

名企用人 | MinqiYongren

近两年,面对经济持续下滑,国内外市场竞争日益激烈的严峻形势,制造加工业如何冲破突围?双星集团创造性地通过“技能运动会”,全员提技能,推进创新提质降耗,增强市场竞争力,成为企业合力“破冰”,逆势发展的新利器。

连续三届举办“生产技能运动会” 技术亮剑逆境突围创奇迹

双星连续三年万人竞技锻造技工千名

本报记者 何沙洲
特约记者 王开良

9月9日上午,双星集团第三届生产技能运动会主场大赛正式“开战”,双星青岛轮胎总公司、双星机械总公司各赛区即刻“战火连天”,场面宏大、竞争激烈,向社会各界展示了双星人苦练内功、岗位成才的丰硕成果。

双星集团第三届生产技能运动会主场大赛是在前期分行业举行技术大比武,层层选拔的基础上,推选出优秀选手举行的“擂台赛”。

双星集团总裁汪海介绍说,举办生产技能运动会,这是双星人的创造,是双星政治经济相结合的具体体现。自中国共产党领导组织开展各种形式竞赛活动以来,运动会都是集中在运动场上举行,只是少数人参加,而双星开展的技能运动会,车间就是赛场,员工人人参赛,对提技能、练绝活起到了很大的促进作用;对加快技术升级,提升生产效率、提高产品质量、降低生产成本,战胜不利因素,保持企业发展活力,发挥出了极其重要的作用。

◇现场:
超万人展开技术大比拼

“谁电子商务包装鞋服,包得最



◎青岛市委副书记、市长张新起对双星集团第三届生产技能运动会现场观摩指导。

快最好?”“谁可以在十几米的高空操作机械把上面放置4个立柱的吊装物最平稳、最快捷、零误差地套入地面放置的工装内?”……

记者在双星集团第三届生产技能运动会主场看到,双星集团对双星轮胎、鞋服、机械、印刷包装等同行和不同行业竞赛项目层层精选,共有11支代表队,近千名参与了53个项目的主场技能大赛,包括前期提前上演的分会场大赛,共有上万名员工参赛。特别是把先进操作法的比拼、交流,贯穿到比赛当中,使生产技能运动会不是单纯为了比武而比武,而是



为广大员工搭建起切磋技术、提高技能、展示绝活、体现才能的舞台,促进了企业技术升级,增强了企业竞争力。

据了解,今年是双星辉煌91周年。为庆祝双星人自己的节日——双星节,早在今年8月初,双星集团就在全集团各行各业部署开展了以岗位竞赛为内容的生产技能运动会。一个月以来,双星集团轮胎、鞋、机械等各行各业紧密结合各自行业实际,纷

纷举行了生产技能运动会,总结推广先进操作法,为员工搭建了钻研技术、锤炼技能、展现价值的舞台。

双星集团通过技能竞赛,掀起了“人人争当质量标兵,人人争当岗位能手,人人争创一流技能”的竞赛比武新热潮,为提升质量、提高效率、降低成本,促进技术升级打下了坚实的基础。据统计,今年以来,双星集团各单位共开展各种形式的岗位竞赛276种1500多次,共创出以员工名字命名的先进操作法和岗位绝活530多个,实现小改小革项目2100多项,创效益3200多万元。为战胜不利因素,打赢市场商战,创造了巨大优势!

◇背景:
造就技工千名加快技术升级

“好技工、高技术”推动提质降本增效。记者在采访中了解到,作为超前进市场的名牌企业,双星集团拥有丰富的闯市场经验,这也让双星集团格外重视技术创新的力量,而通过生产技能运动会促进技能人才的培养,只是其中一种形式,双星集团除了每年都举行技术创新大会之外,还定期组织生产过程中的技术骨干出国旅游。

“企业的发展离不开人才作为支撑,没有优秀人才的脱颖而出,就不可能有企业的跨越式发展。”双星集团工会领导介绍说,“人才资源是第

一资源,要为各类优秀人才脱颖而出搭建起宽广的舞台,让他们大显身手。”

近年来,技能大赛成为双星为广大员工搭建的成才平台之一。双星集团各生产单位以提升员工素质和员工技能为核心,以培养造就大批技师和高级技师为重点,倾力为员工成长、成才铺就“绿色通道”。通过出台一系列激励机制,并推行技能人才晋升制度,积极培养潜心钻研技术,有高超操作技艺,在行业中有影响力、带动力的拔尖操作人才。一位从双星集团第二届生产技能运动会崭露头角,被培养和晋升为工程师的技术人员激动地说:“企业为我们员工开辟了成长通道,我感到很荣幸。作为工程师,我要在企业技术升级中,不断努力发挥好影响带动作用,为企业发展贡献力量。”

以赛促技,以赛强企。据统计,双星集团通过连续三年举办生产技能运动会,已带动双星各行各业、各单位开展岗位竞赛、岗位练兵共3万多人次,共培养专业技工以上人才1000多名,使双星各行各业创出了双星特色的技术、工艺、结构、设计、配方、产品,使企业发展拥有坚强的技术支撑,从而较好地战胜市场需求放缓、竞争加剧等不利因素,实现了生产经营逆市上扬,保持持续健康稳步发展。

比技术 比质量 比敬业精神
金象传动“首席技工”评出效益

吕焕刚

近日,江苏省金象传动设备股份有限公司11位员工被评为“2012年度首席技工”,至此,金象传动公司已第7年为一线员工评“职称”了。

2012年,金象传动公司投资上亿的各种设备陆续安装调试到位,有些设备在世界也是一流的。经过多年的积累和培养,公司也积聚了充沛的技术力量。但该公司也清醒地认识到,一流的设备需要一流的人去操作,再好的图纸也需要技工操作加工才能落到现实。为此,公司早在7年前就出台了意在鼓励员工“拔尖”“大拿”的政策,在车工、钳工、镗工、磨工等9个工种中评选首席技工,列出了思想品德优秀、本岗位操作5年以上、上年度工时超50%以上、质量优于考核指标等一系列软硬指标。再经过本人申报,车间推荐,评审小组把关等程序后定夺。评上首席技工后,每月享受一定津贴,优先安排带徒,并每月享受带徒费,所带徒弟优秀另外奖励。鼓励员工学技术,争上游,传帮带,提高整体技术水平。

2012年,公司整体搬迁,几百台设备要搬到新厂,还必须在短时间内恢复生产。多次被评为首席技工的于东辛同志除了搬迁、安装、调试车间的床子,还对车间的L5225立式车床进行了大修,这台车床过去被称为老大难。他结合操作工的实际情况,加班加点,凭着多年的修理经验,不但解决了过去的老问题,提高了机床的精度,还比以前更好使用了,被公司评为“一季度好事”,受到了奖励。

今年3月份,从德国进口的3米数控成形磨齿机突然出现A轴无法回参考点故障,经过首席技工们的现场会诊,估计是A轴光栅问题。经与德国纳尔公司沟通报价、维修费2098万元,零配件另付。经协商,首席技工们采取学习和摸索的办法,决定自己动手,结果打开工作台发现是多年使用光栅被油雾

入浸,影响识别。经过认真、仔细地清洗组装,再试机问题解决了,为公司节省费用2万多元。

玉柴股份公司 公开竞聘中层管理干部

为贯彻落实玉柴集团整顿干部工作作风和加强干部队伍建设精神,拓宽选人用人渠道,构建一支德才兼备的高素质干部队伍,9月6日,玉柴股份公司在动力大厦三楼会议室举行了冷加工厂厂长、发动机一厂副厂长两个中层管理干部职位的公开竞聘答辩会。来自股份公司的12名应聘者参加了竞聘,激烈角逐管理干部职位。玉柴集团公司董事局主席晏平亲临现场聆听了竞聘答辩会,并作了重要讲话。

晏平对公司推行干部公开竞聘活动给予了充分肯定,对参加应聘者的综合素质大加赞赏。他指出:随着玉柴国际化的程度越来越高,玉柴区域化布局越来越多,我们需要一大批懂技术、善管理的复合人才,而干部体制改革,很重要的一个环节就是要公开选拔,要营造一种氛围、搭建平台,让真正有才华的人脱颖而出。晏平强调,我们公开竞聘厂长职位,传递给大家的是一种信号,



玉柴股份公司冷加工厂公开竞聘演讲答辩会

玉柴“十二五”制定的整个战略目标,最重要的是要保证我们的干部队伍能够组织推进各项指标的顺利实施。

为充分挖掘公司内部人才,建立“公司选拔,竞争上岗”的干部晋升机制,今年,玉柴股份公司在用

才兼备、群众公认、注重业绩;坚持公开、公平、竞争、择优;坚持年轻化、知识化、专业化的“三大原则”。答辩会上,竞聘评委小组根据应聘者演讲的业绩报告、施政报告和答辩情况,对应聘者在业务能力、创新能力、组织协调、语言表达、逻辑思维、分析解决问题的能力、工作思路开拓性等方面进行了评分。来自竞聘答辩会现场的基层单位的职工代表在应聘者演讲答辩结束后,也对应聘者进行了排名评价,他们的评分作为群众民意评价,评价的分值为应聘者综合得分的10%。

玉柴股份公司总经理吴其伟总体评价了此次竞聘活动情况,分享了他个人职业生涯之路的心得体会,他希望应聘成功的人选不要因为中选而沾沾自喜,未应聘成功的也不要因为未入选而灰心。他还表示,今天参加应聘者已纳入公司后备高中层干部队伍的培养范畴。

(唐翠霞)

七成企业 不优先录用“海归”

我国已成全球最大的留学输出国之一。不过,智联招聘近日发布的调查显示,超七成企业HR表示,不会优先录用海归。具体来说,66.1%的人表示会一视同仁,平等对待;不喜欢海归的HR和管理阶层为80%。另有25.9%的人表示比较青睐海归。

我国已成全球最大的留学输出国之一。教育部的数据显示,2002年到2011年的10年间,自费出国留学人员增长3倍,2011年达34万人。与此同时,选择回国发展的留学生比例也在不断上涨,仅2011年,我国各类留学回国人员总数达19万人,与2010年相比激增38%。

企业HR还选出不偏向海归的原因,其中,42.2%的HR认为海归“好高骛远”,33.4%的人觉得他们容易跳槽不稳定,20.7%的人感觉海归有些盲目自信。

相对集中在商科,并非当前国内企业最短缺的技术型人才。

智联招聘的调查显示,33.9%海归的进修专业为金融/财会,其次是管理/人力资源类专业,达到23.6%。其他的主修专业分别为市场/营销方向(17.7%)、语言/教育方向(13.8%)和公关/传媒方向(4.9%)。

值得注意的是,部分留学目的国的人才培养模式打折,也是海归优势下降的重要原因。如今,不少国家为提振本国经济,在降低对中国学生的留学门槛时,也降低了对留学生教学质量的要求。

2008年全球金融危机后,不少欧美国家尚未走出经济低迷的状态。随着中国留学人数连年走高,一些国家瞄准了中国留学市场。据中国教育国际交流协会统计,国际学生的流入,每年可为各东道国带来800亿-900亿美元的收入。

一些大学甚至从今年起,正式承认中国的高考成绩。

与此同时,一些国外大学出现教育质量难以保证的问题。比如,英国和澳大利亚的商科研究生培养,学制仅为一年。由于其学制短,花销相对较小,深受不少看重“性价比”的留学生青睐。而“一年制”硕士,是近年来部分留学目的国宣传和扩招的重点项目。这种“短期留学”究竟能让留学生学到多少实质内容?其效果值得怀疑。

在海外的实习和工作经历,也是体现海归留学含金量的重要方面。然而,有业内人士指出,像英国等欧洲国家给留学生提供的实习和工作机会越来越少。英国甚至把留学生的两年实习期取消,澳大利亚、新西兰也相继取消留学生的实习期。难怪不少学者、专家指责有些国家不负责任,赚了留学生的钱,然后尽快打发他们回国。

此外,在巨大的利润诱惑下,一些不良留学中介为了获利,没有主动告知或刻意隐瞒客户留学风险,

甚至进行虚假宣传,使得一些学生进入“野鸡”大学后悔不已。

如今,很多家庭是在没有考虑到孩子是否适合留学的情况下,盲目从众地砸钱送孩子去“镀金”,尽管不少主要留学目的国近年来一再提高留学费用。

中国教育科学研究院研究员储朝晖认为,任何人作留学决定时,都应有足够的依据,要理性。每个人要依据自身经济条件、职业生涯规划、潜能、专业方向等综合考虑是否留学。

(文才)

数字说话

启德教育集团国际教育研究院发布的报告显示,在出国留学家庭中,年收入30万元以下的家庭数从2010年的58%升至76%,越来越多工薪阶层家庭送子女出国留学。而英国留学网数字显示,英国大学学费在过去的10年中至少增长了1/3,有些课程的学费增幅超过1/2。

以健康之名
传递全新生活理念

——双汇集团狠抓食品质量安全纪实系列报道之十一

□ 本报记者 李代广

众所周知,在肉制品行业,火腿肠根据制作工艺不同分为高温、低温、中温三类产品。高温产品储存时间长,但口感和营养相对较差;低温产品储存时间较短,但口感好,营养价值高;中温产品是在技术上区别于高温和低温所形成的独特品类,不但口感好,而且营养品质高。

消费观念的不断转变引发了中国食品企业的一系列变革。在这场变革之中,中国肉制品领军企业、中国肉制品行业屠宰量最大的企业双汇集团通过28年的品质管理,不断为消费者提供高品质的健康肉制品,引领消费者朝着优质生活不断迈进。

在食品安全日益受到关注的今天,产业链建设已成为行业发展的一大趋势。在此方面,双汇集团也做到了未雨绸缪。饲料研发、种猪培育、生态养殖、加工生产、冷链物流、终端销售……行业内最长的产业链条从侧面为做精肉制品深加工提供了支撑,二者合力切实保障了优质的产品品质。

作为国家肉制品龙头企业,双汇集团大力实施人才强企战略,切实把农业人才培养摆在突出位置,着力打造了一套完善的培训体系、全面的培训需求调研体系以及系统的培训评估体系。

而在中国众多的食品企业中,双汇集团始终站在高质量、高标准的前端,通过全产业链的打造,稳步构建其质量管理体系,实现全方位的质量管控,把安全产品送到消费者的家中。

美都控股
推股权激励计划

美都控股公告,公司拟向包括公司总裁等高管在内的7名对象实施股权激励计划。此次计划向激励对象授予2150万股限制性股票,占公司总股本的15.7%。

公告称,此次授予的限制性股票中,首次授予1950万股,授予对象为公司总裁王爱明等6名高管,另外预留200万股,将授予公司认定的对公司经营发展有重大贡献的人员。首次授予部分的限制性股票授予价格为每股1.32元,而向预留的200万股授予价格在该部分限制性股票授予时将由董事会决定,该价格为授予该部分限制性股票的董事会决议公告日前20个交易日的公司A股股票均价的50%。

公告称,本计划首次授予激励对象的限制性股票分三期解锁,解锁条件为:以2011年为基准年,三次解锁期年度较2011年度归属于上市公司股东的净利润增长率不低于10%、21%和33%,同时要求,三个解锁年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于6%。

(郭力方)



协办单位:
海南亚洲
制药有限公司
董事长 楼金
总经理:
地址:
海口市国际商业大厦12层
电话: 0898-66775933
传真: 0898-66700763