

provide theoretic basis for calculation and analysis in tire vibration and noise simulation. It is important that the system can be used to study the relationship between the structure parameters and the performance of tire to reduce the development period of new product.

Key words :tire ;tread block ;carcass ;distortion ;stiffness factor

川橡集团“高素质工程”八方纳贤创活力

中图分类号:F27 文献标识码:D

企业之间的竞争归根结底是人才的竞争。近 10 年来,川橡集团大力实施“员工高素质工程”,把建设一支高素质的技术、营销、管理和操作人才队伍作为企业人力资源管理的目标。

1 双向选择,引才纳贤

川橡集团自 1990 年起抓机遇、破常规,每年从全国各类大中专院校引进毕业生百人左右。如今他们大多数成长为川橡的技术骨干、管理专家和营销能手,使川橡在 20 世纪 90 年代的产品开发、市场开拓等方面与其它企业相比具有明显优势。现在川橡与国内几十所高校建立了合作关系,并在教育部高校学生司和全国高校毕业生就业指导中心共同出版的《全国重点用人单位介绍》中发布人才需求信息,积极参加毕业生供需见面会。另外还主动出击,拓宽渠道,到社会上去寻找各类所需人才,不断充实优化自身的人才队伍。

2 不拘一格,科学使用,人尽其才

世界上没有尽善尽美的事物,也没有尽善尽美的人才。对于用人,川橡集团有不成文的规定,从来不问:“他不能做什么?”而总是问“他能做什么?他能贡献什么?”知人所工,扬长避短,让各类人才各显其能,各尽其才,优势互补,从而形成群体合力。把合适的人才在合适的时间内用到合适的岗位上,实现人才的合理组合和优化配置。

3 深化内部人事制度改革,建立人才竞争机制

川橡集团在企业内部人才选拔中不唯资历、学历和身份,且组织严密,条件公开,程序民主,机制灵活,有选聘制、试聘制、任命制、推荐制、自荐制和末位淘汰制,干部能上能下,能官能民,能工能干,能进能出,为每一位青年知识分子提供了公

开、公正和公平的竞争环境,促使优秀人才脱颖而出。

4 加强培养,创造机会,给予人才发展空间

在生产车间和技术性较强的部门,川橡集团推行了员工制、技师制、质量责任师制;在科室推行了科员制。把人才的个人需求、特点与企业的岗位需要、工作目标有机地结合起来,系统、全面并坚持不懈地加以培养,放手锻炼,使人才素质不断提高。另外,不失时机地提拔一批有能力、会管理、善经营、富有改革意识与创新精神的优秀青年知识分子充实到领导岗位上,藉此发展人才和激励人才。

5 尊重知识、尊重人才,营造爱护人才的环境

川橡集团各级领导干部都有培养和选拔人才的责任,都必须科学制定和严格执行绩效考评方案,做到“任人唯贤,唯才是举”,不仅对青年知识分子在工作上要大胆使用和培养,而且在生活的各个方面关心爱护他们,通过建大中专毕业生公寓、买房选楼时青年知识分子享受学历加分、送生日餐券等多种关心方式,给他们送去温暖,从思想上和感情上真正做到以人为本,充分尊重他们的感情、人格,把员工作为企业生命的组成部分,与企业血脉相连,精气相通,使青年知识分子有一种企业归属感,增强了人才的凝聚力。

正是因为有了这样优裕的环境,才吸引了各类人才在这里聚集。川橡集团自 1990 年开始全面实施“员工高素质工程”,把人才作为企业的第一资本来开发和经营以来,做到“引得进、用得上、留得住、成才快”,取得了良好的经济效益和社会效益。到目前为止,公司拥有大中专及以上学历的各类专业技术人员 906 人,超过了员工总数的 36%。

(四川川橡集团有限公司 赵青贵供稿)