

放飞梦想 展现自我 安徽事业部制造公司举行基层管理人员公开竞聘会

本报讯(通讯员 闵廷明)根据制造公司关于公开公平公正的进行人才选拔录用以及有效储备和培养后备人才的会议精神,提高基层管理干部信任度,近期,安徽事业部制造公司从重钢车间试点,成功地完成了基层管理人员公开竞聘会,并以此模式复制到仓储涂装卸班、轻钢装配车间、涂装车间、下料车间等。

制造公司总经理郭永忠五场竞聘会都亲自参加,从头到尾把员工提出和回答的问题记录下来。会议

结束前与广大员工进行交流沟通,对员工提出的问题和要求,给予解答。郭总指出,把基层管理人员亮相给全体员工,不仅能体现竞聘者勇于面对全体员工挑选的魄力,还是非常详细、全面的暴露问题的机会。一些问题没得到有效解决,这会当选者相互学习、认真思考过去的工作作风、思路、方法,并做出承诺。竞聘活动要求各级管理者更加重视学习尽快提高自己的综合素质,在平时的工作生活中时刻牢

记“关注民生,注重民意,关爱员工”。

郭总在第五场竞聘会上总结出一个高效、优秀的团队应具备7个方面的特质:一个优秀的团队应该是一个“精益”组织,是一个善于“目标管理”的团队,是一个重视“培训培养”下属员工的团队,是一个善于“激励和沟通”的团队,是一个“关爱员工”和团结活泼的团队,是一个对“用户(含下道工序)高度负责”的团队,是一个勇于“挑战困

难”一声令下“嗷嗷叫”共同向前冲的团队。

通过公开竞聘演讲这种形式,检验了竞聘者的价值理念、管理思路,让竞聘者对员工有一个公开的承诺。员工现场提问与回答,考验竞聘者的综合能力,给各级管理者理清了思路、明确了方向和奋斗目标。竞聘上岗,让广大员工自己选出了员工心目中的领头人,给广大有进取心、有需求的员工提供一个公平竞争的机会与舞台!

合肥要素大市场地下室 钢结构工程举行开吊仪式

本报讯(通讯员 钱军)4月20日下午,在震耳欲聋的鞭炮声中,合肥要素大市场工地A区中第一根钢结构工程第一根H钢柱正式开始安装,预示着公司的钢结构制造也进入了紧张有序的加工进程中。

业主合肥市重点工程建设管理局、安徽省建设监理有限公司、总承包单位中建三局、安装单位中建钢构公司等领导及公司项目经理钱军等参加开吊仪式。经过十余分钟的吊装,A区构件号1C-212钢柱准确就位基坑中的预埋件上,经过校正和螺母的调节,构件安装结束。下午3时半本次地下室钢结构工程开吊仪式圆满完成。

合肥要素大市场将建成合肥最大的政府综合性办公大楼,集

合肥重要政府办公机构。建筑造型层层叠挑,主体为四个塔楼,中央位置设计八角玻璃屋顶,塔楼由连廊连接,采取类似与“中国之冠”的建筑结构,体现东方文化的大气与底蕴。公司承接了本工程所有钢结构2万吨构件的制作业务,安徽事业部总经理潘水标非常重视此项工程,将合肥要素大市场工程列为公司2011年1号工程。为了全面履行工程合同及对业主做出的各项承诺,确保本工程构件质量、加工进度、配套率和成本控制等目标的全面实现,安徽制造公司成立了合肥要素大生产工程制造指挥部。由制造公司总经理组织成立现场项目部,进驻工程现场负责协调处理现场出现的问题,保证项目的实施。

理论指导实践

——国内业务总部对一线生产管理干部开展计产工资结算管理办法及三级核算实施办法培训

本报讯(通讯员 陈薇)4月7日下午,国内业务总部重钢制造公司车间大组长及以上生产管理干部50余人在公司四楼会议室参加了计产工资结算管理办法及三级核算实施办法培训。

为完善计产工资分配体系,加强计产工资的结算管理,避免结算过程中存在的众多主观因素引起的分配不公,严格按照公司文件制度、流程执行,确保分配的公平、公正,行政人力资源部总监周月芬对现行计产工资结算管理办法进行了重新梳理和宣贯。

周总监运用了流程结构的模式向生产管理者展示了正确的结算流程及对应相关部门承担的职能,使管理者对结算的整体过程有了更深入的认识,对现行结算制度中的重点条款进行了强调,同时重点指出了《装焊车间计产工资结算办法》执行过程中存在的问题,讲解了公司为此专门出台的补充条款和修订细则。同时,周总监在会上讲解了公司即将出台的《班组长生产目标管理责任书》以及已经在开展的质量、工艺、安全、5S流动红旗竞赛,希望通过此举,极大

的调动车间班组长的工作积极性与主观能动性。

为有效贯彻落实2011年的工作思路和工作目标中要求的三级核算,扎扎实实落实成本控制,制造管理中心副总监谢洪期在本次培训上对新发文的《重钢制造公司三级核算实施方案》做了文件精神的传达与实施细则的分析。谢总监对三级核算的整体推进计划作了布置,重点阐述了核算程序与细则,同时详细解释了《三级核算考核表》,并且在会上与各生产管理人员进行了互动讨论,以使考核的各项指标

核定更为科学合理。

最后,总经理楼宝良为本次培训做了总结。楼总指出,本次培训的目的是使每一位管理者能够熟悉并真正执行工资结算的具体操作流程和制度,希望通过大家的共同努力将计产工资分配真正做到公平、公正;同时希望三级核算的实施,使每位管理者重视各项生产成本,并且通过管理有效降低成本,为企业创造效益。要求会后,各位管理者按照文件要求,认真贯彻落实。

行业动态

建筑钢结构行业技术发展趋势

近年来,我国钢结构行业发展迅速,我国钢结构企业的成套设计、制作以及安装技术不断提高,相关工艺和设备的先进程度亦持续提升,钢结构工程的设计、制作、安装和管理能力取得了长足的进步。

A、钢结构建筑的设计水平逐步提高

我国《钢结构设计规范》修订后将接近世界发达国家的规范水平。《钢结构工程施工质量验收规范》、《冷弯薄壁型钢结构技术规范》等50余个规范、标准也在不断地修订完善,这些规范、标准为我国钢结

构事业发展奠定了必要的技术基础。

目前国内外钢结构设计软件发展迅猛,软件功能日臻完善,为协助设计人员完成结构分析设计、详图深化、施工绘图提供了便利条件。总体上,我国钢结构建筑起步较晚,设计水平与理念和国际先进水平尚有一定差距,但随着我国钢结构行业的迅猛发展,将促进设计水平快速提升。

B、钢结构产品的加工制造工艺水平发展较快

中国钢铁工业冶炼水平和钢

材质量的提高为钢结构行业的发展奠定了基础。在钢结构制作中大量采用电脑排版、放样、自动切割、钻孔等技术,提高了钢结构构件的制作精度。在焊接方面采用药芯焊丝自动保护焊、惰性气体保护焊、埋弧焊等技术,提高了厚板和薄板的焊接技术,采用有效的矫正和除锈机械,减少环境污染。随着焊接技术的进步,有关焊接质量检测技术如无损探伤等技术也取得了较大发展,开发出了诸如超声波探伤、X光拍片等检验技术,保证了焊接质量,也进一步为我国钢结构产品制造技术的成熟提供了有力的保障。

C、钢结构安装工艺水平不断改进提高

在安装方面采用高强螺栓电动扳手、大型吊装施工机械、巨型桁架成套吊装技术、钢结构整体滑移成套技术、计算机控制整体提升同步技术以及先进的激光检测装置,提高了安装水平。许多大跨、高耸、重载的钢结构工程,从方案制定、设备配置、质量、安全、意外措施及网络系统管理,形成了许多专业化队伍及成套技术。上述技术和设备方面的进步为钢结构工程的品质提高奠定了坚实的基础。

管理视窗

海尔的新员工培训四步曲

编者按:高校毕业生毕业在即,企业也引来了新进大学生,如何吸引并留住这批新鲜血液,让我们一起来看下,作为国内名牌企业的海尔,是如何在做的?

当今企业的竞争,实际上是人才的竞争,拥有一批素质高、效率高,并且思想稳定的员工队伍,自然会在竞争中立于不败之地。海尔作为一个世界级名牌企业,每年招录上千名大学生,超低的离职率,一直在业内传为佳话。海尔如何引导大学生客观地认识、接受和融入企业,进而为企业创造价值?让我们从海尔的新员工培训四步曲中寻找答案。

1、让员工放平心态

海尔首先明确待遇和条件,让新员工心中有数。接下来,海尔会举行新老大学生见面会,让参加工作较早的员工用亲身经历,讲述在海尔的感受,使新员工尽快客观地了解海尔。

同时,人力中心、文化中心和旅游事业部的主管领导也会与新人进行交流,解答他们心中的疑问,还鼓励他们发现、提出海尔存在的问题。

此外,还与员工就职业发展、职业规划、升迁机制、生活方面等问题进行沟通,让员工认识到没有问题的企业是不存在的,企业就是在发现和解决问题的过程中发展的,关键在于让人们认清

这些问题是企业发展过程中的问题,还是机制本身的问题,帮助新员工正确面对企业存在的问题。

2、让员工说出心里话

虽然大多数新员工能够理解理想与现实的差距,但不一定都能坦然接受。海尔认为,让员工把话说出来是解决矛盾的前提,如果不知道员工在想什么,解决问题就无从谈起。所以,海尔开辟了“绿色通道”,逐人发放“合理化建议卡”,征集新员工对企业的制度、管理、工作、生活等任何方面的意见和建议,并且在第一时间反映上去。

对合理化的建议,海尔会立即采纳并实行,还会给建议者一定的物质和精神奖励。对不适用的建议,海尔也会充分尊重员工,积极回应建议者,让新员工知道每个意见或建议都被企业认真对待,即使他们的一员不能够全部实现,也不会妨碍员工不断说出心里话。

3、培养员工的归属感

员工愿意提出问题是个好的开始,接下来要帮助员工转变观念,由提

出问题走向积极解决问题,引导员工把企业的事当成自己的事。海尔从关心员工的工作、生活等方面入手,逐渐培养员工的归属感。

海尔对新员工的关心可以说是无微不至:在新员工军训时,人力中心领导会给他们的水杯盛满酸梅汤,让他们休息时饮用;集团领导专门陪新员工一起共度中秋;人力中心会为新员工集体过生日,逐人发放温馨小蛋糕和精致礼物;首席执行官张瑞敏还会抽出时间和大学生聚集一堂,沟通交流,使大学生在这里找到家的感觉。

4、引导员工树立事业心

当员工真正认同企业文化,并融入企业当中后,海尔开始引导员工树立事业心,让他们知道怎样去创造和实现自身的价值。海尔对新员工除了安排导师培训,还设置部门实习、市场实习等一系列课程。在近一年的时间里,海尔为员工提供全面的培训,不断丰富员工的职业技能,使员工成为海尔驱动的健康细胞,与海尔同呼吸、共命运。

打造精英团队 华中事业部启动全方位培训

本报讯(通讯员 石红芳 金进涛)为打造一支强而有力的精英团队,华中事业部于近期不断推出各类培训,全方位培养事业部人才,推进精工业务发展,树立品牌形象。

你我共赢——《双赢谈判》培训

4月3日,华中事业部举办了第二期培训《双赢谈判》,公司管理人员、营销线、项目线、制造线相关人员共40人参加培训。本次培训由中国营销实战专家、时代光华特聘高级讲师刘凡主讲,培训以课内能力测试互动、视频教学和心得交流三个环节进行。

总经理付晨波对本次培训做了总结发言并鼓励大家要热爱学习,多积极主动学习,只有不断学习、运用知识和不断思考,才能不断进步。

做精工伯乐 寻精工骏马——《企业实用招聘技巧》培训

为深入贯彻方董事长在2011年度经营思路研讨会中提出的“强化各级管理干部人力资源管理能力,使公司的各级管理干部成为兼职的HR”的企业管控战略思想,大力推进学习型公司的建设,进一步做好新形势下事业部招聘工作,促进我司各项工作落实。为此,华中事业部于4月9日举办了《企业实用招聘技巧》培训,公司中高层管理干

部及各业务线员工50余人参加了本次培训。培训内容主要分为招聘对企业的重要意义、经理人必备的招聘技能及方法、面试的流程及注意事项、结构化面试维度和专业结构化面试技巧。

在商务交往中展现精工形象

4月17日,华中事业部举办了《现代商务礼仪》视频培训。本次培训由具有国际水准的专业资深商务礼仪专家杨俊杰讲授。培训内容主要包括了仪表形象礼仪,行为举止礼仪,宴请接待礼仪以及商务拜访礼仪四个部分。

培训一开始老师就循循善诱地讲述了商务礼仪与一般社交礼仪的区别,特别强调了与一般的社交礼仪相比,商务礼仪具有很强的规范性和可操作性,并且和企业的经济效益密切相关。对于现代企业而言,商务礼仪培训带来的潜在价值是无法直接用货币衡量的。

在仪表形象礼仪的部分,老师除了讲述商务人士的仪容仪表应该注意的各个方面,还详细地介绍了在商务礼仪中的八个学分。

值得一提的是在宴请接待礼仪的部分时,培训老师还将学员们带入了餐厅的场景中,配以真实的演练,从宴请准备的座位礼仪、桌次顺序、席次安排,到菜单的拟订、中西

餐的礼仪等各种宴请接待礼仪均有详细的阐述。

本次培训不仅使公司的各级人员在日常工作商务交往中更好地体现出良好的个人修养,还可以提升企业的美誉度以及良好形象。

《精工维护系统》培训

为加强公司销售及商务技术人员对精工维护系统的认识,并进一步提高深化技术人员的轻钢维护系统设计能力,华中事业部于4月25日举办了《精工维护系统》的培训。来自技术、深化、销售等部门人员,共40人参加了本次培训。本次培训讲师由余继军总工担任。主要内容包括彩板材料性能、精工维护系统板型及节点构造、维护系统深化图画法及要求等。

在培训过程中,余总为大家播放了《精工维护系统》视频,通过形象生动的动画视频,系统而全面的对彩板材料性能、精工板型、精工维护收边系统以及典型节点的防漏防冷桥等特殊处理进行了讲解。

本次培训针对性强,授课内容和实际工作紧密结合,很有指导意义,受到大家的普遍欢迎。通过本次培训,帮助大家进一步理清思路,提高了认识,开阔了视野,拓展了知识面,对今后做好精工维护系统具有很强的指导作用。