

储备人才 企业热衷“私人定制”

“连续几年通过中招招生,在校学生 1000 多人,毕业后大部分留在企业。”日前,飞毛腿工业技术学校校长助理任惠芳接受《工人日报》记者采访时说,企业开办职业技术学校虽然投入不少,但解决了企业一线技术工人缺乏问题,“学生通过公司的实践基地掌握职业技能、熟悉岗位工作程序;同时学校的培训基地根据公司要求培训、培养人才。”

这所职业学校由福建飞毛腿集团 2010 年出资创办。

“缺人”一直是福建许多企业头疼问题,每每到下半年生产旺季,不少企业都是一边招人,一边培训,疲惫忙乱。

每个月都在招人

“每个月都有人离职,现在不是生产旺季,虽然可以应付得过来,但随着下半年生产旺季的来临,用工荒很可能会出现,所以现在不断地招人进行岗前培训。”日前福州市人才供需见面会上,福州一家大型纺织企业的人力资源部经理余治告诉记者。

业内人士称,相比前几年,福建制造业、服务业用工缺口已有所缓解,但为避免出现用工荒,部分企业才选择在招聘淡季广招员工,以储备人才。泉州市劳动就业中心发布的第一季度泉州沿海人力资源市场供求分析报告显示,该季度用工需求人数和求职人数分别为 64598 人和 44838 人,相比去年同期,企业的需求人数和求职人数的减少,表明企业和求职者已不单单依赖有形的人力资源市场,而是采取更直接的“老员工带新员工”和网络招聘等形式,来实现供求。

泉州市劳动就业中心相关人员介绍,普工、裁剪缝纫工、彩绘工缺口数仍然较大,预计在短期内不能满足用人需求。随着非公经济组织规模的不断发展壮大,来自福建省人社厅的调研报告显示,近些年,企业用工出现短缺,一个重要原因是劳动力的供给总量不断减少。



以晋江市为例,全市规模以上企业从业人员近 50 万人,其中:具有大专以上学历的 4.8 万人,初级以上专业技术职称的 2.6 万人,中级工以上技术等级的 3.3 万人,非公有制经济组织的人才总量已占全市人才总量的 50% 以上。“除了营销人才之外,对于泉州众多的传统制造性生产企业而言,车间里的普通生产员工也较欠缺。”业内人士分析说。

人力资源上开源节流

“学员顺利毕业后,月薪提高两百元,还将作为企业重点人才培养。”福建宏远集团和格林公司,与职业学校分别办了“纺织班”和“服装班”,为企业发展注入生机。

近年来,沿海一些城市出现了用工荒,另一方面中职校、高职院校的毕业生就业难的情况同样存在。为解决这两难问题,在地方政府牵头下,一些中职校、高职院校和企业携起手来,联合办学,将目标确定位在培养技能型、应用型人才上,实施“技术蓝领”培养计划,打造适销对路的人才。

“人才资源已经成为企业生存发展的第一资源。企业要以最低的人力资源成本去实

现最大的利润,就要在人力资源上‘开源节流’。”福建省人社厅有关负责人说,企业在留人上做足文章的同时,还要自主培养“本土”人才,解决人才来源匮乏的问题。

记者调查发现,现在越来越多的企业注重人才储备和人才库的建立。“我们的培训计划是常年设置的。”恒安集团人力资源部的相关负责人说,对于规模化企业而言,全年都有相关的培训计划,针对的很多是高校里的在校生,而且大多是定向委培的学生。“通过与高校合作,培训在校生,一方面可以增强公司的科研能力和理论素养,另一方面也能够更好地培养和发现符合企业发展的人才,并在一定程度上缓解社会应届毕业生的就业压力。”

在生产淡季,许多企业为防止员工流失,都实行最低保底工资。而一些企业还创造性地提出“换工”,小王本是晋江蜡笔小新食品有限公司的外包装生产线工人,去年却在当地另一家食品企业久久王当了两个月“客串”员工。“那几个月是淡季,厂里没啥活,我们班组就被派去久久王上班。”小王说,“待在自己厂里,只能拿一两千元的保底工资,去其他厂有事做,当然赚得多。”

“这种借工模式,为我们招兵买马提供了

缓冲期。”蜡笔小新公司负责人说,“由于是同行业间借工,工种类似,企业间的规章制度也很接近,借来的员工表现令人满意。”

边储备边使用边培养

“企业很多车间以上负责人都是从储备人才库中培养起来的,在我们企业储备人才潜力大。”石狮一家漂染企业负责人说,在引进储备人才之前,制订一个储备计划,把人才的目标岗位定好,根据岗位进行招聘。储备人才进厂后先要熟悉企业生产经营和管理的各个环节,明确他们的工资待遇以及相关的福利保障,企业再对其进行全方位培训,疏通他们上升的通道,做到人尽其才。

记者了解到,边储备、边开发、边使用、边培养已成为许多企业人才储备机制。“一个重要岗位储备一个人才,需要两个月,企业要花掉几千元甚至上万元的培训费用,但给企业带来的效益远远不止这些。”

业内人士指出,人才储备工作是有目的地进行储备、配置、培养的一种具有战略意义的人才积蓄机制,也是促进毕业生就业,建设人才强省的一项有效措施。在人才储备上,政府应有积极举措,让企业加强与科研院所、大专院校的联系,逐步建立定期沟通机制,积极储备本地区经济社会发展急需的各类高层次人才。

同时,健全和完善人才培训体系。加大现有培训资源的整合力度,培训机构要充分发挥资源优势,做好培训需求调研,逐步提高培训水平。

据了解,福建省从 2007 年开始就建立了人才储备机制,以待就业全日制高校毕业生为主要对象,高校毕业生等各类储备人才在储备期间每月享受政府提供的不低于当地最低生活保障的生活补助,各地根据本地实际适当确定补贴标准,储备期限一般为一年。

(吴锋思)

用情感做好员工思想政治工作

人是感情动物,是有思想,有意识的感情动物。在某种情况下,情感的作用甚至超过物质刺激;因此,重视发挥情感作用,用真情做好员工思想政治工作,是基层党建工作者必须具备的素质。

一、把握人的情感需求的本质特征

人区别于动物的一个突出特征是有思想,有感情。谢觉哉说:“人和兽的区别:人有理性,兽无理性。人的爱不只是生理上的一种冲动,而且爱能在他们的精神上留下不可磨灭的影子。”也就是说,人是有思维能力的高级动物,人的心理活动往往通过情感表露出来,是内心世界的反映。从情感表现形式来讲,主要有喜、怒、哀、乐、悲、忧、思等。因而,古人早就总结出察言观色的心理推理,即通过对人的情绪的观察和分析,采取有效应对措施。影响员工情感的因素多种多样,归纳起来主要有:经济收入、政治肯定、劳动强度、工作压力、人际关系、作业环境等。情感属于精神范畴,而精神反作用于物质是马克思主义的一个基本原理。在同样条件下,感情激越和士气低落,会产生不同的工作效果。因此,重视观察和分析员工的情感变化,从中找出问题的症结,是做好员工思想政治工作的基本方法。

当然,人的情感有积极因素,也有消极因素。比如自尊、自强不息等,属于积极因素;骄傲自大,目中无人等,属于消极因素。消极情感会带来很大的负面效应,而积极情

感却具有强大的诱发力和无形的钳制力,能把颓废化为激情,把失望化为希望,把堕落化为奋进。感情牵动着人的情丝,拨动着人的心弦,具有非常神奇的作用。愉悦的心境可以使人精神振奋,沮丧的心境能够使人破罐子破摔。因此,把握员工的情感特征和特点,对做好员工思想政治工作有百利而无一害。

二、寻求用情感拨动员工心灵的“共鸣点”

基层党建思想政治工作者一定要摆正自己的位置,认清自己的责任,自觉尊重员工,主动关心员工,把员工当作自己的亲兄弟。同时,要按照五个指头伸出来不一般齐的规律,允许员工与员工之间的个性差别,不强求员工千篇一律,惟命是从,鼓励员工敢于发表自己的意见和见解,通过集思广益寻找最大结合点,获得员工信任,让员工把自己看作是他们的知己和贴心人,做到有意见敢讲,有困难敢说,有隐情敢露,为知彼知己创造条件。三是要“融入”。所谓融入,就是要把自己看作是企业文化中的一员,体谅员工疾苦,倾听员

工意见,学会换位思考和将心比心,自觉站在员工的立场上考虑问题,真心实意帮助他们解决困难,成为员工的“主心骨”和贴心人。

古人讲,精诚所至,金石为开。基层党建思想政治工作者,能不能与员工心贴心、情连情,取得员工的信任和支持,关键就看与员工是否一条心。俗话说“心通则一通百通”,只有相信员工,尊重员工,真心实意地为员工服务,才能得到员工的支持,思想政治工作才能做到“点子上”。

三、做好员工的教育、引导和提升工作

党建思想政治工作者,要充分认识自身肩负的责任,不断提高做好党建思想政治工作的本领和能力。要加强学习,提升境界,自觉走在员工前列。要严于律己,宽以待人,严格遵守党的纪律和国家的法律法规,自觉做到要求别人做的自己首先做到,要求别人不做的自己坚决不做,充分发挥榜样的力量,为员工做出表率。要真诚待人,高效办事,自觉做到今日事,今日毕,日清日结,日结日高,既不能虎头蛇尾,更不能有头无尾。要把员工满意不满意作为第一衡量标准,自觉接受员工监督,虚心听取员工意见,及时改正缺点错误,努力提高工作的满意度。对员工中存在的问题和缺点,要及时指出,但不要指名道姓;要循循善诱,通过教育引导提高他们的觉悟。特别是当员工消极情绪产生时,不要人云亦云,顺水推舟,而是要科学全面辩证地对问题

产生的原因进行分析,指出问题的实质,提出解决问题的办法和措施,千方百计化消极因素为积极因素,确保与党中央保持一致,团结一心努力完成安全生产任务。

四、关心员工生活,注意工作方法

实践证明,再好的单位,员工也有思想问题;再稳的队伍,员工也有思想疙瘩,企业思想政治工作者的任务,说到底就是做人的工作,做统一思想、凝聚力量、鼓舞干劲、大干快上的工作。由于人是感情动物,因而,硬压容易反弹,撒手易于懈怠,必须善于通过有情有义的思想思想工作,通过尊重人、关心人、感化人、激励人,来激发和调动员工的积极性,确保安全生产和各项任务目标的实现。鉴于此,党建思想政治工作者,要怀着感情做员工思想工作,揣着责任做员工思想工作,通过心灵感应、情感交流、心灵呼唤,把员工的正能量激发出来,而不是靠行政命令强迫员工干什么或不干什么,这才是党建思想政治工作者应该具备的素质和能力。理论上称之为注意工作方法。企业党建思想政治工作人员,是行政工作的左膀右臂,要在其位,谋其政。党建思想政治工作者,只有不断增强责任意识、大局意识、使命感,才能自觉做好党建思想工作,做好理顺情绪,化解矛盾,解疑释惑,激发干劲的工作,为行政目标的实现加油鼓劲,助力加速。

(山东能源肥矿集团电力公司 葛新)

国药准字H46020636
快克[®]
复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下
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

茅台集团技术开发公司组织管理能力培训

7月14日至15日,茅台集团技术开发公司特邀桂林旅游高等专科学校杨杰、黄进、于艳萍3位教授,就高级管理沟通概论、现代企业管理原理和方法、消费者权益保护法解读与案例分析三方面内容,在茅台集团技术开发公司二楼会议室进行培训。

茅台集团技术开发公司党支部书记王俊代表公司对桂林旅游高等专科学校杨杰教授表示热烈欢迎,并指出本次培训旨在提升公司中高层干部的管理能力。

在两天培训中,3位教授分别针对沟通的重要价值、基本理论、基本障碍、方法技巧,现代企业管理基本内容、计划工作、组织协调、目标控制、有效领导及《消费者权益保护法》概述、消费者的权利与经营者的义务、消费者与经营者争议的解决、损害消费者权益的法律责任、企业法律实务分析,结合典型案例,展开了全面系统的培训。茅台集团技术开发公司领导班子、全体管理人员及车间班长、副班长参加了培训。

(卢倩)

亚宝药业强化对一线员工的拓展培训

6月份以来,亚宝药业集团利用车间改造的间隙,对300多名一线工人进行专门的拓展训练和培训教育,取得了切实的成效。

今年6月份以来,亚宝药业对风陵渡工业园部分车间的生产线进行集中改造,因此,有部分工人就将暂时无事可干。对此,亚宝没有给工人放假,而是启动其拓展培训基地,把工人集中起来,在其拓展中心分批进行拓展训练,以增强其团队协作意识和不怕困难、坚忍不拔的坚强意志。同时,对这些工人进行了企业文化、安全生产、文明礼仪等的培训。这样的拓展培训,锻炼了员工的身体和意志,也学到了知识和经验,并且丰富了员工的精神文化生活。

(索玉祥)



浅谈民营企业人力资源管理

新形势下民营企业如何加强人力资源管理,成为当前我国民营企业亟待解决的重要问题之一,对民营企业人力资源管理进行有益探讨,具有很强的现实意义。

民营企业人力资源管理的现状

据统计,中国民营企业目前的平均寿命仅有 2.9 年,生命周期极短。存在这种现象,首要问题是人才匮乏、难以为继,而人才匮乏的症结却在于人力资源管理的不得力,具体表现在以下几个方面:

一是缺乏正确的人力资源管理观念。人力资源管理就是要建立一种有效的管理机制,以最大限度地获取人才、培养人才、发挥人才的潜力。人力资源管理强调与员工的交流,重视公司文化和凝聚力,培养员工对公司的责任和认同感。而目前部分民营企业的决策者还没有对人力资源管理有一个深层次的认识和了解,仍然停留在事务性管理层面,以事为中心,要求人去适应事,强调用而轻培育,算人头账多,算人力资本账少,使人力资源管理水平停留在较低的层次上。

二是缺乏科学的人力资源战略。人力资源战略是企业战略的重要组成部分,对组织具有持久的、长期的影响。人力资源战略缺失成为当前民营企业人力资源管理的一大软肋。

人才到了企业后,企业不能或没有完全兑现原有的承诺,致使员工职业生涯计划难以实现,导致企业人才队伍的不稳定。骨干人才流失了,不仅带走了商业、技术秘密,带走了客户,使企业蒙受直接经济损失,而且增加了企业人力重置成本,造成了其他员工的不稳定性,使企业陷入了招聘一流失一再招聘的恶性循环,严重影响工作的连续性和工作质量。

四是管理人员素质偏低。民营企业大多数是家族式管理,其管理人员多是家族成员或企业的创业元老,而这些人大部分学历偏低,素质偏低,缺乏必要的管理知识,缺乏长远眼光,对开发人才资源的积极性不高,主动性不强,往往满足于企业现状,不愿花人力、精力、财力引进高素质人才。民营企业人力资源管理部门的负责人,大多未受过专业培训,职能界定不清,工作目的不明确,大多停留在事务性的人事事务、工资和劳动保障等日常事务性管理中。

五是人才晋升难,发展空间小。大多数民营企业属于家族式企业,对外部选聘的人才,不能人尽其才,在晋升、职称评定、培训等方面,不能与国有企业一样被重视,不能与民营企业的家人一样同等对待,将外聘人员当作“外人”。

六是强调管理,忽视激励。在人力资源管理过程中,民营企业单一地以增加报酬激励员工的工作激情,而忽视非物质的激励方式。

如:理想激励、目标激励、榜样激励、培训激励和自我实现激励等,忽视良好的企业组织环境的培育,使得企业缺乏凝聚力,员工缺乏归属感。

七是注重培训的形式和数量,忽视培训的内容和质量。一些民营企业的培训手段落后,形式单调,缺乏系统性和科学性。

民营企业人力资源管理的对策措施

民营企业要应对复杂多变的市场挑战,实现可持续发展,关键在于人,出路在于有效开发人力资源。

一要解放思想,转变观念,强化“人本”管理理念。人是企业的第一资源,从简单的人事管理上升到真正的人力资源管理,需要把注意力放在如何开发人才、合理使用人才、有效管理人才上,要挖掘人的潜能,使人力发挥更大的作用,创造更大的收益。要尊重员工的利益,变“控制”为“尊重”、“关心”,要重视员工物质和精神双方面的需要,为员工创造宽松的工作环境,留住和吸引更多优秀人才。

二要着力提高民营企业家的素质。大多数的民营企业并未接受过专业的企业管理的训练,他们实践经验丰富,而理论水平却比较缺乏。当企业逐步发展壮大时,会觉得心有余而力不足,此时,民营企业主适时地退居二线。通过聘请职业经理人等方式,让那些拥

有较高管理水平和能力的人来负责企业的决策、管理,把企业做强做大。

三要广开入口,多种渠道招聘,建立吸引人才的机制。民营企业要发展壮大,必须从战略高度,树立人才储备意识,要有识才的慧眼,聚才的方法,用才的胆略,努力营造吸引人才的机制和环境。在人才引进上,要有公正性、前瞻性和战略性,要有规划、重结构、分梯次,使所聘人才满意而来,来之能战,战之能胜。

四要完善机构设置,加快对人力资源管理者培养。民营企业要设立专门的人力资源管理部门,使人力资源管理科学化、规范化。要加快对人力资源管理者培养,既要合理引进社会人力资源管理专业人士加盟,又要内部培养人力资源管理人才,使民营企业人力资源管理走上正规化、专业化的道路。

五要建立现代考核体系,完善人才激励机制。考核在现代人力资源管理中处于核心地位,现阶段我们在考核上还是比较粗放,定性考核多,定量考核少,不能适应形势的发展。在考核内容方法上可按照要素分解法,对德、能、勤、绩四个方面的考核内容进行要素分解,并细化、量化。可将考核分为“德能考核”与“勤绩考核”两个大项进行。将德、能考核放在年终进行,将勤、绩考核放在平日,最后将德、能、勤、绩四项得分相加,得出其考核总成绩。要建立和完善与人才贡献相适应的收入

分配机制和激励机制,高级人才要给高薪酬,一流成果和业绩要给予一流回报,对有突出贡献的给予重奖。落实知识、技术、信息、管理等生产要素参与分配的具体办法;制定企业经营管理者收入与经营业绩挂钩的具体办法;积极试行年薪制,持有股权等分配形式。

六要采取有效的措施,建立防止人才流失的应对机制,降低员工流失率。要想留住企业人才,一方面企业应该重视员工的文化知识和素质技能。企业管理人员应根据员工的技能,作相应的工作安排。另一方面,应改变传统的工作任务设计方法,采用职务雕塑技巧让员工设计自己的工作任务,以留住优秀的人才。

七要营造良好的企业文化氛围。大量的调查和事实表明,成功的企业都拥有强有力的企业文化。建立并形成优秀的企业文化是有效实施管理和提高经营业绩的重要途径,对企业长期发展具有重大作用。优秀的企业文化,必须是能够保证员工有更多学习机会和发展新技能的文化。企业一旦形成自己的企业文化,能够让员工接受并融入文化之中,使员工对企业产生归属感和认同感。让员工觉得在这种文化之中,自己永远是企业的重要角色,那么该企业的人力资源管理就会事半功倍。

(山东安信机械制造有限公司总会计师 张吉翠)