



# 党建共建共享 共创美好未来

——全国有色金属行业党建创新优秀案例研讨会召开



# 党建共建共享 共创美好未来

——全国有色金属行业党建创新优秀案例研讨会召开

如何解读国家政策对有色行业的深远影响？有色金属企业如何做好党建工作？展望未来，有色行业如何发展？

本刊记者 朱逸慧 姬国栋 | 文

建党百年之际，有色人共聚一堂，论党建共建共享，创建党建文化与党建品牌。日前，全国有色金属行业党建创新优秀案例研讨会在北京隆重召开。本次大会由《中国有色金属》杂志社主办，西部矿业集团有限公司、中国有色集团迪兹瓦矿业、赞比亚中色非洲矿业有限责任公司协办，来自全国各地的100余名有色行业企业党建负责人、骨干、宣传工作者等参与本次会议。

中国有色金属工业协会党委副书记、纪委书记范顺科，中国有色金属工业协会党委常委、副会长段德炳，中共中央党史和文献研究院第七研究部副主任、研究员毛胜，国资委有色金属离退休干部局党委书记邢建军等领导嘉宾出席本次大会。段德炳为大会致辞，范顺科、毛胜做专题讲座，会议由有色金属技术经济研究院党委书记林如海主持。

## 新时代 新有色

新时代，新格局，新问题，新解读。如何理解新政策的深刻内涵？范顺科作题为《奋进新时代 有色金属行业大有可为》的专题讲座，从当前需要深刻领会的几个关键词出发，结合中国有色金属产业情况，为与会代表上了生



全国有色金属行业党建创新优秀案例研讨会会场

动的一课。

“百年未有之大变局”本质是国际力量对比，从美国独霸世界到以中国为代表的发展中国家崛起，冲击美国建立的世界经济政治秩序。新冠肺炎疫情不是百年未有之大变局的原因，而是引发百年未有之大变局发生新的变化。尽管新冠肺炎疫情依然在全国肆虐，但是可以预见，“后疫情”时代一定会形成一个新的国际政治经济秩序。

如何理解“双循环”的新格局？从根本上来说，构建新发展格局是适应我国发展新阶段要求，塑造国际合作和竞争新优势的必然选择，构建新发展格局是把握发展主动权的先手棋，不是被迫之举和权宜之计。构建新发展格局是开放的国内国际双循环，不是封闭的国内单循环；构建新发展格局是以全国统一大市场基础上的国内大循环为主体，不是各地都搞自我小循环。



中国有色金属工业协会党委副书记、纪委书记范顺科做专题讲座

如何理解“共同富裕”？共同富裕是全体人民共同富裕，是人民群众物质生活和精神生活都富裕，不是少数人的富裕，也不是整齐划一的平均主义。共同富裕的思路是构建初次分配、再分配、三次分配协调配套的基础性制度安排。

范顺科在介绍我国有色金属行业的基本情况时表示，我国已经建立了完整的有色金属工业体系，90个品种均能生产；产业规模全球领先，十种常用有色金属产量突破6000万吨，已连续19年居世界第一；科技创新引领装备技术升级，技术装备已经达到或

者接近国际先进水平；资源开发与利用取得长足进步，尤其是铜、铝、钴、镍的海外资源开发。

行业面临的挑战多于机遇，企业应小心应对包括疫情反复、资源保障、能源约束、环保压力、金融风险、结构性矛盾、贸易摩擦、消费逐顶等挑战，与此同时，应充分发挥主观能动性，抓住双循环、产能合作等机遇，在自主创新、兼并重组以及资源二次利用等方面下功夫。

未来，有色金属行业迫切需要能够根本解决环保问题的技术。就发展方向

而言，行业上下游面临着不同的发展机遇。上游采矿选矿应重点掌控优势资源、下游应用领域应集中于高端材料和应用的研发与生产，而中间的冶炼加工机遇在于相对成本优势的中间制造、小金属等应用扩大带来的机会以及颠覆性技术和工艺突破。

### 做好党建工作 铸牢“根”和“魂”

中国共产党的百年奋斗历程和百年辉煌成就，是一部马克思主义中国化的历史，是中国共产党人的精神谱系、价值追求、理论创新、道路探索的发展史。只有牢记历史，不忘初心，才能坚定信仰，坚持斗争，以史为鉴，开创未来。

段德炳在致辞中表示，中国有色金属工业协会作为《中国有色金属》杂志的主管主办单位，高度重视本次会议，希望与在座的优秀党建工作者们深刻领会以下三点。

首先必须认识到，习近平新时代中国特色社会主义思想是我们在新时代做好一切工作的根本遵循。要把党史学习教育与认真学习领会、全面准确把握习近平总书记“七一”讲话的核心要义结合起来，坚持学思践悟、学懂弄通、学以致用，真正用我党政治理论创新成果武装头脑、指导实践、推动工作，促进行业、企业高质量发展。

第二，要以扎实的基层党建铸牢





产业发展的“根”和“魂”。面对世界百年未有之大变局，行业企业面临的困难挑战前所未有，要想战胜困难，最根本的一条就是要加强党的领导，全面从严治党的，发挥好基层党组织的战斗堡垒作用，发挥好党员的先锋模范作用。

第三，党建工作要勇于创新，跟上新时代的发展步伐。基层党建要坚持以人民为中心，坚持为群众办实事，赓续红色血脉，勇于探索创新，跟上新时代的发展步伐，发挥好党建引领业务工作不断迈上新台阶的政治保障功能，努力提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力。

毛胜以《向第二个百年奋斗目标进军的政治宣言和行动纲领》为题，重温建党历史，展望美好未来。

他提出，实现第二个百年奋斗目标，要做到以史为鉴、开创未来的“九个必须”，即：必须坚持中国共产党坚强领导；必须团结带领中国人民不断为美好生活而奋斗；必须继续推进马克思主义中国化；必须坚持和发展中国特色社会主义；必须加快国防和军队现代化；必须不断推动构建人类命运共同体；必须进行具有许多新的历史特点的伟大斗争；必须加强中华儿女大团结；必须不断推进党的建设新的伟大工程。

大会设置党建优秀案例分享环节，来自江西铜业、中色非矿、北京矿产地质研究院、华录未来文化科技等企业的

代表分别介绍和分享各自的党建经验，助力有色企业党建高质量发展。

### 隆重表彰 共庆华诞

为号召行业企业共庆建党百年华诞，今年上半年，中国有色金属工业协会面向行业企业组织开展了“庆祝建党100周年”主题征文活动，杂志社也开展了“庆祝建党100周年”系列活动，得到了业内广大党员干部的积极参与，踊跃投稿，共收到征文、美术、书法、篆刻、摄影、党建品牌文创作品合计千余件。会上对此次活动表现出色的单位及个人进行了隆重地表彰，范顺科和段德炳为获奖单位及个人颁奖。

“庆祝建党100周年”主题征文活动期间共收到征文投稿741篇，经过重重筛查和评委会专家评选，由中国有色工程有限公司毛略生撰写的《大疫当前，方显央企担当》等70篇文章表现出色，荣获“庆祝建党100周年”主题征文一、二、三等奖，70篇文章获优秀奖，江西铜业集团有限公司等十家单位荣获“庆祝建党100周年”主题征文优秀组织奖。

“庆祝建党100周年”系列活动共收到美术、书法、篆刻、摄影、党建品牌文创作品533幅，各类作品共评出一、二、三等奖90余项，金川集团股份有限公司等20家单位获“庆祝建党100周年”系列活动优秀组织奖。

党建工作是生存之基，发展之本。



中国有色金属工业协会党委常委、副会长段德炳为大会致辞



有色金属技术经济研究院党委书记林如海主持会议

以本次会议为契机，期待有色行业企业全面加强党的建设，强化党建引领，创新党建品牌，真正将党建与业务工作融合起来，充分发挥党建引领作用，开创新局面，取得新成就。■



# 构建大党建工作格局 以高质量党建引领江铜高质量发展

江西铜业集团有限公司(以下简称“江铜”)成立于1979年,是中国现代铜工业的奠基者,中国铜行业和江西省首家世界500强企业。江铜党委现有各级党组织390个,其中党委28个、党总支30个、党支部332个,党员7512名。2001年,江铜党委首创“江铜党建质量管理体系”,获颁全国首张党建质量管理体系认证证书,并被中组部确定为“企业党建工作创新试验田”。江铜党委和下属德兴铜矿党委先后4次荣获“全国先进基层党组织”称号。

回顾江铜42年的党建工作实践,创新是永恒不变的主题。江铜始终坚持党的领导、加强党的建设作为“根”和“魂”,以融入企业生产经营中心、推动企业改革发展为着力点,一以贯之推动党建创新,以高质量党建引领推动企业高质量发展。

## 同频共振 推动党政深度融合

江铜党委不断强化企业党建工作和中心工作是一个有机整体的意识,党建工作的目标始终着眼于改革、发展、稳定这个大局,通过“三个融入”,切实把党建工作的优势转化成为企业发展的优势。

一是从体制、制度上融入。做到党组织的机构设置、职责分工、工作任务纳入企业的管理体制、管理制度、工作



江西铜业股份有限公司党委组织部副部长陈荣华分享经验

规范之中。

二是从内容、方法上融入。做到党的工作与企业生产经营工作同部署、同推动、同落实,形成同频共振、联动互补。

三是从考核、评价上融入。将党的建设考评与企业生产经营业绩考核结合起来,考评结果与单位绩效分配、干部薪酬挂钩。

回顾江铜发展历程,江铜党委总能应时而变,顺势而为,把握经济运行大势,适时推进党建创新,实现企

业党建工作与中心工作同频共振、互融互促,以高质量党建引领企业高质量发展。

上世纪末亚洲金融危机爆发期间,江铜党委在德铜精尾厂等基层党组织开展“党支部工作标准化”试点,为构建党建质量管理体系奠定了基础。

2001年以来,在全球铜价持续上涨、企业抢抓经济效益提升的时期,江铜党委在300余个基层党支部层面开展“党支部特色工作”创新活动,在管理末端

找到了服务与保证生产经营的“支点”，使得党建工作融入中心工作有了更好的切入点。

在2008年全球金融危机爆发的背景下，江铜党委从风险防控的角度出发，在2009年全面推广所属南方公司党委稽核工作经验，很好地起到了防范风险、强化执行、究源促改、提升管理的作用。

2018年，江铜按照省委省政府要求，全面启动“三年创新倍增”攻坚计划。期间，江铜党委坚决贯彻习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上的重要讲话精神，积极推动“制度融合”，将党建工作要求全面写入公司章程；积极推动“人的融合”，建立健全“双向进入、交叉任职”的领导体制；积极推动“事的融合”，切实将党委前置研究讨论是董事会、经理层决策重大问题的前置程序要求落到实处，有效发挥了党委“把方向、管大局、促落实”的领导作用。

在高质量党建引领下，2020年，江铜实现销售收入3346亿元、利税76.12亿元，2021年在世界500强榜单上的排名大幅前移118位，位列225位，并有望高质量完成江西省委省政府提出的“三年创新倍增”攻坚任务目标。

### 特色领航 形成党建“六有”格局

江铜党委在长期的党建创新实践过程中，逐步形成了党建“六有”格局。

一是有先进的党建理念。在不断地党建工作实践中，江铜党委总结提炼了“旗帜鲜明坚持党的领导，理直气壮加强党的建设；创新是江铜党建的原动力；党的建设有分量，企业发展有质量，职工群众有力量；党建工作做实了就是生产力，做强了就是竞争力，做好了就是凝聚力；企业生产经营在哪里‘发力’，党建工作就在哪里‘加油’等“江铜党建十大理念”，为江铜高质量党建提供了

理念支撑。

二是有科学的党建方法。从探索党支部上等级，推行“党支部工作标准化”，到导入ISO9000质量体系标准，首创党建质量管理体系，再到现在创建新时代江铜大党建体系，江铜始终以体系的思维抓党建工作创新，探索出了目标管理、PDCA循环、绩效评价、统计分析、持续改进等抓党建工作的有效方法和机制。

三是有系统的考评体系。首先建立了党的建设考评机制，形成了“上级有党建要求、基层有工作支撑”的党的建设考评模式，推动党建工作由“软任务”变为“硬杠杠”。其次实施了干部综合业绩考核，实现了直管干部分类考核大排名。

四是有统一的激励机制。江铜党委整合党委稽核、支部特色工作、企业文化建设评比，统一归集为党建创新奖，与科技进步奖、管理创新奖、全员创效奖一起，两年一度同考核、同评比、同表彰，一等奖高达8万元/项。

五是有动态的管控措施。对所属各级党组织和全体党员，借助党建信息化平台，积极推动构建“党建目标管理工作指数法”“党员自画像”，将党组织日常党建工作开展和党员发挥作用情况在平台上实时展现，进行动态管控。

六是有严密的监督模式。江铜在江西省属国有企业率先成立党委巡察办、巡察组，建立“江铜党风廉政会商机制”，形成了统一领导、全面覆盖、权威高效的大监督格局。

### 守正创新 构建新时代江铜大党建体系

党的十八大以来，特别是2016年10月全国国有企业党的建设工作会议召开后，江铜党委直面所属党组织不同程度存在的党的建设弱化、淡化、

虚化、边缘化问题，以全面从严治党的政治清醒和勇气，致力以党的政治建设为统领，加强党的先进性和纯洁性建设，探索提高党的建设质量。

期间，江铜党委力邀中央党校对公司党的建设现状进行全面诊断和重新优化，开展了《新时代江铜党建工作创新提升》课题研究。在中央党校研究成果的基础上，江铜党委历时一年多，全面构建了以“一纲要（《新时代江铜党的建设工程实施纲要（2020—2024）》）、两系统（江铜大党建体系运行系统和支持系统）、一手册（《江铜党支部工作指导手册》）、一平台（江铜党建信息化平台）”为主要内容的新时代江铜大党建体系。这是继江铜首创党建质量管理体系，成为国企党建创新“试验田”之后，江铜党建工作的又一次全新探索。

在大党建体系构建的基础上，江铜党委围绕全面构建“统筹领导、高效协同、资源整合、上下贯通”的大党建工作格局，进一步健全完善党委统筹领导体制机制，搭建党政之间深度融合、党建业务高度融通的协同工作机制，推进党建资源保障标准化规范化建设，厘清各级党组织权利清单和责任清单，促进党建责任体系、考核评价、创新活力上下贯通，激发各级党组织、全体党员以及党务工作者为新时代江铜党的建设事业增光添彩，努力实现江铜党建迭代升级，打造国企党建“江铜样板”。

面向“十四五”，江铜将以大党建为引领，以“大科创、大风控、大监督、大协同、职位体系、全面预算、对标创标、企业文化”为支撑，构建“1+8”九位一体管理模式，打造国有企业管理创新典范，为江铜打造具有全球核心竞争力的世界一流企业提供坚强保障，为早日实现江西在中部地区的加快崛起作出江铜新贡献。■



# 中色非洲开展“优秀员工家庭开放日” 加快推进海外企业跨文化融合

企业文化建设是企业的核心竞争力，更是海外企业党建工作的重要切入点、发力点和结合点。中色非洲矿业公司(以下简称“中色非矿”)通过“优秀员工家庭开放日”系列活动，找准企业核心价值观与赞比亚社会价值观的共鸣点，让赞比亚优秀员工和家庭成员担当活动主角，以“数字化矿山建设”成果、优秀员工家庭与公司“同成长、同发展”幸福生活作为活动背景，推广“忠诚、责任”企业核心价值观和“中赞友好、共同发展”理念。宣贯建设一流矿业企业文化。向赞比亚家庭、社会、媒体展示中色非矿公司建设“非洲首座数字化矿山”给赞比亚社会经济文化、矿业生产和员工家庭带来的积极变化，推进跨文化融合，提升企业品牌影响力。2020年，中色非矿公司“优秀员工家庭开放日”被国资委和中宣部评为“中国企业海外形象建设‘跨文化融合类’优秀案例”。

## 海外形象建设背景

中色非洲矿业公司1998年成立于赞比亚基特韦，是经中央批准在非洲成立的第一家矿业公司，拥有赞方员工5300余人(含协作单位)，中方员工140人。在赞比亚已完成投资超过14亿美元，拥有年产铜精矿含铜超过7万吨生产能力，目前正在建设非洲首座“数字化标杆矿山”。“公司基于大数据的金属矿山智能管控新模式”入选国家《2020年大数据产业发展试点示范项目名单》，是中国



中色非洲矿业有限公司北京代表处主任秦红霞分享经验

矿业行业“大数据”探索实践的“排头兵”。

进入新时期，在非洲世界矿业企业的竞争进一步加剧，企业外部政治环境进一步复杂化，中色非矿公司的发展也面临着进一步推进中赞文化融合、加强企业文化和企业品牌建设等挑战。比如，我们中国文化推崇“天道酬勤”，中国企业重视绩效考核、目标管理，企业文化强调“追求卓越”“劳动创造幸福”等。赞比亚民众主要信奉基督教，高度重视家庭、注重礼仪荣誉，社会整体文化教育程度较低，员工流动性相对大。在中色非矿公司5000多名员工中，高中及以上文化程度的员工不到30%；赞比亚劳动法中规定企业男性雇员年度带薪假期最大值为245天(含公共假日、

年假、带薪病假、同情假、陪产假等)，工会组织影响力大，不赞同加班，不赞同计件工资、绩效考核。

## 海外形象建设行动

获得“本土化”认同，是海外企业实现良性发展的重要途径。在企业管理中，人是生产力中最活跃、最重要的因素，培树强有力的企业核心价值观，建设所在国认同的企业文化，建设一支有“忠诚、责任”价值认同的员工队伍，是打造企业核心竞争力的基础。

通过梳理自身优势，把握中赞文化的结合点，明确海外形象建设的发力点，中色非洲矿业公司把开展“优秀员工家庭开放日”系列活动作为进一步加强企

业文化建设,传播中国企业文化品牌,提升企业核心竞争力的有效途径。通过企业员工个人荣誉的家庭成员共享和社会推广,找准企业与赞比亚社会价值观的共鸣点;通过评选、展示和表彰“优秀员工家庭”,培树企业核心价值观;通过“优秀员工家庭”与企业的“同成长、同发展”,培树“劳动创造幸福”典型。活动设计阶段对与赞比亚政府议员、政府社区代表和国家主流媒体(赞比亚时报、赞比亚每日邮报及赞比亚国家广播公司)的沟通联动环节进行了重点布置,通过赞比亚国家主流媒体和Facebook等平台扩大活动影响力。

1.第一次以“劳动光荣”为主题的“优秀员工家庭开放日”活动。

2019年6月22日,35岁的东南矿体自动化设备操作工Nune Ndonji感到意外和惊喜,这一天,他特地穿上西服、打好领带、把鞋擦得很亮,作为公司2019年度评选公司“优秀员工”,他和其他9名受表彰的同伴一起,带上自己的妻子、孩子,成为公司开放日活动的“主角”。他和同伴一起,自豪地向自己的家人、来宾、媒体代表展示自己的公司、自己的岗位和自己的工作业绩。“我们的公司在建设第一个数字化标杆矿山,我的岗位在实现自动化,我是岗位上最棒的!”

为培树“劳动光荣”价值观,进一步激励员工立足岗位努力工作,展示打造“赞比亚数字化标杆矿山”对于提升劳动生产率、降低职工劳动强度、提升安全系数带来的巨大变化,中色非矿公司举办了首次“优秀员工家庭开放日”活动,邀请10名优秀员工的家人及赞比亚国会议员Kampamba Mulenga Chilumba、当地有关政府官员、社区代表、主流媒体等近70人,实地参观了中色非矿作业现场,亲身感受数字化、自动化、信息化给矿业生产带来的巨大变化。

2.第二次以“忠诚与责任”为主题“优秀员工家庭开放日”活动。

2019年11月30日,在汲取第一次开放日活动成功经验的基础上,中色非矿公司举办了第二次“优秀员工家庭”开放日活动,主题为“忠诚与责任”。在5350名当地员工中,梳理出144名在公司工作年限超过15年以上的员工,通过基层推荐、个人自荐和单位审核,从中评选出10名优秀员工。公司邀请赞比亚政府社区发展部部长、国会议员Kampamba Mulenga Chilumba和卡鲁鲁西地区政府官员、社区代表、主流媒体(赞比亚国家广播公司、赞比亚时报、赞比亚每日邮报)代表以及10名优秀员工的家人,实地参观了中色非矿作

业现场。

## 履责成效

1.通过对优秀员工的隆重表彰、推广,展示了公司对赞方优秀员工和“忠诚与责任”品质的重视,进一步传递和培树“忠诚、责任”企业核心价值观,塑造企业良好形象。

2.通过邀请优秀员工家庭成员参与公司“开放日”活动,展示了公司对员工家庭的重视,让员工家庭共同分享“优秀员工”荣誉,增添员工和家庭成员的自豪感和荣誉感,激励家庭成员进一步支持员工的工作。

3.通过邀请政府议员、政府部长、市政官员、社区代表和重点媒体代表参与“优秀员工家庭开放日”活动,赢得价值观的同频共振;通过展示员工家庭与公司的“同成长同发展”,进一步推进“本土化”认同。

4.通过优秀员工当解说员,展示公司数字化矿山建设和管理理念对赞比亚矿业科技应用发展带来的巨大变化以及对员工生产和工作环境带来的改善,使社会进一步了解中资企业的进步和担当。

5.通过赞比亚时报、赞比亚每日邮报、赞比亚国家广播公司等国家主流媒体以及公司和员工Facebook的“本土化”宣传报道,提升企业美誉度和影响力。

## 展望

作为中国矿业践行“走出去”战略的“排头兵”,中色非矿公司将进一步完善、推进“优秀员工家庭开放日”活动。加强与相关利益方的沟通协作以及和外部组织机构的合作,尝试将“优秀员工家庭开放日”活动推向网络,推出赞比亚员工家庭与公司同成长典型和数字化矿山建设成果展示等专题,以实际行动践行中国有色集团“1+4”发展战略,推进中色非矿公司又好又快发展,为国家推进“一带一路”倡议做出自己最大的努力。





# 基层党组织与党员的创新激励与价值实现

——地研院党建与业务工作双融共促的思考探索与实践

中国有色金属工业协会所属的北京矿产地质研究院有限责任公司(以下简称“地研院”),有着66年的历史积淀和文化积淀,长期服务于冶金-有色,是国家地学领域重点科研院所。对于类似体量不大、知识密集而又较为典型的基层单位,如何加强、改进和创新基层党建工作,如何推动和激励党员成长成才,地研院以“一二三四模式”,紧牵党建工作与业务工作深度融合、双融共促的主线,聚焦党员干部队伍、基层党组织两个建设,辐射从院领导班子成员-全体在职党员-全体员工三个层面的全员学习型团队建设,创新形成了四个主要特色,初步探索出基层党组织与党员干部队伍两条较为系统实用有效的成长通道和创建路径。

## 党员成长如何破题?

2017年年底,我参加了国资委系统党建纪检负责人培训班,听取了时任中央国家机关工委组织部第一副部长张璐所作的《支部工作方法论》的视频讲座,张部长倡议和组织推广开展的支部方法制胜法宝——“百尺竿头”活动,他将组织干部集结在一个微信群,大家以一百天为单元制定了成长提升的总行动目标,又把百天目标细化分解到每一天,每人每天完成既定任务在群内打卡晒图,分享成功的喜悦、收获的经验、失败的教训和不足的遗憾,互相激励-帮



北京矿产地质研究院有限责任公司党委副书记、纪委书记田锦川分享经验

助-提醒,形成了较为浓厚的“比学赶超”的创建氛围。

深受课程启发,我们开始思考和研究如何结合单位实际和党员需求,在继承的基础上有所创新、应用和落地。借鉴“百尺竿头”的模式,以部门成员为基础成立了“百战百胜”小分队,经过近1000天、10个百日律变的达标坚持,从最初的4人拓展到现在的13人,有4人晋升或交流到行业相关企业任部门经理、副总以上职务。经过一段时间的实践试行后,在全院范围内推开了覆盖全体在职员工的能力提升建设。

实践的第一个层面从地研院班子成

员开启,主要考虑:我们要求党员和员工做到的,班子成员首先要做到;要求党员和员工做好的,班子成员更要做好。从2018年开始,在院党委委员成员中开展了“三个一”能力提升活动,经过几年的实践,到2021年拓展为院及所属企业班子成员“六个一+N”能力提升活动,主要内容也丰富为:每个班子成员结合分管工作、岗位职责、专业特长,每年在全院范围内宣讲一次党课,开展一次培训分享、独立撰写并公开发表一篇论文、完成一次问题导向的调研报告或对策建议、精读并领读一本好书、结成一队师徒“传帮带”“N”则更加倾向

于有益身心健康的自选活动。院领导层面“多个一”能力提升计划，发挥了“领头雁”效应，起到了较好的示范带头作用，有效地推动和改进了党建与业务工作。

实践的第二个层面，以党支部为单位、以“亮身份、定目标、获成长”为主题的党员成长计划，先是在院机关和测绘环境两个党支部开展试点后全面推开，党员亮出身份、公开承诺、追赶目标和超越自我。近几年，院全体员工参加了协会和国资委系统的支部工作APP学习，今年有4人全满分，9人年学习积分进入有色协会前10名、国资委系统前50名。协会前50名中，有41人来自地研院。

实践的第三个层面，是院及所属企业开展的员工成长计划，与完成年度单位、部门、个人目标配套，与员工年度绩效考核评价挂钩，充分激励和调动了全员干事创业的积极性和创造性。

在覆盖全员的学习型团队建设中，最为核心的是：拟定一个适合自己、科学有效、长期坚持的成长计划，有六个关键点需要全面考量和关注：一是能量化。不笼统地说学习、跑步，而是每天跑三公里、每月读一本书，半年做一次专题分享。二是可考核。根据定性定量指标，对是否完成及质量高低进行总体评估。三是有跃升。要迈台阶、爬梯子，跳起来摘桃子，目标逐次提升。四是个性化。每个个体的成长计划不尽相同，结合需要、意愿与导师一同制订，体现了量身定制、私人定制的特点。五是互帮助。团队中，每个个体都不是孤立的，更多的是互相提携、帮助、借鉴、成就的关系。六是获成长：创建的落脚点及终极目标是能力素质全面提升，达到更高的境界水平。

在活动的设计中，我们强调分享共享，就好像“两个人，如果你有一个苹果，我有一个苹果，彼此交换，每个人仍只

有一个苹果；如果你有一种思想，我有一种思想，两种思想合理碰撞，互相吸收汲取启发借鉴，每个人就有了两个，甚至更多的思考”，以达到共同进步提升的效果和氛围。

### 基层党组织如何创新？

4年来，地研院初步形成了四个主要创新特色。一是聚焦国家重大战略和单位转型发展实际，学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想特别是生态文明思想、绿色矿业发展等党中央决策部署，落实党委“把方向，管大局，促落实”责任，将学习成果转化为支撑单位转型发展的业务、项目和平台，全力保障党中央决策部署和上级党委决议在我院贯彻落实。主要表现为四个“服务于”的提出和落地。一是服务于绿色矿业发展，以“内蒙古赤峰”和“新疆东天山”为代表，率先立项并实施以矿产资源基地为单元的资源—环境—技术经济评价三位一体的综合地质调查，作为中国地质调查局示范项目在全国应用推广。二是服务于生态文明建设，率先立项并实施了“河北承德市国家生态文明示范区综合地质调查”、湖北宜昌黄柏河综合地质调查项目，精准对接地方政府需求，为优化地方国土空间开发布局、支撑地方绿色崛起，提供综合的地质解决方案。三是服务于地质大数据云计算的有色地质云数据库建设，已于2020年上线。四是服务于“一带一路”倡议，2003年率先走出国门，境外地质调查和国际矿业资本市场研究取得丰硕成果，2020年在有色协会的积极推动和支持下，地研院与紫金矿业集团合作新设了中色紫金地质勘查公司，主要服务于境外地质调查勘查。

二是党建结对共建与组织生活公开观摩。做好党建创新，既要“引进来”，更要“走出去”，我们与业务主管部门—中国地质调查局发展研究中心境外调查

党支部结成党建创新对子，在河北、湖北实施项目时与当地区县开展党建结对，深化业务和党建工作交流分享，院层面党支部开展的“三会一课主题党日”均以组织生活公开课方式进行观摩学习，互相启发借鉴。

三是党建课题攻关与角色互换体验。我们把业务工作的项目组织实施方法应用到党建工作中，开展党建创新课题攻关，使党建与业务工作同部署共落实。以党务干部为主体的机关工作人员参与到项目中开展课题研究，提供重要支撑，完成的课题作为2020年度地调局委托业务优秀成果在行业示范。基层单位各级领导、业务骨干吸收到党支部书记和支委，为支部建设提供了新的活力。党建与业务工作深化互动，共情体验。

四是党建特色活动贴近实际，精彩纷呈。地质行业是极其艰苦和特殊的行业，很多地质工作者一年有半年以上甚至更长的时间坚守在沙漠戈壁、森林沼泽、高原等极其艰险和恶劣的环境下，如果没有单位、组织的温暖、家人的理解，没有个人坚定的理想信念坚持坚守，往往是支撑不下来的。基层党组织和党务工作者坚持把党员培养为业务骨干，把业务骨干培养为党员，把党员输送到重要岗位上锻炼和培养为主要内容的“双培一输送”机制，创造更好的环境和条件，积极解除后顾之忧。

回归到“以人为本”的党建思想政治工作，一方面，突出“激励贡献”，激励党员干部为企业和基层党组织贡献智慧、力量和汗水。一方面，强调“支持获得”，支持党员干部获得相应的回报和能量，包括维持美好生活的薪资待遇、单位和组织的认同、更多培训提升的机会、身心双重健康、亲情友情，等等。

党建创新永远在路上，期待着全体党员和党务工作者创造演绎更多“成长的故事”，向着更美好的明天努力奔跑。■