

搭建平台,让员工获得 保值 增值 发展 开发区企业培养人才刮起 学院风

产业的不断优化升级离不开企业与时俱进的发展。这不仅需要企业拥有高精尖的厂房和技术,还需要高素质的人才赋能,增强软实力。对于企业来说,开展岗前培训、技能培训、安全培训、销售培训等学习早已屡见不鲜,如何系统培养一支知识型、创新型、学习型的高素质员工队伍,激发企业创新活力成了越来越多企业负责人发展战略规划中重要的一环。

近日,记者了解到,经济开发区的企业在人才培养上刮起了一股学院风。为了让员工在保值基础上实现增值发展,这些企业各显神通,纷纷立足自身资源成立学院,以构筑企业全员培训体系为基础,通过企业文化的导入和员工学习习惯的培养,形成企业知识管理、人才加工、市场竞争的智力平台,从而成为推动企业高质量发展的有力武器,不断提升核心竞争力。

记者 徐敏 通讯员 黄田

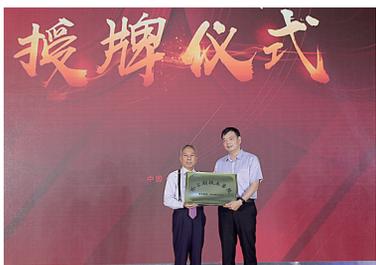
哈尔斯技术学院 提升专业技能 技术引领高质量发展

今年9月,浙江哈尔斯真空器皿股份有限公司成立了技术学院。经过层层选拔测试,该公司51名来自基层一线的员工成了该技术学院的首批学员。

据悉,哈尔斯技术学院是一所培养企业技术研发人员和技术员工为主,提升员工技术及技能水平,符合岗位任职要求并能支撑企业持续发展的专业性企业内部培训机构。该学院的课程主要分文化课程、公共课程和专业实践课程三大类,除了聘请企业各部门技术骨干作为授课讲师,还邀请外面的资深讲师前来授课,系统化培训,全方位提升学员的知识储备和专业技能。

创办技术学院的关键是打造企业自有核心技术,建立企业标准化体系,为公司三百(百强企业、百亿营收、百年品牌)、四化(标准化、自动化、信息化、智能化)、五局(人才布局、市场布局、生产布局、产业布局和资本布局)中长期战略目标的实现,提供源源不断的人才储备力量。哈尔斯公司董事长吕强说。

记者了解到,为了不断夯实高质量发展的基础,哈尔斯公司在人才培养战略上一直不断推陈出新。该公



司持续优化企业人力资源建设,激活组织及员工创造价值,基于组织能力建设,持续进行部门职能梳理、人才盘点、事人匹配。

去年以来,哈尔斯公司相继启动青年突击队、铁军人才项目和雏鹰人才发展项目等,持续推进员工常青藤发展规划落地执行,拓宽员工发展通道,提升员工履职能力,为企业发展提供可持续发展的人才保障;以业绩为导向,加强绩效管理,切实探索实施经营层与员工的激励机制,让公司成为全体员工与合作伙伴共同创业、实现价值、合作共赢的平台,推进基于姜太公思想精髓的哈尔斯文化,推行协同、担责的文化理念,打造企业价值观同频共振的团队,营造开放、包容和学习的企业环境,让所有哈尔斯人生成共识、形成共鸣、达成共振。

飞神管理大学 培养优秀骨干 打造卓越管理团队

近日,在铿锵有力的《飞神誓词》口号声中,浙江飞神车业有限公司的管理大学正式成立。

记者了解到,飞神公司作为一家生产经营滑板车、车辆模型、全地形沙滩车、智能代步车、高端房车、医疗护理产品的综合型企业,一直紧抓产品研发“牛鼻子”,每年投入几千万元资金进行核心技术研发,努力打响飞神品牌,成为行业企业的佼佼者。在该公司高质量发展的背后,离不开党建引领下,对公司人才培养、团队深造的不断创新实践。飞神管理大学就是其中一个缩影。

飞神管理大学为员工提供了规划职业生涯、展示个人魅力的舞台,是提升管理团队水平的摇篮。它以增强飞神核心竞争力,学习工匠、争做工匠,培养优秀管理骨干,促进员工成长为己任,秉持弘毅、自强、远大、创新的校训,为公司发展提供优秀的后备人才。飞神公司党支部书记兼管理大学教务长金旭升说。

如果你有一技之长,且能将自己所长传授给大家,为飞神高质量发展赋能,飞神管理大学讲师团欢迎您的到来。在当日的开学典礼上,飞神管理大学专门成立了讲师团,该公司



董事长兼管理大学校长陈向阳向14名飞神讲师发放了聘书。

在飞神管理大学的开学第一课上,陈向阳从“飞神是谁?飞神有什么?飞神梦是什么?我们是谁?我是谁?”切入,向与会员工和讲师团总结了飞神公司成立以来的发展历程,对飞神愿景、使命和价值观进行阐述,描绘了飞神发展的蓝图,指明了该公司的行动纲领和工作指南。

有没有填补国内空白,有没有做到行业领先,这是飞神公司自2006年以来一直坚守的发展初心,未来依旧不会变。陈向阳通过阐述完整认知、完善自我、圆满自我的哲学理论,鼓励与会人员创造性开展工作,既要仰望星空,也要脚踏实地、克难攻坚,不负韶华、不断超越,为实现自己的人生价值而努力奋斗。

道明商学院 提高员工素养 聚智打造学习型企业

安全相守,天下道明。道明光学不做百米短跑选手,而是要争做马拉松的长跑冠军。我们的目标是打造世界卓越品牌DM。围绕这个战略规划,道明光学股份有限公司董事长胡智彪一直十分重视人才梯队建设,着力打造学习型企业。

特别是今年,在这核心竞争力大提升的关键之年,道明公司不断创新形式、丰富内容,第二期素质拓展的团队熔炼以及第三期道明大讲台的成功举办,为的就是让学习贯穿于员工的工作生活之中,不断夯实人才培养、储备的聚智基础。

信息时代,无知者不知变,不进则被淘汰,只有不断更新知识储备,多维度建立知识技能矩阵,才能在快速发展的社会环境和工作岗位中立足于不可替代的地位。上月29日,道明公司正式成立道明商学院,再度为员工搭建了学习的平台,全国人大代表黄美娟兼任道明商学院院长。

据悉,道明商学院作为道明公司企业系统打造的内部培训平台,旨在促进企业团队建设和人才队伍培养。该商学院的学员除了公司中层以上管理人员,还有公司大专以上学历的员工,学习形式主要分线上自学、线下培



训和游学两种。线上自学的话采用学分制,我们学院会结合员工的岗位实际以及学习所需量身定制课程,要求每位学员利用休息时间学习,每月时长达到200分钟至260分钟,且只有完成学习通过后考试才能修得相应的学分。黄美娟介绍,线下培训除了邀请专业人员培训专业技能,还会派优秀学员到该公司其他基地游学和深造,提高综合业务水平和能力。

自道明商学院成立以来,该公司上下已经形成了你追我赶、PK学分的浓厚学习氛围。俗话说,活到老学到老。现在每天下班之后的第一件事就是打开线上的学习平台学习,都已养成习惯了。该公司员工小俞说。通过近一个月的学习,他明显感受到新的知识养分对提升自我素养和业务水平带来的巨大帮助,这让他更有动力通过商学院继续深造。

王力商学院—— 提升员工归属感,增强企业凝聚力向心力

小张,你们在公司工作了几个月,现在工作情况怎么样?近日,在王力安防科技股份有限公司的防盗安全门总装车间,老员工高泽建看到张懿徽、张建明和杨禹祥,便上前了解他们的工作情况。

感谢师父耐心指导安装技巧,我们现在装配速度比以前快多了,工资收入也跟着上涨了不少呢。张懿徽笑呵呵地向师父汇报了工作进展。

张懿徽、张建明和杨禹祥都来自湖南会同,他们和高泽建在几个月前还有一段师徒情。

今年8月初,张懿徽一行三人到王力公司应聘,成了装配工。为让他们尽快掌握防盗门安装技术,该公司相关负责人专门安排已有16年工龄的技术骨干高泽建当他们的师父,以老带新,指导他们装配基本知识和技巧。仅用短短半个月时间,他们三人就基本掌握了安装技术,每天能安装四五十樘门。经过几个月操作后,他们技术更加熟练,速度也越来越快,在工资计件的情况下,他们收入也增多了不少。

这样以老带新的模式是王力公司成立商学院以来打造学习型企业



业的一个缩影。随着该公司三大智能战略的实施,对员工的技能与素质的要求也会越来越高,如何打造一支学习型团队,技能型团队,也成为公司发展的重要一环。为此,该公司坚持人才培养与人文关怀并举,技能提升与素养建设并重,为加快转型升级提供有力人才队伍保障。

每月月底,王力商学院要对新员工进行企业文化、规章制度等培训,对车间新员工,还要安排消防知识、安全生产、劳动保护等学习,使他们尽快融入公司大家庭中,跟老员工一起并肩奋斗。王力公司相关负责人介绍,同时,该公司还从生活的各个方面,经常性、持续性、有效地关心关怀关爱员工,不断增强员工的凝聚力与向心力,提升员工的获得感与归属感。