



在新一轮找矿突破战略行动中 发挥更大作用

□ 张晓海

习近平总书记高度重视国家能源资源安全保障，多次作出重要指示批示，提出明确要求。2022年10月2日，在党的二十大召开前夕，习近平总书记给山东省地矿局第六地质大队全体地质工作者亲切回信，充分肯定了山东地矿局六大队在矿产勘查中取得的丰硕成果，强调积极践行绿色发展理念，加大勘查力度，加强科技攻关，在新一轮找矿突破战略行动中发挥更大作用。在前不久召开的中央经济工作会议上，习近平总书记再次强调“提高能源资源安全保障能力”。作为山东省地质工作的主力军，山东省地矿局深入贯彻落实习近平总书记重要回信精神和系列重要指示精神，胸怀“国之大者”，扛牢找矿报国使命担当，努力找大矿、找好矿、找富矿。新一轮找矿突破战略行动实施以来，新圈定找矿靶区48处，新增资源量金97吨、银190吨、铜1661吨、铅锌7.57万吨、铁矿1.38亿吨、稀土氧化物104万吨、晶质石墨178万吨、钾盐7.5亿吨，为提高能源资源安全保障能力贡献了力量。

加强组织领导，统筹部署推进。成立找矿突破专班，定期召开会议，统筹战略性矿产找矿布局，研究制定相关政策，做好组织、协调和督导工作。局属各单位成立以主要负责人为组长的战略性矿产找矿突破领导机构，研究重点难点问题，落实保障措施，在全局上下形成统筹协调、密切配合、协同推进的工作格局。突出战略性矿产，特别是国家急需的矿产，统筹省内、省外、海洋、境外四线联动，遵循地质找矿规律，加大勘查力度，强化基础地质调查，探索开展海

洋矿产资源调查，力争实现胶东金矿攻深找盲、鲁西铁矿重点突破、鲁西南稀土增储上产、胶北晶质石墨深耕精查，提高能源资源安全保障能力。主动对接“一带一路”建设，拓展地质勘查发展空间，加强能源领域国际交流合作。

强化科技攻关，提升找矿能力。聚焦地质找矿重大科技问题，实施好国家重点研发计划专项“滨海地区金矿勘查评价技术与增储示范”项目，努力培养一批地质找矿领军专家人才、取得一批重大找矿成果。创新地质找矿科研项目管理模式，全力推进“技术—平台—项目—人才团队”一体化建设。推行重大科技项目和关键核心技术攻关“揭榜挂帅制”“技术总师制”“赛马制”，着力激发地质科技工作者的创新活力。坚持开放共赢理念，持续加强与高校科研院所、大企业、同行业单位的交流合作，协同孵化提升一批高水平地质科技成果。强化数字赋能，加大卫星遥感影像数据应用力度，高水平打造智能化地质找矿数据服务平台。加大高精尖装备投入，加快推动地质找矿、实验测试等重点领域地质装备升级换代，切实增强地质找矿核心竞争力。

创新找矿机制，凝聚找矿合力。继续探索“技术+矿权+资金”等找矿机制，鼓励局属单位之间合作找矿，挖掘自有探矿权找矿潜力，努力实现找矿突破。围绕推进新一轮找矿突破战略行动，持续加强与中国地质调查局所属机构、省内地方政府、西部省区有关地质部门以及高校院所之间的对接合作；与20余个大型国企和地方政府签署战略合作协议，探索建立公益性

地质调查与商业性矿产勘查开发合作新机制，开展合力找矿，为推进新一轮找矿突破战略行动注入强劲动力。

坚持生态优先，推进绿色勘查。完整、准确、全面贯彻新发展理念，主动对接服务山东绿色低碳高质量发展先行区建设，积极践行绿色发展理念，严格落实绿色勘查相关标准规范，把生态保护贯穿矿产资源勘查全过程，坚持在保护中勘查、在勘查中保护。加强绿色勘查项目标准化建设，切实发挥绿色勘查示范项目带动作用，健全完善绿色勘查长效机制，加快实现由传统地质勘查向绿色勘查工作方式转变，引领行业发展。积极探索绿色勘查新技术、新方法、新工艺、新装备的推广应用，促进矿产勘查与生态保护协同共进。

弘扬优良传统，加强队伍建设。大力弘扬爱国奉献、开拓创新、艰苦奋斗的优良传统，对标对表山东地矿局六大队，加强新时代英雄地质队建设。用好新时代英雄地质队精神展馆，开展优良传统专题教育，持续为找矿突破注入强大精神力量。认真落实国家、山东省有关科研人才引进、激励政策，建立健全人才机制，用事业留人、感情留人、待遇留人，大力培养和引进地质专业高层次人才和青年科技人才，打造结构合理、高效管用的地质专业人才体系，锻造一支忠诚担当、素质过硬、业务精湛、事争一流的地质铁军。牵头成立沿黄九省（区）新时代英雄地质队创建联盟，协同推进新一轮找矿突破战略行动，奋力书写“英雄地质队”新篇章。

（作者系山东省地质矿产勘查开发局党委书记、局长）

山东在平经济开发为充分发挥好工业经济主阵地作用，围绕“做大做强铝精深加工主导产业，强化经济输出”这一目标定位，以“三提三敢六重点”工作思路为依托，聚焦提标、提速、提能力、敢闯、敢干、敢争先六项干部能力，夯实党的建设、综合评价、项目建设、双招双引、产业生态、营商环境六项主责主业，全方位高标准推动开发区绿色低碳高质量发展。

聚焦提标，助推综合评价实现新突破。强化工作协同，助推综评工作提质增效。一是明确责任，指标到人。成立综评办公室，按照“周调度、月总结、季提升、年突破”的工作方式，抓实、抓牢每项指标，实现绩效跟着成效走。二是深入一线，助企远航。开展“党员干部访百企，问计问需解烦忧”活动，对辖区140余家企业税收、营收、能耗、占地等数据，分行业进行汇总，为开发区经济发展进行精准“画像”，构建了“全员参与、一企不落”的工作格局。三是精准发力，促弱转强。积极协调科技、市场监管等部门开展一对一走访，做到“一企一策”。2022年开发区完成税收收入39亿元，工业总产值1069亿元，同比增长12.5%。省综合发展水平评价排名由106位跃升至59位，15项指标中有12项指标实现了大幅度提升。

聚焦提速，助推项目建设跑出“加速度”。坚持“项目为王”理念，对待企业困难做到领导重视，政策到位，服务精准，全力推进项目建设。为重点项目分类制定推进计划，并成立工作专班全过程靠前服务。为推动东西合作共建项目尽快落地投产，积极发挥“主人翁”意识，协调区内相关单位，精准协调个性问题，系统解决共性难题，为项目落地提供了全程无忧服务。

聚焦提能力，助推党的建设释放新动能。坚持向党建要动力，充分发挥好基层党组织带动作用，为企业排忧解难提供“亲清”服务。做优做强汽车交通用铝、新型功能用铝、生态环保建材三条重点产业链，助推党建链、产业链、创新链、招商链、资金链齐头并进。创

新实施“党建+产业链”模式，坚持产业链延伸到哪里，党组织就建设到哪里。积极探索非公、内设机构和国企党建引领产业链新路径，以“党建链”串起“产业链”，破解重点企业联动难、配套难的问题。

聚焦敢闯，助推双招双引凸显新成效。紧紧围绕要素集中、政策集成的要求，重点推出本地企业与招商引资企业享受同等优惠相关政策，加强与深圳（潍坊）科技工业园等合作，重点招引一批“高端化、智能化、绿色化、集群化”汽车配件项目。赴长三角开展双招双引活动，超前谋划布局铝制氢、烟气CO₂捕集与利用等前沿科技项目，主动与头部企业做好对接，争取市场主动权。

聚焦敢干，助推产业生态实现新发展。坚持数字赋能产业新发展，建立大数据综合服务平台，为企业把脉问诊。积极借用工业互联网大数据优势开展园区“循环化”改造，推动产品迭代、产业升级。同时，统筹能源安全和绿色低碳发展，谋划建设新能源汽车、再生铝、白刚玉等九个子园区，推动重点产业链实现“科技赋能、一点多核、产业互济”的良好发展态势，加力将开发区建设成为产业集聚高端区、对外开放引领区、亩均效益先进区、创新驱动先行区。

聚焦敢争先，助推营商环境呈现新优势。依托体制机制改革创新优势，采取党建助链、政策下企、精准帮扶、平台引领、擂台赛等一系列卓有成效的措施，打造了“零障碍、少跑腿、马上办”的营商环境。一方面，积极推动平台公司实行“1+N”运作模式，谋划设立融资、咨询、开发建设、招商引资等N个子公司，不断提升公司综合实力，全面担负起园区经济发展、产业升级、基础设施配套任务；另一方面，全力打造“承诺制+标准地+全代办”模式，为入园项目提供从项目初审到落地、立项到竣工验收“一站式”服务，实现“即时申报、即时审批”，让“数据多跑路、审批再提速”。

（山东在平经济开发区）

创新『三提三敢六重点』工作法 打造绿色低碳高质量发展先行区

在推进党的领导融入公司治理过程中，国有企业党建工作存在责任落实、压力传导逐级递减的问题。正确认识和有效破解这一难题，是全面加强党对国有企业领导的重要着力点。浙江省交通投资集团有限公司以问题为导向，对如何加强国有企业党建责任落实进行了研究和探索。

清醒认识国有企业党建责任落实中存在的问题

坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”，一部国企发展史就是一部坚持党的领导、加强党的建设的历史。国有企业党组织要始终将党的建设作为应尽之责、分内之事，切实做到改革发展和党的建设两手抓、两手硬。但是，由于国有企业本级和下级企业对党建工作的问题感知差异、资源保障差异、不同层级肩负的使命任务和权力职责不同等因素，容易造成企业层级越往下，压力传导越不足，薄弱环节也越多。主要表现在以下几方面。

党建责任意识不强，存在“重业务、轻党建”或“只抓党建不抓业务”等认识上的偏差；党建制度设计与执行有待强化，制度设计缺乏针对性，跟踪问效不及时不到位；党建责任的组织力有所递减，党务工作人员往往兼职多、专职少，对基层党支部选举产生的支委成员，大多缺少设置“门槛”要求，导致一些支委成员理论素养不高、党务经验欠缺、业务不精，履职能力总体偏弱；党建责任落实过程中监督不够有力，监督检查方式有待优化，监督检查发现问题的整改机制不健全，在问责主体、对象、范围、步骤及责任形式和惩处力度等方面缺乏硬性标准和规定；党建责任考核还不到位，一些国有企业在党建工作考核设计中对党建促进经营没有给予应有的考核权重，用经营业绩检验党建效果体现不充分。同时，党建考核在绩效考核中的体现形式单一、

以问题为导向推进国有企业党建责任落实

分值有限，容易被经营业绩“对冲”。党建考核结果应用在干部提任、评优评先等方面的力度仍然不足。

多举措推进党建责任落实，引领企业高质量发展

坚持政治引领，发挥核心作用。以党的政治建设为统领，由党组织负责人牵头，研究制定党建工作年度要点和中期规划，强化定期研究下级党组织党建工作机制，倒逼下级党组织重谋划、求实效。牢牢把握意识形态主动权，采取“故事会”“快板书”“书画展”等职工群众喜闻乐见的方式，在“听得到”“听得进”“听得懂”“听了信”上下功夫，把理论讲鲜活，把深奥的语言讲通俗，推动党的创新理论进企业、进车间、进班组、进头脑，引导广大职工群众听党话、跟党走。

坚持制度引领，推进深度融合。坚持以发展看责任落实、从问题评责任落实、用实效考责任落实。从政治引领、融入融合、赋能发展、问题查改、价值创造等方面，推进党建责任落实与企业发展相融合。根据党建工作责任分工，分层次、分类别推动党建考核延伸到更多主体。将党建考核指标纳入班子成员的综合绩效考核，将党组织的党建考核结果与班子成员的个人绩效考核适度挂钩，从考核入手解决“一岗双责”履职意识不强问题。将考评结果与薪酬奖励、评先选



浙江交通集团党员攻坚队奋战在交通项目建设一线

优、干部选拔任用等直接挂钩，形成更加有效的激励机制。对考核排名靠后或下滑明显的党组织书记和分管领导进行约谈提醒，在年度考评中不得评为优秀等次。对连续排名下滑或长期靠后的干部，原则上调整岗位。

坚持组织引领，建强基层堡垒。建立健全企业党委履行主体责任、书记承担第一责任、专职副书记承担直接责任、班子成员分工负责、职能部门牵头抓总、相关部门齐抓共管，一级抓一级、层层抓落实的党建工作格局，推动党建工作由“软指标”变为“硬任务”。选好“头雁”队伍，突出主责主业的履职能力，规定提拔上一

级党组织书记或副书记的一般应有基层党组织书记或相关党务工作经历，选优配强基层党组织书记队伍。在干部提任时优先向有基层党组织书记或相关党务工作经历的人员倾斜。配好专职队伍，设党委的企业应配备专职党委副书记，原则上应单独设立抓基层党建的工作机构；设党总支（支部）的企业明确抓基层党建工作的分管领导，至少配备1名专职抓基层党建工作人员。按照“不低于企业职工人数1%比例，且抓基层党建机构人员不少于内设机构员工平均数”要求，配齐配强抓基层党建工作人员。坚持“党管干部”“党管人才”原则，

党委领导班子带头提高管党治党的能力和本领。探索建立岗位准入机制，基层党组织书记任职前必须通过履职能力过关测试，任期内必须通过每年1次的日常履职能力综合测评。实施培训强能计划，分层分类举办基层党组织书记示范培训，5年实现全覆盖；各企业每年对基层党组织书记、党务工作者集中培训1次。稳步实施双向交流计划，各级抓基层党建机构的部分人员从符合条件的经营管理骨干中选拔，优秀党务骨干任职时间超过5年的创造条件交流到业务部门，培养造就复合型人才。

坚持过程引领，确保全面过硬。

强化过程管控，建立定期跟踪督促机制，加强日常跟踪检查，整合党建、纪检、巡察等资源力量，组织开展跨部门、跨层级的交叉检查和突出问题专项治理。每年按照一定比例对基层党支部党建工作进行深入检查或提级巡察，结果按照一定比例纳入对二级单位的年度党建考核之中。强化整改落实，建立共性问题负面清单，将屡查屡犯的问题、有代表性的典型问题列入清单、动态管理。建立“挂牌督办”机制，“一把手”和领导班子成员领办任务抓整改，整改销号情况纳入述职评议、与考核结果挂钩。定期组织问题整改“回头看”，对党建工作考核、年度述职评议、提级巡察、专项检查、典型通报中指出的问题整改情况及时检查评估。健全对下级单位党建综合考评、责任传导、问责追责的工作体系，推动党建责任有效落实。制定党建工作追责问责的操作办法，加大刚性问责力度。

坚持质量引领，全面提升党建质效。把党建工作真正嵌入到生产经营管理中，并把上级要求与基层需求创造性结合起来，真正让党建工作沉下去，基层党员参与进来，释放基层党组织的活力张力。推动党建联建扩面提质，进一步找准党建联建切入点结合点着力点，立足行业特质、板块特点、区域特色，构建全企一体、内外互促的党建联建工作格局。围绕龙头带动、产业链条、毗邻协作、项目牵引、结对帮促等模式，以共同需求、共同利益、共同目标为联结，推进理论共学、组织共建、发展共谋、廉洁共促、文化共育。推动品牌建设，探索建立品牌评估办法和动态管理机制，引导基层党组织不断推动品牌做强做优，增强品牌生命力。注重提升品牌增值效益，定期举办品牌交流、展示、评选等活动，引导基层党组织加强总结提炼，在更高平台、更广范围加大推介力度，增强品牌影响力。不断优化党建数字化系统功能，健全数据模型，为开展党建工作提供更加全面、客观的信息和数据支撑。

（浙江省交通投资集团有限公司党委）