

师带徒促青年成才 项目团队实现人才裂变

任何事物都有其发展的特定环境，青年成长的机制环境主要指青年工作的制度规定和文化氛围。中建体系已经形成了对青年录用、考核、分配、奖惩、晋升的制度体系，也形成了各地区、各项目不同特点的工作氛围，这两个方面对于青年的成长起到了客观上的推动作用。

构建完备制度体系,培养制度意识

制度体系决定了青年成长的基本客观环境，有什么样的制度就能把青年队伍的主体向上引领。制度在本质上反映了工作单位主要领导的思想与理念，这种思想和理念越契合青年工作的基本规律，越符合产业经济对人才成长和需求的规格标准，制度的生命力越强，越能变为青年主动工作的意识行为。制度的不断完善保障了青年成长的良好环境，也逐步培养了他们强烈的制度意识。

重视导师作用,形成新老传承

青年成长有两个能力尤为重要，一是管理能力，二是业务能力。在许多行业中尤为重视导师作用的重要性。实行一对一的师徒结对子,使得青年的成长更有经验可循,具体问题能够及时得到导师的帮助，每一个工作阶段对师徒二人的指导情况进行评定，两个人

的绩效互为影响,逐步建立工作能手、专业带头人培养制度,促进青年成长。

导师制度在青年员工的成长中可以起到三个显著作用：

进入角色迅速。无论是土木专业或是其他专业学生,经过岗前培训、实习观摩、制度学习也只是初步了解了现场工作中的主要活动，对于现场工作需要掌握的细节仍然会处理得不恰当。导师可以带着青年员工走过一年的培育期，对每一个工作阶段的情况都能提出具体的指导意见，成长周期的缩短和青年员工质量的提升是这一制度的主要优势。

出现问题能够及时纠正。导师对青年员工每周都要定期检查，及时发现他们工作中出现的问题，特别是能够纠正他们没有意识到问题,从平时的资料齐备到现场处理,以老工程师的经验和范例为青年提供了可供借鉴的样板。

形成整体核心机制。导师大多都应是具有5年以上工作经验和二级建造师职称的工程师，导师应当集中学习和培训，将传授什么,要求什么,考核什么都做出规定。在与青年相互思想交流中探寻解决问题的新途径、新方法、新思路,保障青年成长的质量。

分类指导青年员工成长,做到人尽其才

中建体系中青年员工队伍整体上可分为三类，一是工长类的综合性人才,二是造价、技术类的专业性人才，三是综合部门的管理性人才。根据三类青年的基本要求不同,工作环境不同,工作对象不同,应明确建设三支队伍的途径和发展目标。

工长队伍，以培养现场管理能力为主要成长目标。在现场一线的基本上都是工长,中建的主要工作是管理,对管理工作感悟越深,基础越好,能力成长越快。青年工长首要能够担负对一个劳务队伍的管理,在人员配备、工程进度、工程质量、工程安全等多个方面能够有自己独特的见解和创新点,在熟练管理一个劳务队伍后,逐渐接手其他相关的管理。

专业性人才队伍。专业性人才队伍应当以其本专业为主要成长目标，导师带徒的过程中要着重于业务能力的培养，从熟练做到精通。在精通本专业的前提下，应当横向发展、广泛涉猎,扩大自己的能力面。

管理性人才队伍。以组织协调能力为主要成长目标。在平时工作中特别要注重工作流程的作用。导师在培养过程中着重于严谨、谨慎的性格培养，要有诸葛武侯一生唯谨的管理信念。做到少犯错,甚至不犯错。

重视营造工作氛围,形成和谐文化

青年员工群体具有文化水平高,受教育

年限长,专业能力强,接受能力强等特点,但作为个体的优点集合为一个团体以后，往往需要用中建文化去改造和认同，为全体教师搭建共同成长的精神文化平台，为青年的成长提供以以人为本的和谐文化氛围。青年个体之间的认识差别、世界观和价值观差别会在工作中造成冲突,优势会转化为劣势,而共同的价值追求、价值观念、价值需要只能在共同的工作环境、共同的工作时间中认同和形成,不能是外来的,不能是强加的,只能是群体多数人自觉认同才有生命力和感染力。

目前,中建以员工的精神需求、核心价值需求、工作发展需求为基本原则,将文化分为三个层次,一是“奋力拼搏,超越自我;领先一步,争创一流”的精神需求,二是“诚信,发展,盈利,和谐”的核心价值需求,三是“以人为本,关爱员工,重在培养,贵在使用”的工作发展需求。这种类型的发展层次要求是对中建体系多年工作活动的总结,是中建具有特点的工作氛围,发生在各位青年员工身边,为员工自觉的接受,更容易成为重要的和谐文化内容;并且能够统一员工思想观念认识,奠定共同工作的思想基础,形成可遵循的精神文化氛围。

综上所述，青年人才的成长需要自身的不断努力，更需要一个能促进他们成长的良好机制环境。正是良好的机制环境,才能推动一大批青年成为优秀青年、优秀劳动模范。

(徐书亭)

北方股份机加车间钻铣班荣获“全国工人先锋号”称号

用信念谱写华章,用赤诚赢得赞誉,用忠诚编织梦想。多次荣获北重集团、包头市“先锋号班组”称号的内蒙古北方股份机加车间钻铣班,在今年“五一”前夕,再添一张闪亮名片,被中华全国总工会授予“全国工人先锋号”称号。

北方股份机加车间钻铣班是一支由12人组成的年轻队伍，平均年龄才30出头。北方股份是我国最大的矿用汽车生产研发基地，公司设计生产的矿用汽车在长江三峡、黄河小浪底工程等国家重点项目建设中发挥着重要作用。机加车间钻铣班肩负着矿用汽车零部件机械加工生产任务。班组积极开展岗位技能训练、技术评价等创新实践活动,形成了“比、学、赶、帮、超”的良好氛围,在历次的班组竞赛活动和星级班组的对抗赛活动中名列第一，成为北重集团推行精益化生产、精细化管理示范班组。

获奖后的北方股份钻铣班年轻人干劲更足。“荣誉就是责任,责任就是压力,压力就是动力”,班长张计亮在生产现场坚毅地说。为中国矿用汽车事业的发展壮大做出更大的贡献,成就民族工业的伟业华章,实现打造世界级非公路矿用汽车研发生产基地的中国梦,他们早已启程。

(刘纯泉 白慧海)

机器换人降本提效 小微企业心有余而力不足

东南商报消息,在招工难、用工贵的倒逼下,浙江率先实施机器换人工程。计划在未来5年,每年实施5000个机器换人项目,实现5000亿元机器换人投资,推动工业生产方式由“制造”向“智造”转变。

去年,浙江省经信委针对30个工业行业、567家企业进行了机器换人专项问卷调查,回收有效问卷515份。结果显示,75.7%的企业把“用工成本高”列为开展机器换人的首要原因。浙江省经信委认为,机器换人是化解用工贵、招工难最管用办法。

调查显示,61.5%的企业至少减少10%的一线员工,其中16.3%的企业减少30%以上一线员工。若以开展“机器换人”后用工减少10%推算,全省规模以上工业企业可减少用工70万人以上,仅今年就可节省用工成本290亿元以上。另外,机器换人在提高生产率等方面也显现出一定效果,如72.9%的企业生产率至少提高10%,其中27.3%的企业提高30%以上。

去年,维科电池股份有限公司投资4000多万元从日本、韩国以及国内生产厂家引进了一套自动化生产线。这套生产线全部投入使用后能够减少50%~70%的员工,生产成本可降低30%以上。

据介绍,原来每个工人平均每天加工1000只产品,6个人一条生产线就是6000多只。而这条已经投入使用的自动化生产线一天的加工能力是4万多只。目前,企业产能提高了70%,但人员却没有增加,产品合格率也提高了1%以上。已经尝到“机器换人”甜头的公司领导层,正在积极筹划对原有生产线全面进行自动化改造。

不仅是制造加工业,与服务行业相配套的企业也加入了机器换人的大军。

在宁波瑞丽洗涤股份有限公司,董事长赵艳红向记者展示了刚刚安装完毕的新生产流水线。这套设备全部从德国、丹麦进口,投入总额3000万元,是国内洗涤行业第一套全进口设备。“传统洗涤方式是用洗衣机,10台洗衣机就要10个工人管理,全套洗涤至烘干过程,至少需要30多个工人,启用新设备,整个厂房只需要10个人。”赵艳红告诉记者,全自动设备由电脑精准控制,洗涤剂添加量、备洗织物重量、清洗时间等环节都能实现效率最大化,目前来看,一天的洗涤产能能提高到300吨,但成本可以降低至少一半。

浙江省经信委做的调查显示,38.1%的企业表示对机器换人“迫切需要”,有53.4%的企业态度“模棱两可”,认为只有在政府加大政策激励力度时才会考虑,原因主要是机器换人一次性投入大、成本回收期长,以企业现有财力无力承担。

调查显示,机器换人总投资为100万~500万元的企业最多,占26.8%;其后依次是1000万~2000万元的占18.2%,500万~1000万元的占17.1%。投资回报周期为2~3年的最多,占27.9%。业内人士表示,浙江民企居多,规模不大,机器换人两三年的投资回报期已是它们的承受极点。目前有一些者正在进行自动化生产线更新的,主要是有一些有实力的大企业。而对于广大小微企业而言,不一定具备资金实力,只能“心有余而力不足”。

专家建议,政府应有针对性地在设备和技术研发方面给予扶持。从企业方面来说,“机器换人”不一定要一步到位,实力较弱的企业,不妨从采购简单加工设备开始,以后根据不同阶段的需要,逐渐更新设备。

(周雁 沈炜)



● 电工实操比赛



● 习酒获奖选手合影

习酒组队参加遵义市茅台杯首届职工技能大赛

5月18-24日由贵州遵义市总工会、市人力资源和社会保障局、贵州茅台酒股份有限公司联合举办的贵州遵义茅台杯首届职工技能大赛暨第43届世界技能大赛遵义赛区选拔赛在遵义市职业技术学校举行。大赛设农产品加工、白酒品评、餐饮服务等8大类15个竞赛工种,参赛选手达500余名。

习酒公司代表队21名选手分别参加白酒品评、维修电工、焊工和中式烹调四个项目的比赛,四个项目均获奖项。其中,白酒品评项目:钟航获得一等奖,李茂春、何开萍、罗敏获得二等奖,陈甜获得三等奖;中式烹饪项目:王何江获得一等奖,周文龙获得二等奖,罗强、王佃辉获得三等奖;维修电工项目:袁玉良获得三等奖;焊工项目:袁远中获得二等奖。

通讯员 侯春燕 摄影报道

就业“内部优惠” 人文关怀还是变相“世袭”？

近日,大庆油田调整职工子女进入企业就业政策引发职工上访事件使曾流行于上世纪90年代以前的“子女顶替”制度再次进入人们的视野。记者调查了解到,虽然这一制度在很多地方早已不复存在,但在一些大型国企尤其是少数垄断型国企,招收员工时还是不同程度地存在着一些针对职工子女的“土”政策和倾斜办法。

这些优惠政策是人文关怀,还是变相“世袭”?在企业竞争日益激烈的今天,劳动用工如何更加市场化?记者进行了调查。

“大庆现象”并非特例,部分国企仍有“内部优惠”

今年4月,大庆油田对持续多年的劳动用工和招聘政策进行调整,其中对部分招聘专业范围内的油田子女毕业生,由原来直接选聘到操作岗位,改为通过择优选拔,自费进行职业技能培训,合格后才能进入企业工作。对此,部分油田应属子女毕业生及家长不理解、不接受,从而引发聚集上访事件。

此事在社会上引发一片哗然。尽管大庆油田极力否认存在“包分配”之说,但还是令人们回想起已经消失了近30年的国企子弟顶替接班制度。上世纪50年代到80年代,国有企业因实行职工退休,其子女可顶替空下来名额的劳动就业制度,被人们视为一项特殊福利。然而记者在采访中了解到,尽管顶替接班政策早已不复存在,但是像大庆油田一样,国企子弟享受就业优惠现象却比比皆是。

在辽宁省一家拥有职工超10万人的涉油大型国企,对职工子女的就业倾斜已存续多年。公司人事处一位负责人介绍,他们招聘的新员工分为管理技术人员和操作工人两大类,前者在二本以上大学的石油、地质等专业中选拔,同等条件下职工子女优先录用;后者则更多考虑内部子弟的就业需要,岗位主要安排给从部队退役和家庭困难的职工子女,近几年组织的招工考试,也是在职工子女中择优选拔。

央企鞍钢集团虽然早在1986年就取消了接班、顶替制度,但对内部子弟仍然保留了就业优惠。记者了解到,在选拔招聘笔试和面试的总分中,鞍钢根据用工类型的不同,对职工子女分别给予10分和15分的额外加分。



尽管近年来因行业形势不佳造成岗位对内部子弟的吸引力减弱,但鞍钢子弟占新招入员工的比例仍然接近30%。

已在江苏徐州铁路某单位工作了十多年的马超华(化名)是名“铁路子弟”,虽然当年只是电大毕业,但他还是顺利进入铁路系统。“其实这不是严格意义的‘接班’,而是铁路针对内部子弟有专门的招工名额,这让我们‘子承父业’更多了一份便利条件。”他告诉记者,我那些父母在铁路系统的中学同学,除了自己不想留下的,基本上都在铁路各部门上班了。

正因为“内部优惠”的就业传统,最近两年由于大学生就业形势严峻,国企职工对所在企业安排内部子弟就业的诉求更加强烈。中国石油天然气集团辽河油田一位内部人士介绍,目前油田仍有上万名大学毕业的职工子女待业,几乎天天有人来找领导,公司虽然对他们有一些就业优惠,但还是满足不了巨大的需求量。

人文关怀还是变相“世袭”？

对于国企中存在的种种就业“内部优

惠”,有人认为是出于现实考虑,对内部职工的一种激励机制和人文关怀;有人则认为这是一种变相“世袭”,势必会破坏劳动就业的公平性和能力优先原则,进而影响到国企竞争力的提升。

鞍钢集团人力资源部人力资源管理处处长李学佳介绍,之所以对职工子女出台一定程度的优惠政策,一来为了稳定在职的老职工,让他们感觉企业还在想着他们,对他们有所关照,算是一种感情上的慰藉和文化上的融合;二来也是基于现实考虑,职工子女由于成长中的耳濡目染,对企业的历史、文化比较了解,入职后上手更快,而且他们回到家乡后工作也会比较稳定,不会轻易跳槽。

大庆油田人事部人才引进科科长夏克明说,由于地处高寒地区,油田开采也已经过了鼎盛高产期,很多家在外地的优秀毕业生并不愿前来工作。“这几年我们去中国石油大学等院校招毕业生,想要100人,最后只能招到五六十人符合需求的。”他说,即使在最难就业季,招聘情况也并不乐观。

“很多资源型国企所在的城市因企而建,产业结构单一、地理位置偏远,外地的优秀人

才不愿来,也是一些企业倾向招收内部子弟背后的现实无奈。”东北大学产业经济研究所所长李凯说。

不过,更多人对这种就业优惠持否定态度。山东大学社会学教授邵媛则认国有企业的性质决定了其就业岗位是一种国家资源,具有某种公共性,不能由国有企业垄断,所有就业岗位都必须要面向社会,公平公正招考,确保就业公平。

江苏诺法律师事务所耿延律师认为,从现代企业发展来看,招收过多职工子弟弊大于利,首先会让企业失去大量引进优秀人才、“新鲜血液”的机会,严重制约技术创新等;其次,容易出现人浮于事、人事臃肿等现象,既加重企业负担,又影响企业效率。另外,就业上的“近亲繁殖”,往往形成错综复杂的关系网,在管理上会大大增加协调成本,加大企业改革难度。

国有企业市场化用工任重而道远

如何看待大庆油田的职工上访事件?夏克明坦言,大庆是一座因油而生的城市,当地产业结构相对单一,社会吸纳就业能力不足。解决职工子女就业问题对于大庆来说,面临很多需要考虑的因素。油田要保稳产,企业要改革发展,矿区要稳定,我们不能站在企业发展角度绝对压缩人员,也不能绝对考虑子女就业不顾企业效益,而是要在发展和稳定方面选择平衡点。

“接班、包分配制度是计划经济背景下,国企对作出贡献一代职工的特殊补偿机制。”辽宁省社会科学院研究员、《人力资源》杂志社社长曹晶晶介绍说,比如一些油田企业,地处偏远地区,自然环境和工作条件艰苦,老一代职工到此工作作出了很大牺牲和贡献,企业没有采取与他们的付出相匹配的市场化分配机制,而子女接班则成为对他们最大的补偿和激励。

可见,国企要彻底取消福利制就业政策,应当以市场化分配机制的建立作为前提。对于在艰苦岗位、作出特殊贡献的职工,可以采取提高工资、津贴,给予奖励等激励机制,以此取代就业福利。

(新华社记者王炳坤 范迎春 刘景洋 刘巍巍 吕梦琦 梁鹏 郝静采写)