

公司的决策者,始终把人才队伍建设作为发展战略的基础来抓。提出了“选人不拘一格,用人因材施教,待人情利共为,育人德才双修”的人才观,牢牢抓住选人和用人两个重要环节。2006年至2012年,公司通过采取培养和引进相结合的方式,加强经营管理人才、专业技术人才、操作技能人才三支队伍建设,完善职工教育培训和继续教育体系,打造科技创新平台,建立人尽其才、才尽其用的激励机制,为实现公司发展战略目标提供强有力的人力资源保证。

### 人才规划培养激励提高素质

2006年初,公司提出“人才强企”战略时,针对企业高层次人才青黄不接、职工队伍整体素质需要提高的实际,确定了在不断优化各类人才年龄、专业和知识结构的基础上,到“十一五”末,公司高级管理人才、高级技术人才、高级技能人才分别达到100名以上的人才工作目标。

2009年初,国家和湖北省人才中长期发展规划纲要发布实施后,公司贯彻全国、全省人才工作会议精神,对公司人才规划进行了修改完善,明确提出了2011年至2015年的人才工作“5224”目标,即:用5年左右的时间,培养和造就224名职业素质好、市场意识强、熟悉国内外经济运行规则的高层次经营管理人才;造就200名具有较强的技术创新能力、能够解决本专业重大技术难题的高素质工程技术人才;培养4000名具有精湛操作技能的高水平技能人才。

为尽快扭转高层次人才青黄不接的局面,公司大力开展人才队伍建设。一是加快实施“三个一百”人才规划。2006年至2012年,公司坚持倡导“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的良好风尚,多方构筑有利于人才成长的通道和平台,并采取激励措施,引导和鼓励人才脱颖而出。公司先后制定和实施《优秀高技能人才选拔管理办法》和《科技进步、专利、合理化建议等奖励办法》,在不断完善科技人员岗位津贴、专业技术人员职务考聘、工人技师和高级技师评聘、技术比武优胜者奖励晋级等制度的基础上,2011年5月出台了《公司工程技术岗位设置及聘任管理办法》,自上而下组织了公司首席工程师、一级工程师、二级工程师、三级工程师的竞聘工作,对聘上者均按照工程技术岗位负责制的要求兑现相应薪酬。与此同时,打破了以往新录用大学生转正定级的一律化模式,区别不同院校、不同专业、不同学历,不同程度地提高了薪酬待遇,并投资新建和改造英才公寓,不断改善人才的学习、生活环境。

集团公司董事长、党委书记张麟波,公司要完善人才的竞争激励机制,拓宽各类人才职业发展通道,制定针对具体人才的职业生涯规划,搭建各类人才成长进步的平台,用事业、感情和适当待遇留人育人。

加强对员工的职业技能培训是人才战略的又一个重要方面。2009年6月,被选拔的173名青工,经过三年的专业学历教育,学成归来,生产一线技术岗位得到充实,人才结构得到改善。

2006年至2012年,公司采取“请进来、送出去”的办法,通过与有关高等院校和科研单位合作,共举办各类培训班1550期。先后选送2名中层管理人员赴美攻读高级工商管理硕士学位(EMBA)268名专业技术人员外出学习交流,172名操作技能人员外出进修深造。职工通过自修、委培等方式取得大专学历的629人,取得本科学历的451人,取得研究生学历的81人。通过组织培养和自身努力,先后有10名专业技术人员分别荣获“享受国务院政府特殊津贴专家”、“享受湖北省政府专项津贴专家”、“黄石市有突出贡献中青年专家”称号。7名职工分别荣获“中央企业技术能手”、“中色集团技术能手”、“湖北省技术能手”称号。3名职工分别荣获“享受国务院政府津贴高技能人才”、“享受湖北省政府津贴高技能人才”、“湖北省首级技师”称号。以职教中心为主体,公司被评定为“国家高级技能人才培养基地”。

走“产学研”相结合的技术创新道路,是人才成长一个重要平台。公司技术中心被授予国家级技术中心和博士后科研工作站。两年里,先后签订校企合作项目26个。

公司还先后设立了职工教育管理委员会和高技能人才工作领导小组、技师评审委员会等工



▲ 公司分析测试中心效果图 资料图片

作机构,形成了自上而下的职教工作和继续教育体系及一系列培训管理制度。每年制定培训计划,经公司职代会审议通过,分项目、分主次、分阶段组织实施,并广泛开展岗位练兵、技术比武和争做知识型职工等活动。

在推动技术进步的同时,一大批专业人才脱颖而出。

公司现拥有高级以上技术职称人员292人,享受国务院政府特殊津贴15人,4人获湖北省有突出贡献中青年专家称号,2人享受省政府专项津贴,3人获国家及行业协会颁发的“行业技术能手”称号。

公司先后被国家劳动和社会保障部授予“技能人才突出贡献奖单位”和“全国高技能人才培养示范基地”的称号。

### 科技成果来自人才创新能力

科学技术也是生产力。

2009年7月25日,中国有色金属工业协会主办的,由公司联合中南大学共同完成的《含铜炉渣晶相调控清洁浮选新技术及应用》科技成果鉴定会在武汉召开,该项科技成果在会上被专家鉴定为达到国际先进水平,具有很高的经济和社会效益。全国仅有的三位选矿专业的中国工程院院士,其中就有二位来到鉴定会现场,分别是中国工程院院士孙传尧和余永富,他们都在中国学术界享有很高权威。他们分别对该项目进行了认真严谨的科学鉴定,并给予了很高的评价。

目前,公司的“亚硫酸铜的制备及应用”等8项专利获得授权,以提高有色金属选矿回收率为课题的“高云母石墨复杂难处理铜矿选矿关键技术研究”已取得阶段成果。

公司层面上的科技创新如火如荼,基层的科技创新团队方兴未艾。2010年10月17日,冶炼厂转炉车间职工迎来了由中华人民共和国国家知识产权局颁发的《在铜火法精炼操作中利用天然气与蒸汽混合还原工艺》的专利证书,这是该厂首次获得国家专利。

2006年以来,公司十分重视科技创新和人才培养战略,分别在2009年6月和9月建成“国家级技术中心”和“博士后科研工作站”,是公司科研方面的重大突破,标志着公司在科技创新方面跃上了一个新的台阶。“湖北省创新团队计划”是适应我省高新产业、优势产业和重点产业的发展需要,按照政府引导、市场配置、企业为主、校企联合的原则,着力推进企业科技创新、人才队伍建设,提高企业的核心竞争力。

### “国家级实验室”凸显公司科技实力

公司设研院实验室创建于1958年,是我省唯一一家从事有色金属分析检测机构,经过50多年来的发展,已形成一个检测设备比较齐全,室内环境条件较好,检测人员结构合理,管理制度健全的检测机构。

2009年10月16日上午,公司分析测试中心的国家级实验室牌匾挂到了设研院门前墙上,许多职工高兴地聚集在大门前迎接,共同分享这一工作成果。

公司的改革发展成就引人瞩目,企业在社会上享有很高的美誉度,吸引了许多大学生和社会人士的普遍关注。2006年至2012年,通过各种宣传媒体推介、高校毕业生招聘会、网上招聘、组织专场招聘会、以及旁人推荐、本人自荐等多种渠道共引进大学生821人,其中重点院校274人、硕士研究生30人、博士1人、博士后5人。引进高层次人才15人、高素质工程技术人员26人。另外,依托公司博士后科研工作站平台,先后招收博士后研究人员5人,5个研究课题被列为“湖北省博士后创新岗位”,并争取到省级资助资金30万元。

百业兴盛,人才为本。对于一个企业来说,改革发展成功与否,很大程度上取决于人才的多少和素质的高低。历史和现实告诉我们,所谓的竞争,归根结底是人才之争;所谓的挑战,归根结底是知识之战。在市场化进程不断推进的今天,在公司新班子上任以来,公司精心构筑人才培育高地,大力实施人才强企战略,是公司实现“一流铜业、国际品牌”企业愿景的必然。

(王克礼)



# 人才强企战略 保证跨越发展

▼ 科技“明星脸” 资料图片

