

北重薪酬改革：“公平秤”放在“阳光下”

薪酬是调动员工积极性，发挥他们潜能和聪明才智的“催化剂”。北重集团按照兵器工业集团有关要求，立足公司实际，以建立现代企业薪酬制度为目标，坚持按劳分配、按贡献分配，建立起员工收入能高能低、收入唯一的薪酬机制，把薪酬的“公平秤”放在“阳光”下。

公司建立了有效的激励机制，大胆改革薪酬制度，落实有关政策，使管理人才、专业技术人才和专门技能人才能够达到与贡献相适应的报酬，使人才和单位结成真正的生命共同体。

牵好牛鼻子，经营绩效显活力

根据北重集团战略和远景制定年度目标，通过“七位一体”的考核方式，将年度目标合理分解到各单位，形成各单位及领导人员的年度目标和月度考核表。公司还建立了管理者责任追究机制，完善考核评价体系。着重解决了对领导人员日常考核、量化考核，实现了“三个转变”，即：由每年底对领导人员的一次性考核向日常过程考核的转变，由班子整体的业绩考核向每位领导人员的业绩考核的转变，由定性评价领导人员向定量评价领导人员的转变。

公司还在各二级单位经营者中全面推行岗位绩效工资制，经营者岗位责任、业绩和目标完成情况与工资直接挂钩，强化了对经营者的激励和约束，调动经营者的创造性、工作



的主动性、积极性。

考核到个人，人人有指标

公司将各单位目标分解到员工，做到“目标层层分解、压力层层传递”，使组织、团队、个体的目标统一。建立了考核约谈机制，定期和员工进行沟通，通过目标调整、指导与反馈，促使团队与个体的目标达成一致。建立了员工业绩档案和评价机制，根据考核结果与员工沟通并达成共识，最终形成个人评价结果。

建立并落实监督检查机制，加大对各单位月度、年终考核记录的检查力度，落实各单位对员工是否有考核、是否有约谈、是否有评价、是否有记录。

同时，公司对在科研、生产第一线起骨干作用的专业技术人员，在收入分配上采取倾斜政策。各单位可突破原有的收入分配标准自主确定工资待遇，根据其绩效和贡献确定待遇，并按有关规定进行奖励。

岗位靠竞争，收入凭贡献

英才网最佳雇主评选 即将收官 近万家企业获提名

日前，记者从“第十三届大学生最佳雇主评选”活动主办方中华英才网了解到，2015年的评选活动已近收官，最终的调查报告及最佳雇主排行榜将在2015年12月3日的颁奖典礼上正式公布。据了解，本届中国大学生最佳雇主评选自7月初启动以来，历时3个月，主要采取在线调查的方式，得到全国各地大学生和职场新人的广泛参与，参与调研提名最佳雇主有效样本超10万份，最终被提名企业近万家。

“大学生最佳雇主评选活动上线后，被提名企业从国企500强到外资500强，从传统互联网巨头到新兴创业明星，行业更是涵盖了从互联网、IT到能源、金融、家电、服装服饰、食品、快消、传媒、房地产、汽车制造、医疗健康等众多领域。”来自中华英才网的相关负责人表示。传统互联网巨头BAT及搜狐、网易、新浪，外资巨头保洁、联合利华、微软、西门子，实力地产公司万科、龙湖、远洋，民企新军滴滴、暴风、优酷等企业均成为大学生眼中的“最佳雇主”。

事实上，随着90后占领大学校园，以及逐渐成为职场新人的主力军，大学生最佳雇主的评选也日益体现出90后的特征。“90后曾长期被误解，还被贴过脑残标签。但当他们真的进入职场时，才发现他们是更加积极努力和创意无限的一代人。英才网长期以来与企业HR、求职者接触，对于90后我们一直看好。本次评选的结果也明显打上了90后的烙印。”上述负责人告诉记者。

90后一代大学生不迷信盲从有主见，他们对于雇主品牌有着不同传统观念的认知，比如行业定位、品牌知名度、福利保障等因素在他们眼中已不是最重要的，而工作环境、晋升空间、职业生涯前景、企业文化等成为他们更看重的因素。在传统的国资名企、外资巨头仍然有较大影响力的情况下，包括阿里巴巴、百度、腾讯在内的新兴互联网巨头，以及最近一两年随着移动互联网而兴起的创业型民营企业受到90后更多的关注。尤其是像滴滴打车、酷狗音乐、聚美优品等创新型明星企业，90后就是其忠实用户，对其企业文化有更多的了解，所以也更受90后的属意。

对于90后所带来的变化，中华英才网副总经理王毅认为，“创新型企业对人才的遴选不拘一格，敢于大胆创新成为招聘标准；另一方面，富于朝气与活力、青春洋溢的90后职场新生代全面进驻职场，保守、戒律的企业将不再对90后求职群体具有吸引力”。（慧聪IT）

肖生：车辆疑难杂症的“克星”

2015年4月，川庆物探公司对采集板块实行专业化改革后，51岁的“高级工”肖生来到了第四运输队。从山地物探队到专业化的运输队，体制机制发生了不小改变，但肖生的工作态度和业务技术的钻研精神一如既往没有半点变化。

根据工作安排，肖生在该运输队塔西南片区从事汽车维修工作，与其他三个老哥们夏应福、刘应国、黄森一起，负责保障塔里木盆地柯坪二维地震采集项目车辆的正常运转，是大家称谓的“柯坪四老”之一。

不苟言笑，中等个，长条脸，中规中矩的五官，肖生给人的初始印象并不起眼。但他使用一支老式万用电表就可以给奔驰U5000、U4000这类驰骋于沙漠戈壁的运输车辆的电路进行检测，而且手到病除。凭这一手绝活，肖生在能人众多的第四运输队很快就脱颖而出。仅仅如此还不足以服众，这样说吧，但凡在用的奔驰、斯太尔、康明斯、丰田等各型车辆的修理，他无一不会、无一不精，最擅长汽车发动机和电路的修理，他还是队上的专业电工和焊接与热切割工，是个地地道道的复合型人才。

肖生只有初中文化，1999年从四川来到新疆工作，一晃已是17个年头。工作中，他接触了很多新型车辆，明显感到以往川内那点修车技能十分有限，于是八方请教，还买来流电和电气焊等方面的书自学。由于底子差，学的过程十分艰难，特别是汽车电路很复杂，好几次都想过放弃，但最终还是咬牙坚持了过来。2007、2008年，上级两次派他到北京学习奔驰U5000修理技术，通过勤学苦练，他掌握了U5000整车修理技术，通过了奔驰司机机械师的考核。

柯坪二维地震采集项目测线跨新疆阿

克苏、喀什、阿图什三地区的五县市，车辆经戈壁、浮土进入测线至少需要5个小时；工区内绝大部分为无人区，水和油料源源不断从外面拉进去；项目设计使用的山地钻机多达150台，大量的机器维修需要车辆运进运出；保障该项目生产的车辆一般在60台，最多时达到80台。如此等等，极差的路况、遥远的路途和大量运行频繁的车辆，带来极其繁重的修理工作。

在露天简陋的修理场，肖生与老哥们一道，没日没夜加紧修车，哪管毒日当头、寒风刺骨、沙尘迷眼，端起饭碗想睡觉，洗把脸都是油污和泥。作为精通各型车辆修理的奇才，每次野外救急，肖生都自告奋勇前往，酷暑天、严冬里，白天还是黑夜，说走就走，一去一回十几个小时，劳累不说，有时饭都吃

公司有计划、分步骤全面推行岗位工资制。以薪酬改革为突破口，把人事制度作为切入点，引入竞争机制，在重新定岗定员基础上，全面实行岗位效益工资制。加强员工考核结果与薪酬分配、晋升等工作的挂钩力度，刚性执行制度。建立工资总额核定机制，以全员劳动生产率为基础，结合年度目标，合理确定各单位工资总额。建立工资总额与经济效益联动机制，各单位根据月度考核结果提取工资总额，做到合理增减。

各单位工资总额实施“分层分类”管控模式，即“两个层次、五种类型”，根据每类人员的特点，制定个性化的薪酬激励方案，进一步明确各类人员绩效考核、薪酬计算方法，实现收入公平，提高透明度。

建立各类人员收入分析管控机制，每月工资发放后，及时分析各类人员的收入状况，适时对各类人员的收入进行预警，切实提高专业技术人员、技能员工的收入。进一步提高工资总额中绩效比例，鼓励创造价值、增加效益的劳动，充分发挥薪酬杠杆的导向作用。

俗话说：“人人心中有杆秤。”“阳光下”的分配制度以业绩为导向，科学评价了不同岗位员工的贡献，既有激励又有约束、既讲效率又讲公平，与劳动力市场基本适应，与企业经济效益和全员劳动生产率挂钩，合理拉开了收入分配差距，切实做到收入能增能减和奖惩分明，充分调动了广大员工的工作积极性。

（赵亚男）

不上。只要他一到，驾驶员心里就踏实，知道不会当“山大王”了。

肖生干工作很攒劲是大家公认的。今年，为响应队上的成本控制战略，他挤压有限的休息时间，自己动手镟焊奔驰车波纹管，不再拿到汽修厂镟焊，每个节约3000元。他还开动脑筋想办法改良斯太尔豪沃货车的回油管，避免经常爆裂耽误生产运输，节约了购买新回油管的费用。

墙内开花墙外也香，工区当地政府部门、友邻单位经常找到肖生解决车辆疑难杂症，只要有空隙，他都乐意帮忙。

柯坪项目于11月10日竣工，肖生与他的老哥们目前正忙于车辆的检修与封存，这些事情忙完后，他还将参与该运输队4台奔驰货车的大修工作。

（宋伯朝）



高级技师魏尊亚：技术工人对标的榜样

工作服不离身，万用表不离手，整天忙碌于工作面、变电所设备的安装维护等工作，他就是中煤大屯公司孔庄煤矿机电科供电车间副主任魏尊亚。

魏尊亚今年42岁，从技校一毕业分到机电科，一干就是20多年，从一名青涩的技工成长为经验丰富的高级技师，成为技术工人默默对标的榜样。

知耻而后勇

“上技校时，我学的专业是机修，对电修知之甚少，连最简单的电路图也看不懂。”入矿伊始，魏尊亚除了满腔激情，几乎身无长技。科里给他安排了一位经验丰富的师傅，从此他就跟着师傅开始了漫漫学徒之路。一次，井下泵房的高压开关柜无法合闸。“小魏，你师傅今天有事调班了，你去处理吧，你跟着师傅干了一年多了，相信这种小故障，你肯定能处理好。”科领导说。魏尊亚自信满满下去去处理故障，手忙脚乱地查了半天，却如同狗咬刺猬——无从下口，急得满头大汗。在高压开关柜前摆弄了一上午也没处理好，想起领导信任的眼光，他的脸不由地红了。眼看就要影响安全生产了，科里又紧急安排了一名电工下去处理，人家到了之后从检查线路、找清故障原因到把故障处理好，也就十几分钟的事情，这件事像一记巴掌抽在魏尊亚的脸上。“太丢人了，每每想起来都汗颜。”魏尊亚不自觉在脸上抹了把汗。



从此，魏尊亚发疯似地学技术练本领，只要有空就一遍遍地研究各种设备的结构、原理，不懂的地方就查资料、翻书籍、请教师傅，经常在井下变电所一呆就是一天、一干就是十几个小时，硬是把各种电气设备的复杂线路、控制原理、调试方法烂熟于心。功夫不负有心人，很快魏尊亚就掌握了排除机电故障的技术，自己也总结出了很多处理故障迅速而实用的小窍门，成为工友们首推的“机电能手”。最初遇到的那类难题，经常是“分分钟”就能找出故障原因，利落漂亮地处理好。

细节见真功

由于孔庄煤矿地质条件差，多水平开拓，供电系统极为复杂，很容易发生各种故障，同时也为故障的排除增加了难度。魏尊亚提出了“治未病”理念，加大日常检修，以减少事故的发生。只要到了工作面、变电所等，便是一

系列的“望、闻、问、切”，来回围着设备上几圈看一看，竖起耳朵听设备运行起来的声音；询问值班人员设备运行情况；拿出万用表仔细检查电气设备……在他的耐心维护下，供电系统的故障率明显降低。“现在矿上效益不好，不让设备出问题，就是降本增效。”魏尊亚常说。

记得一个冬天的晚上10时左右，很多人已经钻进暖和的被窝里，“叮铃铃……”魏尊亚的电话响了，他一咕噜就从被窝里跳出来，放下电话，匆匆穿上衣服就往矿上赶，和他猜想的一样，井下机电设备坏了，需要紧急处理。根据刚才电话里反映的情况，他在路上就开始判断故障的原因，到现场发现和他分析的如出一辙，他很快对症下药，不到半小时就把故障排除掉了，在场的职工个个竖起了大拇指。

每当井上、井下遇到了机电“拦路虎”，只要魏尊亚一到现场，大家就像吃了定心丸，心里立马有了数。“工作中有困难，特别是技术上的问题，找魏尊亚讨论一下总会大有收获。即使当时他不太懂，琢磨上几天也会帮忙给解决！”科里的主管技术员陈晴晴说，“虽然他是从技校毕业的，但他掌握的机电专业知识，不比我们本科生少！”

严师出高徒

在大家眼里，魏尊亚是个随和的人，可是他的徒弟们却说：“这个师傅太严厉。”

中建西部建设西南公司：骨干培训提升管理素养

11月5日至12日，中建西部建设西南公司在成都举办了企业管理骨干培训班，旨在促使这些公司中坚人才的管理素养能够尽快地适应经济发展新常态和企业改革力度加大的新情况、新要求。来自云南、广西、重庆和四川的19个基层单位、106名管理骨干参加了这次系统培训，呈现出以下三个鲜明的特点与特色。

领导精心谋划，直接沟通指导。

该公司党政主要领导自始至终对此次培训予以了高度关注和面对面的沟通指导。公司党委书记、董事长向卫平通过前期的深入细致的调研沟通亲自审定培训实施方案和课程安排，确定研讨辨析的七个基层厂站改革发展亟需解决的现实问题。

公司总经理黄钰锋在培训期间不仅主持了公司“十三五”规划主题讲座，并做了生动精彩的讲解，让大家进一步增强了对未来发展方向和目标的了解、信心和决心，而且对整个培训做了全面而深刻的概括与总结。

在与培训班106名学员面对面的沟通、互动式的授课与答疑点评中，两位领导言简意赅的表达、引经据典的论证、诙谐幽默的比喻、推心置腹的交流、热情洋溢的指点和语重心长的教诲，让每位参与者受到了深切的启发和心灵的震撼。

内容丰富实在，重点鲜明突出。

在培训内容上，管理角色认知、职业修养、学员们所思所行的问题，诸如领导班子战斗力、系统建设、“6S”管理、商务策划、成本分析、员工执行力以及实行片区管理利弊等七个重要管理问题，成为培训的热点、重点和焦点。由向卫平、黄钰锋牵头的公司领导班子全体成员和易训培训机构资深导师冯颂阳，以面对面对话方式，沟通、切磋和现场即兴答辩，阐明理论要素、实践路径和具体技巧，让学员们深受启发。

有学员表示，公司领导和培训老师所授课程，将博大精深的国学、管理学和企业管理理念、精髓，以及与时俱进的思路、方法有机揉和，并结合公司内外经营管理经典案例，论述了管理者角色认知、职业素养和管理秘笈，确实深入浅出、通俗易懂、案例丰富、分析精辟，使我们相当醍醐、解渴、明理、提神，起到了向卫平董事长提出的培训要成为“发动机”和“点石成金”的功效。

形式手段多样 学风成果颇丰。

此次培训班综合运用课题讲授、问题探究、论文答辩、学员论坛、案例教学、视频导学、理论考试、情景模拟、团队研讨、衔接培训、专题讲座等方式、方法，培训全过程倡导团队式学习、全员主动参与、教学常态互动和职业生涯设计，使学员们在互动中思考，在体验中感悟。

与此同时，从严管理，学风端正。培训期间，严格按照“三个转变”的要求，实行封闭式管理。有计划地安排学习研讨、拓展体验，形成了优良的学风、班风。由此，促使学员们勤学善思，收获了丰硕的果实。学员们普遍认为，此次培训，使每个人“统一了思想认识，坚定了信念决心，拓宽了视野眼光，提升了管理素养，增强了执行和学习力”。

（许汉平 汤世华 黄之恒）

“我不仅对自己要求严，而且对徒弟也是如此，他们要想获得我这个师傅的认可还真不容易，我希望他们能够青出于蓝而胜于蓝。”魏尊亚笑着说。

在煤矿干，最重要的便是安全。有一次徒弟王海阔在作业前没有进行验电，虽然是魏尊亚刚刚新收的徒弟，但魏师傅一点情面也没给留，当着大家伙的面狠狠训斥了一番：“无论再紧急的维修任务，都必须先验电才能作业。电工是个特殊工种，稍有不慎，就会造成不堪想象的后果。升井后写份检查交给我，以后坚决不能出现这样的事。”在魏尊亚心里，技术一定要毫不保留地教给徒弟们，但最重要的还要首先让他们养成良好的操作习惯。

“学好技术没有捷径可走，必须多干、多看、多问。”无论是在工作面还是在维修车间，魏尊亚总是把自己对井下机电设备的结构、原理、工作状态等认识和经验，耐心细致传授给徒弟们，经常是手把手地教，盯着他们反复练习。每遇检修，魏尊亚都会提前把当班的检修任务派下去，先让徒弟思考处理方法；带徒弟现场处理设备故障，结合实物分析原因，讲解完后还让徒弟们将一遍思路来增强记忆。在魏尊亚的严格要求和言传身教下，徒弟杜江峰已经取得了技师资格证，徒弟王军歌现在也是可以独当一面的岗位能手了。甘当“人梯”的魏尊亚每年都会带一个新徒弟，尽自己的所能为矿山的发展培养技术骨干。

（宗慧芹）

快克

 复方氯酚烷胺胶囊

 请在医生的指导下购买和使用

 海南亚洲制药有限公司生产

 海南快克药业总经销