

## 北重集团 “夏永红创新工作室” 荣获两项专利

近日,记者从北重集团获悉,设备维修中心“夏永红创新工作室”自主设计改造的“一种三相一步电动机测试试验台”和“一种镗床的主轴实际转速装置”成功通过国家知识产权局审核,正式批准下发了实用新型专利证书。

北重集团“夏永红创新工作室”创建于2012年8月,由内蒙古自治区五一劳动奖章获得者、中央企业技术能手、享受国务院特殊津贴待遇的夏永红为核心领军人物,3名关键技能带头人、2名大学生班组长和2名技术骨干为成员的创新团队。创建以来充分发挥团队创新优势,始终围绕解决关键设备的各种疑难杂症立项攻关,先后实施改造的三台SQG3500-4数控火焰切割机数控、机械传动改造,有效保证了北重集团军民品板材下料任务,荣获北重集团企业技术进步二等奖;CK-250数控滚齿淬火机床技术改造,节约改造费用20万元,荣获集团公司企业技术进步二等奖;设计开发的一种数控金属切削机床排屑器防卡死电子装置,2015年已被国家专利局受理;总结提炼出《夏永红故障查找法》、《李松设备维护维修故障诊断法》和《廖丽娟电路维修工作法》3项先进操作法,并全部推广应用。夏永红带领的创新团队将先进的技术、经验、方法和成果转化现实生产力,保障了集团公司军民品生产正常运行,仅2014年参与改造设备50余台次,为集团公司节约维修费用500余万元。

独木不成林、百花方为春。创新工作室通过“传、帮、带”和“培、练、赛”培训方式,逐步培养了一支高技能人才梯队。2014年培养出徒弟6名,3名徒弟取得技师资格证,成员李松和徒弟付强,被集团公司授予“最佳导师”称号;夏永红荣获“自治区技术能手”、“五一劳动奖章”荣誉称号,廖丽娟荣获“全国技术能手”荣誉称号。(郭新燕)

## 冯营公司: 培训从 “一锅烩”到量体裁衣

河南能源焦煤集团冯营公司改变以往“一锅烩”的培训模式,根据干部员工不同层级,推行“差异”培训新模式,按照“量体裁衣”方法,实现各取所需,增强了培训工作的针对性和实用性,有效提高了员工素质。

**对管理干部和专业技术人员实行“充电式”培训。**该公司采取“走出去、请进来”的方式,通过开办夜校的形式,不定期组织副科级以上管理干部以观看光盘的形式进行授课,加强对科级管理人员、专业技术人员进行价值观、方法论、管理学、工作方法等理论和专业知识教育,不断提高科级管理干部和专业技术人员的科学管理水平、专业技术水平。

**对班组长实行“套餐式”培训。**该公司在完成焦煤集团下达的班组长培训任务的基础上,对全公司班组长分专业进行全脱产培训,以煤矿安全生产法律法规、安全质量标准知识、煤矿瓦斯治理知识、应急救援知识、专业技术知识和现场安全管理知识等为主要内容进行全方位教学,并将考核结果作为班组长素质淘汰的重要依据,切实提高“兵头将尾”的素质和能力。

**对职工实行“实用式”培训。**该公司各单位班前培训在坚持“三个一”的基础上,不断完善、增加培训内容,按照安全知识和操作技能各占50%,分月、分季度制订学习计划,力求做到有系统性、针对性;继续开展好井下电工的安全技能培训及机电工委培工作,重点是安全供电、各类开关故障排除以及综掘机的使用、维修、保养,切实提高关键岗位人员的业务技能;充分利用技术比武、师徒结对子方式,鼓励职工学习专业知识,提高专业技能;进一步加强对“五大员”岗位技能培训及素质淘汰和待岗人员返岗培训等工作。(王代华 李明慧)

## “互联网+”激发企业IT 高端人才需求

据新华网消息,随着中国经济转型升级步伐加速,企业对高端人才的需求也与日俱增。“互联网+”规划的提出更使高级网络技术人才受到追捧。在11日由中国工业信息化部人才交流中心主办的高级人才洽谈会上,无论是新兴还是传统行业都表现出对IT精英的旺盛需求。

会上,中国高科技公司的领头羊——百度和华为都对一名来自北航的应聘者兴趣浓厚;而德国老牌电子巨头西门子(中国)则抱怨被本土企业“抢走了”优质人才;不少用人单位甚至“放低身价”,从展位走出,主动向应聘者发放材料,介绍岗位需求,询问就业意向。

主办方负责人表示,随着“互联网+”和“中国制造2025”等政策红利不断释放,企业对网络技术人才的需求正呈快速上升趋势,互联网、金融、电子机械等领域的高端人才早已供不应求。对于记者在会场的所见所闻,负责人坦言,用人单位现在对高级技能人才的需求处于饥渴状态。

据了解,此次招聘会共有2500余名高级专业人才前来洽谈,其中20%为海归人员,记者发现,外企也加入了“人才争夺战”。



40%拥有博士甚至更高学历。近百家互联网、金融等企业参会,提供了包括软件工程师、研发员等1300余个职位,起步年薪均在20万至50万元之间。

西门子展位的工作人员表示,随着中国业务的不断扩展,公司对多元化专业技术人才的需求也越来越大,然而在招聘方面却更加紧张,部分原因是中国本土企业的迅速崛起分流了不少人才资源。

## 百善矿“青安岗” 练兵忙

近日,皖北煤电百善矿团委以“提升能力、筑牢安全”为主题,组织开展了“青安岗练兵”活动。活动将现场实操教学作为培训重点,组织青安岗人员深入井下一线工作面机风巷,制定了包括采煤、机电、通风、运输四大类十余项现场实操培训题目,通过教学、交流、讨论的方式互相学习、共同提升,进一步锻炼和检阅青安岗队伍业务水平和综合能力。(陆昆 摄影报道)



## 企业需要怎样的创新型人才



**一要独立思考。**古人说,学而不思则罔,思而不学则殆,这是很有道理的。它在相当程度上表明,创新能力强的首先是独立思考能力强的人,比方说,李嘉诚、王永庆们,年青时虽然因为家庭经济条件读书不多,但思考能力强、领悟能力强,创造欲望强,到后来不但事业有成,而且思有所得,能说出很多的带有个人印记的道理来。一个专家、书本上怎么说他怎么信的员工,毫无自己的意见,学而不思,人云亦云,甘于充当专家和书本的传声筒、应声虫,是不可能有任何创造的。

**二要强烈自信。**缺乏自信的员工,自己不相信自己,“我也能创造吗?我能行吗?”想都不敢想,创造从何而来?偶然有一点智慧的火花,稍遇同事的质疑,立马脸红得头都不敢抬,妄自菲薄。自信的员工,既不会迷信于专家、领导而盲目听从,也不会傲慢于下属、下级而自以为是为是;既能在专家、学者面前勇于捍卫自己的说话权利,也尊重下属、同事的质疑和批评。

**三要藐视权威。**创造者的心中一定不会给权威留有半点余地,科学面前有对错之分,无高低之别。凡事喜欢问个为什么,不耻下问,遇到问题不弄它一个明明白白,清清楚楚,决不罢休;喜欢打破沙锅问到底,问着问着,就问出一个亘古未有的新问题、新概念、新思路。权威的话可以听,但若善于创造的人们信,就必须拿出证据来,必须经过实践的检验,不然,

请站到一边去。

**四要好奇心切。**一个员工只有好奇了,才会产生浓厚的兴趣,学而不厌,苦思冥想,刻苦钻研,坐冷板凳,乐此不疲,持之以恒,才能在99%的勤奋后,迎来那1%的灵光一闪。

好奇的人好辩,滔滔不绝,面红耳赤,两眼炯炯,争着、争着,忽然发现自己搞错了;争着、争着一个新思想火花冒出来了。

**五要甘冒风险。**创造,势必前无古人,势必存在着很大的不确定性,弄不好名利两空,赔了夫人又折兵,没有不入虎穴的勇气,没有杀头不过碗大的疤,大胆地想,大胆地闯的大无畏精神,焉得创造的虎子?甘冒风险的员工针对同一个问题,不喜欢重走老路,重复昨天的过去,总想换一种视角,换一个环境,换一种活法。

**六要追求名利。**林肯说:“专利制度是给天才之火加上利润之油。”恩格斯说:“社会一旦有技术上的需要,则这种需要就会比十所大学更能把科学推向前进。”两人说的其实是同一个道理,即离开对功名利禄追求和满足,我们就不能指望一个食人间烟火的凡夫俗子会纯粹为了爱好和道德,而永葆创造发明的热情。

西方一次又一次地在名利心的驱使下,发现了一个又一个颠扑不破的真理,创新了一门又一门作用巨大的学科。他们虽然有名利之心,但不是一年365天、一天24个小时,时时刻刻怀名利之心。他们应该有名利之心时有,不该有名利之心时没有,他们因而能在名利心的激励之下走得很远很远。(赵伯平)

如,实施领导干部联系人才制度,了解他们工作、学习、生活、思想等状况,对人才工作、学习、生活中的实际困难全力解决;对涉及人才长远利益的问题,未雨绸缪,集思广益,科学合理制定工作预案。

**用制度留住人才。**人才流动的方向其五是哪里具有关心、培养、使用、奖惩人才的一系列工作制度,人才就往哪里流动得越多。为此,工矿企业在人才使用上,要引入市场竞争机制,变行政选人为市场选人,变伯乐相马为赛马选人,坚持公平、竞争、择优的原则,使人才脱颖而出。在选人标准上,按照德才兼备的原则,坚持把作风好、有真才实学、群众威信高的人才充实到领导岗位。在具体操作上不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份,坚持专业考核与全面考察相结合,注重业绩,突出能力。通过制度的实施,使人才感到政治上有人、经济上得实惠、生活上有保障、工作上受尊重,心情舒畅。

**用感情留住人才。**人才流动的方向其四是哪里重视人才,哪里的工作环境具有人情味,人才就往哪里流动得越多。为此,工矿企业要以尊重知识、尊重人才、理解人才、关心人才为切入点,充分发挥基层党组织的政治思想工作的导向作用,关注每一个人、关注每一件事,营造具有“人情味”的工作环境。比

推进企业发展的决心和信心,从而使人才在企业发展中感到工作有劲头、有盼头、有干头。

**用待遇留住人才。**人才流动的方向其三是哪里工资待遇越高,人才就往哪里流动得越多。为此,工矿企业实施待遇留人必须改革薪酬制度,拉大收入差距,让人才享有良好的经济待遇。在企业发展中根据企业发展需要,对急需人才实施一人一事的特殊政策,建立优秀人才评价机制,设立优秀人才首席岗位,实施优秀人才津贴制度,让其感受人才待遇的优越性,从而增强优秀人才的责任感和事业心。

**用感情留住人才。**人才流动的方向其四是哪里重视人才,哪里的工作环境具有人情味,人才就往哪里流动得越多。为此,工矿企业要以尊重知识、尊重人才、理解人才、关心人才为切入点,充分发挥基层党组织的政治思想工作的导向作用,关注每一个人、关注每一件事,营造具有“人情味”的工作环境。比

此次招聘会上,百度收获颇丰。百度集团人力资源部招聘运营经理海学森向记者介绍,当天共收到大约500份简历,不少都是非常稀缺的高级人才。“我很惊喜地发现两位在前沿科技领域很有建树的海归博士,还有四五位在传统行业非常有经验的、希望能够跨入互联网行业的应聘者。”海学森说。

中国企业的人才需求正不断增长,比如,百度作为国内互联网巨头已拥有超过5万名员工,而每年仍需要成百上千高级人才的新鲜血液。

据了解,受人才结构和布局不尽合理、人才资源开发投入不足等问题困扰,高端人才紧缺在中国是一个普遍现象。多部委已积极部署,培养高端人才。数据显示,2014年中国人力资源社会保障部新建80个国家级高能人才培训基地;工信部人才交流中心计划到2020年累计培训培养100万名在新型工业化和信息化等领域的紧缺人才。

此次洽谈会的主办方向记者透露,下一步还会举办科研人才招聘专场,以满足市场在科研方面的人才需求。(方栋)

## 腾讯向员工送股 人均约33万元股份

腾讯控股日前发布公告称,腾讯董事会已向5839名非关联人士赠送15858040股公司新股,若按照腾讯上周五收盘价148.9港元计算,上述新股总价值预计高达23.6亿港元。腾讯方面向记者确认,这次股份赠送主要用于激励员工。若以激励员工共5839人计算,每人平均可得到价值约41万港元左右的股份,约合33万元人民币。

这并不是腾讯首次用股份对员工进行激励。据了解,腾讯关于员工激励机制的“受限制股份奖励计划”,董事会将筹措资金认购腾讯发行的新股或从二级市场购买股票,建立一个股票池,当员工满足一定条件时,就可以无偿获得股票。腾讯还在公告中表示,在授出该股权激励后,腾讯2007年股份奖励计划及2013年股份奖励计划项目下仍分别有99480万股及2.27亿股股份可供董事会用作往后的奖励。

早在2013年,腾讯就宣布将扩大股份奖励范围,由中高层向基层管理者扩展,同年,腾讯曾用7个月时间花2.77亿元人民币回购股份以奖励员工。而2014年7月,腾讯控股也发公告称,将发行约1952万股新股用于向近5000名员工发放奖励,这些股份以最新股价计算,总价值约合23.85亿港元,约合人民币19亿元,以当时股价计算,平均每人可获股权价值达38万元。(廖丰 顾梦琳)

## 鄂尔多斯能化 查问题促整改 提升“三严三实”成效

兖州煤业鄂尔多斯能化公司始终坚持问题导向,把着力查找不严不实问题作为开展“三严三实”专题教育的重要举措,建立落实了“4431”问题查找方法——四对照,即对照党员标准、对照组织要求、对照先进典型和对照党员群众反映强烈的问题,对自己的实际工作及思想动态进行深刻反省;四查找,即思想上查找根源,能力上查找差距,管理上查找短板,履职上查找失责;三剖析,即剖析自我,剖析他人,剖析班子;一定向,即根据不同阶段的重点工作,实施定向命题查找“不严不实”问题,增强专题教育的针对性。

近期,针对集团公司安全大检查及各单位安全自检情况,该公司分片区组织召开“践行三严三实、加强安全管理”专题座谈会,按照“4431”问题查找方法,实施安全定向命题抓反思,要求围绕思想认识、工作作风、工作方法、把握局势适应变化能力、团结协作、担当进取等方面,深入思考本单位当前面临的突出问题是什么,应如何履行安全主体责任;围绕主体责任落实,按照责任分工,应履行哪些责任;在履行责任上做了什么工作,还有哪些差距,下步如何改进;近期各级安全查出的问题哪些与自己有关,如何整改,如何避免。通过定向命题反思,以整风的精神制定整改措施,切实抓好改进提升。(张兴茂)

## 工矿企业如何留住人才

王连鹏 闫勤宝

经济“新常态”下,处于特殊生产环境的工矿企业,面临着人才匮乏、流失严重的困境,给企业的可持续发展带来了不利影响。如何留住人才已成为工矿企业一个重大而紧迫的课题。面对这一课题,笔者认为工矿企业留住人才,必须采取五种措施,才能发挥人才队伍的积极性、主动性和创造性,为企业可持续发展提供强有力的人才保证和智力支持。

**用培训留住人才。**人才流动的方向其一是哪里提供的发展空间大,人才就往哪里流动得越多。工矿企业要制定《人才教育培训规划》,每年定期对人才进行教育培训,并做到“四个结合”,在培训内容上,坚持理想信念教育、职业道德教育和本体性教育相结合;在培训对象上,坚持管理人才与专业技术人才、专业技术人才与高技能人才相结合;在培训形式上,坚持集中培训与个人自学,个人思考与团队交流相结合;在培训方式上,坚持其它培

训与示范带动相结合。从而建立起“促学”机制,解决为什么学的问题;建立起“助学”机制,解决怎样学的问题;建立起“督学”机制,解决学得怎样的问题;建立起“践学”机制,让人才在实践锻炼中检验学识、增长才干,提升人才队伍的整体素质。

**用事业留住人才。**人才流动的方向其二是哪里最能发挥人的潜能,人才就往哪里流动得越多。真正意义上的人才注重的是自己的成长和发展空间,要留住人才,使人才有用武之地,就得靠事业留人。为此,工矿企业要为各类人才创造施展其所学、发挥个人专长的用武之地。首先,为人才搭建创业平台,对人才充分信任,大胆使用,关键岗位优先安排,重大事项听取意见,科研经费重点保障,科研课题优先立项,最大限度地发挥其特长。其次,为人才确定个人发展目标,设计职业生涯,将人才发展与企业发展融为一体,从而增强人才的主人翁意识,使其在实现个人发展目标的过程中,体验当家作主的责任和义务,增强

推进企业发展的决心和信心,从而使人才在企业发展中感到工作有劲头、有盼头、有干头。

**用待遇留住人才。**人才流动的方向其三是哪里工资待遇越高,人才就往哪里流动得越多。为此,工矿企业实施待遇留人必须改革薪酬制度,拉大收入差距,让人才享有良好的经济待遇。在企业发展中根据企业发展需要,对急需人才实施一人一事的特殊政策,建立优秀人才评价机制,设立优秀人才首席岗位,实施优秀人才津贴制度,让其感受人才待遇的优越性,从而增强优秀人才的责任感和事业心。

**用感情留住人才。**人才流动的方向其四是哪里重视人才,哪里的工作环境具有人情味,人才就往哪里流动得越多。为此,工矿企业要以尊重知识、尊重人才、理解人才、关心人才为切入点,充分发挥基层党组织的政治思想工作的导向作用,关注每一个人、关注每一件事,营造具有“人情味”的工作环境。比

如,实施领导干部联系人才制度,了解他们工作、学习、生活、思想等状况,对人才工作、学习、生活中的实际困难全力解决;对涉及人才长远利益的问题,未雨绸缪,集思广益,科学合理制定工作预案。

**用制度留住人才。**人才流动的方向其五是哪里具有关心、培养、使用、奖惩人才的一系列工作制度,人才就往哪里流动得越多。为此,工矿企业在人才使用上,要引入市场竞争机制,变行政选人为市场选人,变伯乐相马为赛马选人,坚持公平、竞争、择优的原则,使人才脱颖而出。在选人标准上,按照德才兼备的原则,坚持把作风好、有真才实学、群众威信高的人才充实到领导岗位。在具体操作上不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份,坚持专业考核与全面考察相结合,注重业绩,突出能力。通过制度的实施,使人才感到政治上有人、经济上得实惠、生活上有保障、工作上受尊重,心情舒畅。

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