



# IBM 搭台 不怕做“引才”嫁衣

□ 齐 鹏

5月底,美国佛罗里达州奥兰多的Peabody酒店,300多位来自世界著名高校的学生在这里争夺ICPC(国际大学生程序设计大赛)总决赛的冠军头衔。

ICPC不仅是一项国际性的计算机竞赛,也是一场云集了全球最智慧的人的盛会。几乎所有的顶级IT企业都会为这项赛事的冠军得主敞开大门,尤其是作为这项赛事的赞助商IBM。“ICPC不仅是一项国际性的计算机竞赛,也是一场云集了全球最智慧的人的盛会。在这里,他们将发挥自己的才能来为世界各地的人们创造更美好的生活。”ICPC执行总监、美国贝勒大学教授William B. Poucher博士表示。

**IT 顶级人才的风向标**

ICPC的意义已经远远超越了比赛本身,它已经成为IT顶级人才的风向标。IBM希望通过赞助ICPC吸引更多优秀学校的优秀学生参加,更希望在IT产业人才短缺的今天,能有更多的同仁企业参与到人才培养的公益事业中来。

“我们将为前四名的队伍提供免费‘入场券’,并给他们设立了奖学金。”IBM软件战略总监Doug Heintzman表示,他们现在是各所高校最优秀的学生,将来有

只有把人才市场的“饼”做大,才能家家有饭吃,IBM并不担心为他人做嫁衣。

可能成为主导产业发展、改变世界的天才。

ICPC总决赛的规则很简单,在连续的5个小时内,参赛队伍共同求解11道题目,完成题目多且用时最少的队伍将成为冠军。最后,浙江大学被宣布因为用时最短而荣登榜首。

“就像经历了一场世界杯决赛的点球大战,随着浙江大学夺冠,世界的目光更多地投向‘中国智慧’。这也标志着,未来外资企业人才战略的重点仍然会聚焦在中国。”ICPC中国赛区指导委员会秘书长周维民认为,ICPC的意义已经远远脱离了比赛本身,它已经成为IT顶级人才的风向标。

**把人才的“饼”做大**



除了对分赛区的赞助外,IBM将为每个获得总冠军、金、银、铜牌的参赛选手分别颁发12万美元、6000美元、3000美元和1500美元的奖励。另外,第一个解题成功的参赛队伍还将获得额外奖励。

“IBM希望通过赞助ICPC吸引更多优秀学校的优秀学生参加,在IT产业人才短缺的今天,我们希望能有更多的企业参与到人才培养的公益事业中来。”Doug Heintzman表示,让IBM赞助这样一个全球赛事,其力量是有限的,所以IBM希望有更多的优秀企业加入进来。

“早年,中国不过几十家院校参与ICPC,参赛队伍大多为师资力量较强的院校;如今,在亚洲就有五大赛区,中国有上千所高校的5725支队伍争夺有限的决赛入场券。”周维

民认为,近年中国本土的IT企业对ICPC开始关注,尤其在最近几年随着中国科技企业迅猛发展进而对人才的渴求,他们把目光都落在这项世界级的赛事上。

周维民希望中国代表团取得的优异成绩能够让更多企业参与其中,并为之加大投资的力度。“只有把人才市场的饼做大,才能家家有饭吃,中国企业应该像IBM一样有敢于创造‘软环境’的魄力。”

**不怕为他人做嫁衣**

“我们并不担心为他人做嫁衣。”Doug Heintzman表示,作为一个有社会责任的企业,需要积极营造解决行业和社会难题的和谐氛围。

## 学什么,怎么学,我的培训我做主

——河南羚锐制药股份有限公司培训模式的有益探索

“今天的培训课程由在座各位员工做主,我不讲大道理,就讲你们最关心的热点和难点问题。”这是国内知名医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司日前开展的企业主管以上管理人员培训课堂上,公司董事长办公室主任兼证券部经理叶强在讲课时的开场白。原来,这是羚锐制药创新员工培训模式的一部分,今年,羚锐制药为摆脱“为培训而培训”的怪圈,使员工培训真正起到作用,在培训的组织、设计、评价等方面进行了大胆创新。

在这一新的培训模式中,羚锐制药明确提出了一个新的概念:即

员工培训内容必须由员工自己说了算。过去,企业组织培训习惯于自上而下开展,完全采取的是灌输式教学,效果往往不够明显。该公司领导认为,学的权利应该掌握在员工自己手里,只有把培训的主动权交给员工,变“我要你学”为“我要学”,才能使培训不流于形式。因此,该公司把培训组织工作全权交由员工负责、由公司工会和人力资源部门具体组织落实。对于这项新职责,公司工会和人力资源部提出了“我的培训我做主”的口号,尽管在组织培训方面经验不够,但是凭借更贴近基层的优势,无论是活动安排还是内

容策划,都张罗得有声有色。

最近一次的员工培训的最大变化是课程设计上,从企业整体规划变为倾听员工需求。员工想培训什么,想要谁来上课,这些问题向来是培训设计者最为头疼的事。为此,公司工会和人力资源部采取的是“全面撒网”的策略,利用员工分布在基层的有利条件,通调查、走访、座谈会等形式,搜集员工感兴趣的话题50余项,并进行归类,如将共性问题设计为全员GMP管理实务、安全实战、质量控制要点等专题课程,将个性问题及敏感问题集中在形势任务教育课程中,并把员工最想与之进

行面对面交流的公司中高层管理人员请来作答疑解惑,强化零距离沟通和面对面交流。由此,员工对参加培训的兴趣明显提高,一些员工表示,形势任务教育课向来都是“你讲我听”,往往是“被动接受”,现在改成“我问你答”的形式后,既能了解自己最关心的形势与任务,也有一种被关注、被尊重的感动在里面。

此外,羚锐制药还建立了培训者考察学员学习情况与学员评价授课效果的双向评价机制。如通过课内调查、测试、课外项目实践等方式考察学员的学习效果,通过评分、问卷调查等方式让学员评判授课效

果,并对培训提意见和建议等。其中,课外项目实践格外有新意,据了解,每位员工要围绕培训所学知识,在日常工作中自主找项目,自主开展课外实践,并进行项目成果评比和展示。这无形中将培训延续到了课堂之外,也是将理论与实践联系在一起的一种有益尝试。

据悉,员工培训模式的创新只是羚锐制药完善员工培训机制、打造学习型组织的第一步,该公司还将在挖掘员工的学习主动性上进行更多探索,把员工队伍打造成适应企业发展、不断突破自我的“主动式”学习型团队。(汤兴)

## 康奈集团关爱农民工报道之三：

## 激发员工的劳动热情和创造活力

□ 本报记者 何沙洲  
特约记者 王 滨

刘昌勇,康奈生产分公司总经理,今年荣获浙江省“五一劳动奖章”。刘昌勇还是康奈集团第二支部书记,该支部21名党员在他的带领下,在公司“五个新”提质增效活动中,每人都提出了1-3个合理化建议,其中他们实施的生产系统“快速线”流程改造项目,使生产周期缩短,劳动效率提高,并因此获得温州市节能降耗奖,刘昌勇也荣获温州市十佳杰出职工“金锤奖”。

据了解,围绕公司战略和企业愿景目标,康奈集团公司党委、工会提出了“共同的康奈,共同的未来”的口号,倡导“企业与员工是利益共同体,事业共同体,命运共同体”,把建功立业,激发员工的劳动热情和创造活力作为党委、工会工作的“切入点”和“发力点”,大力开展各项劳动竞赛,不断增强企业凝聚力,不断提升员工技能与创新能力,实现企业与员工互利共赢,也涌现出了许多像刘昌勇这样的优秀骨干员工。

**增强职工认同感和归属感**

近几年,康奈公司积极开展创建学习型企业,争做学习型员工活动,对广大员工开展形势教育与行业创新知识的培训,例如举办“看红色电影、做文明员工”的主题教育活动,在两个多月的时间内共放映《张思德》、《白求恩》等红色电影30部。尔后,《康奈报》举办“观看红色电影,畅谈学习体会”征文比赛,组织全体党员和千名共青团员举办“向国旗敬礼,做一名有道德的康奈员工”的主题教育活动,倡导员工“读一本好书,捐一本新书”,在这一活动中,职工图书馆借出各

类图书3500册,图书馆收到各类捐书2300册。

为了充分调动广大员工的工作热情,康奈党工团还经常举办各类先进人物报告会、座谈会和创先争优推进会。如每年“三八”节,党委、工会、妇代会都要举办“巾帼故事会”,邀请企业内部优秀的“杜拉拉”,上台畅谈自己在康奈的发展经历,通过类似央视“艺术人生”的访谈形式,展示“巾帼英雄”新风貌,激发与启迪康奈女职工的主人翁意识,教育职工爱岗敬业,钻研业务,学习成才。

**技术比武,常比常新**

为了不断提高员工的工作能力和技术水平,康奈集团在生产、研发一线深入开展“六个一”节能降耗、“五个新”提质增效活动,每年坚持举办职工技能运动会,倡导员工“学中干,干中学”,推动企业技术、质量指标与广大员工技术素质不断上升。其中,2010年参加岗位技能比武大赛的人员达到560人,参赛项目从原来的5个工序,发展到7个工序,技术比武从生产分公司延伸到研发系统。

另外,集团工会还协同生产分



“巾帼故事会”展示“巾帼英雄”新风貌

公司在生产一线举办一月一评的“星级员工”评比活动,自2007年开始至今,共评出星级员工447名。星级员工的共同点是爱岗敬业、技术精湛、质量优良,在工作中不仅超额完成定额与质量指标,而且还帮助技术生疏的新职工一同进步。这个创先争优的新型平台,积极倡导“帮助别人就是提升自己”的新型价值观。而通过上述一系列建功立业活动,极大地调动与激发了广大员工的工作积极性和主动性。

**开展岗位培训,提高业务水平**

康奈集团以增强企业核心竞争力为目的,不断组织开展职业培训,公司培训学院,网络商学院,开办了高层管理培训班,中层管理团队班与车间一线生产骨干训练

营,以推进岗位学习为基点,提升职业竞争力。据不完全统计,自2008年以来,全公司共举办各类技能培训班300多个,参加培训总人数超过48万人次。

康奈公司总经理郑莱毅在今年5月举行的温州市关爱农民工志愿服务活动启动仪式上致辞中说,在康奈集团董事长郑秀康的领导下,康奈对员工的关爱工作已提升到一个较高的水平,公司已先后荣获了“全国职工之家”、“全国厂务公开先进单位”、“温州市首批活力和谐企业”、“浙江省劳动关系和谐企业”、浙江省“百佳”关爱农民工先进单位等荣誉称号。他表示,康奈将继续以求真务实的工作,深入开展“活力和谐企业”与“劳动关系和谐企业”的创建工作,以优异成绩庆祝中国共产党成立90周年。

## 凝聚力量 带着目标成长

新疆第一窖古城酒业举办“成功从优秀员工做起”全员培训

□ 本报通讯员 周芷伊

洋溢夏日的清风,沐浴旭日的曙光,脚踏坚定的步伐。2011年7月5日上午9:00时,新疆第一窖古城酒业有限公司(以下简称“古城酒业”)全体员工身着整齐的工装,精神抖擞地在奇台宾馆二楼多功能大厅参加为期两天的上半年工作总结暨全员培训,古城酒业209名员工参加了本次培训会议。

本着使员工不断更新知识,开拓技能,改进员工的工作动机、态度和行为,提升企业员工忠诚度、敬业精神,打造高度满意、高度诚信、高度敬业的员工队伍,实现企业竞争力与工作成效双提高的目标。大会特邀了“团队成长,实践一百天”的创始人渠连发讲师,为全体员工传授“经”送宝。

渠连发讲师从企业员工对成功的定义,沟通的才能,培养习惯,工作定位,能力与观念等诸多方面展开演讲,大家认真记录,充分参与,整堂培训精彩纷呈,趣味十足。渠连发讲师缜密细腻的思维理论,赢得了大家一次又一次热烈的掌声;循循善诱的哲理故事,涤荡着大家的心灵与情感;轻松有趣的游戏活动,传递给大家的是团队合作的智慧与技巧。由渠连发讲师命题,员工们自编自演的节目展示了平日工作中最原始、最自然的工作片段,诠释了新时代酿酒工人乐观大度,积极向上,无私奉献的精神面貌。

7月6日下午,古城酒业董事长兼总经理周文贵对全体员工工作了题为“职业五化”,即“道德社会化,性格角色化,言行专业化,能力结果化,结果客户化”的培训。周总用自己超人的智慧,广博的知识和卓越的远见,对大家进行了殚精竭虑的言传身教。欢声笑语的互动环节,折射出人性最美的光辉与幸福;激昂热烈的会场氛围,感染着全体员工奋进的斗志与向上的信念!

员工们听完一节课,就及时总结,认真分析,丰富深刻的内心体会,精彩纷呈的动情发言,透露出对公司培养的感恩之情,传递着对待工作的拳拳热忱。

此次活动极大地鼓舞了士气,激发了斗志,提升了大家的工作理念,明确了大家努力的方向,增强了企业凝聚力,每个人都立志与企业共奋进,坚信一定会迎来企业的巅峰时刻!

## 江西中烟 加强人才培养

举行青年后备人才培养启动会暨青年后备人才第一次集中培训

为进一步加强人才队伍建设,加快对青年后备人才的培训培养,提升青年后备人才的能力素质,6月29日至7月2日,江西中烟工业有限责任公司举行了为期4天的青年后备人才培养启动会暨青年后备人才第一次集中培训。公司各直属单位、部室、中心青年后备人才共70余人参加了培训。

此次培训的主题为中国传统文化,主要内容为国学和儒家经典。培训邀请知名专家学者讲授了《国学与管理者修养》、《国学与领导力》、《〈论语〉经典精神》等三门课程。专家的讲解让学员进一步学习了中华优秀传统文化的价值精髓和核心思想,领悟了儒、释、道的处世观,了解了东方管理智慧的源泉以及国学领导力发展脉络,特别是国学与领导力对接实战的典型案例分析,有利于学员传承古今智慧丰富自我,掌握国学传承与领导力关键要素,在现实生活中实现内外双修。

培训结束后,公司还布置了思考作业题,要求学员们撰写学习心得。学员们一致认为,参加此次培训收获较大,有利于修炼自我、提升素养、促进工作。

据悉,为进一步加快人才队伍建设,公司不断创新青年后备人才队伍建设举措,先后启动了“青年才俊”计划,制定了《青年后备人才队伍建设实施办法》,通过推荐选拔建立了青年后备人才库,并大力创新培训管理方法。

(钟朝辉)