

名企用人

- ★员工技能培训要紧跟公司产业结构调整步伐,为公司源源不断输送高素质、高技能产业工人
- ★将技能大赛常态化,对高技能人才大力进行表彰奖励
- ★建立职工终身培训制度,拓展技能人才的培训方向

增与减的背后

——四川自贡昊华鸿鹤公司技能型人才培养纪实

■ 本报记者 何沙洲
特约记者 吴玲 文迪佳

日前,四川自贡昊华鸿鹤公司被中华全国总工会授予“全国职工教育培训示范点”。这是近年来该公司职工技能培训所获众多硕果之一。就此,该公司培训科科长胡辉特意出示了几组数据:公司用于职工培训经费从2008年的100多万元逐年增加到2012年的200多万元;公司2003年到2012年持有国家职业资格证书的技术工人就由354人增加到4103人,职业资格证书持证率由8.43%上升到92.61%。在各项数据呈10多倍增长的同时,职工人数同比却减少了2000多人,专业培训管理人员也从13人减少到4人。

在持续低迷的经济大环境下,是什么造就了昊华鸿鹤职工技能培训的持续辉煌,记者带着疑问探访这“增与减”背后的缘由。

“将技能型人才培养提升为战略任务”

在昊华鸿鹤公司董事长、党委书记、总经理谢学端看来,“把高技能人才、党管人才作为提升企业核心竞争力的战略任务,才是实现‘百年鸿鹤、百亿化工’宏伟愿景的根基”。根据公司中长期发展规划,在建的“中国化工昊华自贡产业基地”最终将被打造成“生态、科技、绿色、人文”的新兴产业基地,那时的现代化装置要求的高素质人才大幅减少,而要求的高素质人才却是大幅增加。“员工技能培训就是要紧跟公司产业结构调整的步伐,为公司源源不断输送高素质、高技能产业工人”。谢学端进一步强调,公司必须要通过抓好高技能人才的培养,来促进整个公司技能人才队伍建设的制度化、规范化,从而带动中级、初级技能人员队伍的整体协调发展。

基于清晰的人才开发部署“生产”人才,昊华鸿鹤2012—2015WCM/CI三年规划要求,到2015年实现黑带级培养达到公司非直接人工工数3%、绿带级培养达到公司非直接人工工数15%、黄带级培养达到公司非



自贡市总工会常务副主席牟云(右)代全国总工会向昊华鸿鹤公司授予“全国职工教育培训示范点”铭牌。

体员工工数90%。“这就表明到2015年,多数公司领导及中层领导干部要达到绿带以上水平,而90%以上的员工要经过黄带级培训。”该公司总经理助理、工会主席胡明说,到那时员工素质变化将会是“革命性的”。

“技能型人才培养是利工利企的大好事”

去年底,在昊华鸿鹤“抠牙缝”过日子的时期,为完善职教中心基础设施建设,谢学端毫不犹豫特批添置电脑。公司培训科科长胡辉和同事们认为,此举正显示了公司对职工技能培训的重视程度。“技能型人才培养其实是利工利企的大好事”,他们掰着手指细数:一是对员工,在国家和企业不断调整产业结构的同时,及时跟进的技能培训使技术工人能更快提升自身素质,更快适应社会变化。当然还能增加收入。第二,对于企业,整个产业工人技能的提升完全能促进公司产品结构调整以及设备技术改造等工作,其实这两者是相辅相成的辩证关系。

昊华鸿鹤职教中心辖下国家职业技能鉴定站、三级安全生产培训机构、焊工考试委员会。建设了拥有卫星接收装置等专业教学设备,达6000平方米针对各工种的专门的培训场地。同时还拥有涵盖化工操作等9个专业,高级工程师及占30%以上的专兼职教中心在四川省内都是“堪称专业”的员工培训机构。

近年来,围绕技能人才结构优化及梯次结构建设,该公司先后举办了8个专业、20余个大工种的培训鉴定与考评,共培训初、中、高级技术工人与技师、高级技师4827人次,鉴定4103人次,培训鉴定率达85%,合格率达83.6%,中、高技能人才占公司技能员工队伍总数的76.65%。

“以赛促练,完善高技能人才选拔机制”

昊华鸿鹤每年都要组织车工、电工、钳工、焊工、化学检验工、化工操作工、行车工参加比赛,建成了定期评选技术能手活动的

机制。2006年以来,先后组织了15次技术能手评选活动,有577人次职工参与了技术练兵、技能能手比赛,共评选出各项技术能手67名。同时,公司各基层单位结合本单位实际,组织了27个工种的技术练兵活动,共计比赛600多次,参与人员达49384人次。通过竞赛,激发了广大职工爱岗敬业、钻研技术的热情,使职工队伍的技能水平得以提高,为优秀技能人才脱颖而出提供了平台。且公司将技能大赛常态化,对高技能人才大力表彰奖励,在企业内部营造了崇尚技能、尊重技能人才的良好氛围,引导了更多的工人走技能成才之路,激发了工人们学习技术的积极性。

“一切为了公司产业基地建设需要”

问及以后公司技能人才培训发展方向时,谢学端回答得几乎不加思索:“国家转变经济发展方式必然带来人力资源结构和素质的转变和提升,同时也必将对企业的产业结构和产品结构带来优化和调整,这也就决定了公司技能型人才培养的方向。”

其实,技能人才昊华自贡产业基地开建以来,昊华鸿鹤一直坚持着对技能人才进行新技术、新工艺、新材料、新设备的培训,尤其是对一些关键设备、重要岗位,坚持有重点、有针对性地开展培训工作,相继举办了检验检测等各种形式的技能培训班。

职教中心成立后,培训管理人员面对新形势需要,深知技能人才队伍技术等级水平总体上升很多,但也同时出现了高级技能人才分布失衡、技能人才年龄普遍较大、学历偏低、部分基层单位存在重用轻培训、只考虑人才“够用”而不考虑“备用”等问题。有认识,往住也是海市蜃楼。就这样,还要常常遭遇老板的无端辞退,使他们在劳务市场上东奔西走。当工人遭遇不公需要维权时,总是障碍多多。总而言之,在当今分配机制和社会评价下,不当工人就是一个十分现实的选择。如果要想改变,那就不妨从工人收入倍增开始。

人才论语

不妨从收入倍增开始改变蓝领际遇

■ 雷钟哲

“有一技之长的劳动者理应获得更多的劳动报酬,从而赢得社会的尊重,但实际情况却并非如此。”日前在政协上海市十二届一次会议第二场大会发言时,上海市政协委员、上海市总工会副主席肖望涛透露,根据去年上海市总工会调查,有55.1%的人明确表示不愿意自己的子女当工人,主要原因就是认为当工人“收入报酬低”、“社会地位低”。(2月2日《中国青年报》)

一半以上的家长不愿意自己的子女当工人,而且是在以产业工人名闻天下的上海,这多少有点反讽的意味。其实即便就是在全国搞一个类似的调查,结论一定也是这样。这一点,只要看一看全国每年热火朝天的“国考”,或者听一听“宁愿死在编制里”的心声,就不难作出正确的判断。况且中国社科院2011年发布的《社会蓝皮书》中显示,25%的家长希望孩子成

为医生、律师、记者;15%的家长希望孩子成为科学家、工程师;15%的家长希望孩子成为政府官员,唯独希望让孩子成为工人农民的家长,仅为1.2%!

奇怪吗?一点都不奇怪,就连动物都有趋利避害的本能,何况贵为万物之灵的人类。换句话说,只要我们的社会不重视工人的社会地位(不是理论上),不提高工人的工资待遇;或者不注重一线工人的创新创造,不拓宽创新能力的培养途径和建立行之有效的激励机制,大量有价值的工人岗位创新成果得不到推广应用,工人的创新热情和创造潜力无以激发;特别是缺乏社会的尊重,感受不到体面和尊严……

问题是,没有工人行吗?自从社会出现分工,尤其是现代意义上的工人出现在17世纪末期的英国之后,工人就为社会的进步和人类的文明,发挥了无以替代的作用。不管现代产业的分工如何专业、如何精细,也不管现代科技的手段如何惊

人,但至今未见一个国家,可以离开工人的勤奋和辛苦而维持基本的运作。1964年4月10日,是上海工人原公甫在机床上操作的最后三刀,才完成了原子弹核心部件的加工,才保障了世界第一颗原子弹的顺利起爆,从此跻身世界强国的行列。如今,不说工人在尖端科技领域的关键作用,就是日常平平淡淡的生活,谁又能须臾离开工人的劳作?

但是现在,工人缺少公务员那样稳定的岗位和优裕的福利,别说经常加班又不足额支付加班报酬,别说带薪年假犹如镜中花水中月,就是劳动合同和最基本的社会保险,往往也是海市蜃楼。就这样,还要常常遭遇老板的无端辞退,使他们在劳务市场上东奔西走。当工人遭遇不公需要维权时,总是障碍多多。总而言之,在当今分配机制和社会评价下,不当工人就是一个十分现实的选择。如果要想改变,那就不妨从工人收入倍增开始。

日前,方正集团再度联合北森,借助北森人才测评系统构建科学评估体系,准确识别发展人才,推动国企人才的发展。

方正集团以人才测评推动国企发展进步

如何推动国有企业人才升级,将资源优势和人优势有效结合起来,提升国有企业在国内国际市场核心竞争力?方正集团的人才经是:进行人才测评。日前,方正集团再度联合北森,借助北森人才测评系统构建科学评估体系,准确识别发展人才,推动国企人才的发展。

方正集团由北京大学投资创办,依托北大这一人才高地,一直以来高精尖人才都是方正的优势所在,正因此拥有并创造了对中国IT、医疗医药产业发展至关重要的核心技术。而今,方正集团确立了IT、医疗医药双主业的发展战略,成为一个国际化的企业集团,人才再度升级势在必行。方正集团与北森首次启动人才测评

领域的合作,希望借助科学的评估体系促进集团人才管理工作的提升,推动集团人才的升级。人才升级内外兼修、上下共管,方正集团将北森人才测评工具广泛应用于人才外部招聘、内部选拔、干部储备及人才盘点。

外部招聘是企业人才的入口,是补充企业基层人才的有效途径,怎样招募到最合适的人是招聘工作中的一大难点。方正集团将北森基层人员人才测评工具,广泛应用于社会招聘和校园招聘工作中,考察应聘者与岗位的匹配程度,将应聘者深层素质量化呈现出来,藉此预测应聘者未来绩效,大幅提升企业招聘质量。而对于管理人员而言,除去外部招

聘,内部选拔、储备培养更是人才升级的有力手段。北森管理人员测评基于岗位胜任力设计研发,可以帮助企业发现管理人员的深层潜质,实现对应聘者个性行为、管理技能、能力水平等各项胜任力的全方位考察,发现管理人员潜能及短板,提供针对性培养从而提升管理人员的管理水平。

谈及此次合作,北森CEO纪伟国表示:“方正集团是我们非常器重的合作伙伴,从2010年尝试合作,到目前全集团应用人才测评,并更深入地应用,我们双方在合作中都获得了非常大的成长,也希望未来我们能够长久地合作下去。”

(新华)



黄河之水天上来

——写在河套酒业成立六十周年

连载 26 汉明 著

张庆义说,自己虽辞退了那些员工,但天底下还是好人多,讲道理的人多,多数人能理解。陕北这个地方,自古民风雄健,那些被辞退员工,也不乏雄健者,个别的人你砸了人家的饭碗,人家会不会来跟你急,会不会半夜拦道,会不会有人来家里砸玻璃。张庆义说一旦遇到这些事情,我也不怕,正确的事情要敢于做。

张庆义讲起这件事,辞退员工一年之后,张总晚上下班回家,后面总有一人跟着他。

这一天,那个人拖着路灯下长长的影子继续跟着他,张庆义向来是遇事不怕事儿,他也想,老这样也不是一回事儿,就想会会他。

张庆义放慢了脚步,没想到走到张庆义的跟前,居然是一位女士。这位女士走到张总跟前说:“张总,不知道你还认不认识我,我原来是咱们厂的员工,因为偷酒被你开除了,开除之后我也挺后悔的,但后悔也没有用。我现在没得事做,在一家酒店里做大堂经理,厂里要是有什么客人需要接待,希望您光顾一下,帮助帮助我,给我带点儿客源。”

张庆义这才明白了这人跟踪自己的用意。后来张庆义还真去那家酒店接待过几次朋友。

张庆义建立河套酒业的正义感,使集体再次拥有了意志,而那位工人能够被开除了而不记恨,还求张庆义来办事儿,证明在员工的心目中,她知道张庆义这个人,严厉是严厉,但是有情又有义。厂里在辞退员工也尽量考虑到这些员工的生活,公司曾经辞退过一名工人,同时又把他的家属安排过工作。

公生廉,廉生威,治理偷酒,张庆义本人在这里没有私利,所以可以坚决执行。俗话说:慈不掌兵,义不理财。张庆义是崇义同时也要理财,生活上重情,管理上有情,原则上无情。对事儿不对人,这话好说,事难做。中国是人情社会,得罪了中层,也就得罪了上层、得罪了管理层,怎么办?

张庆义想到,一定要好好发展,不能让走了的人白走。

我们不能跟风跑

无论在机械厂当领导时,还是在执掌酒厂时,在企业发展的危机时期,张庆义总是敢于站出来说不,他的决策显示出他超常的定力。

翻开历史,有些事情真是让人哭笑不得。轰轰烈烈的大炼钢铁在1959年下马了,仅仅历时一年时间,而在此期间招聘的1000多工人突然没有了职业,沉重的包袱压在了杭锦后旗机械厂的肩上。不得已,1961年厂里开始人员大精简。

企业好像一下子又回到了解放前,机械厂重操旧业,继续生产简单的农具及家用产品,但举步维艰,杭锦后旗工业科征求意见时,当时的领导主张下马一批工人车间工人去当炼铁,张庆义等一批中坚力量主张自救。于是旗里面派人主抓技术,派了成本会计,并投入3万元组织生产,机械厂又逐步死而复生。

1965年,张庆义调到金工车间当主任,针对市场需求,重点生产三腿楼。三腿楼解决了播撒带肥、种肥同步播种的技术难题,它是目前杭锦后旗新机械研制成果架立楼的前身,成为科技创新发明的一大亮点。

正当机械厂生产基本恢复正常时,文化大革命到来了,全国上下斗私批修,乱打棍子,乱扣帽子,乌烟瘴气。河套地区的工业企业都受到了冲击,大多处于瘫痪状态,只有机械厂未受影响。当时的张庆义已经成为中层干部(1965年当金工车间主任,1969年为生产业务股股长),而且在厂里威望较高。正在人心涣散之时,张庆义提出了自己的主张:工人历来是做工,农民自古是种田,我们不能跟风跑。厂里的骨干力量一致赞同,做出了工厂不介入社会活动,一心抓生产的决定,暗地里搞发明创造,艰难地挺过了这场史无前例的历史大浩劫。

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