

巨程智造获评『吉林省博士后创新实践基地』

本报讯 近日,吉林省人力资源和社会保障厅发布认定通知,吉林省巨程智造光电技术有限公司(以下简称“巨程智造”)获评“吉林省博士后创新实践基地”,标志着巨程智造的科研实力、创新平台建设及人才培养能力获得省政府的认可,在高层次人才培养与科研创新平台建设上迈出重要一步。

“吉林省博士后创新实践基地”是省级高层次人才培养与科技创新的重要载体,旨在促进企业与高校、科研院所的协同合作,推动科研成果产业化。作为国家级高新技术企业和省级“专精特新”中小企业,巨程智造自2012年成立以来,就制定了人才强企战略,不惜重金从科研院所、知名院校引进人才,在高端人才培养和产学研深度融合方面取得可喜成绩,拥有多项核心技术专利,并成功解决了多项被“卡脖子”的技术难题。该公司依托创新团队和从国内外引进的高精尖设备,研制生产出大口径非球面镜、高精度的透镜以及氟化钙的产品等,为长光卫星等国内外知名企业配套,成为光电智造领域里的一颗耀眼新星。

“巨程智造将以此为契机,紧紧围绕光电技术领域的关键核心技术,深化与国内外知名高校及科研机构的合作,构建‘产学研用’一体化创新链条,加速高端人才培养与前沿技术研发,努力将‘吉林省博士后创新实践基地’建设成为一流的人才集聚高地和科技创新策源地,为企业的长远发展和行业技术进步注入更强劲的智力动能。”公司董事长杨东来说。

(王钰焯)

淮北矿业铁运处湖集中心站用“知访谈”绘就车站暖心底色

■ 鲍丽梅

“没想到到站里这么快就安排好换班,让我能安心养病!”近日,安徽淮北矿业集团铁运处湖集中心站职工汝师傅感激地说。原来,他突发疾病住院,该站通过“民情档案”第一时间掌握情况,当天就协调好了人员调配。

这是该站深化“知、谈、访”工作法的一个缩影。2025年,该站党支部将“进班组、进宿舍、进心里”落到实处,通过建档案、勤谈心、常家访,把组织关怀送到职工心坎上。

知底数,建好职工“明白账”

“思想政治工作要精准滴灌,不能大水漫灌。”为精准掌握职工动态,该站建立覆盖全员的“民情档案”,由党支部书记和4名党小组长分片负责,详细记录职工家庭状况、身体健康、思想动态等信息。

翻开“民情日记”,老徐爱人刚做完手术,青工小丁下月办婚礼,小周妻子二胎即将出生……职工家有什么困难,有什么心事,一目了然。2025年,该站通过民情档案解决职工实际困难23件,真正做到“职工有所需,组织有所应”。

谈心声,当好职工“贴心人”

“要不是张主任那晚的暖心话,我可能早就打退堂鼓了。”大学生小吴难掩感激。此前,因连续辗转多个岗位,性格内向的小吴难以适应,工作陷入低谷。党小组长张祖汉敏锐察觉,主动促膝长谈,不仅为小吴解开心结,更安排技术骨干与他“师徒结对”。如今,小吴已成长为掌握多岗技能的“多面手”。

该站严格落实“五必谈”制度:岗位调整必谈、考核奖惩必谈、新工上岗必谈、情绪异常必谈、家庭变故必谈。建立班子成员、党小组长、党员骨干与“三级谈心网络”,组建青工互助小组、女工交流群等平台,让谈心渠道更畅通。2025年,站班子开展谈心谈话130余次,化解思想疙瘩18个。

访家庭,筑牢安全“防火墙”

“组织把关怀送到家,我一定支持老伴儿的工作!”职工李师傅的爱人在家访中表示。该站坚持“三必访”——婚丧嫁娶必访、生病住院必访、遇到困难必访,2025年走访职工家庭31户。

家访还把安全责任延伸到家庭。慰问组每次都与家属聊安全、讲规章,引导她们当好“安全协管员”,构建起单位与家庭共管共抓的安全管理格局。

从一份民情档案到一次促膝长谈,从一句贴心问候到一次上门家访,“知、谈、访”三字虽简,却字字见真情、处处暖人心,凭借扎实举措,该站党支部书记在铁运处第四季度“三进”工作中荣获“金钥匙”奖,带领全站用实际行动绘就了车站和谐发展的暖心底色。

党建领航强根脉 融合聚力促发展——中国安能二局常州分公司高质量发展纪实

■ 本报通讯员 徐迎华 王蒙

走进中国安能二局常州分公司的“戎耀之家”,一幅幅历史照片、一枚枚荣誉奖章,诉说着这支“水电铁军”的奋斗足迹。自转企以来,常州分公司党委始终坚持党建引领,以“维护核心、紧扣中心、凝聚同心、合作连心”为目标,大力实施“铸魂、强基、赋能”三大工程,推动党建工作与生产经营同频共振,为企业高质量发展注入了强劲动能。2025年,分公司成功获评“全国文明单位”,实现了中国安能集团在国家级荣誉上的历史性突破。

举旗定向,铸牢思想之魂

“思想是行动的先导,政治是企业的灵魂。”分公司党委书记、总经理熊诗涛表示。分公司党委始终把党的政治建设摆在首位,坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑,通过“书记领学、支部研学、党员践学”机制,推动党的创新理论进项目、进班组、进头脑。

面对安全生产的严峻形势,分公司深入学习贯彻习近平总书记关于安全生产的重要论述,牢固树立“人民至上、生命至上”理念,以“时时放心不下”的责任感压

实安全责任,为项目建设筑牢安全屏障。在承担湖北秭归抽水蓄能等重大工程任务时,面对人员前置、思想波动等挑战,分公司党委用好《忠诚守望 安澜兴邦》思政读本,开展“扎根一线、建功秭归”等群众性活动,有效稳定队伍、激发干劲。

人才是企业发展的第一资源。分公司坚持党管干部、党管人才,着力破解“中层缺”“成才慢”等难题。通过实施“全员能力提升行动”,兑现“一年内取得一建矿业证书奖励10万元”等激励政策,有效激发了全员学习热情。转企以来,已有277人实现学历提升,93人获得注册证书,24名转企人员成长为项目经理,36名留企士官走上管理岗位,人才梯队建设成果丰硕。

固本强基,建强战斗堡垒

基层党组织是党的肌体的“神经末梢”。分公司党委树立大抓基层的鲜明导向,坚持“中心工作推进到哪里,党组织就建到哪里”,推动党组织向救援基地、工程项目部深度覆盖。

在施工一线,所有项目点均设立了标准化党员活动室,“三会一课”、主题党日



● 郭冉瑜(中)定期组织开展地面安全隐患检查。

年底算账,在中煤三建肖家洼项目部,工友们盘点的除了产量,还有各自手机里越攒越多的“安全分”。这套自90后安监站长郭冉瑜一手搞起来的“安全银行”,运行了两年多,让“安全”两个字,真金白银地落到了每个人的收入里,“三违”明显少了。

但最近,郭站长心里又琢磨起了新事儿。晚上在宿舍区转悠,他常听见老师傅们念叨:“安全分兑换钱实在,可咱更盼着能多学两手真本事。”“活儿干不标准,自己心里都发虚,安全能牢靠吗?”这些大实话,他听进了心里。

郭冉瑜渐渐琢磨出味儿来:工友们要的,不只是眼下多挣点儿,更看重长远——长本事,有发展。安全,得是这一切的硬底

恒升公司:“三步走”深耕服务育青年

■ 本报通讯员 陈瑜

年共识,通过开展五四系列活动、爱国主义教育,激发青年爱国爱企热情。同时,深入推进形势任务教育,邀请公司领导、劳模工匠、业务骨干直面青年,坦诚讲解企业面临的困难、应对举措及发展前景,举办“讲担当 树新风”主题团日活动,组织团员青年围绕情怀、责任、担当深度研讨,培育价值认同,引导青年树立“我与企业共命运”的责任意识。

服务大局建功 从“岗位练兵”到“实战攻坚”

坚持“在一线育人才、在项目练本领”用人思路,聚焦企业中心工作,针对不同岗位特性,为青年职工定制能力提升路线图,并将井下难题解决、客户需

求响应、现场技术支持等任务拆解为成长课题,将青年放入其中磨砺锻炼,通过压担子推动青年在实战中积累经验、提升能力、快速成长。目前,30余名青年成长为一线技术骨干,成为公司各条战线上的中坚力量。

与此同时,在重难点攻关中,充分发挥青年突击队作用,让青年挑大梁、当先锋。其中,9名青年技术骨干组成的“汪汪队立大功”突击队,依托赖建工作室创新资源,聚焦AI视频技术、多模态感知技术研发,推进“创新矿山电子围栏,打造智慧矿业安全守护圈”项目攻关,取得显著成效。在该项目的试点运行中,AI系统累计纠正“三违”行为超100次,高危区域事故率下降85%,充分彰显了恒升公司青年

赋能发展,彰显硬核担当

党建工作做实了就是生产力,做强了就是竞争力。分公司党委坚持将党建引领融入深化改革、应急救援、生产经营全过

共筑“幸福基石”——中煤三建肖家洼项目部安监站长郭冉瑜的2026年新盘算

■ 本报通讯员 李继峰 邵尚玉

都能给出动态评分,引导大伙儿“上标准岗,干漂亮活”。

积分重点鼓励“主动操心”和“干出精品”。谁主动报告了风险、提出了好建议并被采纳、参与了小改小革解决了现场难题,都能拿到高分激励。郭冉瑜说:“规矩是保命的底线,咱更得鼓励大家超越底线,争当‘安全明白人’、‘现场操心人’。”

奖,发到心坎上、用在刀刃上

积分怎么花,决定了这套办法有没有生命力。郭冉瑜把激励死死钉在职工最关心的两件事上:收入和成长。

第一,让安全绩效和收入挂钩更直接、更透明。每月的“安全绩效奖金”严格按照积分排名阶梯发放,差距拉得开,让“安全标兵”和“技能高手”拿得令人信服。年终评优、岗位晋升,积分是最硬的参考。

第二,让积分能兑换“成长机会”。积分高的职工,可以优先选报行业里权威的技能认证培训、参加前沿技术交流,甚至优先选择经验丰富的老师傅结对子,进行深度学习。“安全好、技术精,就是咱矿工最硬的底气,最该被投资。”郭冉瑜这样认



● 工程建设如火如荼。

程,以改革发展成果检验党建工作成效。

在深化改革中,分公司建立健全“分公司一项目部一作业队一班组一岗位”五级穿透式管理体系,大力实施“党员揭榜创新工作室”机制,累计获得国家发明专利4项、省部级工法7项。以青海南山口抽蓄项目部为试点,率先实施收入分配机制改革,优化薪酬结构,实现“业绩定薪、一钱倾斜”。改革后,一线岗位吸引力显著增强,项目部日填筑峰值达6万多方,人均产值增长24%。

作为国家级工程救援专业力量,分公司始终牢记“国之大者”,着力锻造“平战结合、专常兼备”的专业队伍。2025年,应急救援力量在完成战备任务的同时,实现工程练兵产值创效。在北京密云抗洪抢险

攻坚战中,队伍闻讯而动、向险而行,高效处置20处关键险情,被国务院国资委表彰为“防汛抗灾突出贡献集体”。

围绕发展抓党建,抓好党建促发展。党委班子成员建立重点项目挂钩机制,推动力量下沉、服务前移。2025年,班子成员在一线协调解决难点堵点问题46项,推动3个项目按期优质竣工,59个收尾节点顺利完成,高质量发展根基持续夯实。

党建领航风帆劲,奋楫争先正当时。站在新征程起点,常州分公司党委将持续强化党建引领,不断把党的政治优势、组织优势转化为发展优势、竞争优势,为加快锻造国家级工程救援“野战军”、服务现代化建设新征程贡献更大力量。

路,一步一个脚印走扎实

这么大的变化,郭冉瑜不搞“一刀切”。2026年,新办法先在两个条件成熟的班组全面试点。

试点过程中,他们会紧盯数据变化,收集工友们的真实反馈,不断调整积分规则和激励办法。“这就像咱井下调整支护参数”,郭冉瑜说,“管不管用,现场说了算。咱们要的是一套大家真心认可、能长久运行的好机制。”

在郭冉瑜的蓝图里,“幸福银行”想构建的是一个坚实的循环:职工用主动的安全行为和不断的技能提升,换来更高的收入和更强的能力;个人的成长,筑起了项目部安全和生产的双重基石;而企业的发展,又为持续激励提供不竭的动力。最终,让“安全”从一个管理要求,真正变成全员参与、共同受益的“幸福基石”。

这条路怎么走,郭站长心里已经有了清晰的路线图。这位被工友们喊作“少年包公”的安监人,正带着他特有的那份较真和实诚,为了让大家的安全更“值钱”、日子更有奔头,在新的一年里,稳步向前。

短平快精准培训10余场,提升青年硬核竞争力。四是深化“师带徒”机制,对新进大学生、青年职工实行一对一培养,其中所属勘设公司还创新推出了班导师制,助力青年快速成长。

与此同时,恒升公司着力搭建优质成长平台,树立鲜明的业绩导向,强化赛马机制,2025年以来引进主体专业及紧缺专业硕士研究生6名,壮大青年人才队伍。鼓励青年记录工作成果、铭记榜样故事,主动融入企业宣传工作,让优秀事迹广为人知,引导更多青年干事创业、展现抱负,营造比学赶超的良好氛围。

通过一系列扎实举措,恒升公司不仅培育了一支有理想、敢担当、善作为的青年队伍,更以青春力量为企业发展注入了活力。下一步,将继续围绕企业发展需求,持续优化青年工作举措,让青年与企业共同成长、共进步,为企业高质量发展续写青春篇章。

每日摘抄、写日记的习惯。

如今,经他亲手整理装订的剪报册已有45本,摆起来足足有一米多高。册子内容包罗万象,涵盖科学饮食、养生保健、卫生常识、子女教育、思想修养、文史知识、绘画摄影、人生格言等十余类。

“这些剪集留着也是留着,近些年我送出去不少,专门挑那些讲思想修养、文史知识、卫生常识、子女教育的册子,送给真正需要的人。”何林芝笑着说道。

阅读,让何林芝始终保有一份年轻的心态。最近,他还学会了使用智能手机,刷短视频、读文章,为充实的晚年生活又添了一份新乐趣。“对年轻时的我来说,不读书看报,就不会有人生这么多收获;对晚年的我来说,不读书看报,就不会有这殷丰盛充实的生活。如今我心似明镜,心情愉悦,身体健康,这一切,都离不开长年累月的阅读相伴。”何林芝感慨道。