

守正创新 全力打造宝武人才高地

强化顶层设计 激发创新动力

——各子公司贯彻落实宝武人才工作会议的实践(一)

7月15日,宝武召开人才工作会议,认真学习、贯彻落实中央人才工作会议和中央企业人才工作会议精神。会议强调,守正创新、奋楫前行,不断开创人才工作新局面,全力打造宝武人才高地、加快建设世界一流伟大企业。

这次会议,既是贯彻落实习近平总书记关于人才工作重要指示精神一次统领性的部署大会,也是创建世界一流伟大企业实施新时代人才战略的总动员、新起点。会后,宝武各子公司闻令而动,提高政治站位,强化使命担当,积极贯彻落实会议精神,开启建设人才高地的加速度。本版“守正创新,全力打造宝武人才高地”专题,介绍各单位在落实落地人才发展举措方面的实践。

中南钢铁

中南钢铁始终坚持把人才作为企业发展的“第一资源”,认真学习、贯彻落实宝武人才工作会议精神,强队伍、育人才、激活力,努力开创人才工作新局面。

强化顶层设计,构建“六个清清楚楚”的人才工作机制。立足“一总部多基地”管理模式,以“清楚培养目标、清楚培养对象、清楚培养责任、清楚培养计划、清楚培养过程、清楚培养结果”为标准构建人才工作机制,统一工作节奏、明确工作标准,营造工作氛围,分层分类发现培养使用。创新工作闭环,建立两年为周期的人才盘点、会议推进、人才库建立、培养实施、评价激励的PDCA闭环工作体系,用机制助推人才发展。

聚焦优秀人才,实施“123”高素质人才计划。聚焦打造规模匹配、结构合理、素质优良的管理、技术和技能人才队伍,建立公司100名管理人才库、200名技术业务人才库和300名技能人才库。不断拓宽视野,开展穿透式访谈排摸,增加人才发



现的广泛性;准确评估,开发结构化“EMBS管理人才综合信息表”,增强人才发现培养的科学性;规范流程,围绕“六个清清楚楚”构建体系,确保人才发现培养的系统性。

统一策划推进,同步召开各单位人才工作会议。发挥总部协同效应,统一策划,各基地陆续召开人才工作会议,搭建标准化、常态化的人才工作机制,强化责任落实。韶钢松山坚持“三会推进”机制,推出人才订单培养、引智共研计划等举措,强化三支队伍建设。鄂城钢铁大力

开展“揭榜挂帅”活动,推动技术人员在项目中练就本领,激发全员创新创效的内生动力。重庆钢铁建立管理者研修会、博士工作站等平台,开设技术引领等品牌课堂,为人才培养搭台唱戏、筑巢引凤。

下一步,中南钢铁将继续探索构建“一总部多基地”管理模式下的人才培养机制,以“六个清清楚楚”为标准,以“三会机制”为抓手,打造“四班五制两工程”人才工作体系,努力开创“人人皆可成才、人人尽展其才”的新局面,助力宝武创建世界一流伟大企业。

八钢公司

工作机制,构建清晰的管理人才、技术人才、党务人才、技能人才“四层四进”工作体系。修订完善八钢工匠、技术操作能手管理办法,进一步理顺技能人才职业发展通道。推动实施数字智能型人才队伍建设,开展首届工业机器人技术及应用技能大赛,发现、培养适应公司发展的新型技能人才。

健全竞争上岗机制,推行“集选优聘”,广泛发现人才,使用人才。制定《宝武乌鲁木齐总部人员良性流动机制》,三支队伍全面推行竞争上岗,专家人才、总部重点管理人才全部实行竞争上岗。对于近几年本科学历新员工工作情况进行全面分析调研,实行“集选优聘”,做好人才储备,做到人尽其才。

八钢公司党委将按照人才工作行动方案,以22项工作举措为载体,扎实推进人才发展工作,为集团公司战略目标和八钢公司愿景目标的实现提供强大的人才支撑。



八钢公司党委高度重视人才工作,认真履行党管干部、党管人才的要求,在宝武人才工作会议后迅速行动,积极落实相关举措。

党委履行主体责任,听取专家人才意见,作出工作部署。八钢公司党委先后召开管理人才队伍-领导人员星火计划研修、管理人才后备队伍-天山雪豹履职座谈交流会、技术人员队伍-专家履职交流座谈会,公司党委领导提出了人才队伍建设的具体意见和要求。

结合企业实际制定工作推进项目。公司主要领导牵头,重点围绕“三支队伍”建设,制定22项贯彻落实宝武人才工作会议精神项目,输出70多个项目成果,突出体制机制变革、优化晋升激励举措、强化目标支撑,形成人才“一盘棋”工作格局。秉承特色工作、完善培养体系,推进队伍建设。持续推进具有八钢底蕴和特色的“天山”系列人才培养计划,完善天山雄鹰、天山雪豹、天山雪松人才互通互助、螺旋培养的

马钢集团

马钢集团贯彻落实宝武人才工作会议精神,坚持党管人才,深入实施人才优先发展战略,培育造就爱才敬才用才环境。

坚持高端引领,打造工程师创新“群雁阵”。马钢集团始终坚持高端引领,着力打造专业齐全、结构合理的领军人才队伍,现有在聘宝武工程科学家3人、马钢专家3人、首席师75人。同时创新评价激励机制,实施科技成果转化利润分享计划,推动科研人员创新劳动同利益收入挂钩,并将核心科技人才纳入股权激励对象,激发人才创新动力。

坚持需求导向,打造高技能人才队伍。为打造复合型智慧制造人才队伍,马钢集团下发了《“操检维调”合一和“一线一岗”人才培养实施方案》,推进实施相关培养工作。根据《关于深化产业工人队伍建设



行动方案》工作要求,加快提升高技能人才聚集水平,今年以来,共发布第三批技师、高级技师认定工作计划,涵盖17个职业(工种)。

坚持自主培养,抓好梯队培育大计。马钢集团着眼未来,开展“1+2+4”科技领军人才培养工程,建设型钢、特钢(含工业线棒材)、轮轴三个专业的“1+2+4”团队,基本涵盖了重点战略产品发展方向,并针对科

技人员常态化开展知识迭代工程。贯彻落实宝武新进大学生“基础岗位历练、基层实践、一线锻炼”理念,对2022年新进大学生实施“游学历练”,实现交叉赋能,助力新员工快速成长。

下一步,马钢集团将深入推进人才强企战略,着力培育卓越工程师队伍,为打造后劲十足大而强的新马钢提供坚强人才支撑。



宝武碳业以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,以宝武人才工作指导意见为纲领,以“全方位人才发现机制、全批次人才培养机制、全系统人才使用机制、全要素人才激励机制”的“四全”机制为抓手,深化人才发展体制机制改革,守正和创新并重,系统谋划全链条人才培养之路,统筹盘活人才一盘棋,夯实发展底气,助力公司领跑碳基新材料产业。

宝钢金属

为进一步深入学习贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想,学习贯彻落实宝武人才工作会议精神,宝钢金属党委通过党委理论学习中心组学习、会议宣贯等认真学习领会陈德荣书记、董事长重要讲话精神;研究细化加强人才队伍建设举措,尤其是核心技术领军人才、高技能人才等,明确工作目标及责任人;成立公司人才工作领导小组,在党委领导下开展工作,负责公司人才工作和人才队伍建设战略规划、机制研究及指导协调;将人才工作纳入各级党组织党建工作责任制考核评价清单和内容。

宝钢金属一直十分重视人才队伍机制的探索和完善,根据集团“三跨两多”理念,结合干部队伍实际,精确标注“三跨两多”定义与实践路径,加速干部交流,定点爆破履历短板。2021年至今调整直管干部95人次、前备案岗位16人次,实现了干部的“流动培养”与“实战赋能”。不断优化完

宝武碳业以公司重点发展领域、“卡脖子”技术、亟待产业化成果转化项目为标的,在公司创新日公开发布榜单10个,已揭榜8个。

下一步,宝武碳业将在人才布局、立体式人才发现、战略科技人才、智造人才、工匠人才培育,以及新进大学生迭代培养上下功夫,在人才支持保障上寻求突破,特别是加强对青年科技人才的关爱,让青年科技人才安身、安心、安业。



善优秀青年骨干发现培养常态化机制,将“育苗树-工商精英”训练营与“优秀人才培养计划”有机结合,积极推进总部与子公司、职能与业务、党务与经营管理间的双向交流挂职任职。加大对技术技能人才培养和激励,进一步加强对镁产业技术人才的引进和激励力度,研究制定技术人才贡献累积激励机制。推进技能人才“多能工”化,通过提高员工的技

能水平,促进各生产线的柔性化,提高劳动生产率。

宝钢金属下一步将聚焦于持续推进“上善若水”——基于“一总部多基地”趋势的干部选用及人才培养模型;加大技术、技能骨干人才培养;打造先进材料——镁及镁合金材料研发人才高地;强化国际化人才队伍培养。

武汉耐材

武汉耐材作为新材料板块中的一员,积极贯彻落实宝武“一基五元”产业结构调整的战略部署,立足耐火材料专业,集中用好内部科技力量、整合吸引社会技术资源,加强科技人才激励,调动科技人员创新积极性,通过“三研”实现“二拍”,取得了较好效果。

践行“三研”,推动研发成果产业对接。一研——推进研发项目制揭榜挂帅,实现科技成果转化利润分享。通过研发项目的六定,即定项目、定目标、定将帅、定激励、定措施、定评价,推行研发项目制。二研——举办技术能力提升系列研修,全面提升科技人员综合素质。技术能力系列研修时间跨度长达8个月,累计14课总计28学时,涉及537人次。三研——走出去扩大技



术研发协同,邀请外部技术专家来公司进行指导、培训、合作、评审或咨询,主动与集团中央研究院、低碳冶金创新中心及各钢铁单元加强联系,深化交流与协同,完善公司产品结构,推进重点产品增效。

唱响“二拍”,激发科技团队活力。一拍——科技成果实践正合

拍,通过结合市场、技术发展前沿和产业发展方向精选课题,实施项目化运作,倡导开放协同,加快成熟智慧制造项目成果推广。二拍——研发人员“拍胸”争挂帅,在项目制牵引下,公司重点研发项目从2021年的7个增加到今年的10个,增长率达43%。

