名企用人

天津港滚装码头公司将每名员工都视为人才

“作为员工平均年龄只有32.5岁，运营不满8年的年轻合资企业，天津港滚装码头公司在多家企业参加的人才测评中力压群芳，其用人的秘诀何在?作为企业带头人，公司总经理汤锡静深刻诠释了员工与企业发展的关系：“制定合理的发展战略、培植健康的企业文化和推进高效的管理制度，是我们创业发展必须做好的三件大事，而这一切的核心归根结底就是人。”为此，企业不断为员工提供上升的空间和发展平台，让每位员工都成才。”

■ 薄承 张建富

前不久，天津港滚装码头公司与海信集团、北汽股份等六家大型国企，在《商业评论》杂志和北京北森测评技术有限公司联合测评中，获得“中国最佳人才发展企业”称号，成为沿海港口唯一获此殊荣的企业。滚装码头公司这个员工平均年龄只有32.5岁，运营不满8年的年轻合资企业，如何在多家企业测评中力压群芳？记者去年年底和今年年初两次走进这家企业探寻答案。

深度轮岗锻炼人才

李晓磊，现任安全质量部安全主管，入港不久便经历了一个月的部门外轮岗和三个月的部门内轮岗。“不同工作岗位的磨练，使我开阔了视野，找准了职业方向。干起工作来得心应手啊！”

“新员工的轮岗锻炼，既能降低沟通成本，也便于深层次挖掘每个人的特点，更能因人制宜，人尽其才”，该公司人力资源部李雷经理介绍：“公司注重从细节上把控轮岗机制的管理，分步骤有重点推进实施，强化过程跟进，并以团队合作成果展示评估轮岗成果从普通员工到副经理都有轮岗机会，以便重新认知自己的机会、价值和空间。”

培训是员工最大福利

“培训是公司的长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”，这是滚装码头公司领导层的共识。他们根据发展实际，科学设置岗位，努力为员工提升创造机会，一般员工系统培训，骨干员工重点培训，紧缺员工特殊培训，优秀员工奖励培训。公司除了将优秀的外部师资力量“请进来”，还在员工内部挖掘培训资源。“咱们的内训课程都是生产中遇到的问题，特别受欢迎。”内训师业务部值班经理徐飞说。

去年一年，徐飞和其他内训师一起授课23节，共计54个课时，涉及10个不同的专业方向，受训员工达819人次。

绩效考核实现共同价值

马智鑫，2005年进入业务部成为作业指导员，2008年成为值班调度，2010年升为值班经理。工作上的三次变动并非偶然，与公司的绩效考核制度紧密相关。滚装码头公司每个季度都实行员工自我评价、主管领导考评、领导员工“一对一”面谈、年终上下逐级谈话，发现问题，改进提升。“每次自评都是对自己的梳理，领导评价更是增添了我的信心。去年，我每个季度的评价都是优，公司还特别安排了奖励性的培训。”

招聘引进、职业规划、激励措施、培训教育、绩效考核等科学完善的人力资源管理机制，为公司每名员工发挥能力、提升价值，提供了有效途径。

作为企业带头人，该公司总经理汤锡静深刻提出了员工与企业发展的关系：“制定合理的发展战略，培植健康的企业文化和推进高效的管理制度，是我们创业发展必须做好的三件大事，而这一切的核心归根结底就是人。我们将人与人、人与企业、人与社会的和谐发展作为企业文化的灵魂，这股暖流如同动力十足的润滑剂，渗透到企业生产运营的各个环节，成为了创造企业价值的永动力！”

多年来，滚装码头公司坚持以“感情、事业、价值、待遇”为基点，以“信任、放权、监督、包容”为支点，管理岗位实行公开招聘、择优上岗，凭个人能力竞争自己的最佳岗位。五年前，刚刚大学毕业的曹永祥，只是一名普通管理岗员工，如今已成为安全质量部的副经理。他说：“五年经历我感触最深的就是，企业为我们创造了不断上升的空间和发展机会。”在采访过程中，笔者深刻地感受到滚装员工的自信，这份自信源自企业“每一名员工都是人才，每一名员工都能成为人才”的用人理念。美好的发展前景，正在滚装员工手中展开。

人才论语

企业要变“用工”为“用才”

■ 毛建国

春节至今，用工荒再次出现在面前。据媒体报道，为了吸引务工人员，不少企业提高了福利。即使这样，依然难以招到人。

虽然中国结束“人口红利”的说法已成共识，但要说我国劳动力缺乏，恐怕不符合事实。数据表明，目前有2400万城镇就业人口需要安排，而高校毕业生每年达到680万以上，再加上已有的1.2亿和随着城市化的推进每年新增加的1000万农村剩余劳动力，可以说，目前就业形势依然十分严峻。

而环顾四周，一半是海水，一半是火焰。在一些地区一些企业感慨用工荒时，一些地区一些企业则相对表现轻松。扬州市经信委最新调查显示：春节后江苏扬州企业普遍复工率在90%左右，总体情况好于预期。江苏扬州扬杰电子科技股份有限公司春节后一线员工到岗率在95%以上，这提醒用人单位需要从自身找原因。

一边是用工荒，一边是就业难，需求与供给脱节。时代发展到今天，再也不能用老眼光来看待劳动者了。与过去相比，现在的劳动者不仅有着更高的物质要求，还有着更高的精神追求，简单地讲，他们更希望获得有尊严的劳动。市场意识是用人单位的必备意识，劳动力同样存在市场问题，用人单位应该尊重市场变化，适应劳动者不断提高的要求。

这种尊重和适应是通过“以情留人、以事业留人、以工资留人”来实现的。扬州扬杰电子负责人有一句话讲得很好，“企业和员工，是共生、共赢、共同成长的关系。我们是民营企业，不能把员工当外人，要当自己人，就不能是简单的用工，而应该是用人。”所谓用工，对应的是把劳动者当成一个工具；所谓用人，则是把劳动者当成一个共生体，尊重劳动者诉求，让劳动者实现有尊严的劳动。

不难得出结论，用人单位应把关心关爱劳动者落到实处，通过实际行动表现出来。真正做到了尊重，让劳动者共享发展成果，用工自然不难。

黄河之水天上来

——写在河套酒业成立六十周年

连载48 汉明 著

2006年，巴彦淖尔市本地市场受外地酒冲击较大，为了稳住核心市场，裴春明由集宁办事处被调回巴市公司，巴市公司销售额由2006年的1.7亿元，增长到2011的4个多亿，平均增幅23.5%。巴市市场的产品占有率达到95%以上。裴春明连续三年被集团公司评为销售状元，2011年被公司授予“特殊贡献奖”荣誉称号。

说起来裴春明的营销也没有更多的秘诀，主要是他工作起来有激情，有经营头脑，对自我严格要求，不自私，客户关系处理得好，他走到哪里，哪里就呈现一片和谐营销的景象。

裴春明从事公司的全面销售工作以来，持续不断地进行营销团队的挖掘和培养，几年来培养了大量片区经理和骨干营销人员，打造了一支素质高、能力强、忠诚度高的营销队伍。

訾导，河套酒业鄂尔多斯办事处的主任，他认为鄂尔多斯是一个经济相对发达的地方，但是也是名酒竞争最激烈的地方。訾导，从河套土生土长，他凭着自己的实在肯干，使河套酒业在鄂尔多斯这个高端酒的必争之地站稳了脚跟。訾导看上去是个粗人，但正是像他这样性格的人才适合开拓市场。

河套酒业鄂尔多斯办事处采取多种形式加大品牌形象和企业形象的宣传，在公交车体上、市内两大桥洞上、擎天柱上、市旗两级电视媒体上做大量的品牌形象和企业形象广告，办事处还邀请市旗两级企事业和行政单位的主要领导到河套酒业生产厂区进行现场参观。这些活动有效地强化了产品品牌和企业在广大消费者中的诚信度和认可度。消费者说：“这么大规模的厂区，这么先进的设备，这么管理有序的单位，生产出来的酒一定是质量可靠的，我们喝得放心。”

鄂尔多斯办事处集中优势兵力，狠抓核心酒店等终端销售。鄂尔多斯办事处共有17名员工，就有12名跑酒店，每人承包15个核心酒店，并针对不同的酒店采取不同的策略，做到“一店一策”，取得良好战绩。 鄂尔多斯办事处的另一妙招是千方百计抓团购。他们创新销售思路，把团购作为重点来抓，不怕跑腿，不怕碰钉子，软磨硬泡，先后与300多个企事业和行政单位建立合作关系。办事处负责人訾导说，团购成为鄂尔多斯办事处新的销售增长重点。

张卫东、裴春明、訾导，他们是河套酒业若干名营销人员的代表，他们的实战开拓出可喜的业绩，如今，河套酒业的营销团队更加开放，团队中有了叶霞这样的专业人才引领，同时他们也与国内一流的网络营销等团队开展合作，河套酒业的营销团队会有一个新的提升。

鼓励员工岗位成才成名成家

杭锦后旗这个地方，远离内地，但是河套酒业却立足旗里，网罗并培育了一批建构品牌企业所需要的人才，技术领域、管理领域、文化建设领域，每拿出一个人来都响当当的，河套酒业能做到这一点，主要是因为河套酒业用人珍惜本土人才，绝不沽名钓誉、好高骛远。

河套酒业看好乡土人才，善于发现人才，也善于使用人才。河套用一个考古爱好者就搞起了内蒙古酒文化博物馆，用一名善于钻研的技校生，就培育成国家级品酒员。这些乡土人才起点学历可能并不高，但他们热爱家乡，脚踏实地，注意力集中，只要注意引导，就可以达到很高的造诣。

张庆义善于发现和使用人才，也善于调度和凝聚人才，河套酒业把河套地区的学者、作家、书法家组织起来，成立了河套酒文化研究会，出版《河套酒文化》杂志，这本杂志并不奢华，但是却很接地气，有酒史研究、河套饮酒习俗、名著与酒文化、诗词歌赋、塞外神韵等专栏，该杂志内容品位高雅，文风朴实无华，这正是河套酒业的风格。

衡量一个团队管得好不好，主要是看每一个个体是否能力上获得了成长，同样，作为河套酒业团队的一员，只要你立足岗位跟得上集团整体战略的发展，一个普通的人也能走得很远。

无锡首个国家级技能大师工作室在锡柴挂牌

本报讯 3月5日，由人力资源和社会保障部授牌的张建裕技能大师工作室，在一汽解放汽车有限公司无锡柴油机厂加工车间正式挂牌。江苏无锡首个国家级技能大师工作室落户锡柴，标志着锡柴实施的人才战略和加强高技能人才队伍建设工作取得了又一丰硕成果。

张建裕技能大师工作室始创于2007年，2010年先后升格为无锡市级和江苏省级技能大师工作室，2013年通过了国家人力资源和社会保障部的评审，升格为国家级技能大师工作室。作为该工作室的核心人员，张建裕现为锡柴厂加工车间维修钳电工、一汽集团高级专家，曾被评为中国改革开放三十年汽车工业杰出人物，获得过国家技能人才培育突出贡献奖、全国“五一”劳动奖章等，并享受国务院特殊津贴。

张建裕大师工作室创建六年来，本着“技术创新”和“技术传承”的宗旨，打破国外设备制造商的技术垄断，探索进口设备自主维修的核心技术，多次解决金属抗磨修复和维修工具自制等方面的难题，创造经济价值710多万元。 同时通过新技术课题化应用研究，难点问题项目化运作等方式，多层次，多角度培养复合型人才，为锡柴厂的发展积蓄了后备力量。

（鲍贵林 陈森林 / 文 丁荣发 / 图）

同工同酬

伊力特近千名季节工享企业“收入倍增”红利

本报讯 3月5日，在新疆伊力特实业股份有限公司二届三次职代会上，该公司按照2012年经营考核绩效管理办法，对下属9个单位兑现2012年绩效奖。据了解，这次职代会首次提出季节工也可获得全额奖金，对员工的思想激励很大。

为实现“收入倍增”的富民目标，伊力特公司2012年全面启动了经济发展七大主体工程：投资1380万元的酿酒、包装增产扩能工程；投资130万元的酒瓶生产技改工程；投资3000万元的铁路物流项目运营启动工程；投资200万元的信息化增效工程；投资281万元的质检强化工程；建立55家伊力特专卖店的增网扩容工程；激励技术革新，增强发展后劲的动力工程。公司以实施“七大主体工程”为重点，推动各项工作再上新台阶，通过做大做好“蛋糕”，为实现全员收入倍增奠定了坚实的经济基础。荣获伊力特实业股份有限公司2012年度三个文明建设先进单位称号的伊力特股份公司酒一厂厂长李强说，2012年员工收入能倍增，主要成果来源于酿酒包装的生产的产量、质量大幅度提高，还有生产过程中工艺的执行，可以说都是逐步地走向更高的台阶。员工收入也有大幅度提高，有些个别班提高幅度达到了20%以上。

图为包装女工正加班加点包装产品。

张雪花是伊力特实业股份有限公司酒二厂的一名包装女工，从事了19年季节工的张雪花第一次能拿到奖金，心里非常开心。她兴奋地告诉记者：“这次职代会提出我们季节工也有奖金，并且全额发放，我已经在包装班干了19年，终于能拿到奖金，我心里非常激动。”

2012年，伊力特实业股份有限公司用于全员绩效奖励的支出，同比增加61.4%，受益范围扩大40.9%，公司员工全年收入同比递增15%。扩大全年绩效奖的覆盖范围，真正实现同工同酬，让广大员工感受企业关怀、共享发展成果，实现收入倍增。管理着100多名季节工的伊力特实业股份有限公司酒一厂包装车间张新芳深刻感受到，自去年公司出台了绩效奖励机制，季节工与正式工享有同等的工资待遇和福利，极大地调动了她们的生产积极性，去年全车间提前31天完成包装任务，共包装各类产品7000多吨。

（李俊 李伶俐）

国药准字H46020636
快克®
复方氨酚烷胺胶囊
适用于缓解普通感冒或流行感冒引起的发热、头痛、四肢酸痛、打喷嚏、流鼻涕、鼻塞、咽痛等症状，也可用于流行感冒的预防和治疗。
请在医生的指导下购买和使用
海南亚洲制药生产
海南快克药业总经销