

一企业对员工进行不定期的考核,对考核中不达标的员工由总部负责“召回”,集中轮训后择优再分配。此举在员工中引发了一场大讨论——

员工考核不达标该不该“召回”?

新闻事件

本报讯 近日,中国中铁四局集团七公司对基层项目考核未达标的员工在分配方式上进行了改革,将过去统统进入该分公司劳务中心管理改为总部“召回”,轮训后择优再分配。举措一经推出,便遭到了质疑。

部分员工认为,一线项目考核未达标的员工直接纳入劳务中心管理,符合优胜劣汰的人事管理。

公司党委经过深入调研发现,一方面,离岗员工给一线项目施工生产制造了暂时的管理“真空”,若弥补需要聘用合适的人员;而另一方面,在一线项目考核中未达标的员工因自身技能水平,无法胜任这些岗位的需求。一边是有人离岗待分配,一边是岗位空缺没人胜任,因此,该公司党委讨论决定,对原有的分配方式进行改革,将过去统统进入该分公司劳务中心管理,改为总部“召回”轮训后择优再分配,正是企业履行员工再教育职责,为在工作中出现暂时困难员工渡过难关建立了一种长效帮扶机制。

按照这一思路,该公司党委决定由离岗员工所在单位摸底排查,未达标员工的基础信息,反馈劳务中心后,由劳务中心对离岗员工建立个人电子档案,内容涉及本人的人事信息、组织档案、工作经历、职称技能评定、学历培训情况、兴趣爱好等,在经过信息

整合和分类后及时上报该公司人力资源管理部门备案,将离岗员工的职业技能培训全面纳入企业职业技能培训整体规划中,最后由企业战略发展部门研究决定具体培训方案的实施时间。

公司党委首先统一关联部门的思想认识,在一线项目考核结果和企业人力资源管理部门培训规划方案出台后,专门召开经理办公会,专题研究解决离岗员工轮训方案、考评方式、分配方案等问题,从认识上统一大家的指导思想。然后启动企业“一加一”帮扶工

作机制,公司工会确定工作指导原则和方法,由所在单位内部自接对子,根据每个离岗员工的具体情况和特点,采取“订单式”的帮扶,结合细致入微的思想工作,逐渐打消了离岗员工的顾虑,使他们最终以积极的态度接受,并在思想上高度认识,在行为上紧急行动,在落实上不打折扣,在承诺上不讲条件。最后由该公司人力资源管理部门根据企业年度职业技能培训规划,结合基层项目施工生产和岗位空缺状况,及时对离岗员工进行有针对性的轮训,对本企业没有条件完成的培训工作,

采取“送出去”、“请进来”、“插进去”等方式,确保教育培训工作质量。

此外,该企业还在离岗员工与接收单位双向选择互动中引入内部激励机制,此举,既调动了基层单位主动吸纳内部员工的积极性,更激发离岗员工学技术、学技能的动力。企业“召回”轮训制实施后,许多经过轮训后的离岗员工一改工作陋习,在新岗位上与其他员工同台竞技、一展风采,有的还脱胎换骨成长为岗位能手和管理“大拿”。(汪涛 孔德林)

编辑点评

古语说:“授人以鱼,三餐之需;授人以渔,终生之用”。把考核不合格的职工“挂起来”,发放有关费用,这种“授人以鱼”的做法貌似解决了奖罚分明与帮扶的平衡。但文中企业主动将其“召回”,进行再培训,从根本上解决了他们的出路,做到了“授人以渔”。

在知识经济时代,企业不应把人力资本的再生生产视为一种消费,而应视为一种投资,这种投资的经济效益远大于物质投资的

经济效益。

强化不合格员工的培训,可以有效地把企业内部人力资源合理配置,以低成本增强企业竞争力。同时,也满足了落后员工重新出发的需要,调动了落后面的积极性和热情,增强了企业凝聚力。

“木桶理论”告诉我们,一只木桶的容量,不取决于构成木桶的那块最长的木板,也不取决于所有木板的平均长度,而取决于最短的那块木板。要使木桶装尽量多的水,就要设法改变有短木板的现状。一旦后进员工感

受到大环境的温暖,转化的步伐就会加快。

当培训还没有成为某些员工的一种自觉的行为时,建立一个科学的、稳定的、有效的长效机制,以解决后进员工技能不足、学习积极性不高的问题,也显示了企业的

考核不合格的职工也要增强“渔者意识”,不要坐等“鱼儿”,而要主动学好本领,让“授人以渔”真正成为化解企业内部矛盾的和诣音符。(晓寒)

政工信息

福建三明电业局轮值局长架起“连心桥”

本报讯(记者吴锋思 通讯员张玉生)2008年12月23日,福建省三明电业局基层5个供电所的16名农电工高兴地领到了该局发放的劳保用品,享受与该局全民工同等的福利待遇,这是福建省三明电业局推行“轮值局长”后,积极搭建局领导和职工“连心桥”的一个缩影。

为强化企业民主管理,进一步密切党群、干群关系,推动企业健康、和谐、稳定发展,三明电业局开展了轮值局长推举活动。经过层层选拔,该局5名职工被聘为首批轮值局长,他们将轮流分别担任三个月的“局长”。轮值局长可以代理局领导协调部门之间的工作,参加各类重要会议,了解有关生产、安全、设备、生活等方面的情况,并可优先向局长汇报工作,反映情况,所收集的议题和建议局长办公会认真研究;同时,轮值局长将深入班组、基层,关注收集八小时以外职工的意见和建议,维护企业的安全稳定等。据了解,两个多月来,轮值局长共收集了职工建议和意见108条,对每一条建议和意见,轮值局长都认真处理,已协调处理或解释说明53条,处理结果和解释意见在该局合理化建议网站“轮值局长信箱”上进行了公布,接受职工监督。

江西抚州市党校开设工运课程

本报讯(记者赵翔 通讯员张翔云)江西省抚州市总工会在市委组织部和市委党校的大力支持下,在最近中共抚州市委党校举办的县处级干部进修班和科级青年干部政治理论培训班上,首次将《中国特色社会主义工会发展道路》列入了中国特色

100多名县、科级党政领导干部认真而又高兴地听取了特邀教员传达和讲解胡锦涛、习近平、王兆国等党中央领导同志关于工人阶级和工会工作的新思想、新观点、新论断。特邀教员就中国特色社会主义工会发展道路的历史背景、精神实质、基本内涵、基本要求等进行了系统而全面的讲解。学员们听后一致反映,虽然听课时间不长,但受益匪浅。表示今后一定要进一步加强工会理论的学习,更加重视和支持工会工作,坚持走中国特色社会主义道路,为建设中国特色社会主义工会作出应有的努力和贡献。这是市委党校第二次在党政领导干部培训班上开设工会理论课程。

在企业改革发展中,如何进一步提升党委工作围绕中心、服务大局的能力?我们认为,党建绩效管理,不失为一种有益探索。

所谓绩效管理,是指各级管理者为了达到组织目标对各部门和员工进行绩效计划、实施、考核、反馈、提升的过程。推行党委工作绩效管理,必须紧密结合党委工作的特点及需要,选择合适的方法与工具。

一是导入平衡计分法理念,构建企业党委工作系统化模型。

平衡计分法(简称BSC)是当今流行的企业绩效管理理念和工具。其核心是强调系统观,提出了决定企业绩效水平的体系模型,即“股东、顾客、内部流程、学习创新”四个维度。学习借鉴这一理念,对企业党委工作体系及所处环境进行全新思考,认为要做好企业党委工作,也必须关注四个维度,即“服务企业、关注职工需求、推进自身建设、重视学习创新”。即在推进工作布局时,处理好四个关系:在抓好党组织自身建设的

思想平台

绩效管理助力企业党建

关注职工需求,克服只重经济效益、忽视人的发展及职工幸福满意度提升的偏差;在抓好具体工作推进时,必须注重队伍建设,克服只重使用、忽视职工队伍人才培养的偏差;在抓好日常工作工作的同时,必须注重职工队伍的学习力、创新力的提高,克服推着走的现象。按照这一理念的指导,对企业党委工作体系进行全面提升,确立突出抓好的几大工程,即以服务企业、关注职工需求、推进自身建设、重视学习创新、即“全员共建、和谐固本工程”;以提高政工队伍创新能力、组织建设工程;以关注民生、提升工程”。二是系统搭建指标体系,推行双百分考

核五星级评价。按照BSC管理体系的要求,可以对企业党委工作的各类指标进行全面完善和优化,分四大项及若干子项,对各级党组织工作绩效进行管理与评价:一类是服务企业、开展学习心得交流、座谈讨论、小测验等形式帮助党员开阔视野、活跃思维。同时,为增强讲课的生动性和直观性,他们还利用图片、视频、多媒体等灵活多样的方式讲课,做到党课教育有声有色。“以往,一说到上党课,无非是读报纸,学学政策,内容相对枯燥单一。”车间党支部书记刘超说:“听课者总觉得讲课是上级领导的

事情,学习缺乏主动性。现在实行‘互动式’党课,开讲的党员要事先收集材料,理顺讲课思路,在思想政治学习上变被动为主动,变身入心入,效果也是立竿见影。”授课内容突出“新”“从事货运工作多年,我总结出‘跑、问、听、写’四字作业法,即跑一趟看货源组织、问一遍找货源主意见、听一圈现场装车作业、听一声货主对服务过程的反映。只有帮助企业解决运输现场的具体问题,坚持盯住每一天,盯好每一车、每一吨,才能与其他运输行业展开竞争,不断扩大市场份额。”在当天的授课过程中,芦海成直言不讳地亮出了自己的“服务秘笈”,在场的其他人员受益匪浅。为了在党课内容新颖活泼,主讲人可根据自身的个性特长、学识见解等“量身而定”,既可以是纯理论的“自圆其说”,也可以结合自身身边事道身边理。他们结合安全生产、班组管理等工作实际,把党课开到生产现场,开进问题班组,力争一次党课解决一个问题。针对个别党员业务技术不强的情况,他们还把现场党课与党员岗位技术练兵活动结合起来,请经验丰富的老党员手把手传授业务知

广州招募万名春运志愿者

据新华社电(记者赖少芬)记者从广州青年志愿者协会获悉,为确保2009年春运期间旅客运输工作安全有序,广州将在春运期间开展“青春惠民——羊城青春暖流”系列活动,1月6日起面向社会招募1万名志愿者服务春运。

据广州青年志愿者协会秘书长谢天闻介绍,今年春运期间,共青团广州市委、广州青年志愿者协会等单位将联合交通站场所在的区(县)团组织、志愿者组织,面向社会招募1万名志愿者,前往广州火车站、广州火车东站、白云国际机场、琶洲会展中心候车点、市内各长途汽车客运站、地铁站场和线路,各应急旅客安置点和临时候车点,开展道路指引、秩序维护、人群疏导、物资发放、信息传递、照顾老弱病残孕旅客等多种形式的志愿服务。

同时,共青团广州市委、广州青年志愿者协会根据广州地区春运指挥部在紧急情况下启动的应急预案级别,制定了相应等级的春运志愿服务应急预案。1万名志愿者中的部分人将组成志愿者机动队伍,当应急预案启动时,立刻参与到春运志愿服务中。其他被录用的志愿者,将按照就近、轮换等原则,按需分配到全市各个交通站场。

6日起,年满16周岁的市民和志愿者可登录广州志愿者网http://www.gzyz.org报名。主办单位将对被录用的志愿者进行培训,为志愿者发放服装、帽子、工作证等统一标识,提供工作期间的人身意外伤害保险和交通补贴、饮用水等,春运志愿服务结束后将为志愿者颁发志愿服务证书。

北京邮区中心局激励职工爱岗敬业

“业务状元”风光企业

本报讯 “在我们企业,职工只要评上业务标兵,每个月就能享受80元的奖励津贴,评上业务状元,一次可以拿到2000元的奖励,农民工要是评上业务状元,还可以转为正式工呢。”北京邮区中心局局长赵超,如是介绍企业10余年开展业务练兵的情况。

北京邮区中心局地处北京站前街,是全国邮件处理量最大的枢纽中心。从1996年始,该局即推出一项名为“业务标兵、业务状元”的练兵活动。练兵覆盖分拣、押运、维修等12个工种。至今,业务练兵延续了12年,企业的整体效益提升了,职工个人也受益,职工评为业务标兵,当年可享受每月80元的奖励津贴;评为业务状元,可一次性拿到2000元现金。12年来,北京邮区中心局共有1383人次被评为“业务标兵”,50人次被评为“业务状元”。

为提高整体队伍素质,中心局还出台《激励职工岗位成才奖励办法》,规定农民工通过业务练兵达到一定水平,可以转为正式工。至今,已有5名农民工获“业务状元”称号,被企业转为正式工。

持久开展的业务练兵使一批高素质的专业技能人才脱颖而出。企业乘热打

铁,以职工个人的名字命名和推广先进操作法,如“王湘操作法”,信函分拣由原来的2500件/小时提高到3000件/小时。这种尊重职工个人技术革新的激励方式,又进一步激发了职工们的革新热情。持久开展的业务练兵造就了企业内部一支过硬的高技能人才队伍。

同时,该局在出台“双高”人才激励政策时,出台《高技能生产人员管理试行办法》,在职业技能等级中增加主任业务师资格,凡被评为主任业务师的职工,每月享受220元的津贴。并出台配套措施《维修中心技革奖励办法》,凡取得经济效益5000元以上的项目,奖励500—800元现金;经济效益1000元—5000元,奖励200—500元现金。

这一政策的出台,使职工们看到,不论身居任何岗位,只要勤奋作为,都有甜头、有奔头,练兵的劲头更足了。目前,企业有48人先后被评为主任业务师,取得经济效益5000元以上的新项目6项;1000元以上的革新项目11项。尤其在2008年经济大背景严峻的形势下,北京邮区中心局前11个月业务收入同比增长57.65%。(梁英杰)

本期调研话题:做活党员教育大文章

南阳站货运车间创新党课模式

互动式“身入”更“心入”

南阳车务段南阳站货运车间党支部,在党课教学模式上大胆创新,把党课与先进人物事迹教育、解决党员认识上带倾向性的问题和技术练兵相结合,变“你讲我听”的单向传教为“你问我答”的互动交流,一改传统党课的单调乏味,为党员教育开辟了新模式。“互动式”党课不仅在活跃的气氛中提高了党员的政策理论水平,而且也使党员提高了党员意识和解决问题的能力,取得了较好的效果。

为突出人人参与,该支部规定支部书记及支委必须带头讲课,且每年讲课次数至少在3次以上,其他党员每年至少主讲2次,将党课教员由“点”扩展到“面”,确保党员参与党课听讲全覆盖。该支部还采用专题演讲、主题班会等方式,让党员自己成为教师,自我教育,并通过举办知识竞赛、开展学习心得交流、座谈讨论、小测验等形式帮助党员开阔视野、活跃思维。同时,为增强讲课的生动性和直观性,他们还利用图片、视频、多媒体等灵活多样的方式讲课,做到党课教育有声有色。

“今天我党课的题目是——如何在增运增收过程中发挥党员的模范带头作用。”2008年11月10日上午,南阳车站统计划员芦海成走上讲台,他结合自身的工作

实际,给台下货运车间的全体党员们上了一堂“别出心裁”的党课。

该支部开展党课活动时,以当班党员为教育对象,党员轮流讲课。讲课人主要围绕一个阶段的生产形势或政治主题,联系自身工作情况和思想认知的实际,进行深入浅出的讲解,讲课时间在30分钟左右。讲课后,听党课的人要谈体会、提建议,最后由党支部书记加以总结点评,指出优点和需改进之处。

为突出人人参与,该支部规定支部书记及支委必须带头讲课,且每年讲课次数至少在3次以上,其他党员每年至少主讲2次,将党课教员由“点”扩展到“面”,确保党员参与党课听讲全覆盖。该支部还采用专题演讲、主题班会等方式,让党员自己成为教师,自我教育,并通过举办知识竞赛、开展学习心得交流、座谈讨论、小测验等形式帮助党员开阔视野、活跃思维。同时,为增强讲课的生动性和直观性,他们还利用图片、视频、多媒体等灵活多样的方式讲课,做到党课教育有声有色。

“以往,一说到上党课,无非是读报纸,学学政策,内容相对枯燥单一。”车间党支部书记刘超说:“听课者总觉得讲课是上级领导的

事情,学习缺乏主动性。现在实行‘互动式’党课,开讲的党员要事先收集材料,理顺讲课思路,在思想政治学习上变被动为主动,变身入心入,效果也是立竿见影。”

授课内容突出“新”

“从事货运工作多年,我总结出‘跑、问、听、写’四字作业法,即跑一趟看货源组织、问一遍找货源主意见、听一圈现场装车作业、听一声货主对服务过程的反映。只有帮助企业解决运输现场的具体问题,坚持盯住每一天,盯好每一车、每一吨,才能与其他运输行业展开竞争,不断扩大市场份额。”在当天的授课过程中,芦海成直言不讳地亮出了自己的“服务秘笈”,在场的其他人员受益匪浅。为了在党课内容新颖活泼,主讲人可根据自身的个性特长、学识见解等“量身而定”,既可以是纯理论的“自圆其说”,也可以结合自身身边事道身边理。他们结合安全生产、班组管理等工作实际,把党课开到生产现场,开进问题班组,力争一次党课解决一个问题。针对个别党员业务技术不强的情况,他们还把现场党课与党员岗位技术练兵活动结合起来,请经验丰富的老党员手把手传授业务知

解决语言文字的枯燥乏味问题,他们积极研究听课者的心理需求和规律,力争实现内容好、方法巧的目标,使党课教育做到好听、好看、好记、好用。为此,党员在授课中尽量运用本地区、本岗位熟悉的语言,使深奥的理论通俗化,复杂的问题简单化,做到重点突出、脉络清楚,对需要阐述的道理,尽量用一些形象的比喻、生动的故事、身边的事例,让听课者在轻松愉快的气氛中加以理解和接受。

为了使讲课者和听课者实现有效互动,他们采用提问式、启发式以及悬疑式的讲课方法,在讲课过程中你问我答,平等交流,并从听众心理考虑,对讲课时间、速度、节奏等方面做到合理安排,充分将党课的政治性、思想性和趣味性融为一体,避免把党课开成毫无意义的“聊天会”、“闲话会”。

这个支部定期召开党员大会,积极交流各课、讲课体会,对“互动式”党课的内容和方法不断提出新要求,定期组织党课成果交流会,开展多形式的党课评比活动,通过党课内容的交流和互评,逐步实现教育资源最大限度的共享。

实践证明,“互动式”党课不仅改变了长期以来党课教育内容单一、方式单调等问题,而且通过这种载体,进一步提高了党员思想教育的实效性,增强了支部活动的吸引力和党员参与的主动性,从而使党员的组织意识、纪律观念得到进一步强化,达到了党员自我教育、自我管理、相互提高的目的,最终增强了党支部工作的创新力和凝聚力。(赵向阳)

授课方法讲究“巧”

“我空闲的时候爱串门,附近的许多企业都有我的老朋友,由于和他们沟通及时,我从他们那里得到了很多营销信息,揽到了一大批货源,正所谓‘串门串出聚宝盆’啊!”在当天的党课上,芦海成通俗易懂的表述惹来大家阵阵笑声。

该支部充分认识到,要想使党课效果好,就必须着力提高授课人的素质与能力,着重

创新思想政治工作专题调研

工作手段,创新教育形式,丰富工作渠道。机制载体双创新,就是创新工作机制,构建考核激励体系;创新活动载体,打造精品,不断增强工作影响力。支部党员示范,就是广泛开展示范党支部、党员示范岗创建活动,彰显党员先锋模范作用。党建宣教双课研,就是在深入开展思想政治课题调研的同时,积极开展党建课题研究,实现研究的新突破。集体个人双塑造,就是选树一批有影响的先进集体和先进个人,树立公司的形象代表。对内对外双宣传,就是进一步加强公司的对内对外宣传,扩大社会影响力。工团建设双带动,就是突出党委整体谋划,发挥工团组织优势,构建大政工体系。精神物质双激励,就是努力健全激励制度,完善激励机制,创新激励方式,运用精神、物质多种手段,激发基层工作热情,增强基层工作活力。软硬环境双优化,就是进一步加强基础设施建设和,打造优美宜居环境,创建文化亮点,深化思想道德教育,营造企业良好风尚,建设文明和谐企业。(宋仁涛 王洪涛 尚丽)



自元旦前夕开始,为期3个月的“全国公安民警大走访”爱民实践活动启动后,江苏泗洪县公安局400多名民警人人做实事,做好“大走访”,就新形势下如何进一步做好治安防范,打击违法犯罪、服务与保障民生、密切警民关系等方面的工作,征求居民的意见或建议。孙东城 杨新 摄