

# 实施五级导师带徒 打造五支人才队伍

铜冠建安公司党委

## 基层风采

“一年之计,莫如树谷;十年之计,莫如树木;终身之计,莫如树人”,人才是企业发展的第一要素,如何将加强人才队伍建设转化为企业发展的内在动力,是企业面临的一项终身课题。近年来,铜冠建安公司围绕人才队伍建设,大力实施五级导师带徒,着力打造五支人才队伍,为推动企业高质量发展提供了人才支撑。

为加强“十四五”人才队伍建设,铜冠建安公司出台《铜冠建安公司人才队伍建设指导意见》,对人才队伍现状进行了分析,制定了人才队伍建设的具体措施,建立了“五级”导师带徒考核体系(一级:公司领导层带徒;二级:高管带徒;三级:公司中层管理人员带徒;四级:优秀骨干带徒;五级:新进大学生导师带徒),从而打造出“五支”人才队伍(复合型的党建管理队伍、驾驭市场和生产经营的行政队伍、海外施工所需的国际化经营队伍、技术和业务能力过硬的技术人才队伍、操作技能一流的技工人才队伍)。指导性意见实施三年来,形成了以人企共同发展的企业愿景为引领,以公司党委为核心,以党支部抓主体责任落实为抓手,公司两级班子人人有责、齐抓共管的格局。

### 一、加强人才引进培养,建立更加灵活多样的人才引进体系

如何在激烈的人才市场上占领先机,吸引、留住人才,最主要的就是靠待遇、事业留人。铜冠建安公司积极参加院校招聘、人才市场招聘会,充分利用人才网站、网络直播平台招聘,加大对紧缺专业人才的引进力度,做好国际化人才、创新人才以及机械、电气自动化、土木工程等

等专业的引进和储备,并努力创造良好条件,为新进大学生发放安家费,提供免费住宿,进行节日、生日慰问,开展团建活动,强化绩效考核。同时,加强对员工职业生涯规划的指导,了解学习成长平台,让每一位员工创造职业生涯五大发展通道的晋升渠道,根据他们的学历、专业、岗位等个性特征,为他们制定个性化的发展方向。为每位员工制定一份职业生涯规划表,明确他们所能评选或考取的专业职称及资格证书的条件以及取得的时间节点,按照时间节点督促他们取得职称或证书,并根据职称和证书取得情况,为他们下一步职业生涯发展方向提供规划。加强岗位交流、工作互动,创造年轻员工历练机会。

### 二、培训考试促进成才,推行全员培训考试的人才培训体系

培训是企业培养人才的重要途径,公司根据现有人才现状、岗位特征和个人意愿,合理配置人力资源,以“人岗相适”为前提,推行“竖向到底、横向到边”的人才培训体系。根据企业管理岗位所需人员性质,结合企业实际,将所有人员分为工程技术、安全、财务、材料、综合等各个类别,由公司机关各职能部门制定各岗位人员所需掌握的应知应会知识,同时将各类职业及资格证书考试内容纳入到培训中。年初制定内容系统、循序渐进的年度培训大纲,并在适当时间围绕培训大纲组织全员考试。同时,作为建筑企业,点多面广、人员分散,为减少企业集中培训对生产经营的影响,由各党支部牵头,根据本党支部人员的岗位特征、个人意愿、个人培养方向以及各党支部的资源优势,在公司各职能部门培训大纲的基础上开展培训,并结合本党支部特性,增添本党支部特有的培训内

容,为企业培养一专多能、素质过硬的复合型人才。为提升公司项目经理和现场施工管理人员综合业务素质和专业技术能力,公司开展项目经理能力提升系列培训。

### 三、导师带徒帮助成才,实行多级导师带徒的人才培养体系

导师带徒是企业培养人才的重要途径,公司根据企业实际,实行公司领导、高级主管、科级管理人员、优秀骨干、新进大学生五级导师带徒的人才培养体系,通过不同级别的导师带徒,培养出企业所需要的各类人才。通过公司领导结对企业内部专家,发挥出专家在自己擅长领域的作用,加大技术和课题攻关,为公司培养专业、管理顶尖人才;通过高级主管带领企业各领域拔尖专业人才,强化申报专利、工法,加强新材料研究、BIM技术、安全环保等方面的技术和课题攻关,加大企业科技创新力度;通过企业科级管理人员带领内部骨干人才或有发展潜力的青年人才,为企业培养后备干部;通过优秀骨干带领公司年轻大学生,帮助他们尽快成长成才;通过新进大学生导师带徒,让新进大学生尽快熟悉岗位、适应环境。公司每年对导师带徒进行考核,评选出“十大名师”和“十大高徒”,召开人才队伍专题会,进行表彰。各党支部每季度对导师带徒开展情况进行考核,每年度对导师带徒进行调整,举行导师带徒协议签订仪式。

### 四、考核考评激励成才,落实奖励惩罚并重的人才考核体系

公司从工资总额中,设立“百万”人才奖励基金,加大对人才的奖励激励力度,充分调动广大员工的积极性,从而真正实现人企共同发展。根据五类人员数量和考试结果,实行单项奖励,在每个类



图为公司举行导师带徒签约仪式。

别中按比例评选一定数量的等次奖,让排名靠前的人员得到奖励。近三年来,用于考试奖励和各类先进个人评选表彰奖励30余万元。同时,在年度专业管理和工程技术人员考核中加大加分比重,以考促学,以赛促学、以奖促学,考核优秀的择优纳入公司后备人员队伍中。对考试成绩排名末位进行谈话,同时了解其中原因,非客观原因造成的,第一年予以工资降档处罚,连续两次排名末位的,予以低聘、解聘员工职业生涯通道职位、调整岗位等处理。

人才不仅是党和国家事业发展的关

键问题,也关系着企业的发展和兴衰成败。近三年来,在加强人才队伍建设过程中,公司导师带徒有700多对,有力地推动了管理人员职业技能提升,公司有17人取得高级职称、38人取得中级职称、65人取得初级职称、3人取得一级建造师、32人取得二级建造师。公司认真贯彻落实干部能上能下、员工能进能出、收入能高能低三项制度改革,研究了76人次的干部选拔任用、调整,其中提拔18人,调整科级管理人员58人,退出科干岗位9人,一大批年轻干部走上了重要管理岗位,其中有2名优秀年轻干部

被提拔为集团公司中层管理人员。公司大力推行管理人员竞争上岗、末位调整和不胜任退出等制度,管理人员竞争上岗32人,占比57.14%,形成了能上能下、能进能出的良性机制,近三年引进各类人才190人,其中管理人员75人,技工115人。公司通过加强人才队伍建设,建立了系统完备的人才队伍建设体系,完善了人力资源结构,激发了公司员工的活力和干事创业的热情,加快了人才成长成才的步伐,提高了企业人才队伍整体素质,提升了企业竞争力和综合实力。

# 齐平波:矿山生产中的“通信兵”



图为齐平波检查半自磨机干油喷射装置。

## 学习身边的榜样

“大家早上好,今天我们有以下任务:维护铜优扫选气动阀门,逐一按‘5S’规范整理线缆,点检处理电气设备。工作中穿戴好劳保用品,两两一组,做好互保互保,禁止带电作业。”齐平波正在进行岗前班前派班。

齐平波,冬瓜山铜矿选矿车间机电维修班副班,电工技师,1999年参加工作,在电工岗位上辛勤耕耘23载,先后荣获“十大标兵”“先进生产者”“岗位能手”等荣誉称号。

### 日常维保显“功力”

心中时刻有本“维保账”。一日,齐平波接到充填班班长左雄的电话要求他去维护料位计,顿感疑惑,本周已经去维护过一次,怎么又需要维护呢?他立即翻看维修记录本,发现站内10台重锤接触式料位计,平均每周要有两到三次维护。维护原因都是料位计锤头与水泥接触后,锤头被卡。若是换成非接触式的料位计,效果会如何呢?他敢想敢干,立即将想法与车间领导沟通,采购非接触式的雷达料位计,先在1号仓试用,试用两周内未出现卡堵现象,且监测结果精准,遂将剩余9台全换成非接触式料位计,现仅需半年维护校准一次。

工欲善其事,必先利其器。该矿自动化控制系统陈旧,近几年上马的技改项目未接入控制系统。利用2021年终停产大修契机,该矿将所有通讯信号接入新系统,统一协调布局。检修期间,齐平波看到工友为了省事,线缆未走桥架直接从空中穿过,他立即制止:“安全红线不能碰。使用过程绊倒人、矿石溅落到线缆这些情况你们想过吗?随意铺设也不符合5S精益管理规范。”同事立即按规范施工,避免留下

隐患。

遇到难点问题,他都是排头兵。齐平波与施工单位认真对接项目细节,小到一根电缆、一块仪表,他都要亲自去现场核实验收。施工单位对项目内容有了了解不清的地方,他都耐心细致解释,说明实际情况。今年40天大修期间,齐平波没有休息一天,早出晚归,下班前严格核对进度,不耽误一项任务进度,绝不拖大部队的后腿。有一段时间,他连续两周到晚上九点才下班,夜幕与路灯陪伴他回家。

### 接续传承聚力量

齐平波刚参加工作,有一次处理高压故障时,高压试电笔的空试警报声没响,他想当然准备去测高压电。他师父看到这一幕,立即制止并严厉批评了他,并告诉他,假如试电笔坏了,而高压有电,一旦触电,情况将非常危险,搞电气千万不能麻痹大意。

小那是2019年入职的预备制电工,与齐平波签订师徒协议。他叮嘱小那:“遇到不解的地方,积极向身边老师傅请教,遇到难题,我们一起想办法。从事电业要时刻严谨,不能马虎。”

齐平波亲自带着小那熟悉在用的各种电气设备,从最基本的操作及注意事项教起。更换电机线缆前,记清楚初试线缆的相序,更换新线缆保证相同相序,避免电机反转;接线时,两相序线缆间留有足够的间隙,若相隔紧密,容易导致人为隔开一定空隙,避免发生漏电反应;考虑到电机周边环境存在冲洗水,

接线完毕后要给电机罩上防水袋;高压操作过程中,除了要验电,还要穿高压绝缘靴和戴绝缘手套。小那从跟着学到上手进行维修,离不开师父的以身作则和两年的观摩学习。

该矿正值转型升级快速发展阶段,齐平波发挥好“传帮带”的纽带作用,带领新鲜力量扎根矿山一线,身体力行帮助青年人练就过硬本领,让年轻人成为“冲得出去、顶得上去”的新一代,助力矿山绿色可持续发展。

### 特殊时期护“链子”

今年三月疫情突袭铜陵,在矿部周密部署下,机电需要安排两位人员值守。面对来势汹汹的疫情,大多数人心里没底,但是车间需要人员,齐平波作为一名共产党员,主动报名申请。值守期间,齐平波在日常巡查时发现运转的45米浓密机的主干机塑料接线柜已严重碳化且受损。45米浓密机在选矿作业中具有承前启后的作用,前疏精矿经此浓缩后,方可进入疏再选系统。停车之际,他赶赴现场,就地更换。“值守期间,齐平波有事真往前冲,带领另一名同事维保车间辖区内所有电气设备,在备件充足的情况下,电气设备没有掉链子,技术层面没话说,为他点赞。”选矿车间主任李沛原说。

工友们还提起一小插曲。齐平波起初和爱人恋爱时,因接到电气设备故障的紧急电话,立刻赶赴故障现场,遭到爱人的怀疑。爱人疑心“他没干事儿在混社会”,甚至托人到他的工作单位打听情况,得知齐平波工作认真负责,能干事会干事,这才放心。他含蓄地笑着说:“从一开始恋爱便接受了一召即走的我,现在遇到突发情况需处理,爱人只叮嘱‘去吧,注意安全’。没有后顾之忧,处理故障更得心应手。”

颜江洲

# 实干担当 不负韶华

## ——记金冠铜业分公司2021年度“优秀科技工作者”章健

硕士研究生章健入职金冠铜业分公司,从事硫酸生产工作已六余年。虚心好学的他,立足本职潜心研究制酸生产工艺技术,并在生产一线磨砺成长中日益稳重,更是在所参与的科技创新及技改项目中取得了突出成绩,先后荣获该公司“优秀管理者”“优秀科技工作者”,以及合理化建议一、二等奖等多项荣誉称号和嘉奖。章健撰写的《离子交换树脂法提取铜冶炼净化废酸镍元素中试研究》创新论文还获评为公司优秀创新论文。

### 深入研究 不断创新

章健在负责中和回用水工艺指标优化项目中,针对钠碱法环集脱硫等几股源头废水COD值异常高,对中和处理后的COD含量造成非常不利影响的问题,潜心深入现场摸排分析,在摸清确定每股水的水量、COD含量及产生机制后,便与科研合作单位积极摸索,针对每股水成分的差异,制定不同的处理方案,几经试验调试,成功实现废水源头治理,有效降低了中和回用水COD值,从而确保了中和回用水COD稳定达标,规避了环保风险,保障了环保稳定生产。

为进一步提升环保管控能力和降低生产成本,章健针对硫化工序原有的一级除害塔运行时,不仅片碱消耗量极大,而且气体夹带酸雾易造成风机壳体腐蚀,存在较大环保隐患的问题,在与工艺专职现场仔细分析和向专家请教后,主动对标同类化工企业确定优化方案,积极主导推动硫化区域环保改造,利

用中修后一个月时间,将原一级除害塔由碱液吸收改为硫化钠吸收;并在一级除害塔出口增设采用稀碱液吸收的二级除害塔,同步在风机进口增设酸雾分离装置。改造完成后,不仅成功解决了酸雾腐蚀风机造成的环保隐患,同时也降低了除害塔片碱消耗量,年可节约30万元片碱物料费用。更可喜的是,他结合改造项目实施成果,同步做成的科技成果获得《铜冶炼污酸处理过程中逸散气体的处理系统》《酸性有毒尾气的吸收装置》《铜冶炼污酸处理硫化反应槽》和《污酸处理过程中逸散气体的气液分离装置》4项实用新型专利授权。

### 忘我工作 甘于奉献

在该公司2022年度双闪厂区冷修中,硫酸系统大修涉及动火、吊装、受限空间、高空作业等共72个检修项目,检修范围广、任务重、时间紧。承担此次检修任务的现场负责人章健,胸有成竹,没有丝毫退缩。“请工艺专职和各班长,按照最新双闪硫酸区域冷修项目计划表,将各自对应区域项目复核下。明天开始进入冷修,期间每天下午2点半在车间会议室召开冷修协调例会,请各检修区域专职参加。”章健周密安排检修每一个环节工作,提前对设备状态进行评估,细化分工责任到人,使检修工作方向更明确,检修统筹更精益。为不耽误检修项目验收,章健在检修期间连续奋战四十多天,在保障日常检修有序推进的同时,一手准备设备检修试车前的验收资料、试车方案、安全操作工艺规程、事故应急救援预案编写等,加

### 坚守岗位 推迟婚期

“我眼里的他,对工作和生活充满热情,有积极向上的态度和强烈的使命感。我知道他对工作认真,也理解他的工作。”得到未婚妻的理解,作为车间本次冷修现场主要负责人的章健,随即主动和家人商量推迟了原定于6月的婚礼,全心全意投入冷修保障工作中。冷修期间,他的未婚妻一人忙活着婚礼前大大小小的事情,没让冷修工作的章健操一份心。正是未婚妻的理解、陪伴和支持,让他在工作中更有动力。“我与他共事多年,每次检修,他几乎以家为家,加班加点是常事。”车间员工说道。作为车间生产技术管理人员的章健,多年来心系生产,总是在第一时间赶到现场处理设备检修问题,与大家一起坚守岗位,保障安全稳定生产。

青年实干有为,以行动赢得尊重。脚踏实地、潜心钻研、一心工作的章健,不仅在实干中,提升了硫酸系统生产保障,展现了个人才能,同时也赢得了同事们的认可和尊重。

韩杜莹



图为章健在调节低温余热回收系统锅炉给水泵进口阀。