



我们拿什么留住人才?

编者按:当今时代,是一个信息化和知识经济的时代,是一个竞争十分残酷的市场经济时代。我们企业生存和竞争的资本是什么?人才!我们企业发展的后劲是什么?人才!没有人,我们的企业何以立足?可是,我们个别的局集团、子公司和项目对人才问题仍未引起高度重视,缺乏现代的用人观,大学毕业生也成为了精简对象。长期下去,将会使我们企业慢慢地丧失活力与竞争力。为了引起大家对这个问题的关注,本版特别集中组织了一些经验和典型,供大家学习和借鉴。

高才生何以成了“富余人员”

□ 刘家汉

最近,一位还处于见习期的新学员离开他所工作的单位,在华东某省的党报谋得了一个较好的工作岗位。人往高处走,水往低处流,人才的合理流动本是一个十分正常的现象。但是,他离开的直接原因竟然是因为他成了某项目部正待上场的“富余人员”。此就不得不引发人们的一些疑问和思考了。

需要到基层去历练,因此,他被分配到某基层单位见习。据职工反映,他工作努力,勤学苦练,见习期间脸庞很快就变成了黝黑色,业余时间时有佳作发表。半年的见习期中,公司有关部门安排他去参加了业务培训,并参加了“富余人员”的考核,考核合格的他,为何还要选择离开呢?

人们常说“事业留人、待遇留人、感情留人、环境留人”。这位优秀的新学员作出离开的抉择和个别基层领导对待人才的态度不无关系。他的际遇,好比“叶公好龙”里的“真龙”。他不是“真龙”,但是,他的履历和去处,至少可以说明他并非一个蠢才。

在价值取向多元化的今天,有能力、有才华的员工频繁跳槽,并不值得大惊小怪。而某些基层领导在运作项目和人才培养方面的临时观念与缺乏长远目光,最终成为人才跳槽的主要推手,却是实在令人惋惜。对于人才,需要的时候,召之即来;不需要的时候,挥之即去,这样又怎能长久地留住人才呢?

本报西安4月25日讯(特约通讯员安剑承)春节刚过去,去年才搬迁西安的十二局集团四公司机关旁的一片空地就机声隆隆,可入住900多户职工的5栋职工住宅楼地基施工同时开始。当近几年才分配来的大学毕业生们,得知只要一结婚就有希望享受集资住房时,无不兴高采烈。这一消息的传开,立即在今年即将毕业的大学生中产生影响,西安、兰州、石家庄铁道学院等在校的大学生们的咨询电话一直不停地打到四公司。

十二局集团四公司全力打造“纳贤引智”工程,把人力资源储备放到战略高度和日常工作中去,去年一次就招收物资管理、工程造价、工程机械设备管理等专业的大学毕业生150多名,使这个单位本科以上的大学毕业生占到总数的40%以上。

为了提高大学毕业生的实际工作能力,四公司建立了健全的人才培养机制。首先,他们在新招聘的大学毕业生中开展“导师带徒”活动。全公司50多个项目部,以项目经理、党委书记、总工程师、技术科长为导师,与刚毕业的大学生按照所学专业、所在岗位,分别签订教保合同,使他们很快进入工作角色。国家重点工程武广客运专线第七项目部经理吴有才带的徒弟是太原理工大学的毕业生,名叫李江峰。由于吴有才言传身教,不到一年李江峰就能独当一面,今年上京沪高速铁路成了这个项目的技术主管。吴有才肯定地说,这个项目干下来,他就要超过我了。“导师带徒”使大学毕业生很快成长为企业的骨干。

随着国外工程的不断拓展,公司董事长、总经理谭雷平更注重企业的长远发展。去年,公司选送4名工作表现突出的大学毕业生到清华外语系深造,为企业培养高水平的后备人才。樊宇亮是太中银铁路第一项目部工程技术人员,2004年毕业于石家庄铁道学院,去年4月公司专门选派他和另外3名大学毕业生到清华外语系学习英语。作为公司第一批到我国最高学府去学习的职工,他激动万分。学习回来后,他在公司生产经营中一展才华,工作精益求精,发挥了重要作用。

公司还对法律、新闻、党群系统的大学毕业生进行了单独培训。去年7月,公司专门在武广客运专线召开党委书记培训班,让部分大学毕业生亲身体验施工一线的党委书记工作方法,学习抓具体工作。对新闻专业的大学毕业生和新闻爱好者,公司采取到机关党委工作部轮流劳动,多听新闻单位学习的方式,使爱好新闻的大学毕业生的水平很快得到提高。

目前,该公司已有53名大学毕业生进入领导班子,170多名大学毕业生和企业的管理者及隧道、桥梁、轨道技术专家师徒对子。公司为大学毕业生们筑起的理想大厦已拔地而起。

经验交流

十二局集团四公司多管齐下

打造“纳贤引智”工程

二十二局集团天瑞公司研讨“人才兴企”战略

本报北京4月25日讯(通讯员王玉成)近日,二十二局集团天瑞机械设备有限公司召开别开生面的座谈会,公司组织部门以上的负责人座谈研讨“人才兴企”战略和企业向纵深发展问题。

近年来,天瑞公司从院校招收、从社会上招聘、从地方上挖潜,送出去培训、培养等多种途径,拥有贸易谈判、机械维修等数类

务技术人才50多名,他们在天瑞公司发挥着聪明才智,使企业得到了快速发展。通过座谈讨论,大家一致认为,出路在于三管齐下,从高等院校招收人才,从社会上引进挖潜人才,关键是要加强培养,在实践中提高,在使用上下功夫使人才快速成长,通过压担子、委重任在实践中发展和提高人才素质,从而有计划地建立一个人才储备库。

经典案例

十一局集团一公司营造成才软环境引得“孔雀”襄樊飞

本报襄樊4月25日讯(记者张荣文通讯员李岚)正是“乱花渐欲迷人眼”的时节,十一局集团一公司又有13名“80后”走上项目经理、副经理、项目总工程师管理岗位,有41人荣获集团公司以上各种表彰奖励。近两年分配来的200多名大学毕业生,除其中的5人因家庭原因调离企业外,其余的全部扎根于企业。

崇尚自强不息,提倡宽容和谐;崇尚相互尊重,提倡开放包容;崇尚改革创新,提倡活力动感;崇尚知礼守法,提倡真诚向善。青年学生所在单位每个月都会定期召开座谈会、交流会或青年互动活动,设身处地帮助他们解决实际问题,让他们时刻感受企业大家庭的温暖。

这几年来,该公司每年有百名左右的莘莘学子分配到企业。如何营造适宜成才环境,让他们心甘情愿地在企业扎根、成长、尽展所长呢?原党委书记汪发明说,拼硬件,我们不占优势,那么就在“软件”上做文章,在“人才”上下功夫。

去年毕业于成都理工大学机械工程专业毕业的洪应武,被分配到机械运输二队,他见其他同学有的到项目部,有的到机关,便觉得“没把自己当回事”,一气之下便不辞而别。对此,从队里、项目部到人才市场中心以及企业领导,没有一人责备他,而是欢迎他回到企业来。小洪回到云南老家后,经过几天的冷静思考,毅然决定回到队里。如今,他已成为队里离不开的技术骨干。他常说:“现在,我的心已经扎根在机运二队。就是拿鞭子赶,也别想把赶走!”

为此,该公司党委向所有单位和各级组织提出,要大力营造以“理解、尊重、关爱、激励”为主旨,以“五崇尚”、“五提倡”为内容的成才软环境,即崇尚以人为本,提倡关怀互助;

十七局集团建筑公司给青年人一片天空

本报太原4月25日讯(通讯员赵桂军)“你能拿金奖,我也能拿!”近日,十七局集团建筑公司青年电工王永向全国技术能手、公司青年钢筋工高级技师鞠军红挑战。

力和业绩为导向选人用人,将合适的人用到合适的岗位。中央企业知识型先进职工张宝刚、公司劳模白旭军等几十名青年技术骨干在这种氛围中走上了项目经理、总工程师等关键岗位,带领职工实现工程项目滚动发展。

该公司董事长、总经理杨金成,党委书记闫海斌说:“公司发展,年轻人必须担当,我就是要把他们一片天空!”抓培训。公司积极开展测量、预算等紧缺专业人才培养,2007年就外送培训职工108人次。技术创新能手张顺林和几名老技师被公司聘为专家,他们带教的测量工、维修工等技术工人独当一面。张顺林感慨:“青年人能挑大梁了,我们老兵放心了!”

给待遇。公司为青年职工配备必需的办公及生活用品,创造良好的工作和生活条件,并实施奖励机制。青年会计王宁参与晋大工作竞赛突出,公司重奖两万元。前不久,全国技术能手鞠军红、技术员刘伟松等10名大学毕业生分别被公司推选为集团公司和公司职工代表,为企业发展建言献策。鞠军红说:“公司为我们搭建发展平台,让我们参与企业民主管理,我们一定要当好施工生产的排头兵!”

十三局集团一公司大连公司专业人才享受专门优待

本报大连4月25日讯(通讯员李澎彤 贾淑芳)近日,在十三局集团一公司大连公司召开的民主管理大会上,伴随着欢快的乐曲,刘福明等17人从公司领导手中接过一个个大红专业证书,顿时,台下响起阵阵热烈的掌声。

在聘任办法中还规定,专业人才并非终身制,公司每年要进行一次考核评定,对已取得证书但考核不合格者将取消专业人才资格和相关待遇;符合条件、考核评定合格的人员聘任为专业人才。从而,使专业人才的聘任成为人才发展的平台,成为职工追求的目标。

大连公司创新人才管理机制,把在公司工作连续三年以上,工作业绩突出,公司不可缺少的专业、技术骨干聘任为“专业人才”,进入公司人才库,并按照工作能力,在工资待遇上享受部长级或副部长级、专业人才级待遇,每年多报销一次探

武广客运专线第十二项目部佛子岭隧道担任技术主管,他虚心向有经验的同志学习,不断掌握新技术,其管区率先实现隧道贯通,受到业主的高度赞扬。本报记者 武羽摄



人才岂能一“开”了之

□ 箴言

近日,某单位对不在岗人员进行了全面清理,有43名员工长期离岗或不服从组织安排,业务部门以电话、信函等多种方式通知未果的情况下,在相关报纸刊登通告,凡逾期不归者,根据《企业职工奖惩条例》相关规定进行处理。在随后该单位召开的职工代表大会上,这43名员工被作了除名处理。

翻阅被除名的43名员工名册,均为近年来毕业的大中专院校毕业生,其中具

有本科学历的就有38名。据说,这已是该单位连续第三年进行的除名决定,除名总人数已逾百,而该单位每年新接收的大中专院校学生才70多名。该单位业务部门的一位负责同志说,三年前本想来个杀一儆百,但没料想每年除名人数却以10%的速度递增。

企业的竞争说到底就是人才的竞争,历年新进的大中专院校毕业生为企业输入了新鲜血液,他们才是企业的未来和希

望,岂能一“开”了之?这是多数职工代表在讨论时提出的疑问。在就业形势异常严峻的情况下,为什么留不住人才,这才是各级管理者值得深思的问题。

笔者曾走访过一些工程项目,也耳闻目睹了一些企业“主人”所遭受的“礼遇”。犯了“芝麻”大点错误,不正面说教引导,而是搬来“西瓜”来说事;身怀六甲的试验员,每天还得把几十斤重的试块抱到仪器上做试验;技术员在工地上因

坚持原则,受到包工队的威胁后却无处申诉;一年到头,天天上班,不仅没加班费,就是正常休探亲假也工资全无;工作失误时,迎来的不是“滚蛋”,就是“废物”;领导在任已数载,有些职工却不知领导为何尊容;你在工地上挥汗如雨,有人却在外面花天酒地……凡此种种,能留住人才吗?难怪,当某难点工程被攻克后,一领导在项目上与职工座谈时,一位技术人员动情地说,不想让领导嘉奖什么,只想让领导知道我们就足够了。

施工企业常年流动,条件艰苦、生活单调,我们各级管理者首先应从提高自身素质入手,带头遵守执行企业的规定办法,真正做到以人为本,与人为善,像家长一样对待员工,让广大员工实实在在地感受到大家庭的温暖。此外,要有相关激励措施,并执行到位,真正做到待遇留人、事业留人、个人发展空间留人。

一家之言

成长故事

“还是三公司好!”

——十七局集团三公司3名年轻大学毕业生的切身感受

□ 邓华 杜朝林

优异成绩报答组织的关怀。”

“还是三公司好!”

“还是三公司好。”这是三公司精伊霍铁路项目部工程部部长罗忠贵发自肺腑的话。2005年,罗忠贵以优异成绩毕业于武汉科技大学。来到三公司后,他被分配到精伊霍项目负责隧道施工的技术指导工作。

小罗是在同学的鼓动下离开三公司的。去年4月,单纯的小罗以身体有病为由,请假回家找工作了。应该说,小罗是比较幸运的,在经过几次碰壁后,终于在地方某水利水运局找到了一份新的工作。上班后,小罗虽感到工作轻松,但觉得生活环境不如三公司好,收入也不及项目上高,每月也就1000多块钱的工资。经过一番思想斗争,小罗忐忑不安地给公司领导打来电话,表达了想回来上班的愿望。

公司领导不但没有责怪他,还放心地让他继续负责项目技术工作。领导的宽广襟怀,使小罗对自己当初的私自离职后悔莫及。他真诚地说:“公司领导有着爱才的度量,纳贤的气魄,容人的胸怀,体现了人性化。不论从哪个方面讲,我感到还是我们三公司好。”小罗因工作出色,成绩突出,重新赢得了领导和同事们的信任。最近,他被提升为项目部工程部长。

“三公司永远是我家”

2004年从辽宁工程技术大学毕业的樊庆飞,也有着离职和回归的经历。

2005年5月,小樊抱着到外面打天下的想法,从项目不辞而别。在外几个月,他每天不停地找工作,但命运仿佛与他故意作对一样,在找工作的过程中,处处受到冷遇。后来虽联系了几个单位,但不是专业不对口,就是单位不景气。几个月下来,所有心血付诸东流,别说找一份称心如意

的好工作,就是找普通工作也未能如愿。小樊在外面遭受了从没有过的遭遇,心里说不出的失落、辛酸和苦涩。就在他在十字路口徘徊的时候,公司领导委托组织部专门给他打电话,诚恳地希望他回来工作。就这样,樊庆飞怀着十分愧疚的心情回到了三公司。回到项目后,小樊心事重重,情绪不稳。为使他能安心工作,公司领导多次找他谈心,总经理杨东到工地时,分别登门看望他,开导他,党委书记罗玉华语重心长地说:“是我们当领导的工作做得不够,对你们年轻人关心不够。我们欢迎你回来工作,好好干吧。”领导充满鼓励的话,使樊庆飞十分感动。他拉着领导的手说:“三公司给了我机会,三公司永远是我家,这一辈子我也不离开了。”

从此,小樊工作上勤勤恳恳,任劳任怨,在京津铁路项目工地,他担起了现场安全工作的重担。如今,他和同事们已奋战在京沪高速铁路建设工地上。