

平煤股份一矿大学生职工职业发展

路径与规划

平煤股份一矿



平煤股份一矿大学生职工职业发展 路 径 与 规 划



平 煤 股 份 一 矿

平煤股份一矿大学生职工职业发展路径与规划

开本:1/16

印张:5.75 印数:500 本

中国平煤神马报社印刷厂

豫内资平顶山通字〔2012〕0227 号

内部交流 免费赠阅

领 导 寄 语

要深化用人机制改革，鼓励大学毕业生到一线建功立业，在促进煤矿安全生产的同时，实现自己的人生价值。

——中国平煤神马集团董事长、党委书记 梁铁山

大学生职工要在工作中体现好的作风、好的精神面貌，为矿井安全生产贡献自己的聪明才智。

——中国平煤神马集团总经理 杨建国

企业的希望在青年，而青年的希望在奋斗，年轻人把自我价值的实现与企业的发展融为一体，更显青年壮丽多彩。

——中国平煤神马集团党委副书记 张友谊

领 导 寄 语

大学生职工要肩负使命、脚踏实地，
秉承“争创一流”的一矿精神，真正成为
矿山发展的骨干力量。

——平煤股份一矿党委书记 程同军

大学生职工要立志、踏实、吃苦、善
学，努力把自己打造成复合型人才，立足
一矿，奉献矿山。

——平煤股份一矿矿长 岳殿召

关 于 一 矿

平顶山天安煤业股份有限公司一矿(规范简称为平煤股份一矿),隶属于中国平煤神马能源化工集团有限责任公司,是上市公司平煤股份的主力矿井,也是新中国成立后我国自行设计兴建的第一座大型煤矿,位于平顶山市区北郊3公里处,矿区内铁路、公路四通八达,交通便利。矿井1957年12月动工兴建,1959年12月简易投产,经过两次改扩建和一次技术改造,年生产能力由原设计的150万吨提高到400万吨,跨入全国特大型矿井行列。主导商品煤为中灰、低硫、发热量稳定的洗混优质动力煤,与矿井配套建有一座年入洗能力600万吨的选煤厂,可满足不同用户需要。

平煤股份一矿实行矿、区、队三级领导制,下设11个区级单位和82个队级单位。截止2011年底,共有在册职工10117人,党员2869人,经营管理人才1389人,专业技术人才757人,首席工程师5人,工程专家10人,首席医师1人,特聘技师32人,高技能人才329人。一矿积极实施“人才兴企 科技兴矿”战略,建立健全各类人才管理机制,重点培养一线青年人才、大力推广应用新技术、新装备、新工艺,采煤机械化程度和掘进装载机械化程度均为100%,地面储装运系统全部实现机械化;信息化建设长足发展,局域网覆盖全矿,实现了无纸化办公。同时,坚持煤与非煤并重,逐步使矿井由单一的煤炭生产转型为产业多元化发展,所生产的PVC管材、强力风筒、管缝式锚杆、劳保服装、矸石砖建材、工业滤布等产品,成为非煤产业重要经济增长点。

一矿始终传承“艰苦奋斗、勤俭办矿”的优良传统，积极发扬“团结奋进，创新求实，深入挖潜，争创一流”的企业精神，深化改革，强化管理，励精图治，企业始终保持良好发展势头。投产以来，累计生产原煤 1.46 亿吨，上缴利税 24 亿元，为我国能源发展和经济建设做出了积极贡献，被誉为“中原第一矿”。矿井荣获中国煤炭工业一级企业、中国煤炭工业优秀企业金石奖、中国煤炭工业现代化矿井、全国“双十佳”煤矿、全国环境保护先进企业、国家级绿色矿山试点单位等荣誉，连续多年被评为行业级安全高效矿井。矿山两个文明同步发展，荣获了全国文明单位、全国职工职业道德建设标兵单位暨全国五一劳动奖状、全国社会治安综合治理先进单位、全煤首批五精管理样板矿、全国企业文化建设先进单位、全国煤炭工业企业文化示范矿、全国模范职工之家、河南省先进党组织等荣誉，并培育出了大批优秀青年专业技术人才，为一矿又好又快发展提供了坚强有力的人才支撑。

目 录

第一部分 文件制度

1、平煤股份一矿人才队伍建设发展中长期规划 (2012 年—2016 年)	(1)
2、平煤股份一矿大学生职工管理暂行规定(试行)	(14)
3、关于开展导师带徒活动的通知	(22)
4、关于做好入矿大学生导师带徒和职业生涯设计工作的 通知	(28)
5、关于成立大学生班组的安排意见	(30)
6、平煤股份一矿青年专业技术人才管理办法(试行)	(34)
7、平煤股份一矿职称管理规定	(39)
8、关于进一步完善首席工程师、工程专家和特聘技师制 度的通知	(48)
9、中国平煤神马集团首席技能人才选拔管理办法	(54)
10、中国平煤神马集团党委 中国平煤神马集团关于印发 《中国平煤神马集团首席技术专家选拔管理办法 (试行)》的通知	(62)

第二部分 大学生职工引进培养流程

平煤股份一矿大学生职工引进、培养流程图	(68)
---------------------------	------

第三部分 大学生职工岗前培训计划

平煤股份一矿职教中心大学生职工岗前培训教学计划

..... (69)

第四部分 文件附件和表格

1、平煤股份一矿大学生职工基本情况登记表 (71)

2、平煤股份一矿大学生职工职业生涯设计表 (72)

3、平煤股份一矿导师带徒活动考核细则 (73)

4、平煤股份一矿导师带徒活动结对情况统计表 (74)

5、平煤股份一矿大学生职工考核情况公示表 (75)

6、平煤股份一矿选拔优秀大学生职工汇总表 (76)

7、高校毕业生见习期满转正定级申请表 (77)

8、高校毕业生见习期考核鉴定表 (81)

9、高校毕业生转正定级审批表 (82)

10、平煤股份一矿专业技术人员考核登记表..... (83)

11、平煤股份一矿首席工程师、工程专家申报表 (85)

12、平煤股份一矿首席工程师、工程专家考核表 (86)

13、平煤股份一矿首席工程师、工程专家季度跟踪考核表
..... (87)

14、中国平煤神马集团首席技能大师候选人推荐表..... (88)

平煤股份一矿人才队伍建设发展中长期规划

(2012 年—2016 年)

平煤股份一发〔2012〕40 号

为进一步加强我矿人才队伍建设工作,树立正确的人才观和科学发展观,以盘活现有人才资源为核心,以培养、吸引和利用好人才为主线,以改善环境、提高待遇为保证,健全有利于优秀人才脱颖而出和人尽其才的机制,实现人力资源的合理配置,培养造就一支素质优良、结构合理、规模适度的能够适应一矿建设需要的人才队伍,为“打造四型矿井,共建美好家园”提供智力支持和人才保障,根据集团《关于进一步加强人才工作的意见》和《中国平煤神马集团中长期人才发展规划(2010—2020 年)》文件精神,结合一矿实际,特制定《平煤股份一矿人才队伍建设发展中长期规划》。

一、人才队伍现状、结构和面临的形势

截止到 2011 年 12 月底,我矿共有在册职工 10117 人,其中党务人才 190 人,经营管理人才 1389 人,专业技术人才 757 人,首席工程师(管理)5 人,工程专家 10 人,首席医师 1 人,特聘技师 32 人,高技能人才(高级技师 20 人、技师 110 人、高级工 199 人)329 人;按学历层次分,研究生 6 人,本科学历 287 人,专科学历 769 人,中专学历 128 人,高中及以下 199 人;按职务分集团副总师级 1 人,正处级 1 人,副处级 12 人,正副科级 626 人,一般管理人员 749 人;按年龄段划分,35 岁以下的 446 人,36 岁至 40 岁 231 人,

41岁至45岁272人,46岁至50岁306人,51岁至54岁78人,55岁以上的56人。我矿人才队伍现状同建设中原第一矿的要求还不相适应。主要是:人才总量相对不足,人才职称、学历、年龄、专业结构性矛盾较为突出,新老交替衔接不上,创新能力亟待提高;人才工作的制度和机制不够健全,人才的积极性、主动性、创造性还没有得到充分发挥。对于这些问题,必须高度重视,抓紧解决。

二、指导思想、工作方针和目标规划

(一)指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻落实科学发展观。坚持科学人才观,尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造。坚持党管人才原则,按照重在持续、重在提升、重在统筹、重在为民要求,围绕一矿发展战略和更好实施“人才兴企”战略,遵循市场经济规律和人才成长规律,以服务矿井科学发展、安全发展为宗旨,以高层次、高技能人才为重点,全力抓好引进、培养、使用、管理、激励五大环节,创新人才工作体制机制,优化人才发展环境,切实加强经营管理、专业技术、技能操作和党务工作者四支队伍建设,全面提高人才发展水平,为一矿又好又快发展提供坚强有力的人才支撑。

(二)工作方针

着力服务发展。把服务科学发展、安全发展作为人才工作的根本出发点和落脚点,不断提高人才效能,提高人才对一矿经济发展的贡献率,推动一矿又好又快发展,实现人才发展与经济发展协调并进。

坚持人才优先。充分发挥人才的基础性、战略性作用,做到人

才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新,引领和促进经济发展方式加快转变。

注重以用为本。把用好人才作为促进人才发展的中心环节,充分发挥企业的主体作用,深化改革、创新机制,积极为各类人才干事创业、实现价值创造条件,使创新智慧竞相迸发、创富源泉充分涌流。

突出统筹开发。着力聚集一矿科学发展、安全发展需要的高端人才和急需人才,以高端人才发展带动各方面人才整体开发,以关键人才突破促进科技创新和产业发展突破。同时,坚持科技创新与管理创新相结合,培养、引进与使用相结合,数量与质量相结合,统筹建设不同类型人才、统筹使用企业内外人才资源,促使人才开发的扩张规模与提升能力并重、培养集聚与提高效能并重。

(三)目标规划

人才总量有较大增加,人才结构与经济结构基本适应,人才队伍的整体素质明显提高。干部人事制度和人才管理体制改革取得新进展,有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的有效机制逐步建立,人才引进、培养、评价、激励机制和人才管理制度日趋完善,人才成长的环境进一步优化,人才队伍数量充足、素质较高、结构合理、作用突出。

三、人才队伍建设

(一)着力开发煤矿主体专业人才

发展目标:在煤矿主体专业领域培养和引进一批急需紧缺专门人才,注重培养和引进能够带动生产系统自动化、操作系统智能化、矿井管理信息化等数字化矿山发展的高端人才,到 2016 年,形

成煤矿主体专业人才数量充足,整体素质和创新能力显著提升,急需紧缺人才基本得到满足的人才发展良好局面。

主要措施:1. 加强煤矿主体专业人才发展统筹规划和分类指导,建立人才储备机制和重点科室、区队人才开发协调机制。2. 探索制定引导人才向煤矿主体专业集聚的倾斜政策。3. 加大工程专家、特聘技师和紧缺技术、管理人才的培养力度,开展煤矿主体专业人才知识更新培训。4. 围绕煤矿发展的关键技术和核心技术问题,集中人才资源进行攻关,重点开展煤矿安全生产、机械化、电气化和深部开采等应用性研究,力争取得突破。

(二)高度重视安全人才队伍建设

发展目标:安全人才总量有显著增加、素质有显著提高、结构有进一步优化,培养和造就一批高素质、专业化、复合型的安全人才,基本满足安全生产工作需要,更好地促进安全发展。

主要措施:1. 牢固树立“人才强安”思想,深入贯彻落实好集团有关安全生产领域人才队伍建设的工作要求。2. 坚持重能力,重实绩,重贡献,建立健全安监队伍选人用人机制,完善竞争、考核和激励制度。3. 利用现有教育资源,多种渠道、多种形式培养更多的安全专业人才。4. 制定有关措施,鼓励安全工程、矿山通风安全等专业的高校毕业生投身到安全工作中来。5. 加大安监队伍的培训力度,采取在职学习、脱产培训、知识讲座等,提升安监人员的知识和专业水平。鼓励安监人员通过多种途径和形式参加学习。6. 认真研究安全人才结构和安监任务对人才的需求,重点引进高尖安全人才。

(三)加强党政人才和企业管理人才队伍建设

发展目标:打造一支政治素质好、熟悉生产经营、具有丰富实践经验的党群工作者队伍,把党的思想政治优势、组织优势和群众工作优势,转化为企业的创新优势、竞争优势、发展优势。以提高市场竞争能力和现代经营管理水平为核心,以中高级管理人员为重点,打造一支具有全局眼光和较强的战略开拓能力、市场驾驭能力、管理创新能力,适应一矿发展需要的高水平企业经营管理人才队伍。到2016年,一矿党政人才的总量、结构和素质等方面都能满足企业改革发展的需要,中层(副科级以上)管理人员70%以上达到本科文化程度,特殊岗位人员和管理岗位人员全部达到专科以上文化程度,培养造就各领域的优秀经营管理人才,为推动一矿改革发展和产业结构调整发挥重要作用。

主要措施:1. 加强企业管理人才培训和继续教育体系建设,通过在职学历教育、岗位轮换、职业资格、短期岗位培训等,培养一批既懂专业技术又懂经营管理,既懂行政又懂党务的中高层次复合型人才。2. 培养和引进一批急需的精通现代企业管理、财务管理、人力资源管理、项目管理等方面的现代化、专业化、职业化的企业管理人才。3. 完善企业管理人才选拔机制,逐步形成内部取才竞争上岗、外部选才公开招聘的人才资源配置方式。4. 坚持党管干部原则,健全党建精细化管理考核指标体系,完善企业管理人员工资薪酬制度,探索制定向关键岗位和有突出贡献人员倾斜的分配激励政策,使企业管理人员的奋斗目标与企业长远发展目标同向。5. 加强后备干部队伍建设,建立企业管理人才库。

(四)加强专业技术人才队伍建设

发展目标:以提高专业水平和创新能力为核心,以中高层次人

才和紧缺人才为重点,着力建设善于推动理论研究、科研攻关、技术改造和文化创新的专业技术人才队伍。积极推进创新团队建设,加大创新队伍培养力度,到 2016 年,一矿专业技术人才(初级以上职称、高级以上技工)密度占职工总数的 18% 以上;高、中、初级专业技术人才数量达到 1:2:3 的合理比例。

主要措施:1. 不断优化专业技术人才队伍结构,在矿山开采、矿山建设、矿山机电、矿山地质勘探和矿物洗选及加工等矿山工程专业,着力培养和开发能够掌握核心知识、关键技术的工程技术人员。2. 加强中高层次专业技术人才培养和引进工作,带动专业技术人才队伍建设和发展。每年有计划从高等院校招收素质较高、专业对口的毕业生,充实到生产、管理、科研一线的大学生班组进行培养锻炼。未来 5—10 年计划引进全日制统招煤矿主体专业硕士及以上 20 人,本科 150 人。3. 扩大专业技术人员培养规模,加快培养急需紧缺专业人才,建立专业技术人员岗位培训和在职培训制度。每年系统培训专业技术人员 800 名。4. 以《平煤股份一矿职称管理规定》为基础,加强专业技术职称管理,完善相关措施,推进专业技术人才岗位、专业、层次等结构调整,引导专业技术人才在全矿范围内有序流动,促进专业技术人才合理分布、有效配置。5. 发挥各类专业技术带头人的作用,按照《关于进一步完善首席工程师、工程专家和特聘技师制度的通知》的要求,不断完善首席员工制度,开办技术讲坛、建立职工技术骨干学习工作室。

(五)加强高技能人才队伍建设

发展目标:以提升职业素质和职业技能为核心,以技师和高级技师为重点,不断优化职业分类和技能等级结构,加快形成与一矿

发展相适应,与人才结构相协调的高技能人才队伍。到 2016 年,高技能人才占技能劳动者 25%以上;其中技师、高级技师占技能劳动者的比例达到 5%以上;并带动中、初级技能劳动者队伍梯次发展;全矿工人队伍全部达到技校生水平。使技能人才队伍高、中、初级比例合理,形成与一矿发展相适应的结构比例。

主要措施:1. 切实把安全培训作为重中之重,分层次、分专业对从事安全生产人员进行安全资格、操作资格培训,重点抓好“三项岗位”人员和一般作业人员培训,做好新增和转岗人员培训。严格执行行业从业人员准入资格规定,各类从业人员必须“先培训,后上岗;先持证,后上岗”,变招工为招生;矿主要负责人、安全生产管理人员、特殊作业人员、一般作业人员持证率达到 100%;所有煤矿从业人员实现“准入资格”达标。2. 进一步整合优化培训资源,加快建成集团示范性培训基地,提高培训服务能力。3. 加强职工文化学历教育,严格把握特殊岗位、管理岗位和中层管理人员的入口关,努力提升现有特殊岗位人员、管理岗位人员文化学历层次。4. 确保职教经费提取和有效使用。5. 加强师资队伍建设和培训教材开发。

四、人才发展机制

(一)人才引进机制

1、根据《集团新增员工需求计划及招聘管理意见》(中平[2009]460 号)文件要求和企业安全生产发展需要,广开招才引智渠道,有针对性地引进和接收专业技术人才和大学毕业生。每年到中国矿业大学、河南理工大等重点院校发布招聘计划,及时签订就业协议,坚持计划管理、重点引进原则。

2、按照素质优先、总量控制、计划进入的原则,以煤矿主体专业本科学历为主。

3、接收毕业学生,于每年年底向集团上报下年用人计划。由分管领导根据本战线的工作需要,拟定需求计划,经矿主要领导审查批准。

4、拟进入一矿的毕业生,应签订《人事代理合同书》,然后凭《报到证》、《毕业证》或《学位证》、《毕业生登记表》,由人事部门统一报送集团审批。与毕业生签订《人事代理合同书》,双方应讲清楚有关条件,包括工资、福利待遇、学习培训,以及服务年限等。

5、引才与引智并举,多渠道吸纳优秀人才。健全人才引进机制,坚持引才引智并举,重在引智。完善人才需求信息制度,通过多种引才引智形式,广泛吸纳高层次和急需紧缺专业人才,解决人才结构短缺的问题。

6、建立吸引人才的“绿色通道”。凡属引进的高层次人才、急需紧缺专业人才,采取一人一策,承认其原有专业技术职务及工龄,从简从速办理有关手续。

(二)人才培养开发机制

1、加强青年人才培养。树立学习工作化、工作学习化的理念,鼓励青年干部职工终身学习,提高业务技术水平,争当学习型人才。采取安全资格取证培训、导师带徒、大学生职工讲坛、大学生一线工作法等方式,充分利用职教中心、吴如学习室、科协技术学习工作站、党员技术夜校和区队多媒体学习室等学习阵地,培养青年人才的创新精神和实践能力。

2、推进安全生产管理人员培训。充分发挥教育培训在煤矿安