

名企用人 | MingQiYongren

羚锐制药 找准切入点,开创员工成长之路

□ 汤兴

近年来,国内知名中医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司在自主型员工队伍建设中,从找准员工思想精神境界、人文关怀、强化培训和转变管理者作风等切入点入手,积极探索员工成长、成才之路,取得了突出成效:2008年以来,20多名青年大学生和一批生产销售一线员工先后走上公司中高级管理岗位,成长为企业骨干。

营造氛围提境界

在自主型员工队伍建设的推进中,羚锐制药首先从提升员工的思想境界入手,采取了多种形式开展宣传教育。邀请行业专家解读医药行业新一轮发展规划和国家新版 GMP 知识,邀请咨询管理公司或营销专家传授企业管理知识和培育自主型员工的经验,利用企业内刊《羚锐人》和公司局域网络,开办“羚锐论坛”,让员工,特别是优秀员工、优秀管理者谈感想;还多次组织员工会议,请公司技术人员、优秀操作能手等不同层面的员工进行先进典型经验交流。

同时,该公司进一步发挥明星效应,以《羚锐人》和公司内部网站及集团办公楼文化墙为载体,专门对近年来获得过“优秀共产党员”、“优秀员工”、“优秀管理者”和“年度营销状



羚锐制药员工在车间忙碌生产

元”、“岗位操作能手(标兵)”等荣誉称号的近百名员工进行大张旗鼓的宣传,还专门组织优秀共产党员、优秀员工到江西井冈山、安徽黄山等地旅游或赴上海参观世博会,在员工中产生了良好的共振效应。这些活动的开展,使员工们学有榜样、赶有目标,提升了思想和精神境界。

人文关怀促激情

人文关怀能直接提升员工工作激情。基于这样的认识,2008年以来,

羚锐制药建立并实施了“三知一帮”工作制度。要求各级管理者做到:知道员工在哪里、知道员工在干什么、知道员工有何需求,力所能及地帮助员工解决工作和生活中的实际困难。

坚持以人为本,积极做好关心人的工作。公司建立有“员工互助基金”,完善了员工帮困机制,并实施了两个“五必”工作制度:“五必谈”与“五必访”,初步形成了员工“发展有人引、困难有人帮、疑虑有人消、冲突有人解”的工作机制。

切实关心员工的身心健康。羚锐

公司每年定期组织员工进行免费体检,并注重员工良好生活习惯的养成和健康行为方式培养教育,先后邀请河南中医学院、新县妇幼保健院中心等医院,举办了“员工心理疏导方法与应用”、“员工礼仪规范”等系列讲座。此外,还以《羚锐人》为载体,举行了“好读书、读好书”读书交流活动。由此,员工们释放心情、缓解压力,调节了身心。

公司还积极引导员工以文明得体的言行举止、积极乐观的精神面貌和健康强壮的体魄,践行“我的健康,

我作主”信念,开展了“文明行为”、“阳光心态”和“健康体魄”系列主题活动,达到了使员工激情工作、快乐工作、愉悦身心的目的。

强化培训育能力

自主型员工队伍建设的一个关键点,就是提升员工的自主创新能力,为此,羚锐制药积极探索提升员工能力的有效路径。每年,该公司人力资源部都要组织各部门结合自身实际,策划员工年度培训实施计划,并督促相关部门组织落实培训活动。羚锐公司先后举办了多次跨部门的专业技术交流,举办了青年员工“技术论坛”,指导生产车间组织举行了“全工序”技术交流,并开展了“适应变化,提升能力”师徒结对活动等。针对有的部门人员少、对外技术和管理支撑任务重等特点,采取了“纵向到部门,横向到专业”的外培内训方式,确保全员培训一个不能少。

公司还通过广泛发动员工挖潜,确立了攻关课题,组织开展了 QC 小组攻关活动,专门解决影响公司生产的重大设备技术难题。

全面的培训提升和项目舞台的搭建,使羚锐制药的每个员工都有了能力提升和展示才能的机会,促进了企业创新工作的深入开展。

一位数控“多面手”的成才之路

——记东风德纳车桥十堰部件厂 2010 年度四优党员许志刚

这样,经过多年的专攻,许志刚练就了一身过硬的本领,能熟练操作车间的数控车床、坐标镗床、线切割等高精度机床。在工作之余,他又自发到兄弟车间,自学了加工中心、数控铣床等先进设备的操作技术,成了部件厂一名名副其实的数控“多面手”。

车间里的“博士”

为了配合兄弟车间生产保发交,许志刚经常早出晚归一心扎在现场,加班连班成了他的“家常便饭”。一次和同事在一起吃饭,他自豪地说家里自学的书堆起来有酒桌那么高了,大家顿时钦佩起来,谈笑间,“博士”的外号在全厂不胫而走。

从 2003 年起,工厂开始大规模搞设备改造,在随后的两年里,他和师傅实行“两班倒”,承担了 16 台组合机主轴箱、底座和夹具的机械加工,没有出过一次差错,为工厂节约了近百万元加工费用。通过不懈努力和对工作的热情,几年来,许志刚从一名普通车工迅速成长为一名优秀的数控技能人才。

许志刚在工作中处处用共产党员的标准严格要求自己,他把爱厂如家的诚挚感情凝聚在工作岗位上,总是难活险活冲在前,脏活累活干在先。在新品试制、减速器壳壳、调整臂等系列产品过程中,他克服工装夹具、无专用量检具的困难,自己设计图纸,自己制作工装夹具,自己钻研做试验,节省了人力物力成本,出色地完成了各项新品试制、补充加工任务。

一分辛苦一分收获

“做一个有心人”,是许志刚为自己树立的目标。他是这样说的,也是这样做的。在生产过程中,他立足现场大力推行 QCD 改善,着眼于实用,致力于实效,从细微处发现问题和不足。在装备科机加班,他总是勇挑重担,积极参与 QCD 改善活动,在他的影响和带动下,班组员工参与 QCD 改善的积极性更高了,兴趣更浓了,班组的作业环境也越来越美了。许志刚在平凡的岗位上一干就是 17 个春秋。这些年中,他不断地充实和完善自己,利用业余时间学习通

过东风汽车公司人事部助理技师考试;2005 年他自费报考了湖北工业大学机械制造及自动化专业,取得了湖北工业大学机械制造专业大专文凭……通过一系列的系统学习,极大地丰富了他的理论知识,使他工作起来更加得心应手,如虎添翼。多年来,许志刚始终坚持着“干一行、爱一行、专一行、精一行”的信念,这也为他带来多种荣誉:2004 年,他通过竞聘成为本厂第一个车工工种带头人。2007、2008 年连续两年被评为工厂技术能手;2007 年获得零部件事业部数控车工技能竞赛铜奖、东风有限数控车工技能竞赛第八名;2009 年获得部件厂数控车工技能竞赛第一名、2010 年 7 月东渡日本日产横滨工厂学习深造。

这就是许志刚,他虽然没有惊天动地的壮举,却有着许多平凡而可歌可泣的先进事迹,在众多荣誉面前他没有陶醉,他把这些荣誉看作是对自己的鼓励与鞭策,并以此作为新的起点,在平凡的岗位上,默默奉献着自己的聪明才智,践行着自己入党时的誓言。



许志刚在工作中

□ 计德锐

他是东风德纳车桥十堰部件厂在东风公司职工职业技能竞赛中摘取金奖第一人;他也是东风德纳车桥有限公司十堰部件厂建厂 25 年来第一个获得出国学习深造的生产工人;他在 2010 年硕果累累,荣获东风有限、商用车公司、车桥公司、工厂“四优党员”称号,他就是东风德纳车桥有限公司十堰部件厂装备科机加班车工工种带头人——许志刚。

数控“多面手”

1993 年 7 月,许志刚从十堰技

校毕业,分配到十堰车桥轮毂厂(东风德纳车桥十堰部件厂前身)修造车间当了一名普通车工。为了尽快适应工作环境,熟练掌握万能车床的操作技能,许志刚白天一边虚心向师傅学习专业技术,一边在笔记本上认真记着车床操作步骤和要领,下班回家后再把白天所学的内容进行重新梳理、总结、吸收。凭着他勤奋好学和对工作的那股钻劲、韧劲,他终于摸索着能独立操作万能车床了。在短短的 3 年时间里,他又先后熟练掌握了铣床、磨床、刨床的操作技能和技巧。

为了在新技术、新工艺方面有所造诣,他磨着妻子买了一台笔记本电脑,有了它,许志刚的干劲更大了。就

陶氏化学:轮岗促成长

通过轮岗、通过领导和人力资源部给他的不断反馈,陶氏化学把高潜能员工忽略的对自我能力弱项的认知都发掘出来。

□ 钱丽娜

每年的 4-5 月,陶氏全球各公司业务部门和职能部门的最髙领导会聚在一起进行激烈的辩论。辩论的主题便是他们所在的部门以及其他部门推选的员工有没有资格接任更高职级。

陶氏对人才的筛选分为三个层级,初级为有前景的人才,中级为有管理潜质的人才,第三级为有高管潜质的人才。能够筛选出来的,具有高管潜质的人才只占员工总数的 5%-8%左右。这部分候选人还须接受来自总经理、区域经理和亚太管理层的评估和讨论。

人才培养的两条线

陶氏化学(中国)有限公司大中华区人力资源总监陈艳丽表示,在陶氏,高潜能的员工和高绩效的员工是分两条线进行培养的。高潜能的员工来自于高绩效员工,但是高潜能的员工比高绩效的员工更加具备横向的业务发展能力,更加适应不同岗位的发展,也是未来公司领袖的候选梯队。

一个组织有足够的高绩效人才时才能健康发展,这些专才式的员工公司也会加以培养,只是发展路径是纵向的;而高潜能员工注重的是通才培养,往下一代领导者的方向发展。一个公司专才跟通才相匹配才能稳健发展。

基于这种共识,只有真正的高潜能员工才能进入高管的候选梯队。候选人一旦确定后,会在美国总部进行

培训。在教室中的培训时间是 7-10 天。在此期间,候选人要跟 CEO 一起共进午餐,跟 CEO 的下属直接对话,每个人还会被指派一位导师,进行一对一的辅导。

让候选人全面吸收“营养”

但培训只能解决候选人知识上和认识的欠缺,培训中所学到的内容都要落实到具体的工作实践中去。这些候选人短期课堂培训结束回来后,HR 要给这些候选人提供“加餐”,让他们吸收不同方面的营养。比如让他们从最擅长的领域脱离出来,去做财务的人改做业务,做业务的人转岗做服务。在全新的项目中,对候选人进行一至两年的持续跟踪评估。

“CEO 必须是通才,候选人要对

每一块都有涉猎和了解,并且要具备对全新业务领域的管理能力。”陈艳丽说。在这种转岗的实践中,候选人会充分看到他自己在某一岗位成功的强项是否适应其他的岗位。

陈艳丽说,“通过轮岗、通过领导和人力资源部给他的不断反馈,可以把高潜能员工忽略的对自我能力弱项的认知都发掘出来。”

强化候选人影响力

另外,轮岗除了对业务能力的提升有很大的帮助之外,也是强化候选人个人影响力的方式。他们有机会跟不同部门的人互动,很多时候在公司内部没有彼此的熟识和了解,在做事时就很难达成共识。人力资源部不仅会安排相关人员在本地转岗,也会派到不同国家去工作,了解那里的文化,建立起自己的工作关系。陶氏中国目前考虑的问题是怎样培养国际化的人才。公司所希望培养的领导人不能只知道中国,更要知道世界。为此在做员工发展时,公司更多地把不同层级的员工派遣到美国或欧洲工

作几年,让他们在不同的文化环境中体验组织运营。

员工在外派的实践中,思路会逐渐打开,培养起全球化的视角。“与国外的管理者相比,中国的领导者的执行能力很强,但是战略决策和应对不确定性时的能力较弱。”在把人才外派的同时,人力资源部也在想办法把更多更重要的工作转移到中国来,让中国高潜质的员工有机会承担起国际项目或领导者的职责,拉近他们与世界的距离。

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

金山网络 招才不限学历

CEO 傅盛自曝三流本科毕业

金山网络 CEO 傅盛近日在微博中表示,能力和态度比学历更重要,金山网络招聘将不再对学历作任何限制,期待热爱互联网、有激情的年轻人加盟。这条微博迅速引发高度关注,不到一天的时间有 2000 多人转播。

傅盛在微博中爆料,“我的大学当时是一所三流本科,毕业后连简历都很难递出去,后来到北京的初始目的是读个 MBA 给自己镀金。”他表示,当初没考上 MBA,后来有幸进入互联网,才发现,能力和态度比学历重要太多了。

此前,傅盛曾在微博发布一则招聘信息,称推荐者可获最高万元奖励,正式录用就有大奖。职位包括产品经理、php、C++、无线开发、BD 商务等等。对学历无任何要求,只要热爱互联网、热爱创业。

据悉,近日,金山网络将由傅盛带领,在北京、广州、武汉、长沙等地开启新一轮的校园招聘。招聘职位涉及技术研发、运营、产品、市场等近百个职位。对此,也有业内人士表示,互联网上有很多偏才、怪才,但由于学历等因素的影响,被一些大公司拒之门外。金山网络这种不拘一格降人才的理念将有助于吸纳更多互联网人才加盟,也与当下互联网的开放精神相契合。

据了解,傅盛 2003 年加入 3721 公司,负责上网助手软件;2005 年 11 月,加入奇虎公司负责客户端业务,打造了安全类软件 360 安全卫士。2009 年 9 月,傅盛正式出任可牛影像 CEO 兼董事长,并于次年 5 月发布测试版的可牛免费杀毒软件;2010 年 11 月,金山安全与可牛正式合并成立独立公司傅盛出任金山网络 CEO,宣布金山毒霸全面免费。

(兰云)



叶海峰的 “笼络”人才之道

总部位于浙江嘉兴的麦包包公司,目前拥有 10 多名高管,其中不乏曾在 Coach、当当网等国内外知名企业出任要职的人才。在电商企业极度缺乏人才的环境下,麦包包 CEO 叶海峰分享了自己的“笼络”人才之道——独具慧眼,践行对员工许下的承诺。

叶海峰表示,首先,投资人的牵头帮忙为麦包包带来了来自国际知名公司如 Coach 公司的高管。由于国内箱包产业在研发、管理等环节上相对落后,因此国内相关高管人才缺乏,有了投资人的牵头介绍,让麦包包获得了多名来自欧美企业的高管人才。

其次,麦包包中大多数高管人才都来自于朋友介绍,而不是直接招聘。这让麦包包在短时间内了解人才,且让人才对企业的信任感增加。

再次,麦包包通过践行承诺来留住人才,如在招聘人才时承诺给予期权、适时提高薪酬水平等,并如实去做。

叶海峰称,麦包包提供的薪酬水平并不高,但特别重视企业文化的建立,坚持以“诚信、责任、分享、拥抱变化、创造价值”为价值导向,提高员工的归属感。

叶海峰还建议,电商企业在寻找人才的时候独具慧眼,要注意人才与岗位的匹配度,为人才寻找恰当的定位,适当时候可以为其调换岗位,让其发挥更大的效能。

(向霜)

遗 失
人保车险保单 51001000347202
遗失作废。