经营各环节,持续激发企业经营活力。

增强经营责任,筑牢安全与经营根基。聚焦经营工作重点难点,以目标导向倒逼责任落实,强化生产任务指标考核,详细倒排工程计划、超前谋划工程结算等各项经营