

双星 应对用工荒有“奥秘”(上)

——双星将人才转化成企业发展的最大资本

□特约记者 王开良 本报记者 何沙洲

编者按

目前,随着原材料价格的持续上涨,用工矛盾越来越明显。那些干脏活、累活、重活的人越来越少,前几年城市工不愿到工厂工作的现象,这几年已经扩大到农民工和80、90后人员,他们宁愿在城市里打零工,也不愿意再回到农村进工厂,导致企业招工难,招收从事脏、苦、累等工作的工人就更难。面对这种招工现状,企业为了生存发展,就想尽办法,通过各种渠道招工。

而作为双星来讲,近几年没

有出现“用工荒”,员工队伍比较稳定,就是因为双星“以人为本”的企业文化注重“尊重人、关心人、帮助人”,注重“人情、人心、人德”。类似亲情竞赛这种政治工作的新方法对保证企业生产的稳定,质量的提升,人员的稳定,产量的增长,高端产品档次的提高起到了非常重要的作用。

本报将以三篇文章报道双星应对用工荒的“奥秘”,以期对那些面临用工荒的企业有所启示。



千名双星人真情大合唱“双星歌”。

用文化统一员工思想

在位于青岛的双星集团总部——海富楼办公室,双星总裁汪海谈及双星发展成功之道时,显得激情而又率真,“双星能有今天,最重要的靠的就是管理。管人是搞科技的高科技,凡是能适应企业发展要求,给企业带来效益的都叫人才。人就是要有人品、职业道德;才就是要有真才实学。企业家要善于挖掘人力资源潜力,人力资源是企业的第一资源,企业要将第一资源转化成企业的最大资本,企业真正的竞争力在于该企业的人,其他的竞争力都是人的竞争力的外化。”

在双星采访,能够让人领略到双星独特的人力资源管理,感受到运动会式的火热发展景象。

“我们企业基本没有‘用工荒’,

人员比较稳定,10年以上工龄的工人比比皆是”,双星集团有关领导肯定地说。近年来,由于经济迅速回暖,沿海地区和内陆地区的许多企业均出现了不同程度的“用工荒”,而与此形成鲜明对比的是,双星集团2011返乡过年的双星员工不仅按时返厂,同时还从家乡带来了1000多名新员工,保证了扩产需要,各厂开产后都呈现出虎跃龙腾赶订单、抢市场景象。

双星集团总裁汪海介绍说,“两三年前我们就认识到,企业生产发展和人力资源不足的新矛盾不断突出,多次要求各单位千方百计留住员工,让员工在企业干得有信心、有奔头、有劲头。现在看是较好地应对了当前全国出现的劳动力紧张局势。”

在改革开放初期,国有企业的思想政治工作该如何开展?当时各种声音都有。此时的汪海清醒地认识到,名牌是振兴民族经济、激励民族自强精神的强大支柱。于是,他提出了“创名牌就是最大的爱国”、“创名牌就是市场经济中最大的政治”,使双星人找到了政治工作的落脚点。给员工加工资,不断为员工改善工作、住宿、生活、娱乐条件,让员工为共同的目标尽心尽力。一些双星老职工在谈起当时的这一“落脚点”时,至今兴奋不已。

“将双星文化植入企业,植入

连锁店,用文化统一员工思想”——这也是汪海在改革开放之初提出的发展战略,也是双星集团30多年来坚持走的路。行走在双星分布全国的几个工厂,你会感觉到,所到之处,各个工厂的管理模式、员工精神面貌都是一致的;迈进全国的任何一家双星连锁店,你也都会享受到“200%服务”——职工们说,双星的文化管理模式已经贯穿到生产经营的每一个角落。

双星各单位创新新形势下

的政治工作,双星青岛轮胎总公司开展了“从我做起抓点滴,保证饭碗增效益”教育活动;双星中原轮胎总公司开展了“稳定与生存”为主题的大讨论教育活动;双星机械总公司建起职工教育展室,开展了“双星给我稳定饭碗,我该如何感恩回报双星”大讨论教育活动;双星鞋业工业园开展了“我与企业同发展,端牢手中金饭碗”大讨论教育活动,使广大员工增强了爱岗敬业意识。

招不到人是待遇问题,留不住人就是文化问题。双星企业文化凝聚了人、激励了人。

“农民工本身就是个带有身份歧视的词语,比如公务员有的也是农村出来的,是不是也应该叫农民工公务员呢?”,双星在整个企业树立理解、尊重、善待进城务工青年的意识,消除歧视和隔阂。

一直以来,双星集团总裁汪海就对农民怀着深深的感情,“双星没有农民工,只有新时代的产业工人。”这是汪海经常挂在嘴边的一句话。

双星除了在工作 and 生活上尊重农村青年,关心农村青年,还投入大量精力,全力推行农村员工与城市员工待遇相同的分配制度,彻底打破城乡身份界限,“不看资历看能力,不看文凭看水平”,彻底推倒了老国有企业落后人事制度的“墙”,

用尊重消除“不认同”

所有双星员工都是合同工,没有“农民工”和“正式工”之说,员工在哪个岗位,就拿哪个岗位的岗位工资;任何员工只要有能力,都有可能被提拔为管理骨干和技术骨干。

双星集团提出了“双星没有农民工”,其根本含义是彻底打破城乡身份界限,“不看学历看能力,不看文凭看水平”,任何员工只要有能力,干得好,可以当班长、厂长、企业的管理者,并实施农民员工与城镇员工待遇相同的分配制度。

在先进的企业文化和管理机制的熏陶下,这些来自农村的双星员工无不奋勇争先,一批又一批业绩

突出的员工脱颖而出。

“做梦也想不到,我这个地地道道的农村青年,能成为一个大企业的领导骨干。”双星青岛轮胎总公司副总经理周士峰说。1992年,到沂蒙老区建厂的双星集团招收工人,家住当地的周士峰毫不犹豫地丢下锄头报了名。刚进双星不久,他就被“灌輸”了这家企业独树一帜的企业文化——只要进入双星,所有人在一条起跑线上,都能凭借自身能力得到提拔重用。这让周士峰干劲十足,把全部精力放在钻研业务上,先后创新改造了悬挂运输机、出型压沿线,炼胶平板制帮设备、自制扒

榧机,为企业创造效益近300万元,由此,他被提拔为维修班长、厂长助理,又被调往双星集团热电厂担任厂长,此后以其工作业绩突出被提拔为双星青岛轮胎总公司副总经理,从一名农村青年变成了领导骨干。

张立,是1993年进入沂蒙山鲁中公司的,先后干过一线员工,值班主任,车间主任,厂长,从一个农家娃到管理骨干,2004年又从沂蒙山走出来,到沿海城市青岛的双星青岛轮胎总公司工作,现在是双星青岛轮胎总公司副总经理。

“在双星只要努力工作,就一定

会得到公司的肯定。”2004年,双星海江公司来自江苏沛县的生产一线青年员工刘磊被授予“创新能手”称号,同时有幸被选拔参加了双星学院的集中培训学习,使专业技能提升到了一个新水平,逐步成为公司的技术骨干,创出彩色硫化商标等30多项核心技术,被破格聘任为技术工程师。他激动地说:“真没想到,我这个来自农村,没有高学历的职工,也能成为技术骨干。今后我一定加倍努力,拿出更多的创新成果。”

给员工看得见、摸得着的上升空间,这样的例子不胜枚举,清一色从当地农村走出来的双星人,在企业发展中发挥了重要作用。

道是“无情”却“有情”

——记肥城矿业集团劳动模范程海亮

提起山东肥城矿业集团梁宝寺能源公司安监处的程海亮,人们都会竖起大拇指:程海亮是一个一心为公、铁面无私、刚正不阿的人;但也有一些人会对他有另外一种评价:程海亮是一个思想顽固、不讲交情、不仁不义的人。而面对赞扬和掌声,程海亮总是一笑而过;面对不解和埋怨,他也能泰然处之。

自担任安全监察科科长以来,程

海亮凭着执着的精神和一腔热情,工作中勇于钻研、不断探索,积极提高自己的工作水平和执法监督能力,练就了一身过硬的业务素质,多次获得集团公司“先进(生产)工作者”、“劳动模范”等荣誉称号。2010年,他又光荣地被集团公司评为劳动模范。

对待工作,程海亮始终是一丝不苟,雷厉风行。他说:“每名安全员都要时刻抓好安全工作,不仅要做到眼

勤、嘴勤、腿勤,还要有‘宁听骂声不听哭声’的宽阔胸襟。”

为了做好安监工作,程海亮一直坚持“一天至少下两个井”,不间断地对井下各类安全隐患进行监督检查,并进行严格验收。从下井的那一刻起,职业敏锐性就让他“眼观六路,耳听八方”:从大巷到风门,从风门到掘进,从掘进到风门,从风门再到大巷,他都一一走过,绝不放松警惕。每天,

程海亮和他的同事们几乎都在重复着同样的工作程序。但这同样的工作程序对他来说却有着不同的意义。也正是这一次次的行走,一次次的观察,一次次的询问,让不少“三违”人员和安全隐患“栽”在了程海亮的手中。

有次,一位老工人在斜巷行车没挂保险绳,被程海亮发现后当即制止。这位老工人气愤地说:“我干这活儿也不是一天两天了,还要你教不成?”程海亮微笑着说:“不错!你在煤矿干了二三十年,可事故的发生不会论资排辈的,违章就是事故发生的导火线,血的教训还少吗?万一出了

事,最受伤的还不是咱自己和亲人,更别谈害矿井和国家之类的大道理了!”这番真情实意的话,打动了这名老矿工。老矿工连忙点头认错。

有些同事也曾好心地劝过他:“何必干这种得罪人的事,睁一只眼闭一只眼算了,有些事情别那么较真。”他听后,严肃而又认真地说:“我也不想得罪人啊!可是作为一名安监人员,监督大家安全,是我的职责,是我的使命。如果能使大家都按章作业,安安全全,就是有人不理解我,我也无怨无悔!只要我在岗一天,我就要把这个‘无情’的安全员当好,当到底!”

(魏俊泉 盛文坛)

2011年最有“钱途”的六大职业

新的一年想换个新工作吗?在经济还未完全走出阴影的当下,前景光明的卫生保健、金融分析师等新工作可能会让你今年变得不一样。下面列出了2011年最热门的职业,而有些职业在10年前根本就不存在。

老年人护工 人口老龄化和家庭护理行业的不断流行催生了老年人护工的需求越来越旺盛,而一旦你选择了这个行业,你的薪酬大约会在3万至8万美元。但这个行业也不是所有人都能做的,它必须具备老年病学以及一些专业的医疗知

识。另外,同情、细心、出色的沟通技巧也是必须掌握的技能。

可持续发展官员 过去,我们眼中的可持续发展只是简单地指“回收”,而现在,几乎所有大型企业都会聘请高素质人才来负责他们的可持续发展项目,这些项目能够减少废物或者涉及供货商的可持续发展评估等。这一职业的收入也是十分可观的,网站Greenbiz对公司可持续发展官员进行的调查发现,公司副总裁每年的收入接近20万美元。

教育顾问 给学生辅导功课是很久以前就有的职业,如今,它有了

新的转变,名称也有了变化——教育顾问。这一职位的年薪大概在4万至105万美元左右。教育顾问与家长一起帮助学生选择最适合他们的学习环境。教育顾问可以独立工作,也可以为比较大的公司或者为他们曾经就读的教育学院工作,工作内容主要是测试学生的能力、与学生和家长见面,并帮助他们解决问题。

医疗记账员或编码员 医疗记账和编码在10年前是没有的,他们主要为保险公司和政府计划(如医疗和医疗补助计划)提供他们需要的信息,确保医疗程序分类清楚,记

录方法正确。医疗记账员和编码员在医生的办公室、医院和其他医疗机构办公,他们通常都持有证书或者接受过正规教育(大概6个月或者1年),这可以帮助他们学习晦涩的医疗术语。他们的年薪大约在4万美元左右。

在线广告经理人 在线广告经理可以为网站公司工作,负责销售广告项目,与顾客一起就广告商研究在哪些网站、什么时候上线以及如何放置在线广告等进行讨论。或者他们也可以为广告商工作,负责广告商的在线业务,跟踪每一个广

告的宣传效果。他们的年薪大约在5万至10万美元。

用户体验经理 用户体验是指用户在使用产品过程中建立起来的感受,但是对于一个界定明确的用户群体来说,其用户体验的共性能够经由良好设计实验来呈现。首先用户体验经理大部分为网站设计公司工作,主要根据用户浏览页面的习惯开发网站。现在用户体验是银行、保险公司、餐馆和几乎任何一家公司的口号,用来评估和改善客户和潜在客户在消费过程中的体验。他们的年薪大约在8万至15万美元。(国际金报)

保险精算师核心精英 人才紧缺一将难求

□罗伦

仅仅在几年前,“精算师”还是一个十分陌生的名词,多少带着几分神秘感。但随着保险业的迅速发展,这一核心部门核心人才的地位、权力和职责,得到了大众的关注,而保险精算师令人羡慕的薪资,也让他们堪称“钻石领”一族。

核心精英

据业内专家孟先生透露,由于我国精算教育和资格考试起步晚,目前国内精算师人才非常紧缺,具有中国精算师资格的只有40余人,而有北美、英国或日本等国际精算师资格的本土人才更只有寥寥数名,完全无法满足国内保险业发展的正常需要。“中国精算师资格考试到1999年才正式开始,培训周期长、课程难度高,因此目前这类尖端人才非常紧缺。”专家表示,未来十年中,我国保险业的发展离不开这批核心精英的支持,因此近几年需要大量培养优秀人才,以适应行业未来的需要。

在保险公司内部,保险精算师需要承担的职务主要包括新保险产品开发设计、保险产品管理和财务管理等最为核心的业务。审核公司年底财务报告,保险精算师的工作几乎涉及全部核心业务,需要承担非常大的责任。他们不仅仅是运用精算方法和技术解决经济问题的专业人士,评估经济活动未来财务风险的专家,更是集数学家、统计学家、经济学家和投资学家于一身的保险业高级人才。保险公司人力资源管理者沈先生表示,精算师是同“未来不确定性”打交道的职业,而其工作领域更是逐步扩展到社会保险、投资、人口分析、经济预测等。“可以想象,要在人才市场上寻觅到一名这样的高端人才会有多难。”

人才紧缺

目前各大保险公司的总精算师、副总精算师大多具有留洋背景,并握有国际精算师资格,回国后身价百万、一将难求。保险公司人力资源管理者沈先生表示,如今中国本土高级保险精算师的年薪也已经达到20万至40万元间,属于高收入群体,“招聘优秀的保险精算师,我们不差钱,差的是很难找到合适的人才。”目前国内仅有40多名国家级精算师、近20位准精算师,绝对“物以稀为贵”。

其实,保险精算师在世界各国都是一份热门而诱人的职业,人才数量也始终处于较为紧缺的状态,而随着保险业、社会福利业及投资咨询的迅速发展,精算师们的“钱程”无可限量。已经收到澳大利亚墨尔本大学录取通知书的Nicky,早在几年前就已经将成为一名精算师当成了奋斗的目标。不过Nicky也知道,这条通向成功的道路并不平坦,因为保险精算师不仅需要扎实的数理基础,能熟练地运用现代数学方法处理经验数据,对未来变化的趋势做出分析判断,同时也需要具有坚实的经济理论基础,对法律、税务制度、财务会计、投资有透彻的了解,特别是对风险具有敏锐的洞察力和处理各种可控风险的能力。这都需要花费大量的时间,进行不断学习和磨练。

门槛颇高

精算师的培养需要经历相当漫长的过程,一般要能够全方位地获取从事该职业的基本理论知识,在通过难度颇大的资格证书考试后,才刚刚完成入行的第一步。“在正式工作中,会有很多突发事件发生,只有不断吸收国外的先进理念、积累丰富的工作经验,才能获得高效的管理能力、处理突发事件的应急能力。没有毅力和决心,恐怕很难到达成功的彼岸。”业内专家指出,由于目前精算引进我国时间较短,即便有本土人才已经获得英、美等国认可的准精算师甚至精算师资格,但由于缺乏实践经验,无论数量和质量,离我国保险业发展的要求还有差距。

准留学生Nicky认为,目前无论在国内还是国外接受精算专业的培训,都需要做好万全的准备,因为这并不像一般专业那么容易修读,要获得资格证书更是难上加难,对此,Nicky表示,想要从事这份职业的求职者可能更需要先做好自我职业规划,再进行选择。

保险精算师在目前的人才市场中无异于一块金字招牌,随着年龄和经验的增加,其职业地位和薪酬水平只会越来越看涨,绝对属于“越老越值钱”的工作,而海外不少知名保险公司的首席财务执行官或者首席执行官,在成为高层之前,也都具有精算师的职业经历。