

山能新矿黑沟煤业：“四教育一忠诚”聚合新动能

“当前形势怎么看,疫情持续怎么办,攻坚克难怎么干”黑沟煤业“四教育(政治思想教育、形势任务教育、安全生产教育、四德四爱教育)一忠诚(忠诚党、国家和企业)”专项行动给出答案——把握形势特点,因势利导,逆势聚合,讲责任,看担当,谋作为,坚定不移打赢战“疫”防控、安全生产、经营提效、重点突破四大攻坚硬仗。

家国情怀,人企合一,守望相助。该公司针对自年初以来全国新冠肺炎“疫”情突发、形势持续吃紧的特点,突出特殊时间节点之下“四德四爱”教育牵引“和谐家园”创建主题,以举办“国家有难、人人有责”“爱党、爱国、爱企、爱家我该怎么看怎么做”大讨论为抓手,凝聚全员战“疫”思想共识,全过程紧盯疫情防控不松懈不松劲,慎终如始抓全员体温日常测量、入井人员间隔行走、矿区环境卫生消杀、进出人员扫码验证、车辆行程信息登记、一人一档管理与心理疏导人文关爱等项具体内容的长效常态化机制落实,持续从紧从严发力,内防人员外流,外防异常输入,内外联动,一控到底,谨防反弹,坚决打赢疫情防控阻击战,着力筑起一道矿区安全“防护墙”,用实际行动诠释为国分忧解难、休戚与共、守望相助的朴素国情情怀。

为压实“四教育一忠诚”专项主题实践活动责任,将“忠诚创业、担当干事、成事创优、对标提升”的理念由“纸上”落到行动中,体现在实效上,该公司正视困难现状,区分轻重缓急,坚持统筹兼顾,知行合一,强推管理,以表格+清单方式详列矿井一季度攻坚要点步骤,倒排二季度产量、进尺、经营创效等项重点工作,明确时间表,制定“作战图”,立下责任状,细化分解各项内容,形成联责互动、清单量化、循环组织、衔接有序,落地变现、闭环推进工作体系,多管齐下打响与时间赛跑,尽可能降低疫情影响、尽最大限度争创最优绩效立体攻坚战。以此弥补年初以来滞后延期生产导致的正常有序经营损失。截至目前,继去年年底及今年初快马加鞭组装到位四采东翼开拓大巷5部自动化皮带(机)装备之后,4403综采面稳产高效,4409工作面接续,4402N(方面)开拓、采区系统优化、采场压煤搬迁等项规划的重点工程正在全力加快筹备实施。

该公司还专门制定下发“四教育一忠诚”活动实施方案,拟定有奖征文比赛,制作身边区队班组宣讲、组织“云”课堂培训,设置联合督查小组,采取划片包保、蹲点服务、跟踪写实、动态抽查、随时纠偏等方式,抓层层宣教,促履职尽责,强纪律约束,推作风改进,重实绩考核,在狠抓形势引导、实践督导、具体落实上,营造一条心、一股劲、一盘棋健康向上的工作氛围。

四位一体齐发力,聚力重效同步推。自展开“四教育一忠诚”专项行动以来,该公司视“危”为“机”,变压力为动力,提高政治站位,深推正向引导,迅速树起战“疫”必胜信心,构筑稳定发展的“底盘”,使之聚力成为应对战“疫”软动力、引领攻坚克难的硬核引擎。今年一季度,在时间紧任务重、看似不太可能的情况下,刚性完成既定安全生产、经营绩效任务考核指标。

(赵业勇)

恒大健康发动“大健康+新能源汽车”双引擎

近日,恒大健康在线上发布2019年全年业绩,报告期内销售额88.7亿元(含会员消费额82.1亿元),同比增长156.4%;营业额56.4亿,同比增长80.2%;毛利润18.9亿元,同比增长64.3%。

据悉,恒大健康以恒大养生谷为拳头产品,快速抢占市场先,是业绩大幅增长的主要原因。该项目整合医疗、健康管理、养生、养老、保险和旅游资源,提供全周期、全方位的健康服务。截至2019年末,恒大健康已在三亚、西安、南京、沈阳、呼和浩特等城市布局23个恒大养生谷。

恒大健康集团管理层透露,未来三年计划实现布局70个恒大养生谷,并借助标准化规模建设及运营,助推恒大养生谷全国拓展布局。当前,“健康中国”战略正深入推进,加上此次疫情后,百姓健康需求急速提升,大健康产业将迎来高速发展期。

年报显示,截至2019年末,恒大健康录得净亏损49.5亿元,主要系新能源汽车业务尚属拓展投入阶段,购买固定资产及设备,研发等相关费用及利息支出增加所致。恒大健康管理层表示,汽车行业产业链长、回报周期长,拓展初期出现暂时性经营亏损属正常情况,公司对新能源汽车业务未来发展充满信心。

自进军新能源汽车业务以来,恒大用一年时间完成全产业链布局,覆盖整车制造、电机电控、动力电池、汽车销售、智慧充电、共享出行等领域。恒大健康管理层透露,目前恒大造车进展顺利,首款汽车“恒驰1”将在今年亮相;广东、上海生产基地将于今年下半年竣工,2021年投产,为恒驰全系列产品2021年陆续全面量产提供保障。

(李方)

中煤大屯公司：为企业高质量发展筑牢人才之基

进入2020年,中煤大屯公司的第一个颁奖典礼就是为首届“大屯工匠”而举办的。在现场,公司领导为6位获得“大屯工匠”荣誉称号的员工颁发了奖杯和5万元现金支票,让技术人才“名利双收”,更有地位、更有奔头。培养造就一支数量充足、梯次合理、技艺精湛的高技能人才队伍,服务公司高质量发展,是公司开展“大屯工匠”选树活动的初衷,也是公司开展员工素质提升工程的重头戏之一。

已经走过半个世纪的大屯公司,在持续推进转型升级和践行高质量发展中,人才队伍建设面临诸多挑战。如何破解人才困局,公司全面开展员工素质提升工程,利用三年左右时间,通过培养、评价、使用、激励等人力资源管理制度的不断完善和有效实施,使广大经营管理人员、专业技术人员和技能操作人员的综合素质明显提升,人才保障基础更加坚实有效,企业核心竞争力进一步提高。

按下技能提升的“快捷键”

“这个掘锚一体机更智能、更安全,只需操作遥控器即可进行作业……”今年1月初,孔庄煤矿开展了掘锚一体机实操培训。

在大屯公司智慧矿山建设中,孔庄煤矿在7436溜子道应用了掘锚一体机这一新设备,实现锚杆支护和掘进同时作业。参加培训的职工听了培训老师对掘锚一体机开机、启动顺序、如何操作等,又看了操作示范之后,轮流进行了操作练习。“多练几遍,在井下作

业现场操作起来就得得心应手啦。”该矿掘进九队职工沙甲说。

随着煤矿技术装备和施工工艺的不断更新、生产规模的日益扩大,以课堂为中心的教学培训模式已不能适应新形势的需要。大屯公司不仅注重理论知识培训,更注重实操技能训练,建立了主井绞车司机、电瓶车司机、矿灯工等十几个工种的实操基地,通过“真刀真枪”实练,让职工尽快接近“实战”水平。“走,到实操基地去,咱再练两把。”成了大屯公司技术工人的口头禅。

而技术含量高、工作责任大、岗位人数少、不能形成培训规模的工种岗位的人员,如何提升技能水平呢?大屯公司开展了“名师带徒”活动。选拔一批具有良好的职业道德和创新精神、拥有较高理论水平和实际操作能力的专业岗位骨干,与年轻职工结成师徒结对子,发挥“名师”的技术传帮带作用。师傅手把手地教,帮助徒弟在较短时间内解决技术能力短板、工作经验不足的问题,缩短理论与实践之间的距离,促使他们尽快成长为各自岗位上的业务骨干。

搭建素质提升的“新平台”

“利用空闲时间在线听课,时间好安排,学起来方便,对不懂的地方可以反复看。”徐庄煤矿职工夏磊说,“这种‘互联网+培训’教育新模式比以往的培训模式更灵活。”在新冠肺炎疫情期间,大屯公司探索实施了现场培

训与网络教育相结合的培训模式,不仅可以解决人员聚集的问题,还可以开展大规模在线教育培训,解决因地域限制、工学矛盾给教育培训工作带来的阻碍,整合职工碎片化时间进行学习培训,打破场地限制。

紧扣安全生产及“四化”建设的需要,结合各单位紧缺的技能人才实际,大屯公司因时制宜、因地制宜地探索人才培养新方式,积极搭建职工素质提升平台。不仅推动“互联网+培训”教育新模式,而且利用技能大师工作室、劳模创新工作室的示范引领作用,将爱钻研、肯攻关的优秀人才“孵化”成为技能大师;组织开展岗位练兵、技能比武等活动,持续提升职工素质和创新能力;借助新班组建设,将技能提升的压力传递到基层班组和一线员工……培养和造就了大批“金牌工人”“创新示范岗”和“创新型班组”,为推动企业技术进步、增强企业竞争力提供了人才保障和技术支撑。

同时,大屯公司创新人才培训机制,针对专业技术人才培养,开展了“我与副总同办公”活动,让副总工程师当老师,采用“同下井”“同开会”等多种形式,让学员参与技术方案、规程措施、风险排查等,丰富现场工作阅历。以及通过校企合作、定向培养的方式,加强知识技能型高技能人才培养,满足智慧型企业建设需要。

释放人才成长的“催化剂”

“感谢公司,让我从一个应届毕业生,成长到今天能独当一面。”2014年6月,刚毕业的杨效宇加入来伊份公司,他学历虽不高,但个性热情、坚韧,正是来伊份鼓励和需要的。公司对其投入各个业务体系的培训及指导,使其业务水平得到了迅速提升,2018年双12期间,杨效宇带领九亭地铁站店创出单日单天业绩超50W的佳绩,公司的培育帮助他完成了职场小白向优秀职场人的蜕变。

在消费升级、智慧零售加速的大趋势下,来伊份智慧转型的方向愈发坚定,来伊份人同心、同行,齐心协力谋转型,以厚积薄发的姿态,以勇立潮头的信心,共谱休闲食品行业发展的新篇章。

(仲行)

平台等专业人才引进。

与此同时,来伊份始终关注员工的个人成长与发展,致力于实现企业发展与个人发展的“共赢”。公司为员工设置了7000万的奖金激励政策,在员工创造优秀业绩时,让员工获得收益。设置双通道职业发展路径规划,员工可以根据自己的优势选择发展路径。今年3月公司晋升了大批上年度表现优异的员工,

“有这么好的政策,谁不愿学技术呢。我身边的好多工友都有了转变,以前是‘要我学’,现在是‘我要学’。”龙东煤矿掘进一队职工马乐乐说。该矿下发了《关于开展多证人员奖励管理暂行办法的通知》,对取得两个以上国家中级以上职业技能资格证书的人员,给予上浮20%岗位绩效工资和每月200—400元的奖励,倡导“一人多证,一人多能,一人多岗”。在大屯公司,不仅自己学技能取得资格证书有奖励,而且成功带出徒弟同样有奖励。

“张团结三年内要为三个采煤队各培养一名技术大拿,每成功培养一名奖励张团结2万元,另外首层徒弟再带徒弟成功后,首层徒弟奖励2万元,张团结还可获得2万元奖励。”姚桥煤矿矿长邵福兵说。在人才培养计划中,该矿对专家型人才张团结专门制定了重奖政策,在全矿干部职工中引起了强烈反响。

推行“师带徒”技能人才培养重奖机制,在大屯公司各单位都很受重视,专门下发了红头文件。文件规定师傅在带徒期满后,组织专业人员进行考评,确认所带徒弟能够独立上岗,并能解决生产中的疑难问题,给予一次性师傅带徒奖励。

激励是人才成长的“催化剂”。在人才培养上,大屯公司不仅有物质上的激励,还有精神上的激励,规定职工达到高技能人才标准后,可优先转为管理岗位,优先安排高技能人才参加各类“评先选优”活动、健康体检、荣誉疗养等,让各类人才有更多的获得感和荣誉感。

(宗慧芹)

来伊份以“人才计划”开启2.0时代



随着国内疫情防控形势持续向好,国家大力促进复工复产效果显著,因疫情影响而遭遇“急冻”的全国消费市场逐步回暖,其中,备受关注的餐饮、零售等行业尤其显著。生活逐渐恢复正常,消费者再也按捺不住压抑已久的购物欲望,“补偿性消费”为全国消费市场注入一剂强心针。

疫情阴霾渐扫,而这场疫情,也极大地改变了零售业形态,消费线上化加速,供给端新模式、新业态不断涌现。一场疫情成了零售行业变革的“催化剂”,智慧零售模式全面崛起和快速进化。早已在智慧零售领域探索多年的知名零食品牌来伊份,2020年正在酝酿一场大变革。

无论是线上直购、社群卖货、APP外卖,还是直播带货,各类“到店到家”业务在来伊份蓬勃发展。微商、抖音、社群等多渠道内容营销手段加速销售转化,同时加盟拓展也在全国加大力度推进,信息化、数字化升级迭代赋能全产业链,来伊份在全渠道智慧零售战略认知越发清晰,布局日益加快。

2020年,来伊份在智慧零售领域势必“大展拳脚”,而企业发展,归根结底还是要靠人才。随着企业发展战略的升级,一场由内而外的组织变革和管理精进也在来伊份全面展开。

人才管理文化卓有成效

东呈国际集团荣获“广州最佳雇主30强”称号

日前,东呈国际集团在智联招聘主办的“共生职场 效能致胜”——2019中国年度最佳雇主颁奖盛典广州站上,获得“2019中国年度广州最佳雇主30强”称号,进一步树立了优秀雇主形象。

凭借专业的人力资源管理模式、全方位的人才梯队培养体系、优秀的企业文化与价值观认同,东呈继获得“2017中国年度最具发展潜力雇主广州10强”、“2018中国年度最佳雇主广州30强”后,再一次赢得就业市场的认可。目前,东呈已经在全球200多座城市布局超过2500家酒店,客房数超过20万间,会员数超过3000万,管理员工数量近6万人,雄踞全球酒店集团14强。回顾东呈发展历程,组织人才建设是东呈实现跨越式发展背后的重要支柱。

为东呈培养人才

东呈国际集团副总裁胡长征介绍,以企业发展战略为龙头,东呈围绕“选才、训导、实用、激励”这四个方面进行,从2016年开始相继推出了“青苗工程”、“青穗工程”、“三三制”等人才培养模式,并打通了内部竞聘的“科举制”,激活人才的“秋实计划”,定向培养的“潜龙班”、“飞龙班”等晋升通道,多维度、多层次地构建出东呈集团人才管理闭环。

在人才引进方面,东呈独创的“青苗工程”与黄冈科技职业学院、桂林旅游学院等全国上百家院校启动了校企合作,通过开设“青苗工程”定制培养班的办法,源源不断地为东呈2500多家门店输送人才。青苗生毕业后在东呈完成为期半年的培训及实践,通过考核后正式入职,入职后再经过层层考核,两年内

打造成为酒店行业的佼佼者。东呈坚持不拘一格降人才的理念,也赢得了广大员工及社会各界的认可。

基于集团平台化、金融化、国际化三大战略对人才结构变革的需要,东呈2018年推出青穗工程,从985/211高校以及海外留学生群体中挑选具备“高学历”、“高素质”、“高潜力”拥有“快速接收能力”三高人才,进入集团各个部门和一线门店历练,培养成为东呈各管理阶层储备干部,为东呈未来全球化经营奠定人才基础。

在用人方面,东呈会对员工进行能力、性格、经历、期望的分层解剖,将其专业、技术、领导力、管理能力、协同能力、数字化思维等能力亮点放置在东呈的人才矩阵中,并以此制定出一套最符合其个人职业发展的行业规划。同时,东呈会重点搜寻能够推动各大板块、各项事业发展的的高端人才,在商业探索上能够带来不同尝试的创新人才,会依据战略

肯定他们的付出并帮助他们获得职业上的发展机会。

开展超级店长计划,从一线提拔500名优秀的年轻店长,为此公司与上海华东理工大学EMBA班合作进行市场调研与分析,专为营运人员年轻化趋势与行为作出整套方案;并通过校企合作,进行全国“种草种树计划”,积极吸纳优秀应届毕业生,提供全方位的培训与发展平台;并对管培生开放晋升绿色通道,帮助他们经过2年培养成为主管级管理人员,3—5年培养成为经理级管理人员。

“感谢公司,让我从一个应届毕业生,成长到今天能独当一面。”2014年6月,刚毕业的杨效宇加入来伊份公司,他学历虽不高,但个性热情、坚韧,正是来伊份鼓励和需要的。公司对其投入各个业务体系的培训及指导,使其业务水平得到了迅速提升,2018年双12期间,杨效宇带领九亭地铁站店创出单日单天业绩超50W的佳绩,公司的培育帮助他完成了职场小白向优秀职场人的蜕变。

在消费升级、智慧零售加速的大趋势下,来伊份智慧转型的方向愈发坚定,来伊份人同心、同行,齐心协力谋转型,以厚积薄发的姿态,以勇立潮头的信心,共谱休闲食品行业发展的新篇章。

(仲行)

培养体系,并立志打造一所中国酒店业最好的大学,向全国输送人才。目前,东呈大学平均每年为东呈各门店输送将近600名精英店长,累计已输送店长2500余人、各层级人员超过8000人。

现在,东呈大学除广州总部外,还成立了南宁邕江分院、武汉长江分院、广州珠江分院、无锡太湖分院四大分院,将人才培养工作下沉。未来,东呈大学将逐步打造一套东呈特有的人才培养发展体系,为实现人才的批量生产,不断为中国酒店业发展输送新鲜血液而努力。

企业文化的胜利

早在2009年,东呈国际集团创始人、董事长兼CEO程新华就提出了“为客户满意、为员工幸福、为基业长青、为人生辉煌、为民族强盛而创业兴业”的企业使命。这一信念一直贯穿东呈发展始终。东呈又提炼出“以客为尊,合作分享,激情专注,结果导向”的企业价值观,发布“东方生活方式的世界使者”的企业使命,并成为国内首个将倡导东方生活方式上升到企业使命高度的酒店集团。

东呈志在通过酒店这一承载文化与美学的绝佳商业空间,将东方文化与美学的全貌,传递至世界的信念,凝聚了一大批有志之士加入东呈的伟大事业中来。随着东呈立足全国、走向世界,面临更加复杂且快速变化的市场环境,东呈也呼唤更多国际化、高素质、多元化人才加入。

(梅桐)