

关于提升煤矿党建工作的思考与应用

■ 刘明海

煤矿行业在应对复杂的生产环境以及改革发展任务时,要把党的建设放在首要位置,运用科学理论引导方向,依靠严密组织凝聚力量,通过改进机制解决“两张皮”的问题。

一、理论根基与现实方位

煤矿安全生产是企业发展的核心底线,是不可触碰的红线。党建工作在筑牢全员安全生产思想防线方面,发挥着不可替代的关键作用。党建工作要精准把握能源变革和行业转型的时代背景,并把政治引领融入安全运作、智能化改造以及绿色开采各个环节当中。只有深入领会党建工作的内在规律,才有可能在复杂的地质状况和市场起伏面前一直守住战略定力,从而让党组织变成企业应对各种风险考验的坚实支撑。

二、组织建设与队伍锻造

企业党建工作实施的主体是党员干部,选拔任用好的党员干部是实施思想政治工作的重点。组织建设重点在于巩固基层党组织的战斗堡垒地位,规范设立党支部和党小组,做到党组织全覆盖。创建学习型企业可以提升思想政治的层次和效果,促进人的全面发展,为企业培养更多适应煤矿企业现代化建设的人才。通过完善党务工作者的挑选机制以及党员责任区制度,实现组织活力和队伍战斗力共同提升,充分发挥党组织在采掘一线、技术革新和安全监督方面的引领作用,巩固煤矿安全生产与高效管理的组织基础。

三、机制创新与业务融合

机制革新重点在于打破党建和业务

之间的壁垒,塑造“党建+”协同模式,把党组织融入安全生产责任链及管理决策流程当中。业务融合应创建起党政同责、“一岗双责”的联合机制,做到党建目标与生产指标一同制定、进程一同管理、成果一同评估。通过设立党员先锋岗、攻坚突击队等,促进党建活动同技术更新、降本增效等关键业务深度融合,从而创建起党建引领发展、发展促进党建的良性闭环。

四、风险防控与监督保障

煤矿党建要把风险防控放在突出位置,形成党组织引领的安全生产监督体系以及廉政风险提示机制。加强政治监督和日常监督协同作用,把监督触角拓展到采掘一线、关键岗位和重大决策之处。通过完善党内监督和职工民主监督关联机制,做到隐患预先察觉、问题尽早解决、风险提前化解。依靠严格的纪律巩固思想防线,凭借刚性的约束来规范权力行使,为煤矿企业的安全发展提供坚实的监督屏障和纪律保证。

五、结语

要加强煤矿党建工作,就要依靠理论根基来确定方向,凭借组织创建来巩固基础,通过机制革新来增添活力,利用效能评估来确保长效运行。只有不断加深党建和业务的结合,创建起科学的评价体系,将党建的优势转变为企业的核心竞争力,从而为煤矿行业在能源变革和高质量发展进程中的稳步前行提供根本性的支撑。

(作者单位:淮河能源控股集团潘二煤矿)

公立医院高质量发展中政工与业务融合浅析

■ 肖饶军

医院的发展离不开技术储备与资源投入,更受内部管理与业务运作协同度的制约。行政管理与业务运作长期脱节,会延缓决策推进、阻碍流程优化,造成资源浪费。政工与业务深度融合,可将思想引导、文化培育融入医疗流程调整与团队协作,为医疗服务效能和品质提升提供内在支撑。信息沟通、激励机制及绩效考评作为重要支撑,使管理举措更贴合业务需求,推动决策有效落地,凝聚医护人员的群体意识与职业担当。这种相融模式可提升机构运转效能,改善就医体验、增强医院竞争力,为公立医院稳步发展提供实践支撑。

一、公立医院政工与业务协同的挑战

在公立医院高质量发展过程中,政工与业务融合存在诸多现实难题,涉及组织架构、管理流程与文化建设和层面。在医院日常运营中,行政与医疗业务职能划分明确;政工侧重思想价值传递与职工精神塑造,临床专注诊疗服务、学术研究及服务流程优化。由于目标规划、信息流转与决策落地存在脱节,院内整体运营效能受到限制。在人事考评与绩效管理环节,政工激励机制未能契合业务发展需求,导致医护人员工作重心与考核导向出现偏差,团队协作效果和临床服务质量也随之受到影响。

政工和业务融合难题同样受制度体系与院内文化约束。公立医院行政架构层级分明且流程固化,而临床业务更看重现场处置弹性;二者在执行节奏与信息反馈节奏上形成天然分歧。在医疗资源调配、人才梯队搭建及科研项目落地环节,这类分歧表现更为突出。临床岗位长期处于高压工作状态,对政工相关工作的参与意愿及价值认同偏弱,导致思想引导与文化培育的成效无法完全落地。信息平台建设短板制约了数据互通与跨部门联动,政工部门无法实时掌握临床一线动态,业务端也缺乏政策支撑、激励保障与文化浸润的配套依托。

技术与管理层面的不足,进一步加大了医院政工与业务融合的推进难度。信息化已成为现代医院治理和绩效管控的重要依托,但政工数字化建设相对滞后,思想建设难以对接业务运营数据。临床积累大量诊疗科研资料,却缺少将数据转化为管理指引的有效路径,导致治理规划与一线实际工作出现脱节。跨部门沟通缺乏规范标准,工作推进易出现目标偏差。这类短板从信息流转、决策落实、激励实施三方面形成制约,直接影响医疗服务效能与医院整体运营质量的提升。

二、提升政工与业务融合的实施路径

提升政工与业务融合,需搭建多维协同机制,打通行政管理与临床业务衔接链条,将医院整体发展规划、年度业务指标全面融入政工建设全过程,摒弃“政工与业务两张皮”的传统模式,使思想引领、文化培育与团队激励精准对接医疗品质提

升、科研成果突破及服务效能优化的核心需求。

在绩效评价体系构建方面,打破单一考核导向,兼顾政工工作成效与业务工作表现,依托院内诊疗、科研、管理等各类数据,建立科学合理的综合评价标准。该标准既考核医护人员的诊疗水平、科研能力,也评价其思想觉悟、服务态度及团队协作表现,使考核导向与医护工作发展方向高度契合。

在流程运转与信息互通层面,应重点完善跨部门联动与资源互通模式,搭建一体化信息化管理平台,打破政工与业务之间的信息壁垒,助力政工部门实时掌握临床一线的诊疗动态、工作压力及人员诉求等情况,适时调整配套政策与激励方式,让思想文化建设更贴合临床实际需求。临床端需指定专人负责整理医疗质量、科研进度、服务效能及人员状态相关数据,并定期同步至管理端,为政工决策、政策制定提供精准的数据支撑。同时,建立常态化沟通渠道与多元化协作载体,如定期召开政工与业务座谈会、开展联合主题活动,以拉近政工与业务工作的推进速度。通过流程梳理与数据互通,进一步规范诊疗流程、强化医疗安全、夯实服务底线,全面提升院内整体组织运转效能,为医院长远发展筑牢基础。

在人才培养与团队搭建环节,应推动政工思想理念和专业业务能力相融共生。面向全体医护人员及行政管理人员,开设兼具思想引领与专业提升的综合培训课程,将医德医风、职业素养等政工内容与临床诊疗、科研创新、管理能力等业务内容同步教学,使医护人员在提升职业素养的同时,不断强化集体归属意识、责任担当意识与团队协作默契。管理层在决策部署过程中,需充分兼顾政工与业务融合需求,将跨部门协作成效纳入考评与激励范畴,明确各岗位在融合工作中的职责,落实全员履职、共同担当的要求。搭建激励清晰,成长可见、协作顺畅的人才管理框架,对在政工与业务融合工作中表现突出的个人与科室予以表彰奖励,激励全员参与融合工作的积极性,使政工与业务相融成为医院提质增效、实现高质量发展的内在动能。

三、结语

政工与业务深度融合可为公立医院高质量发展赋能,实现管理决策与临床实践有效衔接。在此过程中,组织架构、业务流程及信息机制不断完善,院内部门协作更为紧密,思想引领、文化建设与医疗服务目标同步落地。绩效考评、激励制度与人才培养体系相互适配,有效涵养医护人员责任意识与职业素养,增强团队凝聚力与执行力。管理模式和临床运营形成良性互动,医院综合实力稳步提升,进而构建双向赋能格局,为稳固服务水准筑牢发展根基。

(作者单位:萍乡矿业集团有限责任公司总医院)

数字化转型赋能商业银行 GBC 联动发展的思考——以医疗客群为例

■ 王哲强

随着数字经济浪潮席卷全球,金融科技正通过人工智能、区块链等技术深刻改变商业银行的传统运营模式。金融科技在获客渠道、场景生态和产品创新等方面持续发力,全面推动银行经营效率的提升。对外,银行借助数字化场景工具,以客群分类为基础,构建精准画像,提升营销的针对性与有效性;对内,金融科技打通前、中、后台数据链路,有效破解数据孤岛与系统老化难题,实现管理效能的整体跃升。总体来看,数字化转型正驱动商业银行加强数字化生态建设,通过资源整合更精准地响应客户需求。在机构业务领域,商业银行应积极探索 GBC(政府—机构—个人)联动模式,深度融入政府政务及医院结算场景,构建共生共赢的数字合作生态。

一、医疗客群 GBC 分析

在现代经济快速发展的背景下,行业分工日益细化。通过梳理医疗客户的全流程服务,可进一步细分医疗行业的 GBC 三类客户属性,为差异化场景打造和多维度生态圈构建提供依据。

G 端(政府):政策导向层。主要包括主管医疗的政府机构,负责区域医疗行业发展规划及相关政策的制定,如各地卫健委、医保局、医保中心等。

B 端(机构):核心服务层。主要指向民众提供诊疗服务的机构,包括公立与民营医疗机构,是医疗生态的中坚力量,如各级公办医院、民营医院、民营诊所、社区卫生服务中心、乡镇卫生院等。

C 端(客户):终端消费层。主要为享受

医疗服务的民众,如就诊患者、慢病长者、失能病人等。

二、银医信息化合作模式简介

伴随互联网+发展,商业银行不断探索“金融+医疗”的合作模式,显著提升了医疗服务能力与患者就诊便利性。其发展大致经历三个阶段:

(一)线下设备智能化
为缓解患者“三长一短”(挂号、候诊、缴费排队时间长,看病时间短)问题,商业银行与医院及科技公司联合打造自助医疗设备,实现部分就诊服务自助化,提升就诊效率。主要用于线下自助挂号、发卡缴费、查询、打印等。

(二)线上平台集约化
顺应互联网发展趋势,商业银行与医院共建互联网平台(如微信公众号、小程序、手机银行 APP 等),将门诊、住院的大部分非诊疗功能集中至云端,患者通过移动端即可完成常规非诊疗服务,主要用于线上预约挂号、就诊签到、缴费、押金缴纳、报告查询等。

(三)智慧医疗探索期
通过更多技术创新与业务创新,银医项目逐步与智慧医疗生态深度融合,构建互联网医院,并向诊后环节延伸,形成智慧医疗生态闭环,主要扩展在线诊疗、处方流转、药品配送等诊疗相关延伸功能。

三、存在的问题

随着银医合作模式日益成熟,各大银行纷纷布局,但也暴露出项目内容与合作模式等方面的问题。

事业单位青年人才政治素养培育与职业发展融合路径研究

■ 谭辉

新时代对事业单位公共服务与队伍建设提出了更高要求。青年人才作为事业发展的生力军,普遍学历层次较高、专业能力较强、创新活力充沛,但在政治理论学习的系统性、职业价值认知的清晰度等方面仍存在一定短板。政治素养是青年人才健康成长与职业发展的基石,不仅关系个人在复杂环境中能否把握正确政治方向,也直接影响其职业定位的准确性、工作作风的严谨性以及服务效能的优良。因此,事业单位必须将加强青年人才政治素养培育作为队伍建设的核心任务之一,予以高度重视。

一、事业单位青年人才政治素养培育与职业发展的内在关系

(一)政治素养为职业发展锚定方向

过硬的政治素养是青年人才树立正确职业观与价值观的前提,有助于引导其坚守公益服务初心、牢记公共服务使命,依据政策导向和群众需求开展工作,严守政治底线与职业操守,确保职业发展方向不偏离。

(二)职业发展为政治素养培育提供载体

青年人才的职业实践是提升政治素养的重要平台。在岗位履职、业务攻坚、服务群众等过程中,青年人才可将政治理论内化为行动自觉,持续增强宗旨意识与责任感,实现政治素养与专业能力同步提升。

(三)二者融合实现人才与事业双向共赢

政治素养与职业发展的深度融合,有

助于提升青年人才综合素养、拓宽成长空间。同时,优化事业单位人才结构,可强化政治引领,提升公共服务效能,促进青年人才与事业单位共同发展。

二、事业单位青年人才政治素养培育与职业发展的融合路径

(一)加强思想引领,确立政治素养优先地位

事业单位应转变人才培养理念,摒弃“重业务、轻政治”的倾向,将政治素养培育置于青年人才队伍建设的首位,纳入人才发展总体规划,明确政治素养是青年人才职业发展的核心前提。同时,加强思想引导,帮助青年人才认清政治素养与职业发展的内在关联,树立“政治铸魂、能力立身、职业致远”的发展理念,自觉提升政治素养、明晰职业定位。

(二)创新培育方式,增强政治教育吸引力

事业单位应结合青年人才的认知特点与成长需求,创新政治素养培育形式,构建“理论+实践+互动”的培育模式。在理论学习方面,精选政策理论、理想信念、职业道德等内容,紧扣新时代党建要求和事业单位公共服务职能,剔除枯燥、脱离实际的成分,增强内容的时代感与针对性。在学习形式方面,采用专题讲座、线上微课、读书研讨等多元方式,提升学习趣味性。在实践平台方面,组织青年人才参与志愿服务、基层调研、红色教育等活动,推动政治学习与岗位业务深度融合,使其在服务群众、履职尽

(一)项目需求宽泛,金融属性有所弱化

不少银医通项目未能深入理解项目的内涵与发展趋势,仅按客户提出的需求进行投入,缺乏合理性和必要性的分析,甚至出现部分模块不具备金融属性的情况,影响项目的合规性与效益。

(二)项目模式较为基础,创新不足
多数银医通模式相对简单,主要依赖信息化投入换取业务份额,缺乏对行业趋势与客户潜在需求的深入挖掘,如信用就诊、中心药房、营养膳食等创新方向尚未得到有效探索。

(三)从业人员专业素养不足,对金融科技理解有限

相关从业人员多具备经管类背景,缺乏金融科技知识与互联网思维,导致银医通项目往往停留在简单复制阶段,未能结合银行自身优势与区域特色进行差异化创新。

四、建议措施

(一)强化金融属性,构建“金融科技+医疗”生态圈

在数字化转型背景下,商业银行应突破“投入换存款”的传统合作模式,充分发挥金融科技赋能作用,推动 GBC 三方协同创新,构建高效便捷的新模式。

G 端:紧跟国家宏观政策导向,及时跟进卫健、医保等主管部门的最新政策,掌握区域规划动态,推动产品创新与适配,形成链条式拓展,如医保长护险及相应生态结算平台产品、县域医共体平台产品等。

责中切实提升政治素养。

(三)促进政治素养培育与职业发展融合,建立联动考核机制

事业单位应建立政治素养与职业发展联动考核机制,将政治理论学习、政治表现、责任担当、工作作风等纳入青年人才绩效考核、职称评定、职务晋升及评优评先范围,实行政治素养“一票否决”,充分体现政治引领作用。同时,结合青年人才专业特长与岗位特点,制定融入政治引领的个性化职业发展规划,明确不同职业阶段的政治素养提升目标与专业成长目标,实现政治素养培育与职业规划的同步推进。

(四)完善培育体系,夯实制度保障

事业单位应构建健全的政治素养培育体系,制定专项培育计划,明确培育内容、实施路径及考核标准;组建专业培训师队伍,邀请党建专家、业务骨干及先进典型开展授课指导;完善制度保障,建立青年人才政治培育、政治历练、政治考核的长效机制,加大经费与资源投入,为政治培育与职业发展提供坚实保障。

(五)构建成长平台,激发内生动力

事业单位需为青年人才搭建职业成长平台,通过岗位历练、业务轮岗、项目攻坚、导师帮带等方式,提升其专业能力与政治素养;选树青年先进典型,宣传政治坚定、业绩突出的青年人才事迹,发挥示范引领作用;关注青年人才参与志愿服务、基层调研、红色教育等活动,推动政治学习与岗位业务深度融合,使其在服务群众、履职尽

中小企业专利布局与知识产权风险防控

■ 米宣渝

在知识经济与创新驱动发展战略不断深入推进的背景下,专利已成为企业参与市场竞争最主要的资源。中小企业是技术创新的主要主体,对促进经济发展与产业升级具有重要作用。然而,由于专利意识不强、资源有限、风险防控能力弱等原因,部分中小企业在知识产权保护工作中面临诸多问题。因此,研究中小企业专利布局与知识产权风险防控路径,具有一定的实践意义。

一、中小企业专利布局的战略价值

(一)专利布局与企业技术竞争力提升
专利布局对于中小企业提高技术创新能力,增强核心竞争力具有十分重要的意义。企业通过及时为核心技术申请专利保护,既可以巩固自主研发成果,又可以避免技术被竞争对手仿冒或蚕食,进而形成稳固的技术优势。同时,系统化专利布局能够帮助企业确定研发方向、促进技术成果转化,提升产品附加值与市场认可度。对于资金及资源较为有限的中小企业而言,专利布局还能强化其在筹资、合作及项目申报方面的竞争优势,从而进一步提高企业的综合实力和可持续发展能力。

(二)专利布局与市场竞争壁垒构建

合理的专利布局有助于中小企业构筑市场竞争壁垒,提升其市场地位。企业以核心产品与关键技术为核心,开展专利组合布局,能够有效地约束竞争对手对相关市场的准入,减轻同质化竞争对经营造成

的压力。同时,专利布局也可以从法律层面构成保护屏障,为侵权纠纷出现时的企业维权提供依据,保障其合法权益。此外,健全的专利体系还有利于提高企业品牌形象及市场信誉,增强消费者对合作伙伴的信任程度,进而为企业拓展市场和扩大经营规模创造更多有利条件。

二、中小企业专利布局的现实困境

(一)专利意识薄弱与布局规划不足
部分中小企业未能充分认识到专利布局的意义,常常将专利申请视为一次成果登记,而非企业发展战略中的重要环节。在实践中,企业普遍更加注重短期市场收益,缺乏前瞻性的技术研发成果保护安排,导致专利申请滞后和保护重心分散等问题,难以形成系统性的专利组合。同时,由于缺乏专业人才和科学规划,企业在选择专利类型、确定申请时机和地理布局方面存在缺陷,这影响了专利对技术创新和市场竞争的支撑作用。

(二)资源约束下的专利质量与保护范围受限

中小企业受资金、人力以及管理能力等因素的制约,在专利布局过程中易产生重数量轻质量等现象。一些企业为了降低成本,忽略了专利检索、技术分析以及权利要求设计等环节,导致专利缺乏稳定性,保护范围狭窄,难以对核心技术及关键产品进行有效涵盖。在面对市场竞争或侵权纠纷时,相关专利未必能发挥其应有

的防御与维权作用。此外,资源不足也会制约企业对专利进行持续维护、监控与操作的能力,使得专利价值难以得到充分释放。

三、中小企业知识产权风险防控路径

(一)强化专利检索与侵权风险预警

中小企业在研发立项、产品上市以及市场推广之前,都应将专利检索作为重要环节来抓,通过对已有专利信息的检索,判断技术方案有无创新空间,并确定可能存在的侵权风险。企业可通过建立常态化预警机制,追踪竞争对手的专利申请、授权以及诉讼等动态,适时调整研发路线与产品设计。例如,某智能家居企业引入新型传感器之前,通过专利检索发现竞品企业已申请了核心结构的专利,于是对连接方式、控制算法等进行了及时改造,避免后续侵权纠纷的发生,同时提升了自身技术方案的专利性。

(二)完善专利申请、维护与运营管理机制

中小企业要以核心技术为核心,以重点产品为重点,以未来市场方向为导向,构建“专利挖掘—申请专利—审查回复—年费维护全”的全过程管理机制,规避专利申请零散化、维护随意化的现象。企业在注重专利授权的同时,更应注重专利的质量与商业价值,及时摒弃低价值专利,持续保持核心专利,并促进其转化运用。例如,某机械制造企业对关键零部件的结构、生产工

B 端:结合医疗行业及不同医疗机构的发展特点,顺应互联网改革趋势,持续优化线上结算产品,提高便捷性与效率;同时,将服务从诊疗延伸至大健康领域,拓展康复、膳食、中央药房等多元场景,创新金融结算产品。

C 端:在传统代发业务和发卡业务基础上,积极创新,结合国家医保局推广的便携式医保支付、医养结合等政策,打造新形势下医疗场景优势产品,如长护险场景下的便携式刷脸结算设备、个人医保“先诊疗后付费”产品等。

(二)加大资源投入,培养“金融科技+银行业务”复合型人才

为适应金融科技发展浪潮,商业银行应加强复合型人才的培养与储备,提升业务竞争力。具体包括:在招聘中提高金融科技相关专业人员的比例,夯实人才基础。强化在职培训,不定期邀请国内知名金融科技专家授课,帮助员工掌握行业动态,拓宽业务视野。搭建数字经济人才晋升通道,在各条线设立新的晋升路径,激励员工主动学习、主动转型。

(三)优化组织架构,推广柔性团队机制

数字化转型将提升银医合作项目的复杂性,改变传统的单一项目模式,要求多部门协同推进。商业银行应逐步调整现有组织架构,注重提升各业务条线员工的综合能力,建立以项目为中心的柔性团队机制,形成高效、有序的项目推进模式。

(作者单位:中国邮政储蓄银行股份有限公司广东省分行)

当,激发职业发展的内生动力。

(六)加强作风建设,筑牢纪律底线

事业单位应以政治素养培育为抓手,加强青年人才作风建设与纪律教育,引导其严守政治纪律、工作纪律与职业操守,防止不良风气滋生;强化廉洁从业教育,培养求真务实、担当作为、服务群众的优良作风,为职业长远发展筑牢纪律底线。

(七)建立长效考核激励机制,树立正确导向

事业单位应构建量化可操作的政治素养考核评价机制,细化考核指标,客观评价青年人才的政治素养表现。将考核结果与人才培养、激励保障、晋升发展相衔接,对政治素养过硬、工作成绩突出的青年人才,在评优评先、晋升提拔、培训深造等方面予以倾斜,树立重政治、重品行、重担当的鲜明导向。通过正向激励,促使其实现自我完善,推动二者融合落到实处。

三、结语

综上所述,事业单位青年人才的政治素养培育与职业发展密切相关。政治素养是职业发展的基础与方向,职业发展是政治素养提升的载体与动力。事业单位应从多方面入手,采取切实措施,构建深度融合机制,提升青年人才政治素养,引导其树立正确的职业观与价值观,最终实现青年人才健康成长与事业单位高质量发展的共同目标。

(作者单位:永州市零陵区住房保障服务中心)

艺及设备的改进等,分别提出实用新型和发明专利申请,并定期评估其专利价值,将部分非核心专利授权给下游企业,以降低维护成本和增加专利资产收益。

(三)构建知识产权合规管理与纠纷应对体系

中小企业应构建知识产权合规管理制度,将商标、专利、著作权、商业秘密纳入统一管理范围,在研发、采购、营销、宣传等过程中明确风险责任,以降低因内部管理疏漏导致的侵权风险。同时,企业应健全纠纷应对机制,在出现侵权警告、起诉或行政投诉时,能及时取证、评估风险、选择磋商、无效宣告、行政保护或起诉的应对措施。例如,某服装企业因产品图案指称侵权时,及时调出设计底稿、采购合同及销售记录等证据,以证明自身设计来源是正当的,最终通过谈判达成和解,避免了品牌声誉的损害及经营的损失。

四、结论

专利布局既关系着中小企业技术成果能否得到有效地保护,又关系到企业市场竞争力与长远发展能力。当前,中小企业的专利布局方面仍存在认识不足、规划不健全、资源有限等诸多问题的状况。在此背景下,企业应加强专利检索和风险预警,健全专利管理机制,建立系统化知识产权合规体系,以有效预防知识产权风险,增强企业核心竞争力,实现创新发展的目标。

(作者单位:上海市宝山区人民法院)