# 在朱仙庄矿第二届人才工作会议暨科技大会上的讲话

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2025-03-30

*第一篇：在朱仙庄矿第二届人才工作会议暨科技大会上的讲话在朱仙庄矿第二届人才工作会议暨科技大会上的讲话2024年9月30日在举国上下喜迎建国60周年之际，今天，朱仙庄矿隆重召开第二届人才工作会议暨科技大会，表彰优秀科技人才，规划部署人才与科...*

**第一篇：在朱仙庄矿第二届人才工作会议暨科技大会上的讲话**

在朱仙庄矿第二届人才工作会议暨科技大会上的讲话

2024年9月30日

在举国上下喜迎建国60周年之际，今天，朱仙庄矿隆重召开第二届人才工作会议暨科技大会，表彰优秀科技人才，规划部署人才与科技工作，这是朱仙庄矿干部职工工作生活中的一件大事。在此，我代表集团公司向大会的召开表示热烈的祝贺，向广大专业技术人员和全体职工表示亲切的慰问！

实施人才强企、科技兴企战略，是集团公司党委、集团公司做出的重大部署，是实现集团公司又好又快发展的重要举措，是保证矿区可持续发展的必然选择。认真规划好人才和科技工作，努力提高人才工作服务大局的能力，提高科技进步水平，对于加快集团公司建设发展步伐具有十分重大而深远的意义。

实施人才强企和科技兴企战略，必须牢固树立科学的人才观，紧紧抓住人才培养、吸引、使用三个关键环节，以人才先行为导向，以人才资源能力建设为核心，加强和改进科技工作，努力提高科技进步对经济增长的贡献率，为加快矿井发展提供强有力的人才保证和智力支持。

实施人才强企和科技兴企战略，首先要解决好观念和认识上的问题。要牢固树立人才先行的观念，切实增强人才危 1

机意识和人才忧患意识，坚决克服“见物不见人”的现象，超前储备好人才，使人才工作始终处于“领跑”状态。要牢固树立“人人都可以成才”的观念。我们正在积极推进的宏伟事业，为每一位干部职工搭建了充分施展才华的舞台。要把我们的人力资源转化为人才资源，必须树立“人人都可以成才”的大人才观，促使人力资源向人才资源转化。要牢固树立区别激励的观念。采取切实有效的激励措施，想方设法调动人才发挥积极性和创造性，更好地为集团公司改革发展服务。当前，集团公司打造全国一流煤焦化电基地的宏伟蓝图已经确立，为各类人才的成长进步和科技创新工作开辟了广阔的天地，我们朱仙庄矿广大科技人员要以振兴企业、促进腾飞为己任，立足岗位，扎实工作，为集团公司和朱仙庄矿的改革发展再立新功！

中秋佳节将至，最后祝全矿职工家属节日快乐、阖家幸福、万事如意！谢谢大家！

**第二篇：在公司首届人才工作会议暨科技大会上的讲话**

同志们：

今天，我们在这里隆重举行公司首届人才工作会议暨科技大会，贯彻集团公司人才工作会议暨科技大会精神，表彰公司人才与科技进步工作先进单位、优秀人才，检阅公司成立三年来所取得的科技进步成果，规划部署当前和今后一个时期公司人才和科技工作，动员各类人才积极投身到公司加快发展的宏伟事业中去。首先，我代表公司党委、公司，向即将受到表彰的单位和同志们表示热烈的祝贺，向辛勤工作的广大专业技术人员和全体职工表示亲切的慰问和诚挚的敬意！

实施人才强企、科技兴企战略，是公司党委、公司做出的重大部署，是实现公司快速发展的重要举措，是保证矿区农林业可持续发展的必然选择。认真规划好未来几年的人才和科技工作，努力提高人才工作服务大局的能力，提高科技进步水平，对于加快公司建设发展步伐具有十分重大而深远的意义。下面，我就公司的人才与科技工作谈四点意见。

一、公司人才与科技工作在积极探索中不断得到加强和改进，推动了公司各项事业的健康发展

公司成立三年多来，认真贯彻落实集团公司有关人才和科技工作的方针政策，从可持续发展的高度出发，树立以人为本的理念，全面分析公司人才队伍现状，进一步增强做好人才工作的责任感和紧迫感，开展了大量卓有成效的工作：健全人才工作机制，根据人才市场变化和企业发展需要，努力引进各类大中专毕业生；加大了对中层干部和各类人才的培养力度，选派优秀管技人员和大中专毕业生到基层锻炼成长；全面开展了管技人员考核工作，积极探索人才培养和储备的新途径，提高了人才工作的质量和水平；开始了全公司人才资源的整合工作，积极优化人才成长环境，充分调动了各类人才的积极性和创造性。人才与科技工作得到不断加强和改进，为公司改革发展提供了坚强的人才保证和智力支持。

高度重视科技工作，大力推进农林业的科技进步，较好地发挥了科学技术是第一生产力的作用。围绕发展战略、种业经营、农业生产和结构调整，不断加大科技投入，加强与高等院校、科研机构联合，大力开展规划制定、新品种开发、新技术引进吸收和科技推广。近三年，累计投入100多万元专项资金，对公司发展规划、皖麦

55、大棚蔬菜、食用菌等许多项目进行了技术科技攻关和技术引进、创新，提高了创新成果的科技含量。有两项成果通过了市级鉴定，并获得集团公司科技进步三等奖。

今天，将要受到奖励的科技成果凝聚了公司广大专业技术人才的智慧和汗水，提高了科技进步对公司经济增长的贡献率。主要农作物良种化及开发对种业发展起到了很大的指导作用，食用菌新品种筛选与推广促进了柳湖的产业结构调整，小桂庄积极引进大棚蔬菜种植技术，为职工群众劳动致富探索了一条稳妥有效的道路。以上成果和技术等，均不同程度地改善了公司的生产和经营，取得了显著的经济效益和社会效益。

这些成绩是公司各类人才与企业同呼吸、共命运，勇于向困难挑战，经过不懈努力而得来的。特别是今天将要受到表彰各类优秀人才，他们继承和发扬了\*\*矿业人特别能战斗的优良传统，继承和发扬了公司一代又一代知识分子扎根矿区农林业、敬业奉献的优秀品质；他们以强烈的责任感和使命感，以艰苦创新业、开拓争一流的企业精神，激励着自己用模范的行动和突出的业绩，推动着公司不断谱写改革发展的新篇章。

将要受到表彰的先进单位是实施公司人才强企、科技兴企战略的领头雁。\*\*坚持以人才成长和科技进步促事业发展的思路，鼓励人才学习提高，增强企业的感召力和凝聚力，加强科技创新，在职工中大力推广科学种田知识和大棚蔬菜种植技术，种子产量质量不断提高，结构调整取得丰硕成果。\*\*公司积极引进新品种，联合科研院所参与各种研究与实验，建立三圃田，制定各项种子繁育生产的规程，极大地促进了种业的发展。\*\*\*也都取得了较大进步，他们能够取得人才工作、科技工作的双丰收，归根结底源于坚持了人才先行、科技领先的工作思路，他们的好做法是值得总结推广、最可宝贵的经验。

将要受到表彰的优秀人才是公司各条战线上的精英。李斌同志长期从事种业经营工作，能够把握种业发展的趋势，积极组织和参与引进、研发新品种，为种业持续快速发展做出了贡献。\*\*是职工出身的种业土专家，在种业的繁育生产推广上立下汗马功劳。\*\*在抓好种业生产的同时，积极调整产业结构，大棚蔬菜和食用菌都取得了较为显著的成效。\*\*从事科研多年，工作能力强、业绩突出，通过近两年的努力使公司的科研工作逐步走上了正常轨道。\*\*精通财会业务，严细财务管理，合理调配使用公司管理经费，为领导提出了许多好的意见和建议。\*\*业务上有钻劲，深入参与食用菌栽培技术的引进，并自己投资外出学习搞开发，起到了带头示范作用，是大中专毕业生中科技创新的楷模。其它还有很多同志虽然没有受到表彰，也都在工作中做出了积极努力。许欢乐努力以发展促进大山林场面貌的转变，引进大蒜种植提高土地产出。\*\*工作时间不长，经历了三个岗位，干一行、爱一行、专一行，很快能胜任工作，出色地完成任务，取得了领导和群众的高度评价，是最近引进的大中专毕业生中的佼佼者。

我们为拥有这样一支素质好、水平高的各类人才队伍而感到自豪。特别值得提出的是，在今天受表彰的优秀人才中，还有5位优秀技能人才，他们也将作为公司优秀人才代表受到表彰。长期以来，他们立足林场、无私奉献，在生产的第一线，在推广应用新技术、新品种的最前沿，发挥着聪明才智，挥洒着辛勤汗水，为推动公司发展做出了突出的贡献。他们代表了公司众多名优秀技能人才，他们是公司的能工巧匠，是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量。这里，请允许我代表公司党委、公司向优秀技能人才、向广大工人同志们表示衷心的感谢和诚挚的敬意！

今天受到表彰的各类优秀人才，他们弘扬科学精神、恪守职业道德，在平凡的岗位上做出了不平凡的业绩。在他们身上集中展现了公司广大职工热爱企业、甘于奉献、团结协作的精神，勤奋学习、勇于实践、探索求知的精神，实事求是、崇尚科技、善于创造的精神，百折不挠、拼搏进取、敢为人先的精神。我们要在全公司大力宣传他们的先进事迹，大力弘扬他们的高尚品德，鼓舞全公司广大职工积极投入到公司加快发展的洪流中去。在此，我再一次代表公司党委、公司向受到表彰的同志们表示最衷心的感谢，向辛勤工作在公司各条战线上的同志们表示最诚挚的问候！

二、认清形势，正视不足，切实增强做好人才和科技工作的责任感和紧迫感

在经济迅猛发展、科技进步日新月异的今天，人才资源已成为企业最重要的战略资源。面对新的发展形势，集团公司提出并全面实施了人才强企战略、科技兴企战略与可持续发展战略，突出了人才和科技在企业发展战略体系中的重要地位和作用。我们必须充分认识到，人才资源争夺日益激烈的当今时代，企业间的竞争实质就是人才和技术的竞争，谁拥有了足够的人才资源和技术资源，谁就拥有了竞争力；谁能把人才优势转化为科技创新优势，谁就能够赢得竞争的主动权。因此，我们必须把人才和科技工作放在更加重要和突出的位置，放到公司加快发展的大背景下和发展进程中、发展战略中来审视，正视我们人才和科技工作中存在的差距和不足，切实增强做好人才和科技工作的责任感和紧迫感。

十一五期间，对于我们来说是必须紧紧抓住并且可以大有作为的重要战略机遇期。国民经济持续健康快速发展，农业发展政策不断优化，加之集团公司强大的后盾和科学的发展规划，我们必须尽快走出一条循环型、可持续的生态农业产业化发展的新路子，尽快把公司建成国内一流、农工商一体化的现代化综合性农林企业和知名的无公害绿色有机食品供应商。到2024年规划如果能够全部完成，预计公司销售收入将达到5亿元，实现利税超亿元。

宏伟的事业急需一大批高素质的人才队伍来完成。但目前我们的人才队伍，无论从数量、质量上，还是从结构、层次上，与现实需要和未来需求相比，差距都比较大。公司现有管技人员总量为63人，本科以上学历仅25人，占管技人员总量的近40%；而从事农业生产经营的39名管技人员中，各类专业技术人员虽然达到了27人，但大部分以早期的林学专业居多，其中农业和种业主体类专业技术人员仅为3人，占管技人员总量的7.5%。从战略规划对人才的需求来看，我们在考虑基层单位管理人员和专业技术人员配备时，总是感到人才也不够用，人才储备不足的问题已充分暴露出来。实施规划要求我们要有大批的种业生产经营人才、种植养殖人才、农副产品深加工人才、企业管理人才、市场营销人才和各类技能人才，特别是未来两三年我们将面临人才需求高峰期。严峻的形势迫使我们必须提前思考，提前部署，并解决好这个决定公司发展的大问题，否则，我们的发展规划将是纸上谈兵，将成为空中楼阁。

应当说，公司十分重视人才和科技工作，把人才和科技工作作为事关企业发展的大事来抓，调动了各类、各层次人才的积极性。公司广大优秀人才，在本职岗位上努力工作、勤奋钻研，不但解决了一个又一个难题，推动了企业科技进步，提升了企业的科技含量和核心竞争力，而且积累了十分宝贵的经验，形成了优良的传统和作风，为公司加快发展奠定了坚实的基础。他们中间有一些走上了或即将走上领导岗位，还有一些成为公司技术战线上的骨干，更有很多技术职工崭露头角，成为各自岗位上的业务能手。公司对人才工作认识到位，敢于起用优秀人才，人才队伍结构得到了优化，创造了良好的用人环境，各类人才也感到事业上有奔头，工作热情高涨，推动了各项工作的健康发展。

总的来看，公司人才和科技工作取得了显著成绩，人才总量不断增加、人才素质不断提高、人才队伍结构不断优化，有力地推动了生产经营和各项事业的发展。但目前所出现的人才紧张的局面，一方面是企业发展对人才需求的快速增加，客观上给人才工作提出了新的任务和更高的要求；另一方面，前些年对农林业重视不够，相关专业人才的引进培养几乎陷于停滞也是客观原因，我们要以积极的态度对待，认真查找思想认识和人才工作方面不适应、不到位的地方，并努力加强和改进，才能不断把我们的人才和科技工作推向一个更高的水平。

一是吸引人才的力度还不够大。方式方法比较单一，基本上还是完全是靠传统的招数，等待集团公司人事部门分配大中专毕业生，缺乏走出去宣传推介，吸引需要的人才来工作创业。另外，对一些成熟人才，特别是我们需要的一些战略智囊型、高精尖型等高层次人才，急需要一些特殊的政策。

二是人才培养工作不够到位。往往是毕业生分配到单位后，不能有意识地去关心、教育、引导他们，而是让其自然成长。多数技术人员很少有机会接受专业培训和学习交流，致使他们知识更新不快，对新知识、新技术不能及时了解掌握。还有就是，有些领导同志，也包括一些本身就是专业技术人员出身的领导同志，认为专业人才缺乏经验，却没有从培养人的角度给他们在重要岗位上锻炼成长的机会，这样就会错过人才培养的最佳时机，也挫伤了他们的积极性。

三是人才使用上还有差距。具体工作中存在一些误区，不能根据个人能力给予发挥作用的空间，让他们感觉无用武之地，挫伤了他们的进取心。由于人才评价体系不够完善，往往不能准确客观地反映人的业绩、能力、品德、知识状况，显示出用人上的不尽合理，缺乏科学的依据。

四是人才宏观管理工作亟待加强。人才管理在实际工作中还比较粗放，没有很好地把人才当作一种资本来经营。宏观上思路不够清晰，没有能够很好地配合发展规划来超前规划好人才工作；人才管理体系不完善，没有统筹好人才资源开发，培养、吸引、用好人才这三个关键环节没有很好地贯通和融合，良性循环的人才工作格局没有真正形成；对农林业人才成长规律和人才资源开发规律没有进行过全面总结，对如何提高人才工作的质量和水平，需要通过哪些途径、采取哪些措施研究得不够，对人才工作可能遇到的问题分析不够。

五是思想观念还不能完全适应新的形势。在思想上，一些同志错误地认为农业生产含量低，不需要多少高层次人才，对人才工作重视不足。如果我们纵向比较一下，九十年代初小麦单产不过五六百斤，而通过不断推广新品种和科学种田知识，不断以新的方法来提升管理水平，现在亩产量已经达到了900斤以上的水平。事实雄辩地证明，随着科技的快速发展，技术进步和科学管理越来越成为推动企业发展的关键，而掌握了科学技术和科学管理方法的人才，是推动企业进步的根本。在观念上，我们对人才资源是第一资源的认识上还有差距，没有用人才先行的思想来统领人才工作。

在科技进步工作中，也存在着技术与装备水平不高、研发力量没有整合、技术创新体系没有建立、创新项目数量少、资金投入低等问题，这些都必须引起我们的高度重视。

我们应该正视这些差距和不足，但同时更要看到我们人才和科技工作上的优势和有利条件，以增强做好公司人才和科技工作的信心。总体来说，公司人才和科技工作还是具有一定基础的，拥有部分技术高、素质好、能够独挡一面的核心骨干和领军人才。随着发展规划的实施，企业不断发展壮大，经济效益稳步提升，将不断增强对各类人才的凝聚力和吸引力，为我们更加积极主动地参与人才市场竞争提供十分有利的条件。每次职代会收集到的职工代表提案，涉及到人力资源管理、人才培养、吸引和使用工作的都不少，这反映了各方面对人才工作前所未有的关注和支持，说明公司上下对抓好人才工作达成了共识。随着集团公司各项事业的蓬勃发展和人才环境的积极改善，出现了人气指数上升的良好趋势，对我们吸引人才起到极大的促进作用。只要我们切实提高对人才和科技工作的认识，进一步解放思想，转变观念，努力推进人才和科技工作思路、机制、方法的创新，认真抓好人才规划和有关政策的落实，为各类人才成长创造良好的环境和条件，就一定能够掌握人才工作的主动权，不断开创公司人才和科技工作的新局面。

三、明确思路和任务，创新机制，突出重点，全面实施人才强企和科技兴企战略

实施人才强企和科技兴企战略，必须坚持以邓小平理论、三个代表重要思想和科学发展观为指导，认真贯彻集团公司人才工作会议暨科技大会精神，牢固树立科学的人才观，紧紧抓住人才培养、吸引、使用三个关键环节，以人才先行为导向，以人才资源能力建设为核心，统筹专业技术人才、管理人才、高技能人才等三支人才队伍建设，加强和改进科技工作，努力提高科技进步对经济增长的贡献率，为加快公司发展提供坚强有力的人才保证和智力支持。

实施人才强企和科技兴企战略，首先要解决好观念和认识上的问题。就公司而言，我认为，更新观念必须按照科学人才观的要求，牢固树立以下六种观念：

一是人才先行的观念。人才的培养和集聚是推动企业科技进步和事业发展的先决条件。要保证发展规划的顺利实施，没有人才是万万不能的，资源少，可以通过人才优势占有资源；没有人才，一切也就无从谈起，规划也就不可能实施好。因此，公司上下都要切实增强人才危机意识和人才忧患意识，克服见物不见人的现象，超前储备好人才，宁肯让人才等项目，也决不能让项目等人才，使人才工作始终处于领跑状态。

二是人人都能成才的大人才观念。我们正在积极推进的宏伟事业，为公司每一位同志搭建了充分施展才华的舞台。要把我们的人力资源转化为人才资源，必须一以贯之地坚持有创新能力的人是人才，掌握了专门的知识和技术的人是人才，具有丰富的实践经验与精湛的技能是人才，各个岗位上的行家里手也是人才的大人才观，促使人力资源向人才资源转化。天高任鸟飞，海阔凭鱼跃。谁勤于学习、勇于实践，推就拥了发挥聪明才智的机遇；谁积极进取，立足本职为企业多做贡献，谁就会在不懈的奋斗中成为有用之才。反之，在竞争日益激烈的环境里，不论是谁，既使有再高的学历和职称，只要停止了学习和创新，哪怕是放慢了提高自己的脚步，都会被时代所淘汰。

三是以人为本的观念。人才工作首先是人的工作，必须把促进人的全面发展和充分发挥作用放在首位，高度重视人才在促进公司改革发展中的重要作用，按照各类人才的成长规律和不同特点去认识和使用人才，一视同仁地为各类人才提供服务，积极营造有利于各类人才脱颖而出和充分发挥作用的良好环境。

四是人才资源整体开发的观念。我们在各个领域、各个层次、各个岗位都需要大批人才，要使公司人才数量大幅度增长、人才素质大幅度提高，就必须坚持继承与创新相结合，在做好培养与引进工作的同时，坚持引才与引智相结合，不求所有、但求所用，以人才资源能力建设为核心，对人才资源进行统筹开发。统筹机关与基层的人才资源，管理人才、专业技术人才和技能人才等各类人才队伍的整体开发，全面优化公司人才资源的配置。

五是区别激励的观念。采取切实有效的激励措施，是调动人才发挥积极性、创造性的必要手段。根据贡献大小进行区别激励，也是保证激励有效的必然要求。我们要克服不患寡而患不均的传统思想，对为企业做出突出贡献的一流人才给予一流的回报、一流的褒扬。职称聘任也要坚持评、聘分开，努力打破有资格就要聘的陈旧观念，可以高职低聘，也可以低职高聘。

六是人才工作全面推进的观念。紧紧抓住培养、吸引、使用三个关键环节，使人才工作的各个方面相辅相成、齐头并进。从而，以科学的观念来推进公司人才工作的发展，以先进的思想来提升公司人才工作的档次，把各类人才的积极性、主动性和创造性最广泛、最充分地调动起来、发挥出来。

当前，公司即将全面启动循环型生态农业产业化发展战略的实施，建设一支素质优良、数量充足、结构合理、乐于奉献的人才队伍，满足快速发展的要求，是一项十分紧迫和重要的战略性任务。为此，我们必须围绕公司发展战略，努力做好人才工作。

一要本着立足当前、目标长远、积极筹划、超前打算的原则，着眼于人才总量的增长和素质结构的优化，力争每年引进和培养一定数量本科以上层次的各类人才，确保至2024年公司本科以上专业人才由目前的25人增加到50人左右；二要着力做好急需人才的储备工作，以生产后备人才、经营管理后备人才、项目开发后备人才和机关后备人才队伍建设为重点，加快各类急需后备人才库的建设，保证企业发展对各类人才的需求；三要致力于建设一支高素质的人才大军，通过三到五年左右的时间，培养5名以上的拔尖人才，20名以上的各类优秀人才和100名以上的优秀青年技能人才，努力形成人才辈出的生动局面。

人是生产力中最积极、最活跃的因素，唯有建立科学的工作机制，开展卓有成效的人才工作，使最活跃的因素最大限度地活跃起来，才能保证公司的各项事业不断推向前进。创新人才工作的机制，必须遵循人才成长规律和人才资源开发规律，适应建立现代企业制度和公司发展的需要，深化人才工作制度改革，坚持以人才资源的能力建设为核心，坚持培养与使用相结合，坚持学习与实践相结合，坚持物质奖励与精神激励相结合，确保在机制创新上有所突破。

要建立科学的人才评价体系。坚持注重实绩的用人导向，走出重学历、资历，轻业绩、能力的误区，坚持把实践作为检验人才的根本标准，逐步建立起以业绩、能力为核心，品德、知识等要素构成的人才评价体系，保证对人才的评价客观、公正，还英雄以本色，给人才以公道。

要加大人才培养使用的力度。以战略的、发展的、创新的眼光，重视人才的培养和使用工作。鼓励职工自学成才，鼓励人才参加继续教育、开展学术交流、加强与外界的交往和合作，并提供适当的资助。整合公司内外培训资源，加强教育培训，积极探索菜单式、互动式、复合式等培训模式，提高培训的质量和效果，改善公司的人才结构；有目的地做好基层单位之间、机关与基层之间的培养性交流，有意识地把各类人才放到条件艰苦、情况复杂的环境中去磨炼，把优秀人才放在关键岗位去锻炼，促其学习创新能力和品德素质修养在实践中得到升华。

切实突破一切制约人才成长的观念和体制性障碍。按照不唯学历、不唯资历、不唯职称、不唯身份，不拘一格选拔人才的要求，破除论资排辈和求全责备的错误认识，打碎用人上的有色眼镜，大胆起用优秀年轻人才，为优秀人才脱颖而出、干事创业铺路搭台，把用事业留人落到实处。

要建立完善的激励约束机制。逐步建立健全以考评为基础，岗位责任、风险与工作业绩挂钩，短期激励与中长期激励相结合，物质激励和精神鼓励相结合的激励约束机制。有鉴于此，我们将采取区别激励的办法，对人才实行有区别的激励措施，特别是为公司做出了突出贡献的优秀人才要予以重奖。这次，我们对各类优秀人才进行一次性奖励，今后将定期召开会议对优秀人才进行表彰奖励，对他们的先进事迹和创新成果广泛宣传、大力推广。同时，进一步深化职称评聘制度改革，以社会评、企业聘为导向，坚持评与聘相分离的方向，在科学评价的基础上，继续推行高职低聘，积极试行低职高聘，逐步消除职称和业绩能力不匹配的现象，真正提高技术职务的含金量，使职称聘任工作体现公平、令人信服，全面激活人才队伍。

要突出重点，加快人才队伍建设。以能力建设为核心，切实抓好专业技术人才、管理人才和高技能人才三支人才队伍的建设。专业技术人才是公司实施科技兴企战略的主力军，要以提高创新能力为核心，以新项目建设、运行为发展和创业的基地，围绕公司科技创新工作的重点，积极推进技术创新团队建设，加快培养一大批优秀专业技术人才，努力形成专业技术人才加速聚集的良好局面。管理人才是公司搞好安全生产、提高经济效益、培育企业文化的中坚力量，要以提高管理能力为核心，在重要的岗位、重要的工作上，让他们承担重任，充分发挥潜能。高技能人才是职工队伍中的优秀代表、核心骨干，是掌握专门知识和技术、具有一技之长的新一代劳动者，公司各项事业的快速发展急需大批高技能人才，我们要像重视专业人才一样去重视技能人才，要像重视拔尖人才的培养那样去重视高技能人才的培养，要像关心拔尖人才的成长那样去关心高技能人才的成长。

要加强和改进科技创新工作。要遵循科技创新的规律，学习、消化、吸收、运用先进技术，加强自主创新，整合科技资源，加强公司内外技术交流与合作，逐步形成较为完备的科技创新体系，认真落实公司有关科技创新的规定，建立科技成果及时奖励机制，调动科技人员开展技术创新的积极性，提高企业的创新能力，实现科学技术的跨越式发展。当前和今后一个时期，科技创新要重点围绕种业发展和柳湖循环型生态农业产业园建设，重点攻关市场营销、结构调整和农副产品深加工等方面的知识、能力，大力开展科技攻关，努力掌握应用新技术、新工艺、新材料、新装备，增强企业的核心竞争力。

四、加强对人才和科技工作的领导，积极营造良好的工作环境

公司循环型生态农业产业化发展的宏伟事业，为各类人才的成长进步和科技创新工作开辟了广阔的天地，加强和改进人才和科技工作，营造良好的用人、育人环境，制定和实施正确的政策措施，充分发挥各类人才的积极性和创造性，为实现我们的发展战略目标服务，是公司各单位、各部门的历史责任。

要大力营造有利于优秀人才健康成长的良好环境。对于人才工作来说，事业就是感召力，环境就是吸引力，服务就是凝聚力。要吸引人才、留住人才，归根结底，还是要以最好的服务来集聚人才，以最优的环境来吸引最优秀的人才，以最大的诚意来留住最需要的人才。实施人才强企战略，各单位、各部门都要以强烈的人才意识，把人才环境建设作为实施人才强企和科技兴企战略的最基础的工作来抓，各级领导干部都要以爱才之心、识才之志、容才之量，用才之艺，及时发现和大胆使用政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬的优秀人才，做到知人善任、广纳群贤，在全公司形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好风尚，充分尊重人才的创造价值，使一切有利于事业进步的创造愿望得到尊重、创造活动得到支持、创造才能得到发挥、创造成果得到肯定。营造科研有条件、创业有保障、干事有舞台的工作创业环境，身心健康、安居乐业、相互交流的生活学习环境，彼此尊重、和谐融洽、倡导争鸣、鼓励创新的人际环境和科技创新环境。总之，要通过富有成效的环境建设使公司成为优秀人才建功立业的基地，成长进步的广阔天地，让各类人才有用武之地而无后顾之忧。

要切实加强对人才强企和科技兴企战略的组织领导。各单位、各部门要根据这次会议精神和出台的有关政策，认真查找本单位人才和科技工作中存在的差距并加以整改，切实把人才和科技工作作为改革发展中一项十分重要而紧迫的任务来抓，摆上重要日程，做到谋划发展同时考虑人才保证，制定计划同时考虑人才需求，研究政策同时考虑人才导向，部署工作同时考虑人才措施。建立统分结合、协调高效的工作机制，努力形成人才工作的新格局。明确一把手抓第一资源、第一生产力的责任，把人才和科技工作作为班子考核、评价干部的一条重要标准。要注重从各类人才中发展党员和培养干部，把更多的人才集聚到各级党组织中来，集聚到公司改革发展事业中来。

同志们，公司发展的蓝图已经绘就，实施循环型生态农业产业化发展战略的号角已经吹响，未来几年将是公司加快发展的重要机遇期。我们正在书写矿区农林业的历史，时代呼唤着我们去创造美好的明天。我们要切实贯彻落实好人才强企、科技兴企的战略，以奋发有为的精神状态和求真务实的工作作风，开拓创新，扎实工作，努力开创一个人才活力竞相迸发，聪明才智充分涌流的生动局面，为实现公司发展战略目标而努力奋斗！

**第三篇：朱仙庄矿中学教学副校长岗位职责**

朱仙庄矿中学教学副校长岗位职责

协助校长组织抓好学校的日常教学、教研、教改和教务工作。分管学校的教学、教务、教科研、教改、培训、招生等工作，主管教导处、教研组、实验电教部门等，其主要职责是：

一、协助校长全面贯彻党的教育方针和国家有关政策法规，执行上级有关指示和学校各项决议，落实“教学中心、质量第一”的各项计划、措施。审核所分管职能部门的计划（包括实施方案和执行情况）和总结。

二、负责抓好制定教学工作计划和教研教改方案，并组织实施和检查落实。审定教导处、教研室工作计划、总结。根据教师的思想状况、业务水平、教学水平和工作需要，做好各科任教师的选配和安排。

三、指导教导处按教学规律抓好教学常规管理和质量管理。抓好教学常规管理工作。经常组织相关部门检查教师备课、授课、作业批改、课后辅导等工作情况。经常深入课堂听课，对教师的教学情况做出评价和指导，组织教学观摩，帮助教师总结经验。

四、重视青年教师的培养工作，重视培养名师及学科带头人，增强学校后备力量。

五、负责组织指导职能部门定期召开教研组长、任课教师、学生代表等会议，了解和掌握教学情况，针对存在问题，提出改正措施，探索教学模式，组织教研教改活动。

六、负责组织落实招生计划，完成招生任务，负责组织新生入学工作。贯彻落实学籍管理规定和程序，审批学籍变动和学生考勤旷课处理意见，组织抓好学籍管理和巩固学额工作。

七、分管学校的教育工作，负责德育、家庭教育、心理健康教育等，采取有效措施，促进学生身心健康发展。

八、组织做好教师的教学考评、业务进修和继续教育等工作。重视与兄弟学校的联系与各类交流，重视信息的搜集、整理工作，保持学校教学思想及教学工作的先进性。

九、抓好学校教科研工作。具体分管一个年级和一个教研组，指导年级组长、教研组长团结全体教师，共同做好年级组、教研组的教育教学工作，及时召开情况调研会、质量分析会，努力创建优秀组(室)，提高年级、学科教学质量。

十、审核教学设备和图书资料的增添计划，负责审批教学、实验设备、器材使用和处理，提高各功能室的管理水平和使用效率。

十一、完成校长交办的其它工作

十二、协助校长抓好教师档案工作，协助校长做好教师考核。负责组织建立教学、教研、教科、教务各岗位工作职责和考核评估方案。

朱仙庄矿中学

2024-9-1

**第四篇：在公司首届人才工作会议暨科技大会上的讲话**

实施人才强企、科技兴企战略

为实现公司发展战略目标而努力奋斗

----在公司首届人才工作会议暨科技大会上的讲话

同志们：

今天，我们在这里隆重举行公司首届人才工作会议暨科技大会，贯彻集团公司人才工作会议暨科技大会精神，表彰公司人才与科技进步工作先进单位、优秀人才，检阅公司成立三年来所

取得的科技进步成果，规划部署当前和今后一个时期公司人才和科技工作，动员各类人才积极投身到公司加快发展的宏伟事业中去。首先，我代表公司党委、公司，向即将受到表彰的单位和同志们表示热烈的祝贺，向辛勤工作的广大专业技术人员和全体职工表示亲切的慰问和诚挚的敬意！

实施人才强企、科技兴企战略，是公司党委、公司做出的重大部署，是实现公司快速发展的重要举措，是保证矿区农林业可持续发展的必然选择。认真规划好未来几年的人才和科技工作，努力提高人才工作服务大局的能力，提高科技进步水平，对于加快公司建设发展步伐具有十分重大而深远的意义。下面，我就公司的人才与科技工作谈四点意见。

一、公司人才与科技工作在积极探索中不断得到加强和改进，推动了公司各项事业的健康发展

公司成立三年多来，认真贯彻落实集团公司有关人才和科技工作的方针政策，从可持续发展的高度出发，树立以人为本的理念，全面分析公司人才队伍现状，进一步增强做好人才工作的责任感和紧迫感，开展了大量卓有成效的工作：健全人才工作机制，根据人才市场变化和企业发展需要，努力引进各类大中专毕业生；加大了对中层干部和各类人才的培养力度，选派优秀管技人员和大中专毕业生到基层锻炼成长；全面开展了管技人员考核工作，积极探索人才培养和储备的新途径，提高了人才工作的质量和水平；开始了全公司人才资源的整合工作，积极优化人才成长环境，充分调动了各类人才的积极性和创造性。人才与科技工作得到不断加强和改进，为公司改革发展提供了坚强的人才保证和智力支持。

高度重视科技工作，大力推进农林业的科技进步，较好地发挥了“科学技术是第一生产力”的作用。围绕发展战略、种业经营、农业生产和结构调整，不断加大科技投入，加强与高等院校、科研机构联合，大力开展规划制定、新品种开发、新技术引进吸收和科技推广。近三年，累计投入100多万元专项资金，对公司发展规划、皖麦

55、大棚蔬菜、食用菌等许多项目进行了技术科技攻关和技术引进、创新，提高了创新成果的科技含量。有两项成果通过了市级鉴定，并获得集团公司科技进步三等奖。

今天，将要受到奖励的科技成果凝聚了公司广大专业技术人才的智慧和汗水，提高了科技进步对公司经济增长的贡献率。“主要农作物良种化及开发”对种业发展起到了很大的指导作用，“食用菌新品种筛选与推广”促进了柳湖的产业结构调整，小桂庄积极引进大棚蔬菜种植技术，为职工群众劳动致富探索了一条稳妥有效的道路。以上成果和技术等，均不同程度地改善了公司的生产和经营，取得了显著的经济效益和社会效益。

这些成绩是公司各类人才与企业同呼吸、共命运，勇于向困难挑战，经过不懈努力而得来的。特别是今天将要受到表彰各类优秀人才，他们继承和发扬了\*\*矿业人特别能战斗的优良传统，继承和发扬了公司一代又一代知识分子扎根矿区农林业、敬业奉献的优秀品质；他们以强烈的责任感和使命感，以“艰苦创新业、开拓争一流”的企业精神，激励着自己用模范的行动和突出的业绩，推动着公司不断谱写改革发展的新篇章。

将要受到表彰的先进单位是实施公司人才强企、科技兴企战略的领头雁。\*\*坚持以人才成长和科技进步促事业发展的思路，鼓励人才学习提高，增强企业的感召力和凝聚力，加强科技创新，在职工中大力推广科学种田知识和大棚蔬菜种植技术，种子产量质量不断提高，结构调整取得丰硕成果。\*\*公司积极引进新品种，联合科研院所参与各种研究与实验，建立三圃田，制定各项种子繁育生产的规程，极大地促进了种业的发展。\*\*\*也都取得了较大进步，他们能够取得人才工作、科技工作的双丰收，归根结底源于坚持了“人才先行、科技领先”的工作思路，他们的好做法是值得总结推广、最可宝贵的经验。

将要受到表彰的优秀人才是公司各条战线上的精英。李斌同志长期从事种业经营工作，能够把握种业发展的趋势，积极组织和参与引进、研发新品种，为种业持续快速发展做出了贡献。\*\*是职工出身的种业“土专家”，在种业的繁育生产推广上立下汗马功劳。\*\*在抓好种业生产的同时，积极调整产业结构，大棚蔬菜和食用菌都取得了较为显著的成效。\*\*从事科研多年，工作能力强、业绩突出，通过近两年的努力使公司的科研工作逐步走上了正常轨道。\*\*精通财会业务，严细财务管理，合理调配使用公司管理经费，为领导提出了许多好的意见和建议。\*\*业务上有钻劲，深入参与食用菌栽培技术的引进，并自己投资

外出学习搞开发，起到了带头示范作用，是大中专毕业生中科技创新的楷模。其它还有很多同志虽然没有受到表彰，也都在工作中做出了积极努力。许欢乐努力以发展促进大山林场面貌的转变，引进大蒜种植提高土地产出。\*\*工作时间不长，经历了三个岗位，干一行、爱一行、专一行，很快能胜任工作，出色地完成任务，取得了领导和群众的高度评价，是最近引进的大中专

毕业生中的佼佼者。

我们为拥有这样一支素质好、水平高的各类人才队伍而感到自豪。特别值得提出的是，在今天受表彰的优秀人才中，还有5位优秀技能人才，他们也将作为公司优秀人才代表受到表彰。长期以来，他们立足林场、无私奉献，在生产的第一线，在推广应用新技术、新品种的最前沿，发挥着聪明才智，挥洒着辛勤汗水，为推动公司发展做出了突出的贡献。他们代表了公司众多名优秀技能人才，他们是公司的能工巧匠，是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量。这里，请允许我代表公司党委、公司向优秀技能人才、向广大工人同志们表示衷心的感谢和诚挚的敬意！

今天受到表彰的各类优秀人才，他们弘扬科学精神、恪守职业道德，在平凡的岗位上做出了不平凡的业绩。在他们身上集中展现了公司广大职工热爱企业、甘于奉献、团结协作的精神，勤奋学习、勇于实践、探索求知的精神，实事求是、崇尚科技、善于创造的精神，百折不挠、拼搏进取、敢为人先的精神。我们要在全公司大力宣传他们的先进事迹，大力弘扬他们的高尚品德，鼓舞全公司广大职工积极投入到公司加快发展的洪流中去。在此，我再一次代表公司党委、公司向受到表彰的同志们表示最衷心的感谢，向辛勤工作在公司各条战线上的同志们表示最诚挚的问候！

二、认清形势，正视不足，切实增强做好人才和科技工作的责任感和紧迫感

在经济迅猛发展、科技进步日新月异的今天，人才资源已成为企业最重要的战略资源。面对新的发展形势，集团公司提出并全面实施了人才强企战略、科技兴企战略与可持续发展战略，突出了人才和科技在企业发展战略体系中的重要地位和作用。我们必须充分认识到，人才资源争夺日益激烈的当今时代，企业间的竞争实质就是人才和技术的竞争，谁拥有了足够的人才资源和技术资源，谁就拥有了竞争力；谁能把人才优势转化为科技创新优势，谁就能够赢得竞争的主动权。因此，我们必须把人才和科技工作放在更加重要和突出的位置，放到公司加快发展的大背景下和发展进程中、发展战略中来审视，正视我们人才和科技工作中存在的差距和不足，切实增强做好人才和科技工作的责任感和紧迫感。

“十一五”期间，对于我们来说是必须紧紧抓住并且可以大有作为的重要战略机遇期。国民经济持续健康快速发展，农业发展政策不断优化，加之集团公司强大的后盾和科学的发展规划，我们必须尽快走出一条循环型、可持续的生态农业产业化发展的新路子，尽快把公司建成国内一流、农工商一体化的现代化综合性农林企业和知名的无公害绿色有机食品供应商。到2024年规划如果能够全部完成，预计公司销售收入将达到5亿元，实现利税超亿元。

宏伟的事业急需一大批高素质的人才队伍来完成。但目前我们的人才队伍，无论从数量、质量上，还是从结构、层次上，与现实需要和未来需求相比，差距都比较大。公司现有管技人员总量为63人，本科以上学历仅25人，占管技人员总量的近40%；而从事农业生产经营的39名管技人员中，各类专业技术人员虽然达到了27人，但大部分以早期的林学专业居多，其中农业和种业主体类专业技术人员仅为3人，占管技人员总量的7.5%。从战略规划对人才的需求来看，我们在考虑基层单位管理人员和专业技术人员配备时，总是感到人才也不够用，人才储备不足的问题已充分暴露出来。实施规划要求我们要有大批的种业生产经营人才、种植养殖人才、农副产品深加工人才、企业管理人才、市场营销人才和各类技能人才，特别是未来两三年我们将面临人才需求高峰期。严峻的形势迫使我们必须提前思考，提前部署，并解决好这个决定公司发展的大问题，否则，我们的发展规划将是“纸上谈兵”，将成为“空中楼阁”。

应当说，公司十分重视人才和科技工作，把人才和科技工作作为事关企业发展的大事来抓，调动了各类、各层次人才的积极性。公司广大优秀人才，在本职岗位上努力工作、勤奋钻研，不但解决了一个又一个难题，推动了企业科技进步，提升了企业的科技含量和核心竞争力，而且积累了十分宝贵的经验，形成了优良的传统和作风，为公司加快发展奠定了坚实的基础。他们中间有一些走上了或即将走上领导岗位，还有一些成为公司技术战线上的骨干，更有很多技术职工崭露头角，成为各自岗位上的业务能手。公司对人才工作认识到位，敢于起用优秀人才，人才队伍结构得到了优化，创造了良好的用人环境，各类人才也感到事业上有奔头，工作热情高涨，推动了各项工作的健康发展。

总的来看，公司人才和科技工作取得了显著成绩，人才总量不断增加、人才素质不断提高、人才队伍结构不断优化，有力地推动了生产经营和各项事业的发展。但目前所出现的人才紧张的局面，一方面是企业发展对人才需求的快速增加，客观上给人才工作提出了新的任务和更高的要求；另一方面，前些年对农林业重视不够，相关专业人才的引进培养几乎陷于停滞也是客观原因，我们要以积极的态度对待，认真查找思想认识和人才工作方面不适应、不到位的地方，并努力加强和改进，才能不断把我们的人才和科技工作推向一个更高的水平。

一是吸引人才的力度还不够大。方式方法比较单一，基本上还是完全是靠传统的招数，等待集团公司人事部门分配大中专毕业生，缺乏走出去宣传推介，吸引需要的人才来工作创业。另外，对一些成熟人才，特别是我们需要的一些战略智囊型、高精尖型等高层次人才，急需要一些特殊的政策。

二是人才培养工作不够到位。往往是毕业生分配到单位后，不能有意识地去关心、教育、引导他们，而是让其“自然成长”。多数技术人员很少有机会接受专业培训和学习交流，致使他们知识更新不快，对新知识、新技术不能及时了解掌握。还有就是，有些领导同志，也包括一些本身就是专业技术人员出身的领导同志，认为专业人才缺乏经验，却没有从培养人的角度给他们在重要岗位上锻炼成长的机会，这样就会错过人才培养的最佳时机，也挫伤了他们的积极性。

三是人才使用上还有差距。具体工作中存在一些误区，不能根据个人能力给予发挥作用的空间，让他们感觉无用武之地，挫伤了他们的进取心。由于人才评价体系不够完善，往往不能准确客观地反映人的业绩、能力、品德、知识状况，显示出用人上的不尽合理，缺乏科学的依据。

四是人才宏观管理工作亟待加强。人才管理在实际工作中还比较粗放，没有很好地把人才当作一种资本来经营。宏观上思路不够清晰，没有能够很好地配合发展规划来超前规划好人才工作；人才管理体系不完善，没有统筹好人才资源开发，培养、吸引、用好人才这三个关键环节没有很好地贯通和融合，良性循环的人才工作格局没有真正形成；对农林业人才成长规律和人才资源开发规律没有进行过全面总结，对如何提高人才工作的质量和水平，需要通过哪些途径、采取哪些措施研究得不够，对人才工作可能遇到的问题分析不够。

五是思想观念还不能完全适应新的形势。在思想上，一些同志错误地认为农业生产含量低，不需要多少高层次人才，对人才工作重视不足。如果我们纵向比较一下，九十年代初小麦单产不过五六百斤，而通过不断推广新品种和科学种田知识，不断以新的方法来提升管理水平，现在亩产量已经达到了900斤以上的水平。事实雄辩地证明，随着科技的快速发展，技术进步和科学管理越来越成为推动企业发展的关键，而掌握了科学技术和科学管理方法的人才，是推动企业进步的根本。在观念上，我们对人才资源是第一资源的认识上还有差距，没有用人才先行的思想来统领人才工作。

在科技进步工作中，也存在着技术与装备水平不高、研发力量没有整合、技术创新体系没有建立、创新项目数量少、资金投入低等问题，这些都必须引起我们的高度重视。

我们应该正视这些差距和不足，但同时更要看到我们人才和科技工作上的优势和有利条件，以增强做好公司人才和科技工作的信心。总体来说，公司人才和科技工作还是具有一定基础的，拥有部分技术高、素质好、能够独挡一面的核心骨干和领军人才。随着发展规划的实施，企业不断发展壮大，经济效益稳步提升，将不断增强对各类人才的凝聚力和吸引力，为我们更加积极主动地参与人才市场竞争提供十分有利的条件。每次职代会收集到的职工代表提案，涉及到人力资源管理、人才培养、吸引和使用工作的都不少，这反映了各方面对人才工作前所未有的关注和支持，说明公司上下对抓好人才工作达成了共识。随着集团公司各项事业的蓬勃发展和人才环境的积极改善，出现了人气指数上升的良好趋势，对我们吸引人才起到极大的促进作用。只要我们切实提高对人才和科技工作的认识，进一步解放思想，转变观念，努力推进人才和科技工作思路、机制、方法的创新，认真抓好人才规划和有关政策的落实，为各类人才成长创造良好的环境和条件，就一定能够掌握人才工作的主动权，不断开创公司人才和科技工作的新局面。

三、明确思路和任务，创新机制，突出重点，全面实施人才强企和科技兴企战略

实施人才强企和科技兴企战略，必须坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，认真贯彻集团公司人才工作会议暨科技大会精神，牢固树立科学的人才观，紧紧抓住人才培养、吸引、使用三个关键环节，以人才先行为导向，以人才资源能力建设为核心，统筹专业技术人才、管理人才、高技能人才等三支人才队伍建设，加强和改进科技工作，努力提高科技进步对经济增长的贡献率，为加快公司发展提供坚强有力的人才保证和智力支持。

实施人才强企和科技兴企战略，首先要解决好观念和认识上的问题。就公司而言，我认为，更新观念必须按照科学人才观的要求，牢固树立以下六种观念：

一是人才先行的观念。人才的培养和集聚是推动企业科技进步和事业发展的先决条件。要保证发展规划的顺利实施，没有人才是万万不能的，资源少，可以通过人才优势占有资源；没有人才，一切也就无从谈起，规划也就不可能实施好。因此，公司上下都要切实增强人才危机意识和人才忧患意识，克服“见物不见人”的现象，超前储备好人才，宁肯让人才等项目，也决不能让项目等人才，使人才工作始终处于“领跑”状态。

二是人人都能成才的大人才观念。我们正在积极推进的宏伟事业，为公司每一位同志搭建了充分施展才华的舞台。要把我们的人力资源转化为人才资源，必须一以贯之地坚持有创新能力的人是人才，掌握了专门的知识和技术的人是人才，具有丰富的实践经验与精湛的技能是人才，各个岗位上的行家里手也是人才的大人才观，促使人力资源向人才资源转化。天高任鸟飞，海阔凭鱼跃。谁勤于学习、勇于实践，推就拥了发挥聪明才智的机遇；谁积极进取，立足本职为企业多做贡献，谁就会在不懈的奋斗中成为有用之才。反之，在竞争日益激烈的环境里，不论是谁，既使有再高的学历和职称，只要停止了学习和创新，哪怕是放慢了提高自己的脚步，都会被时代所淘汰。

三是以人为本的观念。人才工作首先是人的工作，必须把促进人的全面发展和充分发挥作用放在首位，高度重视人才在促进公司改革发展中的重要作用，按照各类人才的成长规律和不同特点去认识和使用人才，一视同仁地为各类人才提供服务，积极营造有利于各类人才脱颖而出和充分发挥作用的良好环境。

四是人才资源整体开发的观念。我们在各个领域、各个层次、各个岗位都需要大批人才，要使公司人才数量大幅度增长、人才素质大幅度提高，就必须坚持继承与创新相结合，在做好培养与引进工作的同时，坚持引才与引智相结合，不求所有、但求所用，以人才资源能力建设为核心，对人才资源进行统筹开发。统筹机关与基层的人才资源，管理人才、专业技术人才和技能人才等各类人才队伍的整体开发，全面优化公司人才资源的配置。

五是区别激励的观念。采取切实有效的激励措施，是调动人才发挥积极性、创造性的必要手段。根据贡献大小进行区别激励，也是保证激励有效的必然要求。我们要克服“不患寡而患不均”的传统思想，对为企业做出突出贡献的一流人才给予一流的回报、一流的褒扬。职称聘任也要坚持评、聘分开，努力打破有资格就要聘的陈旧观念，可以高职低聘，也可以低职高聘。

六是人才工作全面推进的观念。紧紧抓住培养、吸引、使用三个关键环节，使人才工作的各个方面相辅相成、齐头并进。从而，以科学的观念来推进公司人才工作的发展，以先进的思想来提升公司人才工作的档次，把各类人才的积极性、主动性和创造性最广泛、最充分地调动起来、发挥出来。

当前，公司即将全面启动循环型生态农业产业化发展战略的实施，建设一支素质优良、数量充足、结构合理、乐于奉献的人才队伍，满足快速发展的要求，是一项十分紧迫和重要的战略性任务。为此，我们必须围绕公司发展战略，努力做好人才工作。

一要本着“立足当前、目标长远、积极筹划、超前打算”的原则，着眼于人才总量的增长和素质结构的优化，力争每年引进和培养一定数量本科以上层次的各类人才，确保至2024年公司本科以上专业人才由目前的25人增加到50人左右；二要着力做好急需人才的储备工作，以生产后备人才、经营管理后备人才、项目开发后备人才和机关后备人才队伍建设为重点，加快各类急需后备人才库的建设，保证企业发展对各类人才的需求；三要致力于建设一支高素质的人才大军，通过三到五年左右的时间，培养5名以上的拔尖人才，20名以上的各类优秀人才和100名以上的优秀青年技能人才，努力形成人才辈出的生动局面。

人是生产力中最积极、最活跃的因素，唯有建立科学的工作机制，开展卓有成效的人才工作，使最活跃的因素最大限度地活跃起来，才能保证公司的各项事业不断推向前进。创新人才工作的机制，必须遵循人才成长规律和人才资源开发规律，适应建立现代企业制度和公司发展的需要，深化人才工作制度改革，坚持以人才资源的能力建设为核心，坚持培养与使用相结合，坚持学习与实践相结合，坚持物质奖励与精神激励相结合，确保在机制创新上有所突破。

要建立科学的人才评价体系。坚持注重实绩的用人导向，走出重学历、资历，轻业绩、能力的误区，坚持把实践作为检验人才的根本标准，逐步建立起以业绩、能力为核心，品德、知识等要素构成的人才评价体系，保证对人才的评价客观、公正，还英雄以本色，给人才以公道。

要加大人才培养使用的力度。以战略的、发展的、创新的眼光，重视人才的培养和使用工作。鼓励职工自学成才，鼓励人才参加继续教育、开展学术交流、加强与外界的交往和合作，并提供适当的资助。整合公司内外培训资源，加强教育培训，积极探索菜单式、互动式、复合式等培训模式，提高培训的质量和效果，改善公司的人才结构；有目的地做好基层单位之间、机关与基层之间的培养性交流，有意识地把各类人才放到条件艰苦、情况复杂的环境中去磨炼，把优秀人才放在关键岗位去锻炼，促其学习创新能力和品德素质修养在实践中得到升华。

切实突破一切制约人才成长的观念和体制性障碍。按照“不唯学历、不唯资历、不唯职称、不唯身份，不拘一格选拔人才”的要求，破除论资排辈和求全责备的错误认识，打碎用人上的“有色眼镜”，大胆起用优秀年轻人才，为优秀人才脱颖而出、干事创业铺路搭台，把用事业留人落到实处。

要建立完善的激励约束机制。逐步建立健全以考评为基础，岗位责任、风险与工作业绩挂钩，短期激励与中长期激励相结合，物质激励和精神鼓励相结合的激励约束机制。有鉴于此，我们将采取区别激励的办法，对人才实行有区别的激励措施，特别是为公司做出了突出贡献的优秀人才要予以重奖。这次，我们对各类优秀人才进行一次性奖励，今后将定期召开会议对优秀人才进行表彰奖励，对他们的先进事迹和创新成果广泛宣传、大力推广。同时，进一步深化职称评聘制度改革，以“社会评、企业聘”为导向，坚持评与聘相分离的方向，在科学评价的基础上，继续推行高职低聘，积极试行低职高聘，逐步消除职称和业绩能力不匹配的现象，真正提高技术职务的“含金量”，使职称聘任工作体现公平、令人信服，全面激活人才队伍。

要突出重点，加快人才队伍建设。以能力建设为核心，切实抓好专业技术人才、管理人才和高技能人才三支人才队伍的建设。专业技术人才是公司实施科技兴企战略的主力军，要以提高创新能力为核心，以新项目建设、运行为发展和创业的基地，围绕公司科技创新工作的重点，积极推进技术创新团队建设，加快培养一大批优秀专业技术人才，努力形成专业技术人才加速聚集的良好局面。管理人才是公司搞好安全生产、提高经济效益、培育企业文化的中坚力量，要以提高管理能力为核心，在重要的岗位、重要的工作上，让他们承担重任，充分发挥潜能。高技能人才是职工队伍中的优秀代表、核心骨干，是掌握专门知识和技术、具有一技之长的新一代劳动者，公司各项事业的快速发展急需大批高技能人才，我们要像重视专业人才一样去重视技能人才，要像重视拔尖人才的培养那样去重视高技能人才的培养，要像关心拔尖人才的成长那样去关心高技能人才的成长。

要加强和改进科技创新工作。要遵循科技创新的规律，学习、消化、吸收、运用先进技术，加强自主创新，整合科技资源，加强公司内外技术交流与合作，逐步形成较为完备的科技创新体系，认真落实公司有关科技创新的规定，建立科技成果及时奖励机制，调动科技人员开展技术创新的积极性，提高企业的创新能力，实现科学技术的跨越式发展。当前和今后一个时期，科技创新要重点围绕种业发展和柳湖循环型生态农业产业园建设，重点攻关市场营销、结构调整和农副产品深加工等方面的知识、能力，大力开展科技攻关，努力掌握应用新技术、新工艺、新材料、新装备，增强企业的核心竞争力。

四、加强对人才和科技工作的领导，积极营造良好的工作环境

公司循环型生态农业产业化发展的宏伟事业，为各类人才的成长进步和科技创新工作开辟了广阔的天地，加强和改进人才和科技工作，营造良好的用人、育人环境，制定和实施正确的政策措施，充分发挥各类人才的积极性和创造性，为实现我们的发展战略目标服务，是公司各单位、各部门的历史责任。

要大力营造有利于优秀人才健康成长的良好环境。对于人才工作来说，事业就是感召力，环境就是吸引力，服务就是凝聚力。要吸引人才、留住人才，归根结底，还是要以最好的服务来集聚人才，以最优的环境来吸引最优秀的人才，以最大的诚意来留住最需要的人才。实施人才强企战略，各单位、各部门都要以强烈的人才意识，把人才环境建设作为实施人才强企和科技兴企战略的最基础的工作来抓，各级领导干部都要以爱才之心、识才之志、容才之量，用才之艺，及时发现和大胆使用政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬的优秀人才，做到知人善任、广纳群贤，在全公司形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好风尚，充分尊重人才的创造价值，使一切有利于事业进步的创造愿望得到尊重、创造活动得到支持、创造才能得到发挥、创造成果得到肯定。营造科研有条件、创业有保障、干事有舞台的工作创业环境，身心健康、安居乐业、相互交流的生活学习环境，彼此尊重、和谐融洽、倡导争鸣、鼓励创新的人际环境和科技创新环境。总之，要通过富有成效的环境建设使公司成为优秀人才建功立业的基地，成长进步的广阔天地，让各类人才有用武之地而无后顾之忧。

要切实加强对人才强企和科技兴企战略的组织领导。各单位、各部门要根据这次会议精神和出台的有关政策，认真查找本单位人才和科技工作中存在的差距并加以整改，切实把人才和科技工作作为改革发展中一项十分重要而紧迫的任务来抓，摆上重要日程，做到谋划发展同时考虑人才保证，制定计划同时考虑人才需求，研究政策同时考虑人才导向，部署工作同时考虑人才措施。建立统分结合、协调高效的工作机制，努力形成人才工作的新格局。明确“一把手”抓“第一资源”、“第一生产力”的责任，把人才和科技工作作为班子考核、评价干部的一条重要标准。要注重从各类人才中发展党员和培养干部，把更多的人才集聚到各级党组织中来，集聚到公司改革发展事业中来。

同志们，公司发展的蓝图已经绘就，实施循环型生态农业产业化发展战略的号角已经吹响，未来几年将是公司加快发展的重要机遇期。我们正在书写矿区农林业的历史，时代呼唤着我们去创造美好的明天。我们要切实贯彻落实好人才强企、科技兴企的战略，以奋发有为的精神状态和求真务实的工作作风，开拓创新，扎实工作，努力开创一个人才活力竞相迸发，聪明才智充分涌流的生动局面，为实现公司发展战略目标而努力奋斗！

**第五篇：朱仙庄矿井下瓦斯管路施工措施**

淮北矿业（集团）公司朱仙庄煤矿 井下瓦斯管路安装施工

安 全 技 术 措 施

江苏华美工程建设集团有限公司

二00八年六月二日

朱仙庄煤矿井下瓦斯管路安装施工安全技术措施

一、工程概况: 淮北矿业（集团）公司朱仙庄煤矿井下瓦斯管路安装敷设施工，管路总长约11345米，连接方式采用法兰盘连接，固定方式为打梁窝安装托梁，管路每隔4 m安装一个托梁支架,管路安装高度不小于矿方运输物料安全距离，按现场实际情况确定。在低洼处安装放水器,管路防腐方式为：酸洗钝化除锈后,刷氯化橡胶底漆两遍面漆两遍，施工详细内容按图S1018-173.1/南二-00。

主要工程量:

1、Φ560×12： 1135m

2、Φ426×10： 2330m

3、Φ325×7： 2450m

4、Φ219×6： 3530m

5、Φ159×6： 1900m

6、闸阀DN550PN1.0: 2只

7、闸阀DN400PN1.0: 5只

8、闸阀DN300PN1.0: 4只

9、闸阀DN200PN1.0:6只

10、放水器： 34只

11、涡街流量计： 8只

12、除渣器：8只

二、施工单位：江苏华美工程建设集团有限公司

项目经理： 李克中 施工负责人：周志强 技术负责人：赵开元 安全负责人：孙守峰

三、施工前的准备工作:

1、同甲方有关人员联系，查看施工现场，管路焊接、防腐场地平整，支架、支座制作加工、防腐，接通临时电源、水源。会同甲方人员对矿方所供材料进行验收，以确保施工质量。

2、熟悉图纸及有关资料

安装施工前，首先要组织项目部相关人员认真阅读设计图纸及有关设计说明等技术文件，了解施工顺序，掌握施工方法、质量标准的内容，制订切实可行的施工进度计划。

施工用材料的准备：除矿方提供的材料外，依据施工图纸将安装用的材料统计出来，并依据施工进度安排进行材料的采购和加工。

3、施工顺序: 针对本工程特点及工期要求安排如下施工顺序：

测量放线→支架制作→管路焊接法兰及非标件的加工、防腐→支架安装→管路安装→试压。

四、主要施工方法及技术、标准要求:

1、管路及非标件的加工

严格按设计图纸的要求对到货的管路及其它非标件加工所需的材料进行验收，确认在符合设计要求的条件下，进行管路的下料及非标件的加工制作。管路的加工先依据设计图纸进行标准段的下料，焊接连接法兰，根据矿方罐笼长度每根不超过4米。然后再依据施工现场的实际情况，现场配制三通、弯头、变节等管件。托管支架按设计图纸结合现场情况进行加工，各构件焊接时要确保焊接质量，焊接厚度与夹角应符合设计及规范要求，做到接头表面严禁有气孔、裂纹、夹渣等缺陷，连接法兰与管子焊接的垂直度不应大于0.5‰，管道焊接采用手工电弧焊，施焊前进行工艺试验及工艺评定，在合格基础上编制焊接工艺规程，经焊接技术负责人批准后执行。

2、管路及非标件的防腐

制作后的管路及非标件应进行钝化除锈、井筒管路内壁喷锌、外壁刷氯化橡胶两遍底漆和两遍面漆颜色为红色。井下管路内壁喷氯化橡胶一底两面，外壁刷氯化橡胶两底两面，颜色为红色。涂层总厚度应符合设计要求，且涂层完整，无漏涂和损坏，漆膜附着牢固，无开裂、剥落、皱纹、气泡、针孔等缺陷。表面观感色泽一致，无流淌。

3、管路运输

利用矿方叉车将成品管装好用铁丝捆扎牢固，运输到副井上口，经把勾工检查同意后入罐下井，经副井下口由人工推运至安装地点，管路在斜巷运输时用手拉葫芦将管路与叉车束紧，由信号把勾工检查无任何安全隐患后方可运输，在斜巷的上下口要设专人警戒，严禁闲杂人员进入现场，信号工发送信号要准确可靠，声光应具全，坚决做到行车不行人行人不行车，确保安全运输施工。

4、井下管路安装

测量人员按管路的设计走向及固定方式进行支架安装位置的放线、点眼。梁窝采取风镐打眼的方法施工，要求梁窝深度、间距符合设计要求。

5、利用扒杆和手拉葫芦将管子吊放就位，然后用U型卡兰固定牢固，管路安装时两法兰应平行，并保持同轴性，以确保螺栓能自由穿入。管路安装直线度和间距应符合要求，安装托架高度水平误差不超过50mm。管路过巷道的交叉过圈采用打锚杆吊挂在碹壁上，过圈管路根据现场情况自制，锚杆间距为1000mm。

6、管路试压

安装后的管路要进行压力试验，为确保系统的可靠性，先期可以在安装过程中每隔200-300m进行一次压力试验，试验压力为设计压力的1.25 倍，20分钟内压力下降不大于0.05Mpa，管路安装完毕后做整体压力试验并符合设计要求。

五、主要技术措施:

1、管道安装前，参与施工的技术人员和操作工人必须认真阅读设计图纸及其技术说明文件，明确设计意图，了解设计要求。

2、各专业技术人员根据设计图纸、施工方案、施工验收规范，向上岗人员进行工程技术交底和安全交底，并办理有关手续。

3、对进场的材料、设备应按材料清单进行检查、验收确保其规格、型号、标准、材质等技术参数、数量符合设计文件要求。如不符合要求，应及时提出，并与有关方面协商，作好记录。

4、管道安装所用的工具及设备必须性能良好，安全装置可靠，电动设备应有可靠的接地，电动工具必须装设漏电保护器。

5、管道安装质量坚持上道工序不合格不得进行下道工序的施工。

6、分段施工，平行作业，确保工期。

六、项目部人员的专业构成及劳动组织安排

根据工程量和工期及甲方生产要求,为保证施工质量,每天实行三班作业。施工各种岗位人员分配如下: 施工队长： 1人

技术负责人： 1人

防腐人员： 10人 安装人员: 18人 信号把钩工: 2人 小绞车司机: 2人 电工维护员: 1人 电焊工： 3人 合计每班应出勤: 38人

劳动组织安排,项目部可根据工程进度实际情况随时作以调整,进度计划按施工计划安排表的时间安排进行施工。

七、质量保证体系措施

1、我公司于2024年根据ISO9002-1994质量管理体系管理模式标准制订了《质量手册》、《质量体系程序文件》，及第三层次文件，开展质量管理活动，同年通过了北京新世纪质量标准认证中心ISO9002-1994质量管理体系认证，获得ISO9002-1994质量管理体系的认证书。27个质量管理体系程序文件覆盖了标准的19个要素。

（一）质量目标：

工程质量检验评定标准执行MT 5010-95《煤矿安装工程质量检验评定标准》及《工业管道工程及验收规范》GBJ235-85，同时参考《钢结构加工质量检验评定标准》，根据文件要求，工程质量全部达到优良标准。

（二）工程质量保证措施：

1、为达到工程质量目标，必须依靠行政、技术和经济管理相结合，严格按施工规范、质量标准和公司质量体系手册和程序文件要求，落实管理职责。

2、认真贯彻“科学管理、顾客至上、持续改进、依优取胜”的质量方针，始终坚持百年大计，质量第一的宗旨，切实贯彻公司质量手册、规程文件和规章制度。

3、组织全体施工人员（包括工程技术人员和管理干部）认真学习全面掌握施工技术规程和质量标准以及质量体系三级文件。开展岗位技术培训和练兵，提高施工人员的技术操作水平。

4、认真贯彻实施MT5010-95《煤矿安装工程质量检验评定标准》，严格按其施工。

5、合理选择施工方法和施工机具，组织编制技术先进、经济合理、能够保证施工质量与安全施工组织设计、作业规程或技术措施，并认真组织实施。

6、认真编制项目质量计划，明确质量控制的各项要求，规定施工质量检验和试验方法。

7、严格事前控制，加强设计图纸等文件与资料的控制，做好图纸会审、技术交底工作，搞好工程资料收集整理及移交工作。

8、落实施工质量挂牌制，坚持以工序质量控制为核心，把握每一工序施工作业质量。认真实施班组施工者自检、互检和交接检等质量检查，工序质量检验不合格不得进行下道工序，将施工质量问题消灭在施工过程中。

9、开展QC小组活动，推行全面质量管理，保证质量目标的兑现。

（三）质量控制措施：

1、严格按照 MT5010-95《煤矿安装工程质量检验评定标准》及《煤矿安全规程》和有关规定执行，成立项目经理为首的质量管理机构，下设技术组负责日常工作，设立质量检查员，班组设质量检验员。

2、建立班组自检、互检和交接班检查制度，班组质量检验员填写分项工程质量评定表（班组原始记录），班长审核该分项工程质量评定表。进入下道工序前，质量检查员复查核定班组施工工序质量等，发现不合格重新返工。

3、工件在安装前应按设计图纸检查、清点，发现问题及时处理，不能处理的应及时汇报处理，不得凑合安装。

4、隐蔽工程在隐蔽前应有专业人员检查，要有隐蔽工程记录并经过建设单位检查，合格后方可隐蔽。

5、做好移交资料的整理工作。

（四）工期保证措施：

工期安排见各施工段的施工进度计划安排。为保证施工进度的顺利的进行特制定以下保证措施。

1、实行项目法管理，组织强有力的领导班子和一流的安装施工队伍，建立工期目标控制体系，实行全员、全过程的目标控制。

2、加强施工准备工作，成立准备工作专项领导小组，搞好准备工作的综合平衡，提前落实人员、材料、设备及非标件加工计划。

3、根据施工所需劳动力计划，进行综合平衡，为按期或提前完成合同工作任务提供高素质的劳动力资源。

4、编制先进、可行、周密的施工组织设计和技术措施，积极采用新技术、新工艺及我公司处多年来形成的成熟的施工方法，以加快施工速度。

5、合理安排施工顺序，经济技术上合理，工艺上先进，保证工程速度，高速、均衡施工，最大限度地利用空间和时间，使工期最大限度的满足矿方生产的要求。

6、配齐配足状况良好的机械设备，在施工过程中加强维修保养，成立设备包机组，落实“清洁、润滑、调整、防腐”机械现状保养作业法，保证设备正常运转。

7、确保物资材料供应，建立完善的物资供应系统，保证施工正常进行。

8、根据总工期要求，排出详细的施工进度计划表，确定关键线路。

9、根据施工进度计划和阶段目标认真编制月、旬、日作业计划。

10、根据施工进度计划和阶段目标，及时组织好施工机械及施工人员进场，优化劳动组合及协调工作。

11、建立分段目标工期及进度考核兑现制度，实行动态管理，坚持日考核、周平衡、月兑现制度，目标工期管理责任落实到人。建立奖罚机制，调动积极性。

12、及时掌握天气变化情况，编制好季节性施工方案，提前准备好所需物资进场，尽量减少气候对工期影响。

13、加强各项工程施工中的综合调度平衡，搞好各工序间的衔接，解决薄弱环节，把辅助生产时间缩到最短。

14、加强施工管理，组织工程技术人员围绕施工工艺进行攻关，技术创新，解决施工中的疑难问题。

15、确保施工质量，杜绝工程返工现象。

16、组织岗位技术培训和练兵，提高施工人员的施工技术操作水平。

17、项目部制定工期保证的奖罚制度，对工期目标的实现进行控制和激励。

18、做好施工机具的维修保养工作，确保设备完好率达到90%以上。

八、安全文明施工保证措施

1、全体施工人员要牢固树立安全第一的思想，认真贯彻学习作业规程，对安装中常用的技术尺寸及安装标准做到心中有数，熟悉施工现场，了解施工程序及每一环节。

2、施工期间应建立健全安全管理网络，强化安全生产管理，由项目经理具体负责安全生产，各有关管理人员参加的安全管理网络，现场设专职安全员一名，各施工班组设兼职安全员，负责监督施工现场和施工过程中的安全，发现安全问题及时处理，杜绝各种安全隐患。

3、所有施工人员都必须经过“三级教育”后方可参加施工操作，要害工种必须经过劳动部门培训合格后，持证上岗。

4、建立班前安全教育制度，由安全员和班长在班前会上对施工人员进行安全教育，指出当班生产中的安全问题。

5、制定安全生产责任制，明确安全管理目标和职责，做到责任明确到具体责任人。

6、建立安全检查制度，对施工场所每天都应实行检查，另外每周由项目部组织人员定期实行检查，对检查出的安全隐患落实人员限期整改。

7、设立安全曝光台，对安全管理不到位的班组或个人，定期曝光。

8、机械实行一机一闸一保护，并有接地接零装置。

9、对于手持电动机械，操作人员的防电保护应配带齐全。

10、各临时用电均采用三相五线制架设。

11、所有用电设备均须接漏电保护，并达到二级以上漏电保护装置。

12、电源线的负荷量应经计算确定，不得超负荷运行。

13、加强施工现场的技术管理，针对施工环节中的环境及生产安全隐患，制定切实可行的预备措施，严格一工程一措施，并按程序办理报批手续，坚持无措施不得开工。

14、严格交接班制度，交接班应在现场进行，应交清交明。

15、加强机电设备管理，施工所用的设备完好率应达到90%，各机电设备的外壳，应有可靠的接地装置和防雨装置，下班后应切断电源，停电落锁。

16、运大件，要有可靠的安全措施，选用的起吊设备、绳头、马蹬、滑轮、卡子等必须留有足够的安全系数。起吊点选择合适，起吊方法正确，并要进行试吊。

17、做好防火、防触电等有关专项保护工作，要设专人负责。

18、对所使用的起重吊拉设备、各吊挂装置每次使用前应检查一次，发现问题及时处理。

19、施工用的绳头、马蹬等起吊索具必须具备5倍以上的安全系数，绳卡数量和间距必须符合规定，并卡设牢固。

20、电焊工在地面制作管路时，应备有灭火器材，并有专人监护，完工后要检查烧焊现场，不得遗留任何安全隐患。

21、管路在运输及安装过程中严禁相互撞击，或与别的物体相撞。

22、管路在安装时，应喊清口号，行动一致，严防挤手砸脚，试穿螺栓要用合适的尖锥，严禁用手投眼。

23、脚手架搭设要牢固可靠，人员在脚手架上操作时要站稳扶好。

24、加强劳动纪律，班前不得喝酒，班中严禁打闹。

25、参加施工人员必须参加技术交底、措施传达并签认，确保每个施工人员对全部施工过程有较为全面的认识和了解。

26、加强施工现场管理工作，非施工人员不得进入现场，场地内堆放的材料应按施工顺序排放整齐，场地清理干净，做到文明施工，争创文明工地。

九、施工进度计划表：

十、安全管理网络：

十一、质量管理网络：

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！