

# 提高班组长综合素质 打造职业化员工队伍

## 东风德纳车桥十堰部件厂举办 2014 年班组长培训班

7月10日-12日,东风德纳车桥有限公司十堰部件厂工会举办了2014年班组长培训班。此次培训涵盖生产车间、科室班组长,分两批进行了培训。

该厂工会针对班组管理的重点、难点,以及培养一支高素质、职业化班组长队伍的素质要求,认真选题,争取达到较好的培训效果。培训中,该厂党委书记、工会主席陈正权从班组长的作用及地位、班组长的使命、班组长的职责、如何当好班组长等四个方面,对如何正确认识班组长在企业中的地位和作用,为班组长们作了精彩解读。

东风商用车有限公司车身厂仓储物流科张立志通过互动方式,用丰富的实际案例,重点讲解了班组长管理流程、主要工作职责、

具体做法及取得的成效等理论与实践知识。该厂综合管理科副科长董明文结合工厂近年来的管理诊断指出的存在的问题点,着重讲授了《方针管理》、《现场管理》及《班组精益生产》等内容。该厂质检科检查工种带头人胡金良对《“质量金牌班组”劳动竞赛第二个竞赛年度验收评价标准》进行了解析。培训结束后,班组长们针对如何利用有效时间加强班组长民主管理建设、班组长民主小组成员的待遇等问题与授课老师进行了交流。

通过此次培训,使参加培训的班组长在一定程度上提高了管理沟通的能力,促进了班组管理理念的不断更新,为进一步夯实班组长管理基础提供了有力支撑。(艾保国)



# 放弃硬件战略 转型“移动和云” 微软启动重组 拟裁员 1.8 万人



据中国金融信息网消息,微软公司已着手进行其39年历史上最大规模裁员:未来一年裁员1.8万人。与此同时,微软正在整合4月刚刚收购的诺基亚手机业务,并剥离其管理层。据了解,加上收购的诺基亚员工,微软的员工总数大约为12.7万人,这意味着此次裁员规模相当于其员工总数的近15%。这是微软成立39年来最大的一次裁员规模。

上任大半年后,微软CEO萨提亚·纳德拉(Satya Nadella)正式推翻了上任CEO鲍尔默去年7月制定的“设备和服务”战略,宣布微软进入“移动和云”的时代,并表示将重新塑造微软的“核心”。

## 战略转向“移动和云”

日前,纳德拉在一篇冗长的电子邮件备忘录中阐述了微软新财年发展目标,正式用“云计算”和“移动”取代了鲍尔默推出的“设备和服务”。纳德拉表示:“设备和服务”的概念对微软有帮助,但微软现在需要独一无二的战略,那就是关注于移动和云计算,成为一家“生产力和平台公司”。

过去两年,由于PC市场的整体疲软,微软软件业务处于下滑态势,除XBOX之外的设备业务处于巨亏状态,云计算业务则成为微软业务的增长重心。艾媒咨询CEO张毅指出:“微软一直存在某种意义上大公司病,对员工的创新和创业给予回报的氛围逐渐缺乏,这也导致顶级人才的流逝和管理的缺陷。纳德拉针对运营体系提出的‘精

简’、‘协同’则针对整个管理和运行体系的混乱。”

据了解,此次重组将给微软未来四个季度带来11亿美元-16亿美元的税前费用,其中包括7.5亿美元-8亿美元的遣散费及相关补贴以及3.5亿美元-8亿美元的与资产相关费用。

## 七成裁员涉及诺基亚

在裁员总数当中,被收购的诺基亚部分团队将占据1.25万人之多。目前微软已经开启首批裁员,涉及1.3万人,这部分员工将在未来6个月内受到微软通知。微软称将以透明谨慎的方式完成裁员过程,将对被裁员工提供离职金,并在许多地方提供工作调动的帮助。

据悉,这1.25万人诺基亚员工将来自诺基亚设备与服务部门,占裁员总数的70%。此外,微软还将关闭NokiaX产品生产线,改为运行Windows系统的Lumia产品。事实上,在微软收购之前,诺基亚已进行过万人规模大裁员。此次收购完成后再次启动新一

轮大裁员,已经引起芬兰劳工部、财政部相关官员的谴责和抗议。

在近日接受外媒采访时,纳德拉首次透露:“我们涉足硬件是为了更好地传递微软的各种平台产品和生产力软件”。

据《商业周刊》报道称,微软董事会当时并不同意时任CEO史蒂夫·鲍尔默关于收购诺基亚手机业务的决定。这也是促成鲍尔默最终决定退休的原因。

平安证券一位消费电子行业研究员向《每日经济新闻》记者分析称:“微软在‘设备和服务’策略一年多的尝试并不成功,设备领域尤其是在个人服务方面远未达到预期。纳德拉上台后启动转型,诺基亚则像一根‘硬’刺扎在偏‘软’的微软身上,不除不快。”

另据业内人士预计,诺基亚位于北京、天津以及东莞的部分研发生产基地员工将受到裁员波及。1.8万裁员中除去约七成诺基亚员工的话,微软还要从其他部门裁员约三成——大约5000人,这批人可能涉及到微软公司的各个部门。

(本报综合报道)

# 鑫星汽车锁有限公司: 培训重在“职业素养与能力提升”

中基层管理人员就是企业人才的核心组成部分,他们的品德素养、业务素质、工作技能决定着企业的生存和发展。所以,对中基层干部的培训尤为重要。

浙江省余姚市鑫星汽车锁有限公司总经理袁鑫军非常认同这一观念,他告诉记者:“企业是靠员工的不断学习和创新滋养着企业的发展和壮大,我们必须在企业战略上重视建立有效的企业培训体系,它不仅能培育和形成全体员工共同价值观和共同的奋斗目标,更能提升员工素质,激发他们的工作热情,从而增强公司综合竞争力。”

基于这一认识,学习型组织在鑫星汽车锁公司悄然形成,培训理念由“是一种费用负担”向“是项重要的人力投资”转变。据了解,鑫星汽车锁公司仅6月份举行全体员工培训3次,中基层干部培训达6次,每次培训结束后,公司员工对企业管理各抒己见,相互分享培训后的管理心得,让大家彼此懂得要改变企业,先得改变自己。

公司司机夏根海经过培训后,思想改变了许多,他说以前总以为自己是个开车的,管理与他无关,但自从经过了三天三晚的培训后,使他的观念转变了许多。他每天早晨计划自己当天的出行旅程,列一张时间表,合理安排有限的出车时间;并且在出行前规划好路线,选择路况较好、路线较短的道路,为公司节省用油、节省时间,做到今天比昨天更省一点,明天比今天再少一些;空闲时间里,他积极主动与同事、领导谈心沟通,充分了解每次出行的目的和工作内容,避免重复劳动或做无效劳动。

“我们公司连司机也有了成本意识,我们的企业何愁不飞黄腾达。”生产部经理李峰兴奋地说,“公司要使利润最大化,就得要有这种成本管理意识。在降低成本方面,我也注重了许多细节。譬如,以前我打印文字只用单面,现在做到能用邮箱发送文件的一律不打印,纸张尽量做到双面使用;办公室坚持做到32℃以下不开空调,所有空调温度

设置不低于26度,杜绝空调在无人情况下或下班以后空运转,并且做到下班前半小时内关闭空调。看起来这是微乎其微的日常小事,但它能养成我们节约资源的良好习惯,以积跬步至千里,以积小流成江海。”

李经理节约用纸用电是种责任心的彰显,公司财务部徐巧欢说,这是对事情敢于主动负责的一种态度。

做事不仅要有责任心,更应该有上进心!技术部经理褚炜焯有些不同的看法,他说,看人看管理不能只看今天做了什么,而是要看明天计划做什么?搞技术设计的,想把产品设计成国际领先水平,但平时又不学习,不掌握先进技术,迟早要被行业所淘汰。“作为部门主管首先要以身作则,严格要求自己,要把我所带的团队建设成为学习型团队,组织技术管理和重大技术的革新,突破重大技术难关,为公司的效率赢利做出更大的业绩。”褚炜焯说。

“学习的最大障碍是自己,好学者应该

首先调整好心态,无论学习什么都要虔诚,放下心中所有的执着和偏见,倒掉心中的一杯水。这样,才能吸收新的知识和新的理念。只有有了新的想法才有可能酝酿创新,创新是企业生存和发展的根本。企业只有企而创新,业而突破,那么才能开拓新的境界,才能发现新的景观,才能创造别人没有实现的价值。”采购员鲁婉青说,“创新就是要摒弃惰性性与享乐主义,我们要以工作为乐,以敬业为慰。敢于主动请战,敢于用尝试的方法解决问题,不惧困难与挫折,对自己充满信心,从而实现自己的梦想,同时为企业作出更大的贡献。”

一番话语,言之在理,让大家产生共鸣;一番交流,动情之言,让大家感慨万千。鑫星汽车锁公司通过中基层干部“职业素养与能力提升”学习培训,使员工们受益匪浅,既掌握了许多知识,又开拓了思路,对如何提高自身修养、转变思想观念、提升个人能力,干好本职工作有了新的认识和体会。(袁孝冲)

# 培训制度化经常化 促环卫行业可持续发展

环境卫生属于公共事业范畴,这个行业不直接产生GDP,但产生巨大的社会效益。培训是提高员工知识、技能、能力、态度,使行业永葆生机和活力的重要途径。

作者结合湖南湘潭市环卫人力资源工作实际,对目前环卫行业人力资源培训的框架内容、方式进行了一些探讨。

## 行业人力资源现状及问题

截至2013年12月份,湘潭城区环卫工总人数为2083人:其中正式职工460人,临时工1623人。正式职工年龄结构:20-30岁,男22人;31-40岁,男63人,女86人;41-50岁,男85人,女124人;51-60岁,男50人,女30人。本科以上学历人员为44人,大专以上学历人员为138人,初中学历278人。中级职称21人,初级职称34人。通过数据分析,我们不难看出,环卫行业人力资源管理现状中存在以下几个问题:

1.人员老化,技术工人队伍后备力量不足,领导班子专业水平不高;懂技术、会管理的复合型中层管理干部缺乏;专业技术人员队伍年龄结构相对合理,但以初级职称为主体,不能适应环卫行业发展需求,技术工人学历偏低,掌握新技术能力欠缺;农民工及编外

人员为主体的一线作业队伍不能适应环卫行业服务水平提高的要求。

2.超过50%的员工对职业认同感和自我角色的评价偏低。

3.薪酬与同类行业相比偏低、定期体检、带薪年假等基本福利还未覆盖整个行业。

鉴于环卫行业正在进行事业单位改革,提升队伍素质水平靠引进外来人力资源不太现实,对现有队伍人员进行培训和人才培养是提高人力资源管理水平的最佳途径。

## 人员层面划分及能力框架

**决策管理层。**指现状队伍中正科级及以上层面的管理者,包括各区县主管市容环卫的行政管理者,环卫所所长及副所长,环卫企业管理者。这个层面的人员决定着环卫行业管理模式、人力资源使用效能、环卫管理水平。决策层能力包括:必备的职业素养,一定的行业统筹规划能力,必要的领导管理知识。

**专业技术层。**指具有初级以上职称的专业技术人员,其职责主要是某专业的具体技术实施、指导、管理。这个层面的人员是岗位新技术、新设备等推广应用到行业具体岗位的中坚力量,对于行业技术进步起着不可或缺的作用。这类人员需要的是机械设备专业知

识、技术的实施运用指导能力。

**普通工人层。**指初级工及普工层面的人员。此类人员超过70%是农民工或其他临时雇用人员。如公厕保洁员、人工清扫保洁员、垃圾收运工、粪便收运工、垃圾处理工等,他们在作业一线,工作又脏又累。这类人员需要具备敬业与奉献精神,服务意识、团结协作意识、岗位技能和心理调节能力等。

## 培训体系的构架

### 行业培训体系的基本框架

1.专业能力培训。内容包括环卫管理知识、专业技术能力和岗位技能。对于决策层面的人员,应重点了解国外城市环卫管理模式、现状、环卫管理在城市管理整体工作中的位置、环卫行业发展趋势等。专业技术人员,重点学习环卫法律法规、行业管理的技术应用现状及发展趋势、环卫作业相关标准及规范等。普通工人层的岗位技能培训应结合职业资格鉴定进行。目前住房和城乡建设部正在对环卫行业重新划分岗位,再逐步对各岗位制定全国统一的资格标准,然后按照资格标准的要求进行培训、定级。

2.综合管理能力培训。内容涉及心理学、调查研究方法、分析判断方法、组织管

理学、应急处置方法、沟通艺术、公文写作等课程。一是开发《环卫行业心理学》教材。这样的心理学课程需要了解环卫行业特点。这样的心理学课程需要了解环卫行业特点。将职业道德理论与环卫行业发展史、岗位职责、作业规范、行风纪律等有机融合。二是完善环卫行业应急处理培训课程。环卫行业的突发事件包括自然灾害、事故灾难两大类,每种突发事件都有应急预案和处置方法指导。三是决策层还应进行人力资源管理培训。

3.职业素养培训内容。包括爱岗敬业、节俭高效、勤学创新、奉献社会等职业道德内容,这方面培训对社会公益类的环卫行业非常必要。

### 培训方式

环卫行业特殊的工作性质决定了员工培训不能依靠大规模、脱产的课堂授课形式进行。因此建议采用多种培训方式。

1.赠书,鼓励自学并提供自学指导。这种方式适用于决策层人员为提高领导力而补充的学习内容,如决策方法、战略规划、领导能力、城市管理新思路等。可由培训机构定期为自学者提供答疑服务。

2.建立技能培训基地,进行实操演练式培训。环卫行业技能培训存在几个特点:多数

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

# 川庆物探推进技术创新 取得新进展 可控震源“宽线+大组合”地震勘探获成功

本报讯(特约记者 屈永志 通讯员 宋伯舫)记者7月17日获悉,川庆物探公司承揽的塔里木油田公司重点攻关项目——乌鲁木齐构造三维勘探工程资料处理解释工作目前正在紧张进行中,采集施工已于近期结束。这是川庆物探公司首次承担的井震联合施工项目。

项目工程地处塔西南厚黄土区,该区的勘探经历了从单炮单点到宽线大组合的探索攻关历程,不断取得技术进步。而今寻求新的突破,对设计的91束线、2.78万炮(井炮激发4616炮,占16.6%;可控震源激发23139炮,占83.4%)的三维项目,运用可控震源“宽线+大组合”地震技术,井震合力,实施有针对性的技术创新措施,旨在提高地震资料品质,准确落实勘探目的层段的构造形态,为新一轮勘探提供更为科学准确的地质成果。

项目工区内面临施工作业十分艰难的巨厚黄土山区、大片浮土、部分砾石山体、戈壁区,以及工区西部密集的农田村庄区、村镇道路、河流交错,柯克亚凝析气田作业区及其设施等干扰源众多。为了得到高品质的野外采集资料,担负资料采集施工的物探三队认真分析项目面临的施工难点,今年初投入项目施工以来,采取多项有针对性的措施,确保这一重点工程项目的平稳运行。

施工区域内障碍分布多,物理点均匀布设难度大;作业组首先在室内设计上结合高精度遥感信息,对障碍区炮检点进行室内设计,指导野外放样,提高放样效率,提高整体均匀性。确保符合安全要求前提下达到最佳观测效果,改善面元属性分布。

测区内油田作业区机械、高压电网、柯克亚河流、场镇及公路网、风等外界干扰源分布广,作业组尽量控制固定干扰源,采用戈壁滩接收道建模测试环境,指导采集。对于厂矿、春耕机械等固定干扰源,尽量协调;对于风干扰,以纯戈壁滩区域接收道建模进行环噪测试,确定是否符合采集条件。

工区地处叶城少数民族聚居区,工农关系复杂,治安形势严峻。公司组织了4组16人的施工协调组,先后召开26次村民会议,发放汉维双语宣传资料1100余份,现场协调143次。专门组建120人的10个巡逻大队,进行24小时巡逻,稳步推进项目施工,使近千名作业人员在长达半年的施工作业中无一受到伤害,HSE各项工作安全平稳运行。

资料显示,该项目创造了4616炮井炮资料采集激发无盲炮的好成绩,安全施工58万人工时,实现了零事故、零伤害、零污染的HSE管控目标,各项质量考核指标均达到或优于项目合同要求。

有关专家称,川庆物探今年采用的可控震源“宽线+大组合”地震技术,将为早日揭开昆仑山前带地层的奥秘,实现勘探的更大突破提供强有力的支撑。

(湘潭市环卫处 王东昉)