

# 全国黄金行业 工作交流

2026 第 6 期  
(总第 114 期)

中国黄金协会

2026 年 6 月 29 日

---

## 【本期目录】

- ◎玲珑金矿田负花状构造控矿机理与找矿突破
- ◎招金有色以“人才之金”锻造“发展之金”
- ◎扎根加纳，一座矿山与一片土地的“双向奔赴”
- ◎中国黄金集团这样重塑珠宝板块

# 玲珑金矿田负花状构造控矿机理与找矿突破

玲珑金矿田作为我国历史悠久、享誉世界的经典热液脉型金矿田，已生产黄金百余吨，是胶东乃至全国黄金产业的旗帜与缩影。历史上，玲珑矿田以“玲珑脉”著称，浅部矿体规模大、品位高、形态规则，勘查开发技术相对简单，为国家的黄金事业作出了巨大贡献。但正是这种前期的“容易”，掩盖了深部找矿的极端复杂性。当前，矿山开采深度已进入千米领域，传统的找矿理论和勘查技术遭遇矿体形态剧变、成矿规律不清、找矿方向迷失等瓶颈。因此，开展玲珑金矿田构造控矿机理与找矿预测研究，不仅是破解矿山资源瓶颈、保障其生存发展的唯一途径，更是应对国家黄金资源危机、探索深部找矿新理论新技术的关键举措，对保障国家资源安全、推动行业科技进步具有极端重要性和紧迫性。

由山东黄金矿业（玲珑）有限公司联合中国地质大学（北京）等单位共同开展的“玲珑金矿田负花状构造控矿机理与找矿突破”项目，面向深部找矿重大需求，以揭示玲珑金矿田成矿模型、圈定找矿靶区、服务找矿增储为目标，遵循“成因机制研究—勘查技术创新—找矿实践验证”总体技术思路，通过多方法技术融合与理论创新，实现了成矿理论和深部找矿突破。该项目揭示胶东深部成矿机理，厘清了巨量金来源与富集机制，运用多硫、汞、钾等多种非传统稳定同位素示踪技术，提出胶东巨量金主要来源

于俯冲太平洋板片及其上覆富金陆源沉积物，并被早期预富集于岩石圈地幔；该项目创新脉型金矿深部勘查技术，实现从经验预测到定量定位。融合宏观构造解析、微观网络拓扑学与矿物地球化学，建立玲珑矿田矿体负花状构造三维模型，揭示了高连通性网络节点与金矿化强度之间的内在耦合关系，识别了成矿流体优势运移通道与富集中心，建立了热液绿泥石矿物成分勘查指标，形成了构造定位-拓扑定量-矿物定性的深部找矿方法组合。

该项目聚焦胶东玲珑金矿田，系统揭示了成矿金属与挥发分来源和源区释放机制，创新脉型金矿资源勘查方法与技术体系，在深部实现找矿突破，以第一/通讯作者发表于 **Geology**、**Geochimica et Cosmochimica Acta**、**Tectonics** 等，累计新探明金矿石量 478.7 万吨，金金属量 17767.31 千克，经济与社会效益显著。经中国黄金协会组织专家委员会评价，该成果整体达到国际领先水平。

# 招金有色以“人才之金”锻造“发展之金”

人才是企业高质量发展的核心基石，更是企业做大做强、决胜长远的“第一资源”。当前，招金有色矿业有限公司正深刻锚定行业一流有色矿业投资开发企业的战略目标，以“人才强企”战略为关键支撑，系统构建“引、育、留、用”一体化人才发展生态体系，持续厚植人才成长沃土，为企业提质增效、争先进位筑牢了坚实保障，实现人才梯队高质量发展引领企业高质量发展。

## 一、招贤引能，广揽汇聚八方英才

人才强企，引才为要；引才实效，识才为基。招金有色围绕企业高质量发展的实际需求，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤的用人导向，构建了与岗位职责精准匹配的人才画像，靶向发力、精准施策，推动人才引育与企业发展同频共振、双向奔赴。一是聚焦关键领域补短板，精准引进骨干人才。针对地测、采矿、选矿、安全、机电等关键专业岗位，招金有色通过社会招聘、猎头寻访、集团内部竞聘等多元化渠道，精准引进了一批专业对口、经验丰富、能力突出的技术型、管理型骨干人才，有效破解了关键领域人才瓶颈，为企业生产经营注入了强劲动力。二是着眼长远发展育梯队，大力吸纳青年人才。近年来，招金有色积极对接多所业内知名高校，逐步建立起校企合作长效机制，定向吸纳优秀应届毕业生，为企业人才队伍输入了大量新鲜血液。同时，公司进一步完善了人才保障体系，厚植包容和谐的企业文化，切实

解决人才入职后的各类难题，确保人才引得进、留得住、用得好，为企业长远发展培育了大批后备中坚力量。

## 二、厚植沃土，全面赋能人才成长

要推动人才链深度嵌入产业链、创新链，核心在于搭建优质人才培育平台，持续完善人才梯队建设，实现人才供给与产业发展、创新需求同频共振。招金有色将人才梯队建设作为长期性、系统性战略工程，从不同类型人才成长规律出发，构建了定制化、精准化的培育体系，让人才在实践中锤炼本领、在成长中实现价值。一方面，靶向培育技术人才，强化一线实践历练。对于技术型人才，招金有色构建了“岗位练兵+技能比武+项目攻坚”三位一体培育模式，引导技术人才扎根生产一线，在项目攻坚中破解技术难题、锤炼专业本领，推动技术创新成果转化落地，为企业技术升级提供了硬支撑。另一方面，系统培育管理人才，提升综合履职能力。对于管理型人才，公司通过轮岗交流、压担锻炼机制，安排管理人员到关键岗位、重点项目历练，提升统筹协调、经营管理和应急处置能力，打造了一支懂经营、善管理、能担当的高素质管理队伍。同时，重点培育青年人才，搭建快速成长通道。招金有色所属企业每年开展“以师带徒”计划，选拔业务骨干、技术能手担任导师，通过“以老带新”“传帮带”，精准对接青年职工职业需求，加速青年人才成长成才。同时，常态化开展专业培训、安全培训、管理培训，鼓励员工勤学善思、钻研业务，推动全员能力提升，实现员工与企业共成长、同进步。

### **三、暖心留才，全力护航人才发展**

留才是引才、育才的落脚点，更是稳定人才队伍、激发人才活力的关键。招金有色坚持“以情留才、以业留才、以待遇留才”，把关爱人才落到实处、把保障措施抓在细处，让人才在企业安心工作、舒心发展、实现价值。第一，畅通交流反馈机制，精准对接人才需求。公司建立了常态化人才沟通机制，通过座谈会、谈心谈话、调研走访等多种形式，全面了解职工的工作需求、生活困难和职业规划，聚焦人才工作安排、职业发展、生活保障等重点问题，精准施策、逐项解决，让人才放下思想包袱、专心干事创业。第二，完善保障设施，提升人才幸福指数。结合矿山工作特殊性，招金有色将改善生产生活环境作为人才保障重点工程，高标准完善矿区食宿、医疗、休闲等配套设施，丰富职工业余文化生活，切实解决人才后顾之忧，不断提升职工的幸福感和获得感。第三，明确人才职业规划，实现企业与人才的“双向奔赴”。招金有色立足人才专业特长和能力优势，为优秀职工、青年职工量身定制了清晰的职业发展路径，搭建了“能上能下、能进能出”的人才成长平台，让人才看到成长空间、感受到发展希望，充分激发人才的主动性和创造性，实现了“企业发展成就个人价值、个人成长推动企业进步”的良性循环。

### **四、科学用才，充分激发干事活力**

让“人才蓄水池”真正转化为企业发展“动力源”，关键在于构建科学高效的用人机制。招金有色立足企业实际，借鉴先进

经验，逐步完善评价、选拔、激励“一站式”用人体系，让各类人才各得其所、各展其长。从职工层面而言，公司科学完善的激励机制，充分激活人才内生动力，全面激发干事创业的奋进动能。招金有色建立了与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密挂钩的激励体系，兼顾物质激励与精神激励，同时制定了完善的绩效考核、评优评先、职称晋升等制度机制，真正能够让实干者得实惠、有为者有地位，充分调动了人才干事创业的积极性、主动性和创造性。从企业发展层面来看，浓厚的爱才惜才氛围，有效凝聚全员同心同向、汇聚发展强大合力。近年来，招金有色在全公司大力营造“尊重人才、关爱人才、成就人才”的良好氛围，畅通人才发展通道，打破身份、层级限制，让各类人才在各自岗位上施展才华、建功立业，以人才活力激发企业发展动力，为企业高质量发展注入源源不断的人才动能。

种下梧桐树，自有凤凰栖。招金有色紧扣矿山生产经营实际、着眼企业长远发展全局，坚定不移深化“人才强企”战略，广纳紧缺实用之才、厚育一线实干之师、健全用人留人机制，充分激发全员干事创业动能，全力实现以人才赋能发展，在集团公司高质量发展的宏伟蓝图中绘就了精致出彩的有色奋进华章。

# 扎根加纳，一座矿山与一片土地的“双向奔赴”

2026年4月，紫金金岭在阿基姆矿区举行项目交割一周年庆典仪式。没有盛大的排场，受邀而来的政府代表、社区代表和公司员工围坐在一起，更像一场家庭聚会，大家欢聚一堂，畅所欲言。

酋长阿比里姆向大家分享这一年来的感悟：“紫金入驻以来，经常开展社区沟通活动，一切都朝着好的方向发展。我坚信，紫金长期扎根于此，这片土地必将迎来繁荣。”这番朴实话语，是对紫金金岭过去一年深度践行可持续发展最真实的注脚。

## 一、“我们更愿意倾听”

收购之初，社区对新管理团队的态度并不热络。观望、试探、甚至质疑，都曾真实存在。紫金金岭没有急于求成，而是先从建立定期沟通机制做起。

公司专门成立了由人力、社区等多部门参与的联合团队，每月走进村落，面对面听取诉求。从劳资纠纷到子女上学，从道路修缮到饮用水安全，问题一条条记下，解决进度及时反馈。

沟通拉近了社企之间的距离。2025年，项目向加纳经济总投入突破5.7亿美元，涵盖财政缴纳、本地采购、就业用工及社区发展等多个领域。全年向加纳政府直接缴纳各项税费合计1.89亿美元，包括企业所得税、矿产资源税、法定税费、雇员税及政府无偿权益。公司取得的经济效益成为加纳财政收入和矿业经济

的重要支撑。

公司积极落实加纳本地化经营要求，全年本地采购总额达 3.55 亿美元，覆盖燃油、电力、工程服务、设备材料及后勤保障等多个领域。与沃尔特河管理局、加纳电网公司、加纳石油公司等当地国有企业建立战略合作，有力带动了加纳本土供应链发展。项目本地采购金额已累计超过 41.9 亿加纳塞地，对当地产业链形成显著带动效应。

员工队伍的本地化也同步推进。目前，公司直接聘用 892 人，其中 438 人来自矿区周边社区，占比 49%；公司承包商员工 578 人，周边社区员工 319 人，占比 55%。

2025 年，项目成功获得 12 年采矿权续约，并于 2026 年初取得露采扩产一期许可，为后续长期稳定运营奠定了法律基础。公司还邀请加纳政府代表团赴紫金矿业总部参访，实地了解公司全球化发展、绿色矿业理念及国际化运营经验，进一步增进了政府方面对紫金长远投资的信心。

## 二、从“你们”到“我们”的信任转变

2026 年 1 月，紫金金岭与比里姆北区代表、传统领袖及地方政府签署了一份框架协议。协议不长，重点强调企业保障安全生产和本地参与，社区支持项目长期稳定，重申了公司对比里姆北区可持续发展的坚定承诺。

比里姆北区区长 Hakeem Abdul Antwi 将该协议形容为该区发展进程中的一个重要里程碑。他表示，这份协议将公司、青年

以及传统领袖凝聚在共同的发展愿景之下，充分体现了对话与合作在实现可持续发展中的重要性，将全力支持这一进程，确保比里姆北区实现长期和平与繁荣。

这纸协议，正是紫金金岭一年来社区工作成果的缩影。公司通过 Zijin Akyem Development Foundation 及 Ntiamoah Foundation 等平台，累计投入超过 1550 万加纳塞地用于社区发展，并额外投入约 3800 万加纳塞地用于教育、医疗、农业支持、住房改善及替代生计等具体项目。资助设立的奖学金已有 5200 名学子受益，成立的阿基姆职业技术学院 (AVTI) 已惠及超 200 名社区青年，通过技能培训实现就业。

从事矿卡驾驶 10 年的员工 Eunice Ofori 说：“起初大家担心中资企业安全管理不到位，但事实证明公司安全水平处于行业领先。公司多次开展员工晋升，对员工关切响应及时，吸纳了更多当地社区人员就业。”

2026 年 2 月，坦桑尼亚矿业委员会委员兼本地化委员会主席泰蕾西娅·农比博士率团专程考察紫金金岭。她表示，紫金金岭是“接触过的最优秀的负责任矿业典范之一”，始终将社区放在首位，与属地社区建立了深度联结，这种发展模式极具意义，是相较于其他矿业企业的突出优势。

### 三、“让雨林更密，让绿色更浓”

在走向全球的过程中，紫金矿业致力于践行绿色发展理念，实施环境保护与生态修复工作，使矿产资源开发活动对生态环境

的影响降低至最低，为全球绿色版图增添紫金色彩。

2026年3月，公司与加纳林业委员会正式启动“阿特瓦生物多样性补偿项目”，这是加纳第一个大型矿业生物多样性补偿项目。

项目为期10年，聚焦阿特瓦山脉森林保护区，通过森林保护、栖息地修复、补植补造及社区生计支持，目标是实现采矿活动对生物多样性影响的“净零损失”。项目以371“质量公顷”为量化目标，2026年计划开展约1500公顷补植补造，并对500公顷区域实施主动修复。

与此同时，矿区自身复垦也在同步推进。项目严格遵守复垦要求，总规划复垦造林面积达317公顷。截至2026年初，已种植超过30万棵树，矿区一期60公顷复垦项目已初显成效，同步推动水资源循环利用和能源效率提升。

在矿区运营端，公司持续推进设备升级与绿色转型。截至目前，已累计投入超过7300万美元，采购75台大中型设备，其中混动矿卡16台、纯电矿卡33台。新能源设备的投用，有效降低了燃油消耗与碳排放，矿山正稳步打造绿色低碳生产模式。

一年，是一张答卷，更是一个新起点。未来，项目将继续深化与政府、社区、员工的伙伴关系，让发展红利惠及这片土地上的每一个人。

# 中国黄金集团这样重塑珠宝板块

当前，黄金珠宝行业正处于深刻变革期。面对金价高位波动、消费结构代际更迭，以及文化自信持续增强的复杂局面，作为黄金行业的中央企业，中国黄金集团有限公司始终坚持以国家战略为引领，深入贯彻落实各项部署要求，统筹推进产业链升级与内涵式增长。旗下中国黄金集团黄金珠宝股份有限公司（下称“中金珠宝”）在集团公司的统一战略部署下，积极担当作为，正加快健全符合市场和消费者需求的珠宝产品设计加工销售体系，走出一条从产品源头到消费终端的全链条革新之路。

## 一、设计引领：以文化为核，以科技为翼，打造差异化产品力

宏伟事业，始于战略引领。2025年年中工作会议上，中国黄金集团将“加快健全符合市场和消费者需求的珠宝产品设计加工销售体系”这一要求转化为具体战略任务，为黄金珠宝板块的转型升级锚定了方向，在珠宝产品设计方面，强调要“做强做大设计团队”，拓宽黄金文化和黄金消费新场景，致力于提供“和而不同、美美与共”的黄金珠宝人文新体验。

在集团战略部署下，中金珠宝将研发设计体系作为变革的引擎。为彻底扭转传统模式下对市场响应迟缓的短板，中金珠宝成立了由党委书记、董事长挂帅的“产品工作领导小组”，制定五年规划，并构建“北京+深圳”双研发中心，实现文化战略与快

速研发的协同。同时，为顺应时代发展，中金珠宝组建“产品AI设计小组”，将创意生成、趋势预测数字化，生成上百款设计方案，推动研发效率提升40%。通过举办“金彩中华，智创未来”设计大赛，鼓励用户共创，已有13款AI设计产品上市。

目前，中金珠宝产品架构呈现清晰“金字塔”形态：塔基为轻量化产品（10克以下占比67%），塔身为14大文化主题系列，塔尖为高端子品牌“金叙”，定位“中国文化黄金首席表达者”，且已完成首期产品打样。

## **二、加工升级：以匠心为本，以智造为基，构建柔性供应链**

卓越的设计需要坚实的制造能力支撑。基于此，中国黄金集团强调，要发展新质生产力，坚持传统产业与新兴产业两端发力，推动工艺升级与质量管控，同时对加工体系的健全提出了明确要求。

中金珠宝紧密结合集团公司要求，将供应链与质量管控体系的升级视为生命线。在生产端，中金珠宝持续对位于河南省三门峡市的金银制品厂进行升级，现已具备复杂造型首饰的批量化加工能力，并专注于对花丝镶嵌、篆刻等非遗工艺进行现代化创新转化，推动传统技艺与现代生产深度融合，让文化真正“落地”于产品。

更为关键的是，中金珠宝构建了一套严谨规范的质量追溯体系。中金珠宝紧扣生产特性，以技术升级为引擎、工艺规范为准则、三级检验为关卡，实现了对产品全流程的精准把控，为“中

国黄金”品牌筑牢了“至纯至真”的品质基石。

为顺应市场日趋个性化、快迭代的消费趋势，中金珠宝还着力打造柔性供应链，通过建立“以销定产”的智能补货逻辑和“总部—零售店”的科学配货网络，使供应链能够快速响应终端变化。同时，中金珠宝创新性地推行“城市—店面—产品”三级联动分级策略，为不同区域和店铺提供定制化的订货指导，极大提升了专供产品供需匹配的效率。

### **三、销售革新：以渠道为脉，以数字为翼，重塑终端体验**

销售渠道的优化与数字化是连接产品与消费者的关键一环。2025年年中工作会议上，中国黄金集团明确指出，要“做优做精线下销售，积极拓展线上销售，加快布局直播带货等新模式新业态”，持续健全符合市场和消费者需求的销售体系。同时，会议要求要着力提升穿透式监管效能，特别要对加盟管理等风险领域加强全方位监管，并引导全员牢固树立品牌意识，全面汲取以往教训，以全新的信誉、产品和服务，为“中国黄金”金字招牌添光加彩。

中金珠宝紧紧围绕会议精神，实施“优化存量、拓展增量”的渠道策略。在加盟端推进自营试点与动态分级淘汰，强化风控；在直营端明确旗舰店引领、高端品牌建设方向，携手华润万象等探索高端体验模式，打造丰富的多元销售渠道。同时线上渠道已完成公司化改革，2025年电商营收达71.04亿元，并推出了“中国黄金”APP，着力打造一站式黄金资产配置服务平台。此外，

为更好服务市场，中金珠宝全面升级加盟体系信息化，构建会员管理等“四大系统”，通过视频巡检采集客流数据，形成“市场洞察—产品研发—智能供应”闭环，驱动精准研发与配货。

系统性变革落地见效，成功转化为市场的高度认可。2025年，中金珠宝实现营业收入698.2亿元，品牌价值攀升至127亿元，投资金条市场占有率稳居行业第一。在黄金消费承压、行业规模收缩的背景下，中金珠宝通过卓有成效的体系重构，成功穿越周期，实现了有质量的韧性增长。

#### **四、未来展望：在“十五五”新起点上奋楫前行**

尽管已取得阶段性成果，但中国黄金集团及其所属中金珠宝清醒地认识到，挑战依然存在，征程未有穷期。站在“十五五”开局的历史新起点上，集团公司进一步明确了未来的战略航向。

集团公司2026年工作会议再次强调，必须不折不扣将各项部署要求融入“十五五”发展全局。会议明确，要将做强做优黄金珠宝优势产业作为构建现代化黄金产业体系的重要支柱，并对中金珠宝提出了更高要求：要锚定“有利润的收入”，革新加盟体系管理，推动盈利模式升级；要切实提升深耕技术、人才、市场、品牌的能力，强化设计研发、产品重构、营销革命。

会议指出，中金珠宝要勇于探索市场化机制创新，可试点经理层业绩“揭榜挂帅”，实现“强激励、硬约束”。同时，必须深入推进国际化经营，加快在港澳、东南亚等地的布局，全力推动中国黄金珠宝品牌“走出去”。

展望未来，中金珠宝的路径已在集团蓝图之中清晰勾勒：锚定“基本建成具有全球竞争力的世界一流黄金珠宝企业”目标，以“增强核心功能、提高核心竞争力”为主线，以“加快健全符合市场和消费者需求的珠宝产品设计加工销售体系”为重点，以国际化、科技化、专业化战略为引领，一体推进公司治理和市场化经营体系、穿透式监管体系、全面从严治党体系建设，切实发挥“三个作用”、当好“三个排头兵”，全力奋进“二次创业”新征程。