

名企用人

一汽大众 人力资源体系与雇主品牌建设“双花并蒂”

近年来,在人力资源体系完善方面,一汽-大众努力深化和拓宽高校招聘渠道、建立“人才复制培养”模式、构成全方位的培训体系;在雇主品牌建设方面,一汽-大众也屡创佳绩,多次夺得“中国最佳雇主汽车行业第一名”、多次荣膺“中国杰出雇主”称号;为实现企业的“两最”的目标,一汽-大众始终重视员工的培养和成长,努力创造人性化、和谐的工作环境,关心员工身心健康,倡导科学工作,全面提升员工的幸福感及员工满意度持续提高。



过去的2012年,对于一汽-大众来讲,是其成长、发展历史中非常关键的一年。这一年,一汽-大众再一次挑战极限,产销规模双双突破130万辆;在国内总体市场增长仅仅9%的环境下,实现了31.7%的增长;市场份额逐月提高,全年有6个月单月乘用车市场排名第一;人力资源、培训、后勤保障、关爱员工等措施有力,企业综合体系能力正在实现由做大向做强的转变。

做中国最优秀的汽车合资企业、员工眼中最具吸引力的公司是一汽-大众企业的愿景。一汽-大众在深化和拓宽高校招聘渠道、建立“人才复制培养”模式、构成全方位的培训体系等方面持续完善人力资源体系;在雇主品牌建设方面,一汽-大众也屡创佳绩,多次夺得“中国最佳雇主汽车行业第一名”、多次荣膺“中国杰出雇主”称号;为实现企业的“两最”的目标,一汽-大众始终重视员工的培养和成长,努力创造人性化、和谐的工作环境,关心员工身心健康,倡导科学工作,全面提升员工的幸福感及生活品位,员工满意度持续提高。

人力资源体系持续完善

企业的发展以人为本,人才是企业持续发展的动力。谁拥有人才,谁就拥有主动权,就能占领发展制高点。2012年,是一汽-大众攀上“百万辆”台阶后的第一年,也是“长春、成都、佛山”三大生产基地布局逐步完善的一年。为此,一汽-大众积极制定并推进以业务发展目标为导向的人力资源战略,不断提升人力资源体系能力工作。

在人才的招聘和储备方面,2012年一汽-大众在59所高校进行宣讲,并在17个城市的19所“211”院校举行宣讲会。与以往不同,校园招聘还特别引入奥迪科技日、校园车展与宣讲会相结合,形式更为多样化。在吸引更多学子的同时,也提升公司在校园中的影响力。通过校园招聘,一汽-大众在2012年共吸引了近千名高校毕业生。继2011年首次在德国开展海外招聘后,2012年一汽-大众在杜塞尔多夫举办了第二次海外招聘会,吸纳了大量优秀人才。

与此同时,与高职高专院校的“校企合作”模式为一汽-大众培养了近3000名优秀

员工。为了应对一汽-大众三大生产基地的就业,一汽-大众和长春、成都、佛山的高职高专院校开创了校企合作的新模式。在这些学校中,一汽-大众对学生进行定向化和专业化的培养,为他们提供培训和实习机会,使他们及早的了解企业、产品和开发的流程,毕业以后更快、更好地融入到工作当中去。

一汽-大众汽车有限公司董事、总经理安铁成介绍,当年一汽-大众建立成都工厂的时候,一汽-大众从成都当地的高职高专院校选拔了几千名的员工到长春实习,考虑到这些孩子从来没有到过东北,一汽-大众专门包了火车专列到长春,让他们从一开始就体验到公司对他们的关爱。

一汽-大众还十分注重对新老员工的培训和能力的培养。一汽-大众的培训理念是:培训员工是企业的责任,也是各级经理人员的责任和任务;接受培训是员工的义务和权利。因此,一汽-大众整个企业已经建立非常好的培训和学习的文化。2012年,一汽-大众共完成培训190.6万小时;各类培训共有26.1万人参加;人均年培训学时达到59小时;培训覆盖率达到85%。同时,在长春、成都和佛山三大基地,一汽-大众还建设了总计近3万平方米的全方位、全覆盖的培训中心。

关爱员工发展 雇主品牌建设屡创佳绩

2007年,一汽-大众在提出百万辆规划的时候,形成了“两最愿景”:一是把一汽-大众建设成中国最优秀的汽车合资企业,成为“高品质汽车代名词”的目标;另一个就是把一汽-大众建设成员工眼中最具吸引力的公司。除了持续完善人力资源体系的建设,一汽-大众在关爱员工职业发展和最佳雇主品牌建设上取得了大量的突破和成就。

经过22年的发展和积累,一汽-大众已经形成了公平、公正、客观、完善的人才选拔、培养、晋升和匹配机制,为员工提供了良好的平台和渠道。在一汽-大众,每一个普通员工都可以选择专业技术或管理两个不同的发展通道。即一个普通的车间生产操作人员可以在技术通道向高级技师的等级晋升,也可以通过一汽-大众AC测评进入管理通道,向工长、工程师晋升。这种开放的职业发展路径不仅是员工成长的动力,更是整个企业发展的动力。

特别值得一提的是AC测评,这是一汽-大众从德国大众引进的一套测评体系。它是一套科学的考评体系,是对一汽-大众

员工的非专业能力进行评价。这种方式得到了双方股东及行业的充分认可,在选人机制上成为了行业的典范。自2003年开始实行,这套体系已经为一汽-大众选拔了百余名后备经理人员。

多年来,一汽-大众人力资源体系还特别注重雇主品牌建设。在“全国大学生最佳雇主”评选中,一汽-大众连续三年进入汽车行业前三名;在2011年、2012年由中华英才网主办的“中国大学生最佳雇主”评比中,一汽-大众连续两次荣膺“中国最佳雇主汽车行业第一名”;2010-2013年,一汽-大众连续四年荣膺CRF评比的“中国杰出雇主”称号。

此外,一汽-大众还通过聘请第三方咨询公司开展员工满意度调查工作,并针对员工最关注的问题开展调查并实施整改。随着每年员工满意度的逐年上升,表明一汽-大众的发展确实让所有的员工实现了自己的价值。

安总表示,正是这些基础工作的开发,保证了一汽-大众近年来人才大量的需求,并支撑企业的快速发展。为实现2015年产销180万辆的目标,未来一汽-大众人力资源体系还将继续围绕公司生产、经营与发展的各项目标,提供更强大的人才支撑。

(艾卡)

太重 慰问女科技功臣

2月6日一大早,太重集团公司党委副书记丁永平和公司科协主席王吉生等一行,踏着残雪慰问太重两名女性科技功臣。领导一行首先来到太原市西矿街北一条15号楼,看望了技术中心高级工程师李明。她从1977年至今一直从事起重机械设计,多年来长期致力于起重机械产品设计和科研工作,多次承担国家重点工程项目。开发设计了数百台起重机械新产品。

其后,丁永平又来到理化中心高级工程师王争鸣家中慰问。王争鸣参加工作30余年,一直从事钢铁及合金、铁合金、金属、非金属原材料的化学分析,1996年至2010年担任化学室主任,2012年8月退休。但她退休未离岗,返聘于原岗位继续从事化学分析工作。目前主要致力于新技术和新方法的研发与应用以及化学室的技术质量管理,并做好员工的技术培训和新员工的问题、帮、带、传、解、决日常检验中遇到的问题,做好疑、难、杂、新样品的分析,为企业的发展发挥余热。

太重党委和科协领导勉励两位科技功臣,要继续发扬创新精神,在科技创新之路上为企业、为国家做出更大贡献。(曹克顺)

打造全能型人才 天富热电厂 开展新技术培训

为了有效提高新疆天富热电厂2X135MW员工队伍技术素质,2月16日,该厂热控分场微机专业对全体人员开展了新设备、新技术、新知识的学习培训,通过互相讲课的方式进行学习,提高微机检修人员检查、处理缺陷的技术水平。

该分场抓住冬季检修相对空闲的时间集中对员工进行培训,通过集中培训和现场讲解的方式加强员工的理论水平,采取轮流讲课、观看幻灯片、讨论、现场操作等多种形式进行培训,并制定了反事故演习、事故预想、技术问答、生产知识考问,力求在培训中取得实效,着力打造全能型检修人才,使他们真正达到“专一、会两门、懂三门”,为企业不断提供技术力量。(张磊 孟莉)

“金榜”题名并获奖金 吉林石化炼油厂28名员工成为全能操作员

吉林石化公司炼油厂首届全能操作员名单近日新鲜出炉,28名员工“金榜”题名并获奖金。

去年,吉林石化公司炼油厂大力开展了“全能操作员”培养活动,加快推进技能人才建设步伐,培养和造就一批高素质的技能人才队伍。该厂采取员工结对、岗位互次的培训方式,人均年培训学时达到6个月。在全能操作员培养活动中,该厂

还提炼了“三教”“三会”的全能操作员培养方法,即教流程、会操作;教原理,会分析;教案例,会处理突发事件。

该厂员工结对培养全能操作员的培训模式,激发了广大员工学技能、练硬功的热情,掀起了“比学赶帮超”的热潮。参加结对的学员进步明显,为企业安全生产和加快发展的快提供了有力保障。(吉新)

淮北矿业集团 实施“金蓝领”工程培养高技能人才

近年来,安徽淮北矿业集团大力实施“金蓝领”工程,加快高技能人才培养,涌现出以党的十七大代表、全国劳动模范、“煤机大王”方国胜和党的八大代表、“全国十佳杰出青年岗位能手”、“机电大王”杨杰为代表的一大批高技能人才,有力支撑了淮北矿业转型发展。

一、贴近企业实际,制定高技能人才培养战略。出台《关于实施“金蓝领”工程的指导意见》,坚持“人人都可以成才,工作出色就是人才”的理念,把技能人才队伍建设置于管理、技术人才同等重要位置,统筹推进、整体开发,明确到“十二五”末,培养高级技师500人、技师4000人、高技能人才队伍建设居于煤炭行业第一方阵。强化机制保障,建立矿区两级两年一度的高技能人才评选表彰机制,并把“金蓝领”工程纳入党委工作目标管理考核和星级党支部考核重要项目,纳入集团公司年度重大事项进行重点督办,确保“金蓝领”工程取得实实在在的效果。

二、打通成长通道,激发技能队伍活力。企业出台《人才科技工作先进单位、优秀人才评选管理办法》、《技能人才考核暂行办法》,精心设计高技能人才成长通道,优秀高技能人才可转任技术或管理岗位,集团公司和基层矿厂每两年组织一次技能专家评选。大幅提高高技能人才薪酬待遇,矿厂级首席技能专家执行科级管理人员待遇,集团公司级首席技能专家执行矿厂级

副总年薪待遇,年薪均在20万元以上。对高技能人才两年一考核、一聘任,根据考核结果决定技术等级和收入待遇,每年为高技能人才发放津贴、补助达3900多万元。

三、建立大师工作室,打造技术大拿领跑团队。建立方国胜工作室、杨杰讲堂两个国家级技能大师工作室,坚持以实操训练为主导,实现培训与实际排查处理故障无缝对接,培养了一大批高技能人才,取得各类技术创新成果200多项、合理化建议750项,破解各类生产难题30多个,创造了巨大的经济效益和安全效益。在总结大师工作室经验的基础上,建立技术大拿领跑团队,建成全国一流的综合实训和安全教育警示基地1个、煤矿主体专业实训基地7个,并以此为依托,以首席技师为带头人,围绕生产操作技术难题,开展技术攻关和交流互动,加快高技能人才集聚。

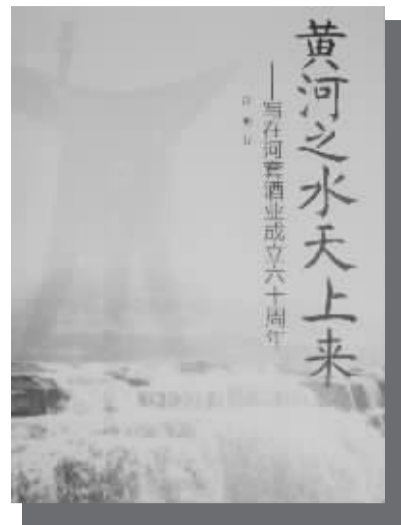
四、实施全员培训,推进整体素质提升。出台《关于加强和改进员工教育培训工作的意见》,构建“448”培训体系,每年培训7万多人次,全部做到有训必考。实施岗位应知应会知识“人人过关”和工种季度抽考,考试成绩和单位排名全部网上公开,对排名后三位的单位党政正职进行组织约谈,实现以考促学。全面推行“名师带高徒”活动,实施“百千万”青工成长计划,每年组织“名师高徒”大赛,在20个工种中推出200名矿区“名师高徒”,带动培养2000名高技能人才,有效解决部分岗位技术断层和部分高技能职工手中绝

技绝活濒临失传问题。每年对“名师高徒”给予奖励和补贴,并从中选拔200名优秀青工赴高校进修,延伸人才成长链条。打造金牌班队长,通过开展班队长轮训、班组擂台赛、选聘大学生班队长、组织班队长参加学历教育和赴高校进修等方式,打造一批“金蓝领”带头人。(安先)

遗失启事

梅健秋身份证遗失,号码:510202196301220324,特此声明。

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,也可用于流行性感冒的预防和治疗。
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



黄河之水天上来

——写在河套酒业成立六十周年

连载(29) 汉明 著

从局长到厂长的抉择

张庆义始终认为,做事比当官更重要,思路决定出路,坚持固有的模式不会有作为。在做农机局局长期间,农机局当时住的是平房,他联合保险公司、建设银行的力量,一起盖了座办公楼,这在当时的街上是最好的楼房了。

1991年,已经当了三年农机局局长的张庆义,由于工作出色,进入了副旗长候选人行列。

当时的杭锦后旗财政收入才2000多万元,靠财政补贴过日子,酒厂税收是700多万元,财政1/3靠酒厂,也就是说全旗职工每三块钱就有一块钱是酒厂提供的,那时候酒厂的发展关系着全旗职工能否正常发工资,酒厂一咳嗽,全旗就感冒。

当时酒厂的主打产品河套陈缸开始走下坡路,供不应求时,没有建立起质量保证体系,市场需要了就扩大规模,甚至是小酒厂土法上马,挂着河套陈缸的牌子卖。萝卜快了不洗泥的现象出现了,到了1988年秋天,河套陈缸就卖不动了。

鉴于酒厂的重要性,1991年,酒厂升格为副处级单位,需要一名新厂长。由于张庆义工人出身,熟悉企业;当过农机局长,行政上也熟悉;还有在农机生产中,他能不断推出新产品,有创新能力。杭锦后旗领导经过充分讨论统一意见,同意张庆义去酒厂任厂长。

张庆义那时候主动选择到酒厂,他知道自己有经营能力,喜欢搞企业,知道自己的人生要什么。一位知情人士透露,张庆义主动选择到酒厂,除了自己喜欢搞企业以外,也有学历方面的因素。那时提拔干部已经开始重视学历了,而张庆义学历较低。

凡是成功者,都是自定义能力超强的。在官本位意识很强的时代,张庆义毅然选择了企业里的发展。别人可能把自己定义为当官可以光宗耀祖,张庆义则给自己的定义是发展实业,给家乡带来变化,切实增进当地人的福祉,这才是有价值的人生,他确立了这样的方向后,一直没有动摇过。

当年中国著名的实业家张謇放弃状元不当,一定要回到南通去办实业,他有一句名言:“天之生人也,与草木无异。若遗留一二有用事业,与草木同生,即不与草木同腐。故踊跃从公者,做一分便有一分,做一寸便是一寸。”

张庆义走到哪里就把变化带到哪里。如今,河套酒业的办公大楼一座比一座漂亮,厂区内草木葱茏、鸟语花香,员工在小镇上安居乐业。这体现出了现代公司的力量,也体现着企业家的公共价值。

那天 张总三杯酒醉了

干一行爱一行,到了酒厂张庆义就一心一意把酒厂的事情做好。张庆义说:“与机械厂比,酒厂的生产相对简单,但关键要执着”。他是这样说的,也是这样做的。

张庆义为人理性谦和,工作作风严谨。张庆义身边的工作人员告诉我,张总在酒厂工作了这么多年,陪客人吃饭,经历了上千个场合,没有醉过。

我们又进一步求证张庆义的儿子张卫东,卫东证实,不对,醉过一次,不但醉过,而且只喝三杯酒就醉了。

那年,张庆义的指标到了河套酒厂,当时旗里的财政非常困难,入不敷出。下午旗委开会时考虑到全旗人日子要过得下去,没有跟张庆义商量,又给他增加了100万元的指标。旗委领导知道张庆义的性格,估计张庆义这个抗上的厂长肯定会发火,于是告诉张卫东,回去告诉你妈,晚上好好把饭做上,张总今天回家肯定不高兴,千万不要跟他吵架。

旗里派了张庆义的一位好朋友,去他家里“定锅”,做张庆义的思想工作。那位朋友去了,果然看到张总正在生气,张总用指头肚大的酒杯,只喝了三杯,就醉倒在床上。