

职业安全健康

2023年3月1日 第5期 总第79期

中国职业安全健康协会主办

准印证编号:京内资准字2122-L0098(内部资料 免费交流)

正确理解中国式现代化 勇担历史责任使命

协会党委召开理论学习中心组 第一季度集体学习(扩大)会议

为使协会全体党员干部员工更加深刻领悟习近平总书记关于中国式现代化这一重大理论创新成果的科学内涵,在前期深入学习领会、研讨交流的基础上,2月23日下午,协会党委组织召开理论学习中心组2023年一季度集体学习(扩大)会议,邀请到中央党校科学社会主义教研部主任曹普教授作学习《正确理解和大力推进中国式现代化》专题辅导讲座。

曹普教授围绕“中国共产党与中国现代化的艰辛探索、中国式现代化的提出与实践成果、新时代成功推进和拓展了中国式现代化、中国式现代化的中国特色与本质要求及新征程上推进中国式现代化的战略部署和重大原则”五个部分进行了精彩授课,内容深刻具体,对协会党员干部员工更准确地理解习近平总书记在习近平新时代中国特色社会主义思想的重要讲话精神的重要意义及其丰富内涵,切实把思想和行动统一到习近平总书记重要讲话精神上来,起到了很好的指导和促进作用。

大家一致认为:习近平总书记站在党和国家事业发展全局的

战略高度,深刻阐述了中国式现代化的一系列重大理论和实践问题,是对中国式现代化理论的极大丰富和发展,是习近平新时代中国特色社会主义思想的最新成果,对于全党正确理解中国式现代化,全面学习、全面把握、全面落实党的二十大精神具有十分重

要的意义。要结合自身岗位实际,持续深入贯彻协会“三个重要会议”精神,紧盯年度目标任务、积极拓展思维,以更高的站位、更实的举措、更硬的作风、更严的要求,全力以赴做好各项工作。

会议以线上线下相结合的方式



曹普教授作专题辅导讲座

要的意义。大家纷纷表示:要持续深入学习贯彻党的二十大精神,深入领会中国式现代化的中国特色、本质要求和重大原则;要系统把握中国式现代化的科学内涵,深刻把握协会在推进中国式现代化进程中的定位和作用,以助力职业安全健康和应急管理事业高质量发展的业绩为中国式现

式开展。协会党委书记王德学同志和协会党委在京班子成员出席会议,党委委员、副理事长李德清同志主持会议。驻会副理事长、秘书处班子成员及副总师、驻会专家委部分成员、在京各分支机构党的工作小组组长、副组长和分支机构主任委员、秘书长及协会机关各部门(单位)全体党员、员工参加了会议。

协会获中国科协《重要学术会议指南》 (2018-2022)优秀组织单位称号



王祥喜在全国安全防范工作视频会议上强调 深入学习贯彻习近平总书记 重要指示精神 切实维护人民群众 生命财产安全和社会大局稳定

近日,应急管理部党委书记、部长王祥喜主持召开全国安全防范工作视频会议,强调要深入学习贯彻习近平总书记重要指示精神,按照李克强总理等领导同志批示要求,深刻吸取事故教训,举一反三全面排查整治重点行业领域重大安全隐患,坚决遏制重特大事故,切实维护人民群众生命财产安全和社会大局稳定,为全国两会胜利召开创造良好的安全环境。

会议指出,维护安全形势稳定,保障全国两会顺利召开,对于确保全面建设社会主义现代化国家开好局起好步至关重要。当前,能源保供压力不减,交通运输、餐饮住宿、文化娱乐等行业客流快速恢复,安全风险明显加大、隐患更为突出。全系统各级党员干部和消防救援指战员要以时时放心不下的责任意识和极端认真负责的担当精神,狠抓各项责任措施落实,确保社会大局安全稳定。

“一带一路”自然灾害防治 和应急管理国际合作机制 首次协调人会议举行

日前,应急管理部在京以线上线下相结合的方式举办“一带一路”自然灾害防治和应急管理国际合作机制首次协调人会议,应急管理部部长王祥喜出席并致辞,副部长徐加爱出席。外交部、发展改革委、国际发展合作署代表和20

余位外国驻华使节、国际组织驻华机构负责人线下与会,来自亚、非、欧、美和大洋洲的60个国家和地区应急管理部门、8个国际和区域组织代表线上与会。会议交流了合作机制建设情况,就合作机制章程初步达成一致。

数读 | 全年总诊疗 84.0 亿人次 卫生健康领域最新数据出炉

2月28日,国家统计局发布《国民经济和社会发展统计公报》。其中,卫生健康相关数据引人注目。

综合

年末全国人口 141175 万
比上年末减少 85 万
其中城镇常住人口 92071 万
全年出生人口 956 万
出生率为 6.77‰
死亡人口 1041 万
自然增长率为 -0.60‰

卫生健康

年末全国共有医疗卫生机构 103.3 万个
其中医院 3.7 万家
在医院中有公立医院 1.2 万家

民营医院 2.5 万家
基层医疗卫生机构 98.0 万个
其中乡镇卫生院 3.4 万家
社区卫生服务中心(站) 3.6 万个
门诊部(所) 32.1 万个
村卫生室 58.8 万个
专业公共卫生机构 1.3 万个
其中疾病预防控制中心 3385 个
卫生监督所(中心) 2796 个
年末卫生技术人员 1155 万人
其中执业医师和助理医师 440 万人
注册护士 520 万人
医疗卫生机构床位 975 万张
其中医院 766 万张
乡镇卫生院 145 万张
全年总诊疗人次 84.0 亿人次
出院人数 2.5 亿

中国科协自2018年起连续五年发布《重要学术会议指南》(以下简称《指南》),累计组织动员171家全国学会/学会联合体与中国工程院参与推荐,年均推荐高质量学术会议721个。中国职业安全健康协会(以下简称“协会”)连续5年参与《指南》推荐工作。

协会主办的中国职业安全健康科技大会(原中国职业安全健康协会学术年会)、中国职业安全健康高峰论坛、亚太地区职业安全健康组织年会、中韩日职业安全健康研讨会等会议,多次入选《指南》。2022年,协会获得中国科协《重要学术会议指南》(2018-2022)优秀组织单位称号。

走进历史档案 感受历史温度

协会党委组织开展第一历史档案馆和中央礼品文物展主题党日活动

为进一步巩固拓展党史学习教育成果,2月24日下午,协会党委组织党员干部员工赴中国第一历史档案馆和中央礼品文物管理中心开展了“走进展厅回顾光辉历程,了解中国特色外交;不忘初心、牢记使命,实现中华民族伟大复兴”主题党日活动。协会党委书记、理事长王德学同志参加了活动。

中国第一历史档案馆是中国历史上第一个现代意义的专业档案机构,馆内生动展现历史的“底稿”,引导大家感受14世纪以来国家、民族的发展演进以及中国与世界各国互动交流的过程,感受中华文明的独特魅力,为坚定文化自信、弘扬中华优秀传统文化贡献力量。中央礼品文物展通过中华人民共和国成立以来党和国家领导人在外交活动中受赠、赠送的670多件(套)代表性礼品,展示以毛泽东、邓小平、江泽民、胡锦涛、习近平同志为主要代表的中国共产党人,成功开辟和发展新中国外交事业所走过的光辉历程、取得的辉煌成就,特别是



协会领导和党员干部员工在中央礼品文物管理中心参观

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央全面推进中国特色大国外交、推动构建人类命运共同体的伟大实践和历史性成就。参观中,大家专心聆听讲解,认真浏览每件档案文献和珍贵礼品。

通过参观学习,使协会党员干部员工感受到了历史的温度和“国礼”的精美,这些刻有时代烙印的档案文献和珍贵礼品,记载了中国共产党建立、成长的曲折过程,记录了新中国成立的重要历史时刻以及改革开放迈入新时代的伟大成就,彰显了我们作为

礼仪之邦的大国风范和领导人在国际社会的崇高威望及人格魅力。大家纷纷表示:活动的开展进一步加深了对党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史的学习理解,在今后的工作和学习中,要持续深化巩固拓展党史学习教育成果,继续发扬伟大建党精神,时刻牢记初心使命,沿着先辈足迹一路前行;要主动担当作为、立足岗位建新功,在贯彻中央精神的过程中不断完善调整思路,在服务大局中促进服务业务拓展、各项工作更好开展和协会事业高质量发展。



协会党员干部员工在中央礼品文物管理中心合影

应急管理部加强精细化工反应安全风险管控 国家标准《精细化工反应安全风险评估规范》发布实施

为落实中办、国办印发的《关于全面加强危险化学品安全生产工作的意见》,加强精细化工企业安全生产风险管控,有效防范重特大事故发生,应急管理部组织制定的国家标准《精细化工反应安全风险评估规范》(GB/T 42300-2022)已于近期发布实施。

目前精细化工生产多是间歇或半间歇反应,原料、中间产品及产品品种、工艺复杂多样,反应过程中伴随大量放热,具有反应容

易失控的风险特点,是导致火灾、爆炸、中毒事故发生的主要原因。通过开展精细化工反应安全风险评估,确定反应工艺危险等级,采取有效的风险控制措施,并按照反应安全风险评估建议开展安全设计,提高自动化控制水平,提升本质安全水平,明确安全操作条件,对保障精细化工安全生产具有重要意义。

《精细化工反应安全风险评估规范》是在进一步吸纳国内外精细

化工行业发展的先进实践经验基础上,将《关于加强精细化工反应安全风险评估工作的指导意见》上升为国家标准。该标准明确了适用范围、重点评估对象,规定了精细化工反应安全风险评估要求、评估基础条件、数据测试和求取方法、评估报告要求等主要内容。标准以感知、评估和防控风险为目标,建立了量化的反应工艺危险等级的评估标准体系,并根据不同的反应工艺危险度,从工艺优化设计、区域隔离、人员安全操作等方面提出有关安全风险防控措施建议。该标准的实施,将有力推动精细化工企业强化反应安全风险评估,支撑保障精细化工重大安全风险防控工作。

辽大东北亚经济圈研究院领导一行来协会进行工作交流

2月20日下午,辽宁大学东北亚经济圈研究院院长毕德利及全景智联科技公司董事长孙禄明一行来协会进行工作交流,协会党委书记、理事长王德学会见了毕德利一行。协会有关领导、部门与毕德利一行围绕“一带一路”建设、市域社会治理、智慧社区建设、智慧园区建设等方面进行了座谈交流。

座谈中,协会党委副书记、副理事长兼秘书长马骏和党委委员、副理事长李德清介绍了协会概况、发展历程、服务品牌、战略合作和国际交流等情况。孙禄明介绍了全景智联科技公司的成立背景、核心技术、运营情况和典型案例推广等情况。毕德

利从应对全球气候变化和低碳研究、“一带一路”和“中蒙俄经济走廊”建设研究等方面做了简要介绍。

双方一致认为,应充分运用好物联网、大数据和人工智能等技术,发挥各自在国际交流合作和专家智库建设等方面的优势,加强沟通协作,在城市安全发展治理体系构建、城市安全智慧应急平台建设、拓展国际业务及论坛会展等方面找准合作的切入点和契合点,广泛开展多领域多方位合作。

协会党委委员、常务副秘书长毕强,协会副秘书长兼综合安全部(应急业务部)主任陈文涛,经营管理部、会员工作部相关人员参加了会议。



座谈交流会会场

协会一行赴江西省应急管理厅及有关企业调研

2月28日,协会党委委员、副理事长、安全总监王铃丁带队到江西省应急管理厅及有关企业调研。

王铃丁一行4人与江西省应急管理厅进行了交流座谈。江西省应急管理厅党委委员、副厅长余钢,非煤矿山安全监督管理处相关负责人参加座谈。

座谈会上,王铃丁简要介绍了协会概况和知名业务品牌,协会非煤矿山(工贸冶金)部介绍了协会基本情况、部门业务、品牌和服务业绩。

余钢对协会的到访表示欢迎,并表示江西省矿产资源丰富,省内非煤矿山数量多,安全监管压力大,亟需协会这样权威顶尖的安全服务机构提供高质量安全技术服务,从而为江西省

非煤矿山的安全发展提供有力技术支撑。非煤矿山安全监督管理处相关负责人简要介绍了矿山分布和相关业务开展、服务需求等情况。双方就协会今后助力江西非煤矿山和工贸冶金安全生产、职业健康、应急管理事业发展以及为地方政府和企业发声等方面进行了深入交流。

座谈会后,王铃丁一行走访大唐江西公司、江西钨业集团、江西铜业集团总部,与企业分管安全相关负责人进行了座谈交流,简要介绍了协会情况和协会业务,初步了解企业服务需求,并就未来的业务合作方向进行了初步探讨。

协会党委委员、常务副秘书长毕强及非煤矿山(工贸冶金)部有关人员陪同调研交流。

改革无穷期 扬帆正当时

近一个时期,国有企业正以前所未有的决心和力度,持续推动国企改革再出发、再深化、再落实,在科技创新、人才培养和高质量发展等方面迈出了更加坚实的步伐。现将一批央企的改革创新举措和发展轨迹荟萃于下,以飨读者。



上飞公司出台“技能腾飞”行动计划 让奋斗者更有奔头

上海飞机制造有限公司(以下简称“上飞公司”)是中国商飞公司全资子公司和总装制造中心。在2023年上飞公司工作会上,4名获评首批特级技师的高技能人才受到祝贺,其中2名作为代表亮相去年底的上海浦东国际人才港论坛。在如今的上飞公司,大飞机技能人才的成长“瓶颈”正在逐步打通。

技能人才对发展空间呼声强烈

八级工,是上世纪50年代到80年代中国技能人才评价体系的一个缩影。按劳动复杂程度和技术熟练程度将工人工资分成八个等级,最高的“八级工”,就是人们印象中公认的技术“大拿”。随着时代发展,不少优秀技能人才过早顶到职业发展“瓶颈”。比如ARJ21批产提速的“关键先生”杨颖华,2019年38岁的时候就取得了飞机铆装工高级技师,距离退休年龄还有20多年,剩下的职业生涯缺乏更高的等级追逐目标。

目前上飞公司技能人员数量超4400人,其中高级工及以上高技能人才占比超40%,超过了国家“十四五”时期东部省份的比例目标值。技能人才对自身职业发展的需求日益显现。

特级技师、首席技师试点方案落地

博士硕士是人才,工人师傅同样是人才。近些年来,生产线上产能提升需求加大,公司在技能人才的培养、使用、评价、激励等方面也采取多项措施,其中也包括拓展人才成长通道。针对技能人才逐步建立起的“SI-S10级”发展通道,对应设置的岗位最高相当于领导班子副职。

2021年2月,上飞公司成为上海市企业职业技能等级认定机构,可以自主开展技能人才评价,并在同年3月发放了首张商用大飞机职业技能等级证书。截至2023年1月底,累计发放3195本职业技能等级证书,其中高级工以上1034本,逐步从“五级工”向“新八级工”过渡。

2020年、2022年,上飞公司也分别聘任胡双钱和王伟两名“大国工匠”为特级技师岗位,给予更高待遇。傅伟是C919飞机批产首架部装开铆的第一人,

在公司自主开展技能人才评价后,他也经评审拿到了首张技师职业技能等级证书,相比以前,流程更为便捷。

去年,中国商飞公司向人社部备案特级技师、首席技师评聘试点方案,上飞公司通过上海市特级技师评聘试点方案技术评估,率先在浦东新区开展特级技师评聘试点。经员工自主申报、部门初审及推荐、人员资格审核、申报人员答辩、专家评审打分、领导班子审议、公示无异议后,确定了首批特级技师的4名人选。在2022浦东国际人才港论坛上,戴渊和杨颖华就作为上海飞机制造领域首批特级技师代表,获得了相关证书。

“新八级工”让奋斗者更有奔头

2022年3月,人社部印发《关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见(试行)》,将原有的五级技能等级延伸为八级,在高级技师之上增设特级技师和首席技师,初级工之下增设学徒工,形成“新八级工”职业技能等级(岗位)序列。同年10月,国家《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》,又再次强调要拓宽技能人才职业发展通道,形成“新八级工”职业技能等级(岗位)序列。

为贯彻落实国家政策,拓宽大飞机高技能人才职业培养和发展通道,上飞公司率先开展“新八级工”职业技能等级制度改革。2022年11月,上飞公司发布《开展特级技师评聘试点工作方案》,明确职业技能等级认定工作的工作背景、组织架构、评聘人员及工作要求等,对8个职业开展首批评聘试点,鼓励具备相应条件的优秀技能技术人才积极申报。

一个月后,上飞公司出台《“技能腾飞”行动计划(2022年-2025年)》,规划“十四五”期间高技能人才的一系列培养目标,并实施思想引领铸魂、能力提升登高、发展通道拓展、岗位建功赋能、地位提升激励、服务保障聚力等6大行动,包含的20条措施加大了“重育、重用、重推、重奖”优秀技能人才力度,让奋斗者更有奔头、更有劲头。(敖东亮 朱屠豪)

中国有色集团与中建集团、中国节能集团签战略合作框架协议

2月23日,中国有色集团与中建集团、中国节能在中建集团总部签署“推动绿色低碳环保 实现高质量发展”战略合作框架协议。中国有色集团党委书记、董事长奚正平,中建集团党组书记、董事长郑学选,中国节能党委书记、董事长宋鑫出席签约仪式并致辞。集团公司党委委员、副总经理范巍,中建集团党组成员、副总经理赵晓江,中国节能党委书记、副总经理曹华斌代表各方签署协议。中建集团党组成员、副总经理单广袖主持签约仪式。

此次签约是中国有色集团深入学习贯彻党的二十大精神的具体行动,是

发挥中央企业优势共同推进中国式现代化的重要实践,必将推动三方实现更高水平、更高质量的发展。未来,三方将进一步拓展合作维度,加大合作力度,加强合作深度,依托彼此产业优势,深化资源共享,重点围绕落实国家重大区域发展战略、国际业务合作、ESG管理、生态保护、节能降耗、绿色建筑、水资源保护、科技创新等业务领域开展合作,逐步构建起“优势互补、互利共赢、共同发展”的绿色产业合作开发体系,携手致力于生态文明建设和绿色高质量发展,持续践行央企政治责任、社会责任和经济责任。(友吉)

国家铁路集团充分发挥铁路科技创新领军作用



2月25日上午,中国国家铁路集团有限公司召开党组会议,学习贯彻习近平总书记在中共中央政治局第三次集体学习时的重要讲话精神、对内蒙古阿拉善左旗一露天煤矿坍塌事故的重要指示精神。国铁集团董事长、党组书记刘振芳主持会议并强调,要认真学习、深刻领会、全面落实习近平总书记重要讲话和重要指示精神,充分发挥国铁集团铁路科技创新领军企业作用,切实加强铁路基础研究,夯实铁路科技自立自强根基,推动铁路基础研究实现高质量发展,为建设世界科技强国贡献铁路力量;要坚持人民至上、生命至上,以时时放心不下的责任感抓好铁路安全生产工作,坚决确保铁路安全稳定,切实维护人民群众生命财产安全和社会大局稳定。

会议强调,要切实增强加强铁路基础研究的紧迫感和责任感,把加强基础研究摆上重要日程、纳入现代化铁路科

技创新体系,加强顶层设计、统筹协调和组织推进力度,从源头和基础解决铁路关键技术问题。强化铁路基础研究前瞻性、战略性、系统性布局,坚持补短板、强弱项,下大力气推进铁路科学技术、工程建设、装备制造、运营管理等基础理论课题研究,探索推动新能源、新材料等在铁路应用。深化铁路基础研究的制度建设和保障,加大铁路基础研究的投入力度,健全铁路基础研究支持、激励和保障机制。构建完善铁路基础研究平台,充分发挥铁路科技创新领军企业“出题人”“答题人”“阅卷人”作用,积极协同高校、科研院所、装备制造企业等开展联合攻关。加强铁路基础研究的国际交流合作,用好中国铁路丰富的应用场景和先进的标准体系,加强学习交流,促进开放合作。加强铁路高水平基础研究人才队伍建设,为推动铁路科技实现高水平自立自强、推动铁路高质量发展、率先实现铁路现代化提供人才保障。(国望)



中国黄金集团 改革激活一池春水

中金建设公司外观

中国黄金集团有限公司积极谋划推进企业内部三项制度改革,以奋发有为的精神、强烈的使命感和自我革新的勇气把改革工作推向深入,使“能力决定位置、员工市场化流转、贡献决定薪酬”成为常态。集团上下担当作为干事创业氛围更加浓厚,一批多年未能解决的难点堵点问题得到有效解决,集团公司竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力全面增强,主要生产经营指标屡创新高,全面开启高质量发展新篇章。

坚持系统观念 建章立制有效推进

国有企业三项制度改革是相互联系、相互影响的整体,涉及企业各级管理岗位设定、定岗定编、人员选择、组织重构、岗位考核和淘汰、薪酬和工资福利等方面,只有树立系统思维,通盘考虑改革的各个方面才能见实效。

一方面,在聚焦问题、靶向治疗上下功夫。中国黄金集团党委进行了现代企业制度体系的搭建,起草了中国黄金集团管理领导人员企业职业经理人管理暂行办法、经理层成员任期制和契约化管理暂行规定、党委管理的领导班子和领导人员综合考核评价办法等文件。另外一方面,按照国企改革三年行动方案,制订了中国黄金集团的改革三年行动方案,并为现代企业制度落实、集团公司布局优化、混合所有制改革设置了清晰的领导机制、责任机制和时间节点。中国黄金集团挂图作战、打表推进,逐步构建起“顶层设计—推进实施—考核优化”闭环,推动改革成效逐渐显现。

紧盯关键少数 构建能上能下用人机制

针对领导干部“上去容易下来难”这一痛点,中国黄金集团着手创新干部人事制度,既让能者“上得来”,又让庸者“下得去”,使广大干部职工有了新的奔头。

一项制度的落地生根。针对总部机关借调返聘程序、期限随意的情况,中国黄金集团制定了《总部退休人员返聘管理规定》,进行了大规模的清理工作,除个别没有完成专项工作人员外全部结束返聘和借调,总部机关精干高效,风气焕然一新。

一项考核办法的推进。为了加大考核“指挥棒”作用,中国黄金集团对权属企业综合考核评价办法进行了修订完善,强调评价分级的强制分布。

一种文化氛围的营造。破除不利于改革创新陈旧的旧思想观念,是深化国有企业三项制度改革、增强国有企业改革发展活力的先决条件之一。

中国黄金集团从总部到下属企业,以企业文化大讨论、政策宣讲、形式多样的文化建设活动等手段,推动形成了能者上、庸者下、劣者汰的正确导向,对不敢担当作为、干事创业不在状态的领导人员进行组织处理,取得了良好效果。

锚定活力激发 以产业重组带动人员重组

通过竞聘上岗,实现对广大员工干部的思想洗礼,极大调动员工积极性和主动性。竞聘,也是中国黄金集团深入推进三项制度改革工作的一个重要手段。

中国黄金集团为加强风险防控,加大对下属企业的业务管控力度,将总部的管控模式由“战略管控”为主,改为“战略+运营”的管控模式。集团组织开展总部部室副总经理以上人员的内部公开竞聘和社会化招聘,选拔了平均年龄37岁的23名优秀年轻干部到中层领导岗位上。又深化总部7个部门副总经理以上岗位和36个处级岗位的公开竞聘。通过公开竞聘和社会招聘,中国黄金集团总部切实打造了一支高素质、专业化的优秀年轻干部队伍,为集团注入了新鲜血液。

在下属企业,中金黄金、中金香港两个主业上市公司总部的34名部门副总经理以上岗位全部实施公开竞聘;中金贸易、中金珠宝、中金地质等重点改革单位,全面实施竞争性上岗。目前已推动符合条件的110家企业、390名经理层成员全部实行任期制和契约化管理。按照“总体水平看业绩、个人收入看贡献、突出业绩有奖励”的核心导向,搭建完善了能增能减的收入分配体系,有效打通市场化选人用人的“中梗阻”。

突出价值导向 激励与规范同时开展

为了打破“大锅饭”,中国黄金集团以收入能增能减机制为切入点,改变传统薪酬分配机制,逐步完善市场化分配机制,建立了与绩效和贡献挂钩、短期激励与长期激励结合的薪酬激励机制。

改革成效不断凸显。“双百计划”“科改计划”子公司的中长期激励取得较大进展。截至目前,中国黄金集团所属中金珠宝、中金辐照等两家上市企业已成功实施员工持股计划,中金黄金股权激励、长春黄金研究院员工跟投计划正式批复实施;长春黄金设计院混改方案已初步成型。

改革范围不断扩大。中国黄金集团制定了《中国黄金集团有限公司工资总额备案制管理办法》,并于2020年底取得国资委备案批复;印发了《经理层任期制和契约制管理规定》《职业经理人管理办法》,继续扩大激励的范围,扩大用人视野与范围。

激励行为不断规范。中国黄金集团对权属公司领导人员兼职行为开展了清理与规范行动,这对于规范领导人员行为,建立良好用人秩序,形成良好生态系统,树立正确的权力观、利益观、价值观起到了积极促进作用。(马春红 许勇)

中国宝武集团 成立产教融合发展公司及卓越工程师学院

2月20日下午,宝武产教融合发展(上海)有限公司及国家首批卓越工程师学院揭牌成立,其将努力成为助推国家产教融合型企业建设、深化人才强企的中坚力量。宝武党委常委魏尧、宝武工会主席张贺雷共同为产教融合发展(上海)有限公司及国家卓越工程师学院揭牌。

2021年7月以来,集团公司持续、大规模推进一线员工全员轮训,并将其作为促进宝武企业文化深度融合的战略性举措、全面持续提升员工技能水平的制度性安排、关心关爱员工的实事工程与民心工程。培训面向一线技能人员、一线技术人员和基层管理者,以“学、训、赛、评、融”五位一体人才赋能新模式,取得显著成效。2022年7月,国务院国资委批准宝武成为国家卓越工程师学院首批试点单位。

“十四五”是宝武创建世界一流伟大企业的关键时期,宝武党委书记、董事长陈德荣提出,要紧紧围绕世界一流伟大企业的战略目标,打造一支适配集团发展战略的人才队伍。面对钢铁行业前所未有的严峻市场形势,要通过“冬练”提高员工的技能,提升员工的精神。

宝武产教融合发展(上海)有限公司将紧紧抓住重大发展机遇,为努力打造世界一流企业培训机构而部署落实各项工作;紧紧围绕“三个全面”工程,有力助推员工能力素质提升。继

续聚焦集团技术技能人才队伍培养这个根本任务,不断优化完善“学、训、赛、评、融”育人模式,通过大力推进“操检维调”一体化技能人才培养、大规模实施一线员工全员轮训、深入开展职业技能等级认定等战略性、基础性项目,促进员工能力素质全面提升。要紧紧围绕产教融合发展,积极探索协同育人的新模式、新途径、新方法。深化产教融合,推动人才引领发展、产业创新发展、经济高质量发展相互贯通、相互协同、相互促进的战略性举措。要继续以集团建设国家产教融合型企业为契机,深度融入行业企业,在转变培训模式、变革培训体系、整合培训资源、重构师资队伍、构建评价标准、发展智慧教育等方面大力创新,积极探索构建产教融合的新模式、新途径、新方法。要紧紧围绕世界一流企业培训机构建设,推进体制机制变革。站位要高、起点要高、视野要大、格局要大,要着眼于落实世界一流企业对一流技术技能人才的要求与期许,致力于建成与之相适配的世界一流企业培训机构。要构建较为完备的高度市场化制度体系,特别是建立员工绩效与工作业绩强挂钩、内部评价与用户满意相联系、即时激励与长期激励相结合的评价激励机制,全力打造培养模式创新区、培训质量示范区、市场化改革试验区和产教融合先行区,不断提升队伍能力,激发活力、催生动力。(鲍午)

紫金矿业入选“2022福布斯中国可持续发展工业企业TOP50”

今年2月,“2022福布斯中国可持续发展工业企业TOP50”榜单公布,紫金矿业凭借在绿色制造、碳中和、可持续发展、ESG建设等方面的表现入围榜单,成为中国工业企业中具有高可持续发展价值的行业标杆。

“2022福布斯中国可持续发展工业企业TOP50”评选围绕“管理体系、技术创新、综合效益、资源配备、示范推广”五大维度,并根据维度下的细化指标进行逐一评定,最终由评委会评选出年度可持续发展工业企业的先驱典范。该评选旨在发现全国范围内具有杰出影响力和实力的绿色制造企业,树立行业新标杆,探索绿色低碳转型新模式,助力工业制造企业向实现碳中和目标迈进。

紫金矿业秉持“绿水青山就是金山银山”的发展理念,扎实推进生态修复、生物多样性保护、水资源管理以及固废资源产业化利用,全面推行ISO45001、ISO14001等国际标准化体系认证。目前,紫金矿业拥

有15座绿色矿山、10家绿色工厂和1座矿山公园。

技术创新是推动企业绿色低碳转型的原动力。紫金矿业不断提升自主创新能力,突破绿色低碳关键技术,旗下福大紫金先后建成国内首套氨氢燃料电池发电站,并建成中国首辆氨氢燃料电池客车,实现低成本“燃料电池级”氢能的现产现用,加速“零碳”产业发展。福大紫金率先以氨为载体,聚焦“氨-氢”能源在交通领域燃料电池汽车商业化推广应用,其“氨氢燃料电池发电”技术获评2022年度十大“零碳中国”创新技术。

2023年1月,紫金矿业发布《应对气候变化行动方案》,提出2029年实现碳达峰,2050年实现碳中和的目标。围绕实现碳中和目标,紫金矿业提出了短期、中期、长期三步走的转型路径规划,将通过由高到低的比重实施清洁能源替代、清洁能源替代、节能技术实施、碳抵消、碳交易等组合方式实现减排。(梓叶)