

# 2023年生产电机公司薪酬方案 公司薪酬体系方案(精选6篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 生产电机公司薪酬方案篇一

二、基本工资是根据员工的岗位相对价值确定的工资单元。

基本工资的用途：

保险的缴纳基数

加班费的计算基数；

事病假工资计算基数；

外派受训人员工资计算基数；

其他基数。

三、考核工资是根据公司组织结构图，每位员工由其直接或间接上级对其考核。

考核内容包括：岗位职责、操作标准、规章制度。具体参照《物业公司考核管理办法》。

四、工龄工资：员工工龄工资每年50元，以实际到岗时间核算。

五、福利是公司为员工提供的除工资之外的待遇，福利主要以物资或货币形式进行发放，具体分为：

1. 节日津贴：逢春节、中秋节发放实物或过节费。
2. 劳保用品：公司免费为正式员工提供统一的工作服及特殊岗位员工必要的劳动保护用品。
3. 保险：公司为正式员工所投保险主要有养老保险、医疗保险等，公司根据国家要求、员工的岗位性质，结合公司实际为员工投不同的。险种。
4. 试用期员工不享受各种福利。工龄不足一年则发放一半。

## 六、其他

1. 新进员工试用期薪酬规定：

新进员工试用期间按拟聘任岗位对应的试用工资的发放，试用期间不享有福利，不参与考核。

2. 离开公司人员薪资规定：

辞职应办理辞职手续，以批准之日作为薪资截止日。未办理辞职手续离职者不予发放工资。

七、由于考核的需要，员工当月工资于下月10日发放。

## 生产电机公司薪酬方案篇二

首先谈谈我对这块的整体看法：

第二，不应该是一成不变的制度；企业发展阶段、经营状况因时而异，薪酬绩效制度适时的变化能配合公司发展战略、

更好的服务公司经营服务。所以有的时候一个优秀的企业家会适时的主动改变薪酬绩效制度，简单的说也是为了改变而改变，但目的也是为了改变公司现状。

下面将薪酬绩效设计思路进行简单概括：

## 薪酬制度

我们通常在评估一个薪酬制度的时候会看他们的“5性”，即薪酬竞争性、内部公平性、薪酬激励性、薪酬规范性、成本可控性。

薪酬规范性主要侧重调薪机制；包括套档测算、新入体系等规范性；

成本可控性主要是考虑在不突破工资总额的范围；

## 绩效制度

绩效立足于岗位的工作职责，和薪酬形成约束机制，通常情况下绩效考核抓住3点总体上看就是相对有效的：绩效指标、强制分布、绩效应用。

具体来看：

考核指标：指标核心就是要对业绩加上定量指标，现有制度相对模糊，这个可以参考22；

绩效应用：现行方式绩效基本无法得满分有负激励趋势，建议位于1上下浮动；

## 生产电机公司薪酬方案篇三

经过全体员工的努力，今年超额完成全年计划，各方面工作

取得了可喜的成绩，为了鼓励员工在明年更加努力工作，创造更高的经济效益，本公司拟对员工岗位工资进行调整。方案如下：

外籍员工努力工作、富有成效，为此拟对外籍员工等人，月岗位工资进行调整。即在原基础上增长5%；等人按岗位工资的3%进行增长，以红包的形式折合人民币全年分两次发放。

拟对现行的10级30档岗位工资标准进行修订，档金额由原4700元提高到5600元，最低档由原1000元提高到1500元（试用期间的工资），试用3个月后经考核合格，岗位工资可确定为1400元。技术性较强的岗位试用期间的工资为800元，经过3个月试用考核合格后根据技术水平的高低其岗位工资可确定在1500~2400元之间。对新招聘的具有领班以上职务的员工，试用期间的岗位工资确定在c档，3个月试用合格后可调到各个职务的b档。

（1）此次调整岗位工资采取与淡季培训相结合的办法，由部门对员工进行考核。

对于在淡季培训中考核合格的员工，同时又属于调整岗位工资的范围，予以调整。但是对考核不合格的员工将延长3个月后再进行考核，合格后方可调整岗位工资，但不予补发。

（2）调整岗位工资的范围：在册、参加本公司淡季培训考核合格的正式员工。

（3）调整金额：

1) 副总经理月增资900元，总经理助理（包括总监）月增资800元，部门经理月增资700元，部门副经理月增资600元。对于在年工作中成绩突出的人员经总经理批准，可调到相对应的a档，对于不能胜任本职工作的人员经总经理批准，可调到相对应的c档或不调。

2) 领班至主管人员的`岗位工资原则上调到各级别的b档，成绩突出的其岗位工资可调到a档。对调到a档、c档岗位工资或不调的员工要严格控制，经人力资源部审核后报中心领导批准。

3) 对受聘于本公司具有专业技术职称的员工，其岗位工资原则上调整为：

高级职称岗位工资4700元。

中级职称岗位工资3700元。

初级职称岗位工资2300元。

对具有专业职称同时又担任职务的人员其岗位工资可选择高金额。

4) 一般员工调整岗位工资按技术性较强和一般进行调整：

技术较强的岗位工资的调整由部门依据考核情况原则上调整为1900~2400元。

一般工程的员工，根据工作成绩及表现，划分为三个档次来调整岗位工资：

一档：工作成绩优秀，调整金额为800元。

二档：工作表现良好，调整金额为500元。

三档：工作表现一般，调整金额为300元。

调整岗位工资的比例为：调800元的员工占30%；调500元的员工占60%；调300元的员工占10%。

(1) 淡季培训结束后，由部门对每名员工进行考核，填写《公司员工考核表》，部门经理提出具体意见及调整方案。

(2) 由部门将调整方案报人力资源部进行审核。

□3□xx年xx日xx日，经本公司总经理批准输入电脑，同时补发xx年xx月~xx月的岗位工资差额。

## 生产电机公司薪酬方案篇四

思路理顺：

一、当前在集团公司内部非计件岗位主要存在的工资制度：

在集团公司总部及各子公司的管理人员沿用建厂时的行政管理级别工资制；

业务员在行政管理级别上加出差补贴，再加销售额提成；外派员工在行政管理级别上加一块外驻津贴；聘用员工则根据实际情况协商调节。

但外派员工和聘用员工的工资待遇，集团没有统一政策和方案，仅是在人员任免时临时决定。

另外，集团的薪酬制度还是20多年前的产物，这种薪酬制度的陈旧已显现出分配不公的现象，增加了人力资源管理的难度，已不能适应集团公司发展的需要。

二、简要的说，集团薪酬体制主要存在以下方面的问题：

公司薪酬政策的实施没有实现市场化，各级人员的薪酬收入与行政管理级别相联系，而不是与具体的工作岗位和对企业贡献的大小与重要性相联系。导致各类人才不能够向企业最需要的岗位流动，资历而不是能力成为衡量人才的重要标准。

薪酬水平与个人的工作业绩体现不出直接的联系。

三、针对上述问题的具体表现 我们确定了薪酬体系建设方面需要解决的关键议题如下：

确定岗位职责；

制订岗位业绩指标；

建立考核方法和程序；

完善岗位设置及岗位职能，调整工资级别划分；

调整管理员工资水平；

确定薪酬水平，划分收入分配方法；

完善建立技术人员激励考核制度。

#### 四、解决方案

从岗位分析和评估着手，建立起内外部相对公平的薪酬体系

岗位分析是确定薪酬的基础。我们结合公司的架构和经营目标，通过和各单位共同制定岗位说明书，设计和确定了相应的岗位设置和岗位职责。

在岗位评估方面，我们采用了计分比较法。首先确定与岗位重要性有关的评价要素（例如：学历要求、技能要求、岗位责任等），通过给这些要素定义不同的权重和分数综合得到岗位分值。比较不同岗位的分值得到本岗位在企业当中的相对位置，获得岗位的相对重要程度。

在此次岗位评估工作中，我们组织所有单位对所有非计件岗位进行了测评，以判断岗位重要程度及对集团公司的贡献度，

并作为确定今后各岗位薪酬相对水平的重要参考依据。

进行薪酬调查，解决薪酬的外部公平问题

在人才逐步市场化的情况下，企业确定薪酬水平，需要参考劳动力市场的供求状况和薪酬水平。我们将山东省内同行业的大型企业集团确定为调研对象，分别走访了晨鸣热电、鲁泰纺织和山东如意集团，并且从专业的薪酬调研机构获取了家纺行业和光伏行业相关代表性企业的薪资数据作为参照，来确定集团公司整体水平。

薪酬结构设计

在进行薪酬设计的时候，需要通盘考虑多方面的因素。包括，当地发展状况及消费水平、行业特点、行业竞争和人才供应状况等；公司内部的薪酬支付能力、人员的素质要求；企业发展阶段、人才稀缺度、招聘难度、公司的市场品牌和综合实力等。

确定人员薪酬时，我们主要从二个方面进行设计：一是其职位等级和个人的技能资历，二是个人绩效。在薪酬结构上与其相对应的，分别是岗位技能薪酬、绩效薪酬。岗位技能薪酬作为确定一个人基本薪酬的基础。

为保证从旧的薪酬制度向新制度的平稳过渡，在操作中，我们保留公司行政管理级别的薪酬分级，但根据岗位评估结果的岗位相对价值调整了各薪级所对应的岗位。

岗位薪酬主要由岗位等级决定。岗位薪酬的确定是一个区间，而不是一个点，从薪酬区间中选择合理数据作为这个区间的中点，然后根据这个中点确定每一职位等级的上限和下限，形成一个岗位等级的薪酬区间，相同等级、不同岗位的人员薪酬可以在此区间内根据岗位的相对重要性有所不同。



绩效薪酬是对员工完成工作任务目标而进行的浮动薪酬，即该部分薪酬必须与员工为企业所创造的经济价值相联系。在目前缺少其他激励方式的情况下，绩效薪酬应当成为激励员工的主要方式。这就要求公司建立完整的业绩评价体系，以保证绩效薪酬的发放能够有的放矢，达到激励的目的。

最后，是薪酬体系的实施和修正。人力资源部是最了解企业内人员情况的部门。在制定和实施薪酬体系过程中，及时的沟通、必要的宣传或培训也是保证薪酬体系建设成功的因素之一。人力资源部可以充分利用各种方式介绍公司薪酬制定依据，宣传薪酬体系建设的重要性，统一员工的认识。此外为保证薪酬制度长期、有效实施，由人力资源部门与企管部定期根据实施情况和总体薪酬水平的定期预算分析，对薪酬体系和薪酬水平进行定期的调整是十分必要的。

依照上述步骤和原则进行薪酬体系设计，既能满足了企业的需求，也能提高员工对薪酬制度的满意度，一定会收到良好的效果。从本质意义上讲，劳动报酬是对人力资源成本与员工需求之间进行权衡的结果。世界上不存在绝对公平的薪酬方式，只存在员工是否满意的薪酬制度。

## 生产电机公司薪酬方案篇五

1. 了解工人对公司的贡献；
2. 为工人的薪酬决策提供依据；
3. 提高工人对公司管理制度的满意度；
4. 激发工人的积极性、主动性和创造性，提高工人基本素质和工作效率；
5. 为工人的晋升、降职、培训、离职和年终奖发放提供决策依据；

1. 已转正的一线车间工人；
  2. 试用期工人、连续出勤不满三个月的工人以及考核期间休假停职3个月或以上的工人不列为此次考核对象。
  3. 绩效考核人应该熟练掌握绩效考核的相关内容，做到与被考核一线员工的及时沟通与反馈，公正地完成考核工作。
1. 考核时间为第二个月的1号到4号，每满一个季度总结一次；
  3. 最终被考核人考核结果提交于行政部，由行政部最终审核交付财务核算绩效工资。
1. 绩效考核分三部分，出勤奖、工艺纪律奖和6s管理奖，共计200元/月；
  2. 评定标准为以上三项分别占25%、50%和25%(即50元、100元、50元)
  5. 此绩效考核为每月评定一次，按季度发放；
  6. 具体绩效考核细则内容见下表：略

## 生产电机公司薪酬方案篇六

### 1. 辽宁发现百万克拉钻石矿

1月11日，辽宁省地勘局局长于文礼在辽宁省政协会上透露，辽宁省瓦房店地区发现一处大型金刚石矿，矿藏量保守估计约100万克拉（约合200千克），可开采30年以上。

据悉，辽宁省地勘局地质工作者在瓦房店地区地下860米处发现的金伯利岩层厚度达130米，该岩层金刚石矿内杂质量少，品位较高。据估算，此处矿藏的价值在数十亿元以上。

点评：我国成规模的金刚石矿主要分布在辽宁瓦房店和山东临沂等地，其中瓦房店地区的金刚石矿藏量排名首位。辽宁瓦房店地区出产的金刚石纯度比南非的好，宝石级别以上的金刚石约占70%。有专家认为，在过去10多年间，全球没有新的大型钻石矿被发现。按目前的开采速度，全世界的钻石储量预计在20多年后将消耗殆尽。此次瓦房店地区金刚石矿的发现，将缓解全球钻石资源的不足。

## 2. 赣北再现一个“世界钨都”

1月上旬，由江西省地矿局九一六大队承担的江西省武宁县石门寺-苗尾矿段钨矿勘查项目通过评审，全区探获三氧化钨储量63万吨，共（伴）生铜金属量31万吨，钼金属量2.5万吨。由于该矿的三氧化钨储量已超过闻名的“世界钨都”赣南三氧化钨保有储量的总和，因此“世界钨都”形成迁都赣北的格局。

点评：武宁县石门寺矿区位于江西北部九岭山中，原有工作程度较低，仅在上世纪70年代末针对地表石英大脉型黑钨矿进行过普查，矿区基础地质工作薄弱，找矿难度大。九一六大队承担该项目任务后，克服重重困难，把原来勘查找矿思路从找单一的黑钨矿石英大脉型钨矿转移到寻找斑岩型多矿种的黑、白钨矿（铜矿）上来，进一步明确了找矿主攻方向，从而实现找矿突破。

## 3. “青藏高原地质理论与找矿突破”集成成果获国家科技进步特等奖

2月14日，中央、国务院在京举行国家科学技术奖励大会，“青藏高原地质理论创新与找矿重大突破”集成成果获国家科技进步特等奖。在该项目实施过程中，地质工作者发现了3条巨型成矿带和7个超大型、25个大型矿床，确立了青藏高原为我国重要的战略资源储备基地。

#### 4. 我国加大对地质找矿财政支持

3月5日，十一届全国人大五次会议在京召开。国务院总理温家宝做工作报告时表示，要优化财政支出结构、突出重点，更加注重向民生领域倾斜，加大对教育、文化、医疗卫生、就业、社会保障、保障性安居工程等方面的投入。要更加注重加强薄弱环节，加大对“三农”、欠发达地区、科技创新和节能环保、水利、地质找矿等的支持。

点评：矿产资源是保障经济社会发展的基础，近年来，党中央、国务院对地质找矿工作高度重视。温家宝总理去年到国土资源部视察时，明确提出了要坚持立足国内，夯实资源保障基础；要加快实施找矿突破战略，形成能源资源战略接续区，积极参与矿产资源国际合作等要求。这些让全国国土资源系统，特别是地勘行业群情振奋。

3月16日，国家发改委、财政部、国土资源部、能源局联合发布《关于印发页岩气发展规划（2011-2015年）的通知》。随后，国土资源部印发《关于加强页岩气资源勘查开采和监督管理有关工作的通知》，旨在加快推进和规范管理页岩气勘查开采，确保页岩气开发快而有序。

点评：文件明确了未来五年我国页岩气开发的具体目标，确定了未来五年我国页岩气发展的指导方针、重点任务、保障措施和实施机制，对我国页岩气勘查开发快速、有序、健康发展具有很大的推动作用。

#### 6. 亚州第一天然碱矿惊现河南

3月30日，河南省地矿局第一地质勘查院承担的河南省桐柏县曹庄矿区天然碱矿普查项目顺利通过野外验收。经初步测算，该矿区天然碱矿资源量为7200万吨，芒硝矿资源量为1亿吨，均达特大型规模，其中天然碱矿资源量位居亚州第一。

点评：该项目以投资为引导，以企业投入做补充，本着“风险共担、共同投资、联合勘查、成果共享”的原则进行合作勘查。项目历时一年零两个月，是该队时隔30年后发现并查明的一处位居亚洲第一的天然碱矿，实现了真正意义上的快速突破和重大突破。

## 7. 2012全国探矿者年会召开

3月31日，2012全国探矿者年会在厦门举行，国土资源部部长徐绍史对会议专门做出批示。国土资源部副部长汪民在会议上指出，要紧紧抓住当前难得的发展机遇，大力推进找矿突破战略行动。

点评：从2006年6月召开第一届全国百家地质队（院）长座谈会至今，已举办了六届。会议规模从小到大，人数不断增加，内容越来越实，已成为地勘行业乃至社会上很有影响的会议。按国土资源部总工程师钟自然的话说：“会议的品牌效应逐步显现，对我国矿产勘查开发特别是地质找矿的贡献不可低估。”

## 8. “找矿突破在行动”媒体基层行活动启动

为了能让媒体深入一线了解各地落实地质找矿新机制的情况，宣传报道各地摸索、构建以市场机制为导向的制度平台的经验，国土资源部在全国范围内开展了“找矿突破在行动”媒体基层行活动，组织中央和地方主流媒体分东、南、西、北四条线路，深入19个重点成矿远景区和47片整装勘查区进行采访报道。

4月22日，在国土资源部组织的第43个世界地球日主题活动现场，全国政协副主席罗富和为即将出征的“找矿突破在行动”媒体基层行采访团记者代表授了旗。

点评：毫无疑问，加快实现找矿突破是我国当前和今后一段

时期的一项重要战略任务。本次“找矿突破在行动”媒体基层行活动是国土资源部面向全社会开展的一次覆盖广、形式新、影响大的宣传采访活动。

## 9. 国内深水勘探首次用上“微生物”

5月4日，中海石油（中国）有限公司深圳分公司引入微生物地球化学勘探技术，并首次将其应用于深水盆地含油气评价。

微生物地球化学勘探技术以轻烃微渗漏理论为基础，采用微生物学方法和地球化学方法分别检测微生物异常和吸附烃异常，预测下伏地层是否存在油气藏，并预测油气藏的属性，再与二维和三维地震勘探成果相结合，对油气的富集与微生物异常的分布做出合理的地质解释，对有利的圈闭和区带进行含油气评价，从而大幅提高油气勘探的成功率，并降低勘探成本。

点评：目前，微生物地球化学勘探技术已在全球50多个国家的3000多个勘探项目中得到成功运用。然而，该技术的应用对于我国深水盆地含油气评价而言尚属首次。

## 10. 国土资源部部长徐绍史兼武警黄金指挥部第一政委

5月8日，国务院、中央军委发布命令，国土资源部部长、党组书记、国家土地总督察徐绍史兼武装警察部队黄金指挥部第一政治委员。中国人民武装警察部队委员会决定，徐绍史兼黄金指挥部委员、常委、第一书记。

点评：号称世界上惟一的掘金部队——中国武警黄金部队已组建32年，如今正悄然进行职能转型。此前，武警黄金部队的业务领导部门是国家发改委。此次业务领导关系的调整被认为是武警黄金部队职能调整的信号：从以寻金为主，转为多金属矿产勘探等基础性公益性地质调查。

## 11. 八部委联合开展地勘单位分类改革调研

5月10日，国土资源部联合中央编办、发展改革委、财政部、人力资源和社会保障部、国资委、工商总局、税务总局七部委开展的国有地勘单位分类改革专题调研正式启动。5月~6月，6个调研组分赴25个省份开展调研，全面深入地了解国有地勘单位分类改革的有关情况，并听取各方建议。

点评：近年来，我国国有地勘单位发展取得了积极成效，但也出现了许多新情况和新问题，特别是在事业单位分类改革与推进找矿突破战略行动的大背景下，国有地勘单位面临的机遇和挑战并存。地勘单位改革发展涉及编制、资产、财税、社保、工商等多方面，开展联合调研有利于深入了解情况，有利于各部门协调配合，制定科学合理的地勘单位分类改革指导意见。

## 12. 电影《生死罗布泊》在人民大会堂首映

5月21日，国土资源部、新疆维吾尔自治区、国家广电总局联合在人民大会堂举行《生死罗布泊》电影首映式。

影片以表现地质工作者寻找稀缺资源——钾盐为背景，讲述了两代地质工作者经过8年奋战，终于勘探出世界超级大型的钾盐矿床的故事。该片入选中宣部、国家广电总局向党的十八大重点献礼影片之列。

点评：影片塑造的一群地质科学家英雄群像，正是千千万万地质工作者的缩影。在他们身上，深刻地诠释了广大地质工作者传承和弘扬的“三光荣”、“四特别”精神，生动地再现了当代地质人淡泊名利、爱国奉献的精神风貌。

## 13. 大理鹤庆北衙探明黄金储量151余吨

6月14日，国土资源部调研组赴滇调研时了解到，云南省地质

找矿行动又获重大突破。截至2011年年底，鹤庆县北衙多金属矿已探明黄金储量151.28吨，居全省黄金储量第一。该矿今年新增探明黄金资源储量35吨，有望跻身世界级巨型黄金矿床。

点评：我国不缺乏寻找超大型、巨型矿床的成矿条件，但由于矿业权设置导致分割、投入不足，过去很少找到巨型矿床。国土资源部自启动地质找矿突破战略行动后，北衙金矿即成为第一批47个整装勘查区之一。在对北衙多金属矿的勘查中，企业投资与省地勘基金共同投入，最终在两年内完成了3年的找矿任务，并形成风险共担、利益共享的合作共赢机制。

#### 14. 化探技术首次应用于煤层气勘探

6月中旬，由中石化石油勘探开发研究院无锡石油地质研究承担的煤层气地球化学勘探方法试验研究项目通过专家组评审验收，这是该项目首次将地球化学勘探技术方法应用于煤层气勘探。目前，该项目研究成果已在内蒙古锡林浩特乌尼特区块煤层气勘探中广泛应用，并收到显著的勘探效果。

点评：经过10多年的勘探和研究，我国煤层气已步入商业化开发阶段，但尚无应用地球化学勘探技术进行煤层气勘探的先例。该技术的应用，有力地推动了该区块煤层气资源的勘探开发。

#### 15. 国务院副总理李克强会见浙江省第七地质大队先进事迹报告团

6月21日，国务院副总理李克强在人民大会堂亲切会见了全国模范地质队浙江省第七地质大队先进事迹报告团。李克强说，要围绕经济社会发展和应对国际环境变化的需要，弘扬地质工作者牢记使命、献身事业的优良传统，大力实施找矿突破战略行动，立足国内增强能源资源保障能力，更好地服务现代化建设。



点评：浙江省第七地质大队几代员工发扬艰苦奋斗精神，创造了不平凡的业绩，是全国地勘队伍的杰出典范。

## 16. 国务院办公厅转发国土资源部等部门找矿突破战略行动纲要

6月25日，国务院办公厅发布了《关于转发国土资源部等部门找矿突破战略行动纲要(2011~2020年)的通知》，要求各地、各有关部门要切实加强对找矿突破战略行动的组织领导，建立协调机制，层层落实责任，精心组织实施；国土资源部要组织专门工作力量，确保找矿突破战略行动任务的全面实现。

点评：党中央、国务院对地质找矿工作高度重视，因此我们更应深刻认识找矿突破的重大意义，牢牢把握找矿突破核心要求，坚持找矿突破中的改革创新。

## 17. 我科学家首次精确探测马里亚纳海沟

7月8日，广州海洋地质调查局的中国大型远洋科考船“海洋六号”在执行中国载人潜水器“蛟龙”号7000米级海试警戒与保障任务期间，首次对世界最深海沟——马里亚纳海沟南端的“挑战者深渊”进行了高精度多波束测量，填补了我国在这一领域的科研空白。

点评：“海洋六号”是我国第一艘以海底可燃冰资源调查为主、自行设计建造的综合远洋调查船，最大排水量5287吨，配置深海水下遥控探测系统、4000米级深海水下机器人“海狮号”等先进装备。该船的投入使用，标志着我国海洋地质调查装备正步入国际先进行列。

## 18. 内蒙古发现特大型钼矿床

7月9日，河南地勘二院有关人员透露，该院在内蒙古兴和县曹四天发现一特大型钼矿床，经初步估算资源量在230万吨以

上。

2009年，河南地勘二院承担了内蒙古地质勘查基金项目“浑源窑等4幅1：5万区域矿产地质调查”，工作中，项目组发现了曹四天等多处异常。通过预查地质工作验证，2011年9月，该项目取得重大找矿突破，发现了曹四天钼矿床。截至2012年5月，河南地勘二院共完成钻孔14个，控制矿体东西长2000余米，南北宽1400余米，最大厚度906米，平均品位0.082%。

点评：在我国，体量在200万吨以上的钼矿目前只有少数几个，该矿床是在全国实施找矿突破战略行动中新发现的特大型钼矿床，其转让效益已经超过千亿元，预期投资回报有可能接近百倍。

## 19. 我国铀矿第一科钻在相山开钻

7月21日，由中核集团核工业北京地质研究院承担的中国铀矿第一科学深钻在江西相山地区正式开工。

相山科学深钻开工建设后，对许多重大科技和找矿问题进行深入研究，例如大型热液型铀矿深部成矿机理、铀成矿的极限深度、深部构造和地质体及重要地质要素界面识别、深部铀矿化示踪等。

点评：相山科学深钻项目是国家国防科技工业局批复下达的核能开发科研项目。该科学深钻对探索相山铀矿田深部成矿环境和成矿前景、大力推进我国铀矿深部找矿工作等具有重大意义。

## 20. 1：500万国际亚洲地质图编制完成

8月6日，由中科院院士、中国地质科学院地质研究所研究员任纪舜等主编的1：500万国际亚洲地质图，在澳大利亚布里斯班举行的第34届国际地质大会上首次展出。1：500万国际

亚洲地质图既展示了大陆地质，又表现了海底地质，是一幅实现海陆一体化的数字化国际亚洲地质图。

点评：在各参与国学者积极有效的合作下，该图历经7年圆满完成。该图的出版不仅为亚洲地球科学、资源科学和环境科学的发展做出了贡献，还为中国地质科学和矿产资源研究全面走向世界开辟了道路。

## 21. 宁煤地质局成功钻探4220米深井

9月中旬，宁夏煤田地质局第二工程处承钻的中国石油天然气总公司重点一级风险气探井莲54井顺利完钻，钻井深达4220米，创煤田地质行业钻探全国最深记录。

点评：莲54井的成功完成，标志着宁夏煤田地质局在深井钻探技术方面迈上了一个新台阶，为该局开拓新的市场领域，推进宁夏页岩气、煤层气的开发利用具有十分重要的意义。

## 22. 新疆发现超大型整装煤田

10月8日，新疆地矿局有关人员透露，经过近两年的普查、详查，该局从和什托洛盖煤田探获的煤炭资源量又新增500亿吨左右，和什托洛盖煤田跃升为预测储量810亿吨级的特大型整装煤田。

该煤田以长焰煤为主，局部为不粘煤，全煤层总厚近60米，是良好的工业动力、民用煤和气化用煤，可用作煤电、煤气、煤化工等行业，并且开采条件比较好、交通便利、水资源丰富，具备良好的进一步开发条件。

点评：早在上世纪80年代，这里就发现了优质煤炭。但在很长一段时期里，人们对和什托洛盖煤炭资源的认识仍停留在当时的勘查成果上，认为和什托洛盖的煤炭资源量只有几十亿吨，而且分布比较零散、煤层薄，不具备大规模开发的前

景。

如今，和什托洛盖煤田的开发建设不仅带动了当地煤电、煤化工产业的发展，还将强力支撑新疆第五大煤炭基地（克拉玛依-和布克赛尔），对准噶尔盆地西部地区经济社会发展具有深远影响。

### 23. 罗布泊发现超大规模镍矿床

10月31日，新疆地矿局有关人士透露，经过多年的地质找矿工作，该局已确定在若羌县境内的罗布泊坡北地区发现超大规模镍矿床，预计可提交200万吨镍金属资源量，伴生铜、钴、镍金属远景资源量为300万吨。这是自1996年在罗布泊发现大型钾盐矿床后，新疆地矿局在罗布泊地区的第二个重要发现，这里有望成为西北地区一个新的镍矿生产基地。

点评：镍作为重要的战略物资，是制造不锈钢和钱币的重要原料，我国每年进口的镍矿占需求量的50%。近年来，像坡北地区这样超大规模的镍矿床在国内属于“凤毛麟角”，一旦开发建设，对缓解我国镍矿资源紧缺状况将起到重要作用。同时，随着矿山选厂建成投产，当地经济社会发展也将驶入快车道。

### 24. 内蒙古大营地区发现国内最大规模铀矿

11月4日，由中央地质勘查基金投资实施的内蒙古中部大营地区铀矿勘查取得重大突破，发现国内最大规模的可地浸砂岩型铀矿床。连同此前的勘查成果，该地区累计控制铀资源量跻身世界级大矿行列。这对我国立足国内提高铀资源供应，提高核电发展资源保障能力有重大意义。

点评：内蒙古中部大营地区铀矿勘查实现找矿重大突破，主要得益于中央地质勘查基金“煤铀兼探”的勘查思路创新。有专家认为，大营铀矿勘查项目真正把综合勘查、综合评价

落到了实处，对华北乃至整个北方的铀矿勘查具有重要的示范作用，或将引发一场多矿种兼探的勘查思维革命。

## 25. 山东地矿打造全国地矿第一股

12月19日，随着鲁地投资控股公司借壳st泰复（000409）重大资产重组获得证监会正式批文，山东省地矿局期待已久的上市终获成功。在全国地矿系统改革发展大潮中，山东省地矿局成功打造出全国地矿系统第一家上市公司。

点评：近年来，众多国有地勘单位纷纷加快探采一体化发展步伐，并积极谋求借助资本市场的力量加快发展。鲁地投资成功借壳上市后，山东省地矿局的地质勘查、矿业开发优势将实现资本证券化，有助于打造国内一流的大型探采一体化矿业公司，为地矿经济腾飞和更好地助推地质找矿突破提供强大引擎。