

山东能源田陈煤矿以人才蓄力破题 答好新质生产力“新考卷”

新质生产力是高质量发展的内在要求和重要着力点，新质生产力的发展离不开与之相适应的人才支撑。

煤矿要高质量发展离不开各类人才，既需要采煤、掘进、机电等煤矿主体专业的人才，又需要懂经营、明法律的专业人才，更离不开能够扎实做好党建工作的优秀人才。当前形势下，单凭招聘大学生、技校生已远远不能满足企业发展的需要。因此，如何内部挖潜，解决各类人才短缺的问题成为人才管理工作的重中之重。

山东能源枣矿集团田陈煤矿牢固树立“人才是第一资源”的发展理念，创新人才管理、培养、激励机制，着力构建人才聚集“强磁场”，为发展新质生产力增添“动力”。

专业人才专业带、专业队伍专业练。该矿聚焦“专业部门抓专业队伍”要求，坚持目标导向和问题导向，以统筹规划、分级实施为抓手，创新培养模式、注重顶层设计和战略谋划，做到内外兼修、抓总抓早，打造跟踪培养、系统提升的育才体系，努力开创人才培养工作新格局。为了更好地满足各专业职工技能、强实力的“口味”，他们分专业、分工种进行调研，根据大家的“口味”和生产需要制定详细的实训培训计划，由全员培训向专业精准培训升级，由素质培训向专业差异培训延伸。

“中国共产党发展党员工作有 5 个阶段、25 个步骤，每个阶段的流程、要求和注意事项大家都要掌握清楚……”为进一步夯实基层党建支部书记工作责任，提高基层党建基础工作水平，最近，该矿举办“头雁赋能”专题培训班，以“三会一课”、支部活动、党员发展等基层党建基础工作为主题，采取专题辅导、实操表演、现场问答、问题剖析、效果展评等形式，对基层党建支部书记进行全面系统培训。

“培训主题鲜明、重点突出，内容丰富、务实管用，让我们对党建基础工作程序和要求有了更加深刻的认识，进一步提高了规范意识和业务能力。”该矿煤质管理中心党支部书记王雷表示。

职称评审是人才工作的重要组成部分，是矿井开展专业技术人才评价、挖掘和培养高层次人才的重要载体。为进一步确保管理技术人员学历、职称“双提升”工程有序推进，日前，该矿先后举办注册安全工程师、政工师等专题培训，重点围绕申报的范围和对象、必备条件、程序流程、材料要求等方面进行详细解读，并结合以往评聘申报中容易出现的问题及有关注意事项进行了提醒和强调。

“前期，我们通过多轮次的调研摸底、数据分析，出台了《田陈煤矿管理技术人员学历、职称“双提升”工程实施方案》，推进‘学历+职称’双提升工程，逐一督促指导基层单位‘一人一策’提升方案，对摸排拟纳入整改管理技术人员明确职称、学历晋升节点，并抓好常态化调度闭合，拓宽年轻干部的源头储备。”该矿党委组织科（人力资源科）负责人张娟介绍，为帮助干部职工做好职称评审工作，他们按照业务系统对现有专业技术人员进行盘点和职称结构分析，通过筛选，对符合职称评审条件人员进行提醒，组织符合条件的专业技术人员“应报尽报”，提醒申报人员按照政策要求，准备专业技术工作总结，撰写发表论文、梳理业绩成果，督促员工按节点完成材料申报。

此外，该矿以学历学位、技术职称、专业知识全面提升为目标，根据上级有关文件制定学历、职称认定激励政策，每年对干部职工新取得的学历、学位审核认定，对取得不同学历、职称的人员给予奖励，扎实推进人才激励政策落实，鼓励全体职工申报技术职称、提升学历学位，把“要我学”转变为“我要学”。

“厚植人才政策优势、理顺人才体制机制，不断释放制度红利，架设成长梯子，激发人才创新创造创业活力。”在该矿看来，打开人才成长通道，完善人才培养机制，才能在工作中发现人才、培育人才。

该矿通过培训、重用、建立激励机制等多种途径，主动为技术人才提供发展的平台、空间，使专业技术人员的结构得到进一步优化，为矿井可持续发展蓄积科技人才力量。推行实施大学生下基层和崮岗培训制度，切实将职工打造成为“一专多能”、适应“一人多岗”的综合型岗位人才；采取“以赛代练、以练促训”的形式，通过技术比武、项目攻关、岗位练兵等活动，进一步培养和发掘复合型人才和专业型骨干，着力打造一支技能超群、独当一面的高技能人才队伍。

一系列内容丰富、形式多样的活动是田陈煤矿贯彻落实枣矿集团“强基提质”专项行动的有效载体，是深化“五抓五提”活动的生动实践。下一步，该矿将继续坚持“人才是第一资源”发展理念，不断完善人才培养体系，在培养科技人才上下功夫，真正让各类人才在发展新质生产力上“搭手出力”，让矿井展现出蓬勃的生机和活力。

（梁晓彤）

工大卫星：脚踏实地逐梦浩瀚深空

■ 强勇 杨思琪

在国内商业卫星领域，有这样一家企业厚积薄发，他们追求的方向，是浩瀚深空。

脱胎高校、聚焦主业、苦练内功、精耕细作……成立仅三年多时间，他们制造的一颗颗卫星被送上太空，不断解锁新的宇宙空间。

这便是哈尔滨工大卫星技术有限公司，微小卫星制造领域的国家级专精特新“小巨人”企业。

如何更好发挥企业科技创新主体作用，推动科技成果从“书架”走上“货架”、以科技创新引领产业创新？工大卫星的成长之路，带来新的启示。

创新发展，怎能懈怠？

9 月中旬，工大卫星入选全国第六批专精特新“小巨人”企业，远在西昌卫星发射中心的工大卫星总经理曲成刚在公司工作群简短回复祝贺信息后，便继续参与卫星发射工作。

3000 多公里外，位于哈尔滨新区的工大卫星总部，窗外泛黄的树叶沙沙作响，员工埋头在设备和仪器之间，专注每一个细节。今年以来，公司一直处于满负荷生产状态，订单早早排到了年底。

对一家 2020 年 12 月成立的初创企业来说，这是一张不错的成绩单。“当年抓住产业发展机遇，加快卫星技术成果转化，团队快速成长，才有今天。”曲成刚这样感慨。科研资源丰富是东北的优势。但科研成果转化长期面临缺政策、缺激励等难题，打通成果转化“最后一公里”的需求迫切。

新时代的中国，创新驱动发展战略深入实施，又一个旨在激发科研人员创新创业活力的举措落地，释放出产学研用深度融合的历史机遇。

“在这种背景下，哈工大秉承‘科技成果只有转化才能实现创新价值、不转化是最大损失’的理念，着力发挥科技成果富集优势，向‘可落地’转化。”哈工大资产经营有限公司党委书记、董事长孙根说。

2020 年底，哈尔滨工业大学出台促进科技成果转化管理办法，进一步完善了收益奖励机制等，有效激发了科研人员开展成果转化的内生动力。同时，学校整合资源为企业高质量发展全方位赋能，持续提供智力支持和人才保障；汇聚校友力量，帮助企业拓宽产业资源和融资渠道。

“心里托底了！”这一年，在校期间曾参与卫星研制的曲成刚担任了工大卫星总经理。工大卫星以哈工大卫星技术研究所团队为核心，通过校企合作提供卫星研制全过程解决方案。科技征途有如登山，越高越陡，越久越难。

国内商业卫星应用领域的市场空间较大、机会更多，吸引了很多资源进入；相对而言，卫星设计和卫星制造不够热门，而且技术门槛更高。在企业起步、快速发展的关键当口，该如何抉择。

继承哈工大卫星技术团队近 30 年的理论积淀，创新思维和型号工程经验，工大卫星坚定不移选择小卫星研制这一赛道，一是产业发展上率先受益；二是通过持续创新，突破传统卫星制造技术和路径，更加适应下游应用的需求。

“我们以‘研值’论英雄，要把科技创新的长板做得更长。”曲成刚说，以去年为例，公司



●这是 9 月 2 日拍摄的工大卫星总部（无人机照片）。

新华社记者 王松 摄

研发支出占比 15%，技术人员占比超过了 70%。

创新之路，并非一帆风顺

工大卫星分系统主任设计师刘海涛印象最深的，是 2023 年 6 月“龙江三号”发射升空，这是我国首颗平板式新体制通信试验卫星。

“任务难、周期短、新人多，在测试环节不断发现问题，仅测控分系统就发现数十个异常。”刘海涛说。

挑战前所未有的。如果输了这场硬仗，不只是经济损失，更会损害公司品牌形象，根本没有“退缩”这个选项。

“特别焦虑，但必须振作。”刘海涛说，一遍遍尝试，一次次破题，为保障研制进度，团队成员几个月日夜值守，甚至直接住在厂房。

在卫星发射前夕，问题再次出现——火箭接口传感器发出异常提示。团队负责人果断研判，决定返厂测试：“必须稳妥可靠，万无一失！”

又是数月反复测试，清单上的问题被一一排除，“龙江三号”得以顺利升空。“在看似山穷水尽的时候，团队成员相互鼓励，合力攻坚。”说起那段经历，“90 后”张冀鹏仍然眼里有光。

今年初，商业航天首次写入政府工作报告，处于风口的卫星产业迎来更激烈角逐。

“企业发展要学会借势，这个势，就是国家大力发展新质生产力的东风。”曲成刚描绘出企业发展脉络，工大卫星努力与国家发展同频共振——

瞄准“人无我有、人有我优”，在太空新基建领域，打造拥有更高门槛、更高附加值的核心产品。

截至目前，工大卫星已承担 10 余个型号、百余项商业卫星批量生产任务。这个后起之秀，正在开启加速模式。

拥抱市场，惟有转变

每周一上午 9 时，是工大卫星高管与市场部门的例会时间，专题讨论市场拓展问题。“有好的科研成果，也要有敏锐的市场意识，二者相辅相成。”曲成刚说。

对高校院所出来的创业团队，“市场不适症”往往是一大挑战。

“技术好，还愁没市场？”工大卫星创业之初，有人对此不以为意。但一项成果从实验室走向产品和市场是

长长的链条，对一些创业团队来说，熟悉的只是其中一段。

“身体走进了市场，就怕观念还停留在校园模式。”曲成刚坦言，从学者向创业者转型，关键是把思维从科学研究转向商业航天市场。

曲成刚说，过去主要考虑做什么创新更前沿、能获奖。步入商业航天后，工大卫星更看中产品的高质量、适配性、低成本和短周期。

工大卫星推出可持续迭代的柔性化卫星平台技术体系，意味着卫星可在火箭中层层堆叠，未来可实现“一箭 20 星”，甚至“一箭 60 星”发射，极大节约了成本。

和曲成刚一样，几位公司主要负责人还有另一个身份——“一线销售员”，他们经常深入客户进行交流和调研。

2023 年乘飞机出行 95 个航段，今年截至 9 月中旬飞行 76 个航段。曲成刚点开手机软件，调侃自己是“空中飞人”，很多旅程他都在拜访客户、做市场推广。

付出总会有收获。通过不断深入交流，很多客户发现工大卫星对其市场需求颇为了解，方案论证非常严谨细致，便在新产品设想阶段，邀请工大卫星共同优化方案。由此，双方形成了稳固的合作关系。

工大卫星组建专业市场团队，完善市场分析反馈机制，聚焦客户需求导向，不断完善研发方向。

针对分米（厘米）级导航定位，工大卫星 S4 试验卫星进一步拓展市场；针对卫星互联网建设，“龙江三号”引领行业技术发展……目前，工大卫星自主研发 50 多项核心专利，大部分实现了转化，在微小卫星细分市场走在前列。

在市场浪潮中搏击，必须改变的既有意识观念，也有体制机制。引才用人，就是其中重要一环。

“让年轻人担任总设计师，这在以前不敢想。”工大卫星总设计师、“90 后”夏开心说，这样的发展氛围让他愿意为之一试。

夏开心 2016 年从哈工大航天学院飞行器设计专业硕士毕业，曾到北京一家航天院所工作。2023 年 5 月，他选择入职工大卫星，接受一份新的挑战。

细化人才评估标准，更突出技能水平、创新能力、团队合作等指标。去年工大卫星实施了人才能力等级评价新机制，薪酬分配向实际业绩突出的人员倾斜。

工大卫星写字间，窗外霓虹闪现，屋内清

脆的“哒哒哒”声不时响起，三三两两的年轻人还在敲击着键盘。

“手里的活多了，但心里越来越踏实，干劲更足了。”夏开心说。

给人才以舞台，追求人尽其才、人尽其用。从初创团队仅几人到如今 200 多人，工大卫星形成完整的卫星设计团队和工程技术队伍，市场竞争力持续增强。

保持清醒，专注深耕

9 月 24 日，山东海阳东方航天港，公司研制的全球首颗医学遥感科学实验卫星珞珈四号 01 星成功发射。

9 月 25 日，酒泉卫星发射中心，公司研制的首个型号 SAR 卫星——中科卫星 01 星、02 星成功发射。

两天内，工大卫星连续发射 3 颗卫星，继续刷新着公司的纪录。

仰望星空，更要脚踏实地。过去三年多时间里，工大卫星的发展势头让人刮目相看，但公司决策团队保持着清醒。

“规格严格，功夫到家”，这是哈工大的校训。经受这样的精神洗礼，工大卫星自成立以来就坚持以技术驱动，每一步都稳扎稳打、踏踏实实。

成立初期，工大卫星也面临着一些多元化发展和快速扩张的机会。虽有过考虑，但最后还是守住了初心。

“追求卓越、造好卫星”，这是工大卫星的企业文化。在曲成刚看来，工大卫星的优势就是制造卫星，当务之急是打牢基础，埋头做好自己认定的事情。

戴上头套、穿上白色大褂、消除静电，走进工大卫星研发中心，写着“精益求精、透明协同、稳妥可靠、细致务实”的红色条幅十分醒目，绝大部分型号的卫星都在这里完成总装、测试和出厂。

照片墙前，曲成刚停下脚步，手指处，是今年 3 月成功发射的“天都二号”探月卫星。这颗星，推动了低成本小卫星技术在深空探测领域的加快应用。

“整星重量仅 15 千克，直接进入近地点高度 200 公里、远地点高度 42 万公里的地月转移轨道，面对零下 200 多摄氏度的深冷空间。”他说。

“汇集资源，全力把小卫星做好。”在曲成刚看来，把“小”做到极致，也是一种做“大”。细细揣摩，正是这份咬定青山不放松的专注和定力，让工大卫星不断巩固竞争优势、获得行业认可。

企业深耕领域，政府的“陪跑”也很关键。

在哈尔滨新区的帮助下，工大卫星参加了全省“揭榜挂帅”，获得成果转化落地项目资金 1200 万元，新区再配比资金 240 万元；新区以工大卫星作为链主企业，集中招引上下游企业落户，增强卫星产业链的黏性和韧度；

……“企业发展是漫漫长路，未来工大卫星还要面临很多考验，还需要更多的知识、经验沉淀。”曲成刚说。道虽远，笃行可至。耐心做好一个品牌、进而打造“金字招牌”；努力在从业领域做到极致；瞄准“百年企业”筑基……这是工大卫星的奋斗目标，相信也是中国更多企业的成长愿景。

（据新华社）

中铁上海局四公司多举措强化基层项目廉洁建设

近年来，中铁上海局四公司紧紧围绕不敢腐、不能腐、不想腐目标，不断强化基层项目廉洁文化建设，将廉洁教育融入党员日常，引导广大党员干部铸“廉心”、塑“廉魂”。

该公司紧扣企业和项目管理热点问题，结合项目建设全周期目标，找准廉洁教育焦点，做好廉洁“班前教育”，梳理岗位廉洁风

险、提出整改建议。利用企地共建、企检共建等渠道扩充案件背景，深度剖析案件背后的权责模糊、制度漏洞、信仰缺失等原因。推动纪委监督与业务监督同频共振，把监督工作和生产经营工作同谋划、同部署、同考核，将监督深入到协作队伍和施工现场，加强对“跑冒滴漏”等薄弱环节盯控。坚持执纪施工一线

不缺位，把亏损项目治理与监督执纪问责相结合，不断强化亏损项目治理成果中不敢腐的效果。

该公司把廉洁文化建设与基层党组织建设有机结合，不断弘扬对廉洁价值、廉洁规矩的思想认同和精神追求，大力开展各类表彰活动，以点带面增强榜样的辐射作用，激发

“不想腐”的内生动力。各基层项目利用好驻地设施，通过廉洁漫画、廉洁故事、廉洁警句等形式，生动形象地宣传廉洁文化。举办廉洁文化讲座和廉洁党课，邀请专家学者和纪检监察干部进行授课，提高党员干部的廉洁素养，使全体干部职工在潜移默化中受到教育和熏陶。

（胡育松）

▶▶▶ [上接 P1]

何以胖东来——家“网红”商超的坚守与嬗变

为此，胖东来两次开展调查，对顾客给予 500 元服务投诉奖，对现场劝解员工奖励 500 元礼品。此外，还对涉事员工给予 5000 元精神补偿。对此，胖东来解释：“当事员工受到顾客的呵斥指责，并被发至网络，造成心理包袱及伤害。”

今年 6 月，有顾客在短视频平台反映，新乡胖东来联营餐饮“擀面皮加工场所环境卫生较差”。

胖东来迅速作出处理，对于帮助其发现了重大食品安全隐患的顾客给予 10 万元现金奖励，同时对相关消费者办理退款并分别给予 1000 元补偿，总计补偿近 900 万元。

“顾客投诉是给了我们最后一个挽留他们的机会。”一名胖东来客服部工作人员说，“公开

受理过程和处置结果，一方面是对投诉作出反馈，另一方面是为了在监督中努力改进。”

货真价实、做优服务、开诚布公……胖东来多年积累下一系列“独门秘诀”。商超行业整体不景气的环境下，胖东来“风景正好”引得同行一片羡慕。当友商乃至竞争对手上门“取经”求教，胖东来的选择是倾囊相授。

5 月 30 日，胖东来进驻永辉超市的郑州门店进行调改。

动员会现场，一条红色条幅格外显眼：“商品品类最大的改变是：保留一线品牌和特色商品，商品结构达到胖东来的 90% 以上，保证品质优选、价格实在”。

9 月 20 日，经过胖东来调改的郑州永辉裕华广场店重新开业，首日营业额超 130 万

元，客流量超 15000 人次，均增加 5 倍以上。

江西上饶的嘉百乐、湖南长沙的步步高……胖东来主动帮扶、调改多家大型超市，多数门店的业绩都有明显提升。

现场采访中，在许昌胖东来时代广场店门前，记者遇到了朱丽慧一行。

这位来自河北承德某商城的服务总监，正带领着 50 多名同事现场参观。她说，公司从多年前就开始学习胖东来，光是研学就组织了三四批，确实有效。“就操作标准来看，我们只能做到百分之三四十，最难的是落地。”

近年来，不少没机会参与调改的企业，纷纷组团开展现场研学，这也成为胖东来的一道“风景”。

“很多人想如何学习胖东来模式，其实最应该学的是我们的文化。”于东来坦言，企业要从常规经营走向品质经营，要靠质量来体现价值，而非规模。

还有不少人表达了这样的观点：在电商、垂类小店等分割传统商超市场蛋糕的背景下，胖东来能逆势“出圈”，其深耕本地、与消费者建立起的信任关系，也并非朝夕之功。

潮起潮落中，胖东来的坚守与嬗变，正在继续。

“我们希望能为社会提供一种健康、公平、真诚的经营模式，带动更多企业走向更加健康、轻松、自由的运营状态，让商业透明真诚幸福。”于东来这样说。