

“能进能出”管理政策解读

一、公司出台“能进能出”管理规定及实施细则的背景是什么？

深化劳动用工制度改革,是充分调动员工积极性、增强企业市场竞争力的重要举措,也是建立完善现代企业制度、适应市场经济发展的要求。在党的十八届三中全会上,围绕推动国有企业完善现代企业制度,国家提出了“深化企业内部管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减制度改革”。在公司第十七届三次职代会上,公司明确提出“建立健全优胜劣汰的”能进能出“机制”、“打破干好干坏都一样”的大锅饭“局面”,对劳动用工制度改革作出了部署。

在此背景之下,根据国家有关在校生、高校毕业生实习、见习相关机制以及劳务派遣等用工政策,在依法依规的前提下,公司制定出台了《关于深入推进员工“能进能出”管理的相关规定》及《关于推进员工“能进能出”管理的实施细则》(以下简称《规定》及《细则》)。

二、公司推进“能进能出”管理的目的是什么？

“能进能出”管理是用工的管理机制,推进该项管理的目的就是维护员工和企业双方的权益,强化危机意识、责任意识,打破“铁饭碗”,促使员工转变传统的思想观念,增强岗位履责、技能提升的责任感、紧迫感,提升公司员工队伍的整体素质,提高劳动效率。

三、操作岗位人员的引进,为什么要推行顶岗实习(就业见习)培养、在岗技能提升、胜任岗位录用的渐进方式引进(以下简称“三阶段”渐进式引进)?

(一)“三阶段”渐进式引进模式,由原来“一站式”的院校选拔引进,延长了选拔的流程,即在实践、工作中进行进一步的选拔,促使求职者增强技能学习、提升的紧迫感,促使其尽快融入公司文化,同时也有利于企业选好人才,确保所选拔人员真正符合企业需要。

(二)提前进入岗位进行技能培训。以顶岗实习为例,在本人还是学生身份的时候即进入岗位进行技能学习,相当于提前进入岗位接受培训,改变了以前岗中培养的方式,为毕业后尽快进入角色承担职责打下了基础,提高了本人的

编者按:

今年,公司下发了《关于深入推进员工“能进能出”管理的相关规定》(以下简称《规定》)及《关于推进员工“能进能出”管理的实施细则》(以下简称《细则》),按照公司安排,各单位组织每名职工进行了制度告知学习。现公司人力资源部对“能进能出”有关政策进行解读,以便职工能够更好、更全面地理解政策。

就业能力,同时也为企业节约了培训培养成本。

(三)当前,国家、山西省相继出台了《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》、《劳务派遣暂行规定》、《山西省高校毕业生就业见习管理办法》等政策法规,对顶岗实习、就业见习、劳务派遣用工等进行了规范,客观上为推行“三阶段”渐进式引进提供了政策依据。

四、为什么进行医疗期管理?

所谓医疗期,是指企业职工患病或者非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。有关医疗期管理,国家有明确的政策规定。1994年原劳动部下发了《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》([1994]479号)并于1995年起施行。该规定明确了企业职工根据其参加工作年限和在本单位工作年限的不同可以享有3~24个月的医疗期限。根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号),在医疗期内企业支付的病假工资标准不得低于最低工资标准的80%。

在公司近期下发的《细则》中首次明确了因病非因工负伤职工的医疗期管理,目的就是保障职工在患病或非因工负伤期间的合法权益,同时规范病假时限管理,避免出现侵害职工权益或者损害公司利益的现象。从履行社会责任、关爱弱势的角度考虑,对于患病或者非因工负伤职工,公司规定,经劳动能力鉴定为完全或者大部分丧失劳动能力的,可以休息并享受相应的生活待遇。

五、为什么退出岗位的员工要集中劳务市场管理?

依据《规定》,对于不能满足岗位需

要、不适合在岗位工作的员工,退出岗位集中劳务市场管理,主要基于以下原因:

(一)推进“能进能出”管理的核心就是紧紧围绕岗位需要,因岗择人、因岗配人,对于确属不能满足岗位需要、不适合在岗位工作的员工,不能因人设岗。集中劳务市场管理,便于打破“铁饭碗”思想,促使员工改变观念,增强岗位履责意识。

(二)集中劳务市场管理后,劳务市场将开展一系列的培训,如岗前培训、定向岗位培训,培训合格达到岗位要求要求的,本人可以再次上岗进入适合本人工作的岗位,由此形成良性、有序的返岗机制,做到“合适的人上合适的岗位”。

(三)由劳务市场对退出岗位人员进行集中管理,可以减少单位由此分担的管理精力,减轻管理负担,使得单位能够一心一意抓好生产经营任务。

六、为什么要加强试用期、首次劳动合同期管理?

(一)试用期是用人单位及劳动者双方进一步考察对方是否符合企业录用条件或劳动者本人期望的期限,最长为6个月。充分地应用好这一甄别期对于维护企业、劳动者双方的权利都有益处,是企业打破“能进难出”局面的重要突破口。现实中单位尚未很好地对试用期进行管理,在《细则》中,明确了试用期不符合录用条件的情形以及评价办法,对单位试用期管理提出了具体的要求,目的就是强化进行选拔甄别,应用好试用期,切实维护公司利益。

(二)根据《劳动合同法》,固定期限的劳动合同,只有在首次劳动合同期满,用人单位才有主动权,即可以续订也可以终止劳动合同。对于确属不能满足工作需要或不符合公司要求的人员,如果继续续订劳动合同,助长了“铁饭碗”、

“干好干坏一个样”的思想,不利于调动职工的积极性。但现实中单位也没有应用好这一法律手段,在《细则》中,明确了劳动合同期满不再续订的情形,并对首次劳动合同期管理提出了具体要求,目的就是促使单位落实管理主体责任,主动应用好法律手段,维护公司利益。

七、单位如何执行好《规定》及《细则》?

(一)加强宣传、告知工作。

《规定》及《细则》属于涉及职工切身利益的规章制度,各单位要告知到每名职工并留有告知记录。在告知职工的过程中要对相关规定进行宣传、解读,使得职工知晓并理解管理要求,告知记录要由本人签字,不得由他人代签,以免产生争议。

(二)分解管理责任到人。

《规定》及《细则》涉及考勤、考评、培训、安全、劳动合同等方面的工作,贯穿引进与退出各环节的工作,对各单位制度完善、考评考核、执行制度等也提出了明确的要求,各单位要对照要求分解责任到人,避免出现管理的盲区。

(三)严格执行考勤管理。

推进“能进能出”管理,考勤管理是基础。各单位要严格执行公司考勤管理办法,按规定权限审批休假、办理请销假手续,通过明察暗访等方式杜绝虚报考勤现象的发生。

(四)规范薪酬发放。

在实际中,存在单位不严格执行公司薪酬管理办法、薪酬发放不规范的现象。该现象将导致在执行退出管理时,单位面对的矛盾更大,规范薪酬发放有利于本单位能够严格执行公司的管理制度。

(五)积极、主动执行公司规定,及时办理相关手续。

“能进能出”管理,是公司深化用工制度改革的重要举措,各单位应当积极、主动落实相关规定,对于符合退出岗位、退出太钢情形的,单位要及时办理相关手续,唯此才能体现出制度的严肃性,对于不执行制度、不及时办理相关手续的,《规定》中明确了考核的办法,公司将对相关单位进行考核。

■ 通讯员 郭旭壮 宋儒胜 报道

本报讯 为庆祝太钢建厂八十周年、矿业分公司成立二十周年,进一步教育和引导团员青年充分认识太钢的光荣历史,发挥广大青年职工在传播和实践企业文化中的生力军作用,切实增强团员青年的责任感、使命感,按照两级公司团委要求,尖山铁矿在青年职工中积极策划开展“我与太钢同行”青年微电影拍摄大赛。

在通知发出之后,各团支部立即行动起来,组织所属团员青年按照比赛要求,立足自身岗位,从身边事、身边人发现其中的闪光点,用家用摄像机、手机等进行拍摄。各团员青年集中在一起,从剧本的编排到演员、场景的选定,都一丝不苟。在后期制作中,大家利用业余时间,邀请专业人员进行指导,力争把整个微电影制作得符合参赛要求,并拍摄出自己的特色。

经过一段时间的努力,各团支部都拍摄出了自己的满意作品,并经该矿团委审核后上报公司进行评选。通过微电影的制作,既凝聚了团员青年,又弘扬了工作生活当中的正能量,充分展示了新时期团员青年的新风貌,为发挥团员青年先锋作用增添了动力。



图片新闻

虽然进入立秋时节,但面对“秋老虎”,物流中心工会十分关心职工的身心和身体健康。图为该中心工会人员为工作在生产一线的火车司机送去饮料、盐汽水。
段晓宇 摄

保卫部 治安大队 圆满完成厂庆安保工作

本报讯 在太钢建厂八十周年之际,纪念建厂一系列活动陆续展开,为保证各项系列活动的正常进行,保卫部治安大队专门研究部署,以“打造平安、稳定、和谐的治安环境”为目标,制定了纪念太钢建厂八十周年系列活动安保方案,明确工作任务,细化分工,落实责任,做到了任务、措施、责任落实到位。

按照分工,从现场安保的组织协调、保卫力量的配置,到现场外应急处置,各项安保工作精细严密、有条不紊。

各项系列活动开展期间,全体执勤人员发扬不怕苦、不怕累,连续作战的精神,始终保持饱满的精神状态和严谨的工作作风,文明执勤,认真履责,展示了保卫人员的良好形象,圆满完成庆祝太钢建厂八十周年系列活动的安保任务,确保了“放飞太钢梦”合唱汇演、迎厂庆晋剧晚会、离退休内退职工纪念太钢建厂八十周年《和谐之声》音乐会等活动的顺利进行。

(保卫部治安大队)

尖山铁矿团委 积极策划制作微电影