

矿产资源中心成立于1966年,主要从事地质找矿、地质科研、钻探工程施工、地质环境治理及相关业务,正着力打造地勘找矿业务、地质灾害、场地环境治理为主的民生地质业务和地理信息测绘业务“三大板块”协同发展的新格局,朝着成为国内一流地勘企业的目标迈进。该单位现有职工232人,根据职业通道的不同,全部职工可划分为5类:行政管理类、专业管理类、工程技术类、技能操作类和辅助服务类,其中专业管理类、工程技术类和技能操作类职工共166人,占全部职工总数的71.6%。由于篇幅所限,本文重点分析专业管理类、工程技术类和技能操作类职工队伍的现状、存在的问题及做好相关工作的对策。

一、人力资源现状

1.工程技术人员
目前,该单位工程技术人员共有29人(不包括行政管理通道中的工程技术人员)。从学历结构上来看,研究生学历、本科学历、大专学历分别占该类人员的3.45%、75.86%、20.69%;从年龄结构上来看,30岁以下、31-40岁、41-50岁、51-55岁、56岁以上分别占该类人员的20.69%、31.04%、31.04%、10.34%、6.89%;从职称结构上来看,高级职称、中级职称、初级职称、员级职称分别占该类人员27.59%、44.83%、24.14%、3.44%。从专业结构上来看,地质专业、测量专业、化学专业、其他专业占比分别为75.87%、6.89%、3.45%、13.79%。

2.专业管理人员
当前,该单位共有专业管理人员28人(不含行政管理通道中的专业管理人员)。从学历结构上来看,本科学历、大专学历、高中学历占比分别为25%、60.71%、14.29%;从年龄结构上来看,30岁以下、31-40岁、41-50岁、51-55岁、56岁以上占比分别为14.29%、3.57%、64.29%、14.29%、3.56%;从职称结构上来看,中级职称、初级职称、员级职称、其他占比分别为14.29%、57.14%、3.57%、25.00%。

3.技能操作人员
目前,该单位共有技能操作人员109人。从学历结构上来看,本科学历、大专学历、中专学历、高中学历、初中及以下学历占比分别为0.92%、27.28%、5.50%、14.01%、52.29%;从年龄结构上来看,30岁以下、31-40岁、41-50岁、51-55岁、56岁以上占比分别为11.93%、3.67%、48.62%、31.19%、4.59%;从技能等级上来看,技师、高级工、中级工、其他占比分别为4.59%、57.79%、17.43%、20.19%。

二、人力资源管理中存在的主要问题

当前,地勘行业的市场化程度越来越高,市场竞争也越来越激烈。经过全面分析,该地勘单位人力资源主要存在以下三方面问题,已越来越难以适应市场化的需要。

1.人才队伍结构不合理
(1)高层次人才较少
地勘行业属于技术服务业,需要为顾客提供专业化的技术服务,对工程技术人员的能力水平具有较高的要求。
据统计,与2017年相比,该单位2022年工程技术人员中研究生学历的人员占比反而下降了;与同行业企业相比,无论是研究生学历人员占比,还是高级职称人员占比均较少。
目前该单位正处于转型阶段,在未来要想实现地质找矿、地质环境治理和地理信息测绘业务协同发展,研究生学历人员和高级职称人员较少将会成为制约该单位转型发展的一个重要因素。

(2)工程技术人员专业结构不台拍
目前该单位现有工程技术人员大多数为地质专业,占比达到75.87%,而测绘和化学专业两者占比之和仅有10.33%,其他专业技术人员更加缺乏。该单位工程技术人员专业结构与确定的未来几年“三大板块”协同发展的目标之间不台拍,缺乏测绘、工程勘察、地质灾害治理等方面的技术人才。

(3)技能操作人员年龄结构失衡
据统计,与2017年相比,该地勘单位2022年技能操作人员40岁以下员工占比下降了;50岁以上员工占比较高,达到35.78%,考虑到未来有大量人员退休等综合各方面因素,该单位技能操作员工队伍会出现断层现象,这会成为该单位未来发展的又一重要制约因素。
2.绩效考核的杠杆作用未能充分发挥
该地勘单位出台了《工程技术和专业管理通道职位管理实施细则》,每年对专业管理类、工程技术类人员进行考核评价,根据考核结果,确定主办、主管职级人员享受的绩效系数,拉开了同职级人员之间的绩效奖金差距,但助理职级人员的绩效奖金并未拉开差距。调查发现,有些下属基层单位虽然制定了绩效考核办法,但未严格执行,职工的绩效奖金几乎没有差距,带有平均主义的色彩。以上情况导致多劳者没能实现多得,挫伤了部分职工的工作积极性和主动性,同时也不利于留住新入职的青年人才。
3.缺失系统的人力资源规划
当前,该地勘单位的人力资源管理还停留在人事管理的范畴,疲于应付事务性工作,人力资源管理的核心功能没有得到充分发挥。该单位目前正处于转型发展期,由于人力资源规划的缺失,没有对未来较长时间的人员需求、供给、培养等作出一定的规划,人才储备库没有适时建立,导致人才队伍出现了断层,以及专业结构不合理、年龄结构失衡等状况,“一人多岗,身兼多职”的现象比较普遍。

三、已探索出提高人力资源管理质量的举措

该地勘单位近年来围绕以上人力资源管理中逐渐显现的问题,积极探索提升人才队伍建设水平、提高人力资源管理质量的措施,并取得了一定的效果。

1.坚持党管人才,推行党委联系专家制度
建立了单位党委班子与党员联系服务高层次人才工作机制,每个班子成员联系服务1-2名高级工程师,及时掌握联系对象工作进展,重点在项目立项、经费筹措、配套服务等方面提供支持和保障,帮助解决技术攻关、团队建设等方面遇到的困难。
2.健全三级培训体系,着力提升员工专业技能
建立了比较完善的培训体系,第一级为行业、高校组织的培训,第二级为该地勘单位母公司组织的培训,第三级为内部组织的培训,每一个层级均设置了不同的培训重点。另外,每年开展技能培训竞赛活动,通过以赛促训的方式,鼓励下属各基层单位针对生产过程中出现频率高、解决难度大的问题开展专项培训。通过采取“送出去”与“引进来”相结合的培训方式,让员工学懂弄通行业新技术、新工艺,全力培养满足业务发展需要的专业型、实用型人才。
3.分类施策,锻造骨干人才队伍
对不同岗位的员工,分类施策,增强人才培养的针对性,锻造多层次骨干人才队伍。基于自身地质、测绘、工程勘察等业务特点,对工程技术人员采取以“项目+人才”为核心的培养模式,大胆让青年技术人员在项目中挑大梁、当主角;对技能操作人员采取“一对一”传帮带的方式,快速提升青年技工操作水平,激励青年技工立足岗位学真干、争先进阶。

四、进一步深化提升人力资源效能的对策

1.完善分层次人才培养体系
针对工程技术类人员,根据业务特点,进一步确立“项目+人才”的培养模式,建立“引、育、用、留”全链条机制。积极让年轻技术人员参与重大项目,将项目作为人才培养的“练兵场”,以项目锻炼人才、发现人才、提拔人才。同时完善人才选拔任用机制,优先提拔能在项目中“挑大梁”的优秀人才。
针对专业管理类人员,一是要提供交流轮岗的机会,通过轮岗熟悉各部门的业务,形成全局观念,减小各部门之间沟通的阻力;二是制定相应的制度,鼓励专业管理人员到基层单位锻炼。通过基层锻炼,使专业管理人员熟悉基层单位的工作流程,同时有助于提升基层单位标准化、质量管理体系以及卓越绩效管理等工作水平。
针对技能操作类人员,鉴于难以招聘到年轻人从事井下、野外工作的现实情况,应调整人才培养目标,力争建立起一支少而精的技能人才队伍。确立“导师带徒”、技术比武和委外培训相结合的技能人才培养制度。
2.出台新入职员工激励措施
大学生入职的前几年,普遍学习能力较强,对工作充满热情,渴望得到领导、同事的认可;但也喜欢与自己的大学生活相互比较,一旦觉得自己的付出没有得到较好的回报,收入比不上同学,心里就会出现失落感,所以大学生入职前几年是最不稳定的时期。
单位应充分考虑到新入职大学生的需求,针对新入职大学生出台相应的激励措施,提高新入职大学生的收入。
3.强化绩效考核分配
绩效激励是薪酬体系的延伸与补充,有助于激励员工士气,营造良好的工作氛围。应进一步强化绩效考核,重点突出价值贡献,对创造价值的员工进行绩效奖励,让其实实在在享受到企业发展带来的成果;对业绩较差的员工采取适当降低绩效考核分配比例,引导他们转变态度,努力工作,积极改进工作方法,以创造出良好业绩。另外,要更加重视对核心技术员工的绩效分配,因为一个企业的业绩很大程度上要靠技术人才来创造,杜绝平均主义,提倡多劳多得,提高职工积极性。
4.制定人力资源管理规划
通过对该地勘单位现有人力资源状况和未来人力资源需求的深入分析,制订出详细的人力资源获取、利用、开发等策略。该单位正处于在转型时期,应结合新业务发展的需要,明确未来较长时间的人才引进的方向和数量,确定人才培养的方法和路径。这样,不仅能够有助于逐步解决该地勘单位目前面临的人力资源问题,而且确保人力资源在数量上和质量上都能满足其未来发展的要求。

企业发展终究是靠人,人力资源是企业的第一大资源,合理的一套人力资源管理体系对企业发展意义重大,作为地勘企业的管理者必须要正确认识对待。当前,该地勘企业正处在转型发展时期,其所面临的挑战是前所未有的,同时所面临的发展机遇也是前所未有的。因此,该单位要认真分析和研究当前人力资源工作中存在的问题,结合企业实际需要,研究制定与该地勘企业相匹配的人力资源规划,推进人才引进、培养等,合理搭配专业、年龄结构,以适应转型发展带来的风险和应对竞争日益激烈的市场环境。

苏业保 邵风雨

建设世界一流铜冶炼企业之探索与实践

习近平总书记在党的二十大报告提出,“高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务”,要求“推动国有资本和国有企业做强做优做大,提升企业核心竞争力,加快建设世界一流企业”。本文以大型国有铜业铜陵有色集团旗下金冠铜业分公司(以下简称“金冠铜业”)为例,阐述了该公司争创“五个标杆”建设世界一流铜冶炼企业的探索与实践之路。

一、企业基本情况

金冠铜业成立于2010年3月18日,现有“双闪”和“奥炉”两套生产系统(即两个厂区)。“双闪”厂区原设计规模为年产铜40万吨,“奥炉”厂区原设计产能为年产阴极铜20万吨。

近年来,铜冶炼行业主要竞争对手和省属企业都在全力以赴拼发展,市场竞争非常激烈,“慢进是退,不进更是退”。对照不断刷新的一流铜冶炼企业各项标准,该公司各项工作需要持续进步,少数经济指标和技术指标更要进一步优化,个别管理更有待提升。为此,该公司积极响应国家和铜陵有色集团公司要求,开启了建设世界一流铜冶炼企业的探索与实践之路。

二、建设世界一流铜冶炼企业之探索与实践

(一)坚持挖潜升级,争创产业能力标杆
产业基础能力是促进产业提质增效升级的关键,是实现产业发展的基础性和关键性支撑。作为生产型企业,在充分挖掘现有生产潜力、实现产量和效益最大化的基础上,必须不断提升产业能力和实施技术升级,提升企业的规模和能力优势,才能保持企业基业长青,始终处于率先之势。近年来,金冠铜业充分发挥资源和工艺互补优势,深挖生产系统潜能,精心组织生产,统筹安排各工序平衡,各产品产量、利润总额连年超计划完成,产量和盈利水平持续保持在铜陵有色二级单位中领先方阵,牢牢稳住了企业高质量发展发展的基本盘。在此基础上,该公司还抢抓机遇,积极推进主体工艺技术升级改造,提升产能规模和工艺技术水平,相继建成奥炉电解二期工程和扩建工程,实施双闪厂区升级改造项目,公司产业能力和水平一次又一次攀升,单体产能持续保持世界第一的领先地位,各项指标也均有不同程度的优化提升。与此同时,该公司主工艺配套系统也在不断完善,铜阳极泥资源综合利用项目、有色金属二次资源回收与综合利用项目、铜冶炼渣综合利用项目相继建成投产,

循环经济效益明显,企业产能规模和结构优势更加突出。

(二)坚持预防治理,争创生态环境标杆
安全生产是民生大事,事关经济社会发展大局,更是推动企业高质量发展的基本保障。企业发展的每一个项目、每一个环节都必须以安全为前提,不能有丝毫疏漏;必须始终保持如履薄冰、如临深渊的警醒状态,时刻绷紧安全生产这根弦,切实做到守土有责、守土负责、守土尽责。近年来,金冠铜业持续推进安全环保5S网格监督一体化管理,建立安全风险管控和隐患排查“双重预防”机制,压实安全环保管理责任,网格化管理深入到基层所有班组。持续加大反“三违”、除隐患活动,坚决执行检修、工程施工安全监管“旁站”制度,严把重点作业安全关。持续开展全员安全承诺签名、安全叮嘱短视频等一系列安全宣传教育活动,提升员工安全意识和能力,筑牢安全管理“最后一米”防线,持续实现“安全年”目标。

加强生态文明建设,是贯彻新发展理念、推动经济社会高质量发展的必然要求,也是人民群众追求高品质生活的共识和呼声。金冠铜业始终围绕绿色、循环、低碳发展目标,坚持治理与发展同步,不断加大环保投入,推动环保技术升级,加大技术攻关力度,从源头上解决环保问题。持续创新环保管理,健全生产车间烟气平衡、水平衡管理体系,深入开展烟气平衡、水平衡攻关,烟气、水持续稳定达标排放。同时按照国家和行业碳达峰、碳中和总体要求,强化能源管理,能源消耗总量持续降低,企业绿色低碳转型发展水平进一步提升。

(三)坚持开源节流,争创经营业绩标杆
在经济新常态背景下和市场竞争日益激烈的环境下,坚持内涵式发展、苦练内功,是企业高质量发展和可持续发展的必由之路。作为生产型企业,必须瞄准行业先进指标,紧紧抓住关键性技术指标,开展对标管理活动,落实有效攻关措施,不断优化各项经济技术指标。近年来,金冠铜业持续实施成本领先战略,严格执行全面预算管理,推进成本核算到班组,以精细化管理强化全员成本意识,不断强化各项经济技术指标。常态化制度化生产引导员工自觉堵塞各类管理与操作漏洞。通过开展对标和成本管理活动,落实各项管理和技术改进措施,多项指标得到不同程度的优化,铜冶炼总回收率、铜冶炼综合能耗、尾矿含铜等指标持续保持行业领先水平,企业竞争优势增强。

齐宏明

关于地方高水平应用型大学思想政治教育的思考

党的二十大报告指出,教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑。地方高校作为教育主阵地,是国家科技重地、人才高地的结合体,承担着人才培养、科学研究、社会服务及文化传承的重要职能,在推进中国式现代化进程中必将起到关键性支撑性作用。这也是新时代新征程赋予高等教育的历史使命。而作为地方应用型高等教育考试,如何培养适应国家需要的德才兼备人才,加强思想政治教育有着特殊的意义。

一、地方大学生的主要特征

1.时代感强,责任担当意识弱
当代大学生基本上都是2000年以后出生的,大部分学生来自一孩家庭。从调查发现,有69.2%家庭过着衣食无忧的生活。由于社会发展及价值取向等多重因素,他们渴求新知,执着创新,具有价值理想与人文精神,懂得去关注和塑造自己。有74.8%学生形成以自我为中心、有着对个人终极信仰的追求目标。这一群体不是把自身发展与社会发展紧密地联系起来,而是把个人利益摆在不可动摇的地位,甚至陷入极端个人主义不能自拔。因此,“自我实现,变革创新和价值判断上的多元化”以及参与意识、主体意识和个性的增强已成为新世纪青年大学生重要的时代特征。
2.认同感强,认知践行能力弱
当代大学生比较注重人生价值的实现,认同开拓进取、成就学业、造福人类等积极的人生价值观。在调查中发现,有62.4%学生缺乏艰苦创业、磨而成才的思想准备。受实用主义、急功近利思想的影响,他们渴望有所成就,却不愿意刻苦用功;期望事业成功,却又不愿意做平凡小事;盼望有所作为,却又疏于基本功的训练。另外只有36.5%学生在认知、情感上与当今社会主流方向一致,但行动上的践行能力比较薄弱,如自我评价能力差、自我判断能力弱、自我控制能力不稳定、艰苦奋斗精神比较欠缺。
3.参与意识强,辨别处理能力弱
当代大学生处在传统与现代、封闭与开放的时代交齐时期,高科技与信息化的发展成为新时代主流。调查发现,有82.4%学生已入团,对中国发展模式、中国的现代化建设充满信心。思想活跃,勤于思考,也是当代大学生的一個特点。但是,青年大学生由于自身生活阅历不深,与社会接触不多,缺乏社会政治经验和社会实践的锻炼,对许多复杂的社会问题的看法往往简单化、片面化,对事物的复杂性认识不足。另外有18.6%学生过于乐观,往往对改革急于求成,操之过急,容易产生偏激情绪。

二、地方大学开展思想政治教育存在的主要问题

1.形式单一,灵活性不够。地方大学开展思想政治教育主课堂在学校、在班级,主流教育媒体以“灌输式”为主,对学生信念的培育、观念的养成、道德的宣贯、思想的形成和精神的塑造等方面教育力度不够,效果不明显,基本上都是课堂教育,缺乏灵活性。因此,思想政治教育应倾向于“应用型”,这个应用型的根本特征就是教育理念应当深度融合在高水平应用大学的定位、宗旨和目标之中,同时要结合自身大学的传承。
2.内容枯燥,针对性不强。建设高水平应用型大学,是要培养什么样的人,这是培养的目标。其是培养国家建设发展相适应的社会实用的、适应的人才。现在一些地方大学过于重视理论性教育,对大学生思想政治教育仍然是单调的教条式内容灌输,这种空洞化、简单化、形式化的内容灌输,针对性比较模糊,学生被动式接受教育,因而教育效果不明显。

3.方法陈旧,创新性不够。思想政治教育要转向“以学生为中心”,要时刻关注学生动态与变化,要以创造性的思维开展思想政治教育。目前有的地方大学开展思想政治教育,仍处于“出了问题找到它,没出问题忘记它”的被动局面;在方法手段上没有及时跟进,仍停留在思想政治教育课上,缺乏新鲜感;另外,思想教育仍然习惯于说教式,采取“你读我听”的被动方法,而不是结合学生想听什么、愿意听什么、乐于听什么,采取“走出去,请进来”的教育方式,积极开展以走进社会的大课堂形式,创新地进行宣传教育。
三、推动地方大学创新开展思想政治教育的措施与途径

1.打造“互动式”课堂,提高学生自主创新能力
课堂教学是思想政治教育的主渠道。作为思想政治工作的开展者,要进行思想政治理论课、形势与政策课、大学生基本道德素养与法律基础等课程的完善与更新。贴近时代发展需求,融合学生思想特点,开展一系列现代思想政治教育新课堂,例如:辩论赛、小品、微话剧等。利用现代化教育手段提高学生的主体意识和积极性。紧跟时代热点,围绕学生关注的焦点问题进行相应的指引,帮助学生消除困惑。通过课堂教学的主渠道作用,着力解决大学生核心价值观的认同问题。引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观,促使他们成为马克思主义的坚定信仰者。

王倩