# 古莲河露天煤矿人才工作经验材料

来源：网络 作者：星海浩瀚 更新时间：2024-08-07

*第一篇：古莲河露天煤矿人才工作经验材料大力加强人才队伍建设推动矿山企业持续快速健康发展近年来，古莲河露天煤矿党委紧紧围绕“科技兴矿，人才先行”的发展思路，以提高职工整体素质为目的，以人才资源开发为主线，以体系建设为重点，以机制建设为手段，...*

**第一篇：古莲河露天煤矿人才工作经验材料**

大力加强人才队伍建设

推动矿山企业持续快速健康发展

近年来，古莲河露天煤矿党委紧紧围绕“科技兴矿，人才先行”的发展思路，以提高职工整体素质为目的，以人才资源开发为主线，以体系建设为重点，以机制建设为手段，逐步形成具有矿山企业特色的人才资源开发体系，为建设“生态型矿山、花园式企业”提供了人才支撑和智力支持。

一、创新模式，培养提高，推进人才队伍能力建设

（一）大力培养高素质党政人才，提升发展能力。矿党委全面实施“矿山干部素质能力升级工程”，着力打造具有矿山特色的干部教育培训体系，通过建立科学的调训机制、严格的督学机制、动态的考核机制、规范的运用机制，加强党政人才培训力度。定期举办主体培训、专题培训，组织政策宣讲、理论研讨，对全矿党员干部进行集中轮训。同时，积极参加组织调训，先后选派16名科级以上干部到省委、地委党校和各级干部培训院校参加各级各类干部培训。通过教育培训，提高了领导干部带领发展的能力，增强了加快发展的信心和决心。

（二）大力培养高层次经营管理人才，提高管理水平。矿党委牢固树立发展意识，对企业经营管理人员强化培训，提高企业经营管理者运用科学理论指导企业改革与发展能力、适应市场需求开发创新能力、运用市场经济规律科学管理企业能力。对煤矿主要负责人和安全生产管理人员进行重点培训，组织矿井长、安全监察、管理人员参加省级安全培训130多人次，矿班子成员有6人获得安全资格证书，有4人获得矿长资格证书。矿党政领导多次参加省、地组织的

1考察团到发达国家与地区参观学习，2024年矿党委书记于振山参加赴北欧考察，2024年矿长彭彦武参加赴澳大利亚煤矿考察，学习先进管理经验。矿党委多次组织企业经营管理人员到煤炭大省和省内大型煤炭企业学习企业管理与改革的先进经验，有力促进了各级领导干部发展能力的提升。

（三）大力培养高水平专业技术人才，拓宽眼界思路。在技能人才培训上，紧紧围绕企业需求培训，围绕员工发展培训，围绕工作创新培训，拓宽眼界思路，提高能力水平。一是广覆盖培训提素质。矿党委科学制定人才培养规划，加强本土人才建设。筹措300万元资金改扩建安全培训中心，将安全培训中心建成全区唯一具有三、四级培训资质的培训基地。以培训中心为阵地，结合煤矿安全质量标准化开展“岗位技能培训、从业资格培训、技术等级培训、全员安全培训、防火专业培训”等从业培训与专业培训。采取分期分批分层的方式进行集中培训，在岗职工参加培训达到90%以上，达到了“广覆盖、提素质”的目的，提高了职工队伍的整体素质，适应了企业发展需要。二是定单式送学解难题。为解决生产一线采、掘、机、运岗位专业人才匮乏问题，矿党委本着培养企业长远发展专业人才的需要，选送优秀青工到专业院校进行“定单式”培养。2024年选送32名在岗职工和职工子女到黑龙江科技学院，进行为期一年的矿山机电、爆破测量、机械维修、企业管理等专业脱产培训。2024年选送82名一线职工到黑龙江科技学院和哈尔滨润德技校脱产学习，集中培训挖掘、采矿、通风、机械驾驶维修等专业技术。在矸石制砖厂建设中，矿班子大手笔、大投入，分批将青工送去双鸭山厂家实训，聘请厂家工程师为技术副厂长，进行现场指导，为砖厂提前完工顺利投产奠定基础。三是系统性

深造强基础。为了满足企业长远发展对专业人才的需要，我矿与黑龙江科技学院、双鸭山煤炭职业学院联合办学，设置古莲河函授辅导站，为专业人才系统深造创造条件。2024年招收大专班学员63人，中专班学员68人，2024年增设本科专业，扩大招生规模，本、专科共95人报考，还有8名技术人员考取呼伦贝尔学院学习煤炭相关专业。矿党委鼓励职工自学成才、岗位成才，制定了《古莲河露天煤矿关于鼓励职工自学成才的有关规定》，倡导职工通过继续教育提升文化素质，规定在职人员通过成人继续教育取得高层次学历的，企业一次性核销学费，大大激发了职工学习的积极性。全矿共有130多人参加学历教育取得大专以上文凭，150多人参加专业技术继续教育培训取得晋升职称资格，促进了职工整体素质的提高，为企业安全生产、效益提高、改革发展提供了强有力的人才支持。

二、筑巢引凤，广招贤才，优化人才资源配置结构

（一）市场配置招人才。充分利用人才市场的资源配置作用，以优厚的工作待遇和优越的工作环境吸引人才，面向社会公开招聘高学历人才，优化人才资源结构。为了树立企业形象，打响企业品牌，2024年面向社会招聘形象大使1名。为了壮大党群部门工作力量，2024年首次面向社会公开招聘，选聘5名优秀大专、本科毕业生，充实了党政人才队伍。2024年再次面向全省公开招聘党群部门工作人员，进一步促进企业党的建设和组织建设规范化、科学化。随着企业不断发展壮大，省内外大批有志于矿山发展建设的各类人才上门求职，2024年以来共有48名大中专院校毕业生应聘到我矿建功立业，施展才华。

（二）外借智力揽人才。矿党委注重借智引才，提高企

业人才资源的利用率。2024年从地区煤炭公司破产安置人员中引进矿山机电、机械驾驶等专业人才20名，分别在生产采区、安全监察等部门发挥积极作用。2024年从地区通县工程建设指挥部引进1名高级工程师，担任工程监理，提高了运煤公路建设质量。2024年以来共引进75名各类技术人才来矿山发展创业，提升了企业管理水平和人才队伍层次。

（三）主动出击引人才。新一届党政班子成立后，将人才建设作为当务之急，制定落实各项优惠政策，外联内引，吸纳优秀人才来我矿创业发展。2024年矿党委从漠河县引进2名专业党务干部，加强了党建规范化、制度化建设，提高了企业党建水平；引进1名专业筑路干部，提高了运煤公路养护水平，尤其是在古月公路建设中发挥专业水平，抢工期、抓进度、保质量，保证了原煤生产运输安全通畅。从塔河县调进1名专业记者，选聘1名播音员，重新组建了广播电视科，抢占舆论制高点，有效传递党的声音。2024年从漠河县调进1名经验丰富的科级干部负责宣传工作，组建文艺宣传队伍，企业宣传文化事业逐步走上正轨。

三、强化激励，激发活力，充分发挥人才资源作用

（一）实行绩效考核体系。制定了《古莲河露天煤矿中层干部及员工绩效评估机制》，建立完善绩效考核机制，把各类人才的实绩作为奖励和提拔任用的主要依据。实施岗位动态管理，采取考核和考评相结合的方式，形成岗位能上能下、收入能升能降的动态管理机制，促进了人才的合理流动。

（二）完善人才选择机制。严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》规定，加大干部选任工作的透明度，根据不同的发展阶段和不同的岗位选用不同的人才，按照业务范围调整干部，发挥了人才的集成效应。矿党委制定了相关制

度，打破传统的“干部”和“工人”身份界限，变身份管理为岗位管理，拿出重要领导岗位，在全矿公开招考。2024年、2024年举行两次公开招考、竞争上岗，有3人走上领导岗位。加大干部交流轮岗力度，实行优胜劣汰，增强干部队伍活力。2024年上半年共调整任用干部29名，其中提拔任职21名，交流调整5名。

（三）改革薪酬分配制度。实施岗位薪酬改革，实行岗位绩效工资，规范按需设岗、竞聘上岗、以岗定酬等管理环节，将专业人才的新酬待遇与业绩贡献挂钩。岗位薪点由“岗位基础工资+辅助工资+技能工资+年功工资+绩效考核工资”组成，对高级技术人员及高风险、高难度工种与普通岗位大胆拉开差距。根据企业实际，提高专业人才补贴标准，具有专业职称人员，每月分别给予正高职310元、副高职260元、中级200元、助级150元、员级120元的补贴；技术工人享受相应待遇，高级技师150元、技师130元、高级工110元、中级工90元、初级工70元。同时在关键岗位给予适当补助。使各类人才的收入与工作业绩紧密联系，提高优秀人才的收入水平，调动他们劳动和创造的热情。

四、构建平台，贴心栓人，营造凝聚人才发展环境

（一）优化环境，提供舞台，挖掘人力资源潜力。矿党委积极广泛搜集人才、挖掘人才，为有真才实学的职工提供施展才华的舞台。健全完善技能人才选拔机制，摒弃技能人才晋升中“熬年头”、“排辈份”的做法，以未来需求为目标，以现有指数为基础，以经济发展的现实需要为依据，建立技能人才需求预测系统。完善职称评聘制度，组织专人对干部职工的学历进行调查摸底，对国家承认学历、符合职称评定条件的，都给予大力支持，不符合硬件条件但工作特别优秀的也予以起用，使其享受相关待遇。按计划定期开展专业技术职务聘任工作，全矿现有专业技术职称277人，其中教授级高级职称1人、副高级职称14人、中级职称74人、初级职称188人。完善职业技能培训鉴定制度，开展以“培训—鉴定—就业—维权”为主的“四位一体”技能培训鉴定工作。近年来技能培训合格考核发证411人，其中初级工185人、中级工114人、高级工108人、工人技师4人。加强对专业技术人员队伍的动态管理，对专业技术人员实行年度和任期考核，进一步调动了专业技术人员的工作积极性。

（二）政治关心，生活关爱，保证人才队伍稳定。矿党委建立了人才工作预警机制，实施人才“贴心工程”，矿党政主要领导及单位、部门党政“一把手”分别与37名人才结成对子，帮助他们解决职工住房、家属就业、子女入学等方面的困难，为他们解除后顾之忧。矿党政班子多次提高技术人员薪酬，对紧缺人才设立最低岗位工资制；每年设立万元科技奖励基金，为技术人员科技创新提供保证。提高人才的政治待遇，实行“两个优先”，在干部提拔使用上，优秀人才在同等条件下优先提拔重用，优秀人才有入党志愿的，优先吸收入党。2024年以来，共有26名专业技术人员提拔调整到重要领导岗位，45名专业技术人员光荣加入党组织。

古莲河露天煤矿以高素质人才作支撑，紧紧抓住发展机遇，呈现出强劲的发展势头。2024年至2024年，全矿实现工业总产值从1.97亿元增加到5.5亿元，固定资产总额达到3亿元，原煤年生产能力可达280万吨，年创利税2亿元，现已成为大兴安岭地区矿产开发龙头企业。

古莲河露天煤矿党委政治处

2024年10月30日

**第二篇：古莲河露天煤矿人才优先发展工作情况报告 (6000字)**

古莲河露天煤矿人才优先发展工作

情况报告

古莲河露天煤矿高度重视人才工作，始终坚持“企业发展，人才优先”的工作思路，把人才工作放在突出的位置，不断创新人才工作机制，优化人才成长环境，用好用活存量人才，激活培养潜在人才，积极引进急需人才，为企业发展提供了强大的智力支撑，企业呈现快速健康发展态势。

一、强化领导，注重发展，在挑战中推进人才强企战略 一是实施高规格领导。为了确保人才工作各项目标任务的落实，建立健全了由矿党委主要领导为组长，主管领导为副组长，组织、人事、企管、财务、工会、共青团等相关部门负责人为成员的人才工作领导小组，在组织部门专设了办公室，形成了矿党委统一领导、组织部门牵头抓总、党政工青各司其职、统分结合、协调高效的人才工作机制，夯实了人才工作的领导基础。

二是坚持高标准规划。在对人才队伍现状进行调查，全面掌握人才队伍底数、建立人才档案的基础上，以推动企业经济发展为目标，结合新型工业化建设，从“五型企业”发展的需要出发，先后组织制定了《人才工作实施方案》和《人才工作及成员单位工作职责》，明确了人才队伍建设的指导思想、目标任务、工作原则和基本措施等，确保了人才工作的方向性。

三是采取高效率推进。把人才工作作为推动“五型企业”建设的一项战略任务列入重要议事日程，全面推行领导干部联系优秀人才制度，建立并严格执行《人才工作领导小组例会制度》和领导干部与优秀人才双向沟通机制，并督促和协调各单位制定完善了人才使用、管理的相关制度，定期听取汇报，及时了解掌握工作动态，及时发现和解决问题，为确保外来人才引得进、本土人才留得住，提供了制度保证。

二、着眼大局，独辟新径，在实践中搭建人才工作平台

1、搭建育才平台，注重提高人才档次。

以提高党政人才、专业技术人才和企业经营管理人才队伍的整体素质为目标，搭建培训平台，创新培训机制，多渠道、多层次、多形式开展人才培养工作。

一是整合资源抓培训。矿党委科学制定了人才培养规划，加强本土人才建设。下大力气整合培训资源，搭建培训平台, 全面实现资源整合。紧紧围绕企业需求、员工发展、工作创新进行培训。按比例足额提取职工培训专项经费，筹措300万元资金改扩建安全培训中心，将安全培训中心建成全区惟一具有三、四级培训资质的培训基地。充分发挥培训中心人才培养主阵地作用，深入开展了“学知识、学业务、提素质、保安全”活动，结合煤矿安全质量标准化开展“岗位技能培训、从业资格培训、技术等级培训、全员安全培训、防火专业培训”等从业培训与专业培训。采取分期分批分层的方式对在岗职工进行集中培训，培训覆盖面达到90%以上，达到了“广覆盖、提素质”的目的。矿党委还与黑龙江科技学院、双鸭山煤炭职业学院企校合作，设置古莲河函授辅导站，在家门口“办大学”，打造人才成长“绿色通道”。为鼓励职工自学成才、岗位成才，制定了《古莲河露天煤矿关于鼓励职工自学成才的有关规定》，对职工参加在职学习教育确定激励措施，规定在职人员通过成人继续教育取得高层次学历的，企业一次性核销学费，大大激发了职工学习的积极性，全矿共有130多人参加学历教育取得大专以上文凭。二是扩大规模抓培训。按照大规模培训干部、大幅度提高干部素质的要求，大张旗鼓地开展人才培训工作。以提升发展能力为主线，大力培养高素质党政人才。全面实施“矿山干部素质能力升级工程”，定期举办主体培训、专题培训，组织政策宣讲、理论研讨，对全矿党员干部进行集中轮训。同时，积极参加组织调训，先后选派17名科级以上干部到省委、地委党校和各级干部培训院校参加各级各类干部培训。以提高管理水平为核心，大力培养高层次经营管理人才。对企业经营管理人员强化培训，提高企业经营管理者运用科学理论指导企业改革与发展能力、适应市场需求开发创新能力、运用市场经济规律科学管理企业能力。组织矿井长、安全监察、管理人员参加省级安全培训130多人次，矿班子成员有6人获得安全资格证书，有4人获得矿长资格证书。矿党政领导多次参加省、地组织的考察团到发达国家与地区参观学习，多次组织企业经营管理人员到煤炭大省和省内大型煤炭企业学习企业管理与改革的先进经验，有力促进了各级领导干部发展能力的提升。以拓宽眼界思路为目标，大力培养高水平专业技术人才。对专业技术人员的培训，以继续教育为主抓手，出台了继续教育登记考核管理实施办法，推行专业技术人员继续教育登记管理电子注册制度，150多人参加专业技术继续教育培训取得晋升职称资格，促进了职工整体素质的提高，为企业安全生产、效益提高、改革发展提供了强有力的人才支持。

三是创新方式抓培训。围绕构建新型工业化经济格局的发展思路，探索实行个性化培训、“菜单化”选学培训模式，努力提高培训的实用性。大力推行“一把手”上讲台制度，结合现实工作中存在的疑难问题和困惑开展培训，增强培训的吸引力和感染力。对于企业急需专业人才，矿党委采取“定单送学”的方式，选送优秀青工到专业院校进行定向培训。连续两年大规模选送在岗职工和职工子女到黑龙江科技学院和哈尔滨润德技校，进行为期三个月到一年的专业脱产培训，培养合格实用人才114人，学成归来全部分配在生产一线采、掘、机、运关键岗位发挥重要作用。在矸石制砖厂建设中，矿班子大手笔、大投入，分批将青工送去双鸭山厂家实训，强化提高，为砖厂建设投产奠定基础。

2、搭建引才平台，稳步提升人才增量。

矿党委坚持以市场配置为基础，以高层次人才为重点，以完善政策为手段，不断引进企业发展需要的各类人才。

一是着眼发展招才。为了积极应对日益激烈的人才竞争，根据人才队伍现状和“五型企业”建设需要，矿党委通过建立“矿山实用人才信息库”强化人才储备，积极参加各类人才招聘会、大中专毕业生见面会，充分利用人才市场的资源配置作用，以优厚的工作待遇和优越的工作环境吸引人才，面向社会公开招聘，有效保障了引才质量。为了壮大党群部门工作力量，2024年、2024年两次面向社会公开招聘党群部门工作人员，选聘了20名优秀大专、本科毕业生，充实了党政人才队伍，促进企业党的建设和组织建设规范化、科学化。2024年以来共有55名大中专院校毕业生应聘到我矿建功立业，施展才华。

二是项目建设用才。对基建工程、建筑设计、生产规划与设计、工程管理等特别紧缺的专业技术人才，矿党委本着“不求所有，但求所用；不求常在，但求常来”的原则，以用为目的，通过短期聘请、随资金设备协同引进、随重大项目引进等各种灵活多样的方式开展柔性引才，有力地推动了重大项目和重大工程建设。2024年投资建设集中供热工程，专门从哈尔滨聘请一名高级工程师为总指挥，全程指导新型锅炉安装调试，直至顺利启动，并负责定期维修保养。2024年从地区通县工程建设指挥部引进1名高级工程师担任工程监理，破格使其享受副科级待遇，并提供小户住房供其居住，极大激发了投身矿山建设的热情，在其严格把关下，基建工程建设质量大大提高，尤其是在古月公路建设中发挥专业水平，抢工期、抓进度、保质量，为公路顺利通车发挥积极作用。在2024年矸石制砖厂筹建到试生产期间，高薪聘请厂家工程师为技术副厂长，进行现场指导，为砖厂提前完工顺利投产奠定基础。

三是优惠政策聚才。矿党委制定落实各项优惠政策，对于高学历高知识的高层次人才，主动开展智力引进，集聚优秀人才。2024年从漠河县引进2名专业党务干部，加强了党建规范化建设，提高了企业党建水平；引进3名专业筑路人才，提高了运煤公路养护水平，保证了原煤生产运输“大动脉”安全通畅。从塔河县调进1名专业记者，选聘1名播音员，重新组建广播电视科，抢占舆论制高点，有效传递党的声音。2024年从漠河县调进1名经验丰富的科级干部负责宣传工作，组建文艺宣传队伍，开创了企业文化建设新局面。从地区煤炭公司破产安置人员中引进矿山机电、机械驾驶等专业人才20名，分别在生产采区、安全监察等部门发挥积极作用。

3、搭建选才平台，着重发挥人才作用。矿党委将“外引高精人才、内选本土人才”作为新时期人才工作的根本举措，把本土人才开发、选拔工作提升到重要位置，加大工作力度，制定政策办法，大力发掘本地人才。一是完善党政人才选拔机制。严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》规定，加大干部选任工作透明度，根据不同发展阶段和不同岗位选用不同人才，按照业务范围调整干部，发挥了人才的集成效应。矿党委制定了《古莲河露天煤矿党政管理人员竞聘上岗办法》等相关制度，打破传统的“干部”和“工人”身份界限，变身份管理为岗位管理，拿出重要领导岗位，面向全矿公开招考。2024年、2024年两次举行公开招考、竞争上岗，有3名优秀人才走上副科级领导岗位。矿党委还制定了《科级后备干部培养选拔和管理办法》，完善后备干部队伍建设，坚持注重潜力、面向基层、注重实践、备用结合的原则，把优秀人才纳入“后备干部储备库”进行管理，优先提拔使用储备人才。全矿新提职科级干部80%以上在后备干部中选拔，6名优秀科级干部被地委列为副处级后备干部，其中1名副处级后备干部经地委考察任命为副处级援藏干部，1名副处级后备干部聘任为副矿长。

二是畅通技术人才晋升通道。矿党委深化企业职称改革，组建评审领导小组，规范评审程序，确保专业技术人员职称评审工作公正公平公开。建立专业人才需求预测系统，畅通专业技术人才晋升通道，鼓励职工提高专业素质，参与职称评聘，打破学历、年龄等限制，使专业技术职称评定向基层一线倾斜。截止2024年底，全矿在岗职工具有专业技术职称278人，其中教授级高级职称1人、副高级职称17人、中级职称76人、初级职称184人。完善职业技能培训鉴定制度，开展以“培训—鉴定—就业—维权”为主的“四位一体”技能培训鉴定工作。全矿在岗工人通过技能培训鉴定，考核合格持技术等级证284人，其中初级工74人、中级工105人、高级工101人、工人技师4人。三是规范薪酬分配提升动力。实施岗位薪酬改革，实行岗位绩效工资，规范按需设岗、竞聘上岗、以岗定酬等管理环节，将专业人才的新酬待遇与业绩贡献挂钩。岗位薪点由“岗位基础工资+辅助工资+技能工资+年功工资+绩效考核工资”组成，对高级技术人员及高风险、高难度工种与普通岗位大胆拉开差距。根据企业实际，提高专业人才补贴标准，具有专业职称人员，每月分别给予正高职310元、副高职260元、中级200元、助级150元、员级120元的补贴；技术工人享受相应待遇，高级技师150元、技师130元、高级工110元、中级工90元、初级工70元。规定聘到正高级专业技术人员享受副处级干部差旅费待遇，聘到副高级专业技术人员享受科级干部差旅费待遇，同时在关键岗位给予适当补助，使各类人才的收入与工作业绩紧密联系，提高优秀人才的收入水平，调动他们劳动和创造的热情。

四是实施绩效考核强化激励。制定了《古莲河露天煤矿中层干部及员工绩效评估机制》和《技术工人岗位绩效考核办法》，建立完善绩效考核机制，把各类人才的实绩作为奖励和提拔任用的主要依据。实施岗位动态管理，采取考核和考评相结合的方式，形成岗位能上能下、收入能升能降的动态管理机制，促进了人才的合理流动。加强对专业技术人员队伍的动态管理，实行和任期考核，进一步调动了专业技术人员的工作积极性。

三、构建平台，注重实效，在服务中助推人才工作发展 一是分析预警，完善平台，营造良好服务环境。矿党委落实各项优惠政策，增强对人才的吸纳集聚能力，吸引支持优秀人才来我矿创业发展，优先解决用人编制、工资定级，帮助他们解决社会保险、子女就学等问题，对创业人员承担的高新技术项目提供资助，为人才创业提供发展平台。每年设立上万元科技奖励基金，为技术人员科技创新提供保证。为了保证人才队伍稳定，矿党委建立了人才工作预警机制，矿党政主要领导及单位、部门党政“一把手”分别与37名人才结成对子，帮助他们解决实际困难。

二是政治关心，生活关爱，保证人才队伍稳定。对于高级专业人才，做到工作上高看一眼，生活上厚爱一层，充分肯定其劳动成果。矿党政班子多次提高技术人员的薪酬，对紧缺岗位设立最低岗位工资制。为新招聘大中专毕业生妥善安排食宿，让他们住的安心，吃的顺心，工作安心。同时提高人才政治待遇，实行“两个优先”，在干部提拔使用上，优秀人才在同等条件下优先提拔重用，优秀人才有入党志愿的，优先吸收入党。2024年以来，共有21名专业技术人员提拔调整到重要领导岗位，28名专业技术人员光荣加入党组织。创造了干事舒心、生活舒畅、环境舒适的工作氛围，保证了人才引得进、留得住、用得上，使人才总量不断扩大。

三是强基扩源，栓心留人，做好新人培养教育。根据近年来企业不断发展壮大，新进大中专院校毕业生不断增多的实际，矿党委注重从源头做起，抓好毕业生的培养教育工作，把新分毕业生岗位的培训重点放在形势教育、思想政治教育、安全教育、纪律意识等方面，落实了导师带徒、党员干部联系人、定期学习交流和跟踪考核四项措施，着力培养毕业生的吃苦精神、团队意识和对企业的忠诚度，促进他们尽快实现角色的转变，适应企业跨越式发展的要求。

虽然我矿在人才优先发展上做了大量工作，取得了一定的成绩，但离上级的要求和建设“五型企业”的需求相比还存在一定差距，工作中还存在一些问题。

（一）人才观念转变不够到位。部分单位、部门和个别领导干部的人才观念不适应市场经济发展的要求，对人才资源是第一资源的认识不到位，缺乏人才效益意识和人才管理的积极性，抓人才工作还满足于“停留在纸上，落实在嘴上”。

（二）抓工作的合力有待进一步加强。由于思想认识和重视程度的差异，各职能部门之间、各单位之间在人才的培育、使用、管理、引进等方面工作开展不平衡。如何把组织部门的牵头抓总与职能部门的管理职能有效衔接统一起来，调动各个方面的积极性，形成工作合力，还需要进一步探索和完善。

（三）人才创业环境有待于进一步优化。一是现行有些政策具有一定局限性，对引进人才吸引力还不大，不能给人才提供施展才能的足够空间；二是工作环境不够理想。限于各种客观原因，人才获取新信息的途径不多，人才之间缺乏必要的相互沟通的载体，科技信息来源少，传播速度慢，不能满足人才知识更新的需要，也不利于人才创新创业。

（四）高层次人才工作机制不够健全。高层次人才是人才队伍中的一个特殊群体，具有高学历、高技术、高能力。现行政策对于各类人才队伍建设具有普适性，对于高层次人才缺乏针对性，不够具体，高层次人才的培养、使用和吸纳机制不健全，办法还不多。

今后一个时期全矿人才工作的主要目标，就是贯彻落实《大兴安岭地区关于创新人才发展机制的实施意见》，按照人才优先发展的要求，着力把矿山建设成为人才集聚之地，为企业转型崛起添动力。具体包括五个方面内涵：一是环境要优良，有利于人才特别是创新创业领军人才和高层次人才的成长和集聚；二是机制要灵活，有利于人才尤其是紧缺型高层次人才、专业经营管理人才、专业技术人才的引进和管理；三是素质要一流，坚持扩张人才规模与提升人才质量并重，使人才具有专门的特长和超群的才能；四是结构要合理，能够充分满足创新创效经济发展的需求；五是产出要高效，最大限度地激发各类人才的潜能，最大程度地实现人才资源开发的经济效益和社会效益。

人才优先发展的建议措施：

（一）坚持人才制度优先创新。高度重视并优先进行人才制度的设计，通过构建科学、开放、灵活、高效的人才发展体制机制，加快推进人才工作制度化、规范化、法制化进程，努力做到用事业造就人才，用环境凝聚人才，用机制激励人才，用法制保障人才。

（二）坚持人才投资优先保证。认真落实中央和省、地关于增加人才发展投入的有关规定，不断加大对“人才强企”战略实施的投入，并按照需要每年给予一定的比例递增，重点用于对紧缺人才、拔尖人才、领军人才、技能型人才的引进和培养。

（三）坚持人才环境优先改善。既要注重硬环境、宏观环境的改善，更要注重软环境、微观环境的优化，千方百计在“事业留人、感情留人”上下功夫，在全矿形成重才、识才、爱才、育才、引才、用才的良好社会环境。利用广播电视、企业网站、信息简报、宣传栏等各种媒体广泛宣传人才工作的法规政策，加大对作出突出贡献人才的宣传力度，进一步在全矿营造关心支持人才发展的舆论氛围，形成人人都作贡献、人人都能成才的社会环境。

（四）坚持人才结构优先调整。立足经济社会发展实际，及早谋划和率先调整人才专业素质结构、层级结构、分布结

构，以人才结构优化引领产业结构优化升级，以人才合理布局促进各项事业协调发展，以人才优化配置提升经济发展质量。制订长远规划，加大学习培训，提高人才工作队伍的政治素质和业务水平，保证人才工作与矿山转型崛起同步推进，进而成为“生态型矿山、花园式企业”建设的推进器。联系人：程松

电话：古莲河露天煤矿党委政治处 2024年5月3日手机：\*\*\* 11 8924403

**第三篇：河露天煤矿简介**

\*\*\*\*\*\*\*\*露天煤矿简介

一、企业基本情况

\*\*\*\*\*\*\*\*露天煤矿隶属\*\*\*\*地区行署，企业性质为国有。位于黑龙江\*\*\*\*地区漠河县境内西北51公里处的霍拉盆煤田。地理座标为北纬52º57′～53º05′，东经121º52′～122º04′。矿区对外交通尚为方便，有矿山二级公路（古霍运煤公路）通往相距32km的国铁古莲车站；与漠河县相距51km，有林业运材路相通。从古莲车站沿国铁向南532km为\*\*\*\*林管局所在地～加格达奇，并有国铁通往海拉尔市，齐齐哈尔市。

\*\*\*\*露天煤矿于1992年开始建设，投资总额为1.14亿元,设计规模60万吨/年.\*\*\*\*露天煤矿从1987年\*\*\*\*“五·六”火灾后，为实现“以煤代木”，走“边建设边生产”的道路，建设了一些小煤矿，有井工和露天两种开采方式。目前正在进行露天矿改扩建和矿井资源整合，露天矿改扩建完成后,生产能力将由60万吨/年提高到120万吨/年;矿井资源整合完成后,将建成两个年产15万吨和一个年产30万吨的现代化矿井。

\*\*\*\*\*\*\*\*露天煤矿截止2024年12月资产总量为亿元，2024年产原煤万吨。现有在册职工人，其中在职职工人。

二、资源储量及矿业权设置情况

1、霍拉盆煤田储量

\*\*\*\*\*\*\*\*露天煤矿位于霍拉河盆地,霍拉河盆地面积约66平方公里。1978年起开始对霍拉盆煤田进行勘探，先由\*\*\*\*地区行署组建勘探队伍进行勘探，投入勘探资金1000多万元，于1985年又由黑龙江省地质矿产局第二探矿工程公司进行勘探工作。在盆地内普查区面积为23平方公里，区内共有七个煤层组，二十二个单层，其中六个煤层组分布在上含煤亚段，一个煤层组分布在下含煤亚段。煤层组由上而下编为1—7号，普查煤炭储量11557.5万吨；煤种为“长焰煤”，发热量平均为4200-5700大卡/千克，属低硫低磷煤。

2、露天矿储量

其中精查区面积为5平方公里，共有三层可采煤层，其中4、5号煤层为全区可采煤层，3号为局部可采煤层，精查煤炭储量6434.4万吨。精查区采用露天开采方式，于1992年开工建设，由于煤炭市场影响，到1999年达产。

根据黑国土资储备字（2024）112号《关于矿产资源储量评审备案证明》，截止2024年底，\*\*\*\*\*\*\*\*露天煤矿占用资源储量4003万吨。到2024年底，保有资源储量3613万吨。

3、整合矿井储量

在1999年“关井压产”前，盆地内建设了大量的小型矿井，经关井压产、小煤矿专项整顿，截至2024年末，\*\*\*\*\*\*\*\*露天煤矿所属的矿井有19处。经2024年-2024年关闭后，对11处矿井进行资源整合。整合八号井整合后资源总储量约363.8万吨；整合九号井整合后资源总储量约1050万吨。整合三号井整合后资源总储量约1099.15万吨。

4、勘探区情况

为了振兴东北老工业基地，充分挖掘老矿山及其外围地区的资源潜力，保证矿山可持续开采的后备资源，延长企业服务年限，促进地区经济发展，根据国土资厅发

[2024]107号《关于开展全国主要固体矿产大中型矿山矿产资源潜力调查工作的通知》精神，即黑国土资发[2024]211号《关于印发〈黑龙江省主要固体矿产大中型矿山资源潜力调查工作实施方案〉的通知》，煤矿开展了矿产资源潜力调查工作。

于2024年取得了“黑龙江省霍拉盆盆地北段煤炭普查”探矿权，并实施了野外工作，2024年完成了黑龙江省霍拉盆盆地北段煤炭普查工作，探明333级资源储量1356.7万吨，并于同年变更为详查阶段，2024年完成了详查的野外工作，目前正在内业整理及报告编写中。

三、资源开发利用情况

1、资源开发历史

1990年原国家计划委员会以计农经［1990］1544号文件批准\*\*\*\*露天煤矿设计任务书，1991年6月13日原国家地质矿产部以地采发通字［1991］第028号文件颁发了采矿许可证。1991年9月国家林业投资公司（现国家开行）以林投资[1991]110号文件批准了《\*\*\*\*露天煤矿初步设计》，设计生产能力60万吨/年。经过生产建设，形成了合理的露天采剥系统，开采工艺为小型液压铲、前装机和自卸卡车，配备推土机辅助作业。

井工矿于1996年相继投产，矿井均分布在露天矿区的周边，矿井数量在1998年关井压产时最高达到200多处。2024年小煤矿专项整顿后，矿区内剩余19处矿井，至2024年末剩余矿井11处。2024年初按照国家十一部委《关于加强煤矿安全生产工作规范煤炭资源整合的若干意见》、《黑龙江省人民政府办公厅关于转发省经委黑龙江省煤炭资源整合工作方案的通知》、《\*\*\*\*地区煤炭矿业权设置方案》和黑矿整规发[2024]1号文件，编制矿井资源整合方案，资源整合方案将这十一处矿井整合为三处矿井，即：\*\*\*\*\*\*\*\*露天煤矿三号井，设计生产能力60万吨/年；\*\*\*\*\*\*\*\*露天煤矿八号井，设计生产能力30万吨/年；\*\*\*\*\*\*\*\*露天煤矿九号井，设计生产能力30万吨/

年。该方案于2024年末经省国土资源厅和煤管局以黑煤管规划联发[2024]105号文件批复。

随着\*\*\*\*“天然林保护工程”的实施，积极调整产业结构，发展“六大支柱产业”，以煤炭为龙头的矿产业进行重点开发，引发\*\*\*\*地区生产生活用煤急剧增加，\*\*\*\*\*\*\*\*露天煤矿作为\*\*\*\*煤炭生产基地，供给\*\*\*\*地区80%以上的用煤。根据市场需求需要增加和\*\*\*\*地区产业结构调整的需要，地委行署于2024年提出对\*\*\*\*\*\*\*\*露天煤矿进行改扩建，改扩建后露天矿生产能力为120万吨/年。

2、资源节约及综合利用情况

坚持应用先进适用技术，不断对生产系统和工艺进行改造，提高煤炭资源回采率。

\*\*\*\*露天煤矿处于我国北部的大片连续冻土区，由于冻土特有的冻融属性，夏季融化煤层上覆泥土混入煤层，提高了贫化率；冬季冻结与煤层结为一体，降低了回采率。在开采时煤层顶底板都有一定量的煤炭损失，煤炭回采率刚可达到设计的要求。为了达到提高回采率的目的，将月收入与回采率挂勾考核，各区队当月收入结算与工作面实际回采率挂勾，成立残煤回收队，用人工方法从半煤岩中捡回残煤，每年可回收精煤3000吨左右优化设计布局。针对露天煤层相对薄的现象，采用小型灵活的采矿设备，降低采煤台阶高度，不得随意扩大煤掌子，减少三角

丢煤，合理回收边帮下部的煤炭资源。充分利用冬季边坡稳定的特点，在确保边帮稳定的条件下，将台阶坡面角从75º提高80º，边坡角从25º提高到30º，降低设计开采损失量，使界内的煤炭资源全部回收利用。在回采过程中，地质储量的煤炭回收率达到90%以上，减少煤炭资源损失，增加经济效益。在设计之前，地质部门利用钻探、现场素描等手段，探清地质构造和煤层产状，为优化设计、减少煤柱损失、提高采区回采率提供可靠的地质资料。采取不同的采煤方法，对不计入煤炭地质储量的残煤进行选采选装和残煤深加工，对有厚度大于0.5米的夹矸的煤层，尽量不进行爆破，用推土机配合液压铲逐层分采分装，以减少爆破造成的煤岩混杂，最大限度地减少煤炭的贫化与损失，力求多回收不可再生的煤炭资源，延长采场的服务年限。研究实现了冻土爆破，改变了过去推土机一推到底的做法，减少了顶板损失。

通过采取上述措施，将回采率从设计的85%提高到目前的90%，每年可多回收煤炭近4万吨。

**第四篇：2024年古莲河露天煤矿安全生产工作汇报**

2024年古莲河露天煤矿安全生产工作汇报

尊敬的各位领导：

首先，欢迎黑龙江煤监局西部站、地区行署煤管局的领导在百忙之中前来我矿检查指导工作，下面将我矿2024年煤矿安全生产工作向各位领导做具体汇报，不妥之处，欢迎各位领导批评指正！

今年以来，我们露天煤矿在黑龙江省煤矿监察局西部站、大兴安岭地区行署煤炭工业管理局的大力支持、指导下，在二零一一年的安全生产工作中，我们古莲河露天煤矿全体干群在矿党委的领导下，紧紧围绕“创建和谐矿山、构筑平安矿区”的目标，坚持“以人为本，安全第一”的方针和“管理、装备、培训”并重的原则，牢固树立“没有安全的产量白给也不要”的安全理念，以文明生产为突破口，以“安全质量标准化工作”、隐患排查治理”、“安全风险评估机制”为安全工作重点，以制度建设作保障，全面落实安全生产责任，强化露天现场管理和检查，规范员工行为。认真贯彻执行安全生产的法律、法规，建立安全生产长效机制，通过加大安全生产基础设施投入、强化干部职工培训教育、提高安全生产管理水平等综合措施，实现了年初制定的安全生产目标,实现了安全生产年。具体做法如下：

一、加强质量标准化建设，夯实企业基础设施 安全质量标准化工作是煤矿安全工作的基础，是贯穿各项工作的主线。它既是建立安全生产长效机制的最基础工程，更是我们露天煤矿发展的最紧迫任务。为此，我们重点抓了安全质量标准化组织建设。年初，我矿成立了由矿长任组长的安全质量标准化领导小组，各基层单位成立了相应机构，加强安全质量标准化工作的组织和领导，形成了矿长带头抓，分管领导具体抓，业务部门全面抓，区长（书记）分线抓，班组长抓本班安全、工程质量的新格局。从矿、科、队到班组层层签订了达标责任书，员工人人订立标准化作业保证，形成了一级抓一级，一级保一级，一级监督一级，一级人员受处罚，其上下两级相关责任人受牵连的安全管理机制和责任追究制的安全质量标准化动态管理体系，明确了各自在安全质量标准化建设中的责任和权利，并以矿行政文件的形式下发各单位学习贯彻落实。同时，加强安全质量标准化宣传教育不放松。一方面，利用安全文化风景线、橱窗、广播、电视大力宣传安全质量标准化建设的目的、意义，并发动员工进行安全质量标准化大讨论，在潜移默化中引导大家增强安全质量标准化意识。另一方面，坚持定期召开专业安全质量标准化专题研讨会，通报各专业组工作进展情况，参照《煤矿安全质量标准化标准及考核评级办法》查漏补缺，添措施，促整改，抓落实。“我为安全，安全为我”理念正被越来越多的员工所认同和接受。

二、强化企业安全管理，狠抓生产现场工作

1、建立健全各种安全生产管理制度

为切实做好我矿安全生产工作，我矿从建立健全安全生产管理制度入手，不断完善了各种安全生产管理制度。今年以来，我矿制定下发了《安全生产隐患排查、治理和报告制度》、《职工培训计划》、《关于加强安全生产工作，切实搞好我矿安全生产工作的规定》、《领导干部带班（入井）管理制度》、《关于进一步加强安全生产有关规定的通知》、《煤矿重特大事故（险情）应急救援预案》、《质量标准化达标计划》、《防排水机构和安全措施》、《二0一一目标管理考核奖惩方法》、《2024年安全生产月活动方案》、《关于认真做好雨季三防工作的通知》、《关于在全矿开展百日安全赛活动的通知》、《关于切实做好冬季五防工作的通知》等制度和文件，成立了以相应的管理机构，对隐患预防与处理制定了相应的预案，明确了各自职责，制定了应急措施，为我们煤矿安全生产年的实现奠定了坚实的基础。

2、抓好安全生产现场管理

（1）干部带班方面的工作：为了认真贯彻落实国务院第446号令，切实抓好我矿的安全生产，我们制定了古莲河露天煤矿《领导干部带班管理制度》，规定矿级领导每月带班次数正职不得少于8班，副职不少于12班，每班还须有二名一线区长带班，负责露天安全生产调度指挥，重点解决生产过程中出现的各类问题。区队作业一律由队长带班进行，一同到现场指挥。通过领导带班、靠前指挥，理顺了生产关系，消除了不安全隐患。

（2）隐患排查工作：为搞好现场管理，实现无隐患生产，我们煤矿制定了《安全生产隐患排查、治理和报告制度》，要求在全矿开展全面的、经常性的隐患排查工作，对排查出的隐患，按“五定”原则实行重点监管，并建档管理。每月15日召开全矿的“安全生产工作例会”，对全矿的重大事故隐患进行排查分类、确定等级，提出合理的治理措施。（3）查“三违”方面的工作：为消灭“三违”、防微杜渐，遏制安全生产方面事故的发生，古莲河露天煤矿针对“2月22日”机电事故，根据黑煤安监西字【2024】第3号、大署煤【2024】105号文件要求和行署副专员曹宪双重要批示精神。我矿深刻吸取事故教训，牢固树立“安全第一，预防为主，综合治理”的思想，加大管理力度，加强安全管理力量，落实企业的各项责任制度，深入开展“反三违”活动，切实抓好安全生产工作，坚持狠反“三违”，经过狠抓严防，全年查处“三违”现象23起，罚款2.5万元。从全年的情况看，“三违”事故较去年同期都有大幅度的下降。（4）火工用品管理：在火工用品管理方面，我矿按照公安局的要求，严格火工用品管理制度，对火工用品的购进、管理、运输、使用均坚持双人管理，杜绝违规使用现象。

（5）在职业健康卫生方面，我们露天矿今年又新购置了3台洒水车，对露天矿采场、排土场的运输干线和支线进行洒水降尘，并利用粉尘监测仪对重要地点的粉尘浓度进行定期监测，以便及时采取防降尘措施。在个体防护上，矿里统一为接触粉尘的作业人员配备了安全帽、防尘口罩、作业服等防护用品，并享受定期发放木耳和健康检查等福利待遇。（6）“安全生产月”活动。6月10日，在露天采区二分区隆重召开“安全生产月”活动宣传大会。黑龙江煤监局刘学东副巡视员，西部站郭刚主任、行署煤管局张鹤松局长、行署安全生产监督管理局王文科副局长以及漠河县安全生产监督管理局祁林伟局长等领导出席了大会，并与现场职工共同在“安全责任，重在落实”宣传条幅上签名留念。我们通过签名启动仪式、法制宣传、安全演讲、安全大检查等活动，有力地提高了职工的法律意识、安全意识和业务素质，有效的发现和消除了各类安全隐患，也促进了我矿的安全生产工作又迈进了一大步。

（7）防排水治理工作。我们露天煤矿在季融期到来之前，对防排水设备、采场外拦水坝、截水渠及采场内水沟，各采区工作面推进情况提前进行了维修、维护和改造。通过利用霍拉河盆地地表河流水系对矿区防排水人工疏导沟渠的改造，矿区内已形成了完整的防排水网络和系统。

3、职工培训方面。在职工安全生产教育和培训方面，认真制定企业培训计划，广泛的开展职工安全教育和培训工作。古莲河露天煤矿主要负责人、分管负责人、安全管理人员参加了黑龙江省煤矿安全监察局组织的培训，通过考试取得了安全资格证书。我煤矿与黑龙江科技学院高校联合办学，首届大专毕业生60人、本科3人，共计63人。经考试合格取得了毕业证书。培训中心组织130名新取证、复审的特殊工种参加了培训，通过考试取得了特殊工种作业证。由安全科、培训中心组织了4次全员安全教育，包括安全培训教育、观看安全环保宣传录像、开停车条件确认等各类宣传安全知识方面的活动，对新进厂员工进行了矿级安全教育。满足了我们露天煤矿安全生产的工作需要。

三、安全风险评估机制、企业安全文化

1、我们古莲河露天煤矿在安全管理上借鉴国外澳大利亚先进的安全管理理念。深入开展“安全风险评估”防控机制工作。人人参与、从我做起，掀起了一个安全风险评估机制查找安全隐患的新高潮，各级管理干部下基层与生产一线的基层领导一道认真履行各自的安全生产职责查找隐患制定防范措施，通过查找安全隐患制定煤矿安全风险评估机制防范办法。编写了各自的《安全操作规程》，真正做到“有设备的地方就有操作规程，有人的地方就有管理制度”。目前，安全风险评估机制防控办法已经初步成型定稿。在开展安全风险评估活动期间，及时排查生产系统、作业现场、关键装置、重点部位及重大危险源等安全隐患，我们煤矿各单位共评出中等及以上风险240处、查出设备隐患62项，按照“五落实”的原则，及时整改，确保安全生产。

2、在煤矿安全文化创建和推进工作中，各级主抓安全文化创建工作的领导和工作人员都能积极深入到各个单位，认真指导具体创建活动的开展，使全矿安全文化创建工作快速推进，并初步显现出了丰富的内涵。矿领导深入一线召开现场会。向基层单位交流推广先进经验，能够站在本质安全、实质安全的高度来抓安全文化创建工作，能够站在事关煤矿安全和发展的高度来考虑创建活动，积极参与创建的热情较高。矿工也能深刻认识和理解煤矿安全文化创建的内涵，人性化管理凸显，如：夏季的时候矿机关工会、团委组织共青团员深入砖厂为生产一线的工人送西瓜、送水降温。煤矿免费制发统一标识的工作服，矿工对岗位隐患风险和防范知识掌握到位；全矿人人重安全、人人抓安全的意识浓烈。安全文化创建工作从标准示范到其他同步推进，进展平衡。古莲河露天煤矿古霍公路危险地段两旁都设置了防护栏和路标，三角地带设置了安全宣传标语版，生产作业现场设置了安全宣传标语牌。安全生产的各个环节，无不与安全文化宣传理念相衔接。

四、2024年安全工作打算

（一）严格执行安全生产法律、法规，加强安全生产责任制落实。

加强安全生产管理工作。依据国家安全生产法律、法规确立指导思想，明确奋斗目标，制定具体的安全保障措施，将安全生产工作确定为2024年的重点工作，安全职责落实到个人，从制度上保证2024年安全目标的实现。

（二）贯彻落实政府部门安全生产工作的指示精神 积极参加上级部门组织的各类安全生产会议，组织定期召开专题会议，对会议的指示精神进行贯彻传达，对具体工作进行安排和部署，并进行检查验收，真正落实好上级政府部门的指示精神。

（三）严格落实安全生产责任制

加强安全管理工作，落实好安全生产责任，继续推行安全责任制考核制度，针对各生产单位安全生产工作完成情况，依据矿考核标准奖惩。从根本上将全体职工的利益同安全生产工作紧密挂钩，真正做到人人抓安全，事事保安全。

（四）强化现场安全环境管理，加强安全生产设施、设备的管理

强化现场安全环境的管理，我矿为单斗—汽车工艺的露天煤矿，要以控制车速、加强运输道路的质量、规范运输道路挡车墙、做好煤炭防火及边坡监测为重点，做到全方位监督检查，不断改善安全生产条件，确保安全生产顺利进行。

（五）加大安全资金投入，为煤矿安全生产奠定基础 严格执行国家制定的安全生产费用吨煤提取的规定，提取的安全生产费用主要用于边坡治理、防火设施建设、安全培训、职业病防治等项目上，使安全作业环境得到改善，对煤炭安全生产有序进行起到应有的作用。

通过全矿广大职工的共同努力，我们在安全生产工作中取得了一定进步，但这离上级和标准的要求相比，还有很大距离，我们将以本次检查为契机，进一步明晰思路，认真听取宝贵意见，及时整改不足，夯实安全基础，扎牢基层，发扬严、勤、细、实的工作作风，把安全工作做到实处，确保我们露天煤矿的安全生产持续健康稳定发展。

**第五篇：人才工作经验材料**

多种措施加强人才队伍建设管理

——人才工作经验材料

为建设一支政治过硬、业务精通、作风扎实、纪律严明、勤政清廉的工作队伍，着力在增强队伍的能力、活力、凝聚力、执行力上大做文章，最大限度挖掘干部的聪明才智，激发和保护干部的工作热情，鼓励和发挥干部的进取精神。探索建立长效机制，创新工作方式方法，逐步实现队伍教育管理科学化、制度化、人性化。

一、加强干部队伍教育

我局干部队伍整体学历偏低，应届全日制大学毕业者很少，绝大部分都是通过函授等继续教育的形式取得学历，在行政管理、公文写作及办公自动化、网络化等基本技能方面还有不同程度的差距；因此，队伍的教育培训工作就成为了人才队伍建设的重中之重。针对这一实际问题，我局采取多种形式，开展全员教育培训。着力在提高业务素质能力，提高紧急应变能力、联合执法协调能力、重点工作组织运作能力等方面狠下功夫；既注重专业知识的学习培训，还要创新工作方式方法和处理复杂问题的技巧；既要注重全员培训，更要突出中层干部和年轻骨干的培养。

（一）挂职锻炼：依托省局对年轻干部外出挂职锻炼的计划，每年选派一批年轻的科所长到省外兄弟单位挂职锻炼；选派一批年轻干部到省局或各市县局进行挂职锻炼，学习经验，开拓眼界、增长才干。1

（二）学习培训：与三亚学院协议每年举办两期公务员知识更新培训班，邀请学院老师授课，到省外兄弟单位考察学习，开阔视野，提高能力。

（三）视频教学：由省局统一组织，利用视频教学形式，全局人员参加，针对一些重大政治教育活动、重点业务工作和行政执法中带有普遍性的问题进行全员培训。

（四）边干边学：充分利用以案说法、一案一训、互帮互学、以会代训等形式，开展全员业务知识大培训，在实际工作中边干边学，相互促进，共同提高。

（五）专题研讨：每年举办一次业务专题研讨交流会，就市场监管、行政执法、服务意识和消费维权等方面的难点提出问题，进行专题研究。业务研讨题目由市局命题，以工商所为单位开展讨论，届时举办一次演讲比赛。

（六）以考促学：组织全员业务知识考试，按照在职人员2%的数额，在考试分数排名基础上，排位靠后者待岗培训一个月，经考试合格后重新上岗工作（注：男满55周岁，女满50周岁的同志可自愿报名）。全员考试成绩作为公务员年终考核之一。

二、认真抓好人才队伍培养

（一）根据空缺编制数和实际需求，公开录用公务员（省局统一录用），逐步解决系统人员年龄偏大、文化偏低问题。

（二）凡新录用的公务员，一般先安排在基层工商所锻炼一年。

（三）在岗位编制数空缺的情况下，拿出一定数量的科长、工商

所所长职位，在全局进行竞争上岗，给年轻干部创造发挥才能的条件。

（四）、轮岗交流和民主测评

（一）凡所长一地任职满6年，副所长满8年，科长在一个岗位超过10年的，给予轮岗。轮岗交流在市局、分局、工商所之间进行。

（二）局领导班子以外人员的民主测评工作在每年的半年和年终各进行一次。半年测评不称职票超过总票数30%的，通报批评，给予警告；年终测评时不称职票仍超过30%的，待岗培训一个月。

（三）担任领导职务人员，经过民主测评，优秀和称职票达不到80%的，经过组织考核，不胜任所担任职务的，予以免职。

三、着力干部队伍管理

1、人文关怀

（一）坚决执行国家规定的休假制度，领导干部要带头执行。凡在节假日坚守岗位的人员，可以按规定给予节假日在岗误餐补贴，也可以安排适当补休。

（二）凡是在职干部职工生日，要送200元左右的生日蛋糕给予祝贺；干部职工及其子女结婚给予祝贺；干部职工父母去世市局前往慰问；干部职工本人去世市局前往慰问；系统人员生病住院，以单位的名义前往慰问；系统人员办理退休手续后，所在单位要召开欢送会。

（三）每年“三八”、“五四”、“七一”、“元旦”等节日办公室、人事（机关党委）、工会、妇委会都组织开展健康有益的庆祝活动。

2、奖惩

（一）对于在全年工作考核、重点专项工作考评中成绩突出的；

对在重大事件处理和紧急情况应对方面表现突出的；对在食品安全方面没有出现问题的；对主要景区景点消费者投诉成功调解率达100%的；对于评为十佳工商所的；对于评为先进单位和个人的，给予全局通报表扬和适当的奖励。

（二）对于全年工作考核、重点专项工作考评中排名末尾的工商所要给予全局通报批评；对出现重大食品安全事故，因工作不认真、责任心不强、执法不到位，造成重大失误，被上级点名批评或媒体曝光的，在搞清事实基础上，既要追究所长的责任还要追究直接责任人的责任。

3、加强党风廉政建设

（一）从行政审批和行政执法两个环节入手，以行政审批权、行政执法权、队伍管理权、财务支配权、物资采购权和行政处分权等六种权力为重点，开展廉政风险排查和防控，严防腐败问题的发生。

（二）积极推行政务公开、党务公开、工商局长、所长面向监管服务对象述职述廉、廉政档案建设行为等活动，建立重要事项集体讨论制度、财务管理制度、重大建设项目、离任审计等制度，构建廉政风险防控网络。

面对海南建设国际旅游岛的新形势和国家工商总局队伍建设“四高目标”的新要求，从本单位实际出发，认真负责地抓好人才建设与管理工作，确保队伍管理各项措施落实到位，使工商队伍成为党和政府放心、人民群众满意的队伍。

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！