山东能源集团新疆煤化工技能等级认定铺就岗位成才路——

让技术工人有奔头有干头

■ 本报通讯员 **段修功 姬升红**

随着山东能源集团新疆能化公司“煤电煤化新能源一体化综合发展战略示范区”建设深入推进，煤化工产业加速向高端化、多元化、低碳化转型，对技能人才的需求日益迫切。从乌鲁木齐甘泉堡园区的醇氨联产基地，到准东五彩湾的百万吨烯烃项目，“一市五地州”的产业版图正在展开——煤炭转化链条不断延伸，新建项目相继落地，一支技能过硬、结构合理的人才队伍，成为支撑产业持续发展的关键。

截至2025年底，新疆煤化工甲醇产能30万吨/年、尿素产能52万吨/年，三聚氰胺产能6万吨/年。正在建设中的准东五彩湾80万吨/年煤制烯烃项目，建成后对化工总控工、仪表维修、电气运行等专业人才的需求十分突出。与此同时，气化炉长周期运行、煤质适配优化、智能控制等技术的持续迭代，也对现有岗位人员的技能水平提出了更高要求。

产业在扩展，人才需求在升级。新疆煤化工把职业技能等级认定作为打通人才成长通道的关键抓手，构建起“培训、认定、激励、使用”一体化的技能人才培养体系，让技术工人有奔头、有干头。

健全评价体系 让人才脱颖而出

职业技能等级认定是技能人才队伍建设的基础性制度。新疆煤化工持续完善技能人才自主评价体系，推动认定工作常态化、规范化。2024年，公司组织146人参加技能等级认定，持续推进“新八级工”制度落地，不断强化技术技能人才培养成果认证，54名女职工成功取证，其中高级技师3人、技师34人。2025年，组织了126人参加技能等级认定，全员成功取证。

在人才培养体系建设上，公司已构建起“青年人才储备—后备干部人才库—高素质人才池”三级体系。青年人才储备队为39名应届高校毕业生制定培养计划，其中15人在一年培养期内通过轮岗锻炼、重点培养实现岗位晋升；后备干部人才库先后开展选拔考核7次，累计入库117人，6人被选拔到重点岗位进行锻炼，55人通过轮岗晋升为管理岗；公司推荐6名候选者参与山东能源集团中级人才库选拔，1人成功入库。“人才库不是‘保险箱’，年度考核淘汰率达15%，能进能出机制保障队伍活力。”

搭建多元平台 让技能加速成长

公司为每位新员工配备“职业导师+专业导师+生活导师”的三维指导团队，为39名大学生建立“一人一档一规划”成长档案，实施全周期跟踪管理。2025年以来，8个工种66对“师徒组合”在技能比武中获奖，37名80、90、00后青年干部走上管理岗位，42名骨干人才被输送至烯烃重点项目，实现“培养一批、成才一批、输送一批”的良性循环。

2025年，国家级博士后科研工作站正式落户新疆煤化工，成为新疆首个煤化工领域“国字号”科研平台，重点培育煤炭清洁转化、氢能储运等领域青年科技领军人才。依托该平台，公司联合新疆大学、华东理工大学等高校，围绕洁净煤气化、醇氨联产优化等方向开展攻关，为技能人才提供了更高的成长平台。目前，公司拥有全国煤炭行业技能大师3人、山东省特级技师2人；12人入选乌鲁木齐“十百千”人才工程，161人成长为技师以上技能人才。

以赛促训以赛促评 让标杆示范引领

技能竞赛是技能人才快速成长的“助推器”。公司每年组织各类技能竞赛，2025年组织19个工种竞赛，519名员工同台竞技，66对师徒在故障处理环节“打擂”；发放学历提升补贴9.7万元，63人获中级工以上认证，24人取得职称晋升。

在自治区2025年“工会杯”技能竞赛中，公司选派9名技术骨干一举斩获个人金奖1项、银奖1项，3人荣获优胜奖，公司获评“化工吸收工”集体一等奖。在新疆创新方法大赛中，公司团队斩获一等奖2项，凭借全员创新的浓厚氛围，公司荣获能源集团“全员创新潜质企业”称号。截至目前，已有5支团队、8名个人参加自治区“工会杯”职业技能竞赛并取得优异成绩。

强化技能培训 让认定更具实效

在培训方面，公司坚持“严字当头”，通过分批抽考、分层考核、闭环整改，让技能提升有了实实在在的抓手。电气车间陈前作为“双料导师”，既承担后备干部培养任务，又带领徒弟攻克多项技术难题，其指导的5名徒弟已成长为车间技术员、班组长，团队荣获多项荣誉。

今年，新疆煤化工完成2026年职业技能等级认定培训，为期11天，覆盖化工总控工、电工、仪器仪表维修工、锅炉运行值班员4个核心工种，开设中级工至高级技师4个层级班次，共设7个教学班级，157人参训。实现了关键岗位、全技能层级的提升覆盖。培训采取“理论精讲+实操(仿真)实训”双轨模式，由内部技术骨干与兖矿能源经验丰富的讲师联合授课，结合生产一线实际定制课程，确保参训人员学得会、用得上。培训结束后，参训人员统一参加理论和实操考核，考试成绩将作为职业技能等级证书评定的重要参考依据。

“技能人才是企业发展的宝贵资源。”新疆煤化工人力资源部门负责人表示，公司将持续优化技能人才评价机制，把认定结果与薪酬待遇、岗位晋升挂钩，让更多一线职工通过技能成才、技能增收。从乌鲁木齐甘泉堡的醇氨联产基地，到准东五彩湾的百万吨烯烃项目，一支技能过硬、结构合理的人才队伍，正在为企业高质量发展提供坚实支撑。

【注】：“新疆煤化工”通常指兖矿新疆煤化工有限公司(新疆能化旗下子公司)，而“新疆能化”全称为兖矿新疆能化有限公司，是山东能源集团在新疆的区域总部与煤化一体化平台，二者为母子公司关系，同属山东能源集团体系。

▶▶▶[紧接 P1]

当儒商精神遇见青创力量

国家需要的事情，干成了就不会错。”如今，鱼山岛上建成了全球最大的单体炼化基地，年炼化能力超4000万吨。不光是荣盛站稳了，全国下游几万家企业，也不用再看外国人的脸色。

青年企业家的创新，不是“炫技”，而是“解题”。解决一个“卡脖子”问题，撬动一个传统行业的效率跃迁，哪怕只是让一家工厂的调度更智能、让一条产线的能耗更低，都是时代需要的创新。

山东作为工业大省，拥有全部41个工业大类，传统产业基数庞大、转型压力大，但恰恰是这种“重”与“旧”，为青年企业家提供了创新的试验场。不是所有的创新都要从零开始，更多时候，创新是让老树发新芽——用AI重构制造流程，用数据打通供应链，用绿色技术重塑能源结构。

儒商传承，不是把过去捧在手里，而是把精神种在心里；青创未来，不是空喊口号，而是用实干解题。

(转自大众日报)

▶▶▶[上接 P1]

中国航运加速“智慧”变革

国际货运代理协会联合会主席沈健利认为，AI赋能航运，数据、标准、治理、信任缺一不可，没有统一的标准，AI只会造成割裂。

2024年，我国联合多国共同制定的智能航运领域国际标准《船载网络安全风险评估》发布，规范了船载网络安全风险评估要素、流程等有关要求。招商局集团正联合华为打造船舶专属操作系统，预计今年9月发布，努力打造自主可控、标准统一、智能协同的行业底层系统。

与会专家认为，标准制定的背后，是对海量实践数据的沉淀、对复杂场景理解的提炼，意味着把“中国方案”变成世界听得懂、能通用的语言，让智慧成果互联互通。 **(转自新华网)**

打赢掘进工作面治水硬仗

——麻地梁煤矿5012工作面排水攻坚纪实

■ 本报通讯员 **胡云峰**

近日，皖北煤电集团麻地梁煤矿掘进一区一班人日夜攻坚，成功将5012掘进工作面最大瞬时排水量从174m³/h稳定控制在100m³/h左右。秉持“变排为控、由控转治”的治理思路，在5012掘进工作面，他们以智慧破困局、以实干克难关，打赢了深部工作面排水治水的关键硬仗。

作为麻地梁煤矿西翼盘区首个开采工作面，5012掘进工作面地处井田深部区域，水文地质条件复杂，水害防控形势严峻，水害治理难度是常规采掘巷道的几倍，严重制约工作面安全生产推进。

问题越等越多，实干方能破局。掘进一区一班人主动担当，一方面积极对接矿上及兄弟单位寻求技术支持和帮助，一方面立足现场、迎难而上，在“攻坚克难、团结实干、担当奉献”的区队精神引领下，以技术革新为核心、管理升级为支撑、实干落地为根基，创新构建“五结合、两确保、一优化”全域治水工作机制，聚焦打造矩阵式立体排水网络，对迎头、顶底板各类涌水实施分区精准管控，打出一套精准治水、高效排水、安全控水的攻坚组合拳，一举破解了深部下山掘进工作面水害管控痛点。

●图为掘进一区区长焦建(左四)与职工研究水泵管路布置位置。

创新控水思维 搭建全域立体排水体系

“创新，是我们打赢这场治水攻坚战的核心密码。”掘进一区区长焦建如是说。掘进一区干群打破传统思维桎梏，实现了治水思路与治理模式的全方位革新。针对工作面出水点位分散、涌水类型多元、单点排水效率偏低、水害突发风险高等现实问题，该区彻底摒弃传统单一排水、被动应急的老旧治理模式，整合全域排水资源、细化分区管控标准，创新搭建多点布局、多机互补、分区管控、全域覆盖的矩阵式排水网络。通过对迎头、顶板、底板出水点位实施全方位、精细化管控，推动矿井治水工作从“被动处置险情”向“主动预判防控”的根本性转变。

针对下山巷道传统水仓施工效率低、成型质量差、储排水稳定性不足等短板，该区淘汰卧底砌墙老旧工艺，创新采用地平式水仓与下沉式水仓相结合的复合施工模式，在保留传统工艺优势的基础上，优化精简地平式水仓施工工序，有效解决了传统水仓成型差、易淤积、施工周期长等顽疾。同时，创新搭建“常规排水+应急备用”设备矩阵体系，规避单一设备故障引发的排水系统瘫痪风险，保障排水设备全天候稳定运行。围绕工作面核心出水点位，该区进一步细化分区控水举措，精准破解各类积水难题。严格遵循“源头控流、中段截水、末端排水”的闭环治理思路，将固定排水设施与临时收纳设施科学搭配，从源头削减巷道积水存量。整合顶板定向引流与巷道集中导排工艺，创新使用专用挡泥板，根治顶板散水漫流、巷道积水清理不彻底的问题，全面提升积水治理精细化水平。通过临时水沟、专用泵窝截留后路来水，规范班组标准化作业流程，构建起源头控水、终端防护的双向安全屏障。

坚守安全红线 筑牢治水攻坚安全根基

“先安全、后治水，是必须坚守的绝对红线。”治水攻坚全过程中，在麻地梁煤矿的统筹部署下，掘进一区始终恪守“安全第一、预防为主”的核心原则，依托双重保障机制筑牢水害防控安全防线，为排水攻坚与巷道掘进工作平稳推进保驾护航。一是优化双路系统配置，杜绝排水失效风险。严格对标地测科专项排水设计方案，升级5012两巷排水、供电系统，新增φ159mm专用排水管路，形成双管路互为备用、协同联动的排水格局，显著提升系统容错率与排水通量。同步搭建双回路供电系统，随掘进迎头前移动态跟进布设，安排专人开展常态化每日巡检，全面排查供电线路、排水设备、管路接口隐患，及时整改问题、调试设备，保障管路切换、设备启停顺畅稳定，杜绝断电、堵管、设备故障引发的排水失效隐患。二是配齐应急储备物资，提升险情处置能力。在掘进迎头常态化储备应急水泵、编织袋、铁锹等全套抢险物资，确保物资齐全完备、随取随用；严格落实设备专人巡检、水沟泵窝每班清淤、排水系统每日排查的常态化运维制度，实现设备、物资、运维全方位闭环保障。面对突发涌水险情，可快速响应、高效处置，牢牢掌握水害防控工作主动权。

优化施工工艺 实现安全掘进提质增效

为破解治水与掘进进度的矛盾，掘进一区将工艺优化贯穿治水施工全过程，结合深部复杂地质条件，聚焦水文探查、掘进控水、巷道支护全流程升级施工工艺，在守住安全底线的同时，有效破解进度瓶颈，实现安全、质量、效率同步提升。攻坚过程中，掘进一区全体干部职工充分发扬吃苦耐劳、敢打硬仗、团结协作、精益求精的优良作风，严格落实干部跟带班制度，管技人员下沉一线、靠前指挥，紧盯排水管控、安全施工、隐患排查等关键环节，现场协调解决治水难点，督导安全措施落地，优化各工序衔接节奏，以贴身管控压实岗位责任，将实干担当融入施工每一处细节，以率先垂范凝聚团队合力。广大职工坚守岗位、履职尽责，日夜轮守排水系统，精细管控每一处出水点位，高标准完成每一道施工工序。各班组密切配合、互帮互助，干群同心、全员发力，以过硬的担当、务实的作风、强大的凝聚力，为各项治水攻坚举措落地见效提供了坚实保障。

该矿掘进副总经理丁雷超表示，此次5012掘进工作面排水攻坚，不仅成功解决了深部巷道水害难题，更锤炼了专业队伍、积累了丰富经验、形成了多项创新成果，为复杂水文条件下矿井水害治理、安全掘进工作积累了宝贵经验。

艰苦创新业 开拓争一流

近日，淮北矿业集团铁运处临涣工务段组织开展道岔全要素检查专项培训。处技术专家张建采取“理论+实操”的方式，围绕道岔几何尺寸、联结部件等要点现场授课，通过“手把手、一对一”带教，助力青年职工快速提升标准化作业和隐患排查能力，为高质量发展储备青年技能人才。

胡景开 摄影报道

发布动员令 吹响集结号

华塑股份“揭榜挂帅”激活创新创效动能

本报讯（通讯员 **陈春秋**）6月2日，淮北矿业集团华塑股份召开高质量发展创新创效“揭榜挂帅”推进会，现场发布攻坚动员令、吹响创新集结号。聚合新材料分公司经理毛臻等9名项目骨干，在热烈的掌声中接过“攻关英雄榜”牌匾，正式扛起榜单攻坚重任。

面对行业竞争加剧、政策约束趋严、成本压力增大等制约企业发展叠加因素，华塑股份紧扣国家绿色发展战略，聚焦“钙基、氯基、电子”新材料等绿色低碳与高附加值产品，加速向“高端化、智能化、绿色化”转型，重塑企业市场竞争力。为破解企业发展堵点难点问题，华塑股份实施“揭榜挂帅”创新创效机制，制定高质量发展创新创效“揭榜挂帅”活动方案，成立工作领导小组，梳理出9项内容，形成攻坚榜单。建立“月度调度、季度通报、半年评估”闭环工作机制，推行市场化激励模式，充分挖掘全员智慧潜能，集中力量破解企业发展“卡脖子”难题。

何以解忧，唯有创新。该公司主要领导带头挂帅攻坚，在淮北矿业集团2025年度评优表彰大会上郑重领受攻坚帅旗，列出“PBAT装置转型新技术研发及产业化示范项目”“高质量发展创新创效‘揭榜挂帅’1+2+N项目”任务清单，挂图作战、对账销号。各基层单位靶向攻关、主动作为。设备设施部落地电力集中监控系统技改，整合零散高压供电网络，实现供电运维数字化管控，故障处置效率提升超50%；氯碱分公司在固碱包装机自主改造基础上再细化提升，项目节约设备购置及备件费用近330万元，解决了包装漏料撒料问题，每年减少原料损耗超百万元。

“本次9项揭榜攻关项目覆盖工艺升级、产能提效、能耗管控等六大核心领域。”华塑股份党委委员、总工程师王勇利表示，PBAT技改项目事关绿色产业链布局与产品结构优化，精益技改、节能降耗紧扣降本增效与“双碳”落地，环保提标项目筑牢安全合规底线，所有攻坚课题靶向精准、经济效益与战略价值兼备。

从以往“公司派任务、被动等着干”，转变为如今“基层选课题、主动抢着干”，“揭榜挂帅”以机制创新撬动全员创新，充分调动干部职工干事创效热情，为公司高质量转型升级注入内生动力。

湖北萧莉洁公司应邀赴长阳考察

本报讯 5月26日，受湖北省宜昌市长阳土家族自治县都镇湾镇人民政府邀请，湖北省萧莉洁农业发展公司联合湖北省休闲农庄协会等单位组成考察组，满怀热忱地走进长阳都镇湾镇。一场围绕“金福红栀”国家地理标志产品深度开发的政企联动活动就此拉开帷幕。

来自湖北各地的10多位企业家齐聚长阳都镇湾镇，开启了一场别开生面的考察之旅。他们深入了解当地茶企、民宿发展村房短住以及栀子花产业的独特魅力，探寻乡村振兴新路径。在长阳都镇湾镇嵩水坪村栀子花种植基地，镇领导详细介绍了栀子花种植规模、管护模式以及即将启幕的栀子花文化旅游活动筹备情况。企业家们被眼前的景象所吸引，纷纷蹲下身仔细观察花苞的长势。

一片绿叶带富一方百姓
中国女性力量·农耕年华·栀子花开，一花一故事，万亩栀富经

他们与正在田间劳作的农户亲切攀谈，了解农户的种植经验和收入情况。湖北省萧莉洁农业发展公司董事长萧莉洁表示，一株株栀子不仅扎根在泥土之中，更承载着一方百姓的增收希望。“我出生在湖北利川的大山里，深知一株作物可以改变一个家庭的命运。栀子花全产业链不是一句口号，我们要让乡亲们在产业链的每一个环节都能受益。”她说。

接着，考察组10多位成员兵分多路，走进残疾人、困难家庭和留守儿童的家中。湖北省休闲农庄协会“情暖一老一小”公益行动在长阳都镇湾镇落地，米面粮油、学习用品和饱含温度的慰问金被一一送到乡亲们手中。

据悉，6月20日，长阳一年一度的栀子花文化旅游活动又将拉开帷幕。萧莉洁和她的团队正将一朵栀子花变成造福一方百姓的富民花。从利川到长阳，从恩施到武汉，这位“90后”土家姑娘的创业足迹，恰是中国女性力量在乡村振兴大潮中最生动的注脚。

(贺丰波)

鑫达钢铁集团召开“安全生产月”启动大会

本报讯（记者 **王武军**）近日，河北鑫达钢铁集团有限公司召开2026年“安全生产月”启动大会。2026年全国“安全生产月”的主题是“人人讲安全、个个会应急——排查整治风险隐患”，活动在整个6月开展。核心是让大家学会识别身边的危险并掌握应急办法。

会议伊始，全体参会人员观看了安全生产警示教育视频。一幕幕触目惊心的场景，给大家敲响了安全警钟。

会上，公司安全部部长司雪松做安全生产专题讲解。他结合钢铁行业生产特点、厂区作业环境、岗位风险点位及日常管控难点，围绕安全责任落实、风险辨识防控、隐患排查治理、现场作业规范等重点内容，进行了系统讲解。

讲解内容紧贴生产实际，既梳理了当前安全生产工作存在的短板弱项，也明确了后续管控重点与管理要求。同时，针对本次安全生产月主题，司雪松详细解读了隐患排查整治标准和应急能力提升要点，引导各级管理人员认清形势、压实责任、细化管理，推动安全管理工作走深、走实、走细，全力夯实企业安全生产根基。

公司生产副总经理李庆华结合警示教育与安全专题宣讲内容，紧扣安全生产月活动主题提出具体要求。

会议对安全月活动作出安排。该公司将秉持“以月促年”的工作思路，把月度活动成效转化为常态化管控举措，细化全流程现场安全管控，推动安全理念入脑入心、落地践行。

催收欠款告知书(借款人)

编号：借款催收**2022061617731388**

吴春香（身份证号：**362421********4727**）：

2022年**6**月**23**日你方与我行签订编号为个经借**2022061617731388**的《个人经营借款合同》，借款期限为**2022**年**6**月**23**日至**2023**年**6**月**15**日。现你方从**2022**年**12**月**31**日开始拖欠我行本金**¥0.00**，利息**¥450968.13**，违反了合同约定。

请你方收到该催款告知书后三日内将所欠款项存至合同约定账户，并保证以后按时归还本息。否则，我行将采取要求包括担保人代偿在内的一切法律措施以保障我行权益。

贷款人：齐商银行股份有限公司
小企业金融服务中心
2026年5月21日

催收欠款告知书(担保人)

编号：担保催收**2022061617731388**

江西永联农业控股有限公司(统一社会信用代码：**913601066984906610**)：

借款人吴春香（身份证号：**362421********4727**）于**2022**年**6**月**23**日与我行签订了编号为个经借**2022061617731388**的《个人经营借款合同》，你方同意为其担保，并于**2022**年**6**月**26**日与我行签订了编号为高保**202215053**的《最高额保证合同》，同意为上述借款提供担保。现借款人已于**2022**年**12**月**31**日开始拖欠我行利息/本金，本金**¥0.00**，利息**¥450968.13**，根据上述约定，借款人发生违约，你方应对借款人的违约行为承担担保责任。

请你方督促借款人及时归还我行贷款本息，否则，我行将采取要求包括担保人代偿在内的一切法律措施以保障我行权益。

贷款人：齐商银行股份有限公司
小企业金融服务中心
2026年5月21日

催收欠款告知书(担保人)

编号：担保催收**2022061617731388**

李文花（身份证号：**362501********204X**）：

借款人吴春香（身份证号：**362421********4727**）于**2022**年**6**月**23**日与我行签订了编号为个经借**2022061617731388**的《个人经营借款合同》，你方同意为其担保，并于**2022**年**6**月**26**日与我行签订了编号为高保**202215053**的《最高额保证合同》，同意为上述借款提供担保。现借款人已于**2022**年**12**月**31**日开始拖欠我行利息/本金，本金**¥0.00**，利息**¥450968.13**，根据上述约定，借款人发生违约，你方应对借款人的违约行为承担担保责任。

请你方督促借款人及时归还我行贷款本息，否则，我行将采取要求包括担保人代偿在内的一切法律措施以保障我行权益。

贷款人：齐商银行股份有限公司
小企业金融服务中心
2026年5月21日

催收欠款告知书(担保人)

编号：担保催收**2022061617731388**

林峰（身份证号：**362502********2039**）：

借款人吴春香（身份证号：**362421********4727**）于**2022**年**6**月**23**日与我行签订了编号为个经借**2022061617731388**的《个人经营借款合同》，你方同意为其担保，并于**2022**年**6**月**26**日与我行签订了编号为高保**202215053**的《最高额保证合同》，同意为上述借款提供担保。现借款人已于**2022**年**12**月**31**日开始拖欠我行利息/本金，本金**¥0.00**，利息**¥450968.13**，根据上述约定，借款人发生违约，你方应对借款人的违约行为承担担保责任。

请你方督促借款人及时归还我行贷款本息，否则，我行将采取要求包括担保人代偿在内的一切法律措施以保障我行权益。

贷款人：齐商银行股份有限公司
小企业金融服务中心
2026年5月21日

催收欠款告知书(担保人)

编号：担保催收**2022061617731388**

林印孙（身份证号：**362501********2058**）：

借款人吴春香（身份证号：**362421********4727**）于**2022**年**6**月**23**日与我行签订了编号为个经借**2022061617731388**的《个人经营借款合同》，你方同意为其担保，并于**2022**年**6**月**26**日与我行签订了编号为高保**202215053**的《最高额保证合同》，同意为上述借款提供担保。现借款人已于**2022**年**12**月**31**日开始拖欠我行利息/本金，本金**¥0.00**，利息**¥450968.13**，根据上述约定，借款人发生违约，你方应对借款人的违约行为承担担保责任。

请你方督促借款人及时归还我行贷款本息，否则，我行将采取要求包括担保人代偿在内的一切法律措施以保障我行权益。

贷款人：齐商银行股份有限公司
小企业金融服务中心
2026年5月21日

催收欠款告知书(担保人)

编号：担保催收**2022061617731388**

王梦璐（身份证号：**130105********0629**）：

借款人吴春香（身份证号：**362421********4727**）于**2022**年**6**月**23**日与我行签订了编号为个经借**2022061617731388**的《个人经营借款合同》，你方同意为其担保，并于**2022**年**6**月**26**日与我行签订了编号为高保**202215053**的《最高额保证合同》，同意为上述借款提供担保。现借款人已于**2022**年**12**月**31**日开始拖欠我行利息/本金，本金**¥0.00**，利息**¥450968.13**，根据上述约定，借款人发生违约，你方应对借款人的违约行为承担担保责任。

请你方督促借款人及时归还我行贷款本息，否则，我行将采取要求包括担保人代偿在内的一切法律措施以保障我行权益。

贷款人：齐商银行股份有限公司
小企业金融服务中心
2026年5月21日

催收欠款告知书(担保人)

编号：担保催收**2022061617731388**

正邦集团有限公司(统一社会信用代码：**91360100723937956P**)：

借款人吴春香（身份证号：**362421********4727**）于**2022**年**6**月**23**日与我行签订了编号为个经借**2022061617731388**的《个人经营借款合同》，你方同意为其担保，并于**2022**年**6**月**26**日与我行签订了编号为高保**202215053**的《最高额保证合同》，同意为上述借款提供担保。现借款人已于**2022**年**12**月**31**日开始拖欠我行利息/本金，本金**¥0.00**，利息**¥450968.13**，根据上述约定，借款人发生违约，你方应对借款人的违约行为承担担保责任。

请你方督促借款人及时归还我行贷款本息，否则，我行将采取要求包括担保人代偿在内的一切法律措施以保障我行权益。

贷款人：齐商银行股份有限公司
小企业金融服务中心
2026年5月21日

注销公告

宁陵县柳河镇星光幼儿园(统一社会信用代码：**52411423MJG6063934**)经理事会表决通过，决定注销。清算组已成立，请债权人自接到通知书之日起**30**日内，未接到通知书的自本公告之日起**45**日内，向本清算组申报债权。联系电话：**18336990259**。特此公告。

宁陵县柳河镇星光幼儿园
2026年6月4日

公告(注销登记)

根据《社会团体登记管理条例》规定，温县世通太极拳研究会(统一社会信用代码：**51410825589701300J**)，经报请登记管理机关批准同意，现依法注销。同时成立清算组进行清算。为保护债权人合法权益，自本公告发布之日起**45**日内，请债权人以书面形式向清算组提出债权申请，特此公告。

温县世通太极拳研究会

公告(注销登记)

根据《社会团体登记管理条例》规定，温县王战军太极协会(统一社会信用代码：**51410825341691946X**)，经报请登记管理机关批准同意，现依法注销。同时成立清算组进行清算。为保护债权人合法权益，自本公告发布之日起**45**日内，请债权人以书面形式向清算组提出债权申请，特此公告。

温县王战军太极协会

▲辽宁鑫冉建设工程有限公司遗失营业执照正副本，统一社会信用代码：**91210106MABXF5RJXM**，声明作废。

▲韩善言(男)出生医学证明遗失，出生证明编号：**V340053193**，声明作废。

▲遗失中国共产党石城县屏山镇驻赣州流动支部委员会开户许可证(核准号：**J4299000233201**、账号：**14817927200000 6600**)正本。声明作废。

▲遗失中共屏山镇社会组织联合支部委员会开户许可证（核准号：**J4299000534401**、账号：**148179272000012022**）正本。声明作废。

▲襄阳亿信建筑装饰工程有限公司遗失公章一枚，编号：**4206030003178**，声明作废。

▲襄阳国进园林绿化有限公司遗失公章(编号：**4206030013837**)及法人章(陈国进)，声明作废。

破除“心中之墙” 提升“实干之能”

■ **文良炳**

在年轻干部的成长道路上，有一种无形的障碍，它不显山露水，却常常成为能力提升与事业突破的“隐形天花板”。这障碍源于经验主义的路径依赖，源于本位主义的视野局限，源于畏难心理的自我设限。若要成长为可堪大用、能担重任的栋梁之材，年轻干部必须勇敢破除三堵“心中之墙”，努力在自我革命中锤炼真本领、提升新境界。

破除“经验依赖”之墙，以“归零心态”拥抱变革。年轻干部思维活跃、接受新事物快，但在实际工作中，往往不自觉地陷入“过去怎么做、现在照样做”的惯性轨道。面对新形势新任务，一味照搬旧经验、套用老办法，看似稳妥，实则容易错失先机、落后于时代。破除这堵墙，需要年轻干部常怀“空杯心态”，对熟悉的工作多问一句“有没有更好的方法”，对陌生的领域保持“敢闯敢试”的锐气。要主动跳出“舒适区”，把每一次政策调整、每一项改革任务都当作学习契机，在求新求变中打开工作新局面。正如一位基层干部所言：“经验是财富，但迷信经验就会成为包袱。”唯有敢于归零，才能不断重启、持续迭代。

破除“局部视野”之墙，以“全局思维”校准方位。有的年轻干部长期专注于某一领域，容易形成“各扫门前雪”的思维定式，只顾眼前指标、不问全局协同，甚至因小失大、影响整体效能。破除这堵墙，关键是树立“一盘棋”意识。要经常跳出自己的一亩三分地，站在更高层面思考问题：这项工作对全局有何贡献？与其他部门如何更好协同？上级部署的核心意图是什么？只有把本职工作放到发展大局中去定位、去推进，才能找准发力点、避免做无用功。同时要强化主动补位意识，看到同事忙不过来时搭把手，发现工作交叉处主动沟通，在相互成就中凝聚合力。视野开阔了，格局打开了，成长的舞台自然更加宽广。

破除“能力设限”之墙，以“复合发展”释放潜能。“这个我不擅长”“那个我没做过”……面对跨领域、复合型的工作要求，一些年轻干部习惯性退缩，给自己贴上“能力边界”的标签。这其实是一种自我设限的惰性。当今时代，各项工作关联性越来越强，单一技能早已难以应对复杂局面。舒适区之外，才是成长区。年轻干部要敢于撕掉“我不行”的标签，对陌生任务保持“试一试”的勇气，对交叉领域保持“学一学”的劲头。组织安排到艰苦岗位锻炼，是信任更是机遇；交办从未接触过的工作，是挑战更是台阶。要像海绵吸水一样汲取多领域知识，在实践中不断拓展自己的能力半径，努力成为“一专多能”的行家里手。

成长从来不是一帆风顺的坦途，而是一堂不断突破自我、融入大局的“必修课”。对于年轻干部而言，破除经验依赖、局部视野、能力设限这三堵“心中之墙”，本质上就是一次深刻的自我革命。这需要勇气，更需要自觉。只有始终保持“吾日三省吾身”的清醒，勇于打破思维定式、跳出本位局限、克服畏难情绪，才能在时代浪潮中练就硬脊梁、铁肩膀、真本事，为高质量发展注入源源不断的青春动能。

(作者单位：四川宜宾珙县县委组织部)

AI工具 岂能沦为“数字监工”

■ **黄齐超**

“早期一公里能挣两三元钱，现在一公里可能只有一两元钱。”6月1日，开了7年网约车的司机林岩宏对记者说，平台算法不断升级，精准测算着每一公里的能耗与时长，但AI派单机制不透明的情况还是存在，“一口价”模式则是变相压价。福建一家互联网公司市场总监张文锋也感到焦虑。“我的AI助手能在一小时内完成竞品报告，大幅提高了效率，这却让领导觉得所有工作都该加速完成，反而增加了我们的任务量。”(据6月4日《工人日报》)

AI技术迅猛发展，且深度渗透到各个行业，成为不可或缺的效率工具。然而，在技术赋能的光鲜外衣下，普通领导者的权益困境愈发凸显。网约车司机和互联网企业的市场总监，都不约而同地感受到AI算法对劳动者权益的忽略。甚至，本为效率工具的AI，却沦为了“数字监工”。

就网约车司机而言，平台AI算法精准核算里程、时长与能耗，看似科学公允，实则凭借不透明的派单机制、低价的一口价模式，持续压缩司机的劳动收益。再者，AI算法并不公允，一些客观因素它压根就考虑不到，无法准确核算，比如：平台算法规划的“最佳路线”，但实际路况与平台的规划有严重出入；平台算法将工作时间“精准切割”，这并不合理，也不公允。

其实，被AI“监工”的远不止网约车司机，其他AI应用场景中的很多员工，也逃不开算法的裹挟。比如上文中提到的张文锋，他靠AI高效率完成工作任务，公司领导默认“他的能力本来就该达到这个速度”，所以就增加了张文锋的工作量，目的就是不让员工闲下来。

网约车司机收入缩水、职场人工作量激增，真实折射出AI工具应用下的一个现实问题——AI工具加剧了职场内卷。当算法愈发精密、AI愈发智能，如果缺乏规则约束与人文温度，技术红利就会失衡，让劳动者成为算法内卷的牺牲品。所以，普遍担忧的是：AI打破了传统的工作节奏，人为抬高了工作标准，消解了劳动者的价值成果。劳动者的高效付出被技术掩盖，劳动者的权益保障被不断忽略，最终陷入“越高效、越忙碌”的恶性循环。

问题出在哪？它并不在于AI技术本身，而是在于技术应用的无序化与规则的缺失。平台掌握着AI应用的绝对话语权，算法里没有嵌入劳动保障，劳动者就毫无议价权。所以，技术红利分配失衡，企业独享效率提升带来的利润，而劳动者承担了内卷压力与收益缩水的代价。AI本该是效率的桥梁，如今却变成了加剧职场内卷的壁垒。

技术迭代永无止境，但人文温度不能缺位。唯有让算法守住公平底线，让技术兼顾劳动者权益，才能打破技术内卷的困局，让AI真正成为赋能劳动、惠及大众的时代红利。

(作者单位：河南省商丘市毛固堆镇黄楼学校)

江西遂川 国家重点工程长赣高铁建设忙

5月28日，国家重点工程、国家“八纵八横”高铁网渝厦通道重要组成部分——长赣高铁七标江西省遂川段施工现场一派繁忙。该项目由昌九城际铁路公司建设管理、江西交投交工集团承建，建设者抢抓晴好天气，全力推进桥墩施工作业。线路建成后，将畅通区域交通，带动当地特色产业、文旅产业发展，汇聚人流、物流、资金流，助推遂川经济高质量发展。

李建平 摄影报道

产业生态投资助力科技创新

资产化管理、品牌化运营新路径

■ **丁梦希**

在新质生产力加速发展的背景下，国有资本的投资半径正逐步打破“区域管理”，向“链式纵深”战略转型，产业投资已成为推动科技创新与产业深度融合的重要动力。本文通过阐述科技创新资产化管理、品牌化运营核心内涵，结合合肥、武汉两地国资实践，分析川渝地区国资产业投资4个现状问题，提出4项政策建议，为助力川渝科技创新前瞻布局与发展未来产业、纳入全国统一大市场建设提供思路参考。

一、核心概念界定

(一)产业生态投资的概念与特征

产业生态投资是一种以构建完整产业生态系统为目标的新型投资模式，以国有资本为牵引，通过整合科技、人才、产业与资本要素，形成“链主引领—资本孵化—产业托举—品牌定价—红利反哺”的产业链集群格局。其核心特征包括：战略性与长期性，围绕国家和区域重大战略布局，投资周期长达10年及以上；系统性与生态性，围绕产业链进行系统性布局；品牌化与资产化，聚焦全过程创新链与产业资产双向转化；市场化与专业化，建立市场化的投资管理决策机制。

(二)科技创新资本化管理的核心内涵

科技创新资本化管理是指将科技创新全流程转化为可交易的资本形态，并实现价值增值和循环利用的管理创新模式。它包含三个核心环节：价值发现—价值培育—价值实现。核心目标是解决科技创新“高投入、高风险、长周期”与资本“逐利性、短期性”之间的矛盾，建立“投入—转化—增值—再投入”的良性循环机制。例如，深圳龙岗“应用—中试—量产—生态”模式，合肥“科学发现—技术发明—产业孵化—资本循环”模式。

(三)科技创新品牌化运营的核心内涵

科技创新品牌化运营是指链主企业与产线合作，将全过程创新链打造成为科创品牌，通过品牌建设提升产业聚合度的运营模式。它包括三个层面：链接品牌—成为品牌—聚合生态。核心价值在于提高生产附加值，增强企业定价能力，吸引更多优质创新资源和产业资源向区域集聚。例如，“问界”汽车：“产研联合—技术孵化(华为)—品牌持有(赛力斯买断‘问界’)—扩产扩容(赛力斯)—红利反补(赛力斯投资华为引望)”模式；“米家”扫地机器人：“研发生产(石头科技)—生态融合(小米)”模式。

(四)三者的内在逻辑关系

产业生态投资、科技创新资本化管理与品牌化运营之间存在相互促进、协同发展的内在逻辑：产业生态投资是基石，为科技创新提供长期稳定的资金支持和全链条赋能；资产化管理是关键，实现科技创新价值的量化和循环利用；品牌化运营是升维，将技术优势转化为市场优势和品牌优势，最终实现产业生态聚集。三者有机结合，形成“资本赋能创新—创新创造价值—价值反哺资本”的完整闭环。

二、合肥、武汉两地国资最新实践案例

(一)合肥：长鑫科技首次公开募股(IPO)

2025年12月，长鑫科技IPO获上交所受理，计划募集资金295亿元。合肥国资合计持股比例为36.79%，为第一大股东。长鑫科技系国内唯一自主生产DRAM芯片的企业，2022—2024三年累计亏损超过300亿元。但合肥国资始终秉持长期持有策略。伴随AI算力需求爆发，2026年第一季度长鑫科技实现营业收入508亿元、净利润247.62亿元，合肥国资账面浮盈超过1000亿元。“长鑫科技”品牌影响力带动合肥集聚300余家半导体企业，2025年全产业链产值突破2000亿元。长鑫科技通过核心技术突破与IPO，从初创企业跃升为国内DRAM领域的品牌旗帜，并反哺“合肥产投”城市产业名片。

(二)武汉：长江存储百亿级产业生态布局

作为国内NAND闪存存储芯片龙头企业，长江存储是武汉半导体产业的核心链主企业，也是国内存储芯片产业突破国外垄断的关键主体。2025年，湖北集成电路产业投资基金、武汉光谷金融控股集团、长江产业集团联合以300.69亿元认缴规模战略入股长江存储，成为其单一最大股东。在国资持续赋能下，长江存储突破多项国外技术壁垒，掌握3D NAND闪存核心自主技术，产品市场竞争力持续提升，2026年一季度企业营收突破200亿元，全球NAND闪存市场份额达16.4%，稳居全球行业前三。依托长江存储龙头牵引，武汉成功集聚芯片设计、制造、封装测试、核心材料及配套设备企业超200家，构建起完整的存储芯片全产业链生态，形成“万亿链主—万亿级半导体产业集群”，彻底夯实武汉“中国光谷”科创品牌底色，推动武汉跻身全国半导体产业第一梯队。

(三)两地模式对比与经验总结

两地国资产业生态投资模式各具特色，但也存在共同的成功经验：一是秉持长期主义和战略定力，敢于在产业低谷期进行逆周期投资；二是坚持市场化运作和专业化管理，建立科学的投资决策和风险防控体系；三是坚持全链条赋能和生态化构建，实现“投资一个企业、带动一个产业”；四是坚持政府引导与市场主导相结合，实现“有为政府”与“有效市场”的有机统一。

三、现状及存在的问题

(一)川渝地区产业生态投资发展现状

近年来，川渝地区国资国企积极贯彻落实成渝地区双城经济圈建设国家战略，产业生态投资取得显著成效。一是投资规模持续增长。2026年第一季度四川省属监管企业战略性新兴产业投资同比实现翻番。二是重点产业布局成效显著。培育长安汽车、赛力斯、京东方等一批龙头企业，形成智能网联新能源汽车、新一代电子信息等优势产业集群。三是区域协同持续加强。川渝两地国资共同发起设立超千亿元成渝地区双城经济圈发展基金。

(二)川渝地区产业生态投资面临的问题

尽管取得了一定成果，但相较先进地区仍存在提升空间：

一是体制机制尚待完善。国有资产“保值增值”要求与早期科技投资“高风险”规律存在矛盾，容错纠错机制尚不完善，致使投资团队“不敢投、不愿投”。高校职务科技成果转化审批流程烦琐，平均耗时达4.8个月，远高于国家试点地区的1个月。

二是产业生态体系不健全。川渝产业布局“各有亮点但缺乏协同”，“重庆制造、成都研发”的潜在分工未形成有效衔接，研发资源分散。产业链配套不完善，重庆90%以上的汽车芯片需从外部采购。中试平台建设滞后，仅能满足30%的待转化需求。

三是资本化水平不高。资本市场利用程度不足，2025年川渝地区A股上市企业总数为387家，远低于江苏的678家、广东的842家。资本退出渠道不丰富，国有资本流动性欠佳。

四是品牌运营意识薄弱。普遍存在“重制造、轻品牌”的倾向，科技企业品牌建设滞后，缺乏具有全国影响力的知名品牌。区域产业品牌建设缺乏统一规划，辨识度和品牌价值较低。

四、建言建议

一是深化评价机制创新。完善国有资本投资管理体制，进一步推动国资监管从“管企业”向“管资本”转变，赋予国有资本投资运营公司更大的经营自主权。践行科学容错纠错机制，优化考核评价体系，将3—5年、5—10年期战略价值、产业生态贡献纳入考核范畴。

二是构建产业生态体系。研究制定川渝产业协同发展规划共商共建机制，避免同质化竞争，分门别类制定实施规划，做到先易后难、由近及远，积极稳步推进。加快中试平台和公共技术服务平台建设，建立平台共享机制。强化产业协同、坚持联动发展，推动未来产业与传统产业、新兴产业相辅相成、相互促进，相得益彰。

三是提升资本化管理水平。研究设立成渝地区双城经济圈产业生态投资母基金、并购基金，构建覆盖企业全生命周期的基金体系。大力发展科技金融，构建与未来产业全生命周期融资需求相适应的金融服务体系。拓宽资本退出渠道，充分利用多层次资本市场，积极争取国家创业投资引导基金、CVC基金、国家级并购基金，深化落实国有资本全国统一大市场建设。

四是强化品牌化运营赋能。贯彻落实习近平总书记关于“三个转变”的重要指示精神，引导企业将品牌建设纳入发展战略。支持龙头企业打造具有全国乃至全球影响力的知名品牌，鼓励科技企业走“技术估值+品牌增值”发展道路，全面提升川渝地区产业生态核心竞争力，为企业科技创新资产化管理、品牌化运营提供研究范本。

(作者单位：四川发展商业管理集团有限公司)

新时代国企组工干部提升综合能力之浅见

■ **刘继杰**

组工干部作为管党员的党员、管干部的干部、管人才的人才，在各方面具有示范效应和引领作用，一举一动、一言一行不仅体现个人素质和修养，而且还关系到组织人事部门在干部群众中的形象和威信。笔者认为，国企组工干部必须恪守“选择了组织工作，就是选择了一份责任”的理念，居安思危，增强忧患意识，常怀忧党之心，恪尽兴党之责，全面提升十种能力，成为领导放心、群众满意的优秀组工干部。

提升学习力，把握组织工作的方向性。加强学习是对组工干部的基本要求，是激发组工干部创新力的关键，更是推动组织工作高质量发展的内在需求。为此，组工干部必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真学习贯彻党的二十大和二十届历次全会精神，学习组织工作所必需的本体性理论知识，学习总结组织工作实践中的成功经验，推动党的创新理论学习常态化长效化。要持续在学懂弄通做实上下功夫，全面系统学、及时跟进学、深入思考学、联系实际学，做到学有所思、学有所悟、学有所得。深刻领悟“两个确立”的决定性意义，将“两个确立”的政治原则转化为“两个维护”的实际行动，对党忠诚、为党分忧、为党尽责、为民造福，圆满完成新时代组织工作赋予的神圣使命。

提升信息力，把握组织工作的时代性。在信息化时代，信息技术渗透到组织工作中，是探索组织工作新思路、开创组织工作新局面、推动组织工作高质量发展的内在需求。为此，组工干部必须强化“信息时代”的理念，利用不同渠道收集信息，并通过分析信息内容和信息来源，鉴别信息质量和评价信息价值，达到吸收利用各种信息的目的，从而把握组织工作的时代脉搏，跟上时代步伐。在这个过程中，要不断更新、重组自己的知识结构，不断充实提升完善自己，从而适应新时代组织工作的需要。同时，要利用党建信息化平台，开通组织部门与群众、党员、干部、人才沟通交流的直通车，实现上情下情的无缝连接；打通联系服务群众、党员、干部、人才“最后一公里”，开创组织工作新局面。

提升担当力，把握组织工作的使命性。有多大的担当才能干多大的事业，尽多大的责任才会有多大的成就。为此，组工干部必须恪守“责任是信念之基，担当是力量之源”的理念，全面把握“忠诚是为政之魂，干净是立身之本，担当是成事之要”的时代内涵，始终做到在原则问题面前立场坚定、在大是大非面前头脑清醒、在歪风邪气面前敢于斗争、在危险矛盾面前挺身而出、在失败失误面前主动担责、在各种诱惑面前坚守底线，履行政治责任、守住政治底线、永葆政治本色。

提升表达力，把握组织工作的政策性。组织工作面对的是各个层次的人。在交流沟通中，如何讲话、讲什么样的话，绝不是一件小事，它体现的是党的政策和组织原则。为此，组工干部首先要做到“会讲话”。哪些话能讲、哪些话不能讲、哪些话需要斟酌讲，要做到头脑清醒、心中有数，掌握好讲话的尺度，把握好讲话的分寸。其次要做到“讲实话”。要讲实在话，讲真心话，坚决杜绝讲空话、套话、不负责的话。三要做到“讲原则话”。讲符合党性原则的话，讲符合政策规定的话，讲符合组织要求的话。四要做到“讲家常话”。把群众、党员、干部、人才当成亲朋好友，从家长里短拉起，从语言上拉近距离、在感情上缩小差距、在心理上增进认同，进一步密切党群干群关系。

提升判断力，把握组织工作的原则性。面对组织工作的诸多问题，加之诸多问题本身就存在着真与假、主与次、大与小、急与缓的两面性，如果不能作出准确科学的判断，就会因抓不住组织工作关键问题和把握不住重点问题而事倍功半，甚至适得其反。为此，组工干部要学会用发展的观念和正确的视角去分析当前严峻复杂的形势，准确识变、科学应变、主动求变，在危机中育新机、于变局中开新局，全面把握组织工作本质和主要方面，按照习近平新时代中国特色社会主义思想的要求达到“理性选择和准确把握”的思想境界，推动组织工作高质量发展。

提升协调力，把握组织工作的融合性。组织协调是对组工干部素质的基本要求，更是打造高质量组织工作的内在需求。为此，组工干部必须严格遵守“选人用人突出政治把关、教育培训突出政治训练、干部管理突出政治监督、基层党建突出政治功能、人才工作突出政治引领”的政治原则，主动交心通气，主动献计献策，主动配合支持，当好“事前参谋”，不当“事后诸葛亮”。把握全局，协调到位，团结和谐、干成事业；要加强交流与沟通，注意工作的方式与方法，既要协调好上下级关系，也要协调好内外部关系，更要协调好党群干群关系；既学会“巧弹钢琴”，也学会“反弹琵琶”，从而掌握分寸，把握平衡，推动组织工作高质量发展

提升执行力 把握组织工作的实效性。执行力就是落实力。为此，组工干部必须坚持公道正派的优良传统，强化严谨细致的工作作风，发扬无私奉献的忘我精神，做到行动反应快、办事节奏快、工作效率高。对上级领导的意图要迅速敏锐地领会，抓住重点，及时付诸行动；对下面的情况和群众、党员、干部、人才反映的问题，要有高度的敏感性，认真分析，研究解决。严格按工作规范、办事“线路图”和时间表做好工作，坚决杜绝压件、漏办、误事等现象的发生。

提升约束力，把握组织工作的目标性。作为组工干部必须有很强的约束力，按规矩办事、按程序办事，树立良好形象。为此，组工干部必须牢固树立正确的世界观、人生观、价值观，做到坚持原则不动摇，执行政策不走样，履行程序不变通，在任何时候任何情况下，都要做到心不动于微利之诱，目不眩于五色之惑。严守政治纪律和政治规矩，遇事想一想政治要求，办事想一想政治规矩、处事想一想政治影响，做政治上的明白人，守住底线、不碰红线，营造风清气正的政治生态。

提升服务力，把握组织工作的宗旨性。党的根基在人民、血脉在人民、力量在人民。选干部配班子、建队伍聚人才、抓基层打基础，归根到底，都是为了更好地服务人民、造福人民。为此，组工干部必须始终把人民放在心中最高的位置，严格遵守“在选人用人上注重群众满意，在基层组织建设上注重群众信赖，在人才招引上注重群众现实需求”的政治原则，做到群众的需求和期盼在哪里，组织工作的重心就放在哪里，把人民群众拥护不拥护、赞成不赞成、高兴不高兴、答应不答应，作为检验各项工作的根本标准，坚持民之所忧，我必念之；民之所盼，我必行之。做到想问题、作决策、办事情自觉站稳人民立场，自觉接受群众监督评判，确保各项工作让群众、党员、干部、人才满意，坚决杜绝“门难进、脸难看、事难办”等现象的发生。

提升创新力，激发组织工作的内动力。创新组织工作新思路，推出组织工作新举措，开拓组织工作新局面，关键在于提升组工干部的创新能力。为此，组工干部必须在组织工作研究的广度和深度上重新审视自己，用宽阔的眼界观察问题，用敏锐的思维分析问题，用灵活的办法解决问题，大力实施观念创新、理论创新、制度创新和实践创新。在创新观念上，要不断破除思想上的陈旧观念，树立起与企业发展相适应的组织新观念，实施由“小为则喜、小进则满”向“不断进取、大有作为”转变；在创新制度和机制上，要围绕基层组织建设、干部队伍建设和人才队伍建设，大力推进组织工作体制和机制的创新；在创新工作方式方法上，要以简化程序、提高效率、搞好服务、破解难题为重点，大力推进组织工作方式方法的创新。在实践创新上，组工干部要结合组织工作实际，谋划组织工作新思路，探索组织工作新模式，破解组织工作新难题。尤其是在基层党建、干部队伍建设、人才队伍建设等方面加强创新研究，用创新推动组织工作高质量发展。

(作者单位：内蒙古鲁新能源开发有限责任公司)