



中国煤炭学会
CHINA COAL SOCIETY

现代大型煤炭企业 经典管理案例 (人力资源篇)

范宝营 张文山 孙春升◎主编

CLASSICAL MANAGEMENT CASES OF
MODERN LARGE-SCALE
COAL ENTERPRISE
(PART OF HUMAN RESOURCES)

一本实用的管理宝典
简单明了 拿来就用

 中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE



中国煤炭学会
CHINA COAL SOCIETY

现代大型煤炭企业 经典管理案例 (人力资源篇)

范宝营 张文山 孙春升◎主编

CLASSICAL MANAGEMENT CASES OF
MODERN LARGE-SCALE
COAL ENTERPRISE
(PART OF HUMAN RESOURCES)

一本实用的管理宝典
简单明了 拿来就用

 中国经济出版社

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

现代大型煤炭企业经典管理案例. 人力资源篇/中国煤炭学会主编.

北京: 中国经济出版社, 2013. 11

ISBN 978 - 7 - 5136 - 2777 - 1

I. ①现… II. ①中… III. ①大型企业—煤炭企业—工业企业管理—案例—中国 ②大型企业—煤炭企业—工业企业管理—人力资源管理—案例—中国 IV. ①F426. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 216118 号

责任编辑 张 户

责任审读 贺 静

责任印制 张江虹

封面设计 巢新强

出版发行 中国经济出版社

印 刷 者 北京科信印刷有限公司

经 销 者 各地新华书店

开 本 787mm × 1092mm 1/16

印 张 20. 25

字 数 395 千字

版 次 2013 年 11 月第 1 版

印 次 2013 年 11 月第 1 次

书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 2777 - 1/F · 9889

定 价 80. 00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换(联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

序言

Preface

人才资源是第一资源，人才问题是关系煤炭行业改革发展的关键问题。自新中国成立以来，特别是改革开放，在党和政府的正确领导下，煤炭行业深入实施科教兴煤战略和人才强国战略，积极创新体制机制，努力探索符合行业发展特点和人才成长规律的人才开发途径，行业人力资源工作取得显著成绩，人才总量、知识结构、文化素质、创新能力均有了较大提升，为煤炭工业的又好又快发展提供了强有力的智力支持和人才保证。

立足“十二五”，展望“十三五”及今后更长一个时期，煤炭作为我国主体能源的地位很难改变，煤炭工业仍然具有较广阔的发展空间。煤炭行业要坚持以科学发展观为指导，以改革开放为动力，以提升煤炭工业发展的科学化水平为主攻方向，加强人才队伍建设，建立和完善煤炭科技创新体制机制，搭建创新平台，形成以企业为主体，大专院校、科研单位上下联合、横向互动，优势互补、深度合作、产学研用四位一体的创新体系，推进结构调整和发展方式转变，打造中国煤炭工业升级版，努力构建资源利用率高、安全有保障、经济效益好、环境污染少、健康可持续发展的新型煤炭工业体系。

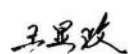
新的形势提出了新的挑战，新的发展提出了更高的要求。煤炭企业特别是大型煤炭企业要从规划入手，做好行业人才发展数量、规模、结构、布局和人才需求预测，全方位、多渠道引进人才、培养人才；鼓励大专院校、煤炭企业、科研单位充分发挥各自优势和特色，完善人才激励和合作竞争机制，营造有利于优秀人才脱颖而出的良好环境，着力培养一批煤炭科技领军人才，为提升煤炭工业发展的科学化水平提供智力支撑。

为充分展示近年来煤炭行业企业在人才工作方面取得的成就和创新成果，为行业人才工作提供参考和借鉴，中国煤炭学会经济管理专业委员会在广泛调研的基础上，经过搜集和整理，精选了19个煤炭企业的人力资源经典管理案例，编写了

《现代大型煤炭企业经典管理案例（人力资源篇）》。内容既包括对煤炭企业人才资源发展规律的分析与思考，也包括对人才资源管理模式的审视与研究，体现了煤炭行业企业认真贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”人才政策、充分发挥人才在煤炭工业改革发展中的突出作用的探索和实践。19个经典案例具有典型性、启迪性、可读性和较高的应用价值。希望本书的出版，能够为煤炭企业、科研院所、人力资源管理者提供一份重要的参考资料，为推动煤炭行业人力资源工作创新发展、提升煤炭工业发展的科学化水平做出新的贡献！

中国煤炭工业协会会长

中国煤炭学会理事长



2013年9月 于北京

前言

Preface

国以才立，政以才治，业以才兴。人才是决定事业成败的关键。一位企业家曾说过：“事业靠人才发展，人比资产更重要。”人才是推动企业稳步发展的重要力量，没有充足的人才，企业很难实现跨越式的发展。

十年来，随着经济全球化深入发展，人才工作在经济社会发展中的战略地位显著提升。

2003年12月19日，新中国第一次全国人才工作会议召开。会后印发的《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》，成为新世纪人才工作的行动纲领。

2007年，人才强国战略写进党的十七大报告并载入党章，与科教兴国战略、可持续发展战略并列为国家优先发展的三大战略。

2010年4月，新中国第一个《国家中长期人才发展规划纲要》，确定了在2020年进入世界人才强国行列的“行军路线”。仅一个月后，在第二次全国人才工作会议上，全面部署了落实《国家中长期人才发展规划纲要》的各项工作。

2012年，党的十八大报告强调坚持党管人才原则，推动我国由人才大国迈向人才强国。

历史的脚步已经进入了21世纪第二个十年。十年来，在科学人才观统领下，我国大型煤炭企业积极规划自身的人才工作“路线图”，人才强企战略纷纷出台，积极创新人才工作体制机制，人才投入不断加大，人才资源总量稳步增长，人才素质进一步提升，人才效能明显提高，人才发展成绩显著。人才辈出、人尽其才、才尽其用的崭新局面正向我们疾步走来。

本书优中选优，精编影响中国煤炭工业经济发展的21世纪前12年14家现代顶级企业19个人力资源经典案例，以超凡的理念、详尽的数据、完整的流程、实用的技巧，用深入浅出的语言向读者全面展示了全新的人力资源管理模式，探索了独特的管理实践，引领了中国煤炭企业管理模式的创新与发展，他们是中国煤炭工业的

骄傲。广大煤炭企业要积极对标 14 家优秀大型煤炭企业和典型实践案例，使人力资源管理更上一层楼，从讲究数量过渡到重视素质，加快人事管理向人力资源管理、把人力资源优势转化为人才资源优势以及人才资源优势向人才资本优势转变，不断取得核心竞争力优势。

为了推动全球化时代中国煤炭企业管理模式不断变革，实现管理自主创新能力的提升，扩大中国煤炭企业管理模式在全球的影响，迎接中国煤炭工业管理模式时代的到来，2011 年，中国煤炭学会经济管理专业委员会首次征集、评审、出版、发行了《现代大型煤炭企业经典管理案例》。这是一本综合性的经典案例，在社会上产生了强烈的反响，给我国煤炭企业界、管理学界带来了一次全新的洗礼。

经典的案例是企业亮丽的名片。为了深入总结、全面展示我国优秀大型煤炭企业已经成为典范的管理理念和模式，从 2012 年开始按专题每年征集、评审、出版《现代大型煤炭企业经典管理案例》。2012 年确定为“资本运营篇”，2013 年确定为“人力资源篇”。该书具有经典性、创新性和时效性。由于我们学术研究水平、编辑水平有限，加之时间仓促，若有错误和疏漏之处，敬请读者不吝赐教。

2013 年征集案例中，开滦集团、河南能源化工集团、陕西煤业化工集团、临沂矿业集团、辽宁铁法能源公司等单位领导高度重视积极参与，特表示谢意！在征集、评审、出版过程中，全国高等（煤炭）院校经济管理学院院长联盟理事长、中国矿业大学管理学院院长聂锐教授，冀中能源峰峰集团李庆寿，中煤张家口煤矿机械公司侯斌，临沂矿业集团孙运海，辽宁铁法能源公司林式巨，郑煤集团张玉东等积极献计献策，特表示感谢！

中国煤炭学会经济管理专业委员会
李修东 何 花 程 丽 张文山

2013 年 9 月 27 日

目 录

Contents

强化培训 授人以渔——神华准格尔能源集团创新高技能人才培养模式

- 003 一、创新高技能人才培养模式的背景
- 004 二、创新高技能人才培养模式的主要做法
- 011 三、创新高技能人才培养模式的实施效果
- 012 四、创新高技能人才培养模式的体会

人才强企 人企双赢——中煤张家口煤矿机械公司创新实施员工任职资格管理体系 推进专业化人才队伍建设模式

- 017 一、创新实施员工任职资格管理体系、推进专业化人才队伍建设模式的背景
- 018 二、创新实施员工任职资格管理体系、推进专业化人才队伍建设模式的内涵
- 020 三、创新实施员工任职资格管理体系、推进专业化人才队伍建设模式的主要做法
- 031 四、创新实施员工任职资格管理体系、推进专业化人才队伍建设模式的实施效果
- 032 五、创新实施员工任职资格管理体系、推进专业化人才队伍建设模式的启示

人才为先 争创一流——中国煤科集团北京天地华泰采矿工程技术公司开创专业化煤炭生产运营人才培养管理模式

- 037 一、开创专业化煤炭生产运营人才培养管理模式的背景

038	二、开创专业化煤炭生产运营人才培养管理模式的内涵
039	三、开创专业化煤炭生产运营人才培养管理模式的主要做法
049	四、开创专业化煤炭生产运营人才培养管理模式的实施效果
051	五、开创专业化煤炭生产运营人才培养管理模式的体会

绩效考核 能力考评——临沂矿业集团创新管理部门全员业绩考核体系模式

055	一、创新管理部门全员业绩考核体系模式的背景
056	二、创新管理部门全员业绩考核体系模式的主要做法
072	三、创新管理部门全员业绩考核体系模式的实施效果
073	四、创新管理部门全员业绩考核体系模式的几点体会

优化结构 提高素质——河南能源化工集团创新人力资源结构调整与优化管理模式

077	一、创新人力资源结构调整与优化管理模式的背景
079	二、创新人力资源结构调整与优化管理模式的基本内涵
082	三、创新人力资源结构调整与优化管理模式的主要做法
090	四、创新人力资源结构调整与优化管理模式的实施效果
091	五、创新人力资源结构调整与优化管理模式的体会与启示

技能为基 助推转型——开滦集团创新高技能人才队伍建设模式

095	一、创新高技能人才队伍建设模式的背景
096	二、创新高技能人才队伍建设模式的内涵和主要做法
103	三、创新高技能人才队伍建设模式的实施效果
104	四、创新高技能人才队伍建设模式的体会与启示

制度管人 有法必依——重庆能源集团南桐矿业公司人力资源法律风险管控模式

109	一、人力资源法律风险管控模式的背景
110	二、人力资源管理中经常出现的法律风险及其管控方法
120	三、人力资源法律风险管控模式的主要做法
122	四、人力资源法律风险管控模式的初步效果
123	五、人力资源法律风险管控模式的思考

育人为本 夯实基础——铁法能源公司构建与实施高技能人才培养模式

- 127 | 一、构建与实施高技能人才培养模式的背景
- 128 | 二、构建与实施高技能人才培养模式的做法
- 136 | 三、构建与实施高技能人才培养模式的效果
- 137 | 四、构建与实施高技能人才培养模式的体会

岗位价值 薪酬基础——陕西煤业化工集团黄陵矿业公司岗位效益工资模式

- 141 | 一、岗位效益工资模式形成的背景
- 142 | 二、岗位效益工资模式的内涵和主要做法
- 150 | 三、岗位效益工资模式的具体构成
- 154 | 四、岗位效益工资模式的实施效果
- 155 | 五、推行岗位效益工资模式的体会

技能人才 发展之基——淮北矿业集团创新加快高技能人才队伍建设模式

- 159 | 一、创新加快高技能人才队伍建设模式的背景
- 161 | 二、创新加快高技能人才队伍建设模式的做法
- 166 | 三、创新加快高技能人才队伍建设模式的效果
- 167 | 四、创新加快高技能人才队伍建设模式的启示和体会

强化培训 提高素质——郑煤集团实施由人力资源优势向人才资源优势转型模式

- 171 | 一、实施由人力资源优势向人才资源优势转型模式的背景
- 172 | 二、实施由人力资源优势向人才资源优势转型模式的具体做法
- 177 | 三、实施由人力资源优势向人才资源优势转型模式的成效
- 178 | 四、实施由人力资源优势向人才资源优势转型模式的启示

搭立交桥 拓成才路——潞安集团创新构建面向转型跨越发展的立体化人才管理模式

- 183 | 一、创新构建面向转型跨越发展的立体化人才管理模式的实施背景
- 184 | 二、创新构建面向转型跨越发展的立体化人才管理模式的基本内涵
- 186 | 三、创新构建面向转型跨越发展的立体化人才管理模式的主要做法
- 193 | 四、创新构建面向转型跨越发展的立体化人才管理模式的实施效果
- 194 | 五、创新构建面向转型跨越发展的立体化人才管理模式的几点体会

“种子”工程 人才再造——冀中能源峰峰集团实施人才“种子”计划管理体系模式

- | | |
|-----|-------------------------|
| 199 | 一、实施人才“种子”计划管理体系模式的背景 |
| 200 | 二、实施人才“种子”计划管理体系模式的内涵 |
| 201 | 三、实施人才“种子”计划管理体系模式的主要做法 |
| 210 | 四、实施人才“种子”计划管理体系模式的效果 |
| 212 | 五、实施人才“种子”计划管理体系模式的体会 |

校企合作 共赢发展——辽宁铁法能源公司创建校企合作型高技能人才培养模式

- | | |
|-----|-------------------------|
| 217 | 一、创建校企合作型高技能人才培养模式的背景 |
| 218 | 二、创建校企合作型高技能人才培养模式的内涵 |
| 219 | 三、创建校企合作型高技能人才培养模式的主要做法 |
| 230 | 四、创建校企合作型高技能人才培养模式的效果 |
| 231 | 五、创建校企合作型高技能人才培养模式的几点体会 |

拓宽通道 激发活力——临沂矿业集团创新构建人才成长通道模式

- | | |
|-----|------------------------|
| 235 | 一、创新构建人才成长通道模式的背景 |
| 235 | 二、创新构建人才成长通道模式的内涵和做法 |
| 242 | 三、创新构建人才成长通道模式的实施效果 |
| 243 | 四、创新构建人才成长通道模式的几点认识和体会 |

深化改革 创新机制——河南能源化工集团实践“六位一体”经营管理人才管理模式

- | | |
|-----|---------------------------|
| 247 | 一、实践“六位一体”经营管理人才管理模式的实施背景 |
| 248 | 二、实践“六位一体”经营管理人才管理模式的基本内涵 |
| 249 | 三、实践“六位一体”经营管理人才管理模式的主要做法 |
| 255 | 四、实践“六位一体”经营管理人才管理模式的成效 |
| 256 | 五、实践“六位一体”经营管理人才管理模式的体会 |

人才培养 转型之基——开滦集团唐山矿业分公司创新人才开发培养“五维一体”模式

- | | |
|-----|-----------------------|
| 261 | 一、创新人才开发培养“五维一体”模式的背景 |
| 262 | 二、创新人才开发培养“五维一体”模式的内涵 |

262	三、创新人才开发培养“五维一体”模式的基本做法
275	四、创新人才开发培养“五维一体”模式取得的成效
278	五、创新人才开发培养“五维一体”模式的几点体会

创新机制 人才强企——大同煤矿集团忻州窑矿人才资源管理模式

283	一、人才资源管理模式的背景
283	二、人才资源管理模式的做法
294	三、人才资源管理模式的效果
295	四、人才资源管理模式的启示

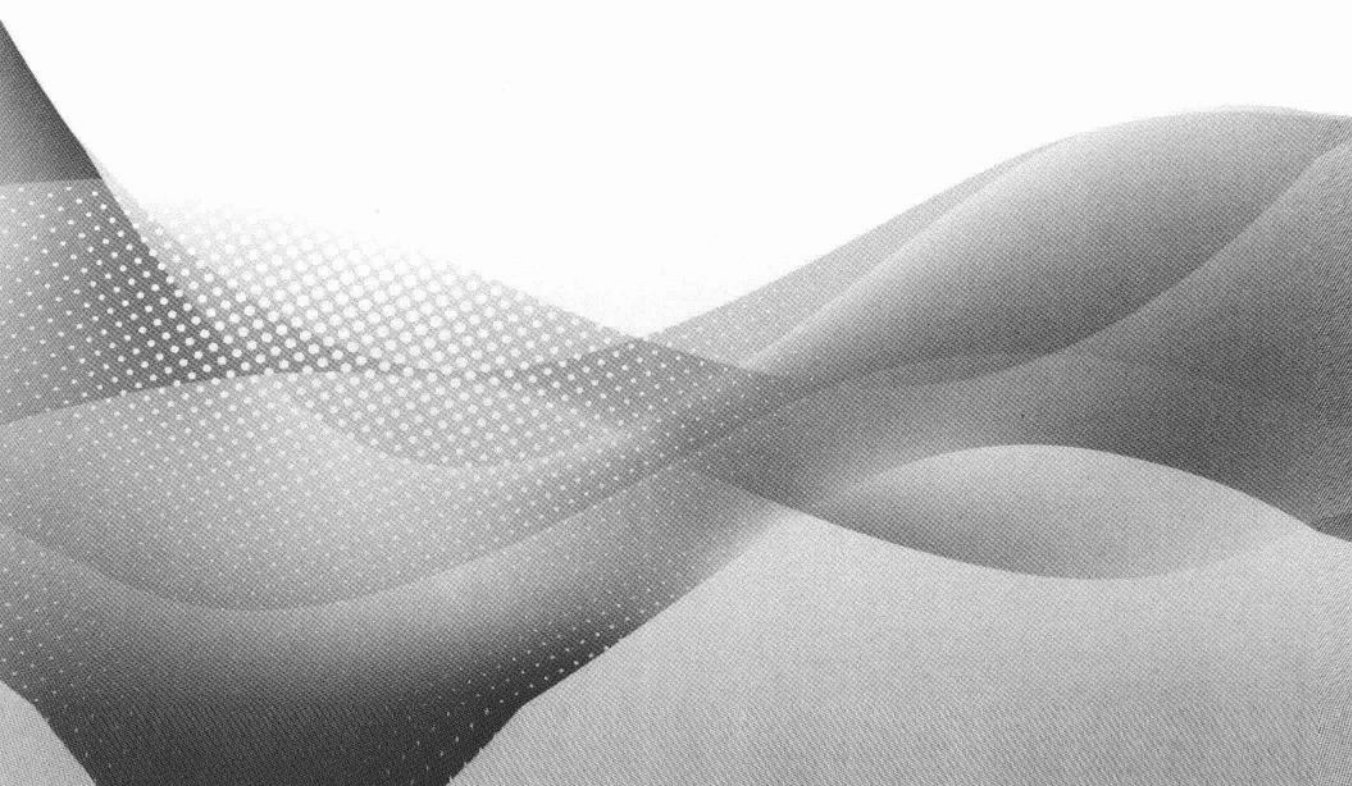
订单培养 资源共赢——陕西煤化集团彬长矿业集团创新开发大型矿区骨干 队伍订单培养模式

299	一、创新开发大型矿区骨干队伍订单培养模式的形成背景
300	二、创新开发大型矿区骨干队伍订单培养模式的基本内涵
301	三、创新开发大型矿区骨干队伍订单培养模式的主要做法
306	四、创新开发大型矿区骨干队伍订单培养模式的实施效果
307	五、创新开发大型矿区骨干队伍订单培养模式的体会与启示

现代大型煤炭企业经典管理案例（人力资源篇）

强化培训 授人以渔

——神华准格尔能源集团创新高技能人才培育模式

-
- 创新高技能人才培育模式的背景
 - 创新高技能人才培育模式的主要做法
 - 创新高技能人才培育模式的实施效果
 - 创新高技能人才培育模式的体会
- 

一、创新高技能人才培养模式的背景

神华准格尔能源有限责任公司（以下简称“公司”）是神华集团有限公司的控股子公司。公司的前身是准格尔煤炭工业公司，负责承建的准格尔项目一期工程是国家“八五”“九五”重点建设项目，1976年开始筹建，1999年正式移交生产。公司主要采矿装备全部从美、德等国家引进，代表了当今我国露天煤矿最先进的水平。准格尔项目一期工程的移交生产，改变了煤炭企业的单一采煤模式，开创了煤电路一体化经营及延伸产业粉煤灰提取氧化铝的新格局。2012年末，公司劳动用工总量16 915人（合同制员工8 757人，被派遣劳动者8 158人），技能岗位员工14 429人（合同制员工6 271人，被派遣劳动者8 158人），共有11 484人取得了国家职业资格等级证书，占应持证人员的90%，合同制员工持证人员占应持证人数的97%。高技能人才2 966人，占技能岗位人员的21%。

一直以来，在国家有关政策的指导下，公司十分重视高技能人才队伍的建设工作，可以说高技能人才的培养、引进、运用、评价，伴随着准能事业发展的始终。经过多年的努力，克服了面对大型引进设备的操作和维修以及国内既无专业培训教材又无师资和借鉴经验等困难，培养了一支具有相当规模、结构较为合理、整体素质适应当前发展要求的人才队伍，确保了公司生产经营的正常开展。公司虽然在高技能人才培养方面取得了长足的进步，但也存在着一些不足和差距，其主要体现在三个方面：一是技能人才结构不合理，高素质的优秀高技能人才仍然短缺，公司现有高级技师26人、技师201人，仅占技能人才总数的1.99%；二是高技能人才的综合素质和创新、创造能力有待于进一步挖掘；三是员工的教育培训与生产建设存在时间上的冲突，造成工学矛盾。

高技能人才是人才队伍的重要组成部分，是技术工人队伍的优秀代表和核心骨干，在加快产业优化升级、提高企业竞争力、推动技术创新和科技成果转化等方面具有不可替代的重要作用。2011年7月，中央组织部、人力资源和社会保障部发布了《高技能人才队伍建设中长期规划（2010—2020年）》，这是新中国成立以来第一个高技能人才队伍发展规划，也进一步确立了高技能人才在我国经济社会发展中的地位和作用，明确我国在中长期内高技能人才的培养目标及重点举措。党的十八大明确提出，要尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，加快建立人才优先发展战略，造就规模宏大、素质优良的人才队伍，推动我国由人才大国迈向人才强国。深入贯彻落实党的十八大精神，就是要求我们将公司的发展规划与十八大思想紧密结合，坚持走“人才强企”之路，加强人才结构的战略性调整，深入推进人才竞争性选拔、培养、使用和激励等机制，努力建设一支素质优良、结构合理的人才队伍。

近年来，公司各项产能逐年增加，产业链条逐渐延伸，更为先进的技术装备和生产工艺不断投入使用，对高技能人才的需要更为迫切。当前面对国内煤炭行业竞争形势加剧，公司依据国家宏观经济政策和煤炭产业现状，确立了加快转变经济发展方式的发展思路，提出了“做大做强主导产业，大力发展循环产业，五年经济总量翻番，再造一个准能”的发展战略。实现公司产业结构调整，开发新兴产业——粉煤灰提取氧化铝及后续产品，人力资源就是实现公司发展战略的决定性要素，而技能人才队伍建设更是人才战略的关键组成部分。

二、创新高技能人才培养模式的主要做法

高技能人才培养是提高企业核心竞争力和企业员工整体素质，以及实现企业快速发展至关重要的环节。多年来，公司始终坚持“打造世界一流煤炭综合开发利用能源企业”的目标，牢固树立“以人为本，人才强企”的理念，围绕公司的战略发展目标，构建高技能人才培养的长效机制，逐步完善高技能人才培训、选拔、使用、激励的政策和措施，着力培养与公司发展相适应的高技能人才队伍。

1. 健全组织，完善制度，夯实高技能人才培养基础

一直以来，公司把人才队伍建设作为实现公司战略目标一个关键因素，依据《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020）》和神华集团公司“十一五”“十二五”人才发展规划，本着“立足实际、面向发展”的原则，将高技能人才作为公司人才队伍建设的重大发展工程之一，从根本上确保技能人才队伍建设的目标和方向。公司把培训工作作为人才队伍建设的基础和先导，不断加大培训投入、完善相关制度、创新培训手段，初步形成了较为完整的培训体系。一是建立健全组织机构，建矿初期就成立了专门的组织机构，负责全公司各类人才的培训、教育工作，各直属单位配备专人协助完成本单位的人才培训工作的，初步形成了主要领导负总责、培训部门抓实施、生产单位相配合的技能人才培养工作体制，保证员工培训工作的顺利实施。二是根据公司实际情况不断完善和修订各类培训相关制度、办法等（详见表1），先后制定实施了一系列相关制度和办法，保证公司员工培训工作始终在制度化、规范化、标准化的轨道上运行，同时也为高技能人才队伍建设提供了有力的制度保证。

表 1 神华准格尔能源公司员工培训相关制度

序号	制度名称	实施或修订时间
1	神华准格尔能源有限责任公司岗位技能工资制度管理办法	2007 年
2	神华准格尔能源有限责任公司专业技术人才职业发展实施办法（试行）	2012 年
3	神华准格尔能源有限责任公司技能操作人才职业发展实施办法（试行）	2012 年
4	神华准格尔能源有限责任公司人力资源培训与开发管理办法	2012 年
5	神华准格尔能源有限责任公司职业技能鉴定管理办法	2007 年
6	神华准格尔能源有限责任公司职业技能鉴定组织管理制度	2007 年
7	神华准格尔能源有限责任公司职业技能鉴定申报认证程序	2007 年
8	神华准格尔能源有限责任公司职业技能鉴定考评人员工作守则	2007 年
9	神华准格尔能源有限责任公司职业技能鉴定监考人员守则	2007 年
10	神华准格尔能源有限责任公司职业技能鉴定阅卷评分守则	2007 年
11	神华准格尔能源有限责任公司职业技能鉴定工作人员廉政规定	2007 年
12	神华准格尔能源有限责任公司职业技能鉴定技能操作考场规则	2007 年
13	神华准格尔能源有限责任公司职业技能鉴定保密工作管理制度	2007 年
14	神华准格尔能源有限责任公司函授站管理制度	2007 年
15	神华准能公司培训中心培训班班级管理制	2007 年
16	神华准能公司培训中心培训班考勤制度	2007 年
17	神华准能公司培训中心授课教师聘任制度	2007 年
18	神华准能公司培训中心理论考试制度	2007 年

2. 资金保障，硬件支撑，推进高技能人才培养稳步发展

为保证培训经费需求，自 2008 年开始，公司教育培训经费从原来按工资总额的 1.5% 提高到按 2.5% 计提，5 年内累计提取职工教育经费达 8 300 多万元，确保了培训资金的充足使用。同时，公司按照培训工作分类管理、分级负责的原则，将培训费用的 20% 预留在员工所在单位，由所在单位用于以师带徒、岗位练兵等日常培训管理，充分调动了基层单位对培训工作的积极性，强化了基层单位的自主培训能力，保证了培训工作从下到上、从内到外、从简单到复杂等多形式、多维度、多层次活动的有序、合理开展，基本构建起立体式的员工教育培训体系，保证了员工的基础知识和技能培训的需求。

公司现有培训场地（教室）约 2 000 平方米，拥有 7 个多媒体教室、1 个电工实验室、1 个计算机机房。近年来，坚持以先进的培训设施促进技能人员快速成才，目前部分实训设备与生产现场实现了同步配备。公司先后投资 3 000 余万元，建起了电工、钳工、焊工 3 个通用工种培训基地和露天板块、铁路运输板块和发电板块 3 个行业特有工种的培训基地。通用工种培训基地主要负责电工、钳工、焊工的基本功培训工作；露天培训基地的主要实训设备为 1 台 WK10B 电铲和 2 台 108T 卡车，重点开展新入职的电铲司机和重卡司机培训；铁路培训基地有行车实训室、通信实训室、信号实训室各 1 间，带有接触网的专用培训线路二条，培训专用道岔二组，