

勃旅

内部资料 免费交流

总第 1220 期

2010 年 8 月 1 日

星期日

农历庚寅年六月廿一

山西省连续性内部资料
准印证第 B172 号

总编辑 王泽生

本期 4 版



摄影 本报记者 彭林生

中共山西铝厂委员会宣传部 主办

山西铝厂 山西分公司召开盘活人力资源动员大会

本报讯 为深入贯彻落实中铝公司年中工作会议精神,充分发挥山西铝厂、山西分公司“合署办公、一体化管理”的优势,最大限度地盘活人力资源,提高企业人力资源的创效能力,坚决打赢下半年控亏增盈攻坚战,8月1日,山西铝厂、山西分公司在会议中心召开盘活人力资源动员大会。山西铝厂厂长、山西分公司总经理冷正旭,山西铝厂党委书记郭顺喜,山西分公司副总经理薛亮民、裴卫东、张占明、王天庆,山西铝厂副厂长李安平,山西分公司财务总监张士国,助理级领导及各单位党政负责人、各部门负责人、人力资源业务科室负责人参加了会议。郭顺喜主持会议。

山西分公司人力资源部宣读了《山西铝厂、山西分公司盘活人力资源工作方案》和《山西铝厂、山西分公司盘活人力资源实施细则》(《细则》摘要另发),并对具体工作进行了解释说明。

冷正旭作了动员讲话(讲话摘要另发),强调在当前严峻市场形势下,企业开展盘活人力资源工作是一项十分必要的工作,广大干部职工要深刻理解开展盘活人力资源工作的重要意义。他指出,要解决山西分公司目前存在的完全成本竞争力不强的突出问题,一方面要盘活资产,积极争取外部政策支持,启动闲置产能,降低完全成本;另一方面要盘活人力资源,充分发挥人力资源效能,确保实现下半年“红线”目标。他强调,企业现阶段开展人力资源盘活工作,是积极响应总部号召,采取一切措施,想尽一切办法,确保完成 8500 万利润目标的重要措施之一,是进一步发挥人力资源潜能,通过人力资源优化配置实现企业效益最大化的重要途径,也是“真正办企业、办真正企业”的具体体现。

就如何盘活人力资源工作,冷正旭强调,各单

位要按照方案,积极部署,统筹兼顾,在确保不影响山西铝厂、山西分公司正常生产经营秩序的前提下,深入开展好人力资源的盘活工作。要站在坚决打赢控亏增盈攻坚战,坚决确保山西铝厂、山西分公司和谐发展和对全体员工、家属负责的高度,认真开展工作,严格履行责任,真正举全企业之力,确保分公司完成 8500 万利润目标,坚决打赢控亏增盈生死保卫战。

郭顺喜就贯彻落实会议精神作了讲话(讲话摘要另发),明确提出四点要求:一是要提高认识,把握政策,广泛宣传发动;二是要处理好盘活人力资源与生产经营的关系;三是要处理好严格标准与有情操作的关系;四是要处理好工作进度与工作质量的关系。

按照山西铝厂、山西分公司盘活人力资源工作方案的总体要求,此次盘活人力资源工作将通过竞聘或协商的方式,对山西铝厂亟需的各类专业人员由山西分公司调入;对山西铝厂部分原由其他用工形式占用的岗位通过劳务输出的方式由山西分公司富余人员替代,预计将实现山西分公司向山西铝厂分流人员 900 到 1000 名。方案要求此项工作从 8 月 1 日开始到 8 月 20 日全面完成人员分流工作。盘活人力资源工作共分宣传发动、公布岗位、组织报名、资格审查、岗位竞聘、张榜公示等阶段,整个人员分流的实施过程将严格坚持效益优先、互利双赢,精干高效,一体化运作,员工自愿与组织调整相结合以及先培训后上岗的五项基本原则,确保在公开、公平、公正的原则下使山西铝厂、山西分公司盘活人力资源工作取得实效。按照方案的整体部署,人员分流报名时间截至 8 月 4 日 18 点 30 分。

(柴玲)

后金融危机时代,铝行业打拼成本的微利时代将中国铝业推向了生死存亡的边缘。总部对山西分公司下达了下半年完成 8500 万元的利润目标,要求山西铝厂在大幅下降关联交易的前提下,实现盈亏持平。完成这个红线目标,既关系到中国铝业的前途,也关系到山西分公司、山西铝厂的前途,更关系着广大干部职工的命运,这就需要充分发挥“合署办公、一体化管理”的优势,盘活人力资源,充分开发人力资源的潜能,实现人力资源效益最大化,进一步提升企业的竞争力,实现山西铝厂、山西分公司优势互补、互利双赢,这是大局所需,大势所趋。

盘活人力资源,是企业响应总部号召,采取一切措施,想尽一切办法,确保完成 8500 万利润目标的重要举措之一。山西分公司目前突出的问题就是完全成本竞争力不强,要解决这一问题,一方面要盘活资产,启动闲置产能,另一方面就是要盘活人力资源。盘活人力资源,就是要为山西分公司专业技术人员和技术人才提供充分发挥才能的平台,同时充分挖掘山西铝厂人力资源的潜能,通过人力资源效益最大化,带动经济效益实现最大化,这既是企业讲效益的需要,也是“真正办企业、办真正企业”的具体体现。

盘活人力资源,充分发挥人力资源优势,提高人力资源创效能力是举全企业之力支持山西分公司实现“红线”目标的需要。山西铝厂起步之初在山西分公

司的有力支持下,经过广大干部职工的共同努力,逐步发展壮大,目前已具备了接收山西分公司富余人员的条件。通过将山西分公司富余人员转移分流到山西铝厂,既是山西分公司完成下半年 8500 万利润目标的需要,也是山西铝厂支持山西分公司完成“红线”目标的实际行动。

现阶段开展人力资源盘活工作是形势需要,条件也已具备。这是一项关系到山西铝厂、山西分公司互利双赢的极其重要的工作,要充分认识到当前开展人力资源盘活工作的重要意义,要做好深入细致的思想政治工作,将盘活人力资源工作的重要性、必要性传递给每一名员工,以实际行动积极参与、支持企业的这项工作;要坚持“公平、公正、公开”的原则,保障广大员工的知情权,接受广大员工监督,引导广大干部职工积极支持、参与到此项工作中来;要按照方案中提出的要求,扎实细致地做好每个环节的工作,同时要正确处理盘活人力资源与生产经营的关系,处理好严格标准与有情操作的关系,处理好工作进度与工作质量的关系,既要确保当前生产经营的有序稳定,又要积极稳妥地完成好盘活人力资源工作,通过盘活人力资源,真正实现企业竞争力的提升。

盘活人力资源,发挥人力资源优势,大局所需,大势所趋。只有扎扎实实、积极稳妥地盘活人力资源,企业才能打赢生死存亡保卫战,山西铝厂、山西分公司才能实现和谐发展,全体职工家属也才能真正的享受到企业发展带来的实惠。

盘活人力资源 大局所需大势所趋

——盘活人力资源系列评论之一
本报评论员

冷正旭在山西铝厂山西分公司盘活人力资源动员会上的讲话(摘要)

同志们:

下面,我就如何贯彻好实施方案、细则,推进盘活人力资源工作谈几点意见。

一、为什么要在山西铝厂、山西分公司开展盘活人力资源工作

在刚刚结束的中铝公司年中工作会议上,公司党组和高层领导反复强调,做好今年下半年的工作,对于中铝公司和中国铝业的极端重要性,要求总部各部门、各企业高度重视公司管理中存在的突出问题,迅速采取针对性措施,有重点、有步骤的加以解决,其中一个问题就谈到了盘活存量资产和人力资源。同时,公司党组还号召全体干部员工要坚定信心,勇于变革,强化管理,共克难关。

那么,在做好已部署工作的同时,山西铝厂如何进一步支持山西分公司打赢控亏增盈攻坚战呢?这个问题就摆在我们面前。2002 年,原山西铝厂划分为山西分公司和山西铝厂,经营性资产主要划归山西分公司,山西铝厂主要是后勤服务系统的一些二级单位。在山西铝厂营运之初,山西分公司以关联交易的形式,支持扶持山西铝厂,使原来由后勤服务为主的单位转化为有一定生产经营性资产的单位,原来保留的一部分生产经营性资产也在关联交易这个平台支持下,越做越好。

山西铝厂的发展是在山西分公司的支持下实现的,也是我们山西铝厂的全体干部员工,不等不靠闯出来的。山西铝厂的干部员工工作非常辛苦,我在晋铝建设公司调研时曾经说过,他们有时候为了闯市场,见人陪笑脸,失去了一部分做人的尊严。正是通过这样的努力,正是通过不断走出去,闯市场,山西铝厂发展起来了,已形成了现在的六大板块,26 个控股、参股公司,拥有资产 40 多亿元,在职员工 4600 人,实际用工 8000 多人。这一部分用工主要是:解决了一部分职工子弟的工作问题,解决了一部分和我们关系密切的地方子弟的工作问题,同时还聘用了大量的外籍员工(河津或厂区以外),这就是山西铝厂的用工现状。我们还根据公司党组的决定,将山

西碳素厂的脱困任务纳入了工作范围,通过艰苦努力,用四个项目作为载体,使山西碳素厂 1200 名员工再次走上工作岗位。在刚刚结束的公司年中工作会议上,熊总的工作报告中专门讲到这一点。我讲这席话,要表达两层含义:一是山西铝厂刚起步时,以关联交易形式,得到了山西分公司的大力支持;二是山西铝厂目前具备了接收山西分公司分流人员的条件。

从山西分公司看,总产能 220 万吨,当前运行 180 万吨,今年产量最高 182 万吨。说明 220 万吨的产能中,只有 75% 的产能能运行,25% 的产能(主要是烧结法系统)处于闲置状态,没有竞争力。我们有 12000 多名员工,是同等规模民营企业的 10 倍以上,我们 80 万吨氧化铝铝系统员工也不到 1000 人。人员多主要集中在老系统,而且资产闲置量大,在整个分公司最为明显,这就是山西分公司当前存在的一个突出问题。

横向对比,山西分公司的完全成本竞争力在中国铝业的内部排序是第四位,最好的是广西分公司,其次是山东分公司,再次是中州分公司,然后是我们,在我们后面是贵州分公司、河南分公司。与周边同一区域的民营企业相比,我们的完全成本比民营企业高出 800 多元/吨以上。我们要在铝锭售价 15820 元/吨时,才能实现盈亏持平;而民营企业在 10265 元/吨的价位时,就能实现盈亏持平。干企业不讲效益不行,从以上数据的比较中能够发现,我们的完全成本竞争力是不强的。

我们完全成本竞争力为什么不强?在变动费用占完全成本的比例中,山东分公司是 86%,河南分公司 73%,山西分公司 62%,中州分公司 78%,贵州分公司 69%,广西分公司 66%,这项指标我们是比较先进的。但再细分,在变动费用中我们的动力部分占了完全成本的 20%,又是六家氧化铝企业中最高,最低的河南分公司只占了 15%。

——期间费用占完全成本的比例,包括管理费用、销售费用和财务费用。(下转第二版)

同志们:

盘活人力资源,是企业新一届领导班子贯彻落实中铝公司年中工作会议精神,发挥“合署办公,一体化管理”的优势,紧密结合企业人力资源管理现状做出的一项重大决策部署。刚才,人力资源部孙经理宣读了《山西铝厂、山西分公司盘活人力资源工作方案》。冷总做了一个非常重要、非常恳切的动员,特别是从为什么盘活人力资源,如何盘活人力资源以及如何把工作做好、做稳、做扎实等方面进行了动员,讲得很全面、很透彻、很到位。

下面,就贯彻落实今天的会议精神,我再简要讲几点意见:

一是提高认识,把握政策,广泛宣传发动。在企业生存发展面临严峻挑战的非常时期,开展盘活人力资源工作,对打赢控亏增盈攻坚战、实现各项目标任务具有重要意义。各相关单位要深刻领会会议精神,重点是冷总讲话精神。要准确把握政策,严格按照工作方案的要求开展工作。要按照实施细则中对宣传发动的要求,通过各种方式,把冷总的讲话精神和工作方案的具体内容迅速传达到每一名干部员工。

二是处理好盘活人力资源与生产经营的关系。各相关单位要统筹兼顾,把盘活人力资源过程中可能出现的情况考虑得更周到一些,把工作做得更细一些,提前做好各种预案,合理调配岗位人员,在积极稳妥推进盘活人力资源工作的同时,确保生产经营正常进行。

三是处理好严格标准与有情操作的关系。要严格按照工作方案的要求,根据岗位要求标准选聘合适人员。同时要“有情操作”,坚持员工自愿与组织调整相结合的原则,尽可能把组织需求与员工的意愿相统一,促进盘活人力资源工作平稳有序推进。

四是处理好工作进度与工作质量的关系。盘活人力资源工作,时间紧、政策性强、涉及范围广、员工关注度高。在工作过程中,既要严格按照工作方案中确定的时间节点有序推进,又要本着对企业负责、对员工负责的态度,严格按照工作标准和程序,做好各环节的工作,把工作做细、做实、做到位。

同志们,盘活人力资源,时间紧迫、任务繁重、意义重大,希望大家以高度的政治责任感和使命感,认真负责,精心组织,确保盘活人力资源工作顺利完成。

郭顺喜在山西铝厂山西分公司盘活人力资源动员会上的讲话(摘要)

一、宣传发动 (略) 二、公布岗位 (略) 三、组织报名

凡符合相应岗位报名条件山西分公司员工均可报名(三个托管单位除外,山西分公司孝义铝矿员工只可报山西铝厂孝义铝矿岗位)。报名时间:2010年8月2日8:00至8月4日18:30。

(一)各单位通过山西分公司综合信息平台人力资源部主页下载报名表及报名汇总表。

(二)需报名的员工到本单位负责人力资源管理的业务科室领取报名表,对照《山西铝厂岗位需求一览表》相关岗位的报名条件如实填写并签字,连同相关证件的原件及复印件报业务科室(报名表一式三份、相关证件复印件一份)。

(三)各单位业务科室根据员工报名情况填报汇总表,将汇总表报本单位行政负责人签字确认。

(四)8月4日20:00前,各单位业务科室将报名表、汇总表、相关证件的原件及复印件报人力资源部员工管理科,同时将汇总表电子版以Excel形式发至CSL5048804@163.com。

(五)除报名表外,员工报名时需按照所报岗位的要求提供相关证件原件及复印件[毕业证(第一学历)、职称证、职业资格证书、特种作业操作证等]、一寸彩照三张、身份证复印件一份。

四、日程安排

(一)8月4日20:30,人事处、人力资源部及用人单位负责对报名人员的资格条件(年龄、学历、技术职称、职业资格及特种作业上岗资格等)进行审查。

(二)经审查,员工填报内容与人力资源部ERP系统信息不相符的,由相关人员查档核实。

(三)经核实,员工报名表确实存在虚假内容的,取消其报名资格,并将审查情况

山西铝厂 山西分公司盘活人力资源实施细则(摘要)

反馈至员工本人。

(四)如部分岗位符合条件的报名人数达不到需求数额的,由山西分公司人力资源部提出组织调整意见。

(五)8月5日10:00,人事处、人力资源部将审查结果及调整意见报山西铝厂、山西分公司盘活人力资源工作领导小组;对因部分岗位报名人数达不到需求数额的,人事处、人力资源部根据工作领导小组意见与相关单位协商并确定补充人员名单。

(六)8月6日8:00,对符合协商调入和劳务输出的人员名单通过电视及相关单位公示栏进行公示,公示期限为8月6日8:00至8月9日18:30;公示期满无异议的,8月10日至8月15日,人事处、人力资源部办理人员调动和劳务输出相关手续,并与用人单位进行交接。

(七)8月10日8:00至8月15日18:30,人事处、人力资源部与用人单位组织符合竞聘上岗条件的人员竞聘,并根据竞聘结果提出拟选人员名单,报山西铝厂、山西分公司盘活人力资源工作领导小组;根据工作领导小组意见将拟选人员名单通过电视及相关单位公示栏进行公示,公示期限为8月15日8:00至8月18日18:30,公示期满无异议的,人事处、人力资源部办理人员调动手续。

五、实施办法

此次员工上岗按所提供的岗位分为竞聘上岗、协商调入、劳务输出三种方式。

(一)竞聘上岗

竞聘上岗是指通过竞聘并根据竞聘结果对员工进行择优录用,录用员工与山西分公司解除劳动关系,并与山西铝厂用人

单位建立劳动关系。

竞聘采用演讲和专家提问相结合的方式进行,具体为:

1. 演讲。演讲的主要内容包括:个人基本情况及从业经历、对竞聘岗位的认识、岗位适合度分析、今后的工作措施等。

2. 答辩。评委在竞聘人员演讲结束后,根据竞聘人员的演讲内容及竞聘该岗位应具备的专业知识等方面进行提问,所提问题不超过2个,竞聘人员在规定的时间内进行答辩(所提问题及答辩要点附在评分表后,供评委选择、参考)。

3. 评委组成。评委由人事处、人力资源部及用人单位相关人员组成,人数不少于7人。

4. 评分办法。竞聘成绩总分为100分,其中:演讲内容60分、评委提问25分、语言表达能力10分、举止仪表5分。评委根据竞聘者演讲和答辩的情况进行综合打分,评分结果去掉一个最高分和一个最低分,其余评分结果的平均值即为竞聘成绩。

(二)协商调入

协商调入是指通过人事处、人力资源部与用人单位协商,并结合报名员工个人意愿,将符合岗位要求及人数的员工从山西分公司直接调入山西铝厂。录用员工与山西分公司解除劳动关系,并与山西铝厂用人单位建立劳动关系。

1. 人事处、人力资源部及用人单位根据报名员工的资格条件按照由高到低的原则进行排序,并据此提出拟选人员名单。

2. 人事处、人力资源部将拟选人员名单报山西铝厂、山西分公司盘活人力资源工作领导小组,并根据工作领导小组的决定办理录用员工的调动手续。

(三)劳务输出

劳务输出是指对山西铝厂由其他用工形式人员占用的岗位,山西分公司通过员工个人意愿和组织调配相结合的方式,派遣员工到山西铝厂工作。

1. 人事处、人力资源部及用人单位根据员工报名情况并按照组织安排的原则集结人员。

2. 人事处、人力资源部将人员情况汇总后报山西铝厂、山西分公司盘活人力资源工作领导小组组长确定。

3. 山西铝厂用人单位、山西分公司人力资源部负责签订劳务用工协议。

4. 人事处将劳务用工分至用人单位。

(四)管理考核与薪酬发放

1. 竞聘上岗及协商调入人员

(1)山西铝厂用人单位与录用员工签订劳动合同,明确双方权利和义务,员工应严格遵守山西铝厂及用人单位各项规章制度。

(2)人事处为录用员工办理岗位变动手续,按新岗位工资标准为其支付薪酬。

(3)用人单位自员工报到之日起,将其纳入本单位员工绩效管理考核体系。

2. 劳务输出人员

(1)用人单位与劳务输出人员签订《岗位合同书》,《岗位合同书》由用人单位制订,需明确该岗位的工作内容、任务量及工资支付标准等;《岗位合同书》一式两份,用人单位和劳务输出人员各执一份。

(2)劳务输出人员安置到新岗位后,用人单位按新岗位工资标准支付岗位工资,与原岗位工资的差额部分由山西分公司承担,社会保险、住房公积金由山西分公司按原渠道进行办理;绩效工资按用人单位的规定和考核结果发放。

(3)用人单位对劳务输出人员进行日常管理和考核,考核结果直接与待遇挂钩,奖励部分在用人单位支付应承担费用时一并兑现。

(上接第一版)管理费用,我们占完全成本的2%,和广西分公司并列第二,贵州分公司最高,最低是山东、河南和中州分公司。财务费用,我们仅次于广西分公司,广西分公司占5%,我们占3%。综合起来,山西分公司期间费用占完全成本的比例,除了广西分公司以外是最高的,广西达到9%,我们达到6%。

——固定费用占完全成本的比例。工资性费用,山西分公司占完全成本的比例是13%,是六家氧化铝企业最高的。最低的是山东分公司,河南分公司和中州分公司是8%,我们超出了5个百分点。折旧,我们在全公司是第二高的,达到12%。关联交易,今年上半年山西分公司对山西铝厂关联交易贡献是六家氧化铝企业里面最高的,占完全成本的6%。全部加起来,我们固定费用占完全成本的比例是32%,也是六家氧化铝企业中最高的。

从以上数据中可以感觉到,我们的突出问题在哪里?管理费用我们和广西分公司并列第二,广西分公司管理成本,工资拿得高,我们管理人工工资并不高,但是管理费用却比较高,工资费用“独占鳌头”。我们对存在的问题要高度重视,迅速采取措施,有重点、有步骤的加以解决。

首先是盘活存量资产。要千方百计将现有存量的25%烧结法产能开起来,条件只有一个,就是把煤价降下来。如果煤价能降低200-300元左右我们就能开起来,就有竞争力。同时要把我们检修分厂的检修队伍拉出去创收,包括运输部承担社会运力,积极创收。在煤炭资源获取方面,我们要积极争取省、市、县政府的支持,以提高完全成本竞争力。前段时间,我拜访了天津市委书记、市长,运城市委书记、市长,还拜访了陈川平副省长,提出不解决这个问题山西分公司将无法生存。各位领导都表示全力支持我们。争取到煤炭资源,我们的烧结法闲置产能就可以开起来,这样折旧、关联交易、工资性费用都能降下来。

但通过争取煤炭资源盘活资产,主动权不在我们手上。我们不能等待,必须两条腿走路,一方面积极争取外部政策支持,另一方面要做好内部工作,抓紧往前推进。这

就提出出来将山西分公司富余员工转移分流到山西铝厂的课题。经过两个人事部门分别与有关二级单位充分沟通,形成具体方案,经厂长、总经理联席办公会研究决定,力争转移900-1000名左右员工。这也是我们积极响应总部的号召,采取一切措施、想尽一切办法,确保实现8500万“红线”目标的重要措施之一。

二、怎样做好这次盘活人力资源工作

在山西铝厂、山西分公司盘活人力资源,既是形势的需要,又有实现的可能,是一件互利双赢的大好事。如何把好事做好,在盘活人力资源的方案里,明确了指导思想和本原则。指导思想中提出要发挥合署办公、一体化管理的优势,但这种优势如何体现?现在郭书记和我都在山西铝厂、山西分公司“一肩挑”,他是党务部分,我是行政部分。“一肩挑”就应“挑”出经济效益来,应该在这种体制下多做对老百姓、对组织有利的事,多一顶“帽子”,就多一份责任!

我们这一次是从分公司往山西铝厂流动,是根据我们当前的发展态势、整个企业经营状态、面临的形势和任务作出的决定,实际上今后也可以从山西铝厂往山西分公司流动,从长远来看这种流动是双向的。我们不进行员工转移分流,企业能坚持多久?如果是金融危机一年半载还可以,但后危机时代,如果是二、三年能坚持得住吗?我们的员工队伍是企业的宝贵财富和资源。我们把他当成资源来看的时候,就是要发挥他们的潜能,让他们在各级组织的带领下,走出去闯市场,为企业创造财富,这是人力资源管理的一个基本落脚点。我们的目标是盘活山西铝厂和山西分公司人力资源,这句话怎么理解?山西分公司的人调到山西铝厂,怎么盘活山西铝厂人力资源呢?山西分公司过来的人员中不会有二级单位的领导,就是要盘活山西铝厂二级单位部分领导、经营层的人力资源智慧,有这个能力就多加点压力,多承担点任务。从这个意义上说,对山西铝厂而言,是对二级单位的领导层人力资源的盘活;对山西分公司而言,是对二级单位以下员工队伍技能体能的盘活。充分发挥人力资源的潜能,目标是

实现人力资源管理的效益最大化。通过人力资源的重新配置,使我们的经济效益实现最大化,这才是体现出“办真正的企业,真正办企业”的内在要求。

关于基本原则,我重点强调“坚持员工自愿与组织调整相结合的原则”。坚持员工自愿,首先是尊重员工的选择,组织有需求,员工有愿望,我们要优先考虑。但仅仅这样是不够的,组织有需要,员工没有这样愿望怎么办?没有愿望,可能是由于对新岗位、新环境、新工作比较陌生,不愿意离开熟悉的环境、熟悉的工作、熟悉的工友。这种情况下就需要组织出面,在做好思想政治工作的基础上,采取行政措施,予以安排和调动。这次的工作目标不是可实现可不实现的,而是必须要实现的。我在车间采过12年,知道大家在一起工作时间长了,是有感情的,如果没有广泛的宣传发动和深入细致的思想政治工作,是很难做到位的。所以我希望,在这个问题上,厂和分公司各个二级单位的党政主要领导、科室科长、车间主任、工段长、班长都要行动起来,共同做好思想政治工作,通过正确的舆论导向,引导员工理解、参与、支持盘活人力资源工作。这是这次工作方案目标能否实现的关键。

首先,岗位需求一定要公开。各二级单位一定要传达到车间、班组和岗位,让所有的员工都知道这次盘活人力资源工作具体内容、具体细节,甚至于短期休假、没有上班的员工,也要指定专人传达,保障全体员工的知情权。员工知情权是否到位非常重要,如果有一部分员工都不知道公司在做这件事,就会出现信息不对称,而信息严重不对称时,可能就要出问题。所以二级单位要在最短的时间内把方案宣讲到位,让每个员工都知道。时间紧,工作压力也很大,必须高度重视。

第二,工作程序、工作标准要公开。以高考为例,孩子没考上大学,家长们多数都是自责,为什么没把孩子送到一个好一点点的学校,或者埋怨自己小孩不争气,没有几个埋怨高考制度的,为什么?因为高考的报名程序、时间、条件全部公开了,考试规则是公开的,考试评分原来是老师改,现在是

计算机统计分析,其它因素基本是没有的,现在再加上网上录取,堵塞了很多漏洞。虽然有一部分教育专家,对高考制度有这样、那样一些议论,但专家也找不出一个更好的方法来替代高考制度。最近两年高考制度有所松动,一部分中学校长实名推荐,但他是要签字的、是要担责任的,要受到全社会的监督。我们这次人员转移分流工作中,山西铝厂的岗位需求很复杂,有的工种可能在我们员工中认为是好工种。面对这种情况,怎样来做好这项工作,让我们的员工以平衡的心态积极参与,同时也乐于接受最后的结果,这对我们的操作技巧、工作纪律、政策宣传,提出了很高的要求。我希望两个人事部门要做到像高考一样,当参与的员工没有找到合适的岗位时,他不会埋怨山西铝厂、山西分公司,不会埋怨分厂、车间的领导,而是积极准备下次再来。如果做到这样的效果,说明我们在操作上没有出现问题。

第三,重要节点一定要公示到位。除了电视、报纸等媒体以外,有关单位要公示到员工能方便了解的场所,交给职工和群众来监督。公示期间有异议的一律暂缓。我们提倡实名制举报,确认确有其人后,组织会找举报人尽快核实情况,否则不予受理。专家评委评分也必须实名制,签字存档,以确保我们的专家按政策、按条件来客观地评价被评价的对象。总部机关组织对外级干部的竞聘时,我作为评委参加了一个组的工作,在打分时首先掌握的就是打分的分寸、尺度、标准是不是一致,最后才签字确认。这是个经验,对大家都是个借鉴。做到这些,可以促使我们的干部、专家公平履行职责,完成好组织交给的任务。

最后,我想说明一点,推进山西分公司向山西铝厂转移分流人员的效果,要以不影响山西分公司、山西铝厂正常的生产经营活动为标准进行评价。在推进这项工作时,怎么确保当前的生产经营活动正常、秩序不乱,各单位都要做好安排部署。我们做这件事是为了实现下半年8500万元的“红线”目标,如果在生产现场上出了问题,就违背了我们当前做这件事的初衷。

山西铝厂岗位需求一览表

序号	用人单位	岗位	人数	岗位技能要求	上岗方式		
1	厂办	打字文印员	1	女性、全日制中专以上学历、有一定文字功底、熟悉计算机排版作业	通过竞聘选择合适人员调入后直接上岗		
2	财务处	会计	2	全日制专科以上学历、具有中高级会计师职称			
		收费员	2	全日制专科以上学历、熟悉财会、统计业务知识			
3	纪检监察工作部 (审计部)	审计员	5	具备财会管理知识人员3名,具备法律、企业管理知识人员1名,具备工程预算管理知识人员1名。具体条件: 1、年龄40岁以下,成绩突出者可适当放宽年龄限制。 2、全日制专科以上学历,其中:财会管理知识人员具有会计师资格;工程预算管理知识人员具有预算员资质。 3、具有相关从业经验者优先。	通过竞聘选择合适人员调入后直接上岗		
4	工会共青团工作部	青年工作办公室干事	1	28岁以下、全日制本科学历,思想进步、性格开朗活泼、具有一定组织能力、文字写作能力和口头表达能力			
5	营销部	水泥物理检测	2	高中以上学历、身体健康、责任心强、具有5年以上化验工作经历		选择合适人员协商调入,经用人单位培训后上岗	
		门卫	4	男性、身体健康、责任心强			
6	离退休管理服务中心(社保部)	社会保险员	1	男性、全日制专科以上学历、熟悉社会保险知识、具有较强业务沟通能力	通过竞聘选择合适人员调入后直接上岗		
7	武装保卫部	门岗	50	男性、40岁以下、身体健康、复转军人优先	选择合适人员协商调入,经用人单位培训后上岗		
8	职工培训中心	双师型教师	5	全日制中专以上学历,车工、电工、焊工、钳工、数控专业各1名,要求既能讲解理论、又能实际操作	劳务输出,经面试和试讲合格后上岗		
		机械类教师	2	全日制专科以上学历,本专业优先			
		电气类教师	2	全日制专科以上学历,电子技术专业1名、电气设备及控制专业1名			
		汽车工程教师	1	全日制专科以上学历,本专业的优先			
				计算机教师	1	全日制专科以上学历,本专业的优先	劳务输出,经用人单位培训后上岗
				氧化铝工艺及设备教师	2	全日制专科以上学历,工艺1名、设备1名	
				基础类教师	4	语文、数学、物理、政治各1名、全日制专科以上学历,师范学院毕业的优先,需进行面试和试讲。	
				宿舍管理员	6	男性4名、女性2名、身体健康、责任心强、50岁以下	
		门卫	4	男性、身体健康、责任心强	劳务输出,直接上岗		
		卫生工	2	男性1名、女性1名,身体健康			
9	生活服务中心	幼教	7	全日制幼师毕业、受过幼儿教育专业技能培训	通过竞聘选择合适人员调入后直接上岗		
		客房前台服务员	5	女性,身高1.60-1.65米,18-25岁、五官端正、体型匀称、体检合格、普通话标准、高中以上学历			
		客房服务员	10				
		餐厅服务员	5				
10	职工医院	门卫、保安	4	男性、身体健康、责任心强	选择合适人员协商调入,经用人单位培训后上岗		
11	水泥厂	钳工	8	男性、具有10年以上钳工工作经历			
		电工	4	男性、有特种作业操作证、10年以上电工工作经历			
		自控仪表工	4	男性、全日制专科以上学历、5年以上本专业工作经历			
		化学分析工	2				
		仪器分析工	1				
		物理检测工	1				
		窑操作工	4	男性、高中以上学历、10年以上工作经历			
12	晋铝安装公司	机械、电气、土建技术员	6	男性、25-45岁、全日制大专以上学历	通过竞聘选择合适人员调入后直接上岗		
		电工	3	男性、25-40岁、高中学历、身体健康、有特种作业操作证			
		钳工	3	男性、25-40岁、高中学历、身体健康	选择合适人员协商调入,经用人单位培训后上岗		
		电焊工	2	男性、25-40岁、高中学历、身体健康、有特种作业操作证			
13	晋铝安装公司 (检修)	筑炉工	3	男性、25-40岁、高中学历、身体强壮	劳务输出,经用人单位培训后上岗		
		技术员	2	全日制专科以上学历、中高级职称,建筑安装、电气专业的优先			
		调度员	1	高中以上学历、熟悉建筑安装业务流程			
		喷漆工	1	45岁以下、身体健康、从事本工种5年以上工作经历			
		刨工	1				
		木模工	2				
		钣金工	1				
		保温工	2				
		车工	11				
		电工	22			45岁以下、身体健康、从事本工种5年以上工作经历、有特种作业操作证	
		电钳工	6			45岁以下、身体健康、从事本工种5年以上工作经历	
		防水工	6			45岁以下、身体健康、从事本工种5年以上工作经历、有特种作业操作证	
		焊工	129				
		护理工	1	45岁以下、身体健康、从事本工种5年以上工作经历			
		划线工	2				
		架子工	5				
		力工	44			男性、45岁以下、身体健康	
		炼钢工	3	45岁以下、身体健康、从事本工种5年以上工作经历			
		炉前工	1				
		铆工	4				
		起重工	4				
		气焊工	2	45岁以下、身体健康、从事本工种5年以上工作经历、有特种作业操作证			
		大车司机	1	男性、具有10年以上驾龄			
		司机	9	男性、具有5年以上驾龄			
		拖拉机司机	2	男性、45岁以下、身体健康、从事本工种5年以上工作经历、有特种作业操作证			
		汽修工	8	45岁以下、身体健康、具有10年以上汽车检修经历			
		钳工	51	45岁以下、身体健康、从事本工种5年以上工作经历			
		镗工	3				
		天车工	4			45岁以下、身体健康、从事本工种5年以上工作经历、有特种作业操作证	
		瓦工	4				
		维修钳工	1				
		铣工	2				
		造型工	11				
		钻工	2				
		清理工	8				
		清洁工	2			45岁以下、身体健康	
门卫	11	45岁以下、身体健康、责任心强					
14	晋铝建设公司	工程技术管理人员	60	45岁以下,身体健康,能够适应外出施工艰苦条件,所学专业为工民建、暖通、电气、机械、给排水,须具备建造师、结构师、造价师、安全师、质量员、预算员等职业资格。	选择合适人员协商调入,经用人单位培训后上岗		

序号	用人单位	岗位	人数	岗位技能要求	上岗方式	
15	晋铝资源综合利用开发有限公司	华丽公司施工管理	1	全日制本科以上学历、熟悉土建、安装施工管理业务	通过竞聘选择合适人员调入后直接上岗	
		天津广泰公司	1	全日制本科以上学历、熟悉土建、安装施工管理业务(工作地点在天津)		
		会计	1	全日制本科以上学历、精通财会工作各项业务		
		办公室行政管理	1	全日制本科以上学历、35—40岁之间、有办公室管理工作经验同时能胜任文秘工作		
16	天津市宏泰粉煤灰开发有限公司	天津广泰公司钳工	1	高中以上学历、具有钳工实际操作经验、同时熟悉电工作业(工作地点在天津)	选择合适人员协商调入,经用人单位培训后上岗	
		政工干事	1	男性、45岁以下、专科以上学历、具有10年以上政工工作经历、能起草较大的材料和文件	通过竞聘选择合适人员调入后直接上岗	
		销售业务负责人	1	男性、40岁以下、专科以上学历、具有营销工作经历且能从事管理工作、需要面试		
		设备管理员	1	男性、45岁以下、专科以上学历、机械专业、具有10年以上从事设备管理的经历		
		设备技术员	1			
		质量管理员	1	男性、45岁以下、专科以上学历、化工专业、具有10年以上从事工艺技术管理的经历	选择合适人员协商调入,经用人单位培训后上岗	
		汽车电工	1	男性、40岁以下、高中以上学历、具有10年以上汽车电工检修经历		
		汽车维修工	1	男性、40岁以下、高中以上学历、具有10年以上汽车检修经历		
		压路机司机	2	男性、40岁以下、高中以上学历、具有5年以上驾龄		
		推土机司机	2	男性、40岁以下、高中以上学历、具有5年以上驾龄		
		洒水车司机	1	男性、40岁以下、高中以上学历、具有5年以上驾龄		
		大车司机	21	男性、40岁以下、高中以上学历、具有10年以上驾龄		
		销售业务员	3	思维敏捷、身体健康、具有良好的业务沟通能力和市场意识		
		销售开票员	2	女性、35岁以下、高中以上学历		
		质检化验员	3	女性、35岁以下、高中以上学历、具有5年以上从事工艺化验经历		
		小车司机	3	男性、45岁以下、5年以上驾龄	劳务输出,经用人单位培训后上岗	
		叉车司机	8	男性、35岁以下、具有5年以上驾龄		
		卸砖工	15	男性、40岁以下		
		配料操作工	14	男性、40岁以下、高中以上学历		
		配料巡检工	1	女性、35岁以下、高中以上学历		
		球磨机操作工	4	男性、45岁以下、高中以上学历		
		砖机操作工	24	男性、40岁以下、高中以上学历		
		摆渡车操作工	4	女性、35岁以下、高中以上学历		
		轮碾机操作工	17	男性、40岁以下、高中以上学历		
		蒸压釜操作工	12	男性、45岁以下、高中以上学历		
		司炉工	4	男性、45岁以下、高中以上学历、有特种作业操作证		
检修钳工	9	男性、40岁以下、高中以上学历、具有10年以上检修工作经历				
检修电工	4	男性、40岁以下、高中以上学历、具有10年以上电工工作经历、特种作业操作证				
搅拌机操作工	5	男性、40岁以下、初中以上学历				
消化仓操作工	6	男性、40岁以下、高中以上学历				
十一米螺旋岗位操作工	3	男性、40岁以下、高中以上学历				
17	晋正监理公司	土建	15	1、国家注册的监理工程师、造价工程师、建筑设计师、结构设计师、岩土工程师、建造师等资格人员优先录用;2、有中级以上技术职称、有工程管理工作经历人员、能长期外出执行监理任务、大学本科学历、年龄原则上45岁以下、男性优先录用。	选择合适人员协商调入,经用人单位培训后上岗	
		电气	2			
		机械	4			
		自控	2			
		采矿(地质)	6			
		给排水	2			
		供热通风	2			
		测量	1			
		筑炉	2			
		行政文秘	1		通过竞聘选择合适人员调入后直接上岗	
18	晋铝实业总公司	大株公司洗涤工	9	男性,身体健康,责任心强	劳务输出,经用人单位培训后上岗	
		泓源公司干燥工	1			
		泓源公司快脱工	1			
		泓源公司成型工	2			
		泓源公司活化工	2			
		泓源公司煮料工	1			
		印刷厂排版工	1			女性、熟练操作计算机排版
		印刷厂接送货工	1			男性、身体健康、责任心强
		电工	5			具备专业技术资格证和特殊工种上岗操作证
		焊工	4			具备专业技术资格证和特殊工种上岗操作证
		钳工	5			具备专业技术资格证
		选煤厂操作工	6			男性、身体健康、责任心强
		乙炔厂送气工	2			
		编织厂园织工	15			女性、身体健康、责任心强
编织厂缝纫工	8					
修建公司起重工	1	具备专业技术资格证和特殊工种上岗操作证				
19	山西碳素厂	办公室主任	1	目前从事科级(副科级)管理工作、文字写作能力强的优先	通过竞聘选择合适人员调入后直接上岗	
20	晋铝物流有限公司	党委工作部主任	1	目前从事科级(副科级)管理工作、党员、文字写作能力强的优先		
21	晋铝兴业冶金材料有限公司	汽机车间主任	1	目前从事科级(副科级)管理工作、从事本专业的优先		
		电气车间主任	1			
		氮化硅车间主任	1			
		文秘	1		具有一定的文字写作能力、熟悉计算机操作	
22	介休市煜业选煤有限公司	机械工程师	1	男性,具备电气、机械专业的中高级职称	选择合适人员协商调入,经用人单位培训后上岗	
		汽机操作工	10			5年以上汽机操作工作经历
		发电操作工	10			5年以上发电操作工作经历
		电气工程师	1			
23	山西介休鑫峪沟煤业(集团)公司	人力资源部经理	1	目前从事科级(副科级)管理工作、熟悉人力资源管理、绩效管理与考核业务	通过竞聘选择合适人员调入后直接上岗	
		党群工作部主任	1			目前从事科级(副科级)管理工作、党员、文字写作能力强的优先
		会计	1			全日制本科以上学历、熟悉财会业务知识
		子公司合同管理员	3			熟悉合同管理知识、责任心强
24	孝义铝矿	销售人员	2	思维敏捷、身体健康、具有良好的业务沟通能力和市场意识	选择合适人员协商调入,经用人单位培训后上岗	
		护矿工	10			男性、身体健康、责任心强
25	山西铝厂黄河电器有限公司	喷塑工	2	具备熟练的专业知识和技能	劳务输出,经用人单位培训后上岗	
		配线电工	2			具备熟练的专业知识和技能 and 特殊工种上岗操作证
		电焊工	2			具备熟练的专业知识和技能 and 特殊工种上岗操作证

发挥人力资源整体优势

创新人力资源管理模式