

强化思想政治引领破解转型发展难题： 宁夏地区煤炭企业干部考核机制优化研究

刘太峰

宁夏红墩子煤业有限公司

【摘要】干部考核评价是煤炭企业组织工作与党建思政工作深度融合的核心载体，直接关系到人才队伍政治素养、党建实效与可持续发展质效。在能源结构调整与安全生产要求升级背景下，科学考核机制是优化人力资源配置、驱动战略转型的关键。本文以宁夏煤炭企业为研究对象，结合宁煤集团、中铝宁夏能源集团案例，剖析现行考核机制在指标设计、流程运行、结果转化及思政融入中的突出问题，明确“战略锚定偏差、动态监测缺失、考用联动断裂、思政融入不足”四大核心矛盾，结合宁夏煤炭“智能化、绿色化”转型与新时代党建要求，构建“党建引领-战略解码-岗位适配-动态考核-结果闭环”全链条优化框架，从指标重构、流程革新、结果应用、组织保障四方面提出解决方案，为区域煤炭企业提升干部管理效能提供实操参考。

【关键词】煤炭企业；干部考核评价；思想政治建设；机制优化；宁夏地区

Strengthening ideological and political guidance to solve the difficulties of transformation and development: research on optimizing the assessment mechanism for coal enterprise cadres in Ningxia region

Liu Taifeng

Ningxia Hongdunzi Coal Industry Co., Ltd

【Abstract】Cadre assessment and evaluation is the core carrier for the deep integration of organizational work and party building ideological and political work in coal enterprises, which directly affects the political literacy of the talent team, the effectiveness of party building, and the quality and effectiveness of sustainable development. In the context of energy structure adjustment and upgrading of safety production requirements, a scientific assessment mechanism is the key to optimizing human resource allocation and driving strategic transformation. This article takes Ningxia coal enterprises as the research object, and combines the cases of Ningxia Coal Group and Chinalco Ningxia Energy Group to analyze the prominent problems of the current assessment mechanism in indicator design, process operation, result transformation, and ideological and political integration. It clarifies the four core contradictions of "strategic anchoring deviation, dynamic monitoring deficiency, examination linkage fracture, and insufficient ideological and political integration", and combines the "intelligent and green" transformation of Ningxia coal with the requirements of party building in the new era to construct a full chain optimization framework of "party building guidance - strategic decoding - job adaptation - dynamic assessment - result closed-loop". Solutions are proposed from four aspects: indicator restructuring, process innovation, result application, and organizational guarantee, providing practical reference for regional coal enterprises to improve cadre management efficiency.

【Key words】coal enterprises; Cadre assessment and evaluation; Ideological and political construction; Mechanism optimization; Ningxia region

一、引言：能源转型与思政引领下的考核机制命题

“双碳”目标推动能源行业深度转型，煤炭企业肩负“保供稳价”“绿色转型”与“党建引领高质量发展”三重使命。宁夏作为西北煤炭富集区域，2023年煤炭产量达1.3亿吨，占西北五省总产量的18%，宁煤集团、中铝宁夏能源等骨干企业既是区域能源保障的核心力量，也是国有企业践行社会责任、强化思政建设的重要阵地。

干部队伍作为战略落地的“关键少数”，其政治素养与履职能力直接决定企业安全管理水平、转型推进成效与党建

工作质量。当前宁夏煤炭企业干部考核存在诸多突出问题：宁煤某矿技术副矿长因推进智能化改造导致短期产量出现波动，考核排名靠后；中铝宁夏能源研发干部专注技术攻关却未完成经营指标，错失晋升机会。部分干部存在“重业务轻思政、重短期轻长效”的认知偏差，党建工作与业务工作“两张皮”问题凸显，制约了干部队伍活力的激发，成为企业高质量转型的重要瓶颈。

二、核心矛盾：宁夏煤炭企业考核机制的现实困境

（一）指标体系失衡：战略导向、岗位适配与思政引领三重缺失

考核指标的科学性直接决定考核工作质量，当前宁夏煤炭企业指标体系存在“四重四轻”的结构性缺陷，与企业转型需求、党建工作要求适配度不足。

一是重短期效益轻战略落地。安全生产、经营业绩等硬性指标占比超60%，绿色发展、科技创新等转型相关指标被边缘化，思政建设指标缺乏系统的量化设计。以宁煤某露天矿2022年考核为例，原煤产量、吨煤成本等指标占比达65%，智能化建设、生态修复等转型指标未纳入考核范围，思政学习、党建责任落实等内容仅为笼统的定性描述。

二是重统一标准轻岗位差异。指标设置采用“一刀切”模式，未匹配不同岗位的核心职责与思政考核侧重点。宁夏煤业化工板块将经营业绩权重设定为40%，某研发负责人牵头完成3项核心专利，但因短期利润未达标被评为“基本合格”，其工匠精神、责任担当等思政表现未得到充分考量；党务岗位与生产岗位的思政考核标准未做区分，难以体现岗位差异。

（二）考核流程僵化：动态监测、方法创新与思政考核严重不足

考核流程与方法是保障考核结果真实有效的关键，宁夏煤炭企业仍停留在“静态评价”阶段，思政考核流于形式，难以全面反映干部实际表现。

考核周期存在“重年终轻日常”的问题，宁煤某公司疫情期间，部分干部驻矿保供近2个月，其责任担当、群众工作能力等思政表现未纳入日常考核，年终仅以产量指标进行评价，滋生了“平时不作为、年终搞突击”的不良风气。

考核方法传统僵化，民主测评、个别谈话等传统方式占比超70%，“人情票”“关系票”问题突出；思政考核多依赖书面材料审查，缺乏实地调研、现场核查等多元方式，中铝宁夏某煤矿考核结果与干部实际表现吻合度不足60%。大数据、360度考核等现代化考核工具未普及，数据采集依赖人工操作，思政相关数据分散且难以量化，影响考核精准性。

流程闭环存在断裂，多数企业仅公示考核等级，未向干部反馈业务短板与思政方面的不足，也未明确改进路径。某企业调研数据显示，80%的干部不清楚自身在思政学习、党建责任落实等方面存在的问题，“以评促改”“以考促建”的考核目标未实现。

（三）结果应用疲软：激励约束、干部发展与思政表现联动断裂

考核结果应用是发挥考核激励约束作用的核心，当前宁夏煤炭企业考核结果应用存在“范围窄、力度弱、联动差”的问题，思政表现与干部发展、激励约束严重脱钩。

应用范围局限，中铝宁夏能源某矿2023年评选出15名优秀干部，其中仅3人获得专项培训机会、2人实现晋升，部分思政表现突出但业务指标未达最优的干部缺乏明确发展通道，4人因职业发展受限选择离职；某企业2名连续考核不合格的干部仍留任原岗位，其中1名存在思政学习敷衍、群众评价差等问题，未得到有效处置。

（四）组织保障薄弱：专业能力、监督体系与思政考核保障双重缺口

专业的组织保障是考核机制有效运行的基础，宁夏煤炭企业在考核队伍建设、监督体系完善、考核工作重视程度等方面存在明显短板。

考核队伍专业化水平不足，宁煤某矿70%的考核人员为生产岗位兼职人员，对智能化转型相关指标、思政考核标准把握不精准；中铝宁夏能源考核人员因缺乏党建思政专业知识，难以精准评估干部思政素养与党建成效。

监督机制不完善，部分企业存在虚报产量、思政学习材料造假等问题但未被及时核查；职工参与监督的途径有限，难以形成全方位、多层次的监督体系，考核公正性难以保障。

考核工作重视程度不足，某地方煤矿因生产任务繁重，将原本1个月的考核周期压缩至1周，思政考核草草收场，干部对考核结果的认可度仅为55%；部分企业管理层认为思政考核无实际作用，未将其纳入核心管理环节。

三、系统优化：构建党建赋能与思政引领的考核机制框架

（一）重构指标体系：实现战略、岗位、区域特色与思政引领精准对接

以“党建引领-战略解码-岗位分析-指标设计”为核心逻辑，构建“四位一体”的差异化指标体系，提升考核科学性针对性。

1. 锚定党建与战略双重导向。将“智能化、绿色化”转型目标与新时代党建思政要求深度融入指标体系，结合宁夏能源发展“十四五”规划与国有企业党建工作要点，将绿色开采、节能减排等转型指标权重提升至30%以上；明确思政建设指标权重为20%—25%，涵盖政治理论学习（5%）、党建责任落实（6%）、党性修养与廉洁自律（5%）、群众工作能力（4%）等子指标，实现量化考核。

2. 立足岗位设计分类思政指标。重构“德能勤绩廉”考核权重，突出绩、能、德的核心地位。生产岗位重点考核安全生产、任务完成率与思政引领作用（安全创新权重 $\geq 20\%$ ，思政引领权重 $\geq 15\%$ ）；党务岗位重点考核党建创新成效、职工满意度与思政工作实效（党建与思政指标权重 $\geq 60\%$ ）；管理岗位重点考核战略执行能力、团队建设成效与政治领导力（管理效能权重 $\geq 40\%$ ，政治引领权重 $\geq 25\%$ ）。

（二）革新考核流程：构建动态化、数字化、思政化考核运行体系

打破传统“静态评价”模式，构建“日常+专项+年终+思政专项”的动态考核流程，提升考核全面性与时效性。

1. 建立四位一体考核模式。日常考核通过信息化平台每月生成业务与思政动态报告，实时跟踪干部表现；专项考核聚焦重大项目攻坚、应急任务处置与思政重点工作推进情况；思政专项考核每季度开展一次，通过座谈访谈、群众测评、实地核查等方式评估干部思政素养；年终考核综合日常

考核(30%)、专项考核(30%)与思政专项考核(40%)结果,形成最终考核结论。

2. 丰富考核手段,强化思政考核实效。引入360度考核法,将下级、服务对象、群众对干部思政表现的评价占比提升至30%;搭建大数据考核平台,整合生产、党建、人力资源等多系统数据,实现考核数据自动统计与智能分析;思政考核增设“政治理论测试”“群众满意度调研”“党建工作实操评估”等特色方式,提升考核精准性。

(三)深化结果应用:建立全链条激励约束与思政引领联动机制

构建“选拔任用-激励分配-能力建设-思政提升”四维应用体系,充分发挥考核导向作用。

1. 强化选拔任用与思政表现联动。将思政考核结果作为干部选拔任用的“硬指标”,连续两年考核优秀且思政表现突出的干部,优先纳入轮岗晋升名单;思政考核不合格的干部,需参加3-6个月的思政专题培训,培训后考核仍无改进的予以降职处理;连续两年思政考核不合格的干部直接免职。

2. 优化激励分配与思政成效联动。考核结果与绩效奖金按1.5:1的比例挂钩,优秀干部绩效奖金上浮50%;增设“思政工作先进个人”“党建引领示范岗”等专项奖励,对思政表现突出、党建成效显著的干部给予额外奖金与公开表彰;思政考核不合格的干部额外扣除20%绩效奖金,强化惩戒约束。

(四)强化组织保障:筑牢专业化、规范化、思政化考核工作基础

从考核队伍建设、监督体系完善、考核文化培育三方面强化保障,补齐思政考核专业短板。

1. 组建专业考核队伍。采用“双向选拔”模式,选拔一线业务骨干、人力资源专业人才与党建思政骨干组成考核队伍,其中党建思政专业人员占比不低于30%;每季度开展考核标准、思政评估方法等专题培训,年度组织赴行业标杆企业对标学习;实行AB岗与交叉互审制度,提升考核工作质量。

2. 完善监督体系。建立“事前预防-事中控制-事后追责”的全流程监督机制:事前公示思政考核标准、流程与评分细则,保障考核透明;事中通过实地核查、数据比对等方式核查关键信息真实性,防范造假行为;事后对考核结果失

真、弄虚作假等问题严肃追责,确保考核公正。

四、案例验证:优化方案的实践价值体现

宁煤某矿长期存在考核机制与企业发展战略、党建思政要求脱节的问题:传统考核中生产产量、成本控制等指标权重超70%,智能化建设、生态环保等转型指标占比不足10%,思政建设指标仅为笼统定性描述,导致干部普遍存在“重产量轻转型、重业务轻思政”的倾向;研发岗位考核侧重论文、专利等过程性成果,未关注成果转化成效,党务岗位考核标准与业务岗位无差异,难以体现岗位核心职责。

2023年该矿启动考核机制优化工作:一是调整指标权重,将智能化建设、生态环保两类转型指标权重提升至35%,传统产量、成本指标降至40%,思政建设指标设定为25%;研发岗位成果转化权重设定为50%,工匠精神与责任担当权重20%;党务岗位党建创新、思政引领成效权重提升至60%;生产岗位安全生产思政引领权重设定为15%。二是搭建数字化考核平台,实行“日常+专项+思政专项+年终”四位一体考核模式,实现考核数据实时采集与动态分析。

五、结论

综合调研与实践验证可知,当前宁夏煤炭企业干部考核机制存在四大核心问题:一是指标体系失衡,传统生产指标占比偏高,思政指标缺乏系统量化设计;二是考核流程僵化,以年终考核为主,缺乏日常跟踪监测与思政专项考核;三是应用机制疲软,考核结果与激励晋升关联度低,思政表现与干部发展严重脱钩;四是保障体系薄弱,缺乏数字化考核平台与专业考核队伍支撑。

本文构建的“党建引领-战略解码-岗位适配-动态考核-结果闭环”全链条优化框架,从指标重构、流程革新、结果应用、组织保障四方面提出的解决方案,可有效破解上述问题。宁煤某矿的实践案例表明,优化后的考核机制能够显著提升干部思政素养与转型执行力,推动党建工作与业务工作深度融合,为宁夏乃至西北地区煤炭企业干部考核机制优化提供了切实可行的实操参考,对助力煤炭企业实现“智能化、绿色化”转型与高质量发展具有重要意义。

参考文献

- [1]李军.新时期煤炭企业干部考核评价体系构建研究[J].中国煤炭,2020,46(8):142-145.
- [2]王建军.国有企业干部考核评价机制优化路径探析[J].人力资源管理,2021(5):78-79.
- [3]张莉,刘志强.绿色转型背景下煤炭企业人才考核指标体系研究[J].煤炭经济研究,2022,42(3):67-72.
- [4]宁夏回族自治区人民政府.宁夏能源发展“十四五”规划[Z].2021.
- [5]陈亮.360度考核法在国有企业干部考核中的应用[J].企业改革与管理,2020(12):102-103.
- [6]国家能源局.2023年全国煤炭行业发展报告[R].2024.