

■劳动时评

企业善待员工才能互相成就

□何应洋

题。这家主要从事卫星研发制造和卫星遥感信息服务的高新企业，90后员工超过80%，硕士、博士生占83%。虽然研发任务重、生产任务紧，但公司的年轻人攻坚克难的劲头满满，员工年流失率不到2%，每年还有大批应聘者慕名而来。

秘诀何在？“推崇弹性工作制，从不强制加班，为员工创造一个相对宽松自在的工作环境”“年轻员工讲究自我价值实现，给予充分的尊重、包容与信任，他们就能顶起一片天”“员工是企业的第一生产力，善待员工，才能互相成就”——长光卫星党委副书记、副总经理贾宏光给出了答案。（12月10日《工人日报》）

企业与员工，互为表里，是利益共同体、事业共同体、命运共同体。员工是企业的第一生产力，企业要想发展好，必须尊重善待员工，最大限度地激发和调动起他们的主动性、积极性、创造性。同样，企业是员工成长成才、实现自我价值的舞台。没有企业这个舞台，员工的成长成才就是一句空话，自我价值也将难以实现。

长星公司成立以来，坚持员工为本，把尊重善待员工，贯穿于企业经营管理全过程。在生活上，给予员工无微不至的关心，平时的文体活动丰富多彩，篝火晚会、烤全羊、爬山、球赛、联谊会……每年组织户外旅游时，公司还对员工家属费用给予50%的补

贴；在工作上，给员工以充分的尊重、包容与信任，鼓励员工大胆去想、大胆试错，失败时不追责，而是帮员工找出症结所在加以改进；在成长成才上，创造条件满足员工的深层次需要，为每个人做职业发展规划，帮助员工一步步一个台阶去实现梦想。

包容信任，尊重善待，让员工从身边解决的每一件看似微不足道的小事中，感受到了企业的关爱之情和融融暖意，从而对企业有了认同感和归属感，更加有信心地与企业一起成长、共同发展。正是基于这样的用人理念和管理方式，诞生于2014年底的长光卫星，迅速摆脱了成立之初“招聘高端人才难”的窘境，仅用短短6年多时间，就发展成为

拥有诸多关键核心技术的一家“独角兽”企业。

“员工的心，企业的根”。尊重善待员工，经营者才会取得员工的信任，发展方略才能获得员工的认同，企业也才能赢得良性发展的明天和未来。平时尊重善待员工，在企业遇到“寒冬”时，员工才会与企业抱团取暖、和衷共济、共克时艰。

劳资双方相向而行、共同成长、彼此成就，是企业行稳致远之基、永续发展之道。期待更多的企业，像长星公司那样，努力在生活上关爱员工、工作中善待员工、情感上尊重员工，让企业的发展成果在得益于广大员工团结奉献的同时，又惠及到每一名员工。

劳资双方相向而行、共同成长、彼此成就，是企业行稳致远之基、永续发展之道。期待更多的企业，像长星公司那样，努力在生活上关爱员工、工作中善待员工、情感上尊重员工，让企业的发展成果在得益于广大员工团结奉献的同时又惠及到每一名员工。

很自我、难管理，是很多企业面对新生代员工时的头疼事；招不到满意的人才，留不住名校毕业生，是不少企业的心头之痛。

然而，这些问题，在吉林长光卫星技术有限公司都不成问

■每日图评

“回炉深造”是职工技能持续提升的好招

日前，浙江省丽水市庆元县职业高级中学迎来53名特殊的学生，他们是丽水七星电力有限公司的职工。这批职工在企业的统一组织下来到职业学校参加中级电工培训。企业职工通过回炉深造的方式，深化理论知识，提升专业技能，涵养“大国工匠”精神，更好地服务工作岗位。（12月9日《浙江工人日报》）

当下，企业间市场竞争非常激烈，要想在市场竞争中立足并得以发展，离不开企业的创新和转型升级。在企业转型升级中，一大批智能制造、工业互联网和大数据等先进技术应用方兴未

艾。如何让在岗职工的技能与企业同步升级？丽水七星电力有限公司让职工“回炉深造”的做法，值得借鉴和倡导。

企业要加快发展，在转型升级过程中，技能人才短缺是一个不可忽视的问题。原来在岗的一些职工因缺乏相应的新知识和新技能，一时难以完全胜任新的工作岗位。临时救急性质招收的新职工，一方面有技术工人难招的现实；另一方面就是招来后，因不熟悉本企业和本岗位特点，也不能马上顶用。所以，无论从哪方面来说，把部分职工送到职业技术学校“回炉深造”，无疑是



一个好方法。笔者以为，“回炉深造”之举，让职工通过职业学校专业培训，深化理论知识，提升专业技能，既能够适应企业转型升级后

对员工新知识和新技能的要求，也是提升企业市场竞争力，实现职工技能和企业同步升级的根基和关键所在。

□周家和

■长话短说

年终考评不应流于形式

眼看着又到了年底，不少企业和单位张罗着年终考评，印制表格、量化工作表现、写自我评价与领导评价、评定等级……但结果出来后，有企业和员工都觉得没有达到目的，反而造成了一些新问题。（12月11日《劳动报》）

年终总结是对自己一年所做工作的梳理，但是从现实来看，有的显然正在流于形式。比如，在不少职场人看来，代写、抄袭，俨然成了年终考评的“主旋律”，甚至不少人将其当做“交差了事”的任务。如此，不仅让考核评价失去了其本真价值，而且也浪费了人力及资源。

年终考评不仅是在考员工，更是对用人单位人力资源管理的“考评”。比如通过设置合理的年终考评机制，员工全年的表现通过数据、同级、上级评价打分等方式呈现，为企业确定员工的奖惩待遇或升迁安排提供科学依据，如果运用得当，而不是将考评结果束之高阁，就能够达到考评之功效。反之，只停留于为了考评而考评，势必会让员工厌倦、反感、抵制。

当然，对于员工自身而言，也应该正确对待年终考评。最为基本的应该善于总结，根据一年来的学习及工作情况进行盘点，对自身存在的问题也应有所总结，重点是下一年的工作也要有思路。而不是让代写、抄袭，沦为年终考评的“主旋律”。可以说，对待年终考评的态度，也是自身对待职业生活的态度，对此不能大意。

总而言之，年终考评对用人单位及职场人都是一年中的“大事”，对此就需要认真对待。对于公司人事部门而言，通过年终考评，为企业提供了总体人力资源质量优劣程度的确切情况，获得员工晋升和发展潜力的数据；对员工个人而言，在总结中找到不足并明确下一年工作，这都是不可或缺的。故此，年终考评就应该一板一眼搞好。

□杨玉龙

■网评锐语

医生直播不能突破法律边界

李雪：随着互联网医疗和社交平台的发展，越来越多的医生选择通过直播方式进行医疗科普，但其中存在的风险隐患却鲜有人注意。在一些直播中，患者入镜、诊室直播甚至直播带货等挑战职业伦理和法律边界的直播行为不时出现，一些医生直播逐渐偏离了最初的轨道。医生直播要实现互赢，关键是要守住法律底线，不能侵犯患者的隐私。

■世象漫说



骗取赔偿

自己给自己寄快递，收到后故意将物品损坏，向快递公司索赔保价。就靠这种“薅羊毛”式的违法手段，嫌犯半年内6次得手，总计获利17180元。记者从辽宁省兴城市公安局获悉，该局日前破获一起利用快递保价服务骗取赔偿的诈骗案，犯罪嫌疑人王某已被刑事拘留。（12月11日 新华社）

□朱慧卿

■有感而发

“共享师傅”平台让职工互学共进

日前，国网高邮市供电公司新入职员工王维欣喜地发现，该公司综合楼一楼大厅摆放了一块“‘云师傅’共享”的铭牌，随即掏出手机扫了二维码，并挑选了几位“共享师傅”加为好友，以备自己工作中遇到问题时求助。（12月10日《江苏工人报》）

在现实工作和生活中，很多职工特别是青年职工常常有对多元化和专业化的知识需求，但往往苦于求教无门。如何为职工的

成长和自我发展，创造良好的学习环境？高邮市供电公司建立适应青工特点的智能“共享师傅”平台，精心挑选思想好、作风正、业务精、奉献精神强的劳模先进和业务尖子等组成“共享师傅”团队来解惑释疑，职工想学习某方面的知识，或想解决工作中遇到的实际问题，只要扫一扫对应师傅“把脉问诊”的二维码便可实时学习和交流，此举较好地解决了职工学习上的“瓶颈”。

笔者以为，建立“共享师傅”平台的好处，不仅仅解决了职工学习和提升技能，找不到师傅的问题，让他们感到了方便又实用。而且，通过充分发挥劳模工匠及业务能手的作用，加快了先进技能的传播和应用，提升了职工队伍的整体素质。同时，更为职工树立了身边学习的榜样和标杆，让他们向“共享师傅”看齐，争当学习和生产的标兵，促进青年员工成长成才。

□费伟华

电话亭变身“打车亭”让“古董”焕发新活力

刘天放：近日，上海街头公用电话亭有了新的“使命”，摇身一变成了“打车亭”，别致的公话亭吸引来往行人频频转头。除了一台人们熟悉的公用电话，电话亭还配备了“一键叫车智慧屏”。随着移动通信和移动互联网的发展，城市中的电话亭失去了往日的人潮涌动，并渐渐被人淡忘。而电话亭变身“打车亭”，让“古董”焕发新活力，这是创新驱动的结果，也使其成为上海的一个城市文化符号。