

## “全产业链+定制化”赋能科创生态

中国式现代化要靠科技现代化作支撑,实现高质量发展要靠科技创新培育新动能。中央金融工作会议指出,要做好科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金、数字金融五篇大文章,科技金融位列五篇大文章之首,承载着激发经济主体科技创新活力、推动金融要素向创新聚集、加快形成新质生产力的时代使命。

近年来,兴业银行呼和浩特分行紧跟时代步伐,主动拥抱金融科技,以创新驱动发展,致力于构建数字化、智能化、安全可靠的金融服务体系。分行不仅将数字化转型作为推动高质量发展的关键引擎,还通过不断深化数字化改革,持续为科技型企业注入金融活水。

“作为一家内蒙古地区上市公司,内蒙古兴业银锡矿业股份有限公司(以下简称兴业银锡,000426.SZ)与兴业银行(601166.SH)的合作始于2010年,至今已有15年。从最早的4000万元授信,到目前11.9亿元的授信,公司与银行的合作越来越深入,也越来越多有

默契。”兴业银锡财务人员表示。

兴业银锡是一家专业从事有色金属矿采选的企业,主营银、锡、锌等金属开发,白银保有储量位列亚洲第一,全球第八位。旗下拥有3个高新技术企业、3个高效绿色采选研发中心、10家国内主要合作科研设计单位、65项采矿专利、20余项在研课题。

“近年来,兴业银锡围绕资源战略持续推进,以银漫矿业为核心支点推进全产业链开发。在资源储备层面,加速银漫矿业地质勘探成果转化,推动资源量向可采储量高效转储,并同步规划二期采选扩建工程,通过技术升级与产能释放强化核心矿山竞争力。”兴业银锡董事长表示。

兴业银行呼和浩特分行积极贯彻落实党中央决策部署,坚持金融工作的政治性和人民性,建立金融特派员工作制度。让金融特派员去政府做金融顾问,给企业做财务顾问,搭建起金融机构与政府、企业、乡村以及群众之间的桥梁,致力于打通金融助力经济高质量

发展的“最后一公里”。而今,全行超百名金融特派员用“铁脚板”跑遍了工厂车间、田间地头,以“联络员”“宣传员”“参谋员”的角色,提升金融服务的可得性、便捷性、专业性,助力做好科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金、数字金融五篇大文章。

兴业银行呼和浩特分行“金融特派员”在走访调研中了解到,兴业银锡产银主体银漫矿业为进一步提升产能,开采矿技术升级与设备更新,拟对采选项目实施技术改造,需要大量流动资金支持。分行随即跟进项目进展,通过前期尽职调查、组建银团、落实放款前提等过程,为该项目提供授信额度8.2亿元,助力科创再贷款余额4.37亿元。目前,企业与兴业银行呼和浩特分行的合作,已经深入到企业发展的各个方面。兴业银行呼和浩特分行依托企业经营管理需求,为企业集团内多个子公司定制专项贷款和传统流动性贷款。

在特色金融产品方面,兴业银行呼和浩特分行也加大科技型企业金融支

持力度。针对科技企业定制专属授信业务,进一步扩大适用范围,提升额度上限,降低融资成本,简化尽职和审批环节流程,提高授信效率。以知识产权质押为担保,盘活专利无形资产的融资属性,助力科技企业“知产”变资产。投贷联动贷款,针对投资机构股权投资的科技型小微企业,以引入资金的一定比例为企业提供流动资金贷款。高科技人才创业贷款,可授信准入的人才包括国家“万人计划”、长江学者,享受国务院政府特殊津贴人员等相应层级人员,以及省级人才,例如内蒙古自治区“草原英才”等。

下一步,兴业银行呼和浩特分行将牢牢把握高质量发展这个首要任务,深入贯彻落实中央金融工作会议精神,聚焦自治区八大产业集群、16条重点产业链,将“科技金融”“普惠金融”与总行“五大新赛道”有机融合,协同推进,以金融创新驱动技术创新,畅通资金链,激活创新链,以科技金融服务推动自治区经济发展,并持续贡献兴业力量。

## 产教融合创新引领 创建教学改革新范式

内蒙古科技大学土木工程学院工程管理专业主干课程建设团队,深入贯彻落实党的二十大提出的“科教兴国战略、人才强国战略”精神,以“立德树人”为根本任务,以“培养具有实践能力与创新意识的高级工程应用型人才”为目标,秉持“以学生为中心、OBE成果导向”的教育理念,深耕专业领域,努力提升人才培养质量,成果显著。多年来,内蒙古科技大学土木工程学院工程管理专业成果团队着力解决课程教学中的主要问题,多层次、全方位地进行工程管理专业主干课程建设新范式与教学改革,经过多年实践与创新,形成了具有显著特色的“产教融合、创新引领、数智赋

(金国辉)

## 开展联学互学 促进成果转化

内蒙古电力集团包头供电公司党委认真落实国企改革部署要求,坚持把强化理论武装作为首要任务,持续提升公司党委中心组学习质效,以“硬标准”入学,严格落实“第一议题”,将党的创新理论“改革篇”、新质生产力相关内容列入中心组重点学习研讨内容,依托“鸿雁学习课堂”组织各专业部室进行专题学习讲解,推动形成及时学、反复学、经常学、持久学的长效机制,为助力高标准高质量完成改革任务“思想赋能”。坚持以“活方法”激学,构建专家教授讲理论、先进人物讲事迹、技术能手讲业务、一线职工讲体会的“大学习大宣讲”格局。组织党组书记通过“揭榜领题+业务分享+互动研学”的方式开展联学共学,围绕落实国企改革目标情况进行研讨交流,确保任务联抓、资源联享、工作联动,做到紧跟中央学、紧跟形势学、紧跟任务学,全面提升学习影响力。坚持以“解问题”促学,与内蒙古电力集团系统内兄弟单位通过实地观摩、对标交流、巡听旁听相结合的方式,深入开展联学互学,拓宽工作思路、加强沟通交流,进一步促进理论学习成果转化。围绕公司落实电网绿色转型、国资国企改革、电力体制改革等重点工作确定选题,全面开展年度理论与实践课题调研工作,切实发挥以学促干、以学促进作用。

(李一博)

## 精河县煤炭储备项目竣工投用 赋能能源安全与发展

由中铁二十三局设计承建的新疆精河县煤炭储备项目,经建设、设计、勘察、施工、监理及质监站组成的验收小组全面查验,顺利通过竣工验收并正式投用,为区域能源安全保障及新疆“十四五”经济社会发展注入动能。

该项目是区域能源安全重点工程,2023年10月1日开工,总建筑面积131647.92平方米,新建了25万吨级储煤仓,涵盖场地平整、主体结构、市政管网及电气系统等全维度施工。

项目核心亮点为储煤仓创新结构

设计,采用“下部框架结构+上部钢网壳结构”,钢网壳跨度106米、长度308米、顶部标高37.71米,属超规模危大工程。为攻克施工难题,项目团队构建了全链条安全防控体系:制定专项方案并经专家论证,对钢网壳吊装等关键环节实施动态监测,配置智能预警系统;强化安全交底与培训,高风险工序设双监护,完善应急体系并定期演练。

质量管控上,建立“材料检测—工序验收—实体检验”闭环体系。落实材料进场双验证,62组钢筋机械连接件抗滑

移系数达标;基础施工执行“三检一验”,主体结构各类试件抗压强度合格率100%,植筋拉拔等试验均满足要求。

竣工验收现场,参建方及专家充分认可项目施工管理水平,认为其标准化体系及大跨度网壳结构专项工艺,为同类项目提供了可借鉴的经验。目前,项目已启动质量保修机制,维保团队以“预防性维护+应急抢修”模式为项目提供全周期保障,既完善了地方能源储备体系,也践行了“建一项工程、树一座丰碑”的承诺。

## 中铁十九局参建辽宁凌绥高速公路建成通车

9月27日,由中国铁建投资集团牵头投资建设,中铁十九局等单位参建的赤峰至绥中高速公路凌源至绥中段(凌绥高速)正式建成通车。红山隧道提前8个月贯通、凌源枢纽与G25

长深高速公路互通及路改桥施工任务提前完工,主线路面的各结构层施工均提前完成。

该项目引进了路面3D智能摊铺系统、超声波智能摊铺机等工装设备,

并采用无人机航拍测绘技术和隧道“蓝天白云”仿瓷涂层的喷涂工艺等。项目部荣获“2023年辽宁省公路施工企业信用评价AA级”。

(王胜磊)

## 创新引领攻克难关 沈白高铁辽宁段最长隧道贯通

新宾隧道全长10.2公里,是沈白高铁辽宁段最长隧道。中铁十九局以技术创新为引领,攻克多重挑战,针对进口浅埋偏压段难题,项目部增设锚固桩,采用

人工取芯与松动爆破结合方式,借助3D断面扫描仪、全站仪精准测量,研发接触网预埋槽道接地连接线栓接工艺,获建设单位认可推广。绿色施工方面,隧道

洞口及施工便道边坡采用喷播植草修复植被,这一工程技术多次获环水保季度评比第一,为我国复杂地质长大隧道建设提供了技术与管理经验。

(姜永振)

## 一路温馨服务 赢得旅客点赞

9月23日,兰州始发,2636次列车迎来了一位70多岁的旅客李先生,他独自乘车前往包头看望老战友,10号车厢乘务员张鹏看到后及时搀扶帮助李先生上车,并引导他找到铺位,说明了安全事项后告诉李先生有事随时按呼叫铃呼叫他。

张鹏还把情况汇报给列车长刘震,刘震进行了身份核对,叮嘱张鹏做好服务,重点关注,一路上张鹏为李先生送水,搀扶他上厕所,帮助他拿行李,同一包房旅客都被张鹏的热情服务所感动,都给他竖起了大拇指。

次日早晨列车到达包头站,张鹏帮助李先生把随身携带物品拿好,下车后李先生握住张鹏的手说:“铁路服务真好,以后我一个人也能经常坐火车了,谢谢你!”

(黄瑞栋)

## 特色办电重实效 全力赋能市场主体发展

近年来,内蒙古电力集团锡林郭勒供电公司聚焦不同用电主体的个性化需求与办电痛点,以“减流程、降成本”为核心,通过政企协同联动,创新推出“码上用电”“免申即享”“临永结合”三项特色办电服务举措,精准满足流动经济、绿色经济、民营经济办电需求,为各市场主体发展注入“电”动力。

### 流动摊位“码上用电” 破解流动经济用电难题

聚焦小微经济体临时性、流动性用电需求,锡林郭勒供电公司通过搭建“码上用电”线上服务平台、安装智能扫码用电设备、重塑用电报装流程等务实举措,实现“扫码共享用电、电费实时结算”;建立集中共享接电点、移动接电箱两种“码上用电”模式,分别满足夜市地摊等固定式用电场景和小型基建等流动性用电场景,有效解决了临时用

电取电困难、线路私拉乱接、发电机成本高等实际问题。目前,该服务已覆盖锡林郭勒盟太仆寺旗、正镶白旗等4个旗县,超过100家个体经营者享受到“零材料”“零跑动”“零等待”的免报装、快用电服务,为破解流动经济用电难题作出了积极探索。

### 充电桩接电“免申即享” 激活绿色经济发展动能

锡林郭勒供电公司协同相关部门,推出新能源汽车充电桩接电“免申即享”服务。新能源车主在购车当日,前往车管所上牌照时,即可同步确认充电桩接电需求;办电所需证照全部由各政府部门通过“一件事”平台推送至供电公司,供电公司直接上门免费接电。此举有效解决了居民充电桩接电跑动部门多、物业同意书办理难等问题,实现了“高效办成一件事”。

前该服务已惠及152户新能源车主,累计节约办电成本89.3万元,平均每桩接电时间压减5个工作日。

### 企业接电“临永结合” 助力民营经济蓬勃发展

锡林郭勒供电公司全面推广“临永结合”办电服务,对于摘地新建企业,在首次申请用电时,如现场满足建设要求,可直接办理永久正式用电,由供电公司投资建设电力线路到企业红线,为企业省去临时用电的报装流程和建设成本,相较于传统接电模式下企业需经历两次报装、两次投资建设电力工程的流程,如今企业摘地后可实现一次报装直达投产。目前该服务已惠及27家企业,累计节约办电成本95.29万元,平均压减接电时间达11个工作日。

(包婉琪)

### 干部激励机制的硬核支撑

在思考如何有效激励干部时有两个重要理论,第一个是需求层次理论。该理论认为人的行为动力来源于其内在的需求,最基础的是生存和安全的需要,如有稳定的收入和基本的工作保障。

当这些基本需求得到一定满足后,更高层次的需求,如希望得到他人认可、拥有良好的人际关系、在工作中获得成就感就会成为更主要的动力来源。因此,设计干部激励机制时需要关注干部对尊重、工作挑战性以及个人成长空间的需求。第二个关键理论是期望理论,该理论认为个体愿意付出努力的程度主要取决于三个关键因素的相互作用:一是是否相信自己通过努力能够达成设定的工作目标;二是达成目标后是否确信能够获得组织承诺的相应

能:工程管理专业主干课程建设新范式与改革实践”教学成果,创建了工程管理专业主干课程建设与教学改革新范式,为全国同类地方院校专业课程建设与教学改革提供了系统的解决方案。该教学成果成效显著,2019至2021年《工程招投标与合同管理》等4门主干课程被评为内蒙古自治区一流课程;2020至2023年《工程招投标与合同管理》等3门主干课程被评为国家一流课程;2021至2025年相

关教学成果获得内蒙古科技大学教学成果(本科)特等奖1项、二等奖1项;2025年5月,工程管理专业通过专业评估,形成了可复制、可借鉴、可推广的经验做法。

## 构建激励机制 激发工作热情

在当代中国快速发展和深刻变革的背景下,各级政府承担着推动经济社会进步、提供优质公共服务、维护社会公平正义等日益繁重和复杂的任务。干部作为政策的具体执行者和公共服务的直接提供者,其能力水平、工作积极性与责任担当直接关系到国家治理的效能和人民群众的切身利益。如何有效激发干部的潜能,引导他们全身心投入公共事业,创造性地解决公共同题,并确保其行为始终服务于公共利益是提升政府治理现代化水平、回应社会公众期待的一个核心命题。本文立足于公共管理的核心价值与基本原则,尝试构建一个适应新时代要求的干部激励机制,旨在为优化干部管理制度、提升公共部门整体绩效、最终增强政府服务人民的能力和水平提供具有可操作性的合理化建议。

### 公共管理催生制度设计

公共管理是一种新型的社会治理模式。它一方面强调管理目标的“公共性”,即公共权力必须履行公共职能;另一方面强调对公共权力的监督、制约和规范,强调运用公共权力的科学方法。“公共性”意味着政府和其他公共机构所掌握的权力是为了服务公共利益,公共权力是人民赋予的,因此必须用来履行公共职能。公共管理深刻认识到权力本身具有潜在的风险,如果缺乏有效的约束,再好的初衷也会走偏,因此它非常重视对公共权力的监督、制约和规范。监督意味着需要建立透明的机制,让权力的运行过程能够被公众、媒体、专门的监督机构所了解和审视;制约是指通过制度设计,防止权力过度集中或被滥用;规范则是要求行使权力必须遵循既定的法律、法规、政策和伦理标准。此外,公共管理还强调要学习和借鉴现代管理的有效工具和理念,比如精细化的流程管理、基于数据和事实的决策分析,让公共权力的运用更精准、更高效,最终更有效地实现服务于民的公共目标。

### 优化干部薪酬与晋升机制

公共管理视角下,要让干部有持续的工作热情,合理的薪酬待遇是基础保障,具体需要建立动态调整机制,使其能够反映经济发展、物价变动以及同类岗位在社会上的大致薪酬水平,确保干部的基本生活和工作尊严得到保障。同时,在保障基本工资稳定的基础上根据绩效考核结果合理拉开差距,对工作表现突出、承担责任、作出显著贡献的干部,应依据干部的能力素质、工作实绩、群众口碑和一贯表现来确定晋升人员,并探索建立多元化的职业发展通道,让那些在特定领域有深厚积累和专长的干部也能获得相应的职业待遇和职业尊严。晋升过程必须坚持公开、公平、公正的原则,让所有干部都感到有机会,相信只要努力工作,做出成绩就能获得组织的认可和相应的职业发展空间。

综合公共管理的核心理念来看,构建有效的干部激励机制,关键在于构建科学合理的绩效考核体系,同时优化干部薪酬与晋升机制。无论是考核干部还是决定其薪酬晋升,都必须牢牢把握“公共性”这一原则,并且要优化薪酬与晋升机制,使激励强度与贡献度紧密挂钩,这样才能真正激发干部队伍的内生活力、责任担当和创新精神。未来,干部激励机制的更新应更加关注政策环境的动态性,积极回应社会多元化需求。(湖北省妇女干部学校 侯晓倩)

