



大家公司

4月24日下午,大家公司总工程师张进在述职报告中对大家公司人才现状、人才需求进行了分析和建议。

大家公司共计47人,平均年龄51岁,大专以上学历47%,化工专业占比47%。大中专及以下学历占比49%,在新时代发展等新形势下,现代管理理念、管理文化、创新从经验型管理等方面存在诸多问题需要完善健全,市场开发力度需要加强,信息渠道需要拓展;队伍中缺乏高端管理人才。

为改善现状,他建议到:

- 1.完善薪酬体系建设,并制定激励政策,并制定一支有竞争力的国际化队伍。
- 2.运用SWOT分析,帮助高学历人才制定个人职业规划,明确其开发渠道,提高薪酬和安全感。
- 3.树立人人是人才,岗位出人才的理念,激发员工活力和团队意识。
- 4.建立绩效考核体系,完善奖惩激励机制,通过绩效考核,建立与薪酬、职务晋升、培训机会挂钩的激励制度。

(曹海霞 采访 魏志伟)



辽阳公司

辽阳公司总工程师于洪波从学历、年龄、工龄、以配度等方面分析了人才管理现状,并指出人才在学历、用、育、留的经验分享。

520设置是国企股份的“黄埔军校”,为各子公司培养输出优秀人才36人,其中中级及以上人才33人,包括除基层工薪职半岗半岗逐年提高;关键岗位配备齐全,人才梯队建设需要加强;需要储备高端技术人才。

为改善现状,他建议到:

- 1.建立绩效考核与分配机制,坚持责任结果导向,按“岗”分配,使奋斗者得到合理回报。
- 2.调整自主经营权,激发基层个体活力,实施薪酬动态管理。
- 3.调整薪酬机制,使员工有获得感,有尊严,体现薪酬、技能、工龄等分配,增强员工的信心。
- 4.下部开展批评和自我批评,摆袖子,正衣冠,总括经验。
- 5.根据公司发展需求,建立人才库,储备关键岗位人才。

(辽阳公司 采访)



广东公司

广东公司总工程师何伟在述职报告报告中明确道出:每年的4-6月是时间,广东公司基层人员流失较多。

造成这一现象的主要原因:年初后企业竞争人才,公司的薪酬评定工作基本无明确安排,以及2019年新薪酬实施后,广东公司薪酬没有较大幅度调整等因素。

为了改善现状,他建议:

- 1.重新界定岗位,精简岗位,使薪酬总额不变,但个人收入增加。
- 2.重点关注员工薪酬调整,在工晋升或岗位能力提升后及时调整薪酬,设置工龄工资。
- 3.完善员工的绩效考核机制,特别是深化骨干员工的成长性培养,不过得于人才流失。
- 4.量化考核,对特殊贡献和超额行为,设置专项考核办法,如采购物料处理,节能减排,争取良好效益等。

(广东公司 采访)



扬州公司

扬州公司总工程师王书仁通过述职报告指出,人员年龄、工龄、学历等方面对人才流失情况进行了阐述,重点对人才流失原因、人才管理、用、育、留等方面做了系统总结与分析。

扬州人才管理存在以下问题:

- 1.员工离职率高,尤其是切片包装岗位,大学生校招招聘效果不理想,2019年、2017年新招聘的人员留存率不多;
- 2.技术专业员工不能完全满足实际需要,如收效在收效分析,信息化等,管理团队能力有待提升,同时岗位技能知识缺乏系统性;
- 3.岗位考核激励、薪酬激励效果不明显。

扬州公司总工程师李洪在述职报告中对包装公司现有的人才现状以及人才的需求方向。

包装公司大专以上学历占比68%,对有潜力的新生力量关注度不够,公司发展需要专业人才,但招聘困难,且存在人才流失现象。

造成此种现象主要原因为:公司薪酬占比竞争力不强,且职业生活发展规划及薪酬评价体系不够清晰,以及激励不及时等因素。

为改善此种现象,他建议:

- 1.在公司发展好的同时,提高员工实际享有公司发展带来的薪酬福利的增长。
- 2.以专业者为激励主体,建立合理的分配激励机制,公平的竞争机制,创新的动力机制,建立有效的奖励激励机制。
- 3.引入量化文化,通过开展民主生活、谈心会、管理及控于人员队伍后展等形式,将个人的职业生涯规划与企业的发展相结合。

(扬州公司 采访)



吉林公司

吉林公司总工程师张新在述职报告中提到企业转型升级,归根到底就是人才的转型升级,人才是实现转型升级的关键,是高质量发展的根本保证。

德州古州只能处于转型升级的关键时期,面临诸多困难,深刻认识到人才管理工作的重要性,这已经成为影响制约古州转型升级和持续发展的关键因素,下一步我们将高度重视,认真研究对策,切实加强解决。

面对目前存在的问题,他建议到:

- 1.强化人才意识,开发人才资源;营造氛围,实施人才服务;创新机制,推动人才工作;具有自主创新力,掌握现代研发制造技术工程技术人员,熟练掌握先进生产技术和工艺技能人才加入古州团队。
- 2.实施文化育人,项目聚才战略,努力把古州需求技术人才聚集到古州的革命中来,为古州转型升级、高质量发展提供坚实的保障的人才保障和智力支持。
- 3.建立规范化的培训制度开发人才资源,某某建立人才是典型创新发展第一资源,人才主体地位,紧紧抓住培养、吸引、用好、服务人才四个环节。

(德州古州 采访)



石达公司

石达公司总工程师于学龙从学历、年龄、工龄、以配度等方面分析了公司人才现状,阐述了公司招聘渠道的两大问题:湖北新建企业开始大量人才招聘,或影响公司人员稳定性;受政府政策及交通影响制约了公司招聘优势。

为改善现状,他建议到:

- 1.做人才需求调研,明确工作职责,任职资格和工作关系,符合公司管理发展需求,做好人才储备。
- 2.优化招聘流程,多方位筛选人才;建立入职跟踪及反馈跟踪。
- 3.招聘外部薪酬水平,开展薪酬调研工作,实现价值对等。
- 4.建立绩效绩效考核机制,实现绩效考核与员工晋升、职业发展进一步结合。
- 5.开展知识培训,制定培训计划,实施绩效对比,提高员工综合能力。
- 6.收集员工建议,制定改善方案,不断提高员工认同感、归属感;完善员工福利管理体系,人才晋升机制和岗位晋升通道。

(石达公司 采访)



武汉公司

武汉公司总工程师王刚从学历、专业、技能、年龄、区域、性别以及人才素质上分析了公司人才现状,报告指出:虽然武汉地处湖北,教育资源丰富,但是也存在弊端:公司可招聘渠道受限,生产环境当地天气实际不匹配,员工晋升通道和薪酬受限,因此其他企业人才竞争等诸多问题。

为改善现状,他建议到:

- 1.调整薪酬和绩效考核统一采用岗位以绩效工资和员工;
- 2.完善绩效考核,使其真正起到激励作用;
- 3.增加内训和外训“培养员工为优秀所用”;
- 4.结合武汉地区的人才优势,建议赋予武汉公司更多的职责和任务,例如:引入大量技术人员将研发投入中心设置在武汉,充分挖掘武汉地区科技和科研人才资源。

(武汉公司 采访)



吉林公司

吉林公司总工程师刘平在述职报告报告中结合公司人才结构现状从人才管理工作的实践与体会、工作中存在的困难与解决措施建议,公司人才工作规划三方面对吉林公司人才现状进行分析。

目前吉林公司人才结构状况与大专以上学历占比32.1%,主要处于公司的管理岗位,一线生产岗位人员学历普遍偏低,逐渐出现人才梯队断档,对有潜力的新生代力量,选择转行成为主要离职原因;

- 4.岗位与专业不匹配,非岗位相关专业占比33.2%;
- 5.青年骨干的优越性有具体体现等。

为改善现状,使公司持续、快速、高效发展,他建议:

- 1.针对切片包装岗位的人员流失,改善工作环境,提高自动化程度为重要任务;
- 2.公司为员工、青年骨干的职业生涯设计,选择转行成为主要离职原因;
- 4.岗位与专业不匹配,非岗位相关专业占比33.2%;
- 5.青年骨干的优越性有具体体现等。

为改善现状,使公司持续、快速、高效发展,他建议:

- 1.针对切片包装岗位的人员流失,改善工作环境,提高自动化程度为重要任务;
- 2.公司为员工、青年骨干的职业生涯设计,选择转行成为主要离职原因;
- 4.岗位与专业不匹配,非岗位相关专业占比33.2%;
- 5.青年骨干的优越性有具体体现等。

(吉林公司 采访)



扬州公司

扬州公司总工程师李洪在述职报告中对包装公司现有的人才现状以及人才的需求方向。

包装公司大专以上学历占比68%,对有潜力的新生力量关注度不够,公司发展需要专业人才,但招聘困难,且存在人才流失现象。

造成此种现象主要原因为:公司薪酬占比竞争力不强,且职业生活发展规划及薪酬评价体系不够清晰,以及激励不及时等因素。

为改善此种现象,他建议:

- 1.在公司发展好的同时,提高员工实际享有公司发展带来的薪酬福利的增长。
- 2.以专业者为激励主体,建立合理的分配激励机制,公平的竞争机制,创新的动力机制,建立有效的奖励激励机制。
- 3.引入量化文化,通过开展民主生活、谈心会、管理及控于人员队伍后展等形式,将个人的职业生涯规划与企业的发展相结合。

(扬州公司 采访)



包装公司

包装公司总工程师金洪在述职报告中对包装公司现有的人才现状进行了详细分析,包装公司大专以上学历占比48%,比例较高,实行同工同酬并合理安排工作间休息,人员流失依然存在。

且招聘情况不够乐观,通过多种渠道实施招聘计划,但是应聘的较少。

为留住人才发展人才,他建议:

- 1.建立透明高效的职业生涯规划晋升机制。
- 2.针对不同行业或岗位的人才,实行有特点的激励政策。
- 3.要有行业领先的新酬水平;
- 4.每个员工尤其是优秀工人提供舒心的工作环境和工作氛围;
- 5.科研工作者提供较好的工作环境,允许失败;
- 6.完善人才培养机制,完善产学研,有效实施校企合作,实施专业的教育培训;
- 7.公司薪酬及绩效考核应具激励作用,增加工龄工资。

(包装公司 采访)



商务公司

商务公司高管夫在总经理人才工作述职报告会上,从人员配置、培训、员工关系、薪酬福利、绩效考核等方面阐述了公司的现状及存在问题的建议。

在商务公司成立之初,就开始了绩效考核工作,实行岗位中心考核的方式,有效的控制了资金总额,并激励各部门之间的良性竞争机制。

人力资源管理围绕“以人为本”理念,以“适合的团队”为指导思想,针对员工沟通能力、创新能力、改进能力薄弱的现象,大力加强员工能力提升,突出好成绩,高技术人才培养及专业性技术力量培养培训,提高素质、提高能力、统筹安排,优化队伍。

根据发现的问题,提出几点建议:

- 1.加强专业培训,调动工作积极性,向奋斗看齐,让大家真正体会到企业文化“共创共享,共担共荣”的意义;
- 2.定期组织培训,提高团队凝聚力,让大家懂得要发展之道;
- 3.为公可后期项目项目负责人人才储备工作,培养复合型人才,掌握多种知识和技能,才能较好的处理各种问题。

(徐州商务 采访)