

■劳动时评

化人力资源为资本,畅通人才流动通道

□张刃

尺有所短寸有所长,即使是人才也需要适宜的环境和条件才能更好地发挥作用。同样的人才,放在此处可能作用有限,换个地方却可以大展其才,这就是“把合适的人放到合适的位置”的道理。人才需要流动,到更能够发挥其才智的地方。

近年来,胜利油田突破传统人才培养模式,化人力资源为人才资本,创新畅通经营管理、专业技术、技能操作三支人才队伍发展通道,实现经历互认、横向贯通、纵向畅通,为各类人才铺就了职业晋升通道,让人才创业

有机会、干事有平台、发展有空间,各类人才职业发展“条条大路通罗马”。

《工人日报》这篇报道,短短百余字概括了丰富内容,报道中当事者从实践中领悟的两句话,颇值得诸多用人单位领导者品味和思考。

其一,“从人力资源到人才资本,一字之差,是价值理念的变化。以前是企业配置人力资源推动发展,如今是为人配置企业资源促进整体发展,把人才优势转化为竞争优势,为高质量发展提供了有力支撑。”

市场经济条件下,人才是企业竞争的要素之一。类似的宣传广为人知,也常常被企业领导者挂在嘴边。但在实际工作中,许多用人单位的人力资源管理部

门,只是负责劳动力的招聘、调配与使用,把人力资源视为资本的却少之又少。为什么?就是因为没有充分认识到作为劳动力的人的潜在价值;或者说,只认为取得某种学历或职称者才值得重视。事实上,每个人(无论其学历职称)都是有潜能的(无论其能量大小),重要的是如何发掘、“激活”,而发掘、“激活”需要为之提供必要的条件和环境。胜利油田从“为企业配置人力资源推动发展”到“为人配置企业资源促进整体发展”,不是简单的词语置换,而是对人的价值认识的变化,简言之,可以理解为让企业与人(职工)合作共赢。虽然这样的理念在目前还不是所有企业都能够接受并实践的,但它确实能够带来巨大的改变。如报

道所说,胜利油田成立60年来,生产原油占我国同期陆上原油产量的五分之一,靠的就是一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的工匠队伍。

其二,“胜利油田缺的不是人才,而是一个让人流动起来的通道。把合适的人放到合适的位置,开源疏渠,才能激活池水。”

尺有所短寸有所长,即使是人才也需要适宜的环境和条件才能更好地发挥作用。同样的人才,放在此处可能作用有限,换个地方却可以大展其才,这就是“把合适的人放到合适的位置”的道理。人才需要流动,到更能够发挥其才智的地方。

人才流动有两个方向,一个是内部交流,一个是面向市场。内部交流,需要“实现经历互

认、横向贯通、纵向畅通”。胜利油田把技能人才贾学志“嫁”到兄弟单位,从事队伍培训和技术攻关工作。人才受到欢迎,大展其才;受援单位提高了专业化队伍水平,提升了市场品牌效应,这就是共赢。此举成为胜利油田拆除“人才自养自用”这堵墙,给人才提供更多创造价值沃土的生动画卷。面向市场,则出于优化人力资源降本增效,激励各类人才“动起来、走出去、强起来”,推动人才资源共享,创造更大价值,也更能体现人才是资源,更是资本的价值。近年来,胜利油田近70名专家、技能大师走进地方院校、企业担任客座讲师,超2.6万人走出去闯市场,累计创收57.4亿元,就是最好的证明。

■每日图评

“健康服务点”凸显劳模工匠引领示范作用

近日,以“驿·动”为主题的上海市园区“健康服务点”在东岸滨江望江驿11号站点揭牌,同时揭牌的还有“健康服务点”核心运营团队——由市劳模、上海工匠、浦东新区公利医院骨科主任杨铁毅领衔的上海市首家工匠创新工作室“杨铁毅工匠创新工作室”。(5月9日《劳动报》)

据报道,11号望江驿站依托公利医院公共卫生服务资源,巧妙地将劳模工匠工作室与健康服务点融合,并配备日常诊查设备、智慧健康自检自测设备、运动健康体验设备以及职工关爱服务类宣传资料,并定期举行现场

咨询、上门巡访、科普讲座、交流体验等活动,努力全方位全周期保障广大职工群众的健康权益。

随着生活水平的不断提高,广大职工对健康越来越重视和关注。可是,由于不少职工缺乏健康的相关知识和技能,如果采用不适当的运动和保健方式,反倒对身体带来了一定的影响。

笔者以为,上海市建立职工群众健康服务点好就好在:首先,为广大职工提供了科学运动、健康生活的指导服务,不断满足了他们对日益提高的新生活的需求;其次,通过体检咨询及生活方



式、科学健身、运动疗法、健康科技体验等知识和技能的传播,既使广大职工有了健康“驿站”的呵护,感到了方便,又可从中学习和掌握健康的生活和运动方式,生活得更幸福;再次,以

“劳模工匠创新工作室”为核心,不仅让健康服务点有了优质的资源和品牌效应,而且也凸显了劳模工匠在职工健康生活中的引领示范作用。期待职工“健康服务点”能够多起来! □费伟华

■长话短说

遏制奇葩招聘须多管齐下

河北邯郸市读者宋先生近日来信反映,自己在应聘某公司人事岗位时,被要求详细说明恋爱经历以及持续时间。公司对此的解释是,填写恋爱经历的目的是考察应聘者的“情商”,这让宋先生无法接受。在有关部门的介入下,该公司意识到要求应聘者填写恋爱经历的做法欠妥,已经删除这一要求。(5月10日《人民日报》)

奇葩招聘折射企业的强硬话语权,是劳动者和企业的地位、权益严重不对等的直接反映。毋庸讳言,企业居高临下侵犯劳动者权益可以说是个顽疾,企业利用地位优势,随心所欲,将求职者的隐私权、人格权抛之脑后。而求职者为了获得岗位只能无奈服从,导致企业面试奇葩问题肆无忌惮,应聘者的合法权益得不到全面保护。

奇葩招聘问题,是漠视法规,侵犯应聘者隐私权的行为,相关部门应对此亮起监管红灯。政府部门要落实法规,完善法律救济制度,加强用人单位和人力资源服务机构招聘行为监管,着力规范网络招聘秩序,规范企业的用工情况,建立健全各项配套措施,从税收、资金、住房、教育、医疗等多方面加大支持力度,来降低企业用工成本,使其做到依法行事。另一方面,招聘新员工是企业管理的重要组成部分,它在一定程度上反映着现代管理水平与企业文化。企业要遵守法规,担负社会责任,要用良好的工作环境、合理的薪资标准、向上发展的空间来吸引、留住人才。

法律是保障劳动者合法权益的最好武器。当应聘者在求职中遭遇奇葩招聘、就业歧视时,应当向人力资源和社会保障部门等相关职能机构投诉,还可依法向人民法院提起诉讼,勇敢地拿起法律武器维护自己的合法权益。多方联动,多管齐下,保护劳动者的合法权益不受侵犯,促使奇葩招聘逐渐失去市场。 □斯涵涵

■网评锐语

用“法治红线”拦截非法穿越

戴前任:近日,又有两名驴友非法穿越“鳌太线”遇难。根据媒体报道,5月以来,当地救援队已经参与了三起救援。非法户外穿越,逾越了法律禁区,可能带来致命的结果:既可能破坏生态环境,还可能让这些非法穿越的驴友陷入危险境地,甚至付出生命的代价。要用法治约束、叫停“说走就走”的非法探险,要让“说走就走”的非法穿越无法穿越“法治红线”。

■世象漫说



骚扰

有孩子家长对中新网记者表示,“报了斑马的试听课,觉得不合适,就没有续费,在以后的日子里,斑马方面陆陆续续联系了我七八次,两次电话,五六次微信。实际上,第一次联系我时,我就明确表示‘课程不合适,不打算续费了’,但依然不影响后面对我的骚扰。”(5月10日中新网)

□王锋

■有感而发

工会干部心里必须始终装着职工

厚植职工情怀,锤炼过硬本领。浙江省总工会机关干部赴基层蹲点暨2021年“当一周工人、工会初心”活动动员会于5月8日举行。结合党史学习教育和全总关于工会机关干部赴基层蹲点的部署,108名省总工会机关干部和直属单位同志将分3批进驻企业当工人,与一线工人同吃同住同劳动。(5月10日《浙江工人日报》)

工会组织要维护职工的权益,必须倾听职工的心声。因此,工会干部必须深入到职工中间,经常跟职工沟通,才能了解

职工诉求。浙江省总工会的机关干部深入到基层一线,围绕“当一周工人、工会初心”活动,在推进省总机关改进工作方式、转变工作作风,密切联系职工、服务职工的同时,更精准地知道基层职工在想什么,需要什么,更好地为职工发声。同时,通过“当一周工人”,体会到基层职工的辛劳,对工人的甘苦感同身受。不仅可以当好职工诉求的“代言人”,更可以当好相关政策的“宣传员”。

当然,“当一周工人”不能

只满足于“一周”,当了一周工人后就完事了,而是要当好职工的“娘家人”,即使不在基层当“工人”,但心里必须一直装着工人,这样才能使工会工作机制得到深化和创新,打通工会干部履职的新途径。工会干部只有常常深入到一线去当“工人”,让工会干部与职工打成一片,这样的工会组织一定会越来越接地气,越来越贴近群众,使广大职工能真切感受到工会自身的革新和服务内容的多元,真正成为职工的“娘家”。 □胡建兵

全民健身不能忘了孩子

杨李喆:据媒体报道,当前,各地全民健身工作有序展开,公共体育场馆和设施不断完善,越来越多居民开始体味运动带来的健康快乐。然而,全民健身,似乎唯独忘了孩子。孩子们的健身锻炼亟待重视,这也正需要社会各界共同努力。社区在规划建设、改造提升过程中应充分考虑学龄前儿童体育锻炼需求,开辟专门的儿童活动区。