

多元化人才培养渠道打造本质安全型煤炭企业

蒋 慧

永城煤电控股集团有限公司职工培训学校 河南永城 476600

摘 要: 多元化人才培养渠道开启了永煤公司人才培养安全教育的新模式, 为永煤公司培养合格的实用型人才, 确保煤矿安全生产提供了可靠的安全保障。永煤公司的人才培养教育工作正在向科学、健康、安全发展的多元化方向迈进。此培养模式强力助推了永煤公司煤炭安全生产持续良性发展, 为永煤公司打造本质安全型煤炭企业奠定了坚实基础。

关键词: 多元化人才培养 本质安全 煤炭企业

Diversified talent training channels to build intrinsically safe coal enterprises

Hui Jiang

Staff Training School of Yongcheng Coal and Electricity Holding Group Co., Ltd. Henan Yongcheng 476600

Abstract: The diversified talent training channels have opened a new mode of safety education for Yongmei Company's talent training, which provides a reliable safety guarantee for Yongmei Company to train qualified practical talents and ensure the safe production of coal mines. The talent training and education work of Yongmei Company is moving towards a diversified direction of scientific, healthy, and safe development. This training mode strongly promoted the sustainable and sound development of coal safety production of Yongmei Company and laid a solid foundation for Yongmei Company to build an intrinsically safe coal enterprise.

Key words: diversified talent training; essential safety; coal enterprise

一、“W”型三通道“人才成长树”工程体系的建立与实施

1.1 实施内容

按照河南能源“两调整、两提高、两创新、两带动”发展战略,按照河南能源统一部署,在原有的“H”型管理、技术双通道的基础上,按照岗位角色把各煤矿员工分为技术、管理、技能三大类,建立了“W”型三通道人才成长工程,使其编码管理各跑其道,梯次晋级,加速了人才成长。在这一过程中,通过引导员工开展职业生涯规划,在推进各类人才职业化发展的同时,根据个人能力和特长,搭建管理、技术、技能全员成长成才互通通道,即“W”型人才成长工程。按照岗位是老师,经历是财富的理念,鼓励技术、管理、技能人才在适合的岗位上互动交流,形成以能力和业绩为导向的人才培养机制,带动了各类人才积极作为,不断学习创新的良好氛围。特别是在技能型人才的管理中,更是结合各矿井和员工发展实际,创新推出了高级工、技师、高级技师、能工巧匠和技能大师五个级别的“五星梯次”模式,实现了用机制激励人才,用实践培养人才,用环境凝聚人才,用事业造就人才,激发了技能型人才的学习力、创新力、竞争力和创业能力,为矿井可持续发展提供了强有力人

才保障。

1.1.1 管理型人才培养

首先,规定管理型人才培养范围。一是统招本科及以上学历、具有助理工程师及以上职称且从事本专业1年以上的管理人员;二是统招中专或大专毕业、具有助理工程师及以上职称且从事本专业2年以上的管理人员;三是调离该专业管理系列岗位当月即取消资格和待遇。

其次,明确考核项目为出勤、工作总结、入井、论文、科技创新、知识测试、综合评价。在培养过程中,按照管理人员培养与企业发展相匹配的原则,紧贴实际,确保培养工作更好地服务和满足企业发展需要。如通过开展岗位角色轮换,开展不同专业之间、科室与区队之间的管理岗位轮换,丰富了各级管理人员的知识含量和工作阅历,增强了换位思考、服务大局的意识,提升了协作能力和执行力。

再次,考核及结果应用:按照规定,业务副主管、业务主办、业务协办:每半年进行一次考核和对标排序,根据半年考核成绩,结合岗位需求晋级或降级,分为业务协办、业务主办、业务副主管三个层次,录用比例为考核总人数的60%,业务协办、业务主办、业务副主管分别取30%、20%和10%,对应级别分别为一星级、二

星级、三星级。

1.1.2 技术型人才培养

首先,明确考核范围及条件:一是统招本科及以上学历,具有助理工程师及以上职称且从事本专业1年以上的工程技术人员;二是统招中专或大专毕业,具有助理工程师及以上职称且从事本专业2年以上的工程技术人员。

其次,明确考核项目,主要包括出勤、工作总结、入井、论文、创新、知识测试、综合评价。在技术型人才培养中,在坚持以往“大学生班组长”、“三级导师带徒”等好做法的同时,定期深入班组了解学生在岗情况,做到月月有考核、半年有评比、年底有总评,对表现优秀的大学生给予大张旗鼓的表彰。同时每季度召开一次大学毕业生座谈会,及时掌握和梳理大学生思想变化,使培养工作更有针对性和实效性。

再次,在考核结果应用中,副技术员、技术主办、技术协办:每半年进行一次考核和对标排序(不分专业),根据半年考核成绩,结合岗位需求晋级或降级,录用比例为考核总人数的60%,技术协办、技术主办、副技术员分别取30%、20%和10%,对应级别分别为一星级、二星级、三星级。

1.1.3 技能型人才培养

随着国家工业化进程对能源需求的不断增大,推动煤炭产业规模急剧扩张,促进了生产工艺与生产技术的快速进步、生产装备的加速更新,同时也带来了煤炭企业对技能型人才的紧迫需求。及时制定出台相关制度机制是推进各矿井安全生产工作,提升发展质量的题中应有之义。

一是健全完善技能人才评价选拔体系,建立以职业化发展为导向,以业绩为重点,凭技能职业资格得到使用和提升的评价选拔体系。

二是加大职业技能资格鉴定的力度,推行职业资格证书制度,完善技师、高级技师评聘制度,促进技能人才更快更好地成长成才。

三是开展岗位练兵和技能竞赛活动,通过技能竞赛、练兵比武和技术创新等活动,不断发现和选拔高技能人才,真正形成岗位靠竞争、报酬靠贡献的激励机制,让优秀人才得到优厚的报酬。

四是在技能人才中积极选树标杆,把立足岗位奉献的“技能大师”和有革新创造的“能工巧匠”纳入各级拔尖人才选拔范围,让广大技能人才学有榜样,比有标杆。

在对技能型人才培养中,注重技能拔高,鼓励员工一人多证、一人多岗,积极运用模拟式、菜单式、分享式、案例式教学,帮助其成长为“精一、懂二、会三”地复合型人才。此外,要求考核组成员要严格把关,确保符合条件人员入围,同时,参与打分人员要公平、公正的对被考核人员进行评价打分,严禁弄虚作假。此外,

要求各业务科室要严格按照要求和规定时间报送相关项目考核结果,逾期不报者,对责任单位领导和责任人分别罚款200元/次。被考核人员每月必须无“三违”、所在单位无轻伤(三级非伤亡事故)及以上人身事故,否则取消当月相关待遇。

二、创建专家讲堂,注重中高层管理人才培养

根据企业产业结构调整、重点项目投资和生产技术及经营中存在的问题,结合公司党委中心组学习内容,充分利用政府、高校和企业专家教授培训资源,同中国矿业大学、移动公司等院校、单位合作,开展安全管理、生产技术、“一通三防”、防治水、顶底板管理等专家讲座,如:“煤炭大讲堂”等讲座。通过聘请专家学者授课,引进前沿理念、技术和先进知识,增强对国家产业政策、宏观经济形势的把握,提升培训效果,开拓学员眼界。

优化《鼓励员工学习制度》中部分条款,明确各级别、各岗位人员学历达标标准,完善具体参与学历达标人员的激励政策,通过学历教育,实现资质达标,提升员工素质,推动人力资源结构的优化和升级。

根据安全生产管理和企业实际发展的需要,精心规划设计必要课程,重点进行战略管理、经营过程控制、企业组织原理、干部培养、人际沟通、管理专业技术、战略决策、风险管控、执行力、领导科学、廉政建设等培训,培养战略思维和世界眼光,提升领导能力和个人发展能力,为适应现代经济发展建立一支懂安全、会管理、善经营的高素质综合管理人才队伍。

三、强化职业技能鉴定建设,打造高素质职工人才队伍

3.1 工作目标

永煤公司各矿井所有符合条件的技能工人要100%参加职业技能培训,培训效果优良;技能工人全员持职业资格证书上岗;高技能人才年提高率25%(其中,技师、高级技师提高率15%);同时在岗的中级工、高级工、技师、高级技师的结构比例趋于合理。

3.2 激励措施

建立和完善技能工人队伍建设的使用与待遇相结合的激励机制,树立标杆管理理念,确立职工凭技能水平得到使用、提升,凭业绩贡献确定收入分配的制度,鼓励职工学知识、比技术、不断提高自身综合素质。

3.3 工资待遇

(1)工资待遇按照各矿工资管理办法执行,贯彻按劳分配原则,向骨干人员倾斜,向关键技术岗位倾斜,向苦、脏、累、险岗位倾斜。根据《河南能源化工集团技能人才聘任管理办法(试行)》有关规定和我矿实际,适时组织开展“技术能手”、“中高级技能专家”评聘工作,畅通技能型人才的职业发展晋升机制。

(2)技能津贴。

① 经矿已聘任的技能等级人员执行技能津贴待遇。
具体标准为:

地面工种及管理类岗位: 高级工 100 元 / 月; 技师 300 元 / 月; 高级技师 400 元 / 月。

井下工种及工程类岗位: 高级工 200 元 / 月; 技师 400 元 / 月。高级技师 500 元 / 月。

执行范围: 具备相应任职资格、专业技能(职称)与现岗位匹配(在岗)、被矿正式聘任且无行政职务人员。

② 兑现方式: 由矿根据已聘任的技能等级人员所在单位实际人数和相应待遇标准, 在核算本单位当月工资时直接核定到区队, 所在单位在工资核算时负责将该部分工资单列, 同时结合本人平时工作业绩表现在该部分人员内部进行二次分配, 但该部分工资不得超额或挤占发放。

(3) 班组长任用

各单位在选拔、任用班组长时, 所推荐人选必须取得中级工及以上的职业资格证书。工会办严格审核, 未取得相关资质者不得担任班组长职务。

四、结束语

多元化人才培养渠道开启了永煤公司人才培养安全

教育的新模式, 为永煤公司培养合格的实用型人才, 确保煤矿安全生产提供了可靠的安全保障。

经过几年来的不断探索和持续改革创新, 永煤公司的人才培养教育工作正在向科学、健康、安全发展的多元化方向迈进。此培养模式强力助推了永煤公司煤炭安全生产持续良性发展, 为永煤公司打造本质安全型煤炭企业奠定了坚实基础。

参考文献:

[1] 张铁岗. 煤矿安全技术基础管理 [M]. 北京: 煤炭工业出版社, 2003.P23-24

[2] 景国勋, 李德海. 安全生产技术与管理 [M]. 徐州: 中国矿业大学出版社, 2010.P211-214

[3] 潘海扬. 重视提高人员素质 [J]. 现代职业安全. 2010 (09): P57-58

[4] 国家安全生产监督管理总局令 92 号, 《煤矿安全培训规定》[S].

[5] 煤安监行管〔2020〕16 号, 《煤矿安全生产标准化管理体系考核定级办法(试行)》和《煤矿安全生产标准化管理体系基本要求及评分方法(试行)》[S].