

加强人才队伍建设 实施人才强企战略

□ 陈崇柱

发展是第一要务，人才是第一资源。当今世界已进入以人才资本为依托的经济发展时期。随着世界经济发展方式的转变，煤炭企业正面临着由依托资源和劳动力为主向依托技术装备为主，实现科学发展的战略性调整。实施“三个三”人才强企战略，努力建设一支高素质的人才队伍，为企业科学发展提供智力支持和人才保证，是当前煤炭企业一项十分迫切的重要任务。

以科学发展观为指导 牢固树立三种人才观念

人们常说，思想是行动的先导。实施人才强企战略首先要解决的就是观念问题，必须在科学发展观的指导下，牢固树立三种观念，即：

树立“人才资源是第一资源”的观念，就是要把人才工作摆到战略位置，党政领导亲自挂帅，像抓“第一要务”一样抓“第一资源”，像抓“第一生产力”一样抓“第一资源”，把强化对人才培养的投入视为最重要的投资，把追求人才投资增殖视为最可观的效益。

树立“人人都可以成才”的观念，就是转变人才的评价标准和评价方式，变“唯学历、资历、职称”为“唯能力、唯水平”，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要依据，坚决破除一切妨碍、束缚人才发展的制约因素，激发人才的工作积极性和主动性。特别是要将学历及职称较低但有一技之长的技术工人纳入人才队伍进行管理，加强培养使用，使优秀人才脱颖而出，真正形成事得其人、人尽其才、才尽其用的良好局面。

树立“以人为本”的观念，就是把更多的注意力放到激发人的积极性和创造性上，用先进的管理理

念来指导和推进人才工作机制的创新，把人才配置到最能发挥优势和作用的岗位，使人才的知识、智力、活力竞相迸发，实现人才的最大效用。通过树立三种观念，努力形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好风尚，积极开创人才辈出、人尽其才的人才队伍建设工作新局面。

以提高核心竞争力为根本 实施人才培育三大工程

煤炭企业的科学发展离不开高素质的人才队伍作支撑，实施“良才培育、贤才引进、英才塑造”三大工程，是建设高质量人才队伍的有效手段。

良才培育工程。企业要发展，关键在人才，基础在教育。要充分发挥煤炭企业人才培养的主体作用，利用自身的教育机构和潜在的教育资源，加强内部培养。一是要加大投入，设立人才培养专项基金，实行专款专用；二是加大培训力度，采取在职学习、脱产培训、专题讲座、技术研讨，为专业技术人员提供更多的培训机会；三是激励自学成才，建立激励机制，激发求知欲望，鼓励人们通过各种途径和形式，如函授、自学考试、专业技术资格考试等自学成才，提升自己的知识水平和业务能力。

贤才引进工程。根据企业实际，有计划、有针对性、有限量地引进人才，做到广招精选，实现由满足现岗位需要，向增强后劲、长远发展转变。在重视以优惠条件对各类人才进行“有形引进”的同时，还要重视人才的“无形引进”，与大专院校、科研单位建立科研联合体，借助他们的技术优势，联合开发高科技新产品，实施技术创新工程，在具体实践中培养造就人才，形成“产学研结合”、“候鸟型”、“借脑法”等引进人才的新

提要：
企业以才立，业以才兴。只要煤炭企业坚持把人才资源作为最重要的战略资源，把企业核心综合实力竞争的根
本定位为人才的竞争，积极实施“三个三”人才强企战略，就一定能够培养和造就出一大批高素质人才，依靠人才构建安全稳定和谐、充满活力的新矿山。

路子。

英才塑造工程。高技能人才是推动技术创新和实现科技成果转化
为现实生产力不可缺少的重要力量，是技术创新的探索者、实践者和推动者，建设一支高素质的高技能人才队伍是当前大多数煤炭企业的当务之急。要以生产经营为中心，制定高层次专业技能人才的培

养规划，按照优秀人才优先培养，关键人才重点培养，稀缺人才加速培养的原则，建立高技能人才队伍培养体系。坚持企业培训与学校培养相结合、在职培训与脱产学习相结合、个人学习与企业支持相结合，坚持国家职业标准与企业岗位规范相结合、职业技能鉴定与企业生产经营实际相结合，建立以职业能力为导向，以业绩和贡献为重点，注重职业道德和职业知识水平，符合企业实际的高技能人才评价选拔新体系。逐步建立职工凭技能职业资格得到重用和提升，凭业绩贡献确定收入分配的使用激励机制，着力培养一批站在煤炭开采、安全管理、机电设备等技术前沿，靠技术增产量、靠技术保安全的专业型高技能人才。

近年来特别是去年以来，白庄煤矿大力实施三大工程，每年都拿出200多万元的人才培育专项资金，输送优秀技术人才到大专院校进行为期三年的脱产培训，与中国矿业大学、山东科技大学等联合进行有关项目的科技攻关，对口引进专业人才，并通过报销函授自学学费、名师带徒、技术比武等措施，较好地解决了采煤、机电等井下专业技术人才短缺的问题，先后涌现出多个专业的泰安市首席技师、集团公司技术比武第一名等技术“明星”，有效解决了薄煤层综采机组使用、矿井监测监控、受水威胁煤炭资源开采等技术难题，为实现产量、效益、安全、人工效率等各项指标走在全省同类型矿前列提供了坚强的保证。

以激发活力为目标 构建人才工作三大机制

构建科学的人才选拔机制。要以公开、平等、竞争、择优为导向，变“相马”为“赛马”，采取公推直选、公开招聘、竞争上岗等

方式，形成有利于优秀人才脱颖而出的选拔机制。近年来，我们白庄煤矿着力打造优秀人才选拔“绿色通道”，大力推行公推直选、公开招聘，一大批优秀的技术工人、工长、班组长成为专业技术员，甚至走上了管理岗位，成为企业人才队伍中的生力军，做到了人尽其才，才尽其用。

构建科学的人才评价体制。坚持以科学发展观为指导，以岗位职责为基础，以能力、业绩为导向，遵循全覆盖、可量化、可追溯原则，建立以业绩为重点，定量考核和定性评价相结合，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价体系。其中，管理人才以管理业绩、管理创新和管理效益为评价的核心内容，重在安全管理和成本控制；专业技术人才以技术创新和解决技术难题的能力、业绩为评价的核心内容，重在技术保安提效；技能人才以技能熟练程度、完成生产任务的数量、质量以及技能鉴定结果为评价的核心内容，重在实际操作和岗位实绩。

构建科学的人才激励机制。积极探索和创新符合各类人才需求的分配方式，将人才的收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献以及成果转化产生的经济效益直接挂钩，用合理、适当的收入分配制度激励人才、吸引人才，使一流人才享受一流待遇、一流贡献获得一流报酬。探索实行技术、管理等生产要素参与分配，逐步建立重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜的分配机制。

只要煤炭企业坚持把人才资源作为最重要的战略资源，把企业核心综合实力竞争的根本定位为人才的竞争，积极实施“三个三”人才强企战略，就一定能够培养和造就出一大批高素质人才，依靠人才构建安全稳定和谐、充满活力的新矿山。

重视做好结构调整期企业职工思想政治工作

□ 石长荣

根据中央关于今年要更加注重提高经济增长质量和效益,更加注重推动经济发展方式转变和经济结构调整的要求,一些“三高一低”企业将面临转型升级的重大考验。在这一过程中,高度重视做好结构调整期企业职工思想政治工作显得尤为重要和紧迫。

一是要认清形势,统一思想。转变经济发展方式,推动经济结构调整,提高经济增长的质量和效益,是国际金融危机给我们的最大启示。过去由于我国经济科技含量低,对外依存度高,当一场席卷全球的国际金融危机突然爆发,国外购买力下降,出口货物锐减时,有些劳动密集型 and 低附加值企业便撑不住了,幸亏中央采取了及时有力扩大内需的经济刺激政策。前车之覆,后车之鉴。2010年我们面临的外部形势将更加复杂多变。由于文化背景、意识形态和社会制度不同,中国越强大,越容易引起一些人和一些国家的嫉妒,影响我国和平崛起的因素将进一步增多。因此,只有按照建设创新型国家的要求,放眼长远,痛下决心转变经济发展方式和进行经济结构调整,推进企业转型升级,才能在未来国际经济竞争中立于不败之地。

二是要明确任务,坚定信心。转变经济发展方式,进行经济结构调整,是一场全新革命,涉及观念转变、岗位转换、环境变迁、业务生疏等方方面面的问题和困难。这就需要有关企业把转型升级的目标方向、策略步骤、任务要求等向职工群众讲清楚,讲明白,鼓励大家坚定信心,迎难而上,克服困难,积极进取,以不达目的誓不罢休的坚定意志和顽强毅力,重新开辟一片新天地,而决不能被任何困难所吓倒。要坚信有上级组织的正确领导,有职工群众的聪明才智,只要上下一心,众志成城,再大的困难也能克服,再高的山峰也能攀登。“沉舟侧畔千帆过,病树前头万木春”是千古不变的真理。

三是要做好准备,迎接挑战。新产品、新产品、新标准,需要新知识、新技术和新作风才能实现。这就要求有关企业,一定要紧紧抓住转型前的有利时机,对职工进行政治思想教育和技术业务培训,以保证他们到了新的工作岗位后,能够迅速适应工作需要,并在新的实践中不断积累经验,增长才干,增强本领,提高水平,以一流精神,一流工艺,生产出一流产品来,顺利达到转方式、调结构、增效益目的。对文化基础低,技术业务差,认识反映较慢的同志,要通过专人辅导、重点帮助、用力拉动等方式,促使他们尽快跟上队伍,而决不能拖企业的后腿。对思想僵化、犹豫观望,惧怕困难的职工,要正确引导,教育鼓励,鞭策激励,促使他们满腔热情地投入到这一深刻变革中去。同时对在新产业革命中表现良好,贡献突出的同志,要及时给予表彰奖励,通过树立正气,鞭打歪风,圆满完成新的工作任务,促进经济社会的快速发展。

如何用科学发展观指导和推进企业工会工作

□ 吕俊华

2008年下半年以来,受国际金融危机冲击,电解铝纷纷采取停产的方式缓解发展压力,职工轮岗、待岗,工资、福利受到不同程度的影响。此类企业及工会为解决生存问题、民生问题,应该学习好、贯彻好、落实好、运用好科学发展观,从而更好地适应新形势发展的新要求 and 职工的新期待,更好地服务大局、服务基层、服务职工。

融入中心、服务大局 充分凸现首位意识

做好职工的思想稳定工作。稳定压倒一切,稳定是企业发展壮大
的根本保证。特别在停产检修期间,职工群体中存在许多不稳定因素,种种迹象要求工会组织要在理顺职工思想,疏通职工心结上多下功夫。一是做好宣传引导工作。广泛开展形势任务教育和忠诚企业、爱岗敬业教育、理想信念教育,用正确的价值观念教育职工,用长远的发展目标吸引职工,讲政策,讲前景,把职工的思想统一到攻坚破难、共渡难关上来。二是发挥典型示范效应。通过评选表彰群众标兵、业务带头人、岗位明星等先进人物,宣传他们的先进事迹,进行正面宣传,使广大职工充分发挥企业主人翁作用。三是拓宽文化建设载体。积极开展适合职工群众需要的、科学健康的、具有活力的、大家喜闻乐见的文体活动,充分发挥工会文化阵地的功能,为职工队伍建设提供凝心聚力的保障。

做好职工的素质教育工作。开展劳动竞赛是调动广大职工积极性和创造性,促进企业又好又快发展的一

项重要举措。首先从提高职工素质、劳动技能、专业素质入手,加强职工技术和业务培训。其次要围绕企业发展,积极开展多种形式的劳动竞赛,激发职工工作热情。第三要大力开展技术创新活动。引导职工争创“工人先锋号”,积极提合理化建议,争做技术革新、五小攻关能手等,为推动企业发展贡献智慧和力量。停产期间,公司工会充分利用停产检修时间集中的优势,组织技术人员分期分批对职工进行岗位技能和安全操作规程的培训,收效显著。

做好群众安全工作。企业发展的关键在于安全。工会要注重发挥群众工作优势,把抓好劳动安全检查监督作为工会组织落实科学发展观的具体行动;把劳动保护工作作为工会抓安全的首要任务和第一职责,进一步提高工会的监督和维权职能,组织职工代表深入一线开展安全巡视检查,排查安全隐患,解决安全生产中的后顾之忧,调动职工主动保安全的自觉性。要不断丰富和拓展安全教育的内容和主题,搞活安全教育的载体,把亲情、友情、爱情融入活动中,把工会服务安全、服务职工的职责全部落实到位。

牢记职能,服务职工 着力彰显本质要求

落实科学发展观,就是要坚持以人为本,立党为公、执政为民的理念贯彻到企业攻坚破难的各项工作中。在当前职工需求扩大化、思想复杂化、情绪低落化的情况下,进一步掌握职工思想状况,了解职工需求,反映职工意愿,是工会围绕中心、服务大局的具体行动,是履行维护职能的具体体现。

维护好职工生命健康权。维护

职工生命健康权是工会组织承载的首要职责,更是构建和谐社会的需要。工会组织作为职工的“家”,应注重从行为意识养成、现场监督检查等方面采用形式灵活的方式,提高职工珍爱生命的健康意识和维护职工生命健康的责任意识。要加强和推进安全文化建设,研究和探索更贴近职工的安全教育方法,让职工置身于浓厚的安全文化氛围之中,在潜移默化中受到教育。工会干部要敢对劳保用品发放不及时、防护设施质量不过关问题、劳动安全卫生等法律法规和政策措施落实到位等现象说“不”,履行好监督权,保护好职工的生命安全。对涉及职工切身利益的荣誉疗养、康复治疗,要坚持“先模优先、倾斜一线、总体轮换”的原则不动摇,把工作做深、做细、做实,使广大职工共享企业发展的成果,进而调动他们发展企业的积极性和创造性。

维护好职工的知情权、选择权和参与权。要坚持和发展以职代会为基本形式的职工民主管理活动,通过签订劳动合同、集体合同,落实厂务公开,完善职工代表参与企业民主决策、民主监督、民主管理等手段,从源头上切实维护职工群众的具体利益;要紧紧抓住发展和谐劳动关系这条主线,健全完善利益协调机制、诉求表达机制、矛盾调处机制和权益保障机制,积极落实“三贴近”、“三不让”承诺,关心一线职工生活,抓好职工大病救助、金秋爱心助学等规定的落实,帮助职工解决实际困难,尽最大努力为职工群众办好事、办实事。

维护职工的利益诉求权,认真做好信访接待工作。工会的工作性质,决定了工会干部要有较强的服务意识和敏锐的观察力。信访接待工作的好坏直接关系到干群关系,

关系到企业的和谐稳定,是解决、化解纠纷的消化站。要保证职工有话能说,有话敢说,就要畅通信息渠道,建立健全工会领导干部联系基层、联系职工群众的制度。在工作方式上,要从过去的“上访”转变为“下访”,由“独奏”改为“合奏”,多联系、多接触,多了解职工的思想动态,融多样性、人性化、艺术性、幽默性、趣味性于一体,当好职工的“联络员”和“回音壁”。在工作角度上,注重研究每个阶段、每个时期、每个季节、每个群体的重点和难点工作,对症下药,实现以重点突破来带动整体工作的提高。停产期间,泰山铝业公司工会干部实行了分片包干制,采用座谈、家访、电话随访的形式及时了解和掌握责任区内职工的思想动态,扎实做好职工的思想稳定工作。

维护好职工的文化需求。职工文化素质的需求是企业发展过程中必不可少的成分,当前,工会应全面思考,创造条件,做出举措,鼓励职工把读书、学习作为一生的追求,走出去学、请进来学,在实践中学、从经验中学,用知识争取机会,用知识改变命运。与此同时,工会组织应注重职工长远利益,多搞一些技术创新和业余文化活动,大力开展创建学习型组织,培育知识型职工活动。通过有组织的学和自学相结合的学习活动,把维护职工的生存权、发展权、受教育权和劳动就业的权益落到实处。

加强工会自身建设,管好队伍 全力塑造良好形象

加强政治建设,不断提高服务水平。面对新形势新任务的要求,工会干部要加强政治学习,坚定立场,牢固树立群众观念,牢记“群众利益

无小事”,凡是涉及群众的切身利益和实际困难的事,再小也要竭尽全力去办,把为职工办实事作为政治任务来抓,增强做好工会工作的光荣感和使命感。

加强作风建设,不断提高工会干部形象。工会干部的作风建设涉及到工会干部的形象问题,涉及到工会组织的影响力和凝聚力问题。工会干部要加强严谨细致工作作风的培养,工会工作关系职工的切身利益,稍一疏忽、大意就会引发争议和矛盾,所以要认真负责,严谨细致,带着感情去工作。要加强雷厉风行工作作风的培养,工会工作者应时刻把说到做到、立说立行作为自己的工作信条,努力提高工作效率;要加强开拓创新工作作风的培养。克服“看门守摊”思想,增强信心、锐意进取,奋勇争先,争创一流;要加强求真务实工作作风的培养。以对工作、对个人、对职工高度负责的精神深入职工群众,开展调查研究,坚持讲真话、报实情、求实效、办实事。

加强制度建设,不断促进工会工作规范化。没有规矩不成方圆。制度是做好工作的重要保证。工会工作要做到工作有程序,即有计划、有部署、有落实、有检查、有考核;要做到制度完善,规范各项具体工作制度,如学习、会议、活动、调研制度,通过制度规范,促进工会工作有效开展。

加强组织建设,不断提高工会工作水平。加强基层工会组织建设,积极探索工会组织体制创新,在巩固老阵地的基础上,抓好新组织的组建工作。特别是泰山铝业公司停产检修时间较长,再加上又有新的项目竣工,面临生产建设全面启动,这就要求工会组织一定要健全,确保职工利益诉求的机制健全,巩固工会组织的基础建设。