用人有道 | YongrenYoudao

近期,包括董事长郭素强等在内的高管的离职对于南纺股份这家老牌的国资控股公司来说,已经是年内第五次人事变动了。新董事长的布局如何,还要待市场验证。

高管相继玩辞职　新董事长面临“高考”

□ 仇子明

10月31日,履新9个月的南纺股份董事长郭素强突然辞职,与其一起向董事会递交辞呈的还有董事兼副总汪纯夫、副总余宝祥、唐建国。2011年尚未结束,该上市公司已有5次重大人事变动,先后共有12名高管相继辞职。

7月上旬,公司前任董事、副总、财务总监丁杰,原副总刘盛宁上班时间,被有关部门从单位带走;7月中旬,南京市政府对“南纺案”成立了专门工作组。尽管迄今尚无结论出炉,但南纺股份内部人士透露,公司前高管被调查,起因是单晓钟的离职审计,被查的前高管在任期间,一直和单晓钟“走得较近”。

进入11月,年内的第三任董事长夏淑萍正式上任,对内对外均面临待解难题。

忙碌中的女员工!

人事震动

今年1月21日,南纺股份前董事长单晓钟、董事赵万龙向董事会递交了书面辞呈;3月31日,前监事会主席王敏辞职;7月8日,前董事、副总、财务总监丁杰和前副总刘盛宁因“个人原因”辞职;8月6日,前董事、副总王勇,前董事、副总杨京城,前副总叶青也同时辞职;算上10月27日的前董事长郭素强等4人,南纺股份在一年不到的时间内,已经有12名高管因各种理由辞职。

10月31日发布的南纺股份三季报的合并资产负债表显示,截至三季度末,该公司的资产总计为38.66亿元,而负债合计为31.49亿元,负债率已达81%以上。此外,三季报还显示,公司的应付票据由年初的7.57亿元下降到了三季度末的5.06亿元,应付账款由年初的9.46亿元下降到了三季度末的7.41亿元,南纺股份的解释是,此为公司开出的信用证金额大幅下降所致,这可能意味着银行对南纺股份的偿债能力开始存疑。“尽管郭素强和夏淑萍都出自南京国资集团,但夏淑萍在南纺股份董事会挂职期间就是南泰集团的董事长,因南泰集团对南纺股份有巨额担保款项,夏淑萍肯定比郭素强更急。”一位南京同业上市公司高层如是评价夏淑萍的履新。

2008年底,南纺股份为南泰集团担保了3.3亿元,至今仍有7000万元尚未履行完毕;而南泰集团亦于2010年4月初为南纺股份担保了13.2亿元的长期银行借款,随后又陆续提供了4.498亿元的借款担保,累计17.698亿元的担保款项。

除了南泰集团外,南纺股份还于今年7月14日,向南泰集团的母公司南京国资集团(该公司亦是上市公司第一大股东南京国资公司的母公司)借款5000万元,10月13日偿还完毕后,又于10月18日再度借款5000万元,期限半年,理由依然是缓解短期资金压力。

新官难题

对内,夏淑萍面对的是如何扭转主业的颓势,如何盘活资金周转压力的摊子;对外,如何解释因单晓钟离职审计所引发的、有可能存在的“南纺案”,同样也是夏淑萍在下一届股东大会上,所要面对的问题。

传言南纺存在“腐败窝案”的原因主要有三:一、朗诗地产股权和商标权的转让;二、南京国展中心股权的蹊跷倒手;三、炒股亏损。

南纺股份2010年年报显示,公司参股21%的朗诗地产当年实现净利5.61亿元,构成南纺股份最重要的利润来源。2001年,南纺股份与其他投资者设立朗诗地产,上市公司最初持有85%的股权。10年下来,一方面是朗诗地产的业绩蒸蒸日上,高管团队持股一路飙升,一方面却是南纺股份的持股比例不断下降至21%。2009年,南纺股份以300万元“贱卖”了供上市公司长期无偿使用的“朗诗”商标权。同据2010年年报,7家对上市公司净利润影响超过10%的公司中,仅有朗诗地产和南泰家纺盈利,其余如南泰显示、瑞尔医药、经纬电气、兰尚时装、南泰纺织等均告亏损,而南纺股份所投资的50余家子公司,都几乎未给上市公司带来任何收益。

延伸视点:

股份公司也“炒股”!

在主业持续低迷的背景下,南纺股份开始热衷炒股。在近三年间频频在二级市场大手笔操作,但收益甚微。截至2011年上半年末,南纺股份手上还有伊利股份、双良节能等7只从二级市场购入的个股,无一例外全部亏损。

创新教育培训模式 梁宝寺公司“四大课堂”打造人才高地

□ 魏俊泉 李现伟

随着集团公司省内外矿井建设步伐不断推进,大批骨干员工支援新井建设,以及新员工的不断加入,如何才能确保人才队伍正常接替,实现矿井的可持续发展需求?为此,山东能源肥矿集团梁宝寺能源公司积极探索拓宽教育培训渠道,形成“四大课堂”齐头并进,灵活培养人才的教育培训模式,为打造一支素质过硬、技术精湛、业务一流的人才队伍打下坚实基础。

“培训课堂”全覆盖。充分利用培训教室,聘用技术过硬、经验丰富的专业技术人员担任教师,实行“标准+点菜”的培训方法,采用脱产、半脱产的方式加强员工教育培训。认真编制并实施全员培训计划,通过对各岗位工种进行划分、归类,按岗位工种实行分批、分层开展脱产培训,确保不漏每位员工,打造横向到边、纵向到底的培训体系。

“实践课堂”提技能。广泛寻找各方面的“能工巧匠”和技术能手,以合同书的形式明确师徒责任,建立“师带徒”关系,并打破以往“一位师傅带一个徒弟”、“一位师傅传授一门技术”的单一模式,创新实施“一师多徒”、“多师多徒”和“多师一徒”的新模式,让青年员工在干中学,在学中练,在练中提高,使青年员工尽快掌握岗位所需的实践知识和操作技能。培训中心也组织教职人员下基层、进区队,利用岗位现有场地和设施进行现场教学,提高员工实际操作能力,形成“岗位就是训练场”的局面。

“班前课堂”解难题。利用班前10分钟时间,采取一班一课、一班一查、一班一讲,一班一考,一班一议,一班一交,一班一誓等形式,解决员工日常工作中遇到的难题,通过现场提问和主动询问相结合的方式,强化煤矿安全相关法律法规、操作规程等知识学习,提高员工业务素质和操作技能,并将现场回答情况纳入“星级员工”活动考核,同时,班前会上组织员工结合当班工作任务和岗位,对作业过程中可能存在的危险与隐患等难题,进行预测、预想、预知,在充分辨析岗位作业的危害因素后提出应对措施。让员工每天开工前都能重温一下本岗位的操作要领和安全知识,通过点滴渗透、日积月累,增强员工“应知应会”知识的掌握。

“远程课堂”穿时空。充分利用广播、电视、手机飞信、井下语音信号等形式发布煤矿安全知识、时事政策、科技动态、技术交流、岗位操作要领等内容,提高职工的综合素质。同时,根据矿井安全形势需要,适时排定有关顶板、放炮、机电设备管理、瓦斯、煤尘危害及治理、矿井事故自救互救知识等方面的安全技能教育电视片,由公司内部电视台定时播放,各单位组织员工按照排定时间收看。并把《质量标准化应知应会知识》、《企业文化》、《安全焦点》等资料传到网上,方便员工随时点击学习。

石横特钢 人才培养有新招

10月17日,山东石横特钢集团有限公司与肥城市高级技校达成联合办学协议,在肥城高级技校组织开设“钢铁冶金”专训班,为石横特钢定向培养钢铁冶金专业技术人才。这是石横特钢继今年9月份与泰安市高级技工学校联合开设两个机电一体化“石特班”后,在“企业冠名,订单培养,招生与招工同步、育人与用人结合”的人才培养新路子上取得的又一重要突破。

开设专训班,将企业元素注入课堂教学,既有利于推动学校教育教学更加适应企业实际需求,又能更加紧密对接职业岗位和企业用人需要,是企业、学校、学生三方的“共赢”。“钢铁冶金”专训班招收对象为符合条件的应届毕业生,在校进行岗位技术强化培训,培训合格后直接进入特钢集团实习就业。

(肖富君)

今年高管 套现逾150亿元

今年初以来,虽然股市一直下跌,但高管套现不减。截至目前,高管已经套现逾150亿元。

WIND数据显示,截至10月31日,今年以来共出现了2323人次高管减持个案,合计减持市值估算值达到了137.1亿元。

今年以来,非实际控制人的高管中,套现金额最大的是凯迪电力(000939)的董事陈义生。陈义生今年6月1日和10日分两笔通过大宗交易合计套现5.73亿元,创出今年高管套现之最。其次,乐普医疗(300003)董事兼总经理蒲忠杰于3月23日减持公司无限售条件流通股1500万股,占总股本1.85%,套现金额达到3.73亿元。位居第三位的是海康威视(002415)副董事长龚虹嘉,8月18日龚虹嘉通过大宗交易减持840万股,套现总金额达3.5亿元。

此外,进入11月份,刚刚四个交易日,多家上市公司就遭遇了减持,76家A股公司被大股东、公司高管减持6996.448万股,市值达12.36亿元。医药板块11月减持合计达到了5.61亿元,占11月股票减持总市值的48%,成了减持的重灾区。

(肖年红)

宁夏政府考察团到伊泰煤制油考察

10月27日,宁夏回族自治区副主席、宁东能源化工基地管委会党工委书记赵小平率宁夏自治区人民政府考察团到伊泰煤制油公司参观考察。神华宁煤集团副总经理姚敏、宁夏水务投资集团董事长杨国、宁夏宝丰能源集团公司副总经理李宝华等随行。准格尔旗副旗长、大路煤化工基地党工委书记赵银柱,大路煤化工基地管委会主任华瑞峰陪同考察。

考察团一行参观了伊泰煤制油各生产装置区,并就煤制油项目的利润空间和发展前景与公司领导进行了深入交流。在中控室,煤制油公司总经理齐亚平向考察团一行详细介绍了煤制油示范项目的技术构架和生产运营情况,并对考察团成员提出的问题给予了解答。

截至10月25日,煤制油各项装置已稳定运行685天,生产各类油品211984吨,累计销售收入16.7亿元,实现了安、稳、长、满、优运行目标。图为齐亚平总经理向考察团介绍煤制油情况。　闫慧 摄影报道

释放人才冰山的水下效能

——北方重工集团人才资源开发纪实

□ 刘江

在包头市近日揭晓的首批享受市政府特殊津贴人员名单中,北方重工集团独中四元,远远领先于包头其他各大企业。设备维修中心的高级技师夏永红,更是全市唯一入围的技能人才。

人才引进:海内外无极限

在2011年中国留学人员西部人才和科技交流洽谈会上,日本高知工科大学智能机械博士、智能机器人开发专家刘涛与北方重工集团顺利签约。他成为北方重工集团第一个推荐国家“青年千人计划”的引进人才。

当前,北方重工集团亟需一批在冶金、煤机、液压、机电等工程技术领域的高层次创新人才,来满足“十二五”发展战略的需要。为做好高层次战略人才的引进工作,北方重工集团成立了高层次战略人才引进工作领导小组,确立了军用装备产品技术和特种钢及延伸产品等五个领域为重点引进技术领域,采取门户网站发布信息、内部员工推荐等8种引进途径和重奖推荐人的办法,不遗余力招纳贤士。

2011年,人力资源部先后成功推荐“千人计划”和“青年千人计划”人才各1名,实现集团公司高层次战略人才引进工作的突破。

在引智方面,北方重工集团组织申报的“360MN黑色金属垂直挤压机研制项目”和“2MW变桨恒频风电机组产业化项目”,成为内蒙古自治区仅有的2项国家重点引智项目,北方重工被评选为包头市2011年引智工作先进单位。

通过举办专场招聘会和参加各种大型人才交流会,集团公司的专业技术人才队伍今年新增了7名硕士研究生和86名本科毕业生,有2名博士拟进入博士后科研工作站。

人才培养:三支队伍无局限

橄榄型结构,是北方重工集团人才年龄结构的追求目标。眼下却与之相反,呈现出两头大中间小的显著特征。为了弥补员工新老交替出现的中间断层,人力资源部为新入厂员工设计了清晰的职业生涯发展规划,在经营管理、专业技术和技能人才三支队伍的发展通道之间,有区别有交叉,不拘一格选拔人才。

迄今为止,北方重工集团共培养出46名享受国务院政府特殊津贴人员,2名国家有突出贡献中青年专家。1人入选国家新世纪百千万人才工程,51人入选国防科技“511人才工程”。科技引领,人才先行。科技型人才集聚带来的知识溢出效应正逐步显现。

“十二五”期间,北方重工集团将引进和培育15名行业领军人才,平均每年增加100名高技能人才,搭建出一座由1000名经营管理人才、3000名专业技术人才和7000名技能人才构成的人才“金字塔”。

人才管理:相同岗位无差别

目前,北方重工集团拥有中国兵器工业集团首席专家1名、科技带头人8名、技能带头人4名,北方重工集团科技和技能带头人30名。

为了发挥好带头人的技术引领作用,北方重工集团人力资源部修订了两级科技带头人考核评价办法,把科技创新作为考核评价的加分项,准许科技带头人享受产品开发与工艺创新节约提成,鼓励两级科技带头人积极创新,率先进行技术突破。

选好人,用好人,管好人。2011年,北方重工集团与86名核心工艺技术涉密人员签订保密协议书,建立核心人才数据库,保管好现有人才资产。同时更加重视职称体系在人才评价中的作用,对相同岗位不作差别对待。

背景延伸:

北方重工,培育人才有“一套”!

今年约有600名专业技术人员参加职称评审。与此同时,针对通用工种和兵器行业国家特有工种的职业技能鉴定也并行展开。共有576人申报技师和高级技师,1118人申报初、中、高级工,有9个工种、93人参加特有工种技能鉴定,参加鉴定人数创北方重工集团历史之最。人力资源部对通用工种进行了集中培训,对特有工种组织相关单位进行培训,并专门编写了培训教材。技能鉴定的实操考试与生产紧密结合,以在制品为考试内容,使鉴定与生产两不误、两促进。

目前,北方重工集团拥有技师529人、高级技师102人,副高级以上职称的专业技术人员671人,高级专业技术人才和高技能人才在人才结构中的比例稳步提升。

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
请在医生的指导下购买和使用
海南亚洲制药生产
海南快克药业总经销