

用心工作 成就明星

□ 何家云 王卫红

“光能干苦干还不行,会干巧干才是真本事。”

说这话的人是重庆大江工业军品公司焊接技能带头人郑晓明。他从一个对电焊工作一无所知的懵懂少年,一步步成长为焊接技术明星,并获得国家劳动和社会保障部“全国技术能手”、重庆市“劳动模范”、国防邮电工会“十佳知识型职工”等20多项殊荣。

谆谆教导,点燃激情

1981年底,18岁的郑晓明进厂成为一名电焊工。“电焊苦,电焊难,浑身是伤疤,衣服全是眼儿”,老工人们的一席话给满怀憧憬的郑晓明清了一盆冷水。

“干一行、爱一行,行行出状元。”师傅的谆谆教导,点燃了郑晓明工作的激情。初学时,他的眼睛被电弧光刺得红肿,胳膊上旧的烫伤未愈新的又生,工作服被飞溅的焊花烧成一个个小洞……就这样,从害怕到适应,从陌生到熟悉,短短几个月,他已经能独立操作焊接工作。

然而,让郑晓明苦恼的是,虽然自己可以独立操作了,但理论知识是一张白纸。为了尽快填补理论知识的“空白”,他购买了《焊接结构》、《电焊工艺学》、《金属学与热力学》等书籍,每天坚持学习,很快掌握了平、立、横、仰等多种焊接姿势,手工电弧焊、CO₂气体保护焊、等离子切割焊等技艺水平也日渐成熟。

主动请缨,把不可能变为可能

2008年7月,大江工业铸锻公司铸铁生产线铸铁气冲底座出现断裂,断口长1.5m,厚70mm。该设备为进口设备,加上年限较长,配件很难买。如果重新制作,至少需耗时两个多月,将使该生产线整体停产,最后决定焊接修复。该底座在使用过程中要承受180吨的冲击力,且又是球墨铸铁,能否修复还是个未知数。

面对这种情况,郑晓明主动请缨,并带领团队攻克难关。在修复过程中,他承担了焊接技术指导工作,根据不同的部位采用E116、E308、E408焊条进行焊接,为了避免产生裂纹,采用截丝法,预热和焊后热处理及锤击焊缝等方法消除应力。经过连续3天的努力,消耗了80公斤焊条,完成了别人看来“不可能完成的任务”。此设备运行至今未出现任何故障。

“技术明星”晒绝活儿

在厚壁紫铜管焊接的操作手法上,这位“技术明星”介绍了自己在日常工作中积累的一些经验。

比如:焊缝为60°的对接坡口,焊缝周长约400mm的厚壁紫铜管实施熔化极气体保护焊。焊接前,先将对接接头开60°U形坡口带根,然后将工件焊接边缘和焊丝表面的氧化膜、油污等清理干净,并在待焊部位绕上加热带以便焊接预热使用,此外将铜管其余部位用石棉布绕紧。在清理结束后,使用400A左右的气体保护焊机,选用HSCu201φ1.2焊丝,采用钝边3mm、焊丝径φ1.2、电流300-400A、电压25-35v、层数3-4层的焊接工艺施焊。在施焊过程中,预热温度和层间温度保持在600℃以上(紫铜排母线呈现淡红色),用大号火焰加热器不断加热,采用较大的焊接热输入参数进行连续施焊,并尽量保持水平焊接位置。为了保证焊后紫铜管的基本尺寸,减少焊接变形,地面焊接施工时,针对紫铜管的结构尺寸,制作特殊卡具,预热及焊接前先将卡具卡紧,防止产生焊接变形。焊接时,采用左焊法,焊枪与工件夹角宜为75°-85°,焊丝与焊件间夹角为10°-20°,操作时焊枪应均匀、平稳地向前作直线运动,并保持恒定的电弧长度。当填充或盖面时,焊丝应做轻微横向摆动,在接头填满后,逐渐拉长电弧灭弧。每个焊缝应一次焊完,除瞬间断弧外不得停焊,焊接结束时要注意收弧,防止收弧处出现弧坑而影响焊接质量。焊完未冷却前,不得移动或受力,还可用石棉布覆盖焊接处,或进行退火消除应力和500℃保温3h的时效硬化处理。

郑晓明的绝活,尚未——道尽,但如果探究这位“技术明星”的态度,那就是——简单的工作重复做,重复的工作用心做,用心的工作持续做。

名企用人 | MingQiYongren

IBM 高管培养:不打磨不得活

在 IBM,一个地区的总经理大概需要十来年的锻炼时间

□ 杨 谢

培养高管的办法就是让他在一线,给他机会迎接风险、压力。当被问到对当下中国企业高管培养中所面临的问题时,IBM(中国)运营战略首席顾问白立新说起了稻盛和夫年轻时候的一个故事:

当年稻盛和夫也是从十几个人的小企业起步,慢慢地发展起来以后,管的人多了,管的事多了。稻盛和夫从来也没有管过这么大的摊子,自己心里也慌。碰巧有人组织,于是他参加了一个在温泉度假村举行的为期两天的管理者学习班。最后半天,学习班请到了本田公司的创始人本田宗一郎来为大家讲课。本田宗一郎果然去了,但他把这群年轻的管理者臭骂了一顿,他说:“我只有很短的一句话要告诉你们,我说完之后你们马上给我滚回去;经营不是在温泉这种地方可以学到的,是自己在实践当中真刀真枪、摸爬滚打总结出来的。”

“这个故事告诉我们,高管培养中的某些东西是学不来的。要培养高管就要让他接受挑战,在挑战中让他开发自己的潜能、发现自己的问题,自己找到解决的办法,这



是最有效的。培养高管的办法就是让他在一线,给他机会迎接风险、压力。”白立新说。与此同时,企业还要做两项工作:其一,担负起引导高管价值观的工作,保证他在一一条正确的道路上努力,不要因为压力太大而让他的行为扭曲。其二,为他安排一位辅导员,“辅导员可以是退休的企业家,也可以是某一领域的专家、学者。

除此之外,轮岗也是让高管迅速成长的重要手段。“一个人在一个岗位上做了三四年,即使做得有声有色,但已经心生厌倦了。这个时候给他一个新的挑战,会再次唤

醒他的热情。”一个人做销售总监做得很好,让他一直做下去,对于企业来说是成本最低的,但是从培养的角度来看,就是不负责任的。“你没有给他一个完整认识企业的机会,他永远都会认为生产部门是不对的,研发部门是不对的。”白立新说。

在 IBM,一个地区的总经理需要17种经历,要经过四五次轮岗才能得到,大概需要十来年的时间。白立新介绍说:“比如说,在这17种经历中会包括:你曾经承担过高风险的任务,这是锻炼你的心理素质;曾经开拓过某项业务,在

流程、架构什么都没有的情况下,自己把业务发展起来;要承担过盈亏的责任,这样你的肩膀才比较厚实,能够扛得住事儿;你要在领导的身边工作过等等。等你获得这17种经历的时候,你的视野已经足够开阔。”

行家说话

IBM,培养高管有“心得”

IBM 对管理者所要求的17种经历像17枚奖章,也像是通往优秀管理者道路上的17个里程碑。它记录下了一管理者在成长道路上获得的一个个成就和认可。“并不是所有人都可以走完这样一条道路,从某种意义上说,这也是培养中的风险。但是可以肯定的是,最后留下来的人,他的能力是过关的,而他的价值观也是与企业吻合的。”白立新说。

白立新认为,很多中国企业的发展时间还很短,但在人的培养上,基本的思路和方法是可以借鉴的,通过轮岗完善能力和阅历,通过事上磨练给成长中的管理者机会和挑战。

稻花香宾馆 职业技能竞赛开赛

4月9日,稻花香宾馆第一届职业技能竞赛在四楼2号培训室拉开序幕。

本次竞赛选择客房服务中的标准中式铺床作为比赛项目,来自宾馆房务部的9名员工参加了比赛。比赛过程中,各参赛选手行动敏捷,动作娴熟,都能在规定时间内完成比赛项目,展示出了过硬的职业技能。经过激烈角逐,王珂获得第一名,王玫、石革分获第二、三名。据了解,稻花香宾馆近期还将在餐饮部和中厨部开展职业技能竞赛活动。图为比赛现场。

代启忠 摄影报道



众美集团,人才引进独辟“双结构模型”

新的制高点要从人才开始

今年是众美集团成立十周年的日子,更具里程碑意义的是,他们已经从城市石家庄进入一线地产开发商的云集之地——北京。事实上,众美并不想成为简单靠规模取胜的地产企业,更不想成为专注眼前利益的短视公司,众美更看重的是创新和持续发展。

“我们的愿景是做全国领先的创新型地产服务商,这也是我们并不刻意追求规模的重要原因,众美更强调客户导向,为客户提供优质的产品和服务。众美追求的是基于客户需求的精准把握,建立在客户和员工成功基础上的水到渠成的成功”,众美集团副总裁周爱国说,“我们希望开创出一条崭新的跑道,跑得更加稳健,跑出自己独特的价值。”

周爱国认为,“前瞻的眼光让我们获得了第一个成功,而新的制高点带来的是新的挑战,这一切都将从人才开始。”

人才的内外兼修 和拿来主义

作为公司的核心高管,HR的领头人,周爱国来自于世界500强企业。如今,他已经将自己的人才观很好地融入到了众美的管理模式中。

“众美有明确的定位和发展愿景,在管理模式上,希望真正做到内外兼修、软硬兼施。”周爱国眼中的“硬”指的是有形资产,比如土地、资金和产品,而想成为可持续

提要:众美的人才引进采用了“双结构模型”:一是在市场上寻找“不为我所有,但可以为我所用”的顾问团队,这也是众美的人才蓄水池;二是从市场引进优秀人才到公司内部。这也是众美根据企业的战略发展来设计的。



发展的企业,“软”性内容才是内在驱动,这种无形资产除了信息资产以外,企业的文化资产和人才资产全部隶属于HR管理的范畴。

在这样的目标和追求下,对人力资源职能的需求显然更具挑战性,HR和企业的实际业务也就更紧密地联系在一起。“在搭建人力资源团队时,我们要求团队的负责人,不仅要有全局的战略视角,还要有业务视角。”周爱国说。

在立足石家庄的发展中,众美强调的是做好人才本地化。而此次进驻北京后,集团希望在全国范围内寻找更优秀的人才,让这些业界

精英的前瞻意识来满足公司未来持续发展的需求。

打造共赢的事业平台

众美尤其强调互利共赢的文化。众美认为,一家成功的公司首先要建立在客户以及利益相关方的满意和成功中。

周爱国谈到,“人才的引入与这种互利共赢的文化一脉相承,公司希望全体员工不仅仅是企业的打工者或者普通的职业经理人,而是一位长期的事业伙伴,大家在一起共同打造有一个有价值的事业平台。”

众美对于共赢的追求在多方面都有所体现,比如,对于内部的人才培养,公司制定了详尽的发展计划,为管理层及各层级员工都开发了相当系统的培训课程。去年,公司投入的培训费用为400余万人民币,平均每个人的预算近两万元。

从激励角度看,众美的手笔也颇大。除了现有的覆盖全体员工的相关激励政策,众美目前开始酝酿股权激励计划。由于计划还仅仅处于设计阶段,周爱国没有透露具体的细节,但是他也给出了一个类比数字:“上市的房地产企业比较多,我们通过研究发现,股权激励额度比较大的,团队内部持股可以达到总股份的6%,但是众美提出了‘三个1/3’,即创始人持有1/3,内部团队持有1/3,战略投资者和公众持股者1/3。”众美的目的就是要让员工跟企业一起成长并分享共同创造的成果。(搜房网)

关键词:

众美“双结构模型”

众美的人才引进采用了“双结构模型”。所谓“双结构”,一是在市场上寻找“不为我所有,但可以为我所用”的顾问团队,这也是众美的人才蓄水池;二是从市场引进优秀人才到公司内部。这也是众美根据企业的战略发展来设计的。让外部人才发挥自己的资源整合能力,担当顾问,而引入公司内部的人才则强调执行力。外部的顾问团队经过磨合,从文化和战略上和公司吻合后,也可以进入公司内部团队。

用人之道 | YongrenZhidao

向高僧 学习用才之道

□ 孙 璞

一高僧带甲、乙、丙三个徒弟跟他学艺已整整3年了。这天早上,高僧将三个徒弟叫到他跟前,并说“你们明天都可以出师了,现在我发给你们每人一穗小米,去数数看各有多少粒小米在上面,明天早上你们上路前再来告诉我。于是,三个徒弟各自领了一穗粗细、长短都差不多的小米回到了自己的住地。

甲将小米穗从穗子上一粒粒摘下来又一粒粒数开了;乙呢,用双手将小米穗一搓,让小米撒在地上;丙回去后沉思片刻后,却把小米丢在一边不管了。

第二天早上,三人背着行囊来到师傅面前向师傅告别。高僧对甲说:“你数了多少粒?”甲答:“禀告师傅,我数了一粒数下来一共有1564粒。”高僧又对乙说“你的呢?”乙答:“1726粒,但我是让一只公鸡来吃小米,它啄一下我数一次。”“哦,这也是个办法”,高僧一边点头一边说。丙见高僧望着他,就连忙对师傅说:“师傅,我没有数,我估算了一下大概是1640粒。”“那你是怎样估算的呢?”高僧不解地问。丙答“我是取他们两个人的平均数。”待三人报完结果,高僧逐一一对三个徒弟进行了一番点评。

他对甲说:“你做事踏实,靠得住,但还不善于动脑筋,我估计你数得很辛苦,以后你要注意动脑筋,凡事不可光凭蛮干。”对乙说“你能够让公鸡帮你来数,说明你能够运用工具,不过公鸡在啄小米时,可连沙子也啄进去了啊,你那个数字还是有些水分的,你以后做事可要注意学会去伪存真啊!”“那么你呢,真是个机灵小伙子,你这是运用他人的答案,解决你要的数字。不过你也要知道,这世上既有好人也有坏人,你也要注意不要让坏人利用了你啊!”听了这番话,丙不无激动地连连向师傅作揖致谢。

培育人才,此高僧真乃名副其实的高人。现如今,各类企业为提高核心竞争力,都致力于开展员工培训工作,这是非常可喜的现象。然而,有的企业在培训工作中办法对路,措施得力,效果明显;可是有的企业呢,不讲求方式,只走了过场,效果却总是不尽如人意。有时,甚至还使员工产生了“厌学”等不良现象。这位高僧教徒弟的做法倒有些值得我们借鉴的地方。

笔者认为,高僧的做法恰恰体现了“因材施教”、“按需施教”的原则。师傅说得在行,准确又极有针对性,徒弟听得明白,只要照着去做,必然大有裨益。为此,企业在开展员工培训时,一是必须了解员工的需求,掌握员工生产技能或工作水平状况,要注意培训教育的针对性与实用性,防止“对牛弹琴”现象的发生。二是要把企业发展对员工能力、智力、活力的需求与员工培训的内容紧密地挂起钩来,坚持按需施教,要坚决防止和杜绝“两张皮”现象的发生。三是注意筛选或培训好从事员工培训的教师。教师称职,就能够用自己的智慧去挖掘员工的潜力;教师懂得和掌握了员工培训的特点与规律,就能把员工培训搞得有声有色,员工也才得到“每培训一次,就长进一步”的收获。这样,员工“厌学”的现象也就自然消失了。

说一千,道一万,就是要求我们在员工培训中,要始终坚持“雪中送炭”,如此,智能型、活力型员工培养的目标就一定能够达到,企业新的生产力也才会不断地形成。

协办单位:

 **海南亚洲
制药有限公司**

**董事长
总经理:** 

地址:
海口市国际商业大厦12层

电话: 0898-66775933

传真: 0898-66700763