

用人有道

“我现在可以从三种角度来表现一线员工的生产场景。”4月25日,聘任到宣传报道岗位快一个月的辽河油田公司兴隆台采油厂大学毕业生员工玄武阳自信地告诉记者。

由“包办婚姻”到“自由恋爱” 辽河油田兴隆台采油厂 “内部人才交流”增活力

稿件采写 郑水平 郭秀伟 曹艳

始建于20世纪70年代初期的兴隆台采油厂,是辽河油田元老级采油厂,用人机制就像家长式的“包办婚姻”;员工愿不愿意去、用人单位愿不愿意留,双方都没有选择的余地,人力资源配置的合理性无从谈起。今年3月28日,兴隆台采油厂首次公开举行人才交流会,将沿用了40年的人力资源配置方式送进“博物馆”。

“放弃大学所学的专业,会不会心有不甘?”2010年计算机专业毕业的玄武阳,业余时间对新闻写作情有独钟。今年3月,厂里公开发布竞聘信息后,他与其他7位大学毕业生员工积极报名,“功课”扎实的小玄如愿以偿。“这个小伙子肯钻研。清明节大家都在休息,他却要求上现场用手机拍照,回来写稿,并能尝试用多种形式表现新闻,进入角色的速度快。”兴隆台采油厂油管厂党总支书记马德宏对招到麾下的宣传报道员十分满意。

“工会工作可以锻炼我的组织能力,培养更多爱好。我对这个岗位感兴趣。”成功竞聘到工会干事岗位的刘倩,是西南石油大学石油工程专业的资源生。看上去文静的她,



对将来干好工会工作充满信心。

“我有自己的职业生涯规划,现在的主要任务是扎根一线,好好实习。等条件成熟时,我会报名参加竞聘。”此次没有参聘的大学毕业生夏胜森有着自己的规划。

“一个大学毕业生如果5年时间仍在基层无人问津,很可能什么激情都没了。这样的竞聘机制提供了两个机会,一是给用人单位

提供了一个挑选人才的机会,二是给人力资源提供了一个展示自身价值的机会。”曾经做了16年人事科长的运输大队长陈书东谈起人才竞聘活动,充满褒奖。

兴隆台采油厂组织部长白兴民告诉记者,这个厂已经建立起干部能力素质提升机制、人才评价考核机制、人才培养开发机制和人才流动配置机制四种人力资源长效机制。

制。每年人事部门都要下去调研,了解用人单位用工需求,掌握大学毕业生就业意向。目前,兴隆台采油厂还有74位大学毕业生员工没有找到“婆家”。今后,这个厂人才竞聘交流将常态化,大学毕业生员工将更合理地配置到适合的岗位上,展示自身价值。

编者语

问渠哪得清如许,为有源头活水来。“内部人才交流”激活了企业用人机制的一池春水。一个好的选人用人机制,就是要激发人才“热爱”岗位,释放能量,体现价值。

兴隆台采油厂通过举办人才交流会,厂内人才竞聘交流将常态化后,将变传统僵化的人力资源配置模式为企业、员工互选模式,这对企业和员工来说是一种“双赢”的举措:对企业来说,优化了队伍结构,增强了人力资源的活力;对员工来说,激发了员工对岗位的热爱,盘活了人力资源,构建出良好的职业上升通道和空间,企业新人都有可期盼的未来。如果说从“包办婚姻”到“自由恋爱”对于人生而言是个大的进步,那么对于企业人才而言,这将是巨大的机遇和挑战。

央视英语频道播出温州人创业故事 “康奈一家人”与海外观众面对面

本报记者 何沙洲
特约记者 王滨

4月24日,以康奈集团两代企业家创业为题材的温州创业故事在中央电视台英语新闻频道(CCTV-NEWS)《旅游指南》栏目《温州系列·时尚之都》篇中播出,引起社会热议,有观众表示,康奈创业的曲折故事,是温州人创业的一个缩影,它让我想起了前不久热播的电视剧《温州一家人》。

该片以康奈高端定制店作为取景背景,中间还穿插康奈一家人各个历史时

期的照片,通过人物访谈和主持人旁白,生动讲述了康奈的创业故事。在节目访谈中,康奈集团创始人、董事长郑秀康讲述了自己创业初期,为了筹措启动资金甚至将爱人的嫁妆拿出来去卖了创业故事,以及如何发扬敢于吃苦、敢冒风险、敢为人先的精神,将企业一步步做大、做强。

在谈到企业传承时,康奈集团副总裁郑莱莉说,作为康奈创二代,我不喜欢“富二代”这个称呼,我们这一代也面临很大的压力,要不断地去学习、去创新,才能应对时代的挑战;要以创业的精神、

而不是守业的心态,去经营父辈们交给我们的事业。康奈集团副总裁、集团公司总经理郑莱毅认为,作为二代接班人,接的不仅仅是财富的班,更多的是事业的班。在这一过程中,特别要继承和发扬父辈留下来的优秀文化,只有好的基因,企业才能基业长青,才不会辜负父辈的期望。

《温州系列·时尚之都》节目时长30分钟,共分“现代温州”、“真实温州”、“传统温州”三个章节,分四个时段连续播出。据悉,该节目在5月29日还将在央视英语新闻频道重播。



快递缺人 女性加盟 女快递员 成为都市靓丽风景

随着电商竞争加剧,各大网站促销接踵而至,4月23日,记者发现武汉多家电商、快递公司都在加大快递员的招聘力度,甚至欢迎女快递员加入,并承诺给予更多照顾。

申通、中通、韵达等多家快递公司表示,女快递员屈指可数,占比不到一成。武汉中通负责人蓝柏喜说,不是不愿意招,而是大多数女性干不了这种重体力活。

据易迅网物流配送相关负责人介绍,目前自建的物流配送队伍有1200人,今年随着业务扩张,物流配送队伍会增长到2000人以上。招聘还是以男快递员为主,但也非常欢迎女性加入,并且会根据女性的特点,分派到一些订单比较集中的区域,并给予更多照顾。

有网友表示,快递这个工作对体力和身体素质要求太高,女性还是应该做些力所能及的工作。但也有网友指出,宅男作为网购的一大批群体,成为商家争抢对象,未来,很可能出现专门的美女快递员为宅男送快件。

(孙理)

让先进得实惠 吴华鸿鹤 万元重奖标兵

本报记者 何沙洲
特约记者 吴玲 文迪佳

近日,四川吴华鸿鹤公司隆重举行“五一”表彰会,2012年度标兵陈全武、李学政、罗怀云、陈军、刘锐分别从该公司董事长、党委书记、总经理谢学端手中接过荣誉证书和1万元奖金。

这批标兵分别来自基层单位的中层领导干部、技术员、班组长,他们在各自岗位上充分运用世界级制造、持续改进工作标准和方法,以“降本、挖潜、管理”三个增效为主线,通过精管理、勤钻研、细操作,均为公司创造了较大的管理效益和经济效益。面对标兵奖金从以前的500元猛增

到1万元的争议,公司态度明确,就是要让精神奖励和物质奖励齐头并进,使先进、标兵得到更多的实惠,真正体现“劳动创造财富”的劳动价值观。

近年来,在国内经济进入深度调整期,行业市场需求乏力的大环境下,吴华鸿鹤公司按照中国化工集团和吴华总公司的工作要求,围绕提高发展的质量和效益这个中心,确定了“全面实施WCM/CI,提速企业管理转型;加快基地建设步伐,力促企业结构调整”的工作思路,按照全面预算管理的要求,明确了各项生产经营目标。同时不断强化“爱岗敬业、争创一流;艰苦奋斗、勇于创新;淡泊名利、甘于奉献”的劳模精神和“鸿鹤创业我给力,鸿

鹤崛起我献赋,鸿鹤和谐我受益,鸿鹤兴旺我富裕”职工行为理念的教育。各级党组织坚持以评先树模为引领,通过培育企业精神、企业文化,在公司范围内大力营造创先争优、爱岗敬业,学赶先进,奋发向上的工作氛围,发挥典型引路的作用,在生产经营、科技管理等方面广泛开展了争当先进活动。

目前,虽然外部经济形势依然严峻,但“比、学、赶、帮、超”的创先争优活动依然在吴华鸿鹤如火如荼地深入开展,该公司按照全面预算管理的要求,明确了各项生产经营目标,各级组织、全体员工正以饱满的工作热情投身于年度生产经营目标完成和基地建设工作中。

东滩矿打造高技能人才培养新模式

山东兖矿集团东滩矿始终坚持“人才强企”的发展思路,近年来,为了充分发挥高技能人才在科技创新、技能攻关、传承技艺中的积极作用,做好技能人才的储备,该矿紧密结合自身实际,高起点、高效率、高标准地创建了集团公司首个“技能大师工作室”,为提高全矿职工整体技能素质注入了强劲的动力。

工作室创建后,该矿成立了以主要领导为组长,分管领导为副组长的领导小组,建立了监督考核机制,设立了技能大师工作室管理与协调办公室,由矿工资科总体协调负责,成立了生产、机电、财务、企管、培训、宣传等部门牵头的多个创建工作协调小组,负责技能大师工作室的创建、运转、制度管理、运行模式、技术交流等方面的协调和考核工作,强化分工,明确职责,将工作室的地址选定在技能人才多、技术力量强、人才素质高的通防工区,并选聘山东省首席技师潘兴波担任小组带头人,确保创建工作的健康有序开展。

为保证工作室各项工作有条不紊地

开展,该矿加大投入配备了办公桌椅、文件柜、电脑、打印机等设施 and 各类瓦斯监测、通风系统专业书籍以及先进的多媒体教室、瓦斯监测仪器仪表等设备设施,并配套完善了软件管理,建立了对外联络专项窗口,建立健全了工作室管理制度、考核制度,以及与之配套的组织领导机制、管理保障机制、约束激励机制等运行机制,修订完善了技能大师工作室的各类台账、记录等基础资料。

为给矿井人才搭建起一个健康成长的平台,他们还特别推行了实实在在的人才待遇倾斜政策,对在集团公司技术比武中获得前三名的选手,除享受集团公司奖励外,矿上还再分别给予4800至12000元不等的物质奖励,享受连续两年每月200至500元的技术津贴,符合高级工、中级工、技师条件的,优先推荐申报,年龄35岁以下的,矿团委直接授予“青年岗位能手”荣誉称号,同时还在职称评聘、带薪疗养、学习深造等方面享受适当照顾。此外,该矿每两年召开一次科技大会,表彰

有突出贡献的科技攻关课题组,重奖专业技术人员,积极培养和造就学科带头人、技术带头人。

“授人鱼不如授人以渔。”集团公司潘兴波技能大师工作室负责人潘兴波通过自己多年经验的总结,“传帮带”培训职工200余人次,其中培养集团公司优秀技能人才5人,技师9人,高级工16人,中级工8人。安全仪器监测工陈春华于2011年在“山东省煤炭企业职工职业技能大赛”中取得“安全仪器监测工”第一名的好成绩,并被授予“富民兴鲁”劳动奖章。在潘兴波技能大师工作室的带动下,东滩矿知识化技能化职工队伍建设呈现出个性化特色、团队化趋势、多样化方向。近年来,矿井有10万人次参加了各种劳动竞赛活动。“孙汝刚工作面撤除预留通风道工艺”“张东峰高冒区检测法”“张云连压差计控制法”等6余项实操作法、8个创新示范岗、35名优秀岗位能手受到上级命名表彰,在推动矿井发展的同时,为职工施展才华、谋求发展提供了舞台。

(盛玉强)



黄河之水天上来 ——写在河套酒业成立六十周年

连载(65) 汉明 著

从汉代开始,河套地区就遍布着酒作坊,河套酒业所在的陕坝镇解放前就是一个手工业非常发达的地方,各种酿酒的缸房生意兴隆。这些缸房历久不衰,很大的原因是人们能眼看着她做出真酒来。与缸房不同,河套酒业已成为规模化的现代酿酒名企,但其战略上做有根的企业,其理念可谓与当地人的风土民俗、历史文化一脉相承。

第七章 淡雅浓香细节出

成功者往往是抓大而不放小,张庆义正是一位注重细节的企业家,每个局部都做到位了精品自然就出现了。“差不多就是差很多”,改变是这个时代的主题,包括员工心态的改变,大方向从一笤帚一笤帚的扫地开始,让一向粗犷的河套汉子成为重视细节的产业工人,这一改变本身折射了公司的力量、折射了文明的进程。

大事业从扫院子做起

住在河套宾馆,清早刚刚拉开窗帘,就看到身穿白色衣服保洁人员在扫院子,大到扫扫完用个小扫帚,一天要扫很多遍。小条帚过去是家里用来扫客厅用的,但用来扫院子可能更加干净。

从河套宾馆走出来向东走,穿过鸟语花香的园林,正对着就能看到文化中心门前的人们在打球,右手是办公楼,办公楼正对着是一面白墙,是“超越自我追求完美”八个大字。整个办公楼门前的广场干干净净,旭日东升,地上泛着早晨的红光。打扫卫生的人说,办公人员出早操前要扫完,这个广场每天要扫很多遍。

广场上四个圆球状的云杉,与广场中间“源远流长”的球形雕塑彼此呼应,这圆球状的云杉每个圆球都是由四棵小云杉组成的,需要经常修剪,才能达到这样美观的效果。

如果你仔细观察这里的路面,还会发现,除了整洁以外,整个厂区里的马路牙子是黄白两种颜色交替的,彩色马路牙子非常醒目。据说过去,运货的货车经常砸坏马路牙子,张庆义提出要进行改进,现在的马路牙子用黄白两种颜色交替涂住,司机远远就能看见,碰马路牙子的情况大为减少。

作为一家食品企业,张庆义知道卫生的重要性。1991年,他来到河套酒厂时,企业的脏乱差问题非常严重,厂区内货物乱堆,工人随便大小便。他首先从抓厂区内外的卫生开始,他抓的第一件工作就是亲自带头扫院子,每天坚持扫,企业面貌大为改观。也许扫着扫着这院子,张总就想到治理企业的奇招,道理就是这样朴素,世界就是这样奇妙。如今的河套酒业园区里,你说院里比有些人人家的客厅都干净,这一点都不为过。难能可贵的是,张庆义没有仅仅停留在自己带头扫院子上,他也不满足于每周安排一天时间扫院子,作为一个有企业家精神的人,他更善于从机制上解决这一问题,他把企业里的老弱病残的员工组织起来组成了环卫队,天天扫,每一个角落都有人负责,这样,企业的卫生就有保证了。

轻轻地扫地,扫去的是灰尘,收获的是喜悦。

轻轻地扫地,扫去的是过去,收获的是未来。

轻轻地扫地,扫去的是消极,收获的是积极。

轻轻地扫地,全厂员工心灵的暗锁在这里旋动。

用磁铁吸附车间砖缝里的铁屑

河套酒业重视厂区的洁净,更重视车间里的洁净。车间里的现场管理,我们也从扫地说起。

张利飞是包装车间一位打扫卫生的女职工,她在扫地的过程中发现,生产线上掉下来的铁钉或者铁屑有时候掉进地砖的缝隙里怎么也抠不出来,影响着车间的卫生状况,怎么办?后来她从家里拿了一块磁铁,就把这些铁屑都吸出来了,这样车间的地板光亮如镜,效果非常好。

于是张利飞提出用磁铁吸附车间砖缝里的铁屑,获得了河套酒业合理化建议创新奖,在各个车间里推广她的经验。她的照片也被贴在墙上,供大家学习。

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