

打造矿山自己的员工“创客”孵化器

6月5日,淄矿集团唐口煤业公司综掘二队维修工冯通因改进自动捕尘网和控制皮带快慢速两项创新项目,获得奖励200元。“现在进行工艺改进、创新,不但队里从技术、人员上大力扶持,而且个人还能增加收入。”冯通说,创新必受奖励,这是该公司今年以来激励全员创新一项举措。

今年以来,唐口煤业面对益恶化的市场形势,坚持实施创新驱动打造核心竞争力,通过全员创新创效对冲煤价下跌的影响。为推动“万众创新”,该公司从制度激励、典型引领、技能保障等方面,打造煤矿自己的职工“创客”孵化器。“创新将成为我公司今后工作的战略重点,让创新激发内生动力,为每一名职工带来实惠,是我们长期坚持的发展策略。”该公司总经理黄书祥说。

综掘二队创新管理员工王凯,每天下班前都会把职工当日上报的创新进展情况,填写到该队职工创新记录上。“为鼓励五小创新,我队制定了《职工创新成果管理办法》,把职工创新内容分为建议式创新、现场式创新、专利式创新等五种类别,并根据创新成效,给予不低于30%的奖励。”王凯说。据了解,目前该公司下属19个单位均制定了创新的奖励办法,对职工自主创新进行奖励。

每到月底,技术中心的高久国都要把各单位的创新情况进行汇总、通报。“为促进全员创新工作的开展,我公司成立了自主创新管理委员会,制定了《自主创新奖励办法》,不



但将全年公司层面的自主创新工作细化分解为78个项目,由公司的各级技术、管理人员分工落实,而且将基层单位的“五小”创新项目,也纳入到自主创新管理当中。”高久国说。

把创新理念渗透到矿井发展的方方面面,激发职工的“创客”意识,是该公司推动全员创新工作的重要举措。“所谓创新就是对我们习惯性作法的改进,以达到方便、省力、节本等多项目的……”6月3日,在该公司选煤厂班后会上,维修班长杨继泉正在对职工讲解个人对创新工作的理解。作为选煤厂首

席技师,杨继泉是选煤厂创新工作室的领军人物,今年以来已完成各种创新成果16项,是选煤厂最有名的“创客”。

“为实现人人能创新、人人想创新、人人要创新、人人去创新的全员局面。目前我公司19个下属单位均成立了以技术能手为核心的创新工作室,作为区队创新工作的孵化器,引领基层职工进行创新。”杨继泉说。

“看到‘创客’们的创新后,我觉得创新离我们工作确实很近,并非技术员、技术能手的专利,5月底,我提出的将两个滤液水池进行串联的建议,被厂里采纳,现在每天滤液泵可

少启动100次,泵的使用寿命可延长2倍。”选煤厂职工姜中民说起了自己的创新成果。

加强对职工的技能培训,引导职工进行创新,是该公司打造“创客”孵化器的有力保障。依托首席技师工作室和劳模创新工作室,该公司每月都会安排集团公司技能大赛冠军、技能拔尖人才、青年业务骨干讲做法、传经验,开展各类设备的操作、维修维护训练,实施“技能+素质”一体化教育,实现职工理论与技能的双向提升。同时,各下属单位也纷纷开设技能小讲堂。比如,选煤厂每月至少组织一次技能讲堂授课,向职工讲解设备原理、工艺理论、操作技巧等方面的知识。

为让职工人人变“创客”,让单位成为“创客”孵化器。“我们把生产现场中遇到的各种难题,拿出来组织大家进行讨论分析,鼓励职工出主意想办法进行解决。”该公司总工程师刘业献说,“一线工人接地气,提出的建议也符合现场实际。但为避免职工在创新中的无效付出,我们会安排技术人员对职工创新意向的可行性进行论证把关,论证、实施修改完善,最终成型。”

完善的创新机制,极大地激发了该公司“创客”们的创新热情。今年以来,该公司共完成群众性创新项目52项,“五小”创新项目76项。创新工作为公司不断破解生产瓶颈,推动生产提速的同时,也为该公司利润增长起到极大的推动作用。据统计,1-5月份该公司创新创效近5000万元。(严鑫 刘太彬)

刘一秒：如何选人用人经营人

要了解一个人,只需要看他的出发点与目的地是否相同,就可以知道他是否真心的。怎样才能留住人才?任何一个组织只要不开心,就不能常留,只有快乐,才能留住人才。一个合格的领导者,不仅要有高瞻远瞩的眼光和韬略,还应具备包容心,影响身边的每一个人。中国企业家联盟主席、思八达创始人刘一秒说:“即使再普通的人也有纤细的心思,没有人有权利肆意摧残。养花都知道几天浇水,养人却不知道他需要什么。你不用心,他不动心。老板创立公司是建立一个平台帮助员工实现他们的梦想,顺便再实现自己的梦想。人不喜欢被管,但很多公司拼命地想去管理别人。经营企业最核心就是让员工生生不息行动。”

很多公司拼命教员工方法,而不是激发他们的内在动力。这是低级做法。员工关心的不是公司的问题,而是自己的目标。高明的做法是:“引爆员工性灵,点燃他的动能”。具体的做法是,给员工超出他预期的回报——“当收入、职位、空间超出员工的期望的时候,员工就会有获救感。这时他会超N倍回报企业。发展壮大企业都是靠这种人。”

企业的发展是靠把心放在公司的人,绝对不是有能力、有技术的人在支撑。怎样才能留住人才?任何一个组织只要不开心,就不能常呆,只有快乐,才能留住人才!那么,当一个公司员工开始流失的时候,应该反思的是:“我们有没有建立快乐机制?”

是什么让团队心悅诚服地追随?是什么让一个平常的产品,变成人人喜爱的品牌、名牌?这一切都源自于企业领袖头脑中的智慧,外显成了权威。当一个领袖的使命和愿景能够激励他人,形成权力的基础,而产生权威,就会爆发出超乎想象的能量。

在最新课程《领袖权威智慧》中,刘一秒提出:“任何组织的形成、管治、支配,都靠领袖权威来支撑。拥有权威就能够消除混乱,带来秩序。没有权威的领袖,将无法实现组织的目标。企业领袖如果没有了权威,就没了执行,企业领袖如果没有了权威,就没了团队。”所以,遇到人生事业问题,问题解决不了,不能裂变新的方向继往开来,就是因为权威不够。

(佚名)

专业无缝对接产业 定向培养“金蓝领”

“我现在不仅是一名学生,还成一名‘准工人’了。”6月8日,华蓥市职业技术学校2015级电子信息3班贺灿同学对记者说。

原来,6月2日,四川省华蓥市电子信息产业龙头企业华金润集团与该市职业技术学校正式签订了定向培养的协议,此举意味着该市推进校企合作培养骨干技术性人才迈出了坚实的一步。

校企对接“定制”人才

“签订这个协议,就是让学校为我们企业进行人才‘定制’”。6月7日,华金润集团副总经理马波介绍说。

华金润集团去年底入驻华蓥工业园区,现主要制造手机、平板电脑等电子信息类产品,仅今年1-4月,该企业的销售额就超过9亿元,成为华蓥市乃至广安电子信息产业的龙头企业之一。

“新兴市场的电子产品消费正处于快速上升期,可以这样说,在至少三至五年之内,我们企业是不缺订单的,缺的就是工人,”马波颇为无奈地说,“由于产业工人的制约,我们也不愿多接订单。”

马波说,企业希望新员工能够在最短的时间内胜任工作,但却没有更多的人力和精力投入到员工培养上。

“企业遇到的这个难题,完全可以交给职业技术学校来解决。”华蓥市职业技术学校校长张峰铭说。通过企业、学校、学生及家长三方多方协商,6月2日,该校150名2015级电子信息专业学生与华金润集团、职业技术学校签订了三方定向培养协议。

按照协议,企业全程参与制定人才培养方案,在完成国家规定的学习课程之外,还定期组织学生到企业进行岗位实训和顶岗实习教学;同时,在学校学习阶段,引入企业行业用人标准和涉及的专业课程,让学生在正式上岗之前充分熟悉企业和岗位。

车间课堂锻造“准职业人”

“我们以前的职业技术学校人才培养模式,对市场需要的人才情况反应比较慢,对专业设置和教学内容方面没能跟上产业发展的步伐,”张峰铭分析说,“定向化培训,让职业学校找到了与企业的最佳结合点,按照企业的需求定制人才。”

具体怎么定制呢?“主要的变革在于于教学方式的改变。”面对记者的疑惑,张峰铭说。根据定向培养协议,学生前两年在学校学习专业理论知识之外,每年还安排了两至三个月的岗位实训。

据张峰铭介绍,岗位实训把课堂搬到了

车间、搬到生产线上,完全按企业的实际操作环境进行职业技能训练,在企业车间真实环境下对学生进行职业技能的培养,使学生零距离体验实际生产的氛围。

在岗位实训阶段实行“双师制”教学,就是由职业技术学校派出一名学术型导师和企业派出的一名实践型导师一起完成教学任务,真正在车间进行直观性理论教学和针对性实践教学,学生在实际操作中完成理论与实践的紧密结合。

“在平时的课堂理论教学中,我们还根据课程需要邀请企业的高管、技术骨干走进课堂进行兼职教学,目的就是要把‘准职业人’和‘职业人’的差距最大程度地缩小,为企业锻造优秀的复合型准职业人。”张峰铭说。

由于企业主体参与教学,帮助企业有效降低了人工培训成本,使企业形成了人才供应的良性循环。“一名新招录的工人要成为熟练工,至少需要三至六个月时间;而要成为生产线上的一名技术骨干,至少需要一至两年时间,”华金润集团企划部专员白韵竹说,“而技校学生通过两年的专业理论学习和一年的顶岗实习,拿到毕业证,走进企业上岗就可以说是企业的高素质、创新型技术人才。”马波对这种技能培训人才的模式怀着高度信心。

(周松林)

兹回忆起这段经历感慨不已。

而这个故事也折射出当前奢侈品品牌所出现的一个实实在在的问题:缺乏优秀的人才。这不仅指销售人员,还包括管理好品牌形象的人才、营销方面的人才、社交媒体的人才、组织活动的人才、定价的人才、分销的人才等。

“所有的这些都是非常罕见的技能,而这些技能在所有的奢侈品牌都是存在和拥有的,因此中国要打造奢侈和高端的品牌,就要挖掘并雇佣具备这些素质的人才,这是非常重要的。”米歇尔·古泽兹最后强调道。

(吴敏)

金刚煤矿致力提高职工“幸福指数”

“冬不寒冷夏凉爽,矿区像公园,职工住洋房。”这是川煤达竹集团金刚煤矿职工自编的一段顺口溜。

该矿为了提高职工“幸福指数”,首先从根儿上入手,不断提高其收入和改善其生活条件。职工收入逐年升,去年人均工资性收入达到了48000多元。近几年新建职工周转房86000平方米,投资300万元加强矿区绿化美化、亮化,道路改造和文化广场等基础设施建设,职工生活条件越来越好。该矿一线职工90%以上是合同制工人,合同制职工享受养老、医疗和工伤保险,生活福利等和正式工一样。

工作环境不断改善,职工的生命和身心健康得到保障,是幸福的主要体现。基于这一认识,该矿不惜巨资改善井下生产条件。从2007年首先引进综掘机,2008年使用综采机组,截至目前,矿区采掘机械化程度达到100%,该矿不断引入新技术、新工艺和新装备,各采掘面、运输机转载点、卸载点、溜煤眼、放煤口均安装了喷雾装置,各采掘面、转载点每天有专职防尘工冲刷粉尘,~100大巷还投入300多万元安装了瓦斯抽放站,有效的控制了该矿的瓦斯浓度。

同时,该矿还为一线职工建健康档案,每年对岗前、岗中和离岗人员进行职业健康查体,最大限度消除职业病危害。持续不断地加强安全教育培训提高职工素质,仅去年就举办安全培训班620期、培训2.8万人次,使职工自己掌握主宰生命健康权的“金钥匙”。

“健康的体魄离不开良好的生活环境,必须保证让一线职工吃好、住好、休息好”,金刚煤矿形成了这样的共识。为充分维护职工的休息权,大部分职工宿舍楼房间配备了空调、电视、床头橱、被褥、桌椅等日常生活用品,且有专人负责卫生清理和热水供应,职工入住什么也不用操心,享受的完全是宾客待遇。

(李宇凌)

人社部：取消 1/3 的职业资格许可认定

国务院把简政放权作为全面深化改革的“先手棋”和转变政府职能的“当头炮”,采取了一系列重大改革措施,职业资格改革是简政放权工作的重要组成部分,现阶段职业资格改革取得了哪些进展?改革遇到了哪些困难?下一步将重点展开哪方面的工作?

6月9日,人力资源和社会保障部副部长汤涛在中国政府网和《新华访谈》联合推出的“简政放权”系列访谈中,对职业资格改革做了解读。汤涛表示,取消职业资格许可认定的目标数量是现有职业资格的总数的1/3。

汤涛说,职业资格的取消工作到现在已经有一年半的时间了,人社部已经取消了三批,第四批目前基础工作已经都做好了,部务会和专家评估会都已经研究了,只待国务院常务会议研究确定。从网友反映的问题来讲,大家关心的一些问题主要是与自身利益相关或者与自身联系比较密切的问题,每一个职业是准入类改为水平评价类,还是水平评价类取消了,或者是合并了,都可以在相关网站上查找到。

访谈中,汤涛给出了一组数据:三批取消的职业资格有149项,占国务院部门设置职业资格总数的24%,接近1/4。这149项当中,专业技术人员职业资格有69项,技能人员职业资格有80项。这149项取消的名单,在相关的网站上都能看得到。

第四批取消如果能够完成,因为现在正在研究过程当中,总计有62项,62项如果能够做到的话,人社部还将在今年年底完成第五批。人社部的目标要达到1/3以上,就是要超过33%。

(肖华)

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

中铁二十三局集团四公司选部门领导：公开竞聘 现场识“马”

6月4日,成都天空特别湛蓝,空气特别清新。座无虚席的中铁二十三局集团四公司机关一楼会议室,该公司机关部门领导岗位竞聘大会正如如火如荼,39位演讲者充满自信的表情,犹如室外的天空一般明净、爽朗、灿烂……

“今天,我竞聘的是党委工作部部长的岗位。若能如愿,我将竭力当好领导的参谋员、部门的管理员、基层的服务员……”;“我竞聘的岗位是法律事务部部长职务。若要我竞聘的原因,我只想说不忘初心。儿时就树立了公平正义观,高考清一色法律志愿,7年的法律专业学习,150个日夜煎熬通过的司法考试,6年的法务工作经历,我已将法律工作誓为了自己的终身事业……”应聘者高亢激昂、富有激情的演讲,思路清晰、风趣幽默的现场答辩,引起阵阵热情掌声。

去年11月,中铁二十三局集团根据中国铁建股份公司要求,对原四公司、八公司,原

六公司、七公司进行了改革整合重组为新四公司、新六公司。新四公司组建之初,为进一步优化公司人力资源配置,提高机关整体业务管理水平、推进法人管项目制度的深入落实,保证公司各项管理工作平稳衔接,公司党委做出了“机关15个部(室、科)的部长(科长、主任)、副部长(副科长、副主任),共计33个管理岗位,半年后在机关范围内实行公平、公正、公开竞聘上岗”的决定。5月29日,公司竞聘工作领导小组和人力资源部便向全机关90多名管理人员、勤勤人员发出了竞聘上岗公,并起草制定了相关竞聘办法。

按照竞聘办法,参聘人员必须同时具备5个资格(条件)。一是熟悉竞聘岗位管理工作,掌握其岗位管理方面的知识并善于发现其岗位管理方面的问题,能及时解决并提出改进措施,确保工作的顺利开展;二是熟悉国家和上级发布的有关竞聘岗位的相关法律法规;三是有强烈的进取心、事业心,具有较强的对外关

系处理、沟通能力和组织协调能;四是参加部门正职竞聘的同志,须具有机关部门副职、项目领导班子副职及以上岗位工作2年以上的相关工作经验经历,或在原四、八公司机关部门任过正职岗位的人员。参加竞聘部门副职的同志,须具有机关相关部门二級室主任及以上岗位任职1年以上、项目部门正职岗位工作2年以上相关工作经验经历,或在原四、八公司机关部门任过副职岗位的人员;五是参加党务、纪检监察、干部管理岗位竞聘的必须是中共正式党员,参加法务岗位竞聘的同等条件下优先考虑取得律师、通过国家司法考试和法律顾问资格的人员。若申报岗位空缺或申报人员都不能满足要求时,由公司从机关调整任用或在全公司范围内选拔任用。

在6月4日的竞聘演讲现场,80多名职工鼓励加油、给力点赞,现场共识“马”,整个会场洋溢着肃清活泼、生动热烈、充满生机与朝气、庄重而温馨的气氛。39位竞聘者演讲结束

后,该公司执行董事、党委书记周宏在讲话中表示:“同志们的竞聘演讲可圈可点,态度严肃端正,材料准备充分,对竞聘的岗位认识到位,展示了各自的实力、特长和风采。这次的竞聘,为今后企业用人开了个好头,以竞争的方式增强了广大干部职工的危机感、紧迫感与责任感,体现了大家认可企业、心系企业、促进企业良性发展的决心和信心。这次对竞聘者更是一次锻炼、考验的过程,对旁听者是一次感受、学习的机会。通过公开竞聘选拔出真正优秀的管理人才,为促进业务部门工作,助推企业稳健发展,提供了人才支撑。”

据悉,为了体现竞聘演讲公平、公正,所有打分者一律采用实名制。通过现场演讲打分、现场答辩打分,主管领导、分管领导、机关员工对竞聘者的能力评分、业绩评分等全方位评定,最后31名同志如愿竞聘上了公司机关部长(科长、主任)、副部长(副科长、副主任)领导岗位。

(周安才)