

杭钢集团 2022 年人才引进、职工招聘、职工培训等人才队伍建设情况

（一）强化人才工作机制，激发人才工作新动能

围绕“十四五”人才发展规划、人才新政制度落实、年度人才工作目标任务等重点要点难点，制定下发《集团公司 2022 年人才工作要点》，从人才管、用、育、留、爱全链条，厘清清单式管理，定计划、排任务、谋举措，为全年人才工作打基调。以“1+2+N”人才制度体系为大纲，完善构建各级人才制度体系。督促各重点单位结合其自身情况，修订推出相关制度。不断对标科研优势企业标准，学习引才引智做法，宣贯筑强引才意识，紧跟政府引才步伐，紧盯地方引才政策，发力四大板块所需人才。

（二）脚踏实地招才引智，强化要素保障助力攻坚

创造条件吸纳高校应届生就业，全力促进高校应届毕业生就业。各单位积极参加浙江省、杭州市及属地政府等组织的线上线下招聘会等 30 余场，目前应届毕业生招录数比上年同期提升 35%。深入推进校企合作，通过与高校面对面的交谈、实打实的对接、心交心的合作，不断扩大合作深度广度，在推进教师“驻地研究”、实习基地建设、奖学金设立等方面不断探索突破，累计已吸收实习见习人员 39 人。围绕集团公司重点项目建设，提前部署招聘计划，积极创造就业机会，2022 年已累计招聘社会招聘 500 余人，比上年同期增加 18%，切实在“稳就业”“共同富裕”中展现了国企担当。

（三）大力组织联合办班，做精做优做细员工培训

有序推进开展集团公司和各级子公司的培训工作。集团总部及总部外部门继续发力专业条线培训，完成各专业条线人员的能力提升培训。指导多部门联合办班，其中集团总部相关部门联合办班 2 期，整合优化培训资源。全年举办各类内外部培训 150 余项，培训 30000 余人次。其中杭钢本级培训共计 41 项，培训 3090 人次；专业条线人员培训 14 次，内部办班培训 16 次，2690 人次；送外培训 25 次，400 余人次。