

# 新质生产力赋能 满洲里产业协作园区建设与运营路径研究

■ 李晓妍 贾迪 唐波 李心雨

新质生产力源于技术的革命性突破、生产要素的创新配置以及产业的深度转型。它凭借高质量、高科技、高效能的特质,将教育、科技、人才三大关键要素紧密联结,形成良性循环,并通过推动劳动者、劳动资料与劳动对象的优化组合,从根本上重塑经济增长逻辑,助力传统产业向高端化、智能化、绿色化方向升级。

满洲里产业协作园区以蒙冀共建产业协作园区为主导,以精细化工、农林产品精深加工产业、口岸现代服务业为三大产业,建成进口资源加工基地、国际贸易物流中心、打造口岸特色现代化产业体系;依托“北京企业+满洲里资源”“北京总部+满洲里基地”双轮驱动模式,深度融合首都科技基因与草原资源禀赋,构建“北京研发+满洲里制造”一体化产业链。在新质生产力驱动下,园区既推动北京产业梯度转移,又助力满洲里产业结构优化升级,不断壮大产业集群,致力于打造区域协作的标杆载体与产业聚集的核心平台,为满洲里口岸经济社会实现跨越式发展注入强劲动能。

## 一、新质生产力赋能满洲里产业协作园区建设与运营的支撑条件

### (一)区域资源禀赋和产业基础

区域资源禀赋与产业基础是新质生产力落地生根的重要支撑,更是其实现规模化发展的核心依托。从区域资源禀赋来看,满洲里地处中俄蒙三国交界,西临蒙古国,北接俄罗斯,不仅能够辐射欧亚大陆,更可向东南延伸至东三省腹地。作为拥有百年历史的全国最大陆路口岸,满洲里承担着中俄贸易 65% 以上的陆路运输任务,已构建起连接俄罗斯等独联体国家及欧洲各国的重要国际大通道。依托深厚的外贸底蕴与优越的营商资源,满洲里形成了“内引外联”的双循环体系:一方面,从国内向俄罗斯输入木材、液化石油、粮食等资源,同时引入蒙古的畜牧产品;另一方面,向国外输出国内质优价廉的工业品,从而实现内外双循环的良性互动。

在产业基础方面,满洲里已形成粮油、油气、木材、钾肥加工四大优势产业,呈现出规模化、集群化的发展态势,正加速从“过路经济”向“落地经济”转型。借助公铁运输优势,满洲里建立了集贸易、中转、加工于一体的综合性物流仓储基地,并依托铁路口岸物流智慧监管平台等技术支持,实现了日处理原料超千吨的规模,推动粮油落地加工产业快速发展;远东气体、中飞气体一期项目竣工并投入运营,促使满洲里油气储运基地初具规模,年接卸储运能力突破 400 万吨,实现了油气产业从过境通道向仓储加工综合枢纽的转型;木材产业高峰时期落地量达

1000 万立方米,形成了从原木加工到集材、板材、木门窗等终端产品的完整产业链,产品远销国内外市场;多家具备进口化肥资质的企业扎根满洲里,年钾肥落地加工量约 15 万吨,有效保障了国内农业生产需求。

在夯实传统产业的同时,满洲里积极培育以数字化、智能化为特征的新兴产业,为新质生产力注入强劲动能。通过建设跨境电商综合服务平台,有效降低交易成本,以低成本拓展俄罗斯市场,2025 年实现跨境电商“9610”业务模式出口商品 1.1 万吨,货值突破 9 亿元;同时,紧抓二手车出口政策机遇,建设二手车出口基地,整合展示交易、维修整备、检测认证、报关出口、仓储物流、金融服务等汽车全产业链功能。

### (二)招商定位及招商合作

产业聚集是催生新质生产力的重要载体,能够有效促进知识技术溢出、降低交易成本,优化资源配置。满洲里产业协作园区深度融入国家区域协调发展战略,紧扣蒙冀协作政策机遇,立足口岸独特的资源禀赋与产业基础,精准确定四大招商定位,旨在打造具有国际竞争力的现代化产业体系。

其一,依托液化石油气、钾肥、粮油加工、林木林纸加工等优势产业,引进高技术含量、高附加值项目,延伸产业链条,推动产业从粗加工向精加工转型,打造具有口岸特色的现代化产业体系;其二,重点承接北京企业,引导北京优质资本、技术与管理经验落地,促进一二三产业融合发展,形成规模壮大、集约高效的产业协同发展优势;其三,加强与京津冀、长三角、粤港澳大湾区、东北三省及其他省区企业的对接,推动传统产业数字化、绿色化升级,构建多区域优势互补、错位发展的产业布局;其四,结合俄罗斯、蒙古的资源禀赋,深化能源开发利用、农产品精细加工、保税维修及跨境物流等领域的国际合作,提升在全球产业链中的参与度。

园区将紧跟国家及自治区最新部署,用足用好蒙冀协作政策红利,制定极具竞争力的专项招商政策,构建“政府引导、市场运作、多方参与”的招商合作新机制。积极与北京市开展联合招商,结合满洲里的资源禀赋和产业基础,实施一对一精准对接,提供全流程保姆式服务,保障项目顺利落地;加强与京津冀、长三角、粤港澳大湾区、东北三省及其他省区的合作,通过“内地研发、园区生产”模式,借助中欧班列辐射欧洲市场;持续深化石化加工、农产品精加工、贸易物流、保税维修等领域的合作,实现“过路经济”向“落地经济”的根本转变。

### (三)税收政策及优惠政策

资金是推动新质生产力发展的重要支撑,加大税收优惠政策扶持与政府补贴

力度,能有效提升企业创新水平,加速新质生产力形成。满洲里产业协作园区秉持“政策引导、市场运作、多元投入”原则,构建覆盖企业全生命周期的资金支持体系,为新质生产力的萌发与壮大筑牢坚实保障。园区创新成立内蒙古满洲里京蒙经济开发公司,以内蒙古自治区财政注资作为引导基金,引入中铁三局、六局及中铁开发投资公司等央企战略入股,并联合呼伦贝尔陆港、满洲里国贸集团、边贸集团参与投资。该公司实行市场化运作模式,全面负责园区基础设施建设、项目招商引资及产业运营服务,重点引导北京优质企业入驻。同时,园区积极探索建立京蒙及参股央地企业跨区域收益共享机制,通过合理分配收益,充分激发各方参与动力。

园区将进一步拓宽资金渠道,与当地政府、银行、社会资本等开展合作,从国家补贴、专项资金、金融服务、绿色激励等多个维度,为企业发展提供全方位资金支持。园区可联合政府设立专项基金,重点鼓励高新技术、绿色能源、智能制造领域发展,加速新质生产力培育;推出数字抵押、绿色信贷等特色金融产品,切实解决企业融资难题,持续激发创新活力。

### (四)人才引进及创业孵化

人才是生产力的第一要素,更是新质生产力发展的关键资源。满洲里产业协作园区打破地域与体制壁垒,深化京蒙人才协作,构建起“引、育、留、用”全链条人才生态与全方位创业孵化体系,为园区高质量发展注入源源不断的智力动能。同时,满洲里产业协作园区以制度创新为核心,打破传统用人束缚,构建灵活高效的人才引进与管理机制;建立常态化干部挂职机制,鼓励北京市选派优秀党政干部、经济管理专家及企业高管到园区挂职任职;对紧缺的高层次人才,开通绿色通道、特设岗位,不受岗位总量、最高等级和结构比例限制;产业管理机构关键岗位的核心技术人员和管理骨干可实行年薪制、协议工资或项目工资;同时,立足口岸特色与新质生产力需求,园区深化校地合作,打造“政产学研用”一体化人才培养体系——支持俄语学院设立中外办学机构,建设来华留学生产基地;与北京高校、职业院校合作建立产业学院,重点引进俄语客服、数字化技术、绿色生产等领域人才,并通过提供人才补贴、配建人才公寓等措施,吸引国内外高端人才落户。

园区积极对接北京等东部地区创新资源,搭建高能级创业孵化平台,为新质生产力萌芽提供肥沃土壤。通过为新兴企业、初创企业、小微企业提供共享办公空间、融资辅导、创业沙龙等服务,促进企业间信息交流与资源整合,提高初创企业成功率,为园区培育创新

型产业基础。

## 二、新质生产力赋能满洲里产业协作园区建设与运营双向升级的路径

### (一)政策协同与产业精准联动

园区将充分把握“一带一路”倡议、国家沿边开发开放、西部大开发及京蒙协作等多重政策机遇,通过政策协同破除行政壁垒,借助产业联动优化空间布局,加速承接北京及东部地区优质产业转移,构建以精细化工、农林产品精深加工、口岸现代服务业为核心的三大优势产业集群,打造具有鲜明口岸特色和强劲竞争力的现代化产业体系。

精细化工产业方面:依托俄罗斯液化石油气资源,开展油气资源加工、聚丙烯生产等业务,原料通过输送管道运抵化工园区进行加工,产品再出口至俄罗斯;积极对接北京农业科研机构,提升农业颗粒钾肥加工规模与技术水平,培育发展功能型复合肥和工业钾盐,服务蒙东及东北地区农业生产。

农林产品精深加工产业方面:开展大麦、燕麦、油菜籽等农产品加工,培育植物蛋白、宠物食品等产业,已与首农集团达成合作框架协议,将建设浓香辣椒油加工厂,深化产业链建设。

口岸现代服务业产业方面:外贸出口领域,扩大俄蒙矿产进口规模,稳定整车零部件、机电设备出口,拓展产品出口品类,加大市场采购贸易、跨境电商等外贸新业态发展力度;物流领域,发展航空货运、冷链物流、多式联运等现代物流产业,拓展航空包机、中贸区等平台功能;文旅合作领域,计划与北京首旅集团合作,开发跨境、冰雪、康养等特色旅游产品,拓展中俄蒙环线游定制线路,进一步提升满洲里边境旅游目的地品牌影响力。

### (二)业态融合与利益化双驱动

满洲里产业协作园区通过深化跨区域业态融合、创新利益共享机制,实施“本地内生动力”与“转移承接力”双轮驱动战略,打造向北开放的高质量发展新高地。园区将实施“本地内生动力”与“转移承接力”双轮驱动战略,促进业态融合,推动产业转型升级,推动本地液化石油气、钾肥加工、粮食加工、林木林纸加工等优势产业与北京的资本、技术、品牌深度融合,促进产业优化升级;全面对接京津冀、长三角、粤港澳大湾区、东北三省及其他省市区合作,打造“研发+生产”模式,建设产业基地,完善产业链条,实现产业承接转移。同时,园区将深化与蒙东地区及呼伦贝尔周边旗市区的互惠合作,积极搭建产业协作平台,探索飞地园区、园区托管、“园中园”共建等跨区域合作模式,引导上下游企业分工协作与产业链条深度融合,降低交易成本。在业态融合过程中,强调

利益驱动,创新合作利益共享机制,鼓励合作双方在建设运营中通过股权合作、利润分成、资源置换等方式保障各方利益,推动产业快速发展。

### (三)数据要素与技术创新应用

园区将充分运用大数据技术,建设园区数据管理中心,全面覆盖规划、建设、招商、运营、环保、安全等领域,实现数据资源的汇聚、治理与共享,构建贯穿全生命周期的智慧化管理闭环;推动数据要素在关键业务场景的深度应用,以技术创新重塑业务流程,释放倍增效应,实现产业趋势跟踪、市场趋势预测、风险预警等功能,为园区招商、产业布局、转型发展提供信息支撑,为产业分析、企业服务、风险预警等工作提供数据保障。

针对口岸贸易痛点,园区创新应用区块链技术,构建不可篡改、全程留痕的信用体系,大幅提升通关效率与贸易安全性;建立质量追溯机制,为出口产品搭建从生产到出口的全过程追溯系统,为每一批出口产品生成唯一的“数字身份证”,显著提升“满洲里制造、加工”的国际信誉与品牌附加值,助力优质产品顺利出海。

### (四)配套制度突破与风险控制

园区坚持“绿水青山就是金山银山”理念,统筹发展和安全,以制度创新为引领,以数字技术为支撑,构建“全生命周期绿色基建”与“全域智能风控闭环”双重保障体系,为高质量发展筑起坚不可摧的生态与安全防线。同时,园区将绿色发展理念贯穿规划、建设、运营全过程,严格执行环保“三同时”制度;建设阶段同步规划污水处理、固体废物处理、集中供热等环保设施,落实“三同时”要求;运营阶段搭建智慧环保管理平台并接入主数据管理中心,实时监测污水排放、空气质量、固体废物排放、能源消耗等指标,建立生态安全数据库,实现数据可视化与风险预警机制。此外,园区坚持“预防为主、防治结合”,制定全方位风险控制制度,依托大数据与人工智能技术构建主动式、智能化风险防控网。通过大数据对园区建设与运营进行监测、预警及风险控制,设定科学风险阈值,系统自动实时比对分析,一旦风险超出预警值,立即采取措施降低影响,推动园区建设与运营回归正常水平,保障平稳运行。

## 三、结论

满洲里产业协作园区的建设,将助力满洲里打造承接北京产业梯度转移与内蒙古产业优化升级的重要载体,其建设与运营以创新为核心的新质生产力高度契合。本研究表明,新质生产力以科技为核心,以数字化、智能化、绿色化为发展方向,以政策协同、业态融合、数据赋能、制度保障等为支撑,能够赋能满洲里产业协作园区的建设运营,深化区域协同与跨境合作,助力其成为区域协作的标杆载体与产业聚集的核心平台。

(作者单位:中共满洲里市委党校)

# 数字化浪潮下 国有企业薪酬管理的数字化转型

■ 杨璐嘉

在数字化浪潮席卷的背景下,国有企业作为国民经济的中坚力量,需加速推进数字化转型。薪酬管理作为人力资源管理的核心环节,直接关系到人才激励效果、队伍稳定性和企业核心竞争力。然而,传统薪酬管理模式的局限性正日益凸显,这使得国有企业薪酬管理的数字化、智能化转型成为必然趋势。

## 一、数字化浪潮下国有企业薪酬管理数字化转型的意义

国有企业资本实力较强、生产规模较大,在国民经济中具有重要战略意义。凭借较强的科研能力与长期技术积累,国有企业在推动科技创新、提升国家综合竞争力等方面发挥着不可替代的作用。因此,实施薪酬改革,可进一步提高国企人力资源管理水平,提升运营效率,使其在上述领域发挥更大作用。

国有企业薪酬管理数字化转型不仅为现代人力资源管理智能化奠定了基础,其在数字化管理领域的研究成果更为人力资源管理理论在多元场景中的应用开辟了新路径。从理论层面看,数字化转型以数字技术为核心引擎,突破传统静态管理框架,构建起“事前预测、事中管控、事后优化”的全流程闭环系统,从而适应国有企业复杂多变的管理环境;在学科技术融合方面,通过整合组织行为学、计算机科学、管理学等多学科理论与数字化技术,进而实现效率提升与公平保障的双重目标;在理论与实践的结合层面,则形成了从理论构建到实践落地的完整体系,将抽象理论转化为可实操的数字化工具,有效提升了薪酬管理理论的现实指导价值。

从实践层面看,数字化薪酬管理首先显著提高了薪酬核算与发放效率,通过科学划定核算标准与管理权限,实现全流程公开透明;其次以具体数据量化员工工作价值,增强薪酬分配的合理性,助力激励资源高效配置,为企业发展筑牢人才队伍根基;再者,数字化工具实时采集并分析薪酬数据,为管理层提供多维度决策依据,有效打破数据壁垒,借助大数据分析优化人才配置、控制薪酬成本,进一步提升分配的公平性与科学性;最后通过数字化平台对各层级薪酬水平进行实时监测与动态调整,帮助国有企业监管规范要求下实现合规运营与持续健康发展。

## 二、数字化浪潮下国有企业薪酬管理数字化转型的路径

以数字平台为基础,统一数据治理。数据是薪酬数字化的基础,国有企业可借助大数据、人工智能等数字化工具,对薪酬业务全流程进行全面数字化升级,实现员工信息、岗位信息、绩效数据、考勤数据等核心信息的一次性采集,多方监管与全过程可追溯。在此基础上,构建薪酬数据中心,实现数据的集中收集管理,动态更新与智能优化,为国有企业薪酬管理提供更高质量的数据支撑。

以精准激励为目标,实现全面数字化。数字化工具能够助力薪酬激励实现差异化、个性化与精准化。基于员工的岗位价值、绩效数据及人才画像,借助人工智能自动匹配薪酬激励等级,从而落实多劳多得、绩优薪高的原则,提升激励成本的利用效率,进而增强薪酬激励的整体效能。此外,通过运用大数据与云计算技术,可将基本工资、奖金、绩效、福利津贴等各类薪酬项目纳入统一的数字化管理平台,实现统一发放与公开透明,构建全面的数字化薪酬管理体系,进一步提高薪酬激励的有效性与针对性。

以核心人才为支撑,夯实组织保障。薪酬管理数字化转型离不开企业内部关键人才的付出与良好的企业文化氛围。国有企业应进一步加强核心人才数字化业务能力的培训,打造能够专业胜任与数字技术融合应用的复合型人才队伍;同时,还应推动传统薪酬管理理念与时俱进,创新改革薪酬激励机制,保障各部门协同合作,增强企业凝聚力,进而推动薪酬管理数字化转型落地见效,促进国有企业持续高质量发展。

以战略导向为引领,完善转型统筹布局。国有企业需明确薪酬管理数字化转型的最终目标是服务企业战略,为国企持续健康发展不断注入动力。因此,在确立顶层战略目标后,应坚持“合规为先、效率为本、安全为基”的原则;在组织层面,建立人力资源、财务、信息等多部门协同机制,打破部门壁垒,强化统筹协调与分工协作,形成转型合力;同时,结合国企薪酬管控要求,优化岗位价值评估体系,完善薪酬管理体系及其配套机制,为数字化转型提供制度支撑,确保技术应用与管理深度融合。

## 三、结语

国有企业可通过搭建数字化平台、增强薪酬激励、加强队伍建设、明确战略导向等提升薪酬管理体系效能,高效配置激励资源,控制运营成本。在未来的发展进程中,国有企业需紧紧把握时代赋予的机遇,持续优化薪酬管理机制,通过数字化转型驱动人力资源管理体系的全面升级,为实现战略目标与高质量发展注入源源不断的动力。

(作者单位:东北农业大学经济管理学院)

# 新时期煤矿企业职工培训工作的创新与思考

■ 鲍璐

煤矿职工培训是安全生产的根基,也是企业核心竞争力形成过程中不可或缺的一环。随着煤矿智能化建设的持续推进,职工现有技术能力已难以匹配智能化矿井的建设要求,导致智能化技术的优势无法充分发挥。

## 一、煤矿企业职工培训工作面临的形势与挑战

随着煤矿行业智能化、自动化水平的不断提升,对职工的专业技能和综合素质提出了更高要求。安全生产监管日益严格,职工须具备强烈的安全实践规范意识。同时,职工队伍结构发生变化,新生代员工的价值取向、学习习惯与传统模式存

在差异。这些新形势对培训内容的时效性、培训方式的丰富性以及培训管理的精细化构成了严峻考验,推动培训工作不断创新发展。

## 二、煤矿企业职工培训工作存在的主要问题

现有培训内容多为通用性知识,未能形成分层分类的课程体系,导致培训效果与岗位实际需求脱节;现有培训反馈机制不健全,缺乏系统的培训效果评估体系,导致培训改进方向不明确;培训师队伍薄弱,多由内部技术骨干兼任,缺乏专业教学方法训练。

## 三、新时期煤矿企业职工培训工作的理念创新

要树立“以人为本,按需施教”的培训理念,重视职工的主体地位,将培训内容和个人职业发展紧密结合;要确立“终身学习,持续改进”的理念,把培训从阶段性任务转变为覆盖整个职业生涯的系统工程;要强化“工学结合,知行合一”的理念,聚焦提升职工解决实际问题的能力,实现从知识灌输到能力培养的重大转变。

## 四、新时期煤矿企业职工培训工作的实践路径

首先,构建分层分类的课程体系

职工选树培育工作零突破。

### “创新+工作室”,培育工匠人才

公司以工作室为依托,实施“名师高徒”计划,目前已培育浙江省省部属名师高徒 1 对;同时,以科技项目、专利申报为抓手推进科技储备,开展氢能关键核心技术攻关,助力打造知识型、技术型、创新型职工队伍,提升氢能产业工人素质。工作室获评浙能集团劳模工匠创新工作室 1 个,其中 1 名青年职工荣获浙能集团青年岗位能手称号。

### “创新+匠心传承”,打造“匠”型团队

系,依据各岗位特性精准设计培训内容,以增强培训的实际效果。其次,建立完善的培训效果跟踪与反馈机制,将培训成绩与员工的工作表现评价、职位晋升挂钩,形成长效激励机制。最后,培育高水平的师资队伍,为培训质量提供坚实支撑。

## 五、构建煤矿企业职工培训工作的长效保障机制

培训工作需以完善的机制为保障。其一,健全组织保障机制,明确各级管理责任,营造协同推进工作的氛围。其二,强化制度保障机制,将培训工作纳入企业发展规划,建立全面的培训考核与奖励体系。其三,夯实资源保障机制,加大经费投

公司以提升广大职工的职业道德、创新能力与技术技能素质为核心,广泛开展技术创新、管理创新、服务创新与制度创新,持续提高创新质量与运行实效,最大限度发挥创新工作室的示范引领、集智创新、协同攻关、传承技能、培育精神等功能,团结动员广大职工积极投身群众性创新实践。工作室自成立以来,已获得授权发明专利 12 项、实用新型专利 3 项、软件著作权 1 项,发表期刊论文 3 篇,编制企业标准 3 项。

### “创新+人才基地”,深化培育模式

入并完善设施建设,为培训活动提供有力支撑。通过全方位机制的协同作用,推动培训工作规范开展。

## 六、结语

新时期煤矿企业职工培训工作需做好创新,精准把握形势挑战,深入剖析当前存在的问题,大力推进理念革新,扎实探索有效的实施路径和长效保障机制,才能构建起符合新时代需求的培训体系。只有持续提升职工队伍的整体素质,才能为煤矿行业安全、高效、可持续发展不断注入动力。

(作者单位:淮河能源控股集团选煤分公司职工培训中心)

依托白马湖省级实验室、职工大讲堂、“守好红色根脉·班前十分钟”、工匠领学等平台,结合各类各级职业技能竞赛、岗位练兵等活动,切实抓好技能传承与创新,培育出一支技能熟练、富有发展潜力的青年人才队伍。公司选派的青年骨干在浙能集团项目管理知识竞赛中分别夺得团体第三、个人第二的好成绩。公司用心打造产业人才职业技能提升、学历提升的“孵化器”,为职工岗位成长搭建“绿色通道”。

(作者单位:浙能航天氢能公司)

# 坚持创新引领 培育工匠精神

■ 邱悦悦

浙能航天氢能公司以党的二十大精神为指引,深入贯彻习近平总书记致首届大国工匠创新交流大会的贺信精神,充分发挥技术工人在企业发展中的重要作用,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,突出优秀技能技术人才的示范引领作用,激励广大劳模工匠发挥示范引领和骨干带头作用,激发职工创新创业的新热情,推动建设与公司高质量发展相适应的知识型、技术型、创新型产业工人队伍。

### “创新+项目”,选树工匠带头人

公司以创新实践和项目建设为主要

阵地锻造人才,选树爱岗敬业、精益求精、敢于创新、追求卓越、业绩贡献突出的专业化人才进行培育。从零出发打破技术壁垒,牵头研发了以国产化芯片为支撑的自主可控加氢站控制系统,自主研发了包括 5 项核心技术在内的主动抑爆型智能化模块式加氢站系统,并取得浙江省首台(套)装备认定,着力破解企业“卡脖子”技术难题;面对行业空白建章立制,制定加氢站建设质量及验收规范 55 项、管理细则 50 余项,带领团队完成 8 座加氢站建设,获评第二届浙能工匠 1 名,实现公司