

聚焦“四基”建设

每个岗位都是价值单元

——神东煤炭“四基建设”筑牢高质量发展根基

■ 本报通讯员 张圆

上海煤矿综采队员工正在针对井下存在的管理难题进行讨论。

方向目标

每个岗位成为价值创造单元 每项管理成为提质增效引擎

随着能源革命深入推进，市场竞争日趋激烈，传统“经验驱动、人工管控”管理模式已难以承载现代化能源企业的发展重任。2025年9月，国

家能源集团聚焦基本职责、基本流程、基础制度、基础数据四大领域，全面启动“四基建设”专项行动，以刀刃向内的管理升级，破解管理痛点、提

升治理效能。2026年，集团深入开展管理强化年行动，同步推进“四基建设”第三阶段工作，推动基础管理从“整改提升”向“持续优化”转变。神东

煤炭率先行动、深耕细作，让每一个岗位都成为价值创造的单元，每一项管理都成为提质增效的引擎，为企业高质量发展注入强劲动力。

亮点做法

双轮驱动 重塑科学管理新范式

神东煤炭以“四基建设”为抓手，通过全面体检精准锁定管理病灶，依托数字化平台实现问题闭环管控与流程再造，推动职责、流程、制度、数据四维协同发力，让基础管理从人工经验驱动转向数智赋能、持续优化的价值创造体系。

亮点一

高位部署 全面体检找准管理病灶

管理，是企业发展的永恒主题，基础管理的厚度决定了企业发展的高度。“神东煤炭作为集团煤炭保供主力军，必须在‘四基建设’上走在前、作表率。我们要通过这场行动解决长期积累的管理顽疾，把基础管理扎得更稳、筑得更牢。”神东煤炭企业管理部经理马绎东表示。

神东煤炭第一时间成立专项领导小组，制定实施方案，以“明职责、补短板、强基础、促提升”为主题，全面启动自上而下与自下而上相结合的管理大体检、大整改。从职能部门权责划分到基层岗位操作流程，大到制度体系建设，小到一张报表规范填写，凡是影响管理效率、制约企业发展的痛点，全部纳入排查清单。

“我们本着实事求是和全面细致的原则开展自查自纠，

以巡视、审计、内控评价发现的问题为参照，结合基层反映的突出问题逐条梳理。”神东煤炭企业管理部主管高京东介绍，在第一阶段自查行动中，全公司共梳理出391项具体问题，涵盖职责交叉、流程冗余、制度滞后、数据不规范等多个方面，其中大柳塔煤矿和神东煤炭国际交流中心分别排查出28项和22项问题，为后续精准整改锁定了目标。

找准病灶方能对症下药。针对排查出的问题，神东煤炭坚持靶向施策，创新搭建“四基建设”全流程数字化跟踪分析平台，将所有问题纳入线上闭环管理，实现从发起到流转、整改、销号、归档全程可追溯、可监控，彻底解决了传统人工台账跟踪不及时、信息不透明、成果难沉淀的弊端。

亮点二

数智赋能 流程再造破解基层痛点

线上代替纸质 降低流程耗时 消除安全隐患

大柳塔煤矿作为神东煤炭的标杆矿井，率先以数字化手段为管理赋能，破解了一批长期困扰基层的痛点难题。

此前，大柳塔煤矿管理人员井带班需签纸质版“人井核减审批单”，耗时较长，遇特殊情况更难把控，不仅影响生

产调度，还存在记录易丢失、流程难追溯的安全漏洞。依托简道云平台搭建的“人井核减系统”上线后，实现了线上申请、电子签字、过程留痕的全流程闭环。“现在用手机提交申请，系统自动推送审批，不管领导在地面还是井下，有

信号就能办，一般10分钟以内就能完事，审批耗时降低了

90%以上。”大柳塔煤矿综采五队队长万浪说。

集成人员信息 明确管理职责 优化作业流程

同样被数字化改变的还有信息不对称问题。大柳塔煤矿组织人事科搭建的“全矿人员信息系统”，集成所有岗位人员信息，人员变动3个工作日内即可完成更新，同时将分散的人职环节全部整合，从跑7个部门变成一站式办结，彻底打通了服务员工的“最后一公里”。针对危废库管理职责边界模糊的问题，矿

方多方协商明确权责，让危废库管理响应速度提升1.5倍，实现了设备无故障、储存无隐患、管理无漏洞。目前，大柳塔煤矿已重新梳理300余条作业流程，删减7条重复流程，优化298条现有流程，新增57条业务流程，修订一通三防领域20项制度、321条款款，与国家最新标准全面接轨。

搭建报修系统 提升响应速度 提升保障水平

这场变革不仅让生产矿井深受裨益，也让神东煤炭国际交流中心这个对外服务窗口焕新升级。基于前期梳理的问题清单，国际交流中心重点优化工程维修、质检考核等7项核心业务流程，搭建工程报修系统实现报修、派单、维修、验收全流程线上管控。“系统3分钟内就能精准派工给对应区域的维修工，常规维修10~60分钟就能办结，后勤保障响应速度提升30%以上，紧急维修更是要求5分钟内到达现场。”国际交流中心工程维修部经理高永平介绍。同时，中心对8个部门、53个岗位职责进行全面梳理，将安保部12项安全监管业务移交督导质检部，明确公共卫生检测等项目主责部门，让各部门岗位职责清晰度从75%提升至98%，

跨部门协作争议同比减少75%。针对数据“多头收集、数出多门”的问题，中心搭建财务经营分析系统，取消所有纸质报表，实现数据一次录入、全中心共享，领班日常工作量减少30%，核心业务数据准确率从88%提升至97%。培训学员陈秀丽的一次报修经历，真切见证了这里的变化，“前几年房间空调坏了，打报修电话要等两个多小时，现在不到15分钟维修师傅就到了，效率特别高。”

从生产一线到后勤服务，从管理变革到岗位实践，“四基建设”成效在神东煤炭全域显现。截至2025年底，全公司累计排查的391项问题中，356项已完成整改，整改完成率达91.05%，剩余35项问题均按既定时间稳步推进。

国电电力湖东公司破解选人用人思想桎梏

本报讯（通讯员 麻晓龙）近日，国电电力湖东公司完成第一批管理岗位及班（值）长岗位公开招聘工作，以选人用人机制革新推动全员观念迭代、意识升级，实现人才成长与企业发展同频共振、双向赋能。

观念破局则发展破题。2026年是湖东公司火电双机高质量高效益投产、新能源基地项目高标准开工建设的务期必成之年，更是企业转型升级、提质增效的关键攻坚之年。面对发展新形势、新任务、新挑战，该公司坚持系统思维，统筹推进人才建设与管理提升，通过制度引领与文化浸润，推动全员观念从“守成”向“创新”、从“粗放”向“精细”、从“被动”向“主动”转变，让人才活力充分迸发、管理效能持续提升，为企业高质量发展注入强劲动力。

自去年试行中层管理、主任助理岗位竞聘以来，湖东公司持续深化干部人事制度改革，着力破解“论资排辈、安于现状”的思想桎梏，牢固树立“岗位靠竞争、收入凭贡献、发展靠实干”的选人用人新导向。今年分批推进的岗位竞聘覆盖110余人，是近年来规模最大、覆盖面最广、参与人数最多的一次集中人才选拔。公司党委以此次



竞聘为抓手，着力营造比学赶超、争先创优的良性竞争生态，让“靠能力立身、靠实绩说话”的理念深入人心，切实增强全员竞争意识、责任意识和担当精神，激发干事创业的内生动力与奋斗热情，为企业发展储备高素质人才力量。

在全力锻造人才铁军的同时，湖东公司坚持“向管理要效益、向精细要活力”，将精益管理理念贯穿经营管理全过程，聚焦差旅费管理这一高频支出领域和廉洁风险防控重点环节，全面修订《差旅费管理办法》。结合岗位特性、目的地经济水平、出行方式等实际情况，建立科学合理、权责清晰的差旅补贴定额体系，既充分保障出差出行合理需求，又从制度层面筑牢节约防线、杜绝铺张浪费。同步推进报销管理全流程标准化，明确执行标准、细化操作流程，实现差旅事务全流程闭环管控，以精细化管理提升全员节约意识、规矩意识、廉洁意识，推动企业经营管理提质增效、行稳致远。

平庄煤业矿建公司构筑人才“蓄水池”

本报讯（通讯员 毕志鹏）今年以来，平庄煤业矿建公司紧扣转型需求，优化培训、拓展实践，完善激励，着力培育复合型人才，以“引得进、留得住、用得好”的机制，为企业发展注入持久人才动能。

该公司遵循“新老互补”原则，择优遴选理论扎实、经验丰富、责任心强、善于带教的技术骨干担任导师，采用现场手把手教学、点对点答疑等实战化方式，将技术绝活与生产经验传授给青年徒弟，帮助青工在实战中快速掌握操作要领，实现理论知识同生产实践高效衔接。同步构建人才培养机制，完善培训、激励、考核等配套举措，推动“传帮带”常态化、制度化，为企业转型发展夯实人才根基。

该公司为破解人才短缺与断层风险，实施技术人员轮岗锻炼计划，力争实现技术工种岗位全覆

盖，做到“人岗相适”。建立班组长后备人才库，激活班组长竞赛培机制，与中层干部选拔任用紧密衔接，确保骨干人才从基层实践中产生，为优秀人才选拔奠定扎实根基。常态化开展技术比武、岗位练兵与小改小革等活动，鼓励职工考取注册类证书、参与技术等级晋升，持续强化人才培养实效。

此外，该公司深化“大结对”传帮带活动，构建“以老带新、以能传新、以贵育新”师徒模式，覆盖管理、业务、技术、技能四个层面，聚焦管理、安全、技术、经营、党群等岗位人才培养，发挥骨干传帮带作用。坚持现场教学与地面理论培训相结合，着力打造一专多能的复合型人才。通过严考实评、重运用，激活人才管理“一池活水”，逐步构建干部能上能下、人才梯队持续优化的长效管理机制。

定州电厂智慧升级打破信息孤岛

■ 本报通讯员 王二伟

近日，河北公司定州电厂泛在感知平台正式投运，这是该厂立足生产运维实际需求，聚焦物联网设备管理痛点，实现生产管理智能化的又一项重要成果。该平台依托云计算、物联网、大数据等新一代信息技术，打破信息孤岛、整合设备资源、优化管控流程，构建起了全域覆盖、互联互通、智能高效的物联网管控体系，为电厂智能化、精细化管理打下了坚实基础。

在电力行业数字化转型加速推进的背景下，智能电厂建设成为提质增效、保障安全生产的重要抓手。该厂现存的各类物联网感知设备基础硬件因各系统独立、标准不一、平台分散，存在视频监控多品牌设备分散管理、资源调度难度大；门禁安防系统孤立运行，缺乏智能联动与风险预警，隐患排查滞后；消防、智能巡检等子系统呈“烟囱式”运行，多源数据分散割裂，全局管控与协同处置效率不足等问题，无法满足集团数据汇聚的监管要求，制约电厂智能化建设的步伐。为彻底破解上述难题，该厂采用云化容器部署模式，积极搭建泛在感知物联网工作平台，全面提升系统运行的可靠性、灵活扩展性与运维便捷性。平台按照“一个门户、五大子系统、两套体系”的完整建设架构，搭建物联资源统一开放门户，实现全厂物联设备统一管理、资产全生命周期

提质增效“加油站”

可视可控；搭建基础数据、基础应用、安防集成、物联网设备管理、安保管理五大核心子系统，夯实平台运行基础；同步完善的运维保障与安全保障体系，为平台稳定运行、数据安全传输保驾护航。作为连接感知层与应用层的核心枢纽，该平台上承电厂智能应用系统、下接各类物联网感知终端，实现了物联终端数据的统一接入、高效治理与共享赋能。平台成功接入了宇树四足巡检机器人、轨道巡检机器人、智能安全帽、VR巡检眼镜等多款智能终端，提升了现场巡检精准度与安全性；同时构建了全厂一体化电子地图，通过地图点位可视化展示，可实时查看对应区域的监控、门禁、消防等设施运行状态，实现了厂区物联资源“一张图”全局管控。目前，该平台已接入门禁人脸识别一体机375台、视频监控摄像头877枚、消防点位设备5133台。

平台投用后，该厂打破了各物联网子系统数据壁垒，盘活了存量感知设备资源，实现了物联设备统一接入、统筹运维、智能调度，不仅简化了运维流程、降低了管理成本，更强化了风险实时预警、应急快速响应能力，安全生产、资产管理、智能决策全流程更高效、更智能。

实践启示

顶层引领是管理转型的定盘星，须构建上下贯通的工作体系，层层压实责任；问题导向是精准破局的导航仪，须全面排查管理病灶，靶向整改、逐项销号；系统治理是固本培元的手术刀，须推动职责、流程、制度、数据四维协同发力；数智赋能是提质增效的倍增器，须以数字化固化成果、打通堵点、优化流程；长效建设是行稳致远的压舱石，须建立动态优化机制，实现从整改提升向持续改进的蝶变。

未来展望

从“整改”到“长效”的进阶之路

整改只有进行时，没有完成时。今年3月26日，国家能源集团正式印发《强化“四基建设”专项活动第三阶段工作方案》，明确提出要实现体系建设、数智赋能、效能转化三个方面的进阶。“第三阶段是巩固成果、建立长效机制的关键阶段，我们的核心目标是把前两个阶段的整改成果固化

下来、拓展开来，形成一套科学完善、运行高效的基础管理体系。”马绎东表示，神东煤炭将重点在三个方面下功夫：一是深化体系建设，实现职责、流程、制度、数据四大体系闭环贯通；二是升级数智赋能，推动智能化技术深度嵌入管理全链条；三是强化效能转化，让基础管理真正成为价值

创造的源泉。目前，神东煤炭正紧锣密鼓制定第三阶段实施方案，同时全面升级“四基建设”全流程数字化跟踪分析平台。未来，该平台不仅能跟踪整改进度，还将通过大数据分析自动识别管理薄弱环节，提前发出预警，帮助企业主动发现问题、解决问题。

强基固本谋长远，数智赋

能启新程。“四基建设”带来的深刻改变，正一点一滴重塑神东的企业基因。下一步，神东煤炭将紧扣国家能源集团管理强化年要求，全力打造可复制、可推广的管理提升样板，以扎实的基础管理支撑企业高质量发展，为集团建设世界一流新型能源供应商贡献神东力量。