

聚焦“四基”建设

## 管理沉下去 资产活起来

——化工公司以数智化赋能“四基”建设激活管理动能

■ 本报通讯员 陈化涛 陈静远 周末

基业稳固,则行稳致远;基础夯实,方能破局远航。在国家能源集团深入推进“四基”建设、擘画高质量发展蓝图的关键阶段,化工公司以敢为人先的闯劲、久久为功的韧劲,率先在化工科技开展科研资产管理试点,构建全周期覆盖、全流程线上、全要素管控、全场景智能的新型管理模式。本文系统梳理其在制度重构、数智赋能等方面的亮点做法,直面当前存在的短板与挑战,并提出体系化、长效化的发展思考,为推进科研资产管理转型升级提供可复制、可推广的实践范本。

飞船AGV机器人在智能化仓库中进行物料自动运输。

## &gt;&gt; 方向目标

## 锚定“四基”建设 擘画科研资产管理新蓝图

科研资产是企业科研创新的“硬支撑”与高质量发展的“底气所在”。面对行业竞争日趋激烈、研发任务持续加重的形势,传统人工管理模式已难

以适配科研需求,规范化、精细化、数智化成为必然方向。

锚定国家能源集团“四基”建设总要求,化工公司以问题、目标、结果为导向,率先在国能

基石化工科技(上海)有限公司开展科研资产管理试点。以“明职责、补短板、强基础、促提升”为主线,聚焦基本职责、基本流程、基础制度、基础数据,着力实

现“全周期覆盖、全流程线上、全要素管控、全场景智能”,破解管理堵点、提升资产效能,为集团“四基”建设落地打造可复制、可推广的实践范本。

## &gt;&gt; 亮点做法

## 以“四基”为核 以数智为翼 重塑管理范式

化工公司深知,“四基”建设的核心是补短板、强弱项、固根基。该公司将基本职责、基本流程、基础制度、基础数据“四基”作为科研资产的核心抓手,作为重塑管理模式的四个支点,通过制度重构与技术创新双轮驱动,推动“四基”建设全面升级、同步提升。

## 亮点一 夯实“四基”之根 构建科学规范的管理骨架

## 厘清基本职责 健全权责体系

围绕资产全生命周期管理,该公司制定《科研资产管理权责清单》,明确12个岗位具体职责,细化6个环节责任边界与履职标准,彻底破解职责交叉、推诿扯皮的顽疾。同时,划清跨部门协同接口,明

确研发、资产管理、库房、财务等部门的协同流程,将职责履行嵌入智能管理平台,设置岗位权限矩阵与操作留痕功能,确保责任到人、落实到岗,让“事事有人管、人人担责任”成为常态。

## 优化基本流程 实现线上闭环

聚焦资产采购、入库、领用等8大核心环节,公司大刀阔斧精简审批节点12个,压减冗余环节40%,梳理形成40余项标准化审批流程,50余项标准化业务单据,全部嵌入智能管理平台,实现“线上审批、自动流转、全程留

痕”,让数据多跑路、员工少跑腿。同步上线移动端APP功能,科研人员只需手机扫码,就能便捷办理资产领用、查询等业务,办理效率提升60%以上,让科研从繁琐的事务性工作中解放出来,专注于核心研发任务。

## 完善基础制度 强化刚性执行

修订完善《固定资产管理办法》等4项核心制度,构建起全资产、全流程制度体系,让科研资产管理有章可循、有规可依。创新推行“一物一码、一流程一码、一货位一码”管控模式,将制度要求转化为可操作、可落地的

实操规则,打通制度执行“最后一公里”。建立制度动态优化机制,每季度结合业务变化与监管要求进行更新完善,确保制度贴合实际、刚性执行,让制度真正从“纸上条文”变为“带电高压线”。

## 规范基础数据 打造统一底座

围绕5大类资产建立企业级数据标准字典,统一120余项数据字段标准,规范300余项资产

编码规则,实现数据“一次录入、全程共享、多方复用”,彻底打破数据孤岛。建立数据质量闭环管

控机制,通过自动校验、异常预警、专人维护,确保数据真实准确,账实相符率达100%,为管理层精准决策提供可靠数据支撑。

## 亮点二 插上“数智”之翼 打造智能高效的管理大脑

## 构建“1+5”全功能架构 实现全品类资产统一管理

平台以1个公共基础模块为核心,整合5大子系统,全面覆盖资产全生命周期,彻底改变以往资产分类管理、信息割裂的局面。为4000余项资产粘贴电子标签,配置远距离读写

设备,使资产盘点效率实现质的飞跃——由过去2~3周缩短至2~3天,效率提升80%以上,准确率达100%,彻底告别了“翻台账、跑现场、逐笔核”的烦琐模式。

## 打造可视化管控体系 提升管理精准度

构建两大园区3D资产地图和数字孪生库房,实现资产位置可视化查询、状态实时监控,让每一项资产的动态都一目了然。搭建可视化数据大屏和

“领导驾驶舱”,以图表形式全景展现资产核心数据,为管理层提供一站式、可视化决策支持,大幅提升管理穿透力和决策科学性。

## 集成智能设备 提升便捷性与响应速度

同步集成AGV搬运机器人、货架指示灯、智能监控终端等物联网设备,上线多种智能终端,满足多场景办公需求,全方位提升科研资产管理智能化水平。创新运营模式,盘活存量资产,搭建内部资产共享平台,推动闲置资产跨部门调拨,

累计盘活资产400余项;建立利旧资产专门管理体系,对各类闲置资产分类评估、规范再利用,资产利用率提升50%以上;设置库存智能预警规则,辅助采购计划制定,有效防范缺货与资金浪费风险,实现“物尽其用、效尽其优”。

**实践启示** 坚持顶层引领是根本保证,坚持问题导向是关键路径,坚持数智赋能是强大引擎,坚持价值创造是最终目标,坚持长效运营是重要保障。

## &gt;&gt; 存在问题

## 审视实践 直面管理深化中的深层挑战

尽管试点工作取得阶段性成效,但对标高水平管理要求与集团数字化转型目标,科研资产管理仍存在一些短板弱项,亟待攻坚

突破。一是历史遗留问题整改难度较大,部分人员对传统管理模式存在惯性依赖,新制度新流程执行不够彻底;

二是数智化平台应用深度不足,跨部门数据协同不够紧密,部分智能化场景拓展应用仍有空间;三是资产全生命周期价值挖掘不充分,闲

置资产精准调配、高效利用机制仍需完善;四是试点成果标准化、体系化不足,推广应用的操作规范和培训体系有待进一步健全。

## &gt;&gt; 建设思考

## 迈向体系化智能化长效运营之路

立足试点成效与现存问题,化工公司将坚持系统思维、长效推进,靶向发力,补齐短板,持续深化“四基”建设成果,全面推动科研资产管理提质升级。

持续强化顶层引领,健全长效运营机制,压实各级管理责任,推动基础管理常态长效。坚持问题导向靶向攻坚,持续优化职责、流程、制度、数据体系,消

除管理盲区与堵点难点。深化数智技术融合应用,拓展智能管控场景,提升决策支撑与精细化管理水平。健全资产共享利旧机制,最大限度挖掘资产价值,

切实降低科研成本。加快试点成果总结提炼,形成标准化模式在全系统推广,以高水平基础管理赋能集团高质量发展与数字化转型。

## “一整天”缩减到“一小时”

——朔黄铁路黄大公司以信息化精益化手段赋能档案管理工作

■ 本报通讯员 尹洪涛

“以前查30个人的档案,得埋头翻一整天,还容易出错,现在一键检索,1小时就能搞定,零遗漏、零偏差。”日前,朔黄铁路黄大公司人力资源部档案管理员尹洪涛,一边操作人事档案管理系统,一边感慨数字化转型带来的巨变。

电脑屏幕上,电子档案目录台账清晰罗列,“三龄两历一身份”核心信息实时更新,ERP系统与人力资源管理系统数据同步联动,学历验证、材料移交等流程在线可溯,这是黄大公司人事档案智慧管理的日常写照。

人事档案是人才信息的“原始凭证”,更是人力资源科学决策的重要支撑。随着黄大公司业务拓展、人员流动频繁,300余卷职工档案的动态管理、数据同步、规范归档等难题日益凸显。人工翻阅检索效率低、信息核对易出错、系统数据不互通等痛点,成为制约人力资源工作提质增效的“拦路虎”。为此,黄大公司紧扣数字化转型要求,以“规范、精准、协同”为核心,深耕档案管理全流程优化,推动档案数据“活起来”、管理效能“提上来”。

此前,员工在职称评审、工龄核定等业务中,零散的纸质档案全靠人工逐页翻阅核对,不仅耗时费力,还常因标注不规范出现信息遗漏。针对这一痛点,该公司成立专项工作小组,梳理出10余项流程问题,建立“全面排查—分类建档—限期整改—复核销号”全闭环机制,聚焦核心信息逐卷核查,同步搭建标准化电子目录台账,实现档案管理从“人工翻阅”到“数字检索”的跨越。

“原来300卷档案需要3个人审核很久,现在2个人几小时就能高效完成,这系统好用,咱们大力推广。”人力资源部负责人尹轶看着系统里的电子台账,言语间满是认可。如今,单批次30名员工档案核查效率提升800%,截至目前,300余卷职工档案已完成全面审核,实现应审尽审、



精准无误。

为杜绝虚假材料流入,黄大公司严格落实档案移交“双签字”机制,累计签署《人事档案接收材料审批登记表》800余份,实现全流程可追溯。针对学历、职称等关键材料,创新采用“线上验证报告+防伪标识”双重核验模式,联合多部门交叉复核。东营西中心线路工张磊在办理注册安全工程师奖励申领时,管理员及时发现其信息表疏漏,第一时间指导完善,让他顺利享受到激励政策,真切感受到规范管理带来的便利。

黄大公司制定《人事档案职责清单》,压实各部门归档责任,开展高层次奖励材料专项归档行动,梳理朔黄铁路及以上级别奖励目录,累计收集58份未归档奖励材料,同步更新职工特长标签,让荣誉有迹可循。同时,规范履历表填写全流程,编制标准化模板,完成281人次履历表审核归档,确保信息完整。“多年前的奖励被精准归档,既保障了权益,也让成长轨迹更完整,再也不用担心找档案难了。”综检中心班组长李钊栋的感慨,道出了补档工作的意义。

此前,人事档案、ERP、安全管理等系统各成体系,数据不同步,一次跨部门人员调配,核查1名员工信息至少需要20分钟。为此,黄大公司以档案数字化为基点,牵头推进多系统数据“破壁融合”,实现人员档案、岗位信息、培训记录等全维度数据同源同步。如今,单名员工信息核查时间压缩至1分钟内,效率提升20倍,真正实现人力资源工作精准高效。

## 让职称申报易懂易行

■ 朱海霞



在湖南宝庆公司,职称评审曾长期是一线员工的“拦路虎”。材料要求繁杂、标准专业度高、申报流程复杂,诸多门槛让许多员工在成长路上频频止步。面对这一基层管理痛点,该公司组织人事部门主动求变,将工作重心从“把关审批”转向“服务赋能”。通过建立预审预培机制,组建24小时在线答疑群、“一对一”精准辅导等措施,把复杂制度简化为易懂指南,把刚性审批变成柔性服务。前不久,两次职称评审失利的一名员工,经组织人事部门一对一精准辅导,梳理业绩、补充材料后顺利通过,还成为内训师带动更多同事成长。

湖南宝庆公司摒弃被动审批的传统模式,转而以预审预培、精准辅导、全程答疑的暖心软服务,为员工搭建成长阶梯,顺利破解人才评审难题。这一实践深刻印证:基层管理的核心绝非机械设限,而是以服务赋能破局,用柔性举措筑牢发展硬根基。

管理的价值,从来不是层层设卡的约束,而是排忧解难的服务。以往不少单位的职称评审,固守“按章审批”的惯性,将繁复制度、严苛标准摆在明处,却忽略了一线员工不懂申报、不善梳理的实际困境,让人才成长之路横生门槛。宝庆公司的可贵之处,就在于跳出“管理者”的固化思维,主动俯下身倾听员工需求。把几十页的制度文件精简为一

目了然的“申报明白纸”,细节之处标注周全;搭建24小时答疑通道,随时化解员工疑惑;开展“一对一”辅导,帮助员工把零散工作转化为翔实业绩,用精细化服务拆解员工与制度之间的“壁垒”。

从“裁判员”到“教练员”的角色转变,彰显的是以人为本的管理真谛。传统管理往往陷入“为管理而管理”的误区,重审批、轻服务,重约束、轻培育,看似守住了制度规范,却挫伤了员工的成长积极性。而宝庆公司将职称评审从考核关卡,变成人才培养的契机,不搞“一刀切”,而是精准对接员工短板,针对性提供帮扶。就像申报“屡报屡败”的那名员工,在专业辅导下不仅通过评审,更提升了工作总结能力,还成为传递经验的内训师。这种变“把关”为“赋能”的思路,让管理充满温度,既让员工感受到组织的关怀,更激发了他们自我提升的内生动力,实现个人成长与组织发展的同频共振。

制度的刚性是底线,但执行的柔性是智慧。宝庆公司的实践证明,生硬执行制度只会事倍功半,将服务意识贯穿始终,以暖心举措赋能员工成长,才能激活人才活力,为企业高质量发展筑牢最坚实的人才支撑。