

才强企引领创新发展的手段之一。目前，职业经理人选聘机制逐渐成熟，一大批职业经理人成为云南国企经营管理的生力军，为企业高质量发展注入强劲动力，也为企业未来优秀管理人才成长筑池蓄水。

## 壮大高水平产业人才队伍

近年来，云南省属国有企业在产业人才队伍建设中坚持党建引领，重点抓好企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才及特殊领域紧缺人才的建设。全面探索建立重大工程、重大领域高技能人才培养计划，鼓励企业采取“职业（技工）院校+重点产业链企业”方式联合建设培训基地，逐步打造并壮大了一支初心牢、使命强、拉得出、能战斗、打得赢的高水平产业人才队伍。

“对我们来说，产业人才队伍是人才建设的重中之重。”云南省贵金属新材料控股集团有限公司党委工作部部长高勤琴说，贵金属集团非常注重产业工人队伍建设，先后制定出台《新时期产业工人队伍建设改革意见》等政策和制度，持续深入开展“电影党课”，组建党员先锋队、党员科技攻关团等。

贵金属集团通过开展职工职业技能竞赛、岗位技能竞赛等活动，全面提升人才队伍的业务能力。此外，该集团还积极与有关科研院所和高校开展人才共培计划等，将党员培养成业务骨干，把业务骨干发展成党员，构建起一支经得起考验的高水平产业人才队伍。

聚焦科技攻关，贵金属集团下属单位昆明贵研催化公司党总支结合国家汽车排放新标准发出号召，

将高水平党员科学家、技术人员聚合在一起成立“党员攻关团”，立下军令状，成功研发新一代国六超低贵金属催化剂技术，成为行业标杆。同时，该公司积极组建“转型升级党员攻关团”，聚焦混合动力新能源车型排放控制技术，成功为比亚迪集团开发超级混动平台项目，该平台配套车型市场占有率已超60%。

对于制造业领域的国有企业来说，拥有一支高水平的产业人才队伍，是技术创新和企业高质量发展的基础。而在党组织的引领下，将产业人才这支队伍聚合起来，积极发挥党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，队伍不断壮大的同时，迸发出无限战斗力、创新力和发展动力。

2022年以来，云南高水平产业人才队伍不断壮大，省属国有企业产业人才队伍有6人入选国家人才计划，68人享受国务院政府特殊津贴。

## 持续优化人才发展环境

2022年，省委组织部、省国资委印发《抓党建促省属国有企业改革发展行动方案》，明确提出实施人才强企引领创新发展行动等6大行动。为进一步夯实人才强企行动的保障基础，云南不断释放政策红利，持续优化企业人才发展环境。

云南印发的《党建引领省属国有企业高质量发展若干措施》《抓党建促省属国有企业改革发展行动方案》明确要求，要用好用活“兴滇英才支持计划”“人才服务现代产业发展十条措施”等政策红利，对企业攻克关键核心技术的团队给予不少于1000万元经费支持；单列核心技术攻关团队工资总额；

聘请高校、科研院所科研人员兼任企业“科技副总”，聘请省内企业高管、技术专家兼任高校“产业导师”；鼓励企业采取“职业（技工）院校+产业链”方式，企院共建职业高技能人才培训基地等，并予以优厚政策倾斜和专项资金补助。

云南能投集团积极推进人才差异化薪酬分配制度改革，将更多薪酬红利倾斜到产业技能人才和高精尖人才身上，畅通人才职业发展及身份流通通道，让一线人才“受尊重、腰杆硬、钱包鼓”。同时，该公司还探索实施技术员工持股计划等，建立人才队伍的中长期激励机制。

贵金属集团则由集团党委直接调度，围绕关键领域引才留才，通过完善“安家费”政策，建立差异化设计岗位薪酬兑现机制，科研成果落地转化激励机制、上市公司股权激励机制等办法，全面“温暖”人心。仅2022年，该集团就使用人才经费补贴560万余元，争取到人才住房10套，发放人才住房补贴和安家费用250万余元，并实现薪酬分配和上市公司“股权激励工具”向科技研发人员、骨干员工倾斜。

此外，积极鼓励和帮助企业加大人才自主培养力度，支持企业设立人才专项资金，在住房、医疗等方面提供合理福利保障；优化高层次人才薪资待遇，激励核心技术攻关团队完成、转化职务科技成果；采取中长期激励机制，激发人才干事创业热情，为企业建设高水平、高质量人才队伍打好基础、做好保障，是企业留住人才、发挥人才作用的重要工作，也是高质量党建推动国企高质量发展的重要举措，值得坚持和持续探索推进。

本刊记者 刘宇