

名企用人 MingQiYongren

广发行中层大洗牌 撤换 20 余分行行长

卢先兵

上市前夕,广发银行正加速提升业绩,并着力整肃管理层队伍。“上半年的净利润增速在 50%到 60%之间,除了规模扩张因素,净息差大幅提升也对业绩增长有较大贡献。”近日,广发行管理层人士透露。

7月25日,广发行董事长董建岳在媒体会间隙称,该行 A+H 股上市的承销商和 350 亿元融资额都已敲定,目前正静候时间窗口,具体进程尚不便披露。他还表示,对广发行的业绩增势看好,预计今年净利润可翻番。

分行行长大换血

“这一轮的人事变动很大,近一半的分行行长都换了,重要分行的行长也都有变动。”广发行一名中层人士说。

罗建,新任广发行广州分行行长,到岗第二天,就被拉到了 25 日的媒体会上,开始与各大媒体笼络关系。“现在还不熟悉情况,压力很大。”他坦言说。

此前,他担任中国银行广州番禺支行行长,相当于股份行一级分行负责人。广发行原广州分行行长王桂芝,升任总行行长助理。

前述中层人士透露,近一年来,北京、上海、杭州和南京这 4 家分行的一把手已经全部更换。原北京分行行长张庆修离职,赴渤海银行总

在推动业绩增长的举措之中,人力资源改革是重要一环,自董建岳董事长入主以来,广发行已撤换 20 余名分行行长或副行长,约 1/3 的新晋管理层从外界吸纳。



行担任副行长,现由北京分行副行长江友清主持工作。原南京分行行长莫宝鸿取代原上海分行行长张连怀,张被调任总行运营管理部总经理。杭州分行现任行长为韩立光,李兴智新任南京分行行长,其原为郑州分行行长。

有员工表示,董建岳空降至广发行后,确定了主攻的“三件大事”,分别是人才、品牌和上市,其中人才可谓涉及该行近万人的大手术,虽备受争议,但董建岳仍不遗余力强力推进。

按照董的计划,人事改革分三

步走,第一步,进行总行 24 个部门总经理职位的公开竞聘,公开竞聘后有 7 个部门总经理职位空缺,然后 7 个职位进行公开外部选聘。第二步,启动 38 个总行部门副总经理职务公开竞聘程序。第三步,启动 28 家分行管理层职位的竞聘。

从近期广发行部门正副职公开招聘中可看出,尚有佛山分行、珠海分行、湛江分行、杭州分行副行长职位空缺待补。

规模扩张冲动

“人事改革的每一步,招聘过程都十分严格,广发行势必快速攻占市场。”前述通过内部竞聘获任广发行中层的人士说。

他告诉记者,竞聘分行管理层的申请者要经历三个环节的考验,第三方中介公司的测评、群众满意度调查和总行高管的认可。获任到岗之后,广发行将对所有分行行长采取新的考评机制,大约有 10 个大项指标,侧重资产规模、市场份额提升等。

记者多方获悉,新晋分行行长中不少有规模扩张的强烈冲动。2010

年 9 月顾雪金从佛山分行到郑州分行履新。

顾雪金能力突出,为董建岳看重。2003 年,顾雪金被任命为佛山分行行长,当时佛山分行由于历史包袱沉重,发展步履维艰,顾雪金带领管理团队从零开始,自 2004 年起就扭亏为盈,到 2007 年短短五年时间,使佛山分行从当地商业银行里的“最末”跃居到了“龙头”的位置。

董建岳表示,广发行不仅要规模,也在调整结构,目前中小企业和零售业务是该行着力发展的领域。

“创新人才工作体制机制,激发各类人才创造活力和创业热情,开创人才辈出、人尽其才的新局面。”胡锦涛总书记在十七大报告中的谆谆教诲为开创企业人力资源开发工作新局面指明了方向。广发行坚持德才兼备、以德为先的用人标准,按照民主、公开、竞争、择优的原则,积极稳妥地推进企业人力资源开发工作,创新选人用人方式,在人力资源开发工作中,又一次取得了新突破、新成效。

搭建员工施展才智舞台 促进企业创新提质降耗

岗位竞赛让双星员工星光熠熠

本报记者 何沙洲 特约记者 王开良

为充分调动骨干员工学技能、练绝活、岗位练兵的激情和热情,为广大员工创造展示自我、体现价值的舞台,增强企业发展活力,今年以来,双星集团通过开展各种竞赛活动,激发了骨干员工的热情、感情和创新潜能,促进了创新提质降耗,促进了企业快速发展。

建立特色机台,搭建价值展示舞台

双星各单位积极开展争做“双星青年先锋”、“优秀青年突击队”竞赛活动。“哪里有困难,哪里就有先锋队、突击队”,面对生产经营中出现的急、难、险、重任务,青年突击队和青年先锋总是冲在前,勇挑重担,

一次次保障了工期,保证了质量。

双星青岛轮胎总公司对各厂、车间员工进行摸底排查,在尊重员工意愿的基础上,根据员工的特点细化,重新调整搭配岗位,建立起了“老乡机台”、“战友机台”、“兄弟机台”、“80_90 后机台”、“夫妻机台”,并且在这些“特色机台”之间展开竞赛,掀起了新一轮比团结、比技能、比奉献的竞赛活动热潮。

双星各单位在老员工群体中开展了争做“双星岗位尖兵”、“双星岗位模范”等竞赛活动。老员工是双星事业发展中最稳定、最团结、最坚固的中坚力量,他们在管理、技术、生产等各个岗位挑起了发展壮大双星名牌的重担。双星各单位通过开展竞赛,锻造了一支经验丰富、技术精湛的双星“老黄牛”队伍,为双星名牌增光添彩。通过开展“师徒赛”,使员工认识到“技术是员工在企业生



双星海江公司开展“三高、三优”赛出新佳绩。

存的资本,是个人价值的体现”,发誓要当一个拿得出手的技术工人。

“双星巾帼”不让须眉

双星在女员工群体中开展争做“双星巾帼英雄”、“双星三八红旗线”等竞赛活动。随着女员工的增多,双星巾帼队伍已成为生产中一支新主力军,他们思想上求团结,技术上苦钻研,夫妻搭档、姊妹机台、大姐生产线、巾帼英雄岗比比皆是。

双星各单位积极发挥女性员工在生产中的优势,通过创新降低劳动强度,激发她们的情感和潜能,锻造了一支思想稳定、一心为企业发展的巾帼队伍。双星东风轮胎总公司刘艳红是一名硫化主机手,工作起来一点都不逊色于男硫化工,产量、质量一直保持在班组名列前茅;双星彩印车间员工解秀珍在贴鞋盒不干活时,打破原来正反对照贴的旧方法,创新制作了规矩模具,提高效率 3 倍,产品质量达到 100%,成

二十三局三公司加大培训力度很给力

培训实现企业与职工“双赢”

李明春

“一个子公司在半年时间内举办九期培训班,600 多人参加岗位业务技能培训,直接投入师资培训经费 50 多万元,干部职工因参加培训发生差旅费近百万元。从公司领导、项目经理到工程队长、测量工、物资计划人员,如此系统、大规模地开展培训,在中铁二十三局三公司史无前例,在全系统中也不多见,这笔钱花的究竟值不值?”

“我们感觉非常值得!”中铁二十三局集团三公司执行董事、总经理刘牛生,党委书记李治强异口同声肯定回答。

培训——新官上任“一把火”

如果要评选 2011 年中铁二十三局三公司的几大热门词汇,“培训”将排在榜首。

2011 年,培训异常“火爆”,而“火爆”的培训动力却来源于企业发展面

临的形势与挑战,更来源于新一届公司领导班子审时度势的决策。

长期以来,三公司党委一贯重视人才为第一资源,也高度重视培训工作。2011 年是公司新一届领导班子调整就位的第一年,在公司“四会”上,公司党委确立了企业“十二五”发展规划要实现“强化、提高、积累、转变”的战略目标,并将人才强企作为四大支撑战略之一。通过不断建立健全人才发展通道,为各类人才成长搭建阶梯;构建“大培训、大教育”格局,为人才成才搭建起广阔的学习平台;大力表彰先进典型,通过“事业留人、感情留人、待遇留人”,引导职工逐步成长为高端人才,推动人才强企战略深入发展,为广大职工立足岗位成长成才实现人生价值提供广阔舞台。

近年来,随着公司陆续参多个国家重点项目,公司在手任务最多时近百亿元,项目经理、项目总工程师、计划统计员、电焊工等,频频“告急”,从管理干部到一线操作员,就两个字——“缺乏”。

怎么办? 内部培训是最佳选择。

基于此,2011 年,三公司培训工作异常丰富多彩。创建学习型企业,争当学习型员工的内生动力再次被“激活”。

培训——练就过硬本领

紧紧围绕公司生产经营发展,突出全员培训理念,采取重点与普及相结合的方式,努力构建多元化、开放型的全员教育体系,为人才成长提供强有力组织保证,为每一位职工的发展创造广阔空间,是三公司开展培训活动的一大亮点。

今年 1 月 1 日,拉开了三公司系统化、大规模培训的序幕,公司所属 30 个项目部及直属单位的 106 名财会人员齐聚公司机关参加培训。开班的时候,没有一个人请假,这在三公司培训是史无前例的。

“从现在开始,关键岗位人员、业务人员必须经培训合格持证上岗,所有培训考核成绩记入本人档

案,对培训考核不达标的人员将调整工作岗位……”公司执行董事、总经理刘牛生在培训班上的致辞引来掌声雷动,员工看到了企业发展的强劲动力,公司看到了推动企业发展的希望所在。

坚持“党管干部、党管人才”原则,加强干部的培养、考核、任用。把一批优秀年轻干部大胆地放在一定岗位上进行锻炼,从项目副职中选拔培养政工干部,在给位子、压担子过程中让年轻干部走上公司或项目中层管理岗位。

培训“组合拳”的出手,得到了公司上下和集团公司有关业务主管部门的充分肯定,这不仅仅在于授课教员都是机关业务部门的骨干,更在于学习内容的安排上也很具体、很实在、很有针对性。

创新培训载体和培训方式,通过开放式课堂、现场“PK”培训等方式,着力培养全方位复合型人才,是三公司加强工程建设和劳务链重组培训的一大特点。半年时间过去了,培训班一个接一个,培训的力度在加大,对培训的认知在提升,基层不愿安排人员参与培训,干部职工对培训不上心的境况得到彻底改观,提高了发现问题、解决新问题的能力。

培训——营造拴心留人的良好环境

良好的培训实效源于公司党委、公司领导的高度重视,源于机关业务部门的精心组织。注重创新,营造拴心留人的良好环境,成为今年公司职工培训工作的又一大亮点,推动职工培训工作不断向前发展。

为认真组织好职工培训工作,每次培训班开班或结业,公司领导都要亲临指导。

尽管施工生产任务繁重,资金紧张,但只要是公司确定的培训人员,项目部就一定想方设法调整工作保证按时到位,只要是用在培训班上的费用,公司领导、项目领导从不含糊,每举办一期培训班花费少则几万元,多则 20 多万元,三公司用最少的投入换取最大的回报。

通过一系列的培训,职工养成了“在工作中学习,在竞争中提高”的习惯,大家都在经历培训学习中找到适合自己成长的位置,发挥自己的特长。三公司在员工培训后所得到的回报更加佐证了加大培训力度的现实意义与历史责任。在营造拴心留人的良好环境中,已形成企业与职工“双赢”格局。

开创人才强企新局面

——羚锐制药公司积极推进人才队伍建设纪实

做好人力资源开发,推进企业人才队伍建设,是推动企业科学发展的不竭动力。“统筹兼顾,充分利用资源,从员工期入手,把难事办实、把实事办好”是国内知名医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司人力资源部门强化人力资源开发和培训工作,打造优秀企业团队提出的新要求。

医药企业的持续发展要有两支强有力的队伍:一支是懂药品生产、营销,具有很强执行力的员工队伍;一支是技术精湛、设备精良的科研队伍。新形势下,企业人力开发工作迈上新台阶必须以人才强企战略统揽人力资源开发工作全局,把打造创新型技术队伍作为推进科技兴企的重要抓手。

优化机制,加快科研技术队伍建设。近年来,羚锐制药通过设立国家认定的企业技术中心、国家博士后科研工作站和国内首家经皮给药制剂工程技术研究中心等,以搭建专家咨询、技术交流、技术传递和科研项目“四个平台”为全公司科技创新和人才培养提供载体和舞台。该公司与中国中医科学院中药研究所、北京化工大学、华中科技大学和河南中医学院等高等院校和科研机构建立了战略协作关系;河南中医学院、河南大学、河南工程技术学院等高等院校还将公司确定为培训基地,公司以此为依托,以科研项目为载体,加大对高技术人才培养的力度。公司还在北京总部基地购买了两栋公寓,并组建北京羚锐药物研究院,将企业研发基地设立在北京,充分利用北京作为大都市的资金、人才和高等院校集中等优势,加快人才集聚和培养,加快企业发展的提升支撑能力。

“创新人才工作体制机制,激发各类人才创造活力和创业热情,开创人才辈出、人尽其才的新局面。”胡锦涛总书记在十七大报告中的谆谆教诲为开创企业人力资源开发工作新局面指明了方向。羚锐制药坚持德才兼备、以德为先的用人标准,按照民主、公开、竞争、择优的原则,积极稳妥地推进企业人力资源开发工作,创新选人用人方式,在人力资源开发工作中,又一次取得了新突破、新成效。

曾经有人这样形容企业人力资源开发工作的严谨性:人力资源开发工作不像科学家做试验,即使 99 次试验失败,只要一次成功就意味着胜利。而人力资源开发工作可能 99 件工作都做好,只要有一件事出现了点点偏差,都可能导致不可估量的负面影响。因此,该公司在企业经理人和企业管理人员选拔任用工作上细中求细,慎中求慎。

2003 年以来,该公司引入竞争机制,公布酝酿方案,召开不同层级人员座谈会,实行中层管理人员和部门经理竞聘制,并通过绩效考核、民主评议等措施,逐渐完善相关规定,建立健全了一套企业中层管理人员和企业经理人选拔工作机制,取得了比较满意的效果。目前,公司在岗的中层管理人员,均是通过竞聘程序走上工作岗位的,企业人事制度的改革创新,使一批想干事、能干事、干成事,员工群众认可的企业经理人和企业管理人员脱颖而出。良好的用人导向,提高了企业管理者选拔任用的公信度和满意度,为企业又好又快发展注入了生机和活力。

目前,该公司企业经理人和企业管理人员的年龄结构、知识结构和专业结构得到了进一步优化。基层管理者感到工作上有“干头”、政治上有“奔头”,激发了广大员工干事创业的热情和活力。

(汤兴)

国药准字 H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

一天一粒防流感
一天两粒治感冒

请在医生的指导下
指导下购买和使用

海南亚洲制药生产
海南快克药业总经销