

名企用人 | MingqoRongren

让职工沐浴跨越发展的阳光

——兖矿集团推进“人才”战略侧记

□ 周燕

近日，兖矿集团传来一个振奋人心的好消息：兴隆庄矿、鲍店煤矿、东滩煤矿四名职工被命名为首批技能大师，并分别建立了四个技能大师工作室。东滩矿“瓦斯检查技能大师”潘兴波激动地说：“我能有今天，完全得益于兖矿大课堂的培养。”

关心关爱职工，着眼职工的全面发展，是兖矿集团在跨越发展中的追求。

对技术人才为啥“一见钟情”

2011年11月30日，在浏览网页时，一则《兖矿集团2012招聘国际化高学历专业人才》的信息引起了中国矿业大学采矿工程研究生小张的注意。

小张听导师介绍，兖矿集团于“十二五”期间实施“国际化高学历专业人才培养计划”，每年招聘、选拔60名研究生及以上学历的高层次专业技术人员进行重点培养。自己学习的是采矿工程类，已经毕业，条件正好符合，于是12月初，他将简历及相关证明材料通过家住济宁的同学送至兖矿集团组织人事部，目前已进入初选。

以煤炭、煤化工、煤电铝及机电成套装备制造为主导产业的兖矿集团，拥有煤液化及煤化工国家重点实验室、国家级技术中心、水煤浆气化国家工程中心。

在引进洋专家的同时，不忘培养本土专家，把自主培养科技人才作为立足点。通过多种途径，兖矿集团已经形成一支德才兼备、结构合理、素质较高、创新能力较强的专业技术人才队伍。

伴随着企业跨越发展，对人才结构提出了新的需求，高层次创新人才越来越成为技术创新的“主角”。对此，该集团把引进人才作为支撑“三大主业”和“五个基地”健康发展的基本着力点，积极搭建高层次人才引进平台，健全引才机制，优化引才环境，构筑人才集聚高地。

通过多种途径，兖矿集团已经形成一支德才兼备、结构合理、素质较高、创新能力较强的专业技术人才队伍。

治本最需要就是“自我造血”

“输入性”引进人才固然重要，但是仅仅吸引高端人才创业是不够的，



兖矿集团清醒地意识到，念好人才经，“自我造血”才是治本。他们坚持分类指导、整体推进，以能力建设为核心，铺就成才快速通道。

在引进洋专家的同时，不忘培养本土专家，把自主培养科技人才作为立足点。东滩煤矿的王帅和张朋就是通过技能比武，以一技扬名的“80后”代表。25岁的张朋是该矿“监控队”的一名青工，他代表集团公司出征“开滦杯”第二届全国煤矿职业技能大赛，一举获得“全国煤炭行业技术能手”称号。综机车间青工王帅首次参赛集团公司职工岗位技能比武，就与大名鼎鼎的山东省煤炭综采司机技术标兵、山东省首席技师高兴亮同场竞技，并列第一。

该矿党委书记姚秀通说：人才培

训，就是“磨刀”。引进人才固然很重要，但是，比引进人才更重要的是自己培养人才。也就是说，企业要磨自己的“刀”。动态调控，让人才培养对接产业之需。

多年来，兖矿配合山东省实施“泰山学者”、“首席技师”和“金蓝领”工程，提高高技能人才实践能力。每两年组织一次技术比武和优秀技术技能人才评选活动。通过开展“首席技师”、“技术能手”、“技能大师”评选和“名师带徒”活动，并积极实施“高层次人才素质提升工程”，提高核心人才竞争力。

在许多煤炭企业，几年甚至于十几年也招不到一个本科生的情况下，兖矿却拥有如此庞大的人才队伍，关键是抓住了人才的使用、引进和考核

激励三个关键。坚持以感情留人、以政策激励人、以事业凝聚人，为技术研发人员提供发展的舞台。

想方设法搭建人才成长平台

在兖矿集团，让优秀人才脱颖而出成为关键词，并营造了一种良好的氛围。

该集团持续改进和创新科技创新管理机制，借鉴国际公司先进经验，在项目管理中引入竞争机制，通过创新研发模式，为人才培养和成长提供了平台，使一批领军人才在各个领域脱颖而出。

着眼于培养和用好技术创新型人才，兖矿集团全面加强创新平台建设。通过加强技术研发机构建设，建成国家级技术中心、煤液化暨煤化工国家重点实验室、水煤浆气化暨煤化工国家工程中心、上海兖矿能源科技研发公司、博士后科研工作站等30多个较高层次研究开发机构。

据悉，集团公司十一五以来累计投入科技资金5062亿元，荣获上级科技奖励522项次，“自动化放顶煤关键技术及装备及其在国内外的应用”、“高效洁净煤制甲醇与联合循环集成系统研发与示范”两项技术分别荣获2009年国家科技进步二等奖，先后承担国家级科技计划15项，其中“863”计划课题7项，“973”计划课题1项，争取国家科技专项资金13亿元。

事事有回音 件件有答复 临涣矿重视职工关注的热点问题

在2月中旬的一期《临涣矿周报》上，一则督办通报在安徽淮北矿业临涣矿职工中引起了强烈反响：“矿上的‘立即办’，真正把职工的事当回事，能办的立即办，暂时不能办的事件件有答复……”

临涣矿党委认真研究思想政治工作遇到的新情况、新问题，把解决职工关心的热点、难点问题作为思想政治工作的突破口，认真真访民情，诚恳恳听民意，实实在在解难题。今年，该矿党委专门下发了《关于加强机关效能建设工作的通知》，一切围绕基层，一切服务基层，一切为了基层开展工作，提高机关职能部门工作效率和执行力、落实力；下发了《关于狠抓工作落实，加强督查督办工作的通知》，专门对各项工作、制度的落实进行督办，做到查必清，办必果，有回音，有答复。制定了生活管理科、武保科、水电科、社区服务中心等与职工生活福利休戚相关单位的月度个性化考核标准，并将考核结果纳入“五星级”党支部创建考核。成立了临涣矿职工生活监督管理委员会，定期或动态地对职工“两堂一舍”、工人村生活区、矿内工厂管理、劳动保护、撤岗延点、通勤车管理、治安状况等有关职工生活工作的环境，进行每月不少于两次的督查，走进职工中间听取、了解和收集职工对生活福利、后勤服务等方面的意见、建议和普遍关心的热点问题。

2月14日，针对职工反映的采煤浴池早晨水质差、工作服缝补不及时、更衣箱质量差、井下乘人车弹簧弱、防尘口罩滤纸更换不及时等问题，该矿督查办立即组织召集分管矿领导、职能部门人员，对职工反映的问题进行了研究解决，并将解决问题的方案、落实情况，在早上进行了发布，在《临涣矿周报》、临涣矿网站上向全矿职工进行了回复。

（郜宏田）

加快技能人才培养 古城酒业提升核心竞争力

近日，从中国轻工业联合会人事教育部传来喜讯，参加“2011年新疆白酒酿造工职业技能培训鉴定”培训的来自全疆4个地区7个白酒生产企业的78名学员经考试合格均取得中国酿酒工业协会、中国轻工业职业技能鉴定指导中心颁发的职业资格证书。新疆第一窖古城酒业有限公司（以下简称：古城酒业）55人考取了证书，其中，高级技术人员39人、高级工3人、中级工12人、技师1人。

近年来，古城酒业始终坚持“立

德育人、学习创新、高效和谐、服务社会”的公司精神，坚持“以人才为本，以技术为根，以制度为基础，以考核为依据，以诚信立世，以信取民，聚天下英才，创古城伟业”的管理思想，采取措施，建立健全人才培养、选拔、育人机制。

坚持“请进来、送出去、自己学”育人策略，选送技术骨干到青岛农业大学、江南大学深造和参加行业类各种培训、鉴定，提高技能水平；为加强年轻的高技能型人才，先后选派2名

优秀的青年大学生赴福建学习先进的技术，为此古城酒业不断开拓多渠道、多形式、多角度培养技能人才。并且在思想观念、工作方法等方面需不断更新和学习，古城酒业重视技能人才队伍的建设，不断地选拔优秀的技术人员赴内地学习先进技术，取得了一定的成绩。2010年11月份，经公司集中选拔，陈艳梅将代表古城酒业公司参加中酒协举办的第二届全国白酒行业职业技能竞赛，成为本届最年轻的国家级白酒评委之一。

据悉，本次白酒酿造工职业技能培训鉴定是古城酒业为进一步提升酿酒技术人员及生产管理人员的技术水平，培养高技能人才的有效举措。目前，古城酒业各类专业技术人员97人。其中国家高级评酒师3名，白酒专家1名，国家级白酒评委2名，省级评酒师3名，高级技师46名，技师7名，高级技能10名，高级工3人、中级工22名，为企业发展奠定了基础。

（姜玉梅）

留人难 2012年民企迎来第一波“寒流”

□ 鑫磊

对于中国企业而言，欧债危机的冬风还未吹完，人才缺乏的寒流又开始渐渐弥漫。

2012年的开年对于很多企业来说不失为一道难关，同2008年金融海啸时的职场不同，在全球面临经济二次探底，中国经济放慢增长脚步的2011年，职场人士却少了对未来不确定的恐惧和对企业的依赖，多了对高薪和工作生活平衡的追求。

对于企业来说，为了“留人”开始煞费苦心起来，加薪水、增福利、报销回家路费……更有企业为防止员工跳槽，使出“狠招”：将本该在年底就发的年终奖放到春节后发放，还有的年前发一半，年后发一半，这些现象可谓是2012年春节一大“亮点”。

企业留人已经不能依靠简单的薪酬的上升，如何“留人”将成为未来中国企业发展的难题之一。中国企业在经历金融危机、欧债危机、通胀压力之后，又将面临“留人难”的考验。

人才流失源于通胀

在2011年，个人求职者跳槽的频率相比2009年有了一定程度的升高迹象，2009年很多选择“卧槽”的员工面对不断转暖的招聘就业市场，纷纷加入跳槽大军，其中不乏大量的专业技术人才以及中层管理人才。数据显示，2011年各行业企业的员工平均

企业留人已经不能依靠简单的薪酬的上升，如何“留人”将成为未来中国企业发展的难题之一。



离职率达到18.9%，为2008年金融危机以来的最高。其中传统服务业2011年员工离职率达到了21.2%，制造业员工离职率也高达20.5%。

人才的需求直接推高了其工资水平，目前至少21省份上调了最低工资，平均增幅217%。10多个城市已经宣布2012年最低工资提高10%以上。最低工资标准的大幅攀升拉高了企业整体的付薪成本。当然，最近两三年里，所有不断抬高的成本，几乎都有房地产价格和物价的推动，也毫不留情地抬高了员工对薪水上涨的期望。有机构预测2012年上半年全国各行业平均薪资涨幅可达98%，预计继2011年之后，2012薪资增长将再次超过对来年GDP 8%增幅的预测。

如此局面产生的原因很大程度上源于通胀。薪酬的上升并没有直接促使人们生活水平的提高，据前程无忧的调查显示，98%的人认为，2011年加薪后生活水平未得到实际提升，其中47%的人说，2011年的生活水平

竟然低于2010年。

高端人才缺失更明显

成本的上升，人才的流失已经开始让企业难以承受了。相关数据显示，有96%的企业已经表示目前用人成本偏高或过高，63%的受访企业表示薪酬增长之快已经到了承受的临界点，此中多数为员工规模少于5000人的企业。

虽然短期来看此次人力成本上升，通胀是罪魁祸首，但偶然中也透露出一定的必然。根据钱纳里工业化阶段理论，一个经济体从不发达经济发展到成熟工业经济要经历6个阶段，其间必将伴随着主导产业和产业形态的变迁。

此次人才缺失，一定程度上更多地体现在高端人才缺失上，由于这类人才对工资要求的弹性较高，经济的回暖，通胀的压力成为了使其踊跃“跳槽”的直接诱因。来自51job的招聘职

位统计显示，2011年日均发布的招聘职位数达到创纪录的200万多个，比2010年增加了1/3。前程无忧也称招聘职位中因为人员离职产生的替代性招聘几乎占到了1/2，一些雇主甚至将一些关键岗位的工资提高了30%以上，仍无法招募到需要的人才。

中国的经济开始走出劳动密集型，甚至部分地区已经走出资本密集型，对高端人才的需求量瞬间加大，而中国劳动力同质化的问题直接暴露，高端人才缺乏成为未来经济发展的弊病之一。

再加上从长期来看，人口结构调整、人口红利逐渐消失。我国16-65岁人口（劳动力人口）占全部人口的比重将从2015年开始下降，至2050年将降至61.4%，几乎与美国届时的老龄化程度持平。过去30年所享有的人口红利逐步消失，与之伴随的是人力要素成本不可避免地上升。因此可以判断人力成本上升将是未来较长时间的主要趋势。

如此形势下，假设人力成本上升幅度相同，则人均净利润越高的企业承受的压力相对较轻。如果一个企业所在行业竞争格局比较稳定或者公司市场份额比较高，则企业的议价能力较强，更有能力转嫁人力成本压力。因此，在一定程度上还会加快产业升级。未来的局面可能是资本、技术密集型企业“吃肉”，劳动密集型企业“喝汤”的情形了。

基金业年终奖集体缩水

降薪潮恐刚起步

□ 韩迅

时境艰难，曾“财大气粗”的基金行业亦开始感到捉襟见肘，缩减开支或成为基金行业未来的趋势。

近日据媒体报道，华夏基金决定自2012年起大幅降薪，其中高管降薪20%，包括基金经理在内的普通员工则降薪15%。

这并非个例。在记者采访的数十家基金公司中，尽管基金员工均表示暂时没有听说自己公司有降薪计划，但是去年年终奖缩水两成则成为常态，部分小基金甚至没有年终奖。

缓解新股东的压力

低迷的行情和投资者信心的丧失，导致2011年新基金募集总规模为2401.99亿份，较2010年的3005.68亿份下降了20%。下降幅度，恰好成为华夏基金高管今年计划的降薪幅度。

2011年，中信证券将华夏基金51%股权分别转让给南方工业资产管理有限责任公司、山东省农村经济开发投资公司、加拿大鲍尔集团、无锡市国联发展(集团)有限公司和山东海丰国际航运集团有限公司。

事实上，在股权没有转让之前，华夏基金一直没有新基金的发行，但其宣传推广费用却从2009年的5795万元涨到2010年的125亿元，职工成本也从2009年的5.69亿元涨至2010年的6.59亿元。

“春节前的公司年会就透露了要降低预算的想法，各地分公司也都把各自今年的预算上报了，但是目前还没有结果出来。我了解到的消息是，今年的预算将会比之前的减少很多，主要是费用这块，最低幅度都会降低三成以上。”上述华夏基金人士表示，“年终奖泡汤也不是没有可能”。

降薪潮或刚刚开始

基金行业龙头华夏基金的降薪，是否会引起业内其他基金公司的连锁反应呢？

据透露，嘉实基金公司目前尚没有降薪计划，但其去年年终奖亦没有发出。一位消息人士向记者透露，嘉实基金很快将召开董事会。“会议结束之后，才会决定去年年终奖的具体计划。”

上海一家基金公司副总经理告诉记者，他们暂时没有听到来自董事会的降薪计划，“但是年终奖已经在春节之前发了一半，我的减少幅度大约在15%左右”。

这并非个案，年终奖普遍缩水成为基金业内共识。

在缺乏赚钱效应的背景下，中小基金公司更是度日维艰，甚至连年难以下发年终奖。

一家小基金公司市场总监告诉记者，由于公司资产规模上不去，2008年熊市就没有年终奖，“2009年虽然反弹，但是股东方为了弥补之前的亏损，暂缓了当年的年终奖。谁知道2010年又是熊市，年终奖跟着泡汤。去年跌幅惨烈，我们年终奖压根没戏”。

对于整个基金界来说，艰难度日已成为共识，降薪潮或许刚刚开始。

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

适用于缓解普通感冒或流行感冒引起的发热、头痛、四肢酸痛、打喷嚏、流鼻涕、鼻塞、咽痛等症状，也可用于流行感冒的预防和治疗。

请在医生指导下购买和使用

海南亚洲制药生产

海南快克药业总经销