

激活“一池春水” 锻造“硬核支撑”

华荣能源公司建立内部人力资源市场盘活存量赋能发展

杨思雅 陈佳毫 本报通讯员 杨涛

面对“老矿人员富余、新矿用工短缺”的结构性矛盾，华荣能源公司以内部人力资源市场为突破口，搭建统一业务平台，推倒片区和矿厂间的“围墙”，打破人员专业难跨和故土难舍的“壁垒”，推动人力资源在公司内部有序流动。点对点的精准输送，不仅避免了人才流失，更实现了集团整体效益的最大化。

以2025年为例，斌郎煤矿在收缩开采过程中，主动对接缺员单位，12月一次性调剂76人支援李子坪南二井采煤作业，35人转战金刚煤矿掘进一线；小河嘴煤矿于6月调剂35人到唐家河煤矿加快掘进；铁山南煤矿在9月调剂18人到代池坝煤矿强化采煤；攀枝花精煤分公司在3月调剂5人到代池坝选煤厂、10月调剂10人到李子坪南二井从事洗选工作。

从成本中心到价值中心 激活降本增效新动能

建立内部人力资源市场的深层逻辑，在于将传统观念中的人力成本转化为人力资本。通过内部挖潜，华荣能源公司2025年共节约人工成本507.75万元，交出一份亮眼的经济账。

这份“账本”背后，是精细化的管理创新。其一，缩短了“适应期”。内部调剂人员均为熟练工，无需长时间的岗前培训可直接上岗作业。相比新招员工动辄数月的实习期，此举不仅提升了生产效率，更直接减少了培训、体检等费用支出约30.43万元。

其二，降低了“招工资”。通过调剂使用采掘职工164人，相当于减少新招工

428个月，按2025年预算同口径，仅工资支出一项就减少281.5万元，加上工资附加支出，累计减少近380万元。

其三，盘活了“存量人”。通过为富余人员提供新的岗位，公司减少了富余人员生活费支出72.07万元，减少工资附加支出约25.22万元，让闲置人力资源重新创造价值。

从内部循环到外部输出 打造技术品牌新名片

在内部市场成功运作基础上，华荣能源公司依托华荣、韩城两大矿业分公司，将盘活存量的视野从内部延伸至外部，将人才优势转化为市场竞争优势。

在华荣矿业分公司，一支支专业化队伍应运而生。对内承接治灾任务，先后筹建5支专业化抽采钻孔队伍负责龙滩煤电等4对内部矿井抽采钻孔施工任务，全年完成55万米工程量；组建1支安装回撤队负责广安片区矿井单位工作面安装回撤任务，组建1支反井钻机队承接公司内部反井钻机施工项目，有效替代了高成本外委用工。更重要的是，这支队伍“走出去”后，派遣10人技术团队进驻林丰煤业，这种“五科五长”技术服务模式得到省市监管部门和矿业主的高度认可，为今后托管

和技术服务省内民营煤矿探索经验，承接了贵州山脚树煤矿大倾角综采技术服务项目的跨省项目，将华荣在“大采高、急倾斜”复杂地质条件下的核心技术推向了省外。

在韩城矿业分公司，对外托管模式成效显著。分公司不仅与鼎能公司组建联合队伍托管兴隆煤矿，承接永宁煤矿102采区大倾角厚煤层技术服务项目，更主动寻找外部资源，成功与延安宝贤煤矿签订整体托管合同。这一系列项目的落地，标志着华荣能源公司已经从单一的煤炭生产商，向复杂条件煤矿综合技术服务商转型。

正如川煤集团在引入20亿元战略投资时所强调的，华荣将依托复杂煤层开采的成套技术优势，通过托管、联营等方式拓展省外产能，构建“以煤为基、多极支撑”的现代产业体系。

通过搏击市场，两个矿业分公司成为企业技术输出、品牌建设的先锋，为“走出去”积累了宝贵经验。

直面痛点难点 以深化改革激发队伍活力

在推进内部人力资源市场建设过程中，华荣能源公司也面临着“成长的烦恼”。

首先是政策制约。由于各地监管部门对煤矿井下共享用工的监管力度不一，合规性风险成为跨区域调剂的拦路虎。其次是观念阻碍。退出矿井职工多为老矿子弟，本地化思想严重，加之攀枝花、宜宾等片区增发退休待遇政策的差异，职工背井离乡的思想顾虑较重。再者是结构短板。员工老龄化倾向与技能人才短缺并存，尤其是一线采掘队伍年龄偏大，学习能力较弱，难以适应复杂地质条件下的技术输出需求。

面对挑战，华荣能源公司坚持“稳中求进、改中求活”。加大政策研究力度，确保用工合法合规；深入开展“讲形势、知战略、明发展”形势任务宣讲，编写华荣能源公司和攀枝花片区形势任务宣讲通稿，消除职工思想顾虑。

叙永一矿、小河嘴煤矿、斌郎煤矿等收缩单位围绕人员建制“走出去”做了大量艰苦细致的工作，一对一开展思想引导，激发干部职工走出去发展的勇气和底气。攀枝花精煤分公司通过“讲清改革必要性、讲清目标思路、讲清实施路径、讲清关键环节”等，让员工理解“改革不是推人走，而是谋出路”，实现了改革与稳定的良性循环。

从长远布局看，这一有益探索为华荣能源公司“十五五”发展埋下了伏笔。一方面，通过技术输出和品牌建设，华荣在复杂地质条件下的综采技术服务影响力与日俱增，为后续争取更多外部项目奠定了基础。另一方面，随着川煤集团“智改数转”战略的深入推进，华荣能源公司正加快智能化采掘建设，智能化开采量已占煤炭产能的70%。未来，内部人力资源市场将不仅输送“劳动力”，更将输送“高技能人才”，为传统产业转型升级提供坚实支撑。

叙永一矿、小河嘴煤矿、斌郎煤矿等收缩单位围绕人员建制“走出去”做了大量艰苦细致的工作，一对一开展思想引导，激发干部职工走出去发展的勇气和底气。攀枝花精煤分公司通过“讲清改革必要性、讲清目标思路、讲清实施路径、讲清关键环节”等，让员工理解“改革不是推人走，而是谋出路”，实现了改革与稳定的良性循环。

从长远布局看，这一有益探索为华荣能源公司“十五五”发展埋下了伏笔。一方面，通过技术输出和品牌建设，华荣在复杂地质条件下的综采技术服务影响力与日俱增，为后续争取更多外部项目奠定了基础。另一方面，随着川煤集团“智改数转”战略的深入推进，华荣能源公司正加快智能化采掘建设，智能化开采量已占煤炭产能的70%。未来，内部人力资源市场将不仅输送“劳动力”，更将输送“高技能人才”，为传统产业转型升级提供坚实支撑。

从长远布局看，这一有益探索为华荣能源公司“十五五”发展埋下了伏笔。一方面，通过技术输出和品牌建设，华荣在复杂地质条件下的综采技术服务影响力与日俱增，为后续争取更多外部项目奠定了基础。另一方面，随着川煤集团“智改数转”战略的深入推进，华荣能源公司正加快智能化采掘建设，智能化开采量已占煤炭产能的70%。未来，内部人力资源市场将不仅输送“劳动力”，更将输送“高技能人才”，为传统产业转型升级提供坚实支撑。

从长远布局看，这一有益探索为华荣能源公司“十五五”发展埋下了伏笔。一方面，通过技术输出和品牌建设，华荣在复杂地质条件下的综采技术服务影响力与日俱增，为后续争取更多外部项目奠定了基础。另一方面，随着川煤集团“智改数转”战略的深入推进，华荣能源公司正加快智能化采掘建设，智能化开采量已占煤炭产能的70%。未来，内部人力资源市场将不仅输送“劳动力”，更将输送“高技能人才”，为传统产业转型升级提供坚实支撑。

双汇精益销售体系挺进辽宁

北方市场开启新征程

本报讯(记者李代广)4月21日,河南双汇肉制品事业部辽宁大区精益销售启动会在大连举行。双汇发展董事长万宏伟、副总裁兼肉制品事业部总经理赵国宝、董事长助理胡运功等集团高层,集团总部、肉制品事业部及辽宁大区相关管理人员,以及首批40名试点客户代表参加会议。

万宏伟在讲话中指出,精益销售体系在豫南大区已取得显著成效,具备向其他区域推广的条件。辽宁市场基础扎实、客户资源丰富,是精益销售体系在北方市场落地的关键区域。精益销售体系在辽宁的推广,是双汇发力北方市场的重要战略举措。他要求辽宁团队积极推动该体系在辽宁全面落地,为公司在北方市场的持续发展奠定坚实基础。

会上,双汇发展肉制品事业部辽宁大区销售总经理师富超介绍了《精益销售辽宁大区试点项目整体方案》。方案围绕辽宁市场特点,聚焦关键环节,提出以精益思维系统重构大区运营体系,明确了试点阶段的整体推进路径与核心发力方向。

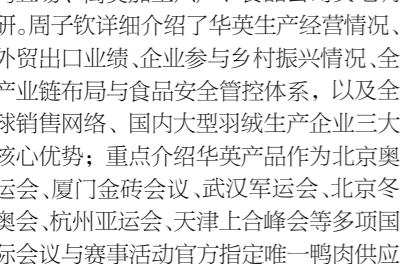
双汇发展网点倍增管理总监曹世杰进一步解读了方案的核心框架,重点从终端标准化管理、渠道专业化运营、产品精细化推广、费用精准化投放及数字化工具赋能五个维度,系统阐述了精益销售体系的落地思路。

会议期间,豫南大区代表分享了首个试点大区从启动到逐步完善的过程,试点客户代表结合自身经营情况介绍了精益销售体系实施后的业务变化。

在授旗环节,万宏伟为辽宁大区销售团队授予战旗,辽宁大区首批试点客户随后领取了目标锦旗。会议交流环节,辽宁客户向集团管理层坦诚反映市场一线情况,并提出针对性建议。与会管理层认真听取客户心声,围绕区域市场面临的机遇和挑战,与客户展开深入交流,现场气氛热烈。

此举不仅增进了厂商之间的理解与信任,也为精益销售体系在辽宁的精准落地提供了宝贵的市场参考。

本次启动会的成功召开,标志着双汇精益销售体系在北方市场的推广复制工作正式启动。随着该体系在辽宁大区的逐步落地,将进一步优化肉制品板块的区域运营效率,提升终端管理水平,充分激发市场增长潜力,不仅将助力辽宁大区销售业绩实现新突破,也将为双汇肉制品板块整体业绩的持续提升贡献重要力量。



郑州海关关长、党委书记高翔一行 莅临华英农业调研指导

本报讯(记者李代广)4月16日,河南郑州海关关长、党委书记高翔一行莅临河南华英农业发展股份有限公司参观调研。信阳海关关长郭运生、潢川县县长黄在国、华英农业党委书记周子钦等陪同调研。

调研期间,高翔一行先后深入华英种鸭五场、禽类加工六厂、食品公司实地调研。周子钦详细介绍了华英生产经营情况、外贸出口业绩、企业参与乡村振兴情况、全产业链布局与食品安全管控体系,以及全球销售网络、国内大型羽绒生产企业三大核心优势;重点介绍华英产品作为北京奥运会、厦门金砖会议、武汉军运会、北京冬奥会、杭州亚运会、天津上合峰会等多项国际会议与赛事活动官方指定唯一鸭肉供应商等重要历程;现场展示华英产品线上销售位居行业前列的相关数据。

高翔对华英出口规模逐年稳步增长的良好态势及企业长期发展取得的成效、华英品牌影响力和全球销售布局给予充分肯定,并对无疫小区创建、取得AEO认证工作给予高度认可。他表示,郑州海关将充分发挥职能优势,持续优化通关服务,全力支持华英农业深耕国际市场,扩大外贸出口,助力企业实现更高质量发展。

从各自为战到全域统筹 构建人才共享新机制

长期以来,煤矿企业普遍面临“老矿人员富余、新矿用工短缺”的结构性矛盾。华荣能源公司承担集团“传统能源改造升级”和“新兴产业前瞻布局”两大战略使命,矿厂点多面广,部分收缩开采矿井开工安置压力非常大,而一些生产矿井则因招工难面临“用工荒”。如何化解这一矛盾事关全局和改革成败。

华荣能源公司的答案是:以内部人力资源市场为突破口,全面对接集团“走出去”发展战略。人力资源部搭建统一业务平台,以华荣矿业分公司、韩城矿业分公司两个平台为载体,以干部员工跨片区、跨单位、跨专业轮岗交流为通道,推倒片区和矿厂间的“围墙”,打破人员专业难跨和故土难舍的“壁垒”,推动人力资源在公司内部有序流动。

这一机制并非简单的人员流动调配,而是系统性的制度重构。2025年,华荣能源公司出台并完善了《内部人力资源市场管理办法》,通过调剂用工、技术输出、项目托管三种模式,构建起覆盖全公司的资源共享网络。数据显示,全年共有11家单位参与内部调剂,调剂用工179人,其中采掘一线岗位164人。这些熟练工的跨矿流动,既为缺员单位注入了及时雨,也为富余职工找到了新出路。

校企携手育英才 产教融合启新篇

西华大学与惠锋智造“研究生创新实践基地”揭牌仪式举行

四月的蓉城,万物勃发。春意盎然的四川彭州工业园,涌动着教育与产业深度融合的“澎湃”春潮。

4月18日,西华大学与成都惠锋智造科技有限公司(以下称:惠锋智造)合作的“西华大学研究生创新实践基地”揭牌仪式在惠锋举行。这不仅是一次简单的校企合作,更是一场理论与实践的深情对话,是一次学术与产业的双向奔赴,为成都乃至西南地区的材料科学与生产制造播下了创新与希望的种子。

仪式上,西华大学材料科学与工程学院副院长郭彪首先致辞。他的话语充满了对教育事业的热忱与对产教融合的深刻理解。他回顾了西华大学“求是、明德、卓越”的办学理念,以及在工程硕士校企联合培养方面的丰硕成果。他指出,研究生教育的核心在于创新能力的培养,而实践是连接理论与现实的桥梁。他表示:“长期以来,我们一直在寻找能够让学生‘真刀真枪’做项目的优质平台。今天,与惠锋智造的合作,正是破解‘重理论、轻实践’难题的关键一步。”接着,惠锋智造董事长陈萍讲话。她言语间流露出企业家对人才的渴求。她介绍了公司从一家传统制造企业,逐步转型成为具有一定程度的智能制造和数字化水平并朝着新质生产力升级的高新技术企业、专精特新企业、绿色工厂的奋斗历程。她强调,惠锋智造的核心价值观是

“勇于负责、精益求精”,而这与西华大学的育人理念不谋而合。她坦言,企业在高质量发展的道路上,迫切需要一批有知识、能创新、愿在实践中学习和成长的年轻人才注入活力。此次实践基地的建立,不仅是企业吸纳人才的窗口,更是企业技术升级的加速器。她郑重承诺,企业将为基地学生提供最好的实践平台,开放核心资源,定制实践岗位,配备优秀的实践导师,源源不断地为研究生的成长成才提供资源,合力实现基地目标,共同实现校企共赢。她表示:“惠锋的企业愿景是:公司强大,员工幸福。我希望,未来在惠锋强大的队伍里,有我们在座的每一位同学幸福的身影!”

在热烈的掌声中,郭彪和陈萍代表双方在合作协议上签字。紧接着,惠锋的管理层手持红布覆盖的“西华大学研究生创新实践基地”牌匾,郭彪与陈萍一同走上台前,随着红布缓缓揭开,金色的牌匾在灯光下熠熠生辉。这标志着西华大学与惠锋智造的合作,正式进入了一个崭新的阶段。

仪式结束后,陈萍亲自带领西华大学的师生们参观了惠锋的数字化大屏、企业的生产车间、智能制造生产线、研发及测试中心等。现代化的厂房内,先进的自动化生产线有序地运转着,物流运载机器人在设备间及物流通道上穿行,技术及品控人员在测试中心专注地进行产



品及新材料的研发和测试,从原材料的投入到成品的产出,每一个环节都体现了“智造”的精髓。师生们不时驻足交流,对惠锋智造在新材料技术研发、3D打印基础材料以及在金刚石工具等领域的创新和努力赞叹不已。

此次研究生创新实践基地的建立,

是西华大学深化教育教学改革、推进产教融合的重要举措,也是惠锋智造提升自主创新能力实现可持续发展的战略选择。它如同一座桥梁,连接了校园与企业的广阔天地;它如同一艘航船,满载青年学子的梦想,驶向产业创新的蓝海。

(樊璞 张建忠)

河南油田 废弃泥浆「回注」变资源

本报讯(通讯员 胡强 施桂娟)“在古51511井实施的钻井泥浆调剖措施效果显著,目前累计创效28.43万元,既降了成本,又解了环保难题。”4月13日,河南油田工程技术人员秦嘉欣介绍。

今年,河南油田预计产生废弃钻井泥浆约5800立方米。若沿用传统处置方式,年费用将超130万元,成为绿色低碳发展的成本瓶颈。技术团队大胆创新,经分析发现,废弃泥浆固含量高、粒径小,经稀释处理后,可成为适用于中低渗油层的良好调剖剂。

位于泌沱10区的古51511井,因高含水、低产长期关停,且区域地层能量不足。去年12月,该井启动钻井泥浆回注试验,将“废弃物”转化为“资源”,既能补足地层能量,又能大幅降低处置成本。截至目前,已累计回注泥浆1661立方米。

测算显示,该模式预计年可节省处置费39.1万元,扣除回注成本,年创效34.24万元。今年油田计划实施3井次泥浆回注,全年预计创效60余万元,为推进绿色低碳、低成本开发探索出新路径。

学、法学、社会工作等学科为重点,全力冲刺博士学位授予单位及学位点申报。持续强化思政引领,深化“以研施教、以教促研、科研相交、研教融合”育人模式,推动学科交叉融合与产教深度协同,加快建设特色鲜明、西部一流的社会科学人才培养高地,为中国式现代化建设输送更多堪当民族复兴大任的高层次社科人才。

风正时济,其势已成;任重道远,其志弥坚。四川省社会科学院研究生教育将继续以科研为基、以育人为本,以服务为贵,在新时代的征程上书写更加精彩的篇章!

开辟地方社科院研究生培养特色发展之路

——四川省社会科学院研究生教育简介

四川省社会科学院始建于1958年,是四川省委省政府重要的“思想库”“智囊团”,是全国科单单位培养社科类高级人才“东西南北中”战略布局的关键一极。1982年成立研究生部,1984年首次招收硕士研究生,1986年获批准硕士学位授予单位,2007年更名为研究生院,2015年设立国家级博士后科研工作站,2019年启动博士学位授权建设,2023年迈入“加强培养类”新阶段。从起步奠基到发展壮大,从硕士培养到博士点申报,走出了一条地方社科院研究生教育的特色发展之路。

筑牢根基,学科成峰立格。40余载砥砺前行,四川省社会科学院研究生教育现已构建起涵盖哲学、经济学、法学、文学、历史学、农学、管理学七大学科门类的完整学科体系,学位点数量位居全国地方社科院第二,拥有哲学、应用经济学、法学、政治学、社会学、马克思主义理论、中国语言文学、新闻传播学、中国史9个一级学科硕士学位授予点,法律、社会工作、新闻与传播、博物馆、农业和工商管理6个专业学位硕士授予点,现有在校硕士研究生600余人,在站博士后40余人。40余年来,研究教育

培养了大批党政领导干部、高校学者和行业领军人才,他们在各自的岗位上,书写着哲社学子的责任与担当。

知行合一,特色铸魂育英才。一直以来,四川省社会科学院研究生教育秉持“实事求是,经世致用”的院训,恪守“为党献策,为国育才,为民治学”的使命,倾力打造“小而精、高特优”的育人品牌,始终与时代同频,始终扎根实践沃土。坚持以党建引领思政教育,厚植家国情怀根基;以深厚科研底蕴滋养教学,夯实学术素养功底;以高端智库平台强化实践,提升服

务社会能力,不断创新“科研+教学+实践”三位一体育人模式。导师教师队伍中正高级职称占比超70%,汇集了国务院政府特殊津贴专家、省学术技术带头人等领军力量。研究生深度参与国家社科基金项目、省委省政府重大委托及部省规划课题、基层调研服务,在真学真研中增长才干,在实干实践中锤炼品格。

奋楫争先,阔步前行向未来。面向“十五五”,四川省社会科学院研究生教育将紧抓博士学位授权建设契机,聚焦国家战略腹地建设与四川发展需求,以应用经济

广告