

守正创新 全力打造宝武人才高地

创新机制，激发人才队伍活力

——各子公司贯彻落实宝武人才工作会议的实践(三)

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。本版推出“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。

太钢集团

宝武人才工作会议召开后，太钢集团高度重视，认真学习领会并积极贯彻落实会议精神。

健全组织，筑牢人才工作组织保证。一是下发《关于调整太钢集团人才工作领导小组成员及工作职责的通知》，完善了以太钢集团党委书记、董事长为组长，班子成员为核心，总部各职能部门为成员的太钢集团人才工作领导小组和工作职责；二是下发《关于进一步加强人才工作组织保障的通知》，健全各基地(单位)人才工作领导小组，明确各级管理者人才工作职责，为人才工作的落实提供了坚实的组织保障。强化赋能，培育高素质专业化人才队伍。一是加大对所属单位领导班子性格特质、履职状态、胜任能力等方面的调研和分析，持续优化领导班子结构和领导人员能力素质；二是建立穿透考察发现工作机制，全方位、多角度了解、掌握一批优秀年轻干部，通过“百炼成钢”培养机制，加快优秀年轻干部成长；三是策划实施面向各级人力资源



管及有关业务人员的人力资源管理系列培训，传达宝武人才工作会议精神，解读学习人才政策和管理制度，强化人力资源管理专业化队伍建设；四是立足公司战略发展，策划“高炉炼铁人才专项挂职培养”“矿山系统后备青年管理人员培训”等重点人才培养项目，目前已进入实施阶段。

下一步，太钢集团将持续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，以宝武人才工作会议精神和工作部署为指导，研究人才工作规划举措，建立人才发现、培养、竞争、激励、关爱五大机制，打造高素质专业化人才队伍，加快推进一流不锈钢人才高地建设。

宝武环科

战指导)解惑(沟通辅导)”的教学模式，通过由浅入深、循序渐进的方式，让学员从理论入门、从实践着手协助解决现场普遍性问题、个性化难题。

小组学员梳理各自基地固废产生点、数量、处置路径、成分，绘制各基地固废处置路线图，总结固废处置综合利用方法，并协助制订《马钢股份“固废不出厂”三年规划》《重庆钢铁“固废不出厂”五年规划》。根据业务协同需要，开展了跨区域考察交流(宝山基地、马鞍山公司、南京公司、重庆公司、温州环发等)。学员们通过学习各基地在固废处理方面的先进技术和经验，对照本基地情况，就所看所学进行探讨总结并提出优化意见。如通过对温州环发调研后，大家对焚烧炉结圈问题进行了探讨交流，焚烧炉内结圈情况得到有效控制，达到了“学以致用、学用结合”的目的，也为助推各区域公司融合互助发展起到了积极的作用。



现场面试，2期共遴选出19名学员。活动聚焦“固废不出厂”“产城融合”等领域，分课题小组开展“实战”训练。活动配置一名总导师，每个课题小组配置一名导师和一名助教，以“导师带教制”形式，开展6-24个月的“理论+实战”学习锻炼。活动针对每位学员个性化制定“带教计划”，并按照“传道(理论传授)授业(实

控、基础应用等关键技术研究，组织开展“揭榜挂帅”专项劳动竞赛，共立项实施16个科研项目。

迈入新时代，踏上新征程。欧冶链金将继续探索构建“一总部多基地”管理模式，贯彻新发展理念，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。

宝钢包装

日前，宝钢包装党委召开人才工作会议，学习贯彻落实宝武人才工作会议精神和中央人才工作会议精神，紧密联系工作实际，坚持立足当前、统筹长远，对加快人才队伍梯队建设进行了总体安排，加强员工职业培训培养，努力打造一支结构合理、训练有素的员工队伍，促进员工与公司共同发展。

完善人才引进机制。拓宽引才平台，突出优势互补，不断优化人才资源配置效率。通过高质量校园招聘、外部专家引智计划、“差异化选才”计划、“双元制”联合培养等方式，加大人才引进力度，确保引进人才政治素质、业务素质过硬，做到人才引进得来、留得住、用得好。完善人才培养机制。强化人才培养平台，坚持选育并重，持续增强公司战略人才力量。围绕技能人才能力素质提升、国际化人才培养、核心骨干培育等实施人才培养计划，以系统培训、专题培训为基础，以专项工作为抓手，定向施策，统筹推进，不断强化核心骨干队伍建设。

完善人才选拔机制。搭建人才发现平台，注重实际实效，着力提升人才使用效能。突出人尽其才、才尽其用原则，立足“一总部多基地”管理模式，持续加大推进岗位交流和项目锻炼等，不断优化内部人才队伍结构，有效聚集人才资源，加快培养使



用素质优良的年轻人才。

完善人才激励约束机制。丰富组合式激励举措，整合优势资源，全面助力人才创造价值。坚持以绩效为导向的价值取向，结合收入分配制度，持续完善业绩与薪酬分配挂钩联动机制、股权激励、人才安居计划、高技能人才补贴待遇等，不断激发人才队伍活力。完善人才评价机制。坚持共通性与差异性、业绩与发展潜力、定性与定量评价相结合，加快建立以能力、贡献为导向的人才评价体系，形成有利于激发各方面人才干事创业的评价体系。

下阶段，宝钢包装党委将全面贯彻落实宝武关于加强人才工作的部署与要求，认真推进落实宝钢包装人才工作会议的具体安排，坚持把发展作为第一要务，把人才作为第一资源，遵循人才成长规律，持续完善人才培养举措，给人才赋能、助人才建功，形成人才强企的生动局面，为公司又好又快发展注入源动力!

华宝基金

华宝基金是国内首家由信托公司和外资设立的中外合资公募基金管理公司，成立于2003年。公司历来高度重视人才工作，着力打造结构合理的人才梯队，全面提升核心竞争力，近年来实施了一系列富有成效的举措。

招募优秀青年才俊，建设高素质人才队伍。华宝基金2021年重启校园招聘，通过严格把关、层层筛选，共录用应届毕业生16名，均为硕士学历，其中不乏清华大学等国内一流院校及世界名校(QS世界排名平均前50)的优秀学子。新进员工经过集团企业文化、行业知识、公司流程、岗位技能及合规等相关培训，能更快地融入企业，增强了职业自信、企业自信，激发他们投身事业的火热激情。

坚持外部市场化引才，严把源头活水质量。对于基金经理及管理人员等核心岗位，扩大选人用人视野，将行业市场“蓄水池”作为紧缺人才的“备选池”，从同行头部公司引进优秀成熟人才，针对

性解决公司重难点问题。坚持“阳光招聘”的原则，做到公平公正公开，守好人口关、严把流程关和质量关。

注重人才自主培养，提升公司核心竞争力。畅通基金经理的成长路径，公开选拔优秀研究人员竞聘基金经理助理，进而再聘任基金经理，通过传代帮扶、参加专业培训、新老基金经理共同管理账户等方式，加速年轻一代基金经理成长，解决核心人才“断层”问题。

多措并举促进销售人员专业知识和市场实践能力的全面提升，如季度培训、基金经理直播培训、新发持营培训、经验分享、差异化考核与激励等，努力达成公募基金管理规模的突破，强化公司核心竞争力提升，为股东和投资者创造更大价值。



欧冶链金

欧冶链金以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实宝武人才工作会议精神，立足再生资源行业绿色精品智慧理念，为人才提供施展才华的“舞台”，让各类人才在企业发展中尽展其能、竞相成长。

群雁高飞头雁领，抓好干部队伍建设。拓宽人才引进视野，聚焦公司长投项目管理配置计划，在盘活内部存量的基础上，加大集团内统筹、公开招聘、市场化招聘工作力度，为公司业务的高速发展注入源源活水。穿透式全面盘点欧冶链金分子公司优秀人才，通过梳理关键领域、人才特质画像、人员状态分析、成熟度辨识等，形成公司核心人才库，为公司高质量发展充实后备力量。开展新任子公司董事长“金牌导师”精准培养项目，通过传业务、传作风、传“绝活”、传经验，帮助年轻干部健康快速成长。树立“能上能下”的用人导向，对业绩突出、表现优秀的干部优先提拔重用，对不担当、不作为、能力不足、业绩不佳

的干部及时进行岗位调整。

科技赋能新引擎，打造科技人才高地。加大科技创新力度，构筑“绿色、精品、智慧”技术创新竞争优势。聚焦生产、质量、运输、安全等领域，应用物联网、人工智能、5G等先进技术，建立科技人才队伍，实施一批重大技术创新项目，经广泛征集、立项论证、公司审批，第一批成立13个项目小组，申请专利20项。为解决行业关键共性难题，激发全员创新热情，专注废钢铁智慧制造、质量管

