

名企用人 | MingQiYongren

坚持人尽其才 同仁堂构建“金字塔”人才工程

王勇

尽管同仁堂历史上从未涉足过医疗领域,但凭借中医医药不分家的传统,“同仁堂”在中国人心中就代表质量、医德和中医文化的代名词。所以,同仁堂中医医院在没有成功经验借鉴、没有现成医疗人才储备的情况下,用短短一年多时间从筹备期的14人,发展成为70余名国家级、市级名老中医专家坐诊,拥有7名副主任以上医师及学科带头人、22名主治医师、8名住院医师、15名护理人员、30余名中西药学人员等组成的150多人的医疗团队,并顺利成为医保定点医疗机构,在中医行业打出了较高的知名度。

坚持“人尽其才”

1992年,在整合21个核心单位的基础上,同仁堂集团公司正式诞生,至今已发展成为拥有10家公司(包括两家上市公司)、两个生产基地、两院(同仁堂研究院、同仁堂中医医院)、两中心(同仁堂信息中心、同仁堂培训中心)的大型国企,横跨现代制药业、零售药业和医疗服务三大板块,员工人数超过2万人。

360公司荣获“高层次创新创业人才团队奖”

近日,北京市朝阳区人才表彰大会在京隆重举行,共有110名人才和15个重视人才的单位和团体获得表彰。360公司获得今年首设的“高层次创新创业人才团队奖”,360公司董事长周鸿祎则获得“突出贡献人才奖”。

据了解,此次朝阳区人才评选已是第三届,并拿出了199万元作为奖励。有关负责人称,“高层次创新创业人才团队”是今年首设的奖项,意在通过加大对创新型领军人才团队的表彰力度,发挥领军人才对高层次人才的培养、引领作用。此次获奖的非公经济组织人员约占五成,3家获得“突出贡献人才奖”的企业都属于非公经济组织。

此外,设立的5名“突出贡献人才奖”中,360公司董事长周鸿祎更是当之无愧的获奖人之一。对此,周鸿祎直言:“我曾是中国互联网最大的失败者,失去了一次改变中国互联网的机会,但在我做360安全卫士,从用户量来说它已经是最大的互联网安全服务提供商。我们希望未来把安全变成互联网的基础服务,使每个网民在网上上网的时候可以感到放心。”

业内人士评论,360公司的诞生改写了互联网安全的历史,它从技术到产品,从理念到免费的商业模式,无不彰显互联网创新精神,基于此,中国正版杀毒软件覆盖率得到了大幅度提升。

根据艾瑞咨询的统计数据,截至2010年10月,360安全卫士覆盖了近80%的互联网民,用户量超过3亿,稳居中国安全软件用户量榜首之位;360杀毒正式发布仅3个月就成为杀毒行业第一,目前网民覆盖率已达57%,用户量超过2亿;360安全浏览器的网民覆盖率达到49%,用户量突破1.8亿,是除了微软IE之外国内用户量最多的浏览器;360保险箱则覆盖了80%的网络游戏玩家,在游戏产业链中发挥了重要的作用。

协办单位:

海南亚洲
制药有限公司

董事长
总经理: 楼金

地址:
海口市国际商业大厦12层
电话: 0898-66775933
传真: 0898-66700763



制的员工,也有集体所有制身份的员工,更多的是在发展中新招聘的合同制员工,形成了新老用人机制并存、薪酬待遇差等的格局。与此同时,中医的整体大环境不断恶化,“不为良相,便为良医”的社会基础早已荡然无存,甚至出现了“废除中医”的呼吁;而同仁堂近年来年轻员工数量飞速增长,同时又不进入新的领域,比如2008年底正式对外营业的同仁堂中医医院,更加剧了管理的难度和复杂性。

面对上述情况,同仁堂紧紧抓住“人尽其才”这一主线,强调用人机制不同,但发展机会、管理标准、考核机

制相同。干部任用不看出身,实行“海选”,在人员管理方面做到了干部管理标准、职工岗位要求和执行制度标准三统一,逐步缩小两种体制员工在工资增长方面的差距。

凡是走进同仁堂的员工,无论学历、职称、专业技术水平有多高,必须统一接受集团公司对企业文化、企业发展史等基本知识的培训,使之尽快融入到企业中来。对于基层工作岗位,同仁堂侧重通过校园招聘进行选拔,新员工必须在生产车间工作一年以上,再从中物色合格人才,提拔到各个岗位。

这一举措收到了良好效果。如

今,健康药业管理层平均年龄不足35岁,而且80%是由公司内部培养的,现有门店经理的平均年龄不足30岁,最年轻的店长仅23岁,100%通过内部选拔任命。

“金字塔人才工程”

最值得称道的,是同仁堂倾全力打造的“金字塔人才工程”战略。该战略本着待遇留人、感情留人、事业留人的人才观,力图把每一名员工都纳入到工程中来,“金字塔”的塔底是员工群体,而后是首席技师、优秀中青年人才,顶层则是专家、大师。从2005年开始,同仁堂每2年开展一次评选活动,评比不受名额限制,够资格的全部当选。凡是评上首席员工的,企业给予每月500元岗位津贴;首席员工工作成绩突出,可以晋升为首席技师,每月享受1000元的岗位津贴;塔尖部分是企业人才的最高层一专家、大师,他们都有自己独到而精湛的技艺,是企业的核心财富。

这为人才铺设了一个快速成长的绿色通道,让每位员工都看到自己的发展前途和自我价值。众所周知,医疗人才多半有自己的一技之长,事业发展前景和学技术往往比丰厚的薪酬待遇更有吸引力。同仁堂恰恰提供了这样的平台。

对于很多大师来说,津贴并不是关键,重要的是把手艺传承给下一代,让同仁堂的药德、医德代代相传。2010年6月22日,同仁堂集团命名了20位德高望重、身怀绝技的中医药大师,同仁堂中医院占据了16个名额,引起了强烈反响。很多中医药人才都希望能拜其为师,有的人甚至提出如能获得一个向大师们学习的机会,情愿无偿为医院工作。最终,同仁堂为获得“大师”称号的张炳厚教授和药品专家崔庆利主任分别选配了8名中青年业务骨干作为继承人,期望他们传承技能、品格和同仁堂文化。

目前这8名徒弟在大师指导下专业水平突飞猛进,在各自岗位上均能独当一面,有望成为新一代的名医名药大师。

背景延伸

“师徒制”实在又有效

与金字塔工程相辅相成的是“师徒制”。集团明确规定,每名师傅最多可以带4名徒弟,师傅要签订带徒协议,带一名徒弟集团给师傅每月400元的补贴,带2名徒弟给予500元的补贴,带3名徒弟给予600元的补贴,最高补贴不超过700元。

请柬留工人 温州企业有妙招

方糖 苗丽娜

“欢迎明年再来温州。”在节前,回乡过春节的温州打工者都收到这样的请柬,这是温州市市长和温州百家优秀企业向全国发出的招聘请柬,欢迎员工春节后再来温州工作。

据温州市职业介绍指导服务中心副书记王珣翔介绍,如今温州市最为紧缺的是服装、制鞋、制笔、电器等行业的一线普工。

“我多拿了几张,对比一下,工资待遇是哪家比较好,到时候再确定去哪里。”四川绵阳的务工人员李晓军说。

温州方面的想法也是这样:提早把优越的招工条件告诉大家,也好让大家好好比一比,到底是在温州干活合算,还是在老家,或者是其他城市工作合算。“最终的目的,是把工人继续吸引到温州来。”王珣翔说。

务工者心里有本账

“每月在温州赚2500元,和在老家赚1500元,到底哪个好,我要好好掂量一下。”在瑞安一家汽配厂打工的夏天这两天正在为还去不去温州犯犹豫。

“温州赚得多,可生活成本高;老家赚得少,可消费低。”夏天说,他给记者算了一笔账,现在自己在瑞安打工,每月工资在2500元左右。可是每月租房要用400元,水电费50元,电话费80元等等,年底回家路费更是要几百元,还买不到票。

尤其是年底买票回家,排队、挤车,太辛苦,也是一个让他不想再出来的原因。

不过,在温州,也有让夏天留恋的,他孩子7岁了,正在读小学。但现在的老板说,瑞安教育质量比他们老家好,让他明年带孩子来瑞安读书,这让他又动摇了,“老家学校不要说电脑和英语了,连基本的课外书都看不到几本,无论如何我都想让孩子出来读书。”

企业待遇提前告诉民工

“中国民营经济转变发展方式讲座”(三十)



“民间投资36条”是继5年前“非公经济36条”之后,有关非公经济发展的又一份纲领性文件,是改革开放以来第一份专门针对民间投资管理和调节的综合性文件,其出台顺应了经济发展的形势。

认真解读“民间投资36条”,可以发现新文件有五大点要义,具体表现在:

理论有突破。谈到发展非公有制经济的重要意义时,“民间投资36条”提出四点“有利于”,其中“有利于坚持和完善我国社会主义初级阶段基本经济制度”、“有利于完善社会主

相对于“非公经济36条” “民间投资36条”有哪些主要突破

义市场经济体制”是对党的十五大所提的“非公有制经济是社会主义市场经济的重要组成部分”的进一步深化和推进,把发展非公有制经济上升到了前所未有的理论高度,突破了“非公经济36条”三个“有利于”的理论高度,体现了党中央、国务院鼓励民间投资、促进民营经济发展的坚定信念。

站位更高远。与“非公经济36条”不同,“民间投资36条”不再是孤立地就非公谈非公、就民营谈民营,而是站在如何有利于整个国民经济健康发展的高度,统筹民间投资与政府及国有投资两大内容。新文件首次对政府投资范围与目的进行了界定;首次要求对国有资本该干什么,不该干什么进行界定,还提出国有资本“在一般竞争性领域,要为民间资本营造更广阔的市场空间”。从而体现出政策制定者从全局出发的宽广眼界和打破国有、民营对立藩篱的良苦用心。

决心更坚定。“民间投资36条”进一步放开了市场准入的范围,具体而言,新增了政策性住房建设和商贸流通两大领域,新增了土地整治、水利工程等项目等,一言以蔽之,只要是有助于激发经济增长内生动力的领域都鼓励向民间投资开放。

要求更明确。“民间投资36条”将提高企业素质与经济发展方式转变结合起来,在给予民营企业更多投资机会的同时,对民营企业提高自身素质提出了更多要求。而且是重点谈企业素质问题,突出企业创新和转型升级方面的要求,提法上更集中、点抓得更准,体现出对民营企业苦练内功、提高效力的紧迫要求。

管理更科学。“民间投资36条”吸取了“非公经济36条”开放准入标准较宽的不足,指出要“规范设置投资准入门槛”,“准入标准要公开透明”,“不得单对民间资本设置附加条件”。

“民间投资36条”的颁布对民营

企业的启示,归纳起来,主要有如下四点:

一是坚定信心,积极行动。民营企业的健康发展离不开稳定的政治局面和政策的支持。“民间投资36条”继续确认民营经济的政治和法律地位之后,进一步确认其经济地位和社会地位,把发展非公有制经济上升到了前所未有的理论高度。现在市场准入门槛已经开了一条“门缝”,民营企业要积极行动起来,一起把“门缝”拱大,民间资本也应该放下顾虑,积极投身到国民经济建设中来。

二是调整结构,加快转型。在改革浪潮中成长起来的民营企业,是一个屡经挫折却愈挫愈勇的群体。当前,我国正经历着艰苦的发展方式转型期,结构调得慢、转型转不好的民营企业将在此过程中淘汰掉,但一定也将有相当一批民营企业能够勇敢渡过这一关。

三是抱团合作,联合重组。民营企业要冷静看待国有经济布局调整



企业出手助大学生 跨就业经验“门槛”

大学生就业问题是困扰社会各界的大事,如何破解这一难题,是最让人焦虑的事。对于这个问题,吉林省政协委员、吉广传媒集团董事长王启民就一直在研究对策。他提出了大企业齐出手,帮大学生跨就业经验“门槛”。

王启民认为,大学生就业有三大“瓶颈”:就业机会“瓶颈”、经验“瓶颈”、心态“瓶颈”。在解决经验“瓶颈”方面,他表示,企业可以通过建立“就业能力拓展基地”和成立“职业水平考试培训基地”等途径,帮助大学生快速积累工作经验。

所谓“就业能力拓展基地”,就是企业可以与高等院校共建校企联合平台,为相关专业大学生提供实践岗位,让学生在企业实习期间得到真正的实践锻炼,获得资深行业专家的悉心指点。这样大学毕业生就可以汲取工作经验,为就业打好基础,企业也可以在表现优异的学生当中进行选择,找到真正的人才,吸纳其成为企业正式员工;所谓“职业水平考试培训基地”,就是有实力的企业通过相关机构认定,成为行业职业水平考试的培训基地,以理论联系实际的教学方法,把企业多年积累的行业运作经验传授给大学生。据了解,吉广传媒集团已经与多所高校联合建立“就业能力拓展基地”,每年为大学毕业生提供数十个实习机会,并已经成为中国广告协会认定的唯一“吉林省广告专业技术人员职业水平考试培训基地”,春节过后将对参加6月初国家广告师、助理广告师资格认证考试的考生进行考前培训。

王启民说,政府、企业、高校都在为解决大学生就业积极行动着,吉广传媒集团愿意与大家交流、合作,共同帮助大学生择业、就业。

王启民建议政府出台政策大力扶持企业发展,创造更多的就业机会,使企业乐于兴办大学生实习、就业培训基地,在吉林省形成帮助大学生积累经验 and 解决就业的氛围和机制,实现政府、企业、大学生的“三赢效应”。

(杨光)