

评选标准

- 对职业教育与培训有独到理解和价值判断
- 持之以恒实施或支持教育与培训并具有新鲜经验
- 企业文化与培训有较高融合度
- 企业在行业内或公众中具有较大影响力

2010 年度企业

上 榜

1. 三一重工股份有限公司
2. 中国铝业股份有限公司
3. 中国铁建股份有限公司
4. 沈阳鼓风机集团有限公司
5. 中国北车集团公司
6. 中国商用飞机有限责任公司
7. 浙江吉利控股集团有限公司
8. 浙江天煌科技实业有限公司
9. 北京汽车集团有限公司
10. 中国水利水电第八工程局有限公司

入 围

1. 中国重汽集团公司
2. 兖州矿业集团有限公司
3. 辽河石油勘探局总机械厂
4. 安徽铜陵有色铜山矿业公司
5. 山东日照港铁运公司
6. 中国邮政集团公司
7. 唐山钢铁股份有限公司
8. 中原油田普光分公司
9. 成都飞机工业(集团)有限责任公司
10. 金川集团公司



三一重工股份有
限公司

入选理由 在企业发展过程中,高度重视员工的职业预备教育和在职员工的职业培训,积极参与职业教育办学,深入开展与职业院校的合作,成为中国职业教育产教合作、校企合作的一面旗帜。

亮点 通过“三一教育工程”项目,积极推行职教改革试验。其改革思路为“三基、三化、三结合”,即“基于战略设置育人标准、基于产业设置专业、基于岗位设置课程”;“技能教育模块化、素质培育流程化、就业毕业动态化”;“技能教育和素质培育相结合、课堂教学与生产现场相结合、能力训练与实时测评相结合”。1999年,三一重工首次与湖南交通职业技术学院进行联合办学培养人才,目前已经固化成标准模式。公司依据自行设立的标准选择学校,双方洽谈签订协议,成为联合办学对象;每年向联合办学学校下达订单,确定所需学生数量;与联合办学学校一起对所招“三一”学生进行面试,确定其资格。同时,派出教

学人员参与“三一”课程的设计及参与教学授课等。目前这种模式已在十余所中、高职院校推行,为企业培养了6000多名一线工人,其中4%升为管理者。在深入开展与职业院校合作的基础上,积极搭建职业教育平台,推行职教改革。2006年,三一集团投资2亿元创办了一所全日制普通高等职业院校——三一工业职业技术学院,学校以举办专科层次高等职业教育为主,同时举办中等职业教育。

2010年10月,三一重工履带起重机参与了全球瞩目的智利矿难救援活动,成为中国制造业全球崛起的标志性事件。

相关链接 三一重工创建于1995年,现有员工3.5万名。主要从事工程机械的研发、制造、销售,产品包括建筑机械、筑路机械、起重机械等25大类120多个品种,混凝土输送机械、履带起重机械、旋挖钻机已成为国内第一品牌,泵车产量居世界首位,是全球最大的长臂架、大排量泵车制造企业。



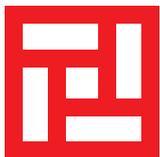
中国铝业股份有
限公司

入选理由 始终坚持以员工素质为生存之本,以队伍建设为管理之基,以人才强企为发展之道,积极开展校企合作,逐步构建起具有中铝公司特色的职业教育体系,有效推进有色金属行业高技能人才培养。

亮点 中铝公司在十年改革发展的历程中,逐步构建起由职业发展平台、素质能力提升平台、人才快速成长平台、岗位实践平台组成的具有中铝特色的职业教育体系。首先,公司研究制定员工职业教育培训规划,为员工职业教育提供先进适用的标准和政策支撑。在业绩考核中不断加大向基层一线倾斜力度,不断完善人才培养、评价、选拔、使用和激励机制。公司企业职代会坚持审议年度职业教育方案和培训计划,每年组织20.9万人次参加职业生涯规划导航和培训活动。其次,在充分挖掘内部资源开展职业教育的基础上,积极扩大校企合作力度,形成了以市场需求为导向、企业投入为主体、人才培养为目标、产学研相结

合为特征的“校企联合”高端职业教育模式,“生产”出一大批高水平创新成果和创新型人才。第三,在有效开展职业教育的基础上,积极选拔选手参加各级各类技能竞赛活动,先后举办和参加全国、中央企业和有色金属行业20多个工种的竞赛,特别是2007年以来,中铝公司连续协办“中国铝业杯”全国有色金属行业职业技能竞赛,成为行业企业之间开展交流合作的有效平台,得到行业企业的积极响应和一致好评。

相关链接 中国铝业股份有限公司成立于2001年,2009年进入世界500强企业,是目前中国铝行业中唯一集铝土矿勘探、开采,氧化铝、原铝和铝加工生产、销售,技术研发为一体的大型铝生产经营企业,是中国最大的氧化铝、原铝生产商,是全球第二大氧化铝生产商、第三大原铝生产商。公司生产的特种铝合金、钛合金等已成为“长征”系列火箭、“神舟”系列飞船等国防军工的重要材料。



中国铁建

中国铁建股份有
限公司

入选理由 主动与职业院校开展合作,全过程参与学校高技能人才培养,建立集施工生产、员工培训、师资培训、科技攻关、招生就业、合作教育、教学管理、基地建设于一体的全方位合作教育管理平台,实现了合作教育资源的共建、共管、共享。

亮点 多年来,中国铁建与石家庄铁路职业技术学院主动开展合作,创新办学模式。中国铁建向所属25个集团公司及单位下发文件规定:所属25个集团公司,青藏铁路等86个工程指挥部及项目部为学校学生实训基地。学生作为企业准员工,各实训基地为学生提供食宿和必要的生活补贴,并纳入企业工程成本,从而降低了学校办学成本。企校双方本着资源共享、共赢互利的原则,发挥各自优势,实施“六共同”合作教育:共同培养急需人才,共同开发专业课程,共同组织科技攻关,共同建设教学团队,共同拓宽就业渠道,共同建立保障机制。按照专业对口、工程和教学并行、

企业技术人员与教师互兼互聘原则,企校双方共同创建合作教育工作站。在共建的55个合作教育工作站中,实施“校企合作百千万工程”:百名教师进企业、千名学生到工地、万名师傅助教,充分利用企业的新设备,完成员工培训、技术服务、产品开发、技能鉴定以及学生顶岗实习、现场教学、师资培训等任务。合作教育工作站下设“工地流动课堂”,在铁路建设沿线为学校搭建了独具特色的校管站、站成链、流动课堂成一线的“做中学”实施平台,形成了与高速铁路建设点多、线长、面广、流动特点相适应的校企合作长效机制。

相关链接 中国铁建是全球最具实力、最具规模的特大型综合建设集团之一,连续入选《财富》“世界500强企业”。公司业务涵盖工程承包、勘察设计咨询、工业制造、房地产开发、物流与物资贸易及资本运营,经营范围遍及除台湾以外的全国31个省(市)、自治区、香港、澳门特别行政区以及世界60多个国家和地区。



沈鼓集团

沈阳鼓风机集团
有限公司

入选理由 以现代企业人才管理制度和培训体系为依托,以企业发展战略为导向,以岗位胜任能力为目的,以校企合作为载体,建立高素质、高技能人才学习教育培训机制,为企业发展注入活力。

亮点 作为技术密集型企业,公司不仅高度重视高端的研发团队,还特别注重对技术精湛、技能高超的技术工人队伍的培养。其在高素质技能型人才培养培训方面工作的显著成效体现在:一是制定企业人才战略,高度重视人才培养,加大培训投入。公司制定了“人人成才、人尽其才”的人才战略,通过开发培育人才,全面提高员工队伍的整体素质。公司加大培训基础设施建设,内设远程卫星传送系统;增加培训经费投入,设立了重点人才培养专项资金。二是以能力建设为核心,丰富培训内容,创新培训形式,全面培养一支高素质员工队伍。具体包括以能力素质培训为基础,开辟各类人才职业化成长通道;以技能操作培训为主体,培养适应企业发展需要的知识型、特殊技能型人才;以专业技术培训为

重点,培养企业骨干力量。公司重点选拔优秀技术人才送到国内外进行专业培训;同时开创人才培养新模式,与沈阳装备学校、沈阳铁路技校、沈阳职业技术学院等进行广泛合作,进行定向培养。三是以推动培训成果转化为目的,发挥高素质人才队伍优势,为企业创效益。企业对高级专业技术人员实行技术津贴和管理津贴倾斜分配制度;设立技术和管理创新奖励办法,设立人才培养(奖励)基金等一系列激励政策,有效地推动培训成果转化。2010年,举办各类培训班469个,培训人数达73667人次,总学时564513学时。开展10期13个工种2900余人次的职业技能培训与鉴定。

相关链接 沈阳鼓风机集团有限公司是国有大型企业,其前身沈阳鼓风机厂始建于1934年,2003年整体转制,员工总数5700余人,资产总额96亿元。沈鼓集团主要从事研发、设计、制造、经营风机类、泵类以及往复式压缩机产品,广泛应用于石油、化工、冶金、天然气输送、制药、制酸、国防、环保等领域。



中国北车股份有限公司
China CNR Corporation Limited

中国北车集团公司

入选理由 在全力打造世界级企业的进程中,始终致力于通过培训提高技能人才水平,使越来越多的技术工人在各自的岗位上迅速成长,适应不断变化的企业发展环境,实现企业与职工共同进步。

亮点 北车集团把高技能人才队伍建设作为人才强企战略的重要组成部分,与企业经营管理人才、专业技术人才等队伍建设一道,统筹规划,共同发展。公司先后制订完善了《中国北车集团高技能人才培训规划》、《关于进一步推进高技能人才工程全面提高员工素质的若干意见》、《技师管理办法》、《金蓝领评审暂行规定》等文件,形成了成长激励、薪酬激励、价值导向激励等比较完整的高技能人才管理制度体系,为技术工人铺设一条成才的道路。针对北车工人的操作水平与高端产品制造的要求存在差距的问题,在“两级培训,突出重点”的原则指导下,公司建立并不断完善培训体系。几年来,北车集团所属企业投入5900

多万元培训经费,公司与所属企业共同投资2000多万元,建设完善了数控、焊接等7个“国家高技能人才培训基地”,培训高技能人才近6000人次,使北车进入了产品档次与职工技能水平同步提升的良性循环。目前,北车技术工人队伍的平均受教育年限达13.4年。公司还开展导师带徒、传授、授业活动,让更多的优秀人才快速成长起来。所属企业普遍建立了以攻克技术与质量难关为重点的技师协会,开展“献一个绝招,攻一个难关,带一名高徒”的“三个一”活动,充分发挥了高技能人才的示范作用。

相关链接 中国北方机车车辆工业集团公司(简称中国北车集团公司)是国有大型骨干企业,主要经营铁路机车车辆、城市轨道交通车辆、铁路起重机械、各类机电设备及部件、电子电器与环保设备等产品的开发设计、制造、修理。铁路机车车辆和城市轨道车辆产品占国内市场份额的一半以上,并出口到30多个国家和地区。



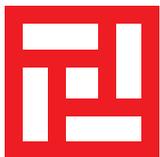
中国商用飞机有
限责任公司

入选理由 着力企业内部教育培训体系的构建,形成多渠道的培训空间,多样化的培训方式,多层次培训课程,使教育培训全方位覆盖全体员工,为国产大飞机的研制奠定坚实的人才基础。

亮点 在广泛吸纳聚集各类人才的同时,更着力企业内部教育培训体系的构建。2010年,公司下发《2010-2012年中国商用飞机有限责任公司职工教育培训规划》,提出今后3年教育培训工作的总体目标,确立了“统筹规划,协调发展,以人为本,按需施教,统一领导,分级负责,突出重点,整体带动”的实施原则,明确了公司职工教育培训的整体思路、重点任务和具体措施。公司不断拓宽教育培训渠道。在国内,建立了“1+3+N”教育培训网络体系,即1个总部培训基地,3个专业培训基地和多个产学研基地,加强校企合作,加大产学研合作力度。在国外,先后与英国克兰菲尔德大学、法国高等航天航空学院、南非试飞学院等国际知名航空院校开展学历教育和短期培训

项目。在培训师资管理人员队伍建设方面,中国商飞建立了相应的管理联系制度,将教育培训管理方面的文件汇编成册,为培训管理人员交流信息提供方便。开展了培训管理者和培训师资培训,引导他们学习专业理论,提升培训技能和培训的组织管理水平。在课程体系建设方面,中国商飞积极开发符合公司特点,适应实际需要的培训课程,包括经营管理、技术技能、学历教育和新员工培训等。组织编写完成适航基础知识系列培训、质量管理体系文件等教材。公司还启动了紧缺人才培养工程,举办了总师讲坛、外级干部管理能力提升班、新员工培训班等培训。

相关链接 中国商用飞机有限责任公司于2008年5月11日在上海成立,是由国家控股的有限责任公司,公司注册资本190亿元。所属单位主要有中航商用飞机有限公司、上海飞机设计研究所、上海飞机制造有限公司、上海飞机客户服务有限公司以及上海航空工业(集团)有限公司,现有员工6000多人。



浙江吉利控股集团有限公司

入选理由 战略转型与人才教育协调发展,使人才培养成为企业发展内在动力,以企业发展为引导打造自身“人才产业链”,不仅为产业的升级和转型培养大批应用型优秀人才,更为中国教育改革提供了一个宝贵的范本。

亮点 吉利集团创立伊始,即秉承人才强企战略,坚持汽车和教育产业并行发展。自上世纪90年代末,吉利在浙江临海划地建校,办起了培养专业技工的“浙江吉利技师学院”、“浙江吉利汽车工业学校”等学校。2001~2008年,吉利先后投资创办了以汽车专业与社会专业相结合的全日制的北京吉利大学、海南大学三亚学院,以及中国第一所重点培养汽车车辆工程博士与硕士的研究生院“浙江汽车工程学院”。针对目前各类教育中人格和品德教育的缺失,吉利教育集群中广泛推行有吉利特色的“311模式”,即3门职业基础课;一门“以人格本位教育”为核心的职业道德素质课;围绕一个岗位或职业而设计的专业课程

体系。这一模式为吉利产业的升级和转型培养出大批应用型优秀人才。目前,吉利旗下的民办学校在在校生已达4万余人。截至2010年初,吉利集团在职员已达13000余名,其中汽车生产一线的技术工人和业务骨干中,70%是由吉利自己创办的学校培养的;在吉利汽车研究院的近2000名科研人员中,从吉利学院走出来的占40%以上。

相关链接 浙江吉利控股集团是中国汽车行业十强企业。1997年进入轿车领域以来,凭借灵活的经营机制和持续的自主创新,取得了快速的发展,已形成年产60万辆整车、60万台发动机、60万台变速器的生产能力,现资产总值超过340亿元,连续8年进入中国企业500强,连续6年进入中国汽车行业十强,被评为首批国家“创新型企业”和“国家汽车整车出口基地企业”。2010年3月成功收购沃尔沃轿车100%股权。



天煌教仪

浙江天煌科技实业有限公司

入选理由 长期致力于职业教育实习实训设备的研发事业,在推进职业教育教学仪器设备研发方面贡献突出。在发展企业的同时,积极参与校企结合人才培养模式的探索,实现企业和职业教育的共同成长。

亮点 “科技为本,人才为先”是天煌多年不变的人事基本政策,企业通过科学的人才引进、培养、选拔、任用机制,最大限度地发挥每一位员工的聪明才智和创造力,形成天煌的核心竞争力。天煌提出职业教育设备的研发理念是:开展职业教育专业课程体系实训模式的研究,与企业发展同步,为企业发展服务,系统化培养学生专业技能;开展基础课程体系实训新模式的研究,为培养具有高素质和可持续发展能力的新一代技能型人才服务;以工作过程为导向,开发典型工作任务的实训考核设备,为开展“技能、任务、项目、岗位”一体化实训教学服务;以就业为导向,构建专业核心能力的综合实训环境,引领专业建设和课程改革发展方向;以职业活动为导向,开展职业教育

实训创新设计,培养学生创新思维;充分研究各职业工种考工培训考核大纲要求,研发模块化培训考核装备;开发体现工业领域“新技术、新工艺、新材料、新设备”的一流实训装备;研发高性能的各专业大赛设备,为技能高考服务;开发立体、凸形的工程化实训装备,创造教仪的研发新亮点,为专业建设和课程改革带来新的支撑条件;研发典型工厂生产模型,构建数字化实训工厂,为培养新一代高技能人才服务。

相关链接 浙江天煌科技实业有限公司创建于1992年。产品涉及中国教育装备行业的诸多领域,拥有145大系列3500多种产品,其中多个产品列入国家、省、市重点科技项目。产品行销全国各省、市、自治区,远销英国、西班牙、越南、泰国、缅甸、印度尼西亚、蒙古、日本、巴基斯坦、哈萨克斯坦、伊朗、尼日利亚、安哥拉和埃塞俄比亚等国家。



北汽集团
BAIC Group

北京汽车集团有
限公司

入选理由 始终将加强高技能人才队伍建设作为公司发展战略的重要组成部分,从企业发展战略需求出发,主动进行校企合作,推动职业教育与产业对接。

亮点 北汽集团主要从以下四个方面采取措施加强高技能人才队伍建设。一是加强技能人才的培训力度,继续推进职工素质教育工程,通过岗位培训、个人自学相结合的方式全面提高技术工人的工作技能。二是加强技术工人的职业技能鉴定工作,完善职业技能鉴定制度,建立相对稳定的行业专家和考评队伍。三是通过技能比赛拓宽技术工人快速成长的道路,选拔具有高超技能的人才,发挥他们的引导和带动作用。四是在集团内部实行首席技师制度,通过考核、使用和待遇结合的方式努力营造高技能人才在企业中有地位、在事业上有前途、在发展中有所作为的良好环境。集团还充分支持发挥北汽高级技工学校在职工培训中的作用,为北京汽车

工业的做大、做优、做强提供重要的保障。集团积极筹措资金,吸引人才,集中财力重点投资改善北京市汽车工业高级技工学校教学环境和教师的办公条件,提升办学水平,学校新校园已落户于大兴产业工业开发区,新校园总占地面积472亩,建筑面积16万平方米。为建立校企合作新机制,推动职业教育更好地为本土经济和社会发展服务,2010年,北汽控股集团与株洲职业技术学院进行校企对接活动。

相关链接 北京汽车集团有限公司是中国五大汽车集团之一,主要从事整车制造、零部件制造、汽车服务贸易、研发、教育和投融资等业务,是中国汽车产品门类最为齐全的汽车集团。集团成员单位包括17个全资企业、8个控股企业和4个参股企业,职工10万余人。



中国水利水电建设集团公司
SINOHYDRO CORPORATION

中国水利水电第八
工程局有限公司

入选理由 围绕企业中长期发展战略,认真研究分析公司人力资源现状,以强化人才培养为突破口,紧紧抓住技能培养、考核评价、岗位使用和激励机制等环节,充分发挥现有教育培训资源,进行校企合作,多渠道、多层次地开展职工职业教育和培训工作。

亮点 高度重视职工培训工作,公司各部门、各二级单位切实履行职责,按照“管人与管事”相统一的原则,积极做好队伍建设和各类人才培养工作。公司及各二级单位按照“精通本专业,熟悉相近专业”的原则要求,把培养“一专多能”的复合型技能人才作为职工培训工作的重点。在计划安排上注重大工种、大专业岗位设置,积极培养复合型技能人才。同时针对项目生产需求,组织特种设备作业新办证人员“取证”考试培训,既有效缓解了重点施工项目用人急需,也使职工学有所长。为确保培训效果,在采取传统培训模式的基础上,实行因人施教、因需施教,对不同年龄层次、不同文化水平、有不同需求的员

工使用不同的培训内容和办法。公司在培训方式上力求灵活多样,主要包括:菜单式培训、基地式培训、技能式培训、师徒式培训、订单式培训、网络式培训。为了使培训真正取得实效,公司组织人员深入调查研究,了解员工想什么、急什么、缺什么,根据调查结果合理安排培训内容和方式,同时采取各种措施和办法以达到预期的培训效果。公司以技能大赛为突破口,开展“大练兵、大比武”活动,促使技能人才脱颖而出,并对选拔出来的技能人才给予一定的奖励和授予一定的荣誉称号。通过经常性地组织开展形式多样的“创建学习型组织、争做知识型职工”活动,显著提升了职工素质。

相关链接 中国水电八局组建于1952年,是集设计、施工、科研、制造、安装为一体,以水利水电、交通、工业与民用建筑业为主业的国有大型综合施工企业。建局以来,水电八局承建或参与了建设了水利水电工程300多项,总装机容量1600多万千瓦。

2010年值得关注的企业

中国重汽集团公司

 转变培训理念、创新培训模式,以国际化大公司标准做好培训工作。一是实施“十、百、千人才工程”。建立集团内部科技专家选拔和评聘制度,带动整个技术队伍和管理队伍建设。二是建立产品及营销服务培训基地。建立七大产品与营销服务培训基地,每个培训基地均配备一个标准教室和一个能同时容纳30人拆装实习的技能培训场地,选拔能代表集团公司水平的优秀工程技术人员为主管培训师。三是建立现场培训工作站。以生产岗位作业指导书和岗位操作规范为依据,结合产品改进、工艺难题、质量缺陷及临时发现的问题等,适时进行现场培训。四是制定《关于加强高技能人才队伍建设的实施意见》,充分发挥山东省“职业技能鉴定所”、“机械行业职业技能鉴定汽车重汽站”及山东省“金蓝领”培训基地作用,推动技能人才培养工作。

兖州矿业集团有限公司

 积极探索适应现代企业发展要求的教育培训管理模式,有效提升职工队伍整体素质。首先,完善培训管理制度。健全完善《兖矿集团有限公司职工培训工作检查考核办法》、《兖矿集团有限公司教育科研课题管理办法》等10余项管理制度。其次,加强教育培训基础建设。修订完善《兖矿集团有限公司教培中心办学标准》,自2008年以来,累计投入6800余万元,完善26个基层教培中心办学条件。整

合公司内部教学资源,开通208家远程教育培网络,形成集团公司、二级单位、基层区队三级远程教育培训网络。第三,多渠道培养高素质人才队伍。采取与高等院校、职业培训机构联合办学、函授教育、委托培养等方式,完善多层次、开放型人才培养体系,并坚持以首席技师和“金蓝领工程”为载体,加大专业技术人才和高技能人才培养力度。

辽河石油勘探局总机械厂

 以创新精神为指导,立足内部培训资源和师资力量,不断拓宽培训阵地,构建“大教育、大培训”体系。首先,建立健全总厂、分厂及班组“三级”培训机构和各项培训制度,并把培训工作开展落实情况纳入到对机关科室长和基层单位党政一把手的政绩考核之中。第二,通过采取“重心”下移,立足基层的针对性措施,把每一个生产车间都作为企业的培训阵地,避免了因培训造成的重复投入,更好地化解了工学矛盾。第三,制定《提升员工队伍整体素质留住人才的配套实施办法》、《“大教育、大培训”实施办法》,不断完善文化达标、自学成才奖励、技术竞赛、技术技能专家评选、校企联合培训等激励约束机制。第四,实施“导师带徒”,把技师、技能专家等纳入到操作工人队伍导师行列,要求其做好对青年操作工人的“传、帮、带”。第五,采取“每周一题、每周一课、每季一考、每季一赛”的“四个一”培训措施,并将

职业技能鉴定考试内容贯穿其中,形成“多渠道,多形式,重实效,有活力”的职业教育培训格局。

安徽铜陵有色铜山矿业公司

 坚持“建、引、育、带”的人才培养理念,为矿山经济建设发展提供强有力的人才支撑。一是“建”。公司每年投入专项费用150万元,大力开展对职工进行学历再造和技能提升。公司为此设立了硬指标:在“十二五”中期,高级技师、技师、高级工分别要占技术工人总人数的0.6%、10%、40%,操作工的双证持有率必须达到30%。二是“引”。公司选拔大学毕业生到基层一线挂职培养,对于挂职培养考核为优秀的,在其现有的技术通道序列中上调两个层次。三是“育”。除选送青年员工到安徽职业技术学院进行深造外,还积极开展技术比武活动,对在各项技术比武中获得前列的职工授予“首席员工”和“岗位能手”称号。四是“带”。公司在全矿范围内开展“全员创星”活动,并规定当选“员工之星”要帮扶一名徒弟共同进步,从而带动整个职工队伍的素质提升。

山东日照港铁运公司

 全方位实施和推进“人才兴企”、科技强港”战略,主动与上海海洋大学、齐齐哈尔铁路技师学院等多家院校加强校企合作,为企业开展各项自主创新活动提供核心动力。得益于合

作院校的支持和公司的培育,一批积极投身铁运经营管理、生产工艺创新和设备科技攻关的“金蓝领”脱颖而出。这些创新型人才注重围绕铁运系统流程改造、生产工艺改进、设备技术维修、信息化技术应用等诸方面大胆改革和创新,勇当助推公司科学发展的“火车头”,在设备技术革新、QC小组攻关等方面成果迭出。由公司技术力量自主研发的调度信息综合管理系统,实现了调度办公无纸化、流程管理程序化、安全检测智能化,极大促进了港口铁路运输效率、全员劳动生产率和公司经济效益同步提高。

中国邮政集团公司

 立足邮政企业实际,挖掘资源、建立机制,以快速、高效、管用的手段和方式,从根本上解决邮政员工教育培训效率效益问题。自2005年起,集团公司开始建设“中国邮政远程教育培训网”,以广大基层员工为重点,全面开展大规模、全覆盖的教育培训。2010年7月1日,中国邮政网络培训学院开通。与之前的中国邮政远程教育培训网相比,中国邮政网络培训学院在建设理念、管理架构、业务体系、网络技术和覆盖范围等多方面均实现了跨越性发展。教育培训网络基本覆盖所有重点支局,建成基于员工个人学习的综合管理系统,基本建成适应邮政网络大学业务功能要求的技术平台和建设运行保障体系。

唐山钢铁股份有限公司

 结合企业人力资源开发与管理现状,唐钢牢固树立“对企业来讲,培训是最好的投资;对职工而言,培训是最大的福利”的先进理念,立足于培训最优化,潜心打造以“自主选学、网上申报和无纸化考试”为主要功能特色的《唐钢人力资源开发系统集成化管理平台》,

“并网”运行。《集成化管理平台》集培训管控、网上学堂、技能鉴定、职称评审、师资管理5大功能于一体,专门配套开设信息快递、政策法规、你问我答、交流平台、知识共享、学分管理等专栏。利用信息化,开发功能模块与项目专栏,使得人力资源开发业务处理流程标准化变为现实。在实际工作中,唐钢通过实行“自主选学”和网上学堂,有效破解了国有企业普遍遇到的工学矛盾难题,为员工成才搭建了平台,疏通了渠道,取得明显成效。

中原油田普光分公司

 以“突出满足项目开展对人才的需要,加强人员需求预测;加强培训的针对性,确保培训质量”为人才开发原则,在科学制定各类人员上岗规范的基础上,采用国内国外相结合,理论培训与现场技能相结合,创建规范、健全的培训体系。一是建立培训管理规定、兼职教师管理办法、培训学员管理办法等规章制度,形成健全的制度体系;构建分公司、各厂、基层单位三级培训网络;建立了与西南石油大学、重庆科技学院等外部院校长期合作的战略伙伴群体;坚持两优、两严,即优化培训项目设计、优选培训项目承办机构,严格培训过程管理、严格培训考核。二是开发三种培训模式:“层层递进”的尖子人才培养模式;“项目为课堂,实践中学习”的专业技术人员培养模式;“三段式”新入厂大学生快速培养模式。

成都飞机工业(集团)有限责任公司

 公司把职工培训作为一把手工程,要求各部门一把手亲自抓,人力资源部、企业培训部作为公司培训的一级组织,每年都把技术工人的培训作为重中之重。在操作工人中开展工人管理

应知培训,从制度、程序入手,强化规范操作;在民机生产领域的工人中开展精益制造培训,培养操作工人持续改进优化过程,提高生产效率;在中外合作项目中开展工人英语培训,便于工人在工作中与外方交流;在高级技术能手中开展研修培训,提高他们总结经验和传授经验的能力与水平。公司每年都选派技术尖子参加中航一集团组织的“高级技能人才培养”,组织两期公司级高技术能手研修班,把培训作为高技能人才的一项福利。公司成立了技师协会,定期召开技能交流会,为技术工人交流技艺、发表成果搭建平台。

金川集团公司

 在积极探索人才培养方式的同时,大力加强职业教育师资队伍队伍建设,尤为注重“双师型”教师的实践技能培养。一是通过多种渠道强化“双师型”教师技能培养。选送部分教师到高等院校、专业机构进修学习短缺专业、急需发展专业的理论知识和操作技能。二是加强管理与培训,切实培养和提高教师的技能水平。一方面在电工、焊工、化学分析工、自动化仪表工等高技能强化培训班中安排专业教师跟班学习,增长实践技能,提高实习指导能力;另一方面,抽调部分教师深入公司厂矿新开发项目和新技术岗位顶岗实践、调岗学习。三是重视兼职教师队伍建设。“十一五”期间,公司依据《金川集团有限公司兼职教师队伍管理规定》,结合职业技术教育专业调整和课程设置变化及时选聘一批优秀的管理、工程技术和生产操作人员,满足公司职工培训和职业教育的需要。