

“不再是体力劳动者的代名词,而是勤劳与智慧的结合体,是创造力的结晶”

于宝兴:五年成长历程诠释新时代劳模精神

2011 年东滩矿最佳工(班)长、2012 年东滩矿集团劳动模范、2012 年山东省劳动模范、2015 年第七届感动兖矿人物、2015 年全国劳动模范——五年来,这是兖矿集团东滩矿综采一区检修班工长于宝兴所取得的“看得见的成绩”。

“我的收获还远不止这些,”于宝兴近日接受笔者采访时说,我的成长是煤炭系统劳模这一光荣群体在“十二五”期间转型成长的一个缩影。

有了自己的工作室

2011 年,工区 22 个新工人“传帮带”的重任落到于宝兴肩上。半年后,于宝兴发现,仅掌握采煤机、液压支架等个别工种维修技术还不够,现场需要“多面手”。他组建“班组小课堂”,但简单的比划,让职工对繁琐的事故诊断处理还是云山雾罩,有个技术革新、技艺传承平台成为于宝兴最大愿望。

“去年下半年劳模创新工作室在全国普遍推进。以我名字命名的工作室便顺势而生。”谈到企业为他创造的良好环境,于宝兴特激动。

工作室采取跨区队多领域合作方式,吸纳技术骨干 20 人组成。目前已完成“深井厚煤层综采一次采高技术研究与应用”、“深部开采综放工作面较大变形顺槽超前支护液压支架研制应用”等 10 多项创新创效成果。“要让劳模挑大梁出头彩,从而引导更多职工用辛勤劳动、诚实劳动来创造美好生



活。”该矿党委书记韩开侃告诉笔者。这也是对东滩矿“十二五”规划中“民生工程”重点项目——关注劳模群体成长的阐释。

“博采众长、奋进升华是一种快乐,享受劳动、享受生活、共享矿井发展成果更是一种快乐。”于宝兴的喜悦之情溢于言表。

步入全国劳模行列

“综放工作面使用 12# 铁丝经纬网维护端头顶板,1308 泵站乳化油泵送代替轨道运送 1308 综放工作面机头上网方式优化……这是我整理的‘金点子’。”早班升井后,准备去矿工会的于宝兴边走边和笔者聊。

“检修工管好自己那一片就行了,而工长要对整个采面的机械设

备了如指掌,系统性、专业性很强,过去的那些知识已远远落后了。”今年 4 月 28 日,全国劳模于宝兴走进人民大会堂,受到党和国家领导人接见以后,44 岁的他感觉自己肩上的责任沉甸甸的。其实,早在 2012 年参加省劳模表彰会后,他就在单纯操作型、技术型工人向综合知识型、管理型人才转变的道路上开始跋涉。

转变的过程需要付出不懈努力。除个人刻苦自学外,矿上每年都派他到集团及高校参加培训和学习。更多的新知识、新信息、新方法不断充实着于宝兴的头脑,工作面皮带头破碎机联轴器改造就是他通过外出学习思

考后摸索出来的。

于宝兴说:“由于皮带头破碎机安装不正,用 3 个月联轴器花键就磨损了,采取改造措施可以提高联轴器使用寿命 1 倍以上。”

“不再是体力劳动者的代名词,而是勤劳与智慧的结合体,是创造力的结晶。”于宝兴这样定位新时代的劳模。

保持状态走下去

“不管啥样工作,只要爱岗敬业,平凡中也能做出不平凡的业绩。”于宝兴说。

过去五年,他就是一直用这样的话语激励自己,尽管拥有了良好的工作、生活环境,但无私奉献的劳模精神却一直在他心底扎根。因父母年迈和面临高考的女儿都需要照顾,于宝兴在 2012 年就让妻子提前辞职在家照料老人和孩子。女儿 18 岁了,他只陪孩子过了一次生日。

但有样东西,却让于宝兴始终牵肠挂肚:“一起工作是缘分,不能让伙计们受委屈。”老家在外地的职工小石在矿上结婚,家里来人少,于宝兴安排当天休班的 6 名青年职工帮忙张罗;职工老李出车腿腿被撞伤,非常烦心,几名工班长经常带着营养品前去看望、开导,并动员全班职工捐款解了燃眉之急。

“国庆前夕,被授予 2015 年感动兖矿人物,企业的关怀是对我最大的鼓舞,未来五年,希望煤矿的日子能好起来,希望自己可以保持这样的状态走下去。”谈到未来,于宝兴信心十足。

(王建 陈勇)

报告称中国 47%的企业存在人才短缺问题

健康福利被公认为“中国好福利”

据中国证券报消息,10 月 27 日,美国大都会集团在上海发布了《中国员工福利趋势研究》(EBTS)报告,这也是美国大都会集团开展该项研究 13 年来首次将中国作为调查对象。调查结果显示,在中国有 47%的企业存在人才短缺问题,这甚至将影响到他们未来一年内业务的发展;中国的大多数企业(71%)表示很难留住现有人才,这一比例超过美国、波兰、俄罗斯和阿联酋等国家。

作为世界上综合性的劳动力研究报告之一,《中国员工福利趋势研究》将同时从企业和员工两个视角来解读员工忠诚度、关注度、敬业度及生产力。该研究报告在美国已经进行了到第 13 年,而中国则成为其第 11 个全球市场的调研对象。

员工敬业度使得企业费思量

报告显示,就对公司的敬业度而言,员工和企业的想法大相径庭。68%的企业认为自己的员工“忠心耿耿”,但仅有 39%的员工持

同样观点。相较于其他国家,中国在本项调查上双方观点的背离是最为显著的。员工的敬业度会成为一个不容忽视的问题。

美国大都会集团全球员工福利执行副总裁 Maria Morris 表示:“该项研究有助我们充分了解员工内心的想法,同时为企业提供有价值的建议来应对吸引和留住人才方面的挑战。”

健康福利才是被认可的“中国好福利”

中国员工最关注自身所要承担的经济责任,大多数年龄在 18—40 岁之间的员工还要承担照顾父母的义务。根据报告,59%的员工担忧承担上述义务所需的财务储备。

此外,员工还关注自身的健康状况。其中,医疗(65%)、心理健康(69%)和生活方式,例如锻炼和饮食习惯等(69%)是最受关注的三个问题。因此,员工对企业提供的健康福利极感兴趣,79%的员工希望企业能提供

更多的健康福利。

调查结果显示,47%的员工计划在 60 岁之前退休。遗憾的是,在参与调查的员工中,半数表示他们远未实现退休储备的目标。62%的员工认为,其所在单位有责任确保他们拥有足够的退休储备。

满足员工个性需求

企业体谅员工所面临的难题并提供解决方案的举措意义重大。根据研究报告,员工对上级的关怀或重视其福利、健康计划的认可度每上升一个百分点,他们对于企业的归属感将上升 16%。

尽管对员工而言,加薪是最有效的激励方式,但在考虑换工作的员工中,有 58%的人认为改善福利待遇(仅次于加薪)是他们还愿意留在公司服务的重要因素之一。

中美联泰大都会人寿保险有限公司首席执行官谭强表示:“在中国,企业更倾向于为员工购买基本医疗保险,而很少向员工提供

包含寿险和养老保险在内的更广泛的福利待遇。然而,企业需要明白的是,员工具有不同的经济责任和需求,他们希望能通过个性化定制福利或保障计划来实现不同的优先需求。”

根据调查结果,与医疗相关的福利最受员工追捧(72%),其次为寿险(65%)和养老金(63%)。如果企业愿意承担部分费用,则对此类自愿加保方案感兴趣的员工将骤增至 83%。此外,企业还可将理财规划服务视为其福利方案的一部分。

据介绍,《中国员工福利趋势研究》(EBTS)由全球最大的研究公司——欧维希市场信息咨询有限公司(ORC International)于 2015 年 1 月至 2 月开展。来自中国的 393 家企业和 367 名专职员工参与了这项调查。受访员工来自各行各业,如重工业、销售和贸易行业、专业机构、政府或公共管理部门和其他领域等,涉及地区包括北京、上海、天津、成都、重庆、苏州、杭州、广州、东莞和深圳等中国一二线城市。

(高改芳)

互联网金融跨界 人力资源服务 “工资钱包”受热捧

当互联网遇到支付,成就了“支付宝”,而当互联网金融遇到人力资源服务,则诞生了“工资钱包”。

作为中国人力资源服务行业最高规格的盛会,2015 中国(浙江)人力资源服务博览会于 10 月 20 日在杭州洲际酒店的国际会议中心举办,近 200 家企业参加了会议。为企业提供免费工资代发等创新型金融服务的“工资钱包”也受到主办方的邀请亮相该会,受到业内人士及来访企业的关注。

大会当日,“工资钱包”展区前始终保持着很高热度,人流络绎不绝。“免费工资代发”“工资智能增值”等标语吸引了众多企业及人力资源服务公司的负责人前来咨询,并亲自下载手机 APP 进行试用。据记者了解,对“工资钱包”表示强烈兴趣并在现场达成初步合作意向的企业就多达数十家。

“对于大型企业而言,免费工资代发固然会减少很大费用,但我们更关注安全性和它是否可以为员工带来真正意义上的帮助。在这一点上,通过我们初步了解,工资钱包还是很有优势的。它和国有大型银行、保险公司合作,资金监管以及账户安全方面有很强的保障和信任背书;包括整个代发流程的设计,我认为也具备较强的安全性。针对员工的工资智能增值、专属理财等财富管理服务不但解决了传统资金增值的繁琐操作,还不会改变原有的工资卡使用习惯,对员工来说,会有很好的使用体验。”一位上市医药企业的人力资源负责人向记者表示。

通过互联网金融的创新服务,“工资钱包”不仅解决了企业和人力资源行业薪酬支付繁琐低效的难题,还通过“个人财富管理”中的各种场景化金融产品让终端用户获得更多有价值的服务。随着大洋彼岸 ZENEFITS 的成功,在中国本土的企业服务市场领域,已获得软银中国资本战略投资的工资钱包,其前景也将十分广阔。

(中人)

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

东软:用数据定义人的价值

只有借助数据化、信息化,人力资源管理才能真正融入业务,人力资源才能被定义,人的价值也才可以真正被衡量

数据化、信息化人力资源管理往往需要建立在软件系统等工具手段的基础上,于是,新的问题产生了:管理工具和人的关系怎么定义和度量?怎么使工具手段为人的价值服务,而不是使人的价值创造受限于工具手段?刚刚获得 HRRoot 颁发的“大中华区最佳人力资源管理软件服务商”荣誉的东软集团也许已经触碰到部分答案。其在集团内部的人力资源管理实践以及东软 HCM 产品服务客户的过程中一直在寻求更加精准的答案,探究管理工具背后的灵魂。

管理的基础是“可定义”

作为一家诞生于大学的企业,东软集团经历了从“3 个人 3 台电脑起家”到拥有员工 2 万人、软件服务及软件产品遍及国内外众多行业的发展历程。“在东软自己的发展历程中,一直在探索如何将 e-HR 嵌入到业务战略里,服务于企业不同发展阶段的需求,并解决不同发展阶段的人力资源问题。”东软集团软件产品事业部副总经理冷雪梅对企业观察报记者介绍道。

冷雪梅介绍,作为一个轻资产型的企业,东软最大的资源就是人,最核心的优势也是人,当面临生存问题时,目光自然聚焦到自己的核心优势上。2001 年,整个软件行业进入冬天,东软开始调整业务战略,从原来侧重面向国内的 IT 解决方案到加速外包业务扩张。2005 年左右,公司迅速从 2000 人发展到 10000 人。这时候,东软人力资源管理工作中所面临的不仅是 10000 人的事务性管理,更需要思考如何面向未来的业务战略来发展人,因此需要去做大量的人力资源洞察工作。如人员变动监控、核心人才的界定与有效保留、

人才能力建设通道,人才储备与培养,等等。

与此同时,东软开始和跨国人力资源服务公司合作,进行 PCMM(人力资本成熟度模型 People Capability Maturity Model)的落地实践,以实现人力资源的标准化、模块化、流程化及可控制化。

2008 年,东软通过了 PCMM 的 3 级——“已定义级”。已定义级,意味着人力资源的每一件事情都有了严谨规范的操作标准。冷雪梅举例说,比如要招聘 5 个人,怎么才算成功完成这项工作?不是说这 5 个人到岗就算成功,而是要描述有哪些甄选的标准,如何判断候选人是否符合岗位要求,有哪些工具、方法、流程,试用期的表现如何,入职一年为业务带来的贡献如何,怎样检核招聘的有效性,等等。只有这些都可以定义、描述,才能把人和业务的发展联系起来,把人的选、用、育、留环节打通并关联起来。

2011 年,东软通过了 PCMM 的 5 级——“优化级”。从已管理到已定义、可预测、优化级,才是完成了 PCMM 的最高级。冷雪梅认为,人力资源必须要可预测,“必须知道内部的人才储备是什么样的,而且这些人才储备要怎样进行魔方般的变化才能去支持业务发展,才能在变化的市场中竞争、获胜”。当人力资源管理做到可预测时,也已经完成了数据化、信息化管理的基础——标准化、规范化、流程化建设。

人与业务真正融合的两个维度

任何一种运行系统的背后一定有一个逻辑在引领和支配。东软结合自己的行业特点和人力资源特点:科技服务性行业、知识型员工密集,确定了两个维度。

一个是人力资本维度。衡量的是面向未来公司规模化、专业化的战略发展,如何一体化地进行招聘、培养、配置、继任计划和领导力建设。这其实是一个从模块化的职能管理到人力资源能力系统整合的迈进。

依据人力资本维度建设的 HCM 系统,不仅支撑了东软内部 80%以上的人力资源活动,从招聘到领导力培养,基本实现了全覆盖,也与业务活动更加契合。如系统里有一百多个 HR 在不同业务场景下的实践方案,确保 HR 以客户经理制的方式为各个业务线、各种部门提供差异化的人力资源解决方案。

在互联网背景下,东软的人力资源管理还有一个维度,就是预测性的人力资源干预。标准化、规范化、流程化管理以及技术系统为这种人力资源干预提供了依据——通过对员工执行状态和效率监测,加上对员工离职相关性的数据和概率分析,可以从能力、敬业度等全方位地去识别一个人。这些员工数据会定期进行汇总、筛查和分析,并提前反映给管理者,使他们可以提前做干预,结合业务进展和未来的业务竞争要求进行有效的人员调配和准备。

数据化管理目的:成就人的价值

无论是东软内部基于信息系统、与业务融合的数据化管理实践,还是它为客户提供的人力资源管理信息化的服务,如果没有“灵魂”,没有属于更高的理想层面的指引,就难以避免陷入技术的深井中不可自拔。

怎么确立这个“灵魂”?冷雪梅称,这就要回归到对本质问题的探讨:在一个企业组织中,究竟是什么带来价值?“我们认为带来价值的永远是知识,只有每个人不断去创造知



识、提炼和升华知识,给客户带去价值,才有企业自身的价值。而知识价值的创造者当然是人。”

问题来了:如何让人更好地、能动性地创造价值?这可以说是人力资源管理的终极目标。而要让这个终极目标落地实践,不仅要借助工具手段,也要体现在工具手段的设计理念中。比如东软集团目前的 HR 人员和员工的比例是 1:100,即 1 个 HR 服务于 100 个员工,而在劳动密集型企业,借助信息化手段,一个 HR 可能服务 200—300 个员工都没问题。为什么知识型员工密集的地方,HR 服务范围会更小?这是因为越是知识密集型的企业,越是要关注精细化的管理,目标指向也就越来越靠近差异化、个性化的管理。

也可以说,关注个性化的管理就是回到人的维度,根据人的丰富性、多元性、情感性等特点来研究管理,研究如何使组织目标和人的价值实现更好地融合,而不是把人作为固定的、单一的生产工具来摆放位置。

尤其是在今天,企业要适应互联网带来的业务混业化、组织形式更多元等变化的影响,传统的人力资源管理手段和变化全面

面临考验。比如,关键人才的界定就要抛弃过去“关键岗位上的人才就是关键人才”,或者职位级别高的就是关键人才的概念。冷雪梅以光明集团为例说,在光明乳业的生产线上,一个做脱菌研究的人,他可能只是级别很低的实验员,但他就是关键人才,因为他的工作关系到乳品的品质。

新的商业环境要求必须回到人本身、从价值维度来研究管理工具和方式方法。东软因此成立了东软人力资本研究院,其宗旨一方面是基于对商业大环境判断和人力资源管理现实层面的问题,提出有引领性的人力资源管理的方式方法,另一方面,是试图为客户提供一种人力资源管理知识体系,使客户据此知道怎样根据自己的需求造一只船到达“彼岸”,而不是直接给客户造一只船。

由东软的实践和研究可以看到,无论是更迫切的数据化、信息化的人力资源管理工作建设,还是未来可能实现的大数据人力资源管理,不管是哪一种方法、工具,目标是一致的:如何回到人本身、人的价值来进行人力资源管理。

(作者:尚艳玲 来源:中人网)