# 勇争一流人为先——江铜集团贵溪冶炼厂人才战略发展览胜（精选5篇）

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-06-29

*第一篇：勇争一流人为先——江铜集团贵溪冶炼厂人才战略发展览胜勇争一流人为先——江铜集团贵溪冶炼厂人才战略发展览胜2024-4-11回顾过去，我们欢欣鼓舞；展望未来，我们信心百倍。贵溪冶炼厂投产二十周年庆典余音未了；新一轮大发展的机遇已曙光...*

**第一篇：勇争一流人为先——江铜集团贵溪冶炼厂人才战略发展览胜**

勇争一流人为先——江铜集团贵溪冶炼厂人才战略发展览胜

2024-4-1

1回顾过去，我们欢欣鼓舞；

展望未来，我们信心百倍。

贵溪冶炼厂投产二十周年庆典余音未了；新一轮大发展的机遇已曙光在现。二十年的辉煌源自人才的创造；新一轮的发展更需要人才造就。

上 篇

二十年发展，贵冶拥有了人才建设的宝贵经验：以培训为根本，以机制为手段，以活动为载体，培养和造就了一支高素质的人才队伍，为该厂的发展做出了不可磨灭的贡献。

以培训为根本

贵冶以抓培训为根本，深化培训内容，拓宽培训渠道，创新培训机制，积极推动人才成长，锻炼和造就了一支适应铜冶炼技术发展的员工队伍。

岗位培训打造专才。从1985年投产初期起，贵冶就把培训摆在所有工作的最前沿。随着二期、三期工程竣工投产，对职工素质提出更高要求，贵冶成立了以厂长和总工程师为正、副主任的岗位培训推进委员会，开展以教培科办学为基本、车间培训为主体的岗位培训，并在全国有色行业率先推出岗位培训声像教材，使岗位培训形象化、直接化。另一方面，该厂广泛开展大工种培训，使员工掌握多种技能。从2024年开始，贵冶对新进大中专毕业生、退伍军人指定专人培养，通过签订《岗位成才培养合同》，开展“一对一”帮教，使新员工快速成长。

继续教育培育通才。对中层干部着重进行政治理论、工商管理、外语等专业知识培训；对工程技术管理人员加大现代技术、计算机应用、日语、英语培训力度；对工人强化等级培训；对新进厂的退伍军人采取先脱产半年到一年的基础理论知识学习，考试合格后再上岗措施。另外，贵冶还通过企校挂钩、定向深造、技术交流等形式，加强专门人才培养。多年来，贵冶选送优秀员工读大学50余人、攻读硕士近50人，脱产参加外语培训40人次，出国考察学习达到248人次以上。累计开设冶炼及机电一体化函大班3期、电大班2期，共有150人参加培训，取得学历资格。2024年，贵冶又开设40人的函授大专冶炼班。

2024年，派往伊朗、泰国进行技术援助的55名工程技术人员载誉归来，标志着贵冶人才培养实现了从引进到输出的质的飞跃。

以机制为手段

贵冶紧密结合江铜集团发展要求和自身实际，探索和创新了一套具有贵冶特色的干部管

理机制，机制保证使干部队伍生机勃勃，活力四射。

建立公平竞争机制，拓宽选人渠道。2024年，贵冶尝试中层干部公开选拔，在公平、公开、公正原则下，选拔达到预期目的。与此，各车间在工段长、班组长中也开展竞争上岗，一批群众公认思想好、作风硬、业务强的民选段长、班组长脱颖而出，为该厂储备了一批优秀的后备干部。

建立科学考评机制，端正用人导向。着力构建科学考评机制，制定完善《贵溪冶炼厂中层干部考核办法》，从德、能、勤、绩、廉五个方面进行考核。在考核中，注重日常考核与年度考核相衔接，注重考核结果运用，与干部升降、去留、奖惩紧密结合，形成了让吃苦的人吃香、实干的人得实惠、让安于现状者思想“不安”、四平八稳者位子“不稳”的氛围。

建立民主决策机制，把好选人育人关。深化干部人事制度改革，认真贯彻执行集团公司《中层管理人员选拔任用实施办法》，坚持把民主推荐、民意测验、民主评议作为选拔任用干部必须程序，推行考察预告制、任前公示制，从源头上把好关，及时对政治素质高、工作能力强、业务成绩优、群众基础好的年轻人选拔任用。

建立培养使用机制，促进人才成长。通过对年轻干部压担子、教方法，把他们放到重点工程、关键岗位、困难单位经受锻炼，使他们成为既懂技术又会管理的复合人才。此外，近年来每年干部交流面都达到15%以上，拓宽了干部专业知识面，使大局意识增强。不断发展的贵冶也为干部成长提供沃土，一、二、三期及新建30万吨铜冶炼工程，锻炼和造就了人才队伍，如工程建设推行项目经理制，按项目集中各专业人才，成立临时项目小组，由专业人员担任项目经理，对项目全过程负责。

建立分配激励机制，营造留人环境。近几年贵冶先后出台中层干部绩效考核、多种经营企业经营者年薪制办法，以业绩考核结果兑现奖励，有效稳定了中层管理者队伍；以科技进步奖等形式每年对该厂技术改造、生产经营管理、工艺改进等为企业创造巨大效益项目进行专家评定，对有突出贡献人员进行重奖，使一批技术干部找到用武之地。

以活动为载体

群众性技术创新活动在贵冶如火如荼开展，充分调动了广大干部职工主动性、积极性、创造性，造就了一批技术革新能手。

自主管理激活员工创新意识。贵冶职工自主管理活动已演变成一项具有该厂特色的群众性技术创新活动。近年来，活动领域不断扩展，人数不断增加、层次不断提高，成为生产经营管理的重要补充，参加人数从最初523人次发展到现在3500人次，几乎达到全员参与；发布成果从1987年171项增长到2024年1480项；创造经济效益每年以10%速度递增，至今已达到1200万元/年。多项成果填补国内空白，每年都有成果荣获国优、省（行）优金奖。一些成果通过总结提炼形成贵冶独特的操作方法，如1998年该厂首次对叶远群等四位同志创造的操作法以个人名字进行了命名。

竞赛活动提高员工竞争意识。“奥林匹克技术比武”、“技师技术创新活动”、“女职工六个一创新活动”等劳动竞赛和“工序质量攻关”、“管理创新攻关”等攻关项目蓬勃开展，为

职工参与该厂发展，施展才智搭建平台。同时近年开展业务骨干评选与聘任，使每一专业都有技术榜样，并对被聘任人员给予津贴。年底就项目完成和创造效益进行评估、奖励，极大调动员工积极性。员工队伍结构不断优化，高级技师由最初5名增加到40名，技师由85人增加到412人，以知识化、智能型、专业型为特点的技术工人队伍成为该厂的中坚力量。

创建学习型班组造就知识型员工。近年，贵冶广泛开展创建学习型班组活动，倡导工作学习化、学习工作化。创建活动的内涵、外延以及形式、方法通过改进和完善，逐步形成一套较科学的组织程序和工作制度，一批学习型班组、学习型员工茁壮成长。2024年，贵冶荣获“全国创建学习型组织先进单位”光荣称号，成为有色系统惟一获此殊荣的单位。

下 篇

江铜集团新一轮大发展已经启动，作为集团公司做大、做强、做好，创建世界一流铜业公司的重要组成部分，随着新30万吨铜冶炼工程开工，贵冶感受到前所未有的责任和压力。外界看贵冶，人才济济；贵冶看自己，思才若渴。如何以人才存量吸引增量，以增量激活存量，成为摆在贵冶党政面前的一项重要课题。为此，贵冶从更新人才观念出发，从战略上规划人才建设，大力促进人力资源开发和利用。

以更新观念为根本

贵冶的快速发展，人才市场的激烈竞争，劳动保障事务代理制的推进，企业人力资源的市场化配置，是当前贵冶所面对的新形势。在新的形势下，贵冶党政大力更新人才观念，进一步营造完善“大人才”格局。

一是牢固树立人才资源是第一资源的观念,把人才工作纳入党政工作的突出位置，把人才战略作为推动贵冶发展的先导战略来抓；二是牢固树立“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份”观念，坚持德才兼备的原则，不拘一格选人才；三是牢固树立以人为本的人才价值观念，把促进人才的全面发展和充分发挥人才作用放在首位，充分尊重人才创造的价值，挖掘人才的发展潜力，鼓励人人都做贡献，人人都能成才。

以引进人才为重点

为适应新形势对人力资源的新需求，贵冶对现有人力资源队伍进行了全面调查和分析，制定了适合该厂发展实际的人力资源招聘需求计划和培养方案。

结合实际，全面招聘人才。贵冶主动出击，采取开专场会、提前“锁定”紧缺专业毕业生等策略，以美好的事业前景吸引人才，自2024年到目前为止已招聘大中专毕业生588名。在招聘和用人制度上采取“人性化”管理。对提前“锁定”人员，在校期间，贵冶就对他们提出江铜企业文化具体要求，使他们未入厂已承担传播江铜文化，展示江铜形象重任，为融入江铜奠定良好基础。

强化培训机制，培养合格人才。贵冶对新进厂员工培训工作早计划细部署。成立以厂长吴吉孟为组长，职能部门负责人为成员的贵冶岗位培训领导小组。同时，各车间也成立了以车间主任为第一责任人的车间岗位培训领导小组，制定周密的培训计划和方案。

为确保培训效果，贵冶创新培训方式，抓好过程控制，从入厂教育到岗位实践，从专业培训到指定专人培养，从特殊工种培训到编写操作规程，每一个环节，每一个步骤都提出具体要求和相应措施。同时着手准备出台《30万吨铜冶炼项目培训管理细则》，并专门制定《30万吨铜冶炼项目培训经济责任制考核方案》，将学习情况纳入经济责任制考核中。近期，各相关车间结合实际，正组织工程技术人员认真消化项目资料，编写操作规程及培训教材。日前，贵冶已提前介入技校生定向培训具体实践，分期分批分专业对定向技校生进行厂规厂纪、企业文化等综合知识培训、现场教学及岗位知识培训，预计此项工作在6月初结束。

以开发资源为关键

贵冶现有各类职称人员891人，其中高级职称119人，中级职称323人。根据人才特点，该厂分门别类建立人才库，有针对性地培养使用，逐步形成人尽其才、才尽其用、人才荟萃的良好局面。

建立后备干部档案，对后备干部实行动态管理，明确培养目标，理论培训和实践锻炼并重，提升其综合素质；对有职称人员进行归纳分类，技术人才着重在重点工程、技改项目上压担子，管理人才侧重到困难单位、关键岗位经受锻炼，对多样化经营管理人才，着重通过理论与实践相结合培养其驾驭市场经济的能力；近年，又出台了一系列措施，加强对工段长、班组长这些基层管理人员培养和使用；该厂团委在团员先进性教育活动中，积极倡导团员青年对自己成长和发展的方向、目标、途径深入思考，并提交个人成长设计。

（责任编辑:Admin）

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！