

蒋锡培的人才观： 要能辨别风险 洞察市场

远东控股集团董事局主席兼首席执行官蒋锡培在其公司2014年会作题为《全面转型 全员提升 缔造全球投资和能效管理典范企业》的报告中,针对公司新的战略定位,提出了努力培养人才,提升核心能力的人才战略。他结合企业特定战略要求提出的人才培养观点,与任何人力资源管理教科书都有着显著的区别。

蒋锡培心目中的人才,首先要符合远东战略转型的新要求。这是远东对过去的深刻总结和未来转型的自觉把握,集中反映了远东对人才资源重要价值的科学判断与战略选择。新的战略转型和管理的目标下,远东迫切需一大批具备较强风险管理能力、市场挖掘与管理能力、持续创新能力、领导力、执行力、且对企业忠诚的优秀人才。

报告中可以看出,远东制定战略转型期人才核心能力的重点:把提升风险辨别力要求放在首要地位的同时,在管理者及后备人才培养方面,更注重面向市场竞争的机遇发掘和把握,以及自身素养三方面能力:创新力、领导力和执行力。

报告在战略经营理念方面指明,远东将从传统的产品经营向资本经营转变,树立现代化企业经营的目标,跳出了以往的单纯输出产品为主的运营模式,转向包括货币资本在内的、各项生产要素的资源整合、优化的经营活动。这一转变,要求中高层管理者能够在复杂的业务环境中,运用前瞻性的思维方式,准确辨别风险,懂得战略制定、统筹部署,以达到降低风险、提升成功率的目的。

大的资本投资方面,风险的事先辨别、把控成功与否,直接决定了各类投资项目是否能够成功,这直接会对远东短期经营业绩、甚至长期经营目标能否实现造成巨大影响。即便从小处来看,风险存在流程中的每一个环节,稍有不注意,就会给项目带来隐患。比如新产品开发流程:从方案选择、项目立项到产品完成并通过测试、样品完成,这一系列过程中,需要从工程师到管理者,都拥有相应地、辨别开发从技术实现到市场应用前景风险的能力。如营销合同管理风险方面,从合同的签订、履约到审查、监督的过程中,都可能面临着因合同而产生的问题,这就需要

合同所有关系人都有从自身专业出发对合同风险合理把控的能力。

面对快速变化的外部环境和快速发展的产业,如果能及时发现产业机会并去伪存真,就可能规避风险并快速获得成功。一切的发端都取决于个人的判断力,从这一点来说,将提升人才的风险辨别力,放在人才培养的首位显得尤为必要。

风险的辨别控制,是企业制定战略统筹、科学决策的基础,关系到企业能否决策、设计合理有效的发展目标和战略规划。而在组织目标的确立和实现过程中,人才的市场洞察力起了关键作用。这也是报告中人才培养提到的第二点——提升市场的洞察力。

从一定的意义上说,机会也是一种资源,是环境提供的一种资源。而具有洞察力的人才,必然具有对环境更强烈地适应能力。作为管理者,如果缺乏市场洞察力,必然会浪费大量的组织资源(包括机会),因为他无法抓住问题的根本;并且也不可能制定出成功的解决方案,其结果只有一个,那就是丧失许多的发展机遇。从宏观风险预知、行业发展趋势到微



观客户需求都需要管理者有敏锐的洞察力。同样地,即便不是作为管理者的其他人才,如果不具备市场洞察力,也很难能满足企业不断发展的需求,及时准确把握属于自己的市场机遇。

蒋锡培在报告中还提出了要培养、提升人才的新力、领导力和执行力。这是远东发展新形势新阶段下对人才基本素养的要求,强调人才要能够持续、主动创新,要具备协调和领导团队整体发展的能力,要具备自我管理、配合他人的执行力等。在向目标管理转变的过程中,管理者带头、所有员工通过对自身责任的履行、权力的利用、个人能力的突破,更快的成长、成熟,这将为远东未来的更大发展储备强大的人才队伍。

在经济全球化、竞争国际化的趋势下,远东着眼于未来,提出具有远东特色的人才观和人才培养目标,这必将能为其战略实现储备大量符合企业发展的人才、奠定突破发展的良好基础。(赵娟)

聚隆公司员工培训 实现四个100%

山东能源肥矿聚隆公司工会在员工培训方面,确保实现四个目标:培训计划完成率100%,培训合格率100%,"三项岗位人员"持证上岗率100%,培训学员满意率100%,通过培训质量的提高,提升了公司的安全管理水平和在建工程项目的质量。

公司工会针对员工成分复杂,人员来自四面八方、素质参差不齐的实际,结合煤化工行业的特点,从公司组建起,就着力把提升员工综合素质、专业素质、合作共赢素质做为工作目标之一,工会开设了以讲、学、论、为宗旨的"百家讲坛",每周确定一个主题,主要针对现场中遇到的疑难问题作为讲解的重点,有问有答,形成了浓厚的学习氛围,自今年以来各专业组"百家讲坛"已开展30余次。四年来,公司员工先后提出合理化建议32条,有18项小改小革成果成功应用于建设中。公司将"人人都是经营者、岗位就是利润源"的经营理念渗透到了工作中的每一个细节,一大批"金点子"及小改小革成果在实践中得到运用。

公司工会突出"一专多能"这一重点,着力提升员工素质境界。大力倡导"无一人不学,无一时不学,无一地不学,无一物不学,一人多岗,一人多证,一人多能"。学习和培训,使员工做到了一个岗位的工作至少要三个人会做,一个人能够胜任三个岗位的工作。

公司"人人是人才,胜任本职工作就是人才,创新开拓就是优秀人才"的选人、用人理念,完善竞争上岗机制,形成岗位上能下、人员能进能出的良性循环。中级工水平以上人员占技术员工总数的比例达到50%以上,高级技工水平以上人员占技术员工总数的比例达到20%以上。去年有30多名员工报考了山东大专及本科学习。四年来,入职的300多名员工全部进行了岗前专业和综合素质培训。工会还引导职工开展小改小革小创造活动,只要有效就鼓励实施应用。(郑静)

对“宝宝员工”“边宠边教”

深圳商报消息,25日,深圳市第十四届技术技能人才招聘会——“马上上班”公益专场举行,一些求职者实现了“马上”上岗。

不少企业招聘人员反映,春节后虽然是求职高峰,同时也是离职高峰,特别是90后新生代员工是“跳槽主力”。荣粤酒家姚经理说:“这些员工我们称之为‘宝宝男’、‘宝宝女’,在家都是独生子女,出来打工父母都给了他们零花钱,所以他们觉得最重要的是干得开心,挣多少钱不是最重要的,往往是客人给点脸色看他们就要辞职。所以,对于这些‘宝宝员工’,我们在管理上要出新招,一板一眼地说他们肯定不行,我们得像哥哥、姐姐一样,一边宠着他们一边教着他们。企业还专门派我们这些管理人员去培训,培训的主题就是‘怎样管好90后员工’,必须有全新的管理方式。”

正中置业集团的钟主管认为,对于“宝宝员工”,企业在管理上需要更加人性化。



她说:“比如宿舍给他们配wifi、电视机、洗衣机,多搞一些员工拓展训练、生日会等活动。在培训方面,除了工作技能的培训,我们还引入了情绪管理培训、礼仪培训、着装打扮培训等内容。年轻男女喜欢把自己打扮得漂漂亮亮的,比如我们的着装打扮培训就很受他们的欢迎。”永旺华南商业有限公司负责招聘的赵女士也表示,针对90后、00后新员工的新需求,公司新近开了心理咨询室。深圳市万科物业服务有限公

司强调人性化管理,比如特别在招聘需求中明确写着“对保安员等提供免费食宿,还特别强调其伙食与管理、主任等管理层实行同一标准,公司补助伙食补贴每月300元”。

“事业留人”也是稳定员工的重要因素。四川海底捞餐饮股份有限公司招聘人员表示:“不管你是来深打工的劳工工,还是大学生,都从基层服务员做起,劳工工也享有畅通的晋升通道。”深圳市万科物业服务有限公司在招聘需求中明确写着“实行公平公正公开的晋升机制”。正中置业集团的钟主管说:“干得优秀的新员工,3年可能做到经理,收入也将由新入职的每月两千元提升到经理的每月6000元至8000元。”永旺华南商业有限公司负责招聘的赵女士说:“干得好的基层员工,可能一年就做到基础的管理层位置,薪水也将提升40%到50%。”

(徐恬 祝梦影)

大同工务段:人才兴段让大学生早成才

“有政策激励,有组织支持,我们这些大学生一定能够不负重望,为我段的安全发展增光添彩!”部级青年拔尖人才大学生代表李春华站起来激动地说。这是2月24日,出现在“大同工务段青年大学生人才培养座谈会”上的一幕。

为加快人才培养建设步伐,开年之初,这个段党委就结合段情实际,对大学生使用和管理现状进行了分析研究,制定了《加快大学生人才培养使用实施意见》新措施,

提出了5年内在大学生队伍中分别打造10名核心技术人才和10名中层以上优秀管理人才,使大学生领军人才比例超半数以上”的加快青年大学生人才培养总体规划,为大学生发展搭建挂职锻炼、资金扶持、晋级激励、段领导一对一帮带等10个方面的成长平台。该段还针对大学生设立“安全攻关奖”和“技术创新奖”,规定大学生对制约全段安全发展诸多问题进行立项的,给予一定的研发经费,对获得路局级以

上技术成果的给予重奖,并在晋升、评先、培训、疗养等方面给予倾斜,着力激发创新热情。同时按照德才兼备、公平公开的原则,遴选优秀大学生挂职车间副主任管理岗位,让大学生在生产实践中锻炼成长。

政策搭舞台、岗位给平台,让大学生更加勇气十足,信心百倍。随着该段激励机制的出台实施,大学生们看到了通过勤奋努力去施展才华、实现梦想的广阔天地。

(余葆青 倪建平)

奋斗的青春最美丽 ——记山东省“特别关注最美青工”路庆彬



矿井瓦斯、通风、仪器维修、火工爆破等方面的书籍,业余时间孜孜不倦地刻苦钻研,同时积极主动拜师学艺,向所有有经验的老师傅学习,向老工人请教。“聚沙成塔,集腋成裘”,经过长年不间断的学习充电,随时随地的请教,反反复复揣摩,路庆彬不仅掌握了丰富的理论知识,专业技能操作水平也有了很大提高。他又先后参加各种培训班,更系统学习和掌握了矿井测风以及瓦斯检测仪器的维护维修等专业知识。水滴石穿,绳锯木断,经过长时间的刻苦努力学习,不仅理论水平上升到了一定高度,实际操作水平也与日俱增,在日常的工作中,对于很多问题,他处理起来都能得心应手。

“这次能够被评为山东省最美青工,听说这个消息后,说实话心里挺美的。这么多年来,也是对自己工作的一种肯定。就像是有人说的,一群孩子在沙滩上拾贝壳,我就捡到了那个最美最大的一颗。”谈起这次获评最美青工的称号,路庆彬很谦虚。“我想一定有比我更优秀、更能干、更聪明的同志,我不过是机会比他们好一点。获得了这个荣誉,我想自己应该对自己更加严格,朝更好更高的方向发展。”

务实创新做贡献

路庆彬每班干的第一件事是当好矿井安全的侦查员,及时排查安全隐患。“干瓦检员

的,井下工作地点没有走不到的地方,只要腿勤、眼勤、脑勤、嘴勤、手勤,安全隐患就会被发现”。他身为副区长、青安岗长,别人走不到的区域地点,他要走到,别人解决不了的安全隐患,他总想尽一切办法妥善解决,每年查处安全隐患110余条,有力促进了矿井安全生产。

“大家都知道,在井下只要有风流的地方,就有我们通风工作人员的身影,别人走不到的地方我们都要去,因为那里可能存在什么安全隐患,需要我们去发现。我觉得只要我们平时多想一点、多看一点、多查一点,那些隐患有可能就在这么多次中被我们发现,排除一处隐患就会杜绝一次事故或者是一次灾难。”路庆彬说。

路庆彬所在的通风工区配备的光学瓦斯检测仪多达100多台,经常要反复多次维修,他认为应该根据实际技术要求,对其部分易损部件进行技术改造。通过反复琢磨,虚心请教,多次到井下现场进行测试调校后他将光学瓦斯鉴定器电子式开关更换成机械式开关,从而大大降低仪器出现故障的几率,降低了光瓦检测仪的维修率,大大减少了维修费用。他参与的“北宿矿”井通风系统优化研究获矿科技进步一等奖,年节约用电40多万吨,节约资金20多万元。北宿矿的光学瓦斯检测仪的测量范围是0-10%,通过长时间地对光学瓦斯鉴定器进行琢磨和研究,他改变鉴定器气室的气路接设方法,使仪器测量

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产
海南快克药业总经销

“机器换人”成破解“招工难”新招

年初是浙江宁波民营企业招工旺季,为了留住老员工,吸引新员工,各个企业纷纷招工,有的给予温情关怀,有的依靠物质奖励,而“机器换人”成为缓解招工难的新招。

据宁波市经信委技改处处长蔡克俭介绍,宁波市自2013年确定“机器换人”专项以来,全市已有62个“机器换人”技改项目,主要集中在电子装配、纺织服装、塑料制品加工等领域,实际有效减少一线操作员工7000人以上。

宁波萌恒服装辅料有限公司早在“机器换人”专项推出之前,就主动采用智能化设备,减少传统纺织行业对密集劳动力资源的依赖,目前车间用工数量比往年下降10%-15%。公司制造事业部经理张雪荣说,“比如在绣花车间,与使用智能化设备之前比,人数从300多人减到120人,生产效率是原来的1.5倍到2倍。”

尝到了技术改造的甜头,张雪蓉称,公司今年还会继续配置新的自动化设备在线上,进一步减小一线操作工的缺口。

对机器的使用增加,也意味着民营企业用人结构会发生变化,需要更多技术型人才。宁波恒帅微电机有限公司负责人许宁宁说,年后工人的流失率大概有10%,但由于有10条新生产线,在普工招聘方面的压力会减少,需招聘的更多是懂技术操作的员工。“本来电机车间需要126人操作,投入新生产线后只需26人,而公司对技术人才的需要,会对公司的产品升级带来新的机遇。”

“机器换人”表面上看是缓解企业“用工荒”的路径之一,但它给企业在经济效益上带来的好处更加实惠。宁波精达成形装备股份有限公司的技术负责人李永坚算了一笔经济账,“公司平均每条生产线节约20人,按人均7万元成本计算,一年一条自动化生产线就可节约140万元,生产效率大幅度提高,可以完全弥补技术改造投入的费用,公司的成本下降,怎么算都非常划算。”(黄筱 岳德亮)

