

山东能源济三煤矿 加强班组建设 赋能矿井发展

■ 吴杰 李治国

“济三煤矿”公共事务中心维修队机电维修班荣获“全国质量信得过班组”国优称号、综掘二区生产二队三班荣获山东能源“双百优”安全生产班组称号,5 个班组荣获荣誉“能源优秀五型班组、综掘三区生产一队二班荣获荣誉“能源自主管理班组……”

山东能源矿“能济三煤矿”始终将班组建设作为提升矿井管理水平和核心竞争力的重要途径,通过完善机制,加强管理,强化激励,全面激活班组活力。2023 年,班组建设硕果累累,“小细胞”释放“大能量”,为矿井安全生产保驾护航。

完善管理机制,夯实矿井根基。以“13318”基层班组建设模式为平台,该矿相继出台《加强区队班组自主管理的实施意见》《进一步细化班组建设实施意见的通知》等多项区队班组管理制度,借助“六好区队”“五型班组”创建、创新实践诚信建设等“六合一”“基层基础建设、细化 6 大项、41 小项考核标准。优化班组十项管理制度,对班组建设内容、运行机制和激励机制进行规范,为区队班组建设提供详实操作指南,实现班组工作开展的流程化、标准化。实施班组长“四星级”联动培训和“星级培训竞赛”机制,采取案例警示、实操竞赛、导师带徒“多元化”方式,做到缺什么、补什么精准实训,全面提升班组长安全素质。

加强自主管理,创新发展赋能。以提高班组自主管理能力为重点,坚持问题导向、目标导向、结果导向,着力提升班组安全管理水平。充分发挥班组在生产中的主体作用,坚持把“四自”管理理念贯穿到安全管理的各个环节,不断完善“自主决策、自主学习、自我约束、自我提升”能力,引导广大职工主动参与班组安全管理,实现“我的安全我做主”。创建具有济三特色“865”班组安全自主化管理模式,形成区队班前“八步流程”、班中“六自确认”、班后“五步评估”全过程自主管理流程。煤炭运运中心自主开展的班组管理课题《实施“一角两环三心”体系提升班组长控水平》,获得山东能源集团第一届中国管理现代化创新成果二等奖;班组管理论文《实施“一角两环三心”体系,提高班组安全管理水平》,获得中国煤炭工业协会班组建设与安全管理论文三等奖。运输工区创新实施“双标杆、双提升、双突破”,在胶轮车和运矿队分别树立一个标杆班组,通过相互竞争交流促进共同提升,实现班组效益和提升运输安全效率双突破。

强化考核激励,提升矿井动能。注重班组长储备人才培养,把优秀班组长纳入入职大学生产力人才库,把优秀班组长作为提拔晋升重点对象,推行公推公选制度,实行班组长优胜劣汰动态考核,做到德才兼备、敢于担当。善于管理班组长认可的优秀人才担任班组长和区队管理人员。对优秀班组长优先培养、优先晋升、优先推荐评优,连续任职 10 年以上且考核优秀班组长还给予一次性奖励,提高班组长职业荣誉感。我们积极鼓励公推公选的方式,一方面扩大职工的选择权、参与权,另一方面提高班组长选任的公信力。“该考”竞聘班组长人员说。

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀



“码”上赋能

扬子石化芳烃厂将“互联网+”技术运用到化工生产,通过为现场设备张贴二维码“身份证”,扫码便能迅速了解设备的运行参数和检修记录,隐患和缺陷可通过扫码及时上报,实现了设备全生命周期信息化管理。图为装置人员扫码了解设备状况。

李树刚 / 摄 裴军 / 文

中国重汽:国内外市场持续共振驱动业绩全面向好

■ 钟轩

1 月 23 日晚间,中国重汽发布 2023 年度业绩预告,报告期内,公司预计实现归母净利润 10.05 亿元至 11.12 亿元,同比增长 370% - 420%。

公司介绍,业绩大幅预增的原因是报告期内物流运输需求回升,特别是燃气重卡需求旺盛,同时出口量出现强劲复苏,重卡行业销量同比增速明显。公司加快产品优化升级和结构调整,持续提升产品质量和产品竞争

以“最小细胞”迸发“最大能量”

银光集团班组建设有亮点

■ 汪丫惠

班组运用信息化技术实现生产过程无人化,班组长上讲台安全责任、讲质量评比如火如荼,员工争当岗位“多面手”……作为企业的基本单元、“最小细胞”,中国兵器工业集团北化研究院集团甘肃银光化学工业集团有限公司充分激发班组的活力与动能,一个个班组“串珠成链”,形成“领导重视、上下贯通、高效协同、规范有序”的班组建设格局,为企业高质量发展打基础、增活力、添动能。

领导班子带头严抓班前会,打造“五好”班组

“天气寒冷,请各位穿戴好劳保护具、做好防冻工作。”“天蒙蒙亮,二区自控班班长当班员工齐聚活动室召开班前会,班组长安排当天的主要生产任务。银光集团党支部书记、董事长任鹏重点了解了该班组长当班工作、设备运行情况。银光集团将班前会作为班组管理的第一道管理关,每名班组长担任班前会五个主角,定期参加班前会,让班前会在“讲形势、讲任务、讲要求”的基础上,进一步放大“放大”作用,“望望望”定目标、“后视镜”总结的问题。

为了进一步提升班组管理水平,银光集团修订连续作业、交接班等班组管理基本制度,推动班组管理科学化、制度化、规范化。企业深入贯彻落实兵器工业集团关于加强新时代班组建设的指导意见要求,着力建设基础管理好、质量安全好、任务完成好、创新创造好、团队建设好“五好”班

招贤矿业让班队长有作为有位

■ 吴琼

在产业工人队伍建设改革工作中,招贤矿业牢牢抓住基层班组长这一“一兵将两”重要群体,从健全机制入手,在激活基层班组细胞、提升班组管理水平上

突出“选” 打造接替有序的选拔任用机制

2023 年 8 月份,该矿发布了竞聘瓦检员队伍人才培养,把优秀班组长纳入入职大学生产力人才库,把优秀班组长作为提拔晋升重点对象,推行公推公选制度,实行班组长优胜劣汰动态考核,做到德才兼备、敢于担当。善于管理班组长认可的优秀人才担任班组长和区队管理人员。对优秀班组长优先培养、优先晋升、优先推荐评优,连续任职 10 年以上且考核优秀班组长还给予一次性奖励,提高班组长职业荣誉感。我们积极鼓励公推公选的方式,一方面扩大职工的选择权、参与权,另一方面提高班组长选任的公信力。“该考”竞聘班组长人员说。

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀

该矿将班组长纳入公司党委、经理层统一管理,坚持党管干部原则,加强公司党委、经理层对班组长队伍建设工作的统一领导。出台了《关于加强“三支队伍”的通知》《修订《招贤矿业公司关于印发班队长管理的通知》(修订)》等。采取日常培训、季度评优激励、年度总结表彰的方式,将真正有大局观念、责任心、业务熟练、作风过硬的班组长选出来。2023 年以来,该矿共提拔任用 23 名班组长,“公推公选”占比 100%。该矿进一步拓展班组长发展空间,把优秀



组。银光集团结合各单位自查情况和各职能部门检查情况,采取“听、查、看、问”的方式,确定月度“五好”班组名单并进行奖励,班组间形成“比、学、赶、帮、超”的良好氛围。企业还将“五好”班组创建与安全标准化班组创建有机结合,推进班组日常安全管理标准化、生产操作标准化、作业环境标准化、设备管理标准化和事故管理标准化。

班组长带头讲安全、讲质量,构建学习型班组

“要按照工艺规定的检验项目操作,及时、真实、准确地记录每一个检测数据。”“不仅要把控产品本道检验工序的质量,也要关注产品全过程的质量。”……这是银光

集团各班班组长“上讲台”的内容,2023 年班组长讲质量、班组长讲安全班组覆盖率 100%。银光集团将班组安全管理与质量管理的落脚点,运用“身边人话身边事,身边事育身边人”的方式,不断提升班组员工的安全意识与质量意识,充分发挥视频作业现场、优化简化工作流程、厂容厂貌、员工的归属感、劳动生产率得到有效提升。

“每一张照片都洋溢着每一家人幸福的笑容,蕴含‘开开心心上班去,平平安安回家来’的期待。”“班组检查看到班后设备制造公司班组休息室内的亲情看照片墙,银光集团班组建设管理人員何春感谢道。员工纷纷将自己家庭照‘晒出来’,形成班组职工小家亮丽的风景线,让班组“家”味更浓。银光集团员工自办班组生产日记,积极提交合理化建议,全年提交提案 66527 条,员工参与率 96.5%。企业各级工会组织也注重加强员工队伍建设,为员工添置冰箱、微波炉、爱心药箱等“贴心”物品,实现员工与各级工会组织建设职工小家的“双向奔赴”、职工小家与“企业大家”和谐互促。

加,培养一批具有全日制本科及以上学历大学生生实训班队伍。

为打通班队长与专业技术岗位之间的转换通道,该矿在新出台的《招贤矿业公司关于进一步加强对班队长管理的通知》(修订)中明确规定,对取得本科学历后,在班队长岗位上工作 2 年以上的,可以申报初级专业技术职务任职资格。探索建立班队长竞聘薪酬分配机制,班队长薪酬待遇与安全周期、生产任务、工程质量等指标挂钩考核,充分体现薪酬分配激励导向作用。

突出“考” 打造奖惩分明的成长引导机制

健全完善考核评价体系,是发挥考核“指挥棒”作用的关键。该矿进一步打通班队长“上讲台”和“下讲台”的通道,坚持提前考核、动态考核、季度履职能力评估和年度考核中的考核工作,加大班队长“下讲台”力度,对违章指挥、违章作业、能力素质不适应予以淘汰;对不在状态、班组长直接下台、安全生产被动、问题反映比较突出的,及时进行调整。2023 年 1-11 月,招贤矿业开展班队长考核,上半年度履职考核 1 次、月度考核 11 次。班队长半年度履职考核中,优秀班队长共 15 名,一线单位优秀班队长 3 名,二线单位优秀班队长 2 名,并将 5 名优秀班队长纳入为集团公司“三支队伍”后备人选。每月建立班队长“负面清单”档案,年底进行综合评估,对不适宜岗位的班队长进行淘汰调整,确

2023 年以来已淘汰置换班队长 6 名。

白”成长为岗位能手,先后通过铁道机车车辆无损检测微粉探伤、超声波探伤的二级资格考核认证。

汤梦元说,探伤工就好像一名 B 超医生,用探测仪找出机车车轮上的隐患杂症。超声波探伤讲究速度、角度、力度,多花时间练习,自然就熟练掌握了。

当遇到疑难杂症的时候,她便会倾心琢磨各种故障,翻阅研究探伤规程学习专业知识。如今,“95 后”的她业务技能飞速提升,并在实践中摸索出了自己的探伤作业方法,从新手“小白”蜕变成列车车“探花”。

汤梦元表示,春运期间,旅客流量非常大,感觉我们责任也很重大,我们会认真钻研每一条轮对,确保旅客安全回家过年。

“除了细节上有一点总结,总体上我对房子挺满意的,最满意的是总价低了。”“曾老检查完各个房间后对记者说。在后续采访中他告诉记者,2023 年 12 月中旬,开发商通知可以随时去办理房产证,他打算春节过去办理,并计划今年搬进去住。

一个项目后,是成千上万业主的殷切期盼。湖北省武汉市住建局副局长程超说,随着东岸景景项目交付,国有房企交付率已交付率达 100%,共交付住房 8489 套,并能 100% 实现交房即办证。

在云南昆明,多次停工的学府康城一期项目 1650 套房屋目前已交付完成。

“项目交付后,直到国家资金支持资金进来后,项目施工才加快运转起来,等待一年的假期后我们将终于拿回了新房。”业主王先生说。

链及经销商已开始准备明年年初“开门红”,预计 2024 年一季度重卡行业销量环比高增。

海外市场方面,在性价比优势之上,中国重卡品牌价值的提升将带来持续正面影响,东欧重点市场、中南美“一带一路”地区有望保持良好发展态势。凭借多年形成的优势地位,中国重汽在全球影响力也将逐步提升。瑞银证券在研报中大幅上调中国重汽 2024-2025 年的盈利预期,认为海内外有利因素将持续,作为行业龙头,公司在重卡市场和天然气重卡市场份额均领先行业,且仍有提升空间。

2022 年增长 23.2 个百分点。

重卡行业 2024 年竞争即将拉开帷幕,从当前情况来看,在多重利好因素的加持下,重卡行业有望迎来新一轮增长预期,中国重汽 2023 年的优异表现也将让市场给予公司更高的关注与认可。国内市场方面,经济景气改善将带动制造业、物流对重卡的需求。同时天然气重卡渗透率的提高将有利于提升单车利润率。据第一商用车数据,中国重汽天然气重卡整体海外销量突破时,中国重汽集团已开始角逐海外高端市场。去年,上半年,中国重汽集团出口产品中,高端产品占比已达 45.4%,较

2022 年增长 23.2 个百分点。

重卡行业 2024 年竞争即将拉开帷幕,从当前情况来看,在多重利好因素的加持下,重卡行业有望迎来新一轮增长预期,中国重汽 2023 年的优异表现也将让市场给予公司更高的关注与认可。国内市场方面,经济景气改善将带动制造业、物流对重卡的需求。同时天然气重卡渗透率的提高将有利于提升单车利润率。据第一商用车数据,中国重汽天然气重卡整体海外销量突破时,中国重汽集团已开始角逐海外高端市场。去年,上半年,中国重汽集团出口产品中,高端产品占比已达 45.4%,较

科技赋能产业兴

——从地方两会看加快培育新质生产力

■ 刘美子 金地 周颖 鲁轲 朱国豪 姚子云

2024 年注定是向“新”而行的一年。2023 年底召开的中央经济工作会议强调,要以科技创新推动产业创新,特别是以颠覆性技术和前沿技术催生新产业、新模式、新动能,发展新质生产力。眼下,地方政府工作报告中“新”字频现,绘出加快培育新质生产力的“路线图”。

“链”上发力布局新产业

广东提质壮大 8 个万亿元级产业集群,全国每 4 辆新能源汽车就有 1 辆是“广东造”;浙江数字经济核心产业制造业、高新技术产业、战略性新兴产业增加值分别增长 8.3%、7%、6.3%;江苏制造业高质量发展指数 91.9,位居全国第一……从地方政府工作报告中可以看出,2023 年多地聚力成“链”,成效明显。

2024 年,安徽加快建设量子信息、聚变能源、深空探测三大科创高地,长沙全力建设全球研发中心城市,北京聚力建设国际科技创新中心……多地将以创新驱动助推产业集群,一批新的增长点、增长极、增长带正加快孕育。

“创新不是‘独角戏’,而是‘大合唱’。”湖南省人大代表、金机电工股份有限公司副总兼研发建议,推进创新发展,实现产业实力与研发能力的“双向奔赴”。

“链—策”推动新兴产业提质扩容,战略性新兴产业增加值增长 10%以上……看

家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域集中,向关系国计民生的公共服务、应急能力、公益性强等领域集中,向前瞻性战略性新兴产业集中。

改革不停顿,离不开改革工作机制的不断创新。

袁野表示,国务院国资委将进一步优化考核体系,实施“一企一策”“一业一策”,增强政策供给的精准性、科学性和一致性。同时,健全协同高效的国有资产监管体系,切实提升监管效能,维护好国有资产安全,为企业改革发展营造良好环境。

培育壮大战略性新兴产业

2023 年,围绕新一代移动通信、人工智能、生物制造、新材料等战略性新兴产业和未来信息未来产业,国务院国资委启动实施央企战略性新兴产业焕新行动,未来产业行动,并制定了一揽子政策。中央企业 2023 年在战略性新兴产业领域完成投资 2.18 万亿元,同比增长 32.1%。

“央企企业在光伏制造、氢能制造、汽车芯片等重点领域来了一批重点项目,在激光制造、量子通信、卫星互联网等领域建设了一批新企业,在电子科技、新能源、生态环保、智能网联汽车等领域推动了一批重组整合,新产业新业态正在成为企业的重要增长点。”

推动央企重组整合

推动央企重组整合,是加快构建现代化产业体系的重要抓手。国务院国资委秘书长庄树新说。

据介绍,下一步,国资委将以央企战略新兴产业焕新行动,未来产业启航行动为抓手,加快在提高战略性新兴产业增加值占比上取得关键进展,在央企布局结构上实现战略转移。

具体措施包括:谋划推动一批重大工程、建造战略性新兴产业“首项工程”,建设一批战略性新兴产业集群,实施人工智能 AI+ 专项行动,抓紧在生物、新材料、新能源汽车等重点领域形成标志性成果;加快以科技突破支撑产业发展,加快培育启航企业、领军企业、独角兽企业,在类脑智能、量子信息、深地深海、激光制造等领域形成标志性产品。

此外,国资委还将着力创新中央企业、地方及各类所有制中小企业合作模式,强化跨企业、跨领域协同,共建高效协同、良性发展的产业生态,加快战略性新兴产业产业链落地见效,切实以科技创新推动产业创新。

推动央企重组整合

推动央企重组整合,是加快构建现代化产业体系的重要抓手。国务院国资委秘书长庄树新说。

据介绍,下一步,国资委将以央企战略新兴产业焕新行动,未来产业启航行动为抓手,加快在提高战略性新兴产业增加值占比上取得关键进展,在央企布局结构上实现战略转移。

具体措施包括:谋划推动一批重大工程、建造战略性新兴产业“首项工程”,建设一批战略性新兴产业集群,实施人工智能 AI+ 专项行动,抓紧在生物、新材料、新能源汽车等重点领域形成标志性成果;加快以科技突破支撑产业发展,加快培育启航企业、领军企业、独角兽企业,在类脑智能、量子信息、深地深海、激光制造等领域形成标志性产品。

此外,国资委还将着力创新中央企业、地方及各类所有制中小企业合作模式,强化跨企业、跨领域协同,共建高效协同、良性发展的产业生态,加快战略性新兴产业产业链落地见效,切实以科技创新推动产业创新。

推动央企重组整合

推动央企重组整合,是加快构建现代化产业体系的重要抓手。国务院国资委秘书长庄树新说。

据介绍,下一步,国资委将以央企战略新兴产业焕新行动,未来产业启航行动为抓手,加快在提高战略性新兴产业增加值占比上取得关键进展,在央企布局结构上实现战略转移。

具体措施包括:谋划推动一批重大工程、建造战略性新兴产业“首项工程”,建设一批战略性新兴产业集群,实施人工智能 AI+ 专项行动,抓紧在生物、新材料、新能源汽车等重点领域形成标志性成果;加快以科技突破支撑产业发展,加快培育启航企业、领军企业、独角兽企业,在类脑智能、量子信息、深地深海、激光制造等领域形成标志性产品。

此外,国资委还将着力创新中央企业、地方及各类所有制中小企业合作模式,强化跨企业、跨领域协同,共建高效协同、良性发展的产业生态,加快战略性新兴产业产业链落地见效,切实以科技创新推动产业创新。

推动央企重组整合

推动央企重组整合,是加快构建现代化产业体系的重要抓手。国务院国资委秘书长庄树新说。

据介绍,下一步,国资委将以央企战略新兴产业焕新行动,未来产业启航行动为抓手,加快在提高战略性新兴产业增加值占比上取得关键进展,在央企布局结构上实现战略转移。

具体措施包括:谋划推动一批重大工程、建造战略性新兴产业“首项工程”,建设一批战略性新兴产业集群,实施人工智能 AI+ 专项行动,抓紧在生物、新材料、新能源汽车等重点领域形成标志性成果;加快以科技突破支撑产业发展,加快培育启航企业、领军企业、独角兽企业,在类脑智能、量子信息、深地深海、激光制造等领域形成标志性产品。

科技赋能产业兴

——从地方两会看加快培育新质生产力

■ 刘美子 金地 周颖 鲁轲 朱国豪 姚子云

2024 年注定是向“新”而行的一年。2023 年底召开的中央经济工作会议强调,要以科技创新推动产业创新,特别是以颠覆性技术和前沿技术催生新产业、新模式、新动能,发展新质生产力。眼下,地方政府工作报告中“新”字频现,绘出加快培育新质生产力的“路线图”。

“链”上发力布局新产业

广东提质壮大 8 个万亿元级产业集群,全国每 4 辆新能源汽车就有 1 辆是“广东造”;浙江数字经济核心产业制造业、高新技术产业、战略性新兴产业增加值分别增长 8.3%、7%、6.3%;江苏制造业高质量发展指数 91.9,位居全国第一……从地方政府