

有色人才 **视点**



本期策划
加强校企合作
共创行业人才建设新局面

目 录

“我国要实现从有色金属大国向有色金属强国的转变，关键在于人才，有色金属工业发展急需大量各种类型的高端人才，包括大量高技能人才。针对有色金属工业高技能人才供需矛盾突出，现有高技能人才总量难以满足产业发展需要的问题，行业企业和职业院校要深入推进产教联手，优势互补，共创行业高技能人才建设新局面。”这是中国有色金属工业协会会长康义日前在“首届中国职业教育与有色金属工业发展对话活动”上的讲话中的一部分。简短的几句话，一针见血地指出了人才在有色金属行业发展中的重要作用（特别是当前我国从有色金属大国向有色金属强国转变的重要时期），以及校企合作培养人才的重要意义。本期我们撷取此次对话活动上部分与会代表的交流材料，与行业企业及有关院校分享。希望能对行业企业及有关院校在开展校企合作培养人才方面的工作时，有所帮助。

主管单位：中国有色金属工业协会
组织人事部

主办单位：有色金属工业人才中心

主 编：丁跃华

010-62241513

副 主 编：谢承杰

010-62218766

责 编：侯圣君

010-62239501

编 辑：谷健男

010-62246615

美 编：王 岩

010-62246615

传 真：010-62241289

地 址：北京市海淀区首体南路9
号主语国际商务中心7号楼402

邮 编：100048



1. 促进职业教育与有色金属工业健康发展
2. 构建具有中铝公司特色的职业教育体系
培育“四个一流”高素质员工队伍
3. 加强企校合作 培养企业急用实用人才
4. 创新校企人才培养模式 提升学生职业能力
5. 依托企业背景 深化校企一体化办学机制
6. 以贡献求支持，以服务求发展
彰显云锡企业办学特色
7. 结合实际 突出特色 服务企业 注重效果



产教结合 合作共赢 促进职业教育与有色金属工业健康发展

■ 丁学全

当前有色金属工业正处于“以控制总量、淘汰落后产能、加强技术改造、推进企业重组为重点，推动有色金属产业结构调整和优化升级；充分利用境内外资源，大力发展循环经济，积极转变发展方式，促进有色金属产业科学发展”的重要时期，急需得到包括以技能人才培养为主要任务的职业教育在内的教育界的强有力支撑。

一、充分认识职业教育对有色金属工业发展的积极作用

(一) 有色金属工业的发展对技能人才的素质和数量提出了新要求。改革开放30多年，特别是进入新世纪以后有色金属工业产量不断提高，投资越来越大，科技不断创新，对高技能人才的需求量也越来越大。高技能人才分布在企业生产、服务的各个环节，对生产企业的作用显得尤为重要。企业无论是管理进步，还是科技创新，最终都要体现于生产和服务。因此，高技能人才的素质高低、数量多少，不仅直接影响到各类人才整体功能的发挥，甚至成为保障设备运行、产品优劣、决定企业成败的关键。从这一角度讲，培养数量可观、不怕吃苦、勇于奉献、爱岗敬业、能够将经营管理理念转化为行为模式、将技术设计转化为生产工艺过程并制造出合格产品的高素质技能人才，与培养高水平的经营管理和科技研发人才相比，意义一样重大。

(二) 有色金属工业的发展对职业教育质量提出了新要求。有色金属工业高技能人才的来源和基础主要依赖于职业教育。随着有色金属工业的快速发展，大量技能操作型人才的培养、输送，将越来越多地依赖于职业教育。有色金属行业产品种类多，工艺复杂，与尖端技术、国防军工和人民生活密切相关。近几年，科技不断进步，新知识、新技术、新工艺和新方法不断涌现并应用，这些都对职业教育质量不断提出新要求。

(三) 有色金属工业的发展对建立产教合作机制提出了新要求。现代职业教育的功能已大大拓宽，但发展职业教育的出发点和落脚点主要还是为行业经济与区域经济的发展服务，是面向人人的教育。职业教育实施产教结合

离不开行业企业的支持,需要企业积极主动地与职业院校合作,为职业院校的发展提供资金、设备和人才的支持。同时,职业院校必须强化服务行业企业的意识,以服务求支持,以贡献求发展,积极主动地与企业联系,为行业企业培养出更多合格人才。只有建立了双方相辅相成、相互渗透、相互融合、相互支撑的关系,才能形成有色金属工业与职业教育的共同发展。

二、产教结合,以用为主,推动职业教育健康发展

目前,部分职业院校与有色金属企业实施了产教结合,但结合的形式各有不同。从产教结合深入的程度来看,大致可以划分为以下三个层面:

(一) 劳务层面的产教结合

劳务层面的产教结合解决的是院校学生就业问题,一般签订劳务合作协议。企业变招工为招生,支付院校一定的培训费用,实习前到学校面试学生,面试合格的学生到企业实习,实习结束后双向选择,表现优秀的学生留在企业工作。目前大部分学校与有色金属企业的产教结合度停留在这个层面。

(二) 教学层面的产教结合

教学层面的产教结合解决的是学校培养学生的质量问题。企业不仅仅和学校签订劳务合作协议,而且还派人参与到职业院校开展的调研论证、培养目标设定、课程体系开发、师资队伍建设和实训实习基地建设等。教学层面的产教结合使学校更加清楚企业对技能人才的需求,而且教学条件得到相应保证,但培养的学生能够更好地适应企业的需要。据了解,目前有少数学校与有色金属行业企业的产教结合不同程度地进入到了这个层面。

(三) 产教研层面的产教结合

产教研结合就是以“产”业需求为导向,以“教”学为基础,以“研”究项目为纽带,三者有机结合,融为一体。产教研结合要求学校的教师要深入企业,积极参加企业实践,参与企业的技术攻关,解决企业的技术难题,成为行业企业的技术专家。“产教研”结合是产教结合的最高层次。通过产教研结合,可以将学校的教师培养成行业的专家、能手,在为企业技术进步服务的同时,提升学校的社会地位,并从企业获得发展资金,增强办学实力。产教研结合要求学校必须转变办学观念,面向应用,面向服务,走出一条创新之路。学校应该经常性地派教师到企业,同时把企业一线的工程技术人员、技术能手请到学校来授课并合作开展课题研究。据了解,目前由有色金属企业投资在职业院校开展的产学研结合比较普遍,例如,由中铝山东铝业公司投资举办的山东铝业职业学院,由云南锡业集团(控股)有限责任公司投资举办的云南锡业职业技术学院,由铜陵有色金属集团公司投资兴办的安徽工业职业技术学院,由南山集团公司投资举办的烟台南山学院等。

三、完善机制,促进职业教育与有色金属工业的深度融合

近几年,职业院校有了快速发展,并初具规模;专业建设已成为发展职业教育的工作重心,也是职业院校的核心竞争力。能否建立有色金属行业的产教结合新机制,将产教结合渗透到专业建设的各个环节,在行业企业的积极支持配合下将职业教育做大做强,将直接影响着职业教育的发展。

(一) 建立人才需求和能力要求预测的新机制

有色金属行业在制定人才发展规划中应在政府部门的支持下,由行业组织牵头,依附大型骨干企业,结合地方产业发展要求和职业院校的实际,逐步建立清晰、有效的人才需求预测机制。这就要求我们的企业必须对未来较长一段时间内需要多少技能人才,需要什么样的技能人才,提出相应的培养数量和培养目标。有清晰的需求和要求,职业院校才能依据这些需要和要求,培养出适应企业发展、满足岗位实际需要的人才。

(二) 建立课程体系建设的新机制

要充分发挥有色金属行业职业教育教学指导委员会的作用，重点在主体专业和需求量较大的专业定期组织企业内的技术专家、管理人员以及行业技术能手参与到职业教育的课程体系建设中来。课程体系建设中课程内容建设非常重要。

课程内容建设应适应有色金属行业的技术进步，要与生产一线的新知识、新技术、新工艺和新方法相结合。要把工业文化带进校园，融入校园，特别是全面质量管理、六西格玛管理的理念和方法应贯穿到职业教育各专业领域。

(三)建立促进师资队伍建设的机制

从事职业教育的教师教学能力和素质高低，直接决定着毕业生在企业工作的适应能力，影响毕业生的工作能力和素质。“十二五”期间，有色金属行业要依托骨干企业，逐步建立起一批师资培养和实践基地。教师可以通过在有色金属企业实践，了解企业生产组织方式、工艺流程、产业发展趋势；熟悉企业相关岗位（工种）职责、操作规范、用人标准；掌握企业生产中应用的新知识、新技术、新工艺和新方法；并结合行业企业生产实际修编教材。

(四)建立学生实训实习的机制

实训实习是实施专业教学的必要条件，有色金属行业历来有接收学生实训实习的好传统。但随着我国市场经济体制的建立和完善，学生实训实习工作出现了一些新情况、新变化。落实学生实训实习岗位是有色金属行业人才培养良性发展的重要一环，目前，已有一批有色金属企业在不同程度地接收学生到企业进行实训实习。“十二五”期间，行业将进一步推动建立学生实训实习组织的机制，有效落实学生实训实习工作。

四、实施人才战略，促进有色金属工业发展

百年大计，教育为本；行业发展，系于人才。有色金属工业是基础原材料产业，是技术密集型产业，有色金属工业快速发展迫切需要包括职业教育在内的教育界的有力支撑。有色金属工业的发展与职业教育相互联系、相互影响、相互依存。行业的发展不仅需要一批善经营、懂管理的市场开拓型经营管理型人才、一批科技领军型人才及专业技术型人才，而且还需要数量充足的高素质技能型人才。

我国有色金属工业的科学发展，对行业人力资源开发提出了更高的要求。近年来，全国职业教育战线为有色金属行业输送了大批技能型人才，为行业的发展提供了强有力的人才保证。但目前行业人才状况仍不容乐观。科技人才、技能人才，特别是技术型、复合型的高技能人才严重短缺，与产业的发展需求存在很大差距。

各位代表，职业教育是输送产业工人的重要途径，职业院校输送人才的质量关系到有色金属工业产业大军的质量。可以说，学校能否培养出大量的适合产业发展需要的学生，直接关系到有色金属工业能否实现由大到强的战略转变。有色金属工业的振兴和技能人才的培养离不开各方的协作配合，政府部门、行业组织、企业、院校都应发挥各自的优势，形成合力，建立协同并进的新机制，共同推进行业职业教育的健康发展，实施人才强国、人才强企战略，共同努力，促进有色金属工业的科学发展。

（本文为丁学全副书记在首届中国职业教育与有色金属工业发展对话活动上的讲话，有删减）

构建具有中铝公司特色的职业教育体系 培育“四个一流”高素质员工队伍

■ 敖 宏

尊敬的各位领导、各位来宾：

非常荣幸能够参加此次中国职业教育与有色金属工业发展对话活动，感谢教育部、中国有色金属工业协会给予我这次与大家分享与交流的好机会。

中国铝业公司（以下简称中铝公司）是直属中央管理的国有重要骨干企业，从事矿产资源开发、有色金属冶炼加工、相关贸易及工程技术服务等，目前是全球第二大氧化铝供应商、第三大电解铝供应商和第五大铝加工材供应商，铜业综合实力位居全国第一，连续三年跻身世界500强企业行列。公司目前设有七大业务板块，即铝业、铜业、稀有稀土、工程技术、矿产资源、海外和贸易板块。由公司控股的中国铝业股份有限公司分为纽约、香港、上海三地上市公司。公司所属企业64家，员工24万人，其中技能劳动者达7万人。

近年来，公司在中组部、国务院国资委的正确领导下，在教育部、地方党委、政府、中国有色金属工业协会、相关院校以及社会团体的支持帮助下，深入贯彻落实科学发展观，始终坚持以人为本，着眼于国际化多金属矿业公司的战略定位，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，加快建设具有中铝公司特色的职业教育体系，为推进有色金属行业高技能人才培养、促进有色金属工业又快又好地发展作出了突出贡献。

教育的两大根本任务是发展与公平。职业教育是现代化大工业生产的产物，是符合企业发展现实需要、符合高技能人才成长客观规律的教育形式。如何通过构建具有中铝公司特色的职业教育体系，梯次培养“金字塔”式的人才队伍，为员工提高能力、建功立业搭建更加广阔的舞台，是中铝公司实现科学发展、持续发展所必须认真思考和研究的一个重大问题。

回忆上个世纪六七十年代，上职业学校是很多青年改变命运的良好途径。十年寒窗苦读，父母的血汗消耗殆尽，很多青年希望能够得到尽快带来稳定收入的“铁饭碗”，因此不少学习成绩优异的尖子生宁肯选择职业学校早早就业，也不愿意冒险去挤那希望渺茫的高考“独木桥”。

但目前，家长普遍都希望自己的孩子能够进入高级的写字楼，不要进入车间一线吃苦，从而影响了青年的就业观念。相当一部分年轻人择业观念仍存在误区，推崇机关、外企、总部，不愿意去基层工作。而就业需求量最大、创业空间最大的恰恰是基层一线。基层单位发展空间大、舞台广阔，青年易于产生职业成就感，从而得到职业发展的持续动力。青年的择业目标只有达到和自身能力相符合，才有利于树立自信心，从而使自己在职业生涯中始终处于优势地位。

更加紧迫的现实是，随着企业装备技术的飞速发展和全球竞争日趋激烈，许多新的技术、新的岗位不断产生，企业对员工理论知识和实践技能的要求越来越高。不少青年对自身理论水平的估计过高，不能自觉地更新实践技能，很多青年更关注“我有什么”——如何提高学历，而不关注“我会什么”——如何参加更多的实践技能培训，提高自己的职业竞争力。

青年时期是人生的起步阶段，是开始进入职业生涯的阶段。随着企业人力资源的开发、使用和管理水平的不断提高，我们对员工职业生涯发展的环境和机遇以及存在的问题和困难了解的更加深入，对职业教育发展的方向、需求以及规律把握的愈加准确。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、岗位实践平台这“四大平台”组成的，具有中铝公司特色的职业教育体系，为企业源源不断地培养具有一流职业素养、一流业务技能、一流工作作风、一流岗位业绩的高素质员工。

我们扎实推进管理改革创新，着力构建开放型、多专业、多方向的员工职业发展平台。在深入学习实践科学发展观的活动中，公司党组通过解放思想大讨论，将员工队伍建设作为需要重点关注和破解的突出问题，围绕“进

一步加强员工培训”、“提升员工队伍素质和技能”、“加强国际化员工队伍建设”等项目，集中力量加快进行整改，推动公司及各企业人才观念实现了新转变。

公司研究制定了员工职业教育培训规划，坚持修订完善的岗位规程和职业准则，为员工职业教育提供了先进适用的标准和政策支持。建立了“首席员工制”等科学评价体系，建立了“并行、共存、互通”的管理人才、科技人才、高技能人才的职业发展通道，员工可依据岗位需要和自身情况，自由选择，谋求发展。积极推行竞争上岗、末位淘汰等动态用工制度，使“岗位靠竞争、收入凭奉献、职位能升降、人员能进出”的理念深入人心。

各企业进一步修订完善了员工队伍建设规划，相继出台加强员工职业教育相关政策，坚持完善与企业发展定位相适应、充分体现技能要素的薪酬制度，在业绩考核中不断加大向基层一线的倾斜力度，不断完善人才的培养、评价、选拔、使用和激励机制。基层一线广大员工更加注重进行知识更新和技能储备，学习、培训、实践的热情日益高涨。

公司企业职代会坚持审议年度职业教育方案和培训计划，坚决维护员工个人成长发展的权利。公司员工职业教育经费占工资总额的1.6%，每年组织20.9万人次参加职业生涯规划导航和培训活动，组织技能鉴定涉及5000余人。截至2009年底，通过持续加强职业教育工作，公司员工队伍中高级技师达1222人，技师9013人，高级工26011人，员工取得职业资格证书比例达56%。员工综合素质有了显著提高，效益意识、成本意识、责任意识、竞争意识得到普遍增强，基础管理得到了进一步巩固。

我们积极整合企业优势资源，加大校企合作力度，着力构建员工素质能力的提升平台。公司有具备中专以上学历教育的职业技术学院5所，技工学校6所，专职教职工706名、兼职教师1125名，其中教授级高级工程师53名、高级工程师372名，拥有办学面积32万平方米、藏书28万册，累计培养毕业生近10万人，为公司各企业以及有色金属行业培养了一大批生产操作人员、专业技术人员和管理人员。公司对职业技术学院采取三级管理办学模式，即“总部进行政策指导，授权企业直接管理，院校负责日常运行”的模式。我们对照公司内部岗位需求、员工提升素质能力需求、用人单位培训需求，将院校培训资源进行合理配置，积极投入资金，提升办学条件，充分发挥各职业院校的特长，培养的毕业生专业对口、入职后岗位适应性强，获得接受单位的普遍好评。

我们面向紧缺的高端技术人才和技能人才，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，先后与昆明理工大学、中南大学、澳大利亚蒙纳士大学等国内外知名院校开展校企合作，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”出了一大批高水平创新成果和创新型人才。我们还委托麦肯锡、普华永道等世界顶级机构培训2000余人，选派100余名高技能人才开展境外职业教育培训，对1.5万名一线员工进行了ERP信息化培训和内部控制专项职业教育培训，把优秀技术骨干送到美国、澳大利亚、俄罗斯进行1至3年的系统培训，形成了“系统学习培训——岗位实践锻炼——高端职业教育——岗位实践检验——系统学习培训”的提升员工素质能力的“闭环系统”。

依托产学研合作整合资源、搭建平台、培养人才是在职业教育基础上广泛开展校企合作的实践性和操作性的具体体现。企业与院校的密切联系和合作，是经济发展与教育改革共同趋势，成功的职业教育必然需要企业的参与和合作，这应该成为企业界和教育界的共识。

我们持续开展职业技能竞赛，着力构建高技能人才快速成长平台。公司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。在中央企业职工技能大赛中，公司5名选手分获银牌和铜牌，公司荣获中央企业职工技能竞赛先进单位称号。

特别是2007年以来，中铝公司连续四届协办“中国铝业杯”全国有色金属行业职业技能竞赛，这既是有色金属行业对中铝公司的关怀和信任，也是对我们工作的鞭策和促进，更是公司通过加快培养高技能人才，推动全方位深度结构调整，促进有色金属工业科学发展的重要责任。在有色金属工业协会的指导帮助下，大赛争取到了人力资源和社会保障部、中华全国总工会的政策支持，被列为国家级二类竞赛。公司选手在四届大赛中囊括铝及通用工种前三名，在历届竞赛表彰的141名选手中，公司99人榜上有名。公司相关部门和企业与有色金属工业人才

中心密切配合,严格按照竞赛有关规定,聘请资深专家学者担任技术指导,制定技术文件,广泛组织技术交流和专业培训,确保竞赛公平、公正。竞赛活动不但成为检验中铝公司职业教育工作水平和员工素质能力的有效途径,而且形成了高技能人才晋升技术等级的“绿色通道”,更成为有色金属工业企业之间开展交流合作的有效平台,得到了有色金属行业各企业的踊跃参与和一致好评。

公司各企业还将技能竞赛与工作实践和生产经营目标紧密结合,进一步提升竞赛活动的实效。2009年全年开展“安康杯”竞赛、安全生产技能竞赛、“节能减排、挖潜增效”夺标竞赛等活动500余次,参与员工达35.6万人次,先后涌现出全国劳模15人,全国五一劳动奖章获得者4人,全国技术能手23人,省部级劳模近百人,一大批高技能人才荣获全国、中央企业及有色金属行业技能大奖、技术能手称号,以他们为代表的高素质技能劳动者在推动有色金属行业技术创新、加快科技成果转化、实现可持续发展的过程中发挥着重要作用。

我们始终围绕提高企业经济效益开展工作,着力构建员工展示优秀业绩的岗位实践平台。员工立足岗位创造优秀业绩是衡量职业教育成效的重要标准,也是企业开展职业教育最根本的目的。按照中组部和国资委党委的统一部署,公司以政治素质、岗位技能、工作作风、工作业绩为重要评价内容,引导一线员工在基层党组织和党员的带动下积极投身创先争优活动,通过创建党员责任区、先锋岗、模范机台,严控生产和工艺流程,坚决落实规章制度和工艺纪律,着力把职业教育成果转化为企业科学发展优势,以高技能人才带动全体员工添活力、争先进,带动整个企业追求卓越、创一流。

公司先后开展了“控亏增盈,班组先行”活动和“创新创效创特色、实现首季开门红”劳动竞赛,充分发挥基层班组在打赢控亏增盈攻坚战、打造完全成本竞争力中的重要作用,引导一线员工向每一个管理细节要效益,向每一项节约行动要效益,向每一个工艺环节要效益,向每一个工作岗位要效益,向每一个百分点要效益,有效提升了员工队伍的实践能力。

公司还建立了总部和企业两个级别、内部和外部两个范围的人才库,使内部与外部、主业与辅业、现有产业与未来发展储备等各类人才结构进一步趋向于合理。各企业充分发挥高技能人才的核心带动作用,广泛开展群众性经济技术创新活动,2009年公司基层一线员工提合理化建议4万余条,完成技术革新500余项,发明创造270余项,推广先进操作法174项,直接经济效益达3.6亿元,间接经济效益达2.9亿元。职业教育的投资回报已经真正体现在了企业效益的提升上。

企业是职业教育最大的“顾客”,是职业教育的参与者,也是最重要的受益者。我们通过一系列有效举措,构建起具有中铝公司特色的职业教育体系,在员工队伍建设方面取得显著成效,积累了宝贵经验:一是必须牢固树立科学的人才观,夯实组织领导和制度体系;二是必须以经济效益为中心,确保职业教育和员工队伍建设工作的实效性;三是必须结合中铝公司实际实施全方位深度结构调整的需求,加快培养高技能人才队伍;四是必须规范开展技能鉴定,科学评价员工技能水平;五是必须广泛开展技能竞赛和岗位练兵,促进员工岗位成才;六是必须加大对生产一线员工的激励力度,完善员工成长发展的动力机制。

职业教育是“企业眼中的教育”,是贯穿企业改革发展全过程的教育。随着中铝公司打造国际化多金属矿业公司步伐的不断加快,我们急需大量具有高超业务技能、具有国际化眼光的专业人才。中铝公司希望继续得到教育部,云南省委、省政府,中国有色金属工业协会,相关院校以及社会团体的大力支持,我们也愿意与社会各界一道,强强联合,优势互补,进一步加强职业教育和员工队伍的建设工作,为推进有色金属行业的转变发展方式,实现产业结构优化升级和调整振兴提供扎实雄厚的人才基础和智力保证!

谢谢大家!

加强企校合作 培养企业急用实用人才

■ 中电投宁夏青铜峡能源铝业集团有限公司



中电投宁夏青铜峡能源铝业集团有限公司是中国电力投资集团公司旗下的二级控股子公司，2008年12月26日，由中电投宁夏能源公司和宁夏自治区国资委监管的青铜峡铝业集团有限公司战略重组设立。企业借助宁夏的煤炭资源和地域优势，借助中电投宁夏能源公司和青铜峡铝业的发电、电解铝及人才、技术、管理等优势，按照“符合国家产业政策、符合宁夏自治区发展规划、符合集团公司发展战略”的原则和公司“煤为基础、电为支撑、铝为核心，产业一体化协同发展”的发展方针，打造完整的煤电、煤化工、煤电铝及其深加工

产业链为主的特色产业集群。中电投青铜峡铝业股份公司是中电投宁夏青铜峡能源铝业集团有限公司所属全资企业，是我国有色金属冶炼骨干企业。荣列2008中国企业500强第463位，中国制造业500强第271位；中国有色冶金及延压加工业第18位；全国有色工业企业按销售收入排名第24位；在国家统计局中国行业企业信息发布中心发布的中国最大500家企业排名中，青铜峡铝业荣列第398位；同时，青铜峡铝业还名列国家符合环保规定的首批电解铝生产企业名单。

青铜峡铝业股份有限公司自1964年建厂以来，与时俱进、锐意改革、积极进取、科学管理、谋求

一、校企合作的背景

2004年在新一届领导班子上任以后，为青铜峡铝业打开了一个崭新的局面。针对350系列投产运行，铝电解产能规模的扩大，公司面临着高素质技能人员的缺乏、高技能人才培养的加强以及全员素质的提高等一系列问题。在人力资源中，职工的年龄结构和业务技术直接决定了人力资源使用的合理性。自1998年青铜峡铝厂职工技校撤销后，公司多年未进新工人，员工年龄结构偏差较大，新鲜血液补充不足；与此同时，社会就业形势严峻，员工子女无法就业，严重影响了员工生活质量和社会稳定。针对公司未来发展需要，2006年开始人力资源部在公司领导的大力支持下，经过有色金属工业人才中心的牵线搭桥，积极与洛阳有色金属工业学校沟通交流，建立“契约式”合作培训关系。

二、校企合作的目标

我们借鉴社会上开展“订单式”培养的经验，与洛阳有色金属工业学校友好协商，提出了建立“契约式”校企合作办学的要求。“契约式”校企合作就是校企双方通过签订契约，建立一种紧密型的校企共同参与职业教育的形式。

通过签订“契约”，确保了校企双方的双赢局面：合作目标具有稳定性，着眼于双方的长远利益；合作内容具有确定性，在专业设置、培养目标、培养方式、合作形式等方面明确无误；合作权益具有保障性，双方均承担相应的责任和义务，必须信守做出的承诺。这就避免了校企合作的随意性，保障了校企合作的长久性。

（一）校企合作的益处

采用校企联合办学，从本公司应届及往届高中毕业生中选取优秀学生委培，开拓了校企联合的新局面。此种模式办学的优势在于：有利于发挥学校及企业双方资源优势，采取课堂教学与企业实践教学有机结合的方法，培养适合用人单位需要的、素质全面、技能娴熟的人才教育模式。该模式强调的是对学生综合素质与动手能力及解决实际问题能力的培养，实质是理论教学与学生实践能力的培养问题。使教学更具有针对性、实用性，让学生提前适应企业环境和企业制度文化，融入到企业团队中去。从而实现学校、企业单位、学生个人及其家庭的共赢。学校借助企业资源充实办学实力，同时引进企业的先进管理理念，以增强高职院校的“软实力”。企业可提前介入员工的选拔和培训，积累人力资源，有效实现企业的人才战略。而学生通过参与实践，熟悉业务流程，以更快的速度融入到企业文化和工作环境中去，有效地提高学生的就业质量和就业竞争力，同时解决基本生活费用，减轻家庭经济负担，为社会稳定创造了良好条件，从而实现校企和谐共赢，教育与社会经济协调发展，也为企业输送了新鲜血液，构筑员工年龄架构的合理性，为企业发展中技术传承起到了承上启下的作用。

（二）校企合作的要求

校企合作的关键是推进企业与职业院校的相互渗透、共同办学，大力倡导“把车间建在学校，把学校建在车间”，积极推进“双元制”办学模式，其基本经验和基本要求：

- 1.学校要与企业合作，必须对校企双方在职业教育方面的义务和权利作出明确规定。
- 2.学校与企业要建立长期的战略型合作关系，采取“订单式”培训模式，实施产教结合。
- 3.从专业设置、课程教材建设，到理论教学、技能教学、实训实习以及教师培养培训，企业要全面参与学校的教育教学活动。
- 4.职业院校要与企业共同加强实训基地建设，提升学生的生产实习和社会实践能力，改革以学校和课堂为中心的传统人才培养模式；实习期间，企业要与学校共同组织好学生的相关专业理论教学和技能实训工作，做好学生实习中的劳动保护、安全等工作，并为顶岗实习的学生支付合理报酬。
- 5.加强专业的产业化建设，实现培训功效的“五合一”（即车间、教室合一，学生、学徒合一，教师、师傅合一，作品、产品合一，育人、创收合一）。

三、校企合作的具体内容

2007年6月，公司和洛阳有色金属工业学校组成招生工作领导小组，按照公司职工代表大会通过的招生简章的规定程序，招收本厂子弟高中毕业生194名学生到洛阳有色金属工业学校的机电工种、钳工工种和压延工种定向培养，其中电工76人、钳工23人、压延工95人。2008年9月，招收本厂子弟高中毕业生63名学生到洛阳有色金属工业学校的机电专业定向培养。他们毕业的同时，也取得了相应专业的中级资格证书。目前，这些学生全部走到了企业的生产一线，为公司的发展作出了自己应有的贡献。

2008年12月，根据中电投集团和自治区政府达成的战略合作协议，中电投宁夏能源公司与青铜峡铝业集团公司实施战略重组，成立中电投宁夏青铜峡能源铝业集团公司。重组后，在中电投集团公司的领导下，宁夏能源铝业在合理配置人力资源的同时，科学确定了“煤为基础、电为支撑、铝为核心、产业一体化协同发展”的总体发展思路和“三步走”的发展战略，为职工培训开辟了更加广阔的空间。宁夏能源铝业在职工教育上开始从单一性、狭窄性转变为多样性、广泛性、社会性。员工培训走社会多方参与的联合培训之路。同时更加注重对职工进行第二、三技能培训，以此培养“一专多能”的技术人才。为企业的发展提供技能人才支撑和智力保证。

创新校企人才培养模式 提升学生职业能力

■ 云南驰宏锌锗股份有限公司



云南驰宏锌锗股份有限公司自2000年成立以来,经过十年的发展,已成为一家以铅锌产业为主,集地质勘探、采矿、选矿、冶金、化工、深加工和科研为一体的国家第一批循环经济试点企业。公司现已形成年采选矿石90万吨、电锌18万吨、电铅10万吨、硫酸32万吨、锗产品30吨、白银180吨、黄金120千克的综合生产能力,铅锌产品产量居国内前五强,环保、装备和工艺技术处于“国内一流、国际先进”水平,综合竞争力名列国内同行业前茅。取得如此跨越式发展的根本动力在于注重人才的培养,近年来,公司广泛开展校企合作项目,在学历提升、委托培养、科技合作等

方面开展大量工作并取得实效。“十一五”期间,通过函授、自学等方式取得大专、本科和研究生学历700余人;委托高职高专院校和技工学校培养技能型人才800余人;在读硕士70余人;在读EMBA10人;招聘应届高校毕业生1600余人。

一、公司校企合作经验交流

(一) 以激励为导向,广泛提升员工学历,改善公司人才结构

为改善公司学历结构,公司不断引进高学历人才,同时,公司通过制定岗位任职资格要求和学历提升人员给予学费奖励等措施,以硬性的岗位能力要求和良好的激励软环境综合措施,促使员工通过函授、自考等形式提升学历。同时,通过出台相关制度,将硕士、博士培养作为长期项目,凡通过公司审批后攻读在职硕士、博士取得学位证的,公司奖励90%的学费。2009年公司与中南大学、昆明理工大学联合开办冶金、机械及自动化、MBA在职硕士班。

(二) 积极承担社会责任,选拔员工子女和社会待业人员进行委培,促进校企双赢

为解决公司员工子女就业问题,公司广泛开展与高职高专院校合作,培养技能型后备人才。2006年3月委托昆明冶金高等专科学校培养一年制矿物加工专业102人;2006年10月委托中南大学培养三年制地质和测量专业各35人,北京科技大学三年制采矿专业30人;2007年7月委托云南省高级工业技工学校、曲靖麒麟区职业技校培养三年制机械、电工、化验分析专业139人;2009年8月,公司控股的呼伦贝尔驰宏矿业公司与昆明冶金高等专科学校合作,公开选拔冶金、机电等专业380余人进行委培。这种合作既为企业培养了技能型人才,又解决了部分员工子女就业问题,同时也为学校提供了大量生源,真正达到互利共赢的效果。

(三) 广泛开展校企科技合作项目,充分开发校企资源共享,达成互利共赢的战略发展目标

“十一五”期间,公司在矿山开发、冶金技术提升、装备自动化等方面和科研院所开展广泛合作。特别在矿山开发方面,公司与北科大、中南大学、东北大学和昆明理工大学等高等院校开展长期的合作。2009年与昆明理工大学签订战略合作协议,确定在地质研究、采矿技术、冶金技术等方面开展全方位合作,涉及金额2亿多元,20

余个重大项目，200余个子项目。同时签订学校和企业人才培养交流协议，确定学校每年将部分学生派往企业实习，由企业的技术专家负责辅导，企业的专家也可以通过学校的综合评定后聘为客座教授。

（四）大量招聘应届毕业生，拓宽学生就业渠道

公司2005年至2009年实施的“千名大学生招聘”项目：从2005年开始，公司开展全国巡回招聘，每年招聘大专以上学历学生60人左右，包括地质、测量、采矿、选矿、冶金、机电、自动化、化工、工程管理、人力资源、财务、审计等专业。截至2010年7月已招聘1158名毕业生，其中研究生70余人。公司控股的呼伦贝尔驰宏矿业也在2007至2010年间在全国各高校招聘了400余名本、专科应届毕业生进行后备培养。大规模的校园招聘为应届毕业生提供了大量的就业机会，也为公司后续的发展注入了强劲的动力。

二、“十二五”期间校企合作创新计划

（一）进一步加强在职教育，创新校企在职教育新模式

这些年校企合作经验表明，学校和企业有许多资源可以共享。学校的在职硕士教育为企业员工提升学历和进行理论的深化提供了便利。公司将继续深入开展在职硕士、博士的培养，鼓励员工利用业余时间深造。同时，根据公司的发展需要，充分利用高职院校和企业两种不同的教育环境与教育资源，把以课堂传授知识为主的学校教育与实践获得实际经验、实践能力为主的生产和科研实践有机地结合，实施具有鲜明特色的技能型人才培养模式，以提升学生的全面素质和综合能力为重点，实现校企双赢。

（二）开拓在校资助学途径，前置培养大量稀缺人才

目前，人才市场上地质、采矿、选矿、冶金和新材料研发方面的人才较为紧缺，随着公司“十二五”期间矿山开发力度的加大、产能规模扩大和产业链的延伸，导致以上专业的人员需求将大幅增加。近年招聘的经验表明，这些专业通过校园招聘比较困难，学生流动性大，且实践能力比较差。所以，将人才培养重心前移，考虑在给予一部分家庭困难的愿意攻读公司所需稀缺专业同时经过公司测试为具备潜力的学生一些资助，同时签订就业服务协议，以提供长期、稳定的稀缺专业人员补充，从而防止公司稀缺人才断层。同时，根据公司相关岗位的任职要求，与学校共同制定教学内容，并由公司的技术专家或学科带头人担任部分教学任务，快速提升学生的职业能力。

（三）以产带学，以学促产，积极推进校企人才交流和科技项目合作

随着技术装备水平的提升，公司越来越需要既具备良好职业素质又有很强操作技能的应用型人才，所以公司将本着集成有用资源、提升企业创新能力和科技水平、把科研成果转化为可以带来经济效益的生产力，同时促进学校提高教学质量和科研水平，在实践中培养人才，促进学校和企业共同进步为目标，在优势互补、平等互利、共同发展的基础上开展合作，形成以学带产，以产促学，人才交流和科研合作顺畅的新局面。

公司将建立健全校企合作培养高技能人才的工作机制。及时将企业对高技能人才的需求信息，包括专业、知识结构、技能水平等反馈给合作学校，指导学校合理调整专业、设置课程和安排教学，并为学生提供实习场所和设备，接受合作学校教师到企业生产一线实践，选派优秀高技能人才担任合作学校指导教师，组织优秀学员直接参与企业产品生产、技术攻关等。统筹安排高技能人才培养和生产的关 系，解决工学矛盾。同时与高职高专和技工院校开展多方面、深层次的合作。采取联合办学、委托培养、半工半读、函授教育以及进行全日制与非全日制等多种灵活方式实施培养。

总之，校企合作是大中专院校和企业谋求自身发展、实现与市场接轨、大力提高育人质量、有针对性地为企业培养一线实用型技术人才的重要举措，其目标是让学生在 校所学与企业实践有机结合，让学校和企业的设备、技术实现优势互补、资源共享，以切实提高育人的针对性和实效性，提高技能型人才的培养质量。驰宏公司将以以往的成功经验为基础，根据企业发展实际，寻找更多与学校合作的机会，以校企共建基地、共用人才、共享技术等方式，在校企合作方面创造新的模式，培养更多适合企业的高技能人才，为推动中国教育事业和有色工业的发展作出积极贡献。

依托企业背景 深化校企一体化办学机制

■ 安徽工业职业技术学院

安徽工业职业技术学院是铜陵有色金属集团控股有限公司举办的以工科为主,集高职教育、培训教育等为一体的多门类学科的全日制普通高等专科学校。

铜陵有色金属集团控股有限公司是全国重点扶持、安徽省重点培育的省属特大型企业集团,公司以有色金属、化工、装备制造三大产业为主业,下辖冬瓜山铜矿、安庆铜矿、金威铜业、金隆铜业等 50 余家厂矿企业。

安徽工业职业技术学院前身是铜陵有色职工大学和铜陵有色成人中专学校,2000 年开办高职教育,2004 年,经安徽省政府批准,正式挂牌成立安徽工业职业技术学院。举办高职教育十年来,在举办者的积极支持下,我们充分发挥自身的办学特色,在校企一体化方面进行了积极的探索,同时也积累了一些经验。



一、企业多方位参与办学,构建校企一体化平台

校企一体化的关键在落实,落实的关键在企业。在实际操作中,合作关系不稳定、合作程度不深、企业参与积极性不高等问题一直制约着校企一体化的深入发展。我院在办学过程中,得到了举办者和许多资源性企业的大力支持,与行业企业深度合作,共同构建校企一体化平台。

(一) 成立组织,保障校企一体化

铜陵有色公司专门成立了以分管副总经理为组长、副总工程师为副组长、主要管理部门和有关生产单位负责人为成员的产学研合作领导小组,对校企共建实训性教学基地、我院行业专业学生(采掘、选矿、冶炼、加工、机械)的实训实习进行统筹协调。

(二) 实施“三进”,落实校企一体化

一是师生进厂矿车间,铜陵有色下属企业连续多年接纳学院教师进厂矿车间进行挂职锻炼,多数专业教师具备了企业一线工作经历,并能够在教学中将理论与实践密切结合起来;我院按学期、分专业编制的学生实习计划,也由公司人力资源部统一下发实习安排,下属企业积极配合,解决了高职学生实习特别是生产性实习难的问题。二是生产工艺进教材讲义,企业与学院合作,先后参与编写特色教材、讲义和实训指导书 40 多本,形成教学案例 30 多套。三是工程技术人员进课堂,公司人力资源部为学院提供了庞大的专业人才数据库,厂矿单位积极配合,帮助学院建立了涵盖采矿、选矿、机械、电子等 15 个专业的兼职教师库。经教学基本功培训达标后的入库工程技术人员和能工巧匠 300 余人,每年来校从事专业课教学和实训指导的兼职工程技术人员 120 余人。

(三) 接纳顶岗实习,深化校企一体化

我院在办学过程中,探索实施的“2+1”教学模式改革,得到了众多行业企业的大力支持。湖北大冶、铜冠机械、金威铜业等 50 余家企业,每年接纳我院 600 余名学生进行顶岗实习,一方面为学生提供了实践机会;另一方面,作为预就业,也为企业选拔合适的人才提供了保障。

二、学院探索人才培养模式，为企业发展提供智力保障

培养合格的高素质技能型人才，是高职院校的办学宗旨和必须承担的社会责任，也是高职院校对社会经济发展和企业发展作出的最大贡献。

我院在践行办学宗旨、履行社会责任的同时，也不断思考如何才能为企业提供更有效的服务。多年来，我们摸索出一系列特色做法：

（一）塑造与企业文化深度耦合的校园文化，提高学生的岗位适应能力

我院在重视学生专业知识、专业技能的同时，不断探索以提高学生职业素养、职业道德等为目的的特色校园文化建设，以提高学生的岗位适应能力，培养出能迅速与企业接轨、受企业欢迎的高素质技能型人才。在实践过程中，我们将企业的 5S 管理和标准化建设引入到教学、管理和服务中。通过对物品的配置与安放、设备的管理与维修、环境的设计与布局等进行具体而又操作性极强的规定，在实训室、班级、宿舍等场所努力营造标准化管理的环境。通过从实训操作规程、班级组织建设、公寓生活及水电使用管理等方面入手，努力构建与企业科学管理制度接轨的各类校园规章制度。通过学风建设、校园文化活动等，帮助学生树立良好的职业纪律和职业道德观念等。在物质文化、制度文化、精神文化三个层面上建设与企业文化深度耦合的校园文化。

（二）实施订单式培养，为资源性行业提供紧缺人才

针对资源开发类高技能人才紧缺的现状，学院积极争取“注册制预科”和“定向招生”等招生形式，为有关企业开展“订单式”教育，得到了资源类行业、企业的一致赞许，并取得了较好的效果。2009年6月，中国铝业矿业公司选送的25名青工在经过3年的系统学习后，从我院顺利毕业，立即被吸纳到中铝数字矿山项目组，成为中铝数字矿山建设的技术骨干。2005年以来，学院通过订单式培养，已先后为铜陵有色公司，安徽琅琊山矿业总公司，湖北大冶有色公司，湖北黄麦岭磷化工有限公司，新疆有色公司，山东金盛金属公司，中国铝业矿业公司、山东分公司，五矿集团河北邯邢矿管局等多家大型企业培养了1000多名优秀青年技术人才。

（三）开展专业技能培训，为企业人力资源再造作贡献

学院为铜陵有色控股公司资源枯竭的5个矿山实施了千名员工转岗培训，使1200多名井下矿工先后转型为冶炼、化工和铜材加工等行业的合格员工。为了配合新一轮资源开发热潮，我们还为许多企业招募的新员工开展了岗前培训，先后为广东梅州恒兴矿业公司、广西百色融达公司、安徽亚邦化工公司、铜陵新桥矿业公司、池州九华冶炼厂等20多个企业培训了采矿、选矿、冶炼、制酸、化工等岗位员工1200多名。

（四）加强职工岗位培训，为企业技术升级“保驾护航”

铜陵有色公司在对铜冶炼工艺进行工艺改造，全套引进国外奥斯麦特炉技术时，面临着技术资料 and 现场外语翻译人才严重缺乏、老工艺淘汰后技术工人技能落后等问题。学院组织了12名有一定英语基础的工程技术人员脱产半年，进行封闭式英语强化培训班，承担了全部的技术资料的翻译和主要的技术交流的语言翻译。同时，围绕工艺要求，专门开办了为期一年的冶炼新技术培训班，培养了30名一线操作工，解决了企业的急需。此外，在有色公司冬瓜山铜矿矿山采矿新方法和无轨设备操作、选矿半自磨设备、铜材加工等项目中都积极配合企业做好人力和技术培训等服务，使职工岗位培训成为企业发展的重要一环。目前，学院每年承担铜陵有色控股公司及其它行业企业培训5000人次、鉴定3000人次。

三、校企一体化办学取得的成效

（一）提高了学院的教学水平

我院连续四年参加安徽省高职院校技能大赛，均名列前茅，共获得 8 个一等奖、16 个二等奖、19 个三等奖；在今年第三届全国职业院校技能大赛中，更是以一个一等奖、一个三等奖的优秀成绩在安徽省参赛院校中名列第一。另外，在近两届全国大学生广告艺术大赛中，我院均获得三等奖，是安徽唯一获奖的专科类学院。

（二）实现了校园所学与工作所需的一体化

为企业提供了熟悉最新生产设备、掌握最新生产工艺、了解实际生产流程的“拿来即用”的高素质技能型人才。2008-2010年，我院连续 3 年毕业生就业率分别为 96.72%、92.1% 和 97.4%。毕业生在进入企业后，能够很快适应工作环境，成为企业的技术骨干。

（三）形成了良好的品牌效应

过硬的办学质量和良好的社会口碑不仅使我院成为铜陵地区最主要的高技能人才培养和培训基地，也吸引了众多外地企业的目光，中铁十一局、五矿公司河北邯邢矿管局等均与我院主动接洽，进行青工培养与职工培训方面的合作。今年上半年，我院还被教育部认定为高职教育援疆单位，专门招收少数民族学生，为新疆地区培养采矿、测量专业技术人才。安徽省经信委也将我院认定为安徽省冶金、有色、建材、化工等非煤矿山矿长培训单位，在 5 年内为安徽省 2000 多所中小非煤矿山矿长学历提升提供培训服务。

以贡献求支持 以服务求发展 彰显云锡企业办学特色

■ 云南锡业职业技术学院



云南锡业职业技术学院于2007年3月1日经云南省政府批准成立，是一所工科为主、文理科兼容、以国土资源类专业为龙头，重点发展有色金属行业所需专业，以培养高技能人才为主要目标的全日制高等职业技术学院。学院隶属于云南锡业集团（控股）有限责任公司（以下简称云锡控股公司），具有“专业设置上有色金属行业特点突出；人才培养以‘校企合作、工学结合’为模式；教学模式以‘理实交替、模块教学、顶岗实习’为主体；教学内容以岗位技能要求为依据；办学经费由企业全部投入；毕业生就业以云锡控股公司为主”的特点。

师资队伍是办学的基础，是人才培养的主力军。学院以“为云锡控股公司和地方经济发展贡献力量，实现具有云锡特色的精致学院”为建设目标，有一支高水平的师资队伍是学院培养实用型、专门技能型人才最重要的保证。如何采取有力措施，拓宽人才引进渠道，把有水平的教师引进来，云锡控股公司制订了《关于优化人力资源结构的指导性意见》和《云南锡业集团（控股）有限责任公司兼职教师管理办法》，学院出台了《师资队伍建设规划》，一批结构合理、专兼结合的教学团队正在形

成。

一、多管齐下打造高素质教师队伍

一是学院有目的、有重点地选送教师、管理干部37人次到上海、广州、海南、广西、昆明等地大专院校进修学习。学院按照高职院校对“双师型”教师队伍的要求和定义，制定了《云南锡业职业技术学院“双师型”教师认定和管理办法》。加大对专业带头人及“双师型”教师为重点的师资培训，努力提高教师素质。

二是以教研、教改研究和成果推广为纽带，构建“校本培训”的创新体系，大力推进教育科研的校际交流与合作，学习现代管理经验，不断拓展新的合作空间。

学院制定了《教师在职培训和进修管理规定》等相关的管理制度。充分利用职业教育的优质资源以及云锡控股公司的友好关系，积极探索职业教育合作的新渠道和形式。与昆明理工大学、昆明冶金高等专科学校、红河学院、云南机电职业学院、上海交大、华东师范大学等院校展开了师资交流培训，与昆明冶金高等专科学校签订了《对口支援协议书》，积极开辟有特色对外教学的新途径，努力形成教育社会化的新亮点，不断扩大学校的对外影响力。加强与控股公司以外的企业合作，最大限度地满足企业生产一线的人才需要，拓宽学生就业渠道，实现校企双赢。

同时,邀请省内的知名学者、专家、工程技术人员来校访问、讲学。重点支持学院优势专业、特色专业,鼓励广大教师外出参加学术活动,鼓励在校内举办高水平的学术活动。用“天下能人皆为师”的用人之道,为学院教学质量的提升和教学的针对性注入新的活力。

二、树立科学人才观,完善人才引进机制,大力实施“人才引进工程”

按照云锡控股公司“按需引进、突出重点、相对稳定、合理流动、专兼结合、资源共享”的原则,在引进教师时,既补充教师队伍的数量,更注重引进的质量;既大力引进专业建设急需的优秀人才,又保证基础课、公共课教学急需的师资。积极促进云锡控股公司建立和完善高等职业教育新的管理机制;建立控股公司内部和外部的专业技术人员专业库,作为学院教师资源共享的支持系统。在保证每年从应届大学毕业生中充实教师队伍的同时,由各厂矿抽调既有理论基础又有丰富实践经验的工程技术人员轮换到学院服务一至二年,解决师资严重不足的实际问题。

办学三年来,在云锡控股公司的支持下,积极引进有高校管理经验的专家和生产一线工作经验的工程技术人员、能工巧匠和高校毕业生充实师资队伍。其中:引进昆明理工大学教授1人,担任教学副院长;高级工程师2人;工程师1人;助理工程师3人;能工巧匠和技术工人2人;引进高校毕业生24人;硕士研究生11人。从厂矿单位调入管理干部4人。

三、逐步建立师资队伍管理的长效机制

学院按照以学习促进教师素质的提高,以科研促进教师能力转变的师资培养思路,改革学院师资队伍的管理模式。制定了《新教师岗前培训管理规定》,进一步完善学院师资队伍管理制度,完善学院教师职称评聘管理制度,推进教师职务聘任和分配制度改革,完善重能力、重实绩、重贡献的分配制度。

一是将教师安排到云锡控股公司厂矿、车间顶岗实践,侧重提高实践教学能力,计划三年内将所有教师有计划地安排到云锡控股公司厂矿、车间顶岗实践,积累实际工作经验,提高实践教学能力。2007年至2010年,共选派46名教师到云锡生产一线实践锻炼。

二是制定相关政策,鼓励教师改善知识结构和能力结构,提高学历层次,在读研究生5人,并在教师职称上积极向高校教师职称系列转评递进。

三是积极鼓励教师参与云锡控股公司的技改科研项目,以提高教师的教学科研能力,9名教师共同参与了公司9个生产科研项目的工作。形成了有利于优秀人才脱颖而出、广大教师的工作积极性和创造性得到充分发挥的竞争机制和激励机制。

四、加强师德建设,不断提高师资队伍的思想道德素质和职业道德水平,树立教学楷模

学院把师德建设作为一项十分重要的工作坚持不懈地抓好,要求各党支部要提供有力的思想和组织保证,强化政策导向,把师德建设落到实处。要积极探索新时期、新形势下师德建设的特点和规律,注重针对性和实效性。坚持政治、业务标准并重的原则,不断强化以德育人、以德治教的观念,探索加强教师师德修养的有效途径,倡导“积极进取、爱岗敬业、无私奉献、严于律己”的精神风尚,努力提高教师的政治理论素质和职业道德修养,创建一支符合时代精神、德才兼备、开拓进取的教师队伍。培养一批为人师表、敬业爱岗、治学严谨、学风端正、教学效果好的校级教学名师,使之成为青年教师的学习楷模。

五、建立管理机制灵活的兼职教师队伍

学院从 2007 年开始,充分发挥企业办学的优势,利用云锡控股公司拥有的技术优势和人才优势,按照“按需聘用、保证质量、协议管理、注重实效”的原则,组建了一支“专工兼备、编制灵活、待遇随岗、长短结合”的专业结构合理、技术水平优良的兼职教师队伍。能满足学院在实践教学上对师资和技术水平的要求,有一支专业结构合理、知识水平优良的“双师结构”教师团队。

按照《云南锡业集团(控股)有限责任公司兼职教师试行管理办法》,由云锡控股公司劳动人事处根据办学的需要,安排生产一线的工程技术人员和能工巧匠承担专业课和实习实训指导教学工作。在兼职教师的管理和培养上,通过定期组织外聘教师参加学院的各种教学活动,进行教育学、心理学培训外,学院将兼职教师的日常教学情况纳入常规教学管理之中,注重教学行为规范、教学质量的提高和教学能力的培养。

六、加强科研,提升实力,促进教师的专业成长

建院以来学院深入探索高职教育规律,力争办有特色的高职教育,以教学科研成果推广为平台,促进教师的专业成长。

今后,学院将在职教意识上求提高,坚持以评促建不放松;在校企合作上求拓展,坚持人才立足不迟疑;在内涵建设上求深度,坚持教学改革不停步;在校风建设上求进步,坚持质量管理不动摇;在社会服务上求突破,坚持科学发展不放弃。

进一步改进和完善学院高职教育还存在的一些不足之处,继续弘扬“坚韧不拔、持之以恒,坚定不移、勇往直前”的当代云锡精神。以进一步树立好国企办高职院校的责任感与使命感,建设以人为本、健康向上、与时俱进、生生不息的反映时代特征、具有云锡特色的精致学院。为云锡控股公司、云南有色工业快速发展和地方经济的发展培养一大批思想品德优良、理论知识扎实、技能水平过硬的高级技术应用型人才而努力。

结合实际 突出特色 服务企业 注重效果

■ 洛阳有色金属工业学校



洛阳有色金属工业学校具有50多年办学的历史,学校具有中等职业学校和成人高校办学资质。2003年以来,学校坚持“面向社会、服务企业、以人为本、注重实效”的办学理念,学校取得了快速发展,办学水平逐年提高,现在已经发展成为国内有色金属材料加工行业知名学校和技能型人才培养基地。

随着国民经济的持续发展,社会和企业对技能型人才的需求与日俱增。有色金属行业作为国民经济的重要基础产业,其产品广泛应用于冶金、电子、电气、航空、能源、交通、轻工业等行业。学校及时抓住这难得

的发展机遇,拓宽办学思路,突出办学特色,通过校企合作,采取定向招生和订单培养等多种形式,探索出一条具有特色的办学路子。近年来,用人企业慕名而来,许多学生没毕业就被用人单位抢订一空,毕业生更是供不应求,甚至有些学生一入学就被用人单位定向录用、定向培养,实现了“上学即上班,入学即就业”。

一、突出特色优势,适应市场需求

进入新世纪,有色金属工业不仅发展速度快,而且技术起点高,对技能型人才需求不断增加,为学生就业和学校发展提供了广阔空间。学校及时调整发展思路,坚持特色办学,以适应市场需求。主要体现在以下三个方面:首先,利用行业优势,立足行业发展。学校一方面坚持为国内有色金属行业和相关行业发展培养合格人才,另一方面坚持把金属材料加工技术等专业办成国内首屈一指的特色专业。经过多年的努力,学校在国内有色金属行业的信誉不断提高,许多大中型有色金属加工企业都把洛阳有色金属工业学校学生作为用人和委培首选。其次,学校充分利用中铝洛铜有限公司等企业在国内有色金属加工行业中的技术和装备,作为学校实习基地。学生入学后,都有机会参加现场实习或生产实习,提高实践能力,为将来走向社会,走向企业奠定了基础。第三,学校根据社会和企业需求不断调整专业设置,和企业一起修定教学计划。目前,开设的金属材料加工技术、机电一体化、机床与数控技术、光伏能源等专业,长期以来一直是社会上的热门和特色专业,社会需求量很大。

二、转换办学理念,更新办学模式

学校坚持观念创新、体制创新、管理创新、教学创新,着力培养学生实际动手能力、社会适应能力和就业竞争能力,重点打造具有进取精神、具有过硬本领、具有职业道德的新型技能型人才。学校培养的目标是“锻造企业所需要的能力,培养社会离不开的人才”。

近年来,学校积极开发培训市场,变企业招工为招生,走校企联合的办学路子,采取定向招生和订单培养等多种培养形式,广开就业门路,积极安置就业,先后为数十家大型企业培养和输送了大量合格人才,深受用人单位的欢迎。许多毕业生在为经济建设 and 企业发展贡献青春和汗水的同时,也为自己的人生规划和职业规划拓展了广阔前景。

三、增强质量意识,提高服务意识

质量是学校工作的永恒主题。职业学校承担着直接为企业和社会培养技能型人才的任务,这就要求学校的教学质量和水平必须体现在学生的企业适应能力、实际操作能力和现场处置能力等方面。所以,学校摒弃了以往单纯以理论考试成绩考查学生的简化模式,加强了对学生实践能力和心理承受能力的培养,重点抓好学生的“基础知识”和“基本技能”训练。比如在教学中,不仅要根据企业的生产装备和生产工艺组织教学,还要向学生讲授在不同装备和生产工艺条件下生产什么产品;在讲授产品时,既向学生讲授什么是合格产品,还要讲授什么是缺陷产品;同时还要讲授缺陷产品是如何产生的,以及在生产过程中的控制方法,从而提高了学生的实际工作能力。另一方面,坚持树立全员的质量意识和服务意识。学校工作只有越贴近企业、贴近社会,才越有生命力。学校必须树立为企业和社会服务的观念,才能积极主动地替企业着想,为企业办事。因此,我们坚持教学从企业实际出发,尽量保证学生能够尽快熟悉社会、熟悉企业、熟悉工作。

四、“对社会负责、对学生负责、对企业负责”是我们坚持不懈的追求目标

我们将继续着重培养学生的实际动手能力,社会适应能力和就业竞争能力,重点打造学生的进取精神、职业道德和安身立命的过硬本领,努力把学校办成学生和家长放心、社会和企业满意的技能型人才开发基地。

洛铜技校办学严谨,主要表现在两个方面。一是教学上的严格。严格是该校的办学传统,这种“严”字体现在学校的各个方面,大到教学管理,小到每个人的行为规范。学校不仅对理论教学管理严格,而且对学生的实习教学和操作技能也有严格要求。正是这种严格的管理,严格的要求,严格的训练,严格的培养,使得教学质量不断提高。毕业生以其知识面广、基础扎实、动手能力强,受到很多知名企业的青睐,学校也因此在国内有色金属行业同类学校中具有领先地位。只有这种严格的要求才能使学生完成向企业合格员工的转变,才能真正体现学校对社会负责、对企业负责、对学生负责、对家长负责的精神。二是生活上亲情般的关怀。“一切为了学生,为了一切学生,为了学生一切”是学校始终遵循的办学宗旨。对在校生,教师“勤家访、谈思想、促学习、问冷暖”;对已分配的学生,学校经常派教师走访用人企业,看望学生,帮助已就业的学生解决思想上、工作上、学习上、生活上的困难和问题。学校还积极配合政府的扶贫政策和农村劳动力的转移政策,开展一系列的“献爱心、送温暖”活动,广大教职工积极向贫困地区学生捐款捐物,缓、减、免部分优秀贫困生学费,让贫困地区的学生能够切实体会到党的关怀、社会的温暖、学校的真情,使他们顺利完成学业。

诚邀您加入《有色人力资源开发》理事会

《有色人力资源开发》杂志是由中国有色金属工业协会组织人事部主管，有色金属工业人才中心（与有色金属行业职业技能鉴定指导中心合署办公）主办的月刊，是有色金属行业人力资源开发、管理方面的门户期刊，也是有色金属行业唯一一家专门致力于人力资源开发、管理的期刊。目前，期刊拥有 11 家协办单位、71 家副理事长单位、62 家理事单位；每期发行 4000 余份。设有政府信息、有色信息、企业风采、职业培训、企业文化、HR 管理等栏目；已成为有色金属行业企业领导及有关部门了解国家及行业相关动态，交流职工培训、绩效考核、员工激励等经验的平台。为便于企事业单位更了解有色金属行业人力资源开发工作，《有色人才视点》电子期刊选编了部分《有色人力资源开发》的文章内容。

若贵单位符合下列条件，我们真诚邀请贵单位加入期刊理事会，成为本刊副理事长单位或理事单位：单位具有一定规模，能有指定人员定期供稿，报道本单位有关工作动态；每年能按时交纳一定数量的会员费（会员费为副理事长单位每年 2000 元；理事单位每年 1000 元）。

理事单位可享有以下服务：

一、每月在期刊理事会名录上刊登单位名称及所推荐副理事长、理事姓名。副理事长单位每年享有一次彩图宣传的权利，可以是企业领导、先进人物或企业整体宣传。

二、每月为副理事长、理事单位相关部门工作人员免费提供刊物 1 至 3 本（每本全年售价为 120 元）。

三、免费为副理事长、理事单位在“有色人才网”及期刊上登载单位招聘信息；在有色金属行业全国巡回招聘会举办期间，我单位可为副理事长、理事单位组织开展毕业生宣讲会创造条件。

四、免费登载副理事长、理事单位人力资源开发、职工培训、职业技能鉴定等方面的工作动态及相关论文；免费为副理事长、理事单位提供职称评审、有色金属行业职业技能鉴定等方面工作的信息咨询。

无论推荐副理事长还是理事人选，各单位仅限一名，且必须是主管组织、人事、劳资、技能鉴定、职工培训等工作的公司（厂、院）级领导。如贵单位接受我们的邀请，请填写附件中的表格，以邮件的方式寄给我们，也可以直接传真给我们。静候佳音！

通信地址：北京市海淀区首体南路 9 号主语国际 7 号楼 402 室

邮政编码：100048 联系电话：010 - 62246615、62241289（传真）

联系人：谷健男 王岩 电子邮箱：ysrcbjb@126.com

开户单位：有色金属工业人才中心

开户银行：北京工商银行四道口支行（行号 493）

附件：

表一：推荐《有色人力资源开发》理事会副理事长、理事人选表

单位名称（盖章）							
通信地址						邮编	
推荐意见（仅限选择其一，划钩表示）				副理事长（ ） 理事（ ）			
人选姓名		性别		民族		出生年月	
职务		学历		所学专业			
办公电话	（ ）				手机		
单位网址					E-mail		
主管业务							

表二：推荐《有色人力资源开发》特约通讯员人选表

部门名称（盖章）							
通信地址						邮编	
人选姓名		性别		民族		出生年月	
职务		学历		所学专业			
办公电话	（ ）				手机		
QQ 或 msn					E-mail		

表三：相关部门信息表

业务名称	部门名称	负 责 人			传 真	
		姓 名	职 务	联系电话		
人力资源管理						
宣 传						
技能鉴定						
职工培训						
通信地址					邮 编	

关于我们

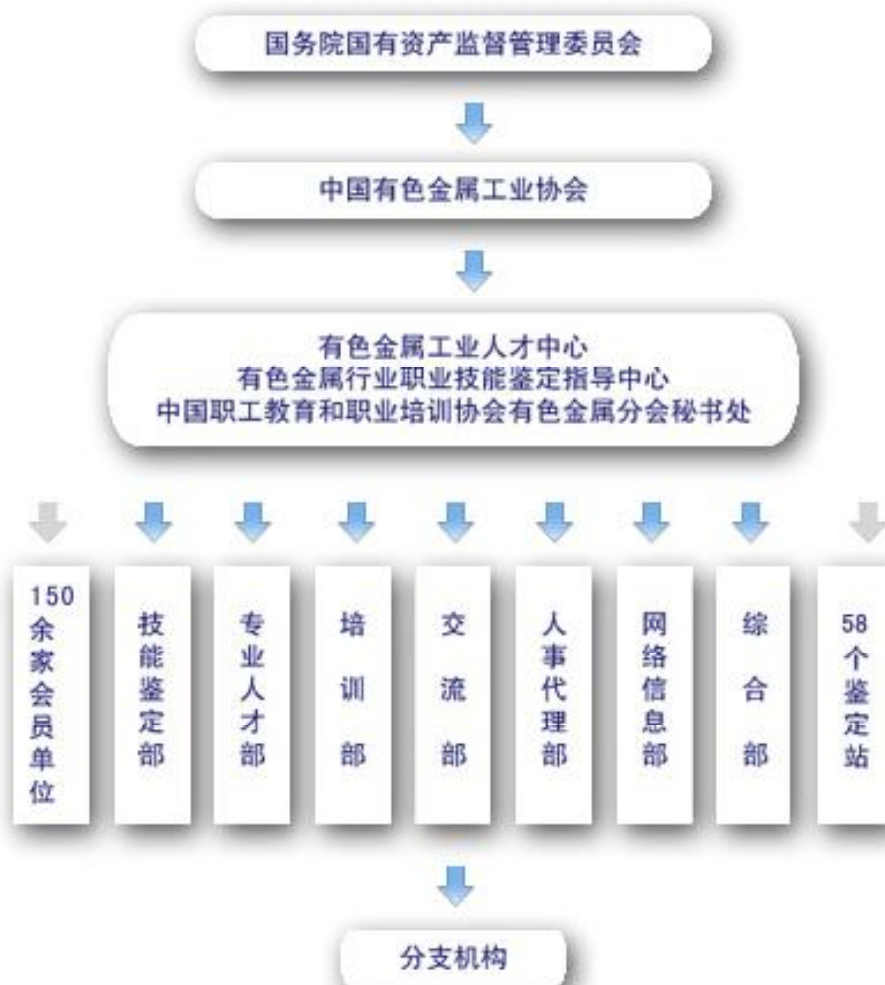
有色金属工业人才中心（原名：中国有色金属工业总公司人才研究与开发交流中心）是中央机构编制委员会批准成立的事业单位。

有色金属行业职业技能鉴定指导中心 是劳动和社会保障部批准成立的，负责组织全行业开展特有工种职业技能鉴定工作，与有色金属工业人才中心合署办公。

中国职工教育和职业培训协会有色金属分会 是民政部批准成立的社团组织，现有150多家会员单位，秘书处设立在有色金属工业人才中心。

三个机构面向有色金属行业的企事业单位开展职业技能鉴定、职工教育和职业培训、职称评审及人才服务工作，面向社会开展人才交流和人事代理业务。

有色金属工业人才中心是中国有色金属工业协会常务理事单位，是国家机关人才交流机构分会副会长兼秘书长单位和北京人才交流协会副会长单位。



有色金属工业人才中心联系方式

地址：北京市海淀区首体南路9号主语国际商务中心7号楼402室 邮编：100048

电话：010-62239501 传真：010-62241289 E-mail: gjrck@163.com ; cntrc@263.net