

发挥党建优势 汇聚发展合力

近年来，淮北矿业（集团）有限责任公司（以下简称“淮北矿业集团”）党委始终坚持党对国有企业的领导不动摇，推动政治、思想、组织、人才、纪律工作与企业中心工作相融共促、融合发展，切实以高质量党建引领保障企业高质量发展。

铸牢政治忠诚,把稳高质量发展之舵

淮北矿业集团党委始终牢记国企姓党，把讲政治贯穿改革发展全过程、融入公司治理各环节，推动企业发展始终沿着正确方向前行。

一是坚定政治方向。严格落实“第一议题”制度，扎实开展党内集中教育。健全学习研究、部署落实、跟踪问效闭环管理机制，确保党中央重大决策部署在淮北矿业集团落地见效。推进党建进章程，实现“双向进入、交叉任职”，动态完善《党委前置研究讨论事项清单》和“三重一大”决策机制，充分发挥党委“把方向、管大局、保落实”领导作用。实施政治监督清单化管理，深入开展立项式、嵌入式监督，着力发现和纠正政治偏差，确保企业发展始终沿着正确方向前行。

二是服务战略大局。始终胸怀“国之大者”，坚决扛牢能源保供政治责任，持续优化生产组织，加强与相关企业沟通协调，高标准完成冬夏用能“双高峰”保供任务。认真落实国家“双碳”战略，成立由党政一把手挂帅的节能降耗领导小组，构建起“方案+制度+平台”全链条管控体系。截至目前，集团下属16家单位通过ISO50001能源管理体系认证，70余项节能技改覆盖煤炭、电力、化工全链条。探索建立“规划衔接协同、地企共治联动、创新要素驱动、生态成果共享”四位一体矿山生态修复治理体系。积极融入长三角一体化发展战略，紧抓发达地区产业转移重大机遇，坚定不移推动高质量发展，集团资产总额突破千亿元，连续24年稳居中国企业500强。

三是深化改革发展。扎实开展国企改革三年行动和深化提升行动，“两非”“两资”果断处置，法人层级持续压减，经理层任期制和契约化管理全面铺开，华塑股份、金岩高岭新材先后登陆A股和H股市场。聚焦主责主业，充分发挥科技创新、产业控制、安全支撑“三大作用”。坚持无人则安、少人则安，除资源枯竭矿井外全部建成智能化；全面推进“无人掘进工作面”，在全省率先使用盾构机掘进井下巷道，累计盾构掘进超4.7万米。



坚持凝心铸魂,汇聚高质量发展之力

淮北矿业集团党委守正创新强化思想政治工作，推动党的创新理论深入一线、深入职工、深入人心，以思想统一促行动同向、以文化认同聚发展合力。

一是加强理论武装。持续完善党委理论学习中心组学习制度，推深做实“双随机”学习交流、列席旁听、带课题抓落实等机制，持续用党的创新理论统一思想、统一意志、统一行动。完善“S+N”理论宣讲格局，建强党员干部、红色人物、劳模工匠、青年讲师团、巾帼宣讲员等宣讲队伍，扎实开展接地气、有生气、冒热气的宣传宣讲，推动党的创新理论入脑入心。用好“新时代六尺巷工作法”，擦亮“春风满‘淮’”思想政治工作品牌，推深进班组、进宿舍、进心里“三进”工程，为职工理顺心气、解开心结。

二是壮大主流舆论。构建报、台、网、微、端、屏“六位一体”宣传阵地，实施新闻宣传“百千万”计划，讲好淮矿故事、传播淮矿声音。聚焦年度重要工作、重大活动、重要节点，精心策划宣传方案，为高质量发展凝聚人心、汇聚力量。践行社会主义核心价值观，选树宣传先进典型，制播《榜样》系列专题片，编印《精神的力量》系列书籍，打造精神新气象、涵养文明新风尚。压紧压实意识形态工作责任，深入推进意识形态领域“三大行动”，持续推进“清明365”网络舆情管控体系建设，加强舆情引导监管，坚决守牢意识形态安全防线。

三是厚植企业文化。精心培塑以“一家人、一条心、一起拼、一定赢”为核心内涵的“淮矿人·幸福家”家文化，实施“同心淮矿·统战力行”统战品牌建设，以德育人、以文化人，把职工拧成一股绳，为高质量发展注入深厚精神动能。始终树牢“生命至高无上，安全永远第一，责任重于泰山”的安全核心理念，坚持严管就是厚爱、厚爱必须严管，推动干部

规范管理、职工规范操作；坚持安全高于一切、重于一切、先于一切，当安全与生产、经营发生矛盾时，坚决采取产量让安全、进尺让安全、效益让安全以及停头、停面、停矿井、停干部“三让四停”措施。锻造培育“一声令下、全面执行到位”的执行文化，注重发挥“关键少数”示范引领作用，积极营造实干兴企、担当作为的浓厚氛围。

严密组织体系,筑牢高质量发展之基

淮北矿业集团党委始终把基层党组织作为高质量发展的优势所在、力量所在，牢固树立大抓基层的鲜明导向，认真落实新时代党的组织路线，坚持不懈抓基层、强基础、固根本。

一是夯实基础。深化亮党旗党徽、亮党的阵地、亮党的声音、亮党的活动、亮党的荣誉、亮党建品牌“六亮”工程，推动企业发展到哪里、党建就覆盖到哪里。围绕“五好”目标，设计梯次创建标准，深入推进“创星争星”活动，引导基层党支部逐级而上、梯次争创五星级，推动先进支部从“少数”向“多数”拓展，累计有15家党组织获评省属企业先进基层党组织。常态化开展党建“会诊”、季度调研和后进党组织整顿，实现660个党组织全面动态达标，推动基层党组织全面进步、全面过硬。

二是育强队伍。深入实施党支部书记和党员队伍“百千万”工程，积极开展“万名党员铸忠诚、立新功”和党员“扛旗”行动，通过“头雁领航、强雁储备、群雁齐飞”分层培养体系，着力打造百名明星书记、储备千名后备书记、锻造万名党员先锋。有4名党员先后当选党的十七大、十八大、十九大、二十大代表；“十四五”以来，有1名党员获评全国优秀共产党员，有24名党员获评省属企业优秀共产党员、优秀党务工作者。常态化开展政治历练、技能练兵和“政治生日”教育，促进党务干部懂业务、业务干部懂党务，让党务书记成为主心骨、广大党员成为顶梁柱。认真做好发展党员工作，按照“控制

总量、优化结构、提高质量、发挥作用”总要求，坚持把政治标准放在首位，突出“双培养三优先”，不断提高党员发展质量，优化党员队伍结构。

三是创建品牌。深入开展党建工作“领航”计划和“一党委一品牌、一支部一特色”创建，引导基层党组织立足自身工作实际，积极探索党建工作与中心工作的切入点、结合点，着力打造一批辨识度高、实效性强的党建品牌，先后有13个党支部进入省国资委“领航”计划示范库、培育库。纵深推进“党建+”价值创造品牌，围绕安全生产、经营管控、项目建设、改革创新、民生福祉重点难点确立课题，建立“书记领办项目”机制，推动形成“书记领办、靠前订办，支部攻坚、党员冲锋”作用发挥体系，以破解难题实效检验党建工作成效。积极搭建党建共建品牌，对外与宝钢股份等战略合作伙伴开展党建共建，推动经验互鉴、发展互促；对内组建协作片区，推进队伍联建、资源联享、业务联动、品牌联创，全面提高党建工作活力。

坚持人才强企,激活高质量发展之源

淮北矿业集团党委始终把人才作为第一资源，深入推进人才强企战略，推动人才链与产业链、创新链深度融合，为高质量发展注入“源头活水”。

一是建设高水平管理队伍。实施“本土企业家1030人才计划”，着力培养10名领军型知名企业家、30名成长型青年企业家，分批选派骨干赴长三角、大湾区体悟实训，拓宽视野格局；坚持市场化导向，靶向引进“高精尖缺”人才。突出战略储备，构建网络民主推荐、基层推荐、部门推荐、日常调研“四维联动”识才机制，动态刷新优秀年轻干部库，刚性落实新提拔人员中年轻干部比例要求，确保后继有人。大力推进交流式培养，每年有计划推动人才跨专业、跨板块、跨区域历练，着力培养一专多能的复合型人才。深化约谈、警示、退出“三位一体”监管机制，定

期整合安全、经营、纪检、巡察等多维信息为干部精准“画像”，坚决调整不适宜担任现职的干部，推动能上能下成为常态，打造懂经营、会管理、善决策、作风硬的干部队伍。

二是建设高层次人才队伍。实施“卓越工程师513人才计划”，着力培育50名领军级工程师、100名拔尖级工程师、300名菁英级工程师，构建领军、拔尖、菁英三级梯队，夯实创新发展的人才基础。坚持在重大攻关中历练人才，深化创新创效“揭榜挂帅”“课题长制”等机制，让人才在关键核心技术攻关中挑大梁、当主角，集团在煤炭开采、瓦斯治理等关键领域技术创新取得实质性突破，先后承办第二十届国际煤层气研讨会、全国煤矿瓦斯治理现场推进会，“1+2”瓦斯治理模式向行业推广。深化“百名英才”培养计划，抓实“大学生村官”工程，引导高校毕业生扎根一线墩苗壮骨。落实领导干部联系优秀人才、组织部长联系高校毕业生“双联系”制度，打通青年人“绿色通道”，让各类技术人才在企业发展有平台、有空间、有奔头。

三是建设高素质技能队伍。实施“高技能人才1511计划”，着力培养10名工匠大师、50名工匠、10名特级及首席技师、1000名高级工，畅通职业发展通道，横向打通成长壁垒；大力实施工匠建设行动，全面实施“新八级工”制度，常态化开展特级技师、首席技师评聘，打破技能人才成长“天花板”。“十四五”期间，有1人荣获“大国工匠”荣誉称号，5人入选“江淮杰出工匠”，6人获评“安徽工匠”，167人在省级以上技能竞赛中摘金夺银。树牢“技高者多得”导向，推行“工匠年薪制”，让一流工匠拿到高薪。用好工匠学院、大师工作室等载体，依托“淮矿培训直播间”探索数字孪生、AI陪练等智慧培训新模式，以科技赋能技能提升，培养更多能工巧匠、大国工匠。

从严正风肃纪,巩固高质量发展之堤

淮北矿业集团党委始终保持“赶

考”的清醒和坚定，坚持严字当头、一严到底，把纪律挺在前面、监督贯穿全过程，以系统施治、标本兼治正风肃纪反腐，持续涵养风清气正的政治生态，护航企业行稳致远。

一是一体推进“五责”联动。健全全面从严治党主体责任、纪委监督责任、党委书记第一责任人责任、班子成员“一岗双责”、职能部门职能监管责任“五责”贯通联动机制，细化责任和任务“两个清单”，推动主体全覆盖、责任全链条。统筹推进纪委“日常体检”、审计“经济体检”、巡察“政治体检”“三检”贯通，构建形成常态长效、协同高效的监督体系；集团纪委连续7年在省纪委监委考核中获评“优秀”，审计部获评“全国内部审计先进集体”。

二是一刻不停惩治腐败。紧盯工程建设、招标投标、物资购销等重点领域和关键环节，严厉打击内外勾结、利益输送、损公肥私等违纪违法行。将维护职工合法权益纳入管理红线，常态化开展“小微腐败”大清扫和职工维权大整治专项行动，工会、纪委协力斩断伸向职工利益的“黑手”。坚持以案促改、以案促治，从案件中找漏洞、补短板、建制度，推动监督成果转化为治理效能。常态化开展警示教育、家风建设，突出抓好年轻干部、新提拔干部、关键岗位干部等重点人群廉洁从业教育，编印违纪违法典型案例和忏悔录，摄制《镜鉴》系列警示教育片，用身边事警醒身边人，引导党员干部知敬畏、存戒惧、守底线。深化“五廉共育”阳光廉洁文化建设，进一步凝聚思想共识、弘扬良好风尚，为高质量发展不断注入“廉动力”。

三是一严到底惩治“四风”。深入贯彻落实中央八项规定精神，健全完善“查处、问责、警示、整治”闭环机制，依托“数见清廉”监督平台对高风险点实时预警，锲而不舍惩治“四风”问题。深化风腐同查同治，定期开展形势研判和整改“回头看”，坚决防止反弹回潮，切实以严的基调、严的措施、严的氛围推动作风建设走深走实。聚焦“圈子”“躺平”、拈轻怕重等作风共性问题，加大监督执纪问责力度，倒逼干部积极担当作为。坚决纠治形式主义、官僚主义，扎实推进服务型、效率型、诚信型、创新型、廉洁型“五型”机关建设，统筹规范“督检考”，杜绝层层加码、过度留痕，切实为基层松绑减负赋能。

〔淮北矿业(集团)有限责任公司党委〕

构建『引育用留』全链条机制 夯实高质量发展人才支撑

□ 孙继琼 晏飞

加强人才队伍建设，既是企业高质量发展的客观需要，也是提升企业核心竞争力的必然要求。近年来，四川中烟工业有限责任公司（以下简称公司）牢固树立人才资源是第一资源的理念，深入实施“人才强企”战略，以员工成长“四条通道”建设为抓手，持续做好“引育用留”全链条文章，确保各类人才引得进、育得出、用得好、留得住，为企业高质量发展注入人才活水。

精准“引才” 壮大人才队伍力量

引才是人才工作的起点。企业的竞争，归根到底是人才的竞争。当前，全球新一轮科技革命和产业变革方兴未艾，高层次创新型人才竞争日益激烈，谁能培养和吸引更多优秀人才，谁就能在竞争中占据优势。公司瞄准“引才”这一人才工作的“先手棋”，立足企业高质量发展需要，精准绘制引才蓝图，坚持靶向发力、按需引才，积极构建多渠道、多层次引才体系，充实人才队伍“蓄水池”。

坚持按需引才。公司紧盯发展之需，摒弃“广撒网”传统引才模式，围绕三大战略任务，系统梳理现有人才队伍专业分布和结构短板，精准绘制细分到企业岗位的“产业人才地图”，结合各部门、各单位业务发展需要，科学分析用人需求，统筹年度招聘计划。2025年，公司面向社会公开招聘员工170名，涵盖管理、技术、技能等多个类别；同时专项招聘博士研究生，充实到发酵技术、栽培与晾晒等专业技术岗位，实现人才与岗位的精准适配。

拓展引才渠道。公司立足企业发展

需求和储备人才”三大层次，积极拓展“科研平台聚才+校企合作引才+公开渠道招才”多元渠道，强化人才引进，构筑人才集聚“强磁场”。依托国家级博士后科研工作站、院士工作站、四川省重点实验室、特种滤棒工程研究中心等科研创新平台引进人才，2025年和2026年依托博士后科研工作站共引进高端人才2名。储备人才重点通过校园招聘引进，2026年招录高校毕业生140人，进一步夯实了储备人才蓄水池。

系统“育才” 提升人才队伍质量

育才才是人才工作的核心。围绕持续深化行业人才发展体制机制改革，加快培养推动行业高质量发展和现代化建设的急需紧缺人才，公司着眼不同类型人才成长规律，从“梯度培育体系构建，培训方式方法创新”方面着力，推动育才工作从“基础搭建”向“系统重塑”转变，从“单点培育”向“全面培养”转变。

建立梯度培育体系。公司立足人才队伍实际，针对不同层级、不同序列、不同发展阶段的员工特点与需求，科学构建“科级干部+年轻干部+技术人才”梯度培训体系。对于科级干部，注重专业化培养，全方位提升其政治素养，优化知识体系。对于年轻干部，坚持“干什么学什么、缺什么补什么”，帮助其快速适应岗位。如，成都厂针对“90后”青年员工制定专项培养体系，建立“3110”新员工培养体系，即设置3个月市场调研期、1年车间实践期，规划10年职业生涯，厚植成长沃土。对于技术人才，建立常态化技能提升机制，依托技术创新中心，通过院士专家大讲

堂、生物技术论坛等大型学术活动，推动知识共享、思想碰撞和科研创新。

创新多元培训方式。公司紧扣人才培养需求，以提升培训实效为导向，积极推动培训方式从“单向灌输、大水漫灌”向“精准滴灌、实战实训”转变，创新推出“导师带训+赛训结合+产训融合”等培训方式。其中，“导师带训”方式，主要由经验丰富的导师针对员工短板开展“一对一”带教，精准解决实操难点。“赛训结合”模式，旨在组织各类技能竞赛和岗位练兵活动，以赛促学、以赛促练。为进一步提升“赛训结合”成效，公司积极推动竞赛领域从设备维修向评级、检验、滤棒成型、手工卷制拓展，参赛范围由企业内部向跨省域、跨企业延伸，形成了“人人争先进、个个创佳绩”的良好局面。2025年通过技能竞赛破格聘任特级技师13人，其中年龄最小的25岁。“产训融合”模式，整合优质资源共建技能实训基地，通过“基地培养、企业实践、岗位成才”一体化平台共育技能人才。

科学“用才” 激发人才队伍潜力

用才是人才工作的关键。公司坚持以用为本、科学用才，通过搭建干事创业创业平台、优化人才评价机制，让各类人才在合适岗位上尽展其长，为企业高质量发展注入强劲动能。

搭建员工成长“四条通道”。“十四五”规划建议提出，“加快建设国家科学家、科技领军人才、卓越工程师、大国工匠、高技能人才等各类人才”。公司立足人才队伍实际，多维度划分人才类型，精准描绘各类人才画像，积极搭建“管理、技术、技能、优秀

员工”四条员工成长通道，让想干事的人看得到希望，让能干事的人有舞台。其中，“管理通道”面向行政管理序列，通过干部选拔任用等机制晋升。“技术通道”面向工程技术、科研等岗位，通过专业技术职务聘任、学科带头人选拔等培养发展。“技能通道”面向生产操作岗位，通过首席技师、技能大师工作室、职业技能竞赛等平台成长。“优秀员工通道”关注勤恳敬业员工成长需求，以增加特殊固定绩效薪酬方式对其激励，肯定贡献。2025年对取得科技奖项、发明专利、学历职称提升等优秀员工的奖励达700多万元。

构建“能上能下”评价机制。围绕坚持从严管理监督和鼓励担当作为相统一，激励广大员工在推动行业高质量发展和现代化建设中建功立业，公司坚持破立并举，以积分制聘任为核心抓手，将人才评价从模棱定性转向精准定量，形成了“能上能下”的动态竞争格局。积分制聘任将创新成果、带徒传艺等列入积分范畴，用积分细化“能上能下”的定量标准，将符合积分条件且具备履职能力的优秀人才聘任到相应岗位。在“能上”端，积分排名靠前的人才获得聘任和相应待遇，形成正向激励；在“能下”端，设置积分排名靠后的退出机制，形成负向压力。聘任实行动态管理，聘任期满重新评定积分，积分下降者自然退出岗位，使“上”有标准、“下”有依据，真正实现了岗位靠竞争、晋升看贡献的动态竞争格局。

暖心“留才” 凝聚人才队伍合力

留才是人才工作的保障。围绕营造识才爱才敬才用才留才的环境，公

司将“主动服务、全程服务”的理念贯穿工作始终，着力完善“留才”制度，优化“留才”氛围，让各类人才在企业安心扎根、持续贡献。

完善“留才”制度。公司把制度建设作为“留才”的核心支撑，针对员工成长管理体系，着力构建与之相匹配的制度体系。制定《员工成长与职业发展指导意见》，并将其作为管总的统领性制度，明确员工职业发展管理理念、总体原则和设计方向。同时，构建与员工成长“四条通道”相配套的薪酬制度体系，坚持收入分配向主业关键岗位倾斜，向生产一线或紧缺急需的高层次高技能人才倾斜，强化正向激励、负向激活。实践中，什邡厂将技术职称、技能等级与岗位收入挂钩，在绩效工资中基本实现多劳多得、技高者多得的目标。绵阳厂探索建立以职工名字命名技术成果、操作手法、管理方法的机制，让人才的创新贡献得到充分认可和尊重。

优化“留才”氛围。优良的发展环境是留住人才、用好人才的关键。公司坚持把人文关怀和文化引领作为“留才”的重要抓手，积极构建“家文化”体系，营造尊重人才、关爱人才的良好氛围，将“正直豁达、智慧精微”的企业文化赋予“家文化”建设之中，努力打造职工之家，助力公司先后获得“全国文明单位”“四川省五一劳动奖状”“四川省厂务公开民主管理示范单位”等荣誉。针对员工的急难愁盼，公司积极实施职工关爱工程，设置“妈咪宝贝屋”“职工健身房”，实施“冬送温暖”“零点行动”“夏送清凉”等关心关爱活动，加大对困难职工的走访、慰问，持续为人才营造“安业、安身、安心”的良好环境。

〔作者分列系四川省委党校(行政学院)教授;四川中烟工业有限责任公司人力资源部部长〕