

酒鋼日報



JIUGANG RIBAO

2024年12月3日 星期二
甲辰年十一月初三 总第7274期



官方微信

本期4版

(酒钢日报)编辑部出版

中共酒泉钢铁(集团)有限责任公司委员会主管主办 国内统一连续出版物号 CN62—0035

铁山精神

艰苦创业 坚韧不拔
勇于献身 开拓前进



贯彻落实党的二十大精神 加快推进创建世界一流企业

酒钢：做好“引育留用”厚植“人才沃土”

记者 殷艺 通讯员 张建利

今年5月，集团公司与北京科技大学签订战略合作框架协议，联合举办矿物加工、冶金工程、机械设计制造及其自动化、企业管理等六个专业高层次人才培训班，由北京科技大学遴选具有丰富教学和实践经验的教师利用周末或假期到酒钢集中授课。

近300名职工再次步入课堂，获得深造“充电”机会，是集团公司持续加强人才自主培养、提升人才队伍素质的有益探索。

近年来，集团公司始终把人才工作摆在重要位置，坚持“人才是第一资源”的理念，完善人才引进、培养、选拔机制，创新培养模式，优化人才发展环境，全方位做好人才“引育留用”工作，让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流。

广纳贤才，打造高质量人才队伍

以项目为依托，集聚、吸引一批研发人才和创新人才进行技术创新、产品研发、项目攻关；与知名高校、科研院所、企业等高层次人才集聚的单位签订协议，围绕平台共建、智力引进、技术交流、人才培养等开展合作；聘请高层次人才定期或不定期进行短期兼职服务，吸引其提供科学研究、课题攻关、成果转化及其他相关方面的智力支持……

集团公司深入推进人才赋能工程，修订完善关于进一步加大高层次人才柔性引进和服务保障的实施方案，以市场为导向，实行更加积极开放、更具突破性和创新性、更具竞争力的人才引进制度和激励政策，加速各类人才汇集。

高层次人才队伍是集团公司人才战略的关键一环。集团公司坚持“不求所有、但求所用、共同发展”的引才观念，按照“单位主导、市场配置、双向选择、契约

管理、来去自由”原则，以项目合作为纽带，以智力服务为目的，突破人才的地域、身份、档案、人事关系和工作方式等制约，构建任务驱动、项目带动的柔性引进高层次人才集聚机制，面向市场柔性引进一批能够推动集团公司高质量发展的高层次人才和团队，着力解决产业发展核心技术难题，促进关键科研成果转移转化。

依托科技项目攻关加快技术人员的培养和素质提升，目前，集团公司高层次人才库已达2660人，涌现出不锈钢新品研发、镀锌铝镁产品开发等一批技术创新团队，直接带动专业技术人员成长进步，为新产品生产运营提供了坚实的技术储备。

此外，集团公司创新建立首席专家制度，内部选聘2名首席专家，柔性引进20名外部专家，为企业发展提供有力的智力支持。

根据企业改革发展和生产经营需要，集团公司拓宽视野、创新方式、多种途径引进人才。在扎实组织自主招聘的基础上，积极参加人社部、国务院国资委等国家部委举办的高校招聘行动，以及省政府国资委与省人社厅、省教育厅等举办的高校毕业生招聘会。通过“社招+校招”相结合，集团公司2024年引进本科及以上学历毕业生256人，其中硕士研究生34人；“双一流”高校毕业生84人，占比同比提升16个百分点。

为满足不同产业板块的发展需求，集团公司人才引进上精准发力，2024年为钢铁学院招聘事业编制教师10人，为宏汇公司、炼轧厂工艺装备提升及产品结构调整项目引进327名急需紧缺的专业技术人员，确保各个领域都有专业人才保驾护航。

产教融合，培育契合产业发展人才

产教融合是集团公司人才培养的重要途径。今

年以来，集团公司全力推进钢铁学院综合改革，围绕“职教改革”“产教融合”“校企合作”，提出8个方面18条具体措施，着力根据集团公司钢铁、铝业、电力能源等产业板块需求，充分发挥职业教育的专业优势和特色，为集团公司产业发展和生产经营输送高素质技能人才。

通过校企合作、工学结合育人方式，2024年，集团公司面向企业公开招聘专业技术人员补充教师队伍，人库兼职讲师已突破1000人。围绕矿山、冶金、化工等8个核心专业，钢铁学院与宏兴股份公司、东兴铝业公司等单位紧密合作，开设技能人才现代学徒制订单班，为产业发展“量身定制”人才。

作为集团公司专业培训机构，今年以来，职工培训分公司积极面向集团公司内外开展培训业务，持续改进提升职工培训服务质量和效率。针对普通管理人员开展工程项目、质量管理、人力资源等专题培训，累计培训4540人次；针对技术技能人才开展精益生产制造、“镁项目”建设等专题培训，累计培训7820人次；积极开展“三项岗位”和特种设备人员资质取证岗前培训，培训10637人次。同时，强化技能提升培训，组织“师带徒”技能和经验传承活动，培养1800名青工，职业技能等级提升培训达7411人次。

通过这些培训，职工知识水平、专业技能实现了与产业发展的紧密衔接，为集团公司发展奠定了坚实的产业人才基础。

优化制度，激发人才内在活力

为建立健全有效的激励约束机制，充分激发人才创新创造动力活力，集团公司持续优化调整经营

绩效考核体系，制定中层干部经营业绩考核方案，按照各单位功能定位、发展目标和业务特点等细化分类考核，构建形成“统一要求、各有侧重”的考核机制。

集团公司强化目标管理，按照“高目标匹配高绩效、低目标对应低绩效”的原则实行目标分档，建立差异化“摸高”机制。对于任务目标高且完成出色的单位，绩效考核得分最高可达110分，同时建立“跑赢大盘、跑赢自身”双维度考核评价机制，提高经营绩效考核评价的科学性和客观性。

在深化薪酬改革、优化工资联动机制方面，集团公司打破原有中层干部绩效薪酬与普通职工工资水平挂钩的“高水平大锅饭”模式，建立中层干部绩效薪酬与本单位一线职工薪酬水平的联动机制，使中层干部绩效薪酬与经营责任、经营风险相适应，与经营业绩紧密挂钩，确保中层干部薪酬与一线操作人员薪酬同向联动，激发全体职工的积极性和创造力。

在此基础上，集团公司修订子企业经理层成员任期制契约化管理办法，目前已顺利完成35户子企业105名任期届满经理层成员续聘工作，并签订聘任协议、年度及任期经营业绩责任书。在考核执行方面，集团公司严格按照契约协议，对任期制契约化经理层成员2023年度绩效薪酬和任期届满任期激励进行考核兑现。其中，4名经理层成员、2名职业经理人因年度经营业绩考核结果“不合格”，被扣除年度全部绩效年薪；24名经理层成员因任期经营业绩考核结果“不合格”，扣减全部任期激励。这些激励机制的优化，有效激发了人才的积极性和创造力，为集团公司发展注入了源源不断的动力。

树立重担当重实干重实绩的鲜明导向

集团公司修订完善领导班子和领导干部考核办法

本报讯(通讯员 杜德华)近日，集团公司党委对《酒钢集团公司管理的领导班子和领导干部考核办法》进行修订完善，进一步改进考核方式，突出经营业绩考核，强化结果运用，树立重担当、重实干、重实绩的鲜明导向。

此次修订完善了集团公司管理的领导班子和领导干部的考核指标，旨在更好适应集团公司管控模式调整后的管理需要，充分发挥考核“指挥棒”作用，建立与集团公司战略目标、发展规划、经营任务、管理模式相适应的考核体系，对发挥考核“风向标”“指挥棒”作用具有重要意义。

按照科学合理、注重实绩、便于考核的指标设置原则，此次修订将“指标体系”按照单位类别和考核对象分为职能部门、经营单位、成本费用单位、服务保障单位4个类别；将集团公司直属分子公司领导班子及主要负责人、班子副职指标体系得分占比由50%提升到60%，更加突出对经营业绩的考核。在不得确定为“优秀”等次的情形中，增加了“干事创业精气神不够，拈轻怕重、患得患失，不敢直面矛盾、不愿动真碰硬，不担当不作为；因违规决策或者决策失

误给企业造成重大损失”等内容。在应当确定为“基本称职”及以下等次的情形中，增加了“领导能力不足，业绩观存在偏差，表态多调门高，民主测评优秀和称职得票率达不到三分之二”等内容。

为鼓励争先先进，形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好局面，此次修订在平时考核中对受到上级表彰和表扬、受到上级通报批评的加分和扣分情形作了规定。与此同时，对不适应担任现职的领导干部，根据有关规定，区分不同情形，采取平职调整、免职、降职等方式对其进行调整，符合提前改任、退休条件的可以办理提前改任、退休。

此次修订还对考核过程中落实“三个区分开来”要求进行明确，提出对领导班子和领导干部在履职担当、改革创新过程中出现的失误，要按照《酒钢集团公司党委鼓励改革创新干事创业担当作为实施容错纠错工作办法(试行)》，经综合分析给予容错、客观评价，合理确定考核结果，正确对待被问责、受处分的领导干部，对影响期满、表现优秀的领导干部，符合评优条件的可评定为“优秀”等次。

《丝路花雨》酒钢专场演出举行

本报讯(记者 张志方)11月29日晚，经典舞剧《丝路花雨》——集团公司慰问职工专场演出在嘉峪关大剧院举行。集团公司领导、各部门负责人、各单位领导班子成员、先进模范代表、职工代表等一同观看演出。

《丝路花雨》以古老的丝绸之路为背景，通过优美的舞姿和动人的旋律，生动展现了古代丝绸之路的繁荣和中

外文化交流的盛况，让观众感受到了中华文化博大精深和独特魅力。

此次活动是集团公司弘扬中华优秀传统文化、培育和践行社会主义核心价值观的具体实践。职工们表示被剧中人物坚韧不拔和积极向上的精神所感动，在今后的工作中，将把这份感动转化为工作动力，为集团公司高质量发展贡献力量。

图片新闻

今年以来，宏兴股份宏翔能源公司紧盯年度目标任务，坚持以效益为中心，不断优化生产组织、加强市场研判、调整营销策略，推动采、产、运、销、研高效衔接，有效提高了化产品质量与产量，取得亮眼销售成绩。1—11月，该公司化产品销售收入同比增加1亿元。图为宏翔能源公司化产品生产区域。

张静 孔繁黎 摄



抓创新 稳经营 防风险

西部重工公司多点发力提升经营质效

本报讯(记者 张瑾)今年以来，西部重工公司紧紧围绕一流企业建设要求，坚持“稳妥稳健、风险可控且增量式发展”的经营思路，深入开展党史学习教育和“三抓三促”行动，确保各项工作依法合规、高效有序开展，推动经营质量持续提升。

目标清，方向明。该公司以创建西北地区专精特新中小企业为目标，聚焦核心主业，统筹策划、制定战略，努力实现创新能力新突破。一方面，对直属机械制造研究院进行重新定位，围绕钢铁、有色、能源化工和镁业铁合金等主业，开展新产品和进口备件国产转

化工作，立项研发项目11项，目前支撑型产品种类达到31种。另一方面，对销售系统进行重新定位，将长效优势型产品市场开拓作为营销团队工作重点，在全力开拓酒钢内部市场的同时，细化研究西北五省市场，倒逼生产经营提质增效。

在科技创新引领下，该公司成功开发不锈钢和碳钢卷板式炉内罩、扩散器、对流板、炉台等核心部件，实现批量生产；成功开发高速钢轧辊，单槽轧制量较普通高镍铬无限冷硬轧辊提升3倍以上；研究烧结机台车篦条差异化技术标准，生产的篦条满足不同

工况及客户需求，成功供货12家钢企，西北市场占有率达到90%；实现套筒类离心铸件产业化，年生产各类离心套筒400支，为承接镁产业还原罐和中心管制造奠定了基础。与此同时，该公司在降本增效上下功夫，对塔筒及光伏项目、冶金消耗物资进行重点管控，对年度用量较大、市场价格相对平稳的物资采用代储的方式采购，节约资金效果显著；研究各类政策法规，取得各类退税减补费用1015万元，实现了依法合规、应享尽享。

(下转第二版)