

从制度上实现人员“能上能下”

深圳供电局建立

“常设 + 专项”岗位动态管理机制

●常设岗位是根据业务职责分工设置的标准化岗位,岗位固定,人员动态变化。

●专项岗位是指因专项工作、重点工作任务需要而增设的临时性、专项性岗位,岗位和人员均是动态的。

●这有利于解决岗位设置僵化、岗位聘用“终身制”等问题,从制度上实现能上能下。

近日,“专项岗位竞聘”成为广东深圳供电局“热词”,基层班员个个跃跃欲试。为了调动员工工作积极性,深圳供电局率先探索建立了“常设+专项”岗位动态管理机制,为深圳供电局转型发展和高质量创建世界一流企业提供人才支持和机制保障。

目前已设立 41 个专项岗位

2018 年以来,为适应并支撑企业竞争和转型需要,深圳供电局以国企改革“双百行动”为契机,全力推进劳动、人事、分配三项制度改革,探索建立了此机制。为充分调动各类职工积极性、主动性、创造性,实现企业人员能上能下,收入能增能减的目标奠定了良好基础,同时也为深圳局转型发展和高质量创建世界一流企业提供了人才支持和机制保障。

常设岗位是根据业务职责分工设置的标准化岗位,其岗位固定,人员动态变化。专项岗位是指因专项工作、重点工作任务(如配网自动化工作等)需要而增设的临时性、专项性岗位,其岗位和人员均是动态的。专项岗位由该局统一下达,一年一聘,届满撤销。这种因事起而设岗、因事毕而撤岗的举措,像打通了源头活水一样,使岗位动了起来。深圳局人力

成都高新区携手沪华康提高养老管理服务水平

1 月 30 日,成都高新区基层治理和社会事业局与上海华康健康产业股份有限公司养老领域战略合作签约仪式举行。成都高新区党工委副书记、管委会主任余辉出席。

据了解,上海华康健康产业股份有限公司是一家专注于健康养老领域的投资运营股份公司,在上海投资开发运营了从轻资产到重资产的健康养老六大产品线,以医养结合、养教结合、智慧养老、认知症养护为运营优势,在上海静安、长宁、浦东、闵行等区域拥有多个运营项目,产生了很好的社会效益和经济效益。通过前期多次互访交流,成都高新区基层治理和社会事业局与上海华康健康产业股份有限公司在养老服务理念、社区综合为老服务等方面形成高度共识,决定通过合作提升成都高新区养老服务水平,推动养老服务高质量发展。

根据战略合作协议框架协议,双方将在养老服务以及医养融合领域开展战略合作,进行养老方面的理论研究、模式创新以及标杆项目打造;在社区养老和居家养老方面进行合作,打造成成都高新区特色的医养融合和社区居家养老服务体系;在养老管理、护理、运营等方面进行合作,为养老服务人员提供专业化的培训服务与指导;在残疾人服务方面进行战略合作,构建成都高新区社会化助残服务体系;在社区公共服务方面进行合作,创新研究社区综合体运营模式,探索建立社区综合体专业化运营模式。

(余书婷)

沃尔玛加速数字化管理升级与投入

近日,沃尔玛中国电子商务及科技高级副总裁霍斯博(Ben Hassing)宣布,加速数字化管理的升级和投入,推出“Omega 8(Ω8)”项目。该项目已经汇集了 50 多家初创企业,沃尔玛将以更敏捷的模式与这些零售技术服务商开展合作,为投身于黑科技的科创企业提供技术应用平台,共同探索数字化创新以及技术应用的零售解决方案。

Omega8:加速科技在零售行业的应用

Omega8 项目可以为中小型的零售技术服务商,带来哪些实质性的好处呢?霍斯博在接受采访时介绍,首先,沃尔玛能够直接扶持科创企业,快速帮助初创科技企业做决策,推进先进技术在零售领域的商业化运用。其次,沃尔玛能为科创企业,提供关于零售行业的信息和洞察。第三,优秀的技术验证成功后,项目有机会在沃尔玛中国 400 多家门店落地,甚至把成功的案例在沃尔玛海外市场推广。

而这也降低了初创科技企业开展创新试验的成本。首先,沃尔玛对 POC(概念验证)设置的限制比较低,可以很快让初创企业参与,过程一般不超过 60 天。其次,所谓的测试验证,并不是测试整套方案,而是测试创新项目的前景,以及在技术研发中,未来是不是能



资源部主任王玮指出,“这在一定程度上打破了原有的岗位设置僵化、岗位聘用‘终身制’的问题,真正从制度上实现了岗位的能上能下。”

截至目前,深圳局已在基层单位设立了第一批 41 个专(助)责和班(站)长等专项岗位。为进一步激发基层单位的积极性和主动性,深圳局还下放了一部分专项岗位的设置权限,允许基层单位根据实际情况动态设置一定比例的专项岗位,强化人力资源动态配置。

通过参加专项岗位竞聘,成为了深圳龙华供电局配网自动化专职运维团队班长的李小鹤认为:“这不仅加强学习、展现自我的机会,也为自身成长发展打造了移动平台。通

过本次竞聘,他从兼职从事配网自动化建设工作变为专职。岗级薪酬提高了,职责也更加明晰,利用这一年的时间,我可以进一步了解、掌握好这门技术。就算一年后岗位撤销了,我也得到了锻炼,回到班组也能继续把技术传授给其他年轻员工。”

一年一聘:打破岗位“终身制”

专项岗位人员采用内部公开竞聘的方式,一年一聘。上任后,该员工岗级和薪酬相应调整,任期届满后人员“起立”。

“我们秉承契约精神,与竞岗成功人员签订岗位调整协议。”深圳局人力资源部主任王

率先点燃春招之火,猎聘推出 2019“求贤季”活动

浏览、总曝光量过亿、产生数千万份新投递的成绩收官,成为现象级招聘盛会。2019“求贤季”在以往成功经验基础上继续发挥资源和创新优势,进行全面升级。

2019“求贤季”共设有主会场、科技专场、猎头专场、老板专场、高薪专场五大专场,招聘岗位覆盖全行业,灵活契合不同求职者的实际需求。其中,主会场汇集当下最热门的企业,直推名企大厂;科技专场垂直科技人群,细分领域丰富;猎头专场提供专业猎头沟通服务,直接与猎头 1 对 1 沟通;老板专场则由名企老板站台,与求职者直接对话;高薪专场的岗位待遇诱人,软硬福利兼具。

值得一提的是,2019“求贤季”的科技专场将每周更新一个主题,分别重点关注智能交通、人工智能、5G 网络、生物识别技术、物联网、大健康,给相关行业求职者带来更多的求职机会。

此外,猎聘还将针对中小企业推出中小企业招聘节,让更多小而美的企业站出来展现自身独特的雇主品牌,同时为求职者带来更多的招聘机会,以实现雇主与求职者的“双赢”。

协同发力,线下活动花样百出

为了让更多职场人士找到更好的工作,

玮介绍,任期一年内,业绩表现好、贡献突出的人员可获得更多职业发展机会,能继续参与竞聘或直接调配至常设专(助)责岗位,实现岗位“晋升”;表现不称职的则从专项岗位回到其竞聘前的原有工作岗位,实现岗位“退出”。

通过设置任期,强化考核,专项岗位形成了“能上能下”的干事氛围,这也给常设岗位人员也带来了一定的竞争。“在原有模式下,对一部分人员来说,长期在同一岗位工作,缺乏竞争,做好做坏一个样,难以调动工作主动性、积极性。而对于想干事、能干事的另一些人来说,由于缺乏有效的表现机会和晋升机制,组织上无法及时发现人才,造成人力资源配置低效、错配。”深圳龙岗供电局局长左新宇认为,“通过专项岗位的聘用制管理,能够充分发挥岗位的最佳效能和组织的整体效益,确保了员工职责承接对应,盘活了人力资源。”

为确保“常态+专项”岗位动态管理机制落地生效,深圳局通过多种形式开展宣贯引导,积极解答专项岗位设置、人员选聘中存在的问题,服务、支持基层单位管理专项岗位。持续收集各业务流业务发展需要和各基层单位诉求,不断完善专项岗位设置。

“我们以 10%专项岗位带动 90%常设岗位的优化管理,以增量倒逼存量,营造岗位‘能下’的氛围”。深圳局人力资源部劳动组织科副科长梁呈茂介绍,接下来将进一步探索建立常设岗位的任期制和退出机制,与专项岗位管理相衔接,促进常设岗位与专项岗位互相转化,促进更大范围的人员良性流动,不断优化选人用人机制,为企业改革发展提供人才支持和保障。

(鞠鹏)

猎聘 2019“求贤季”采用了“线上+线下”协同发力的模式,为企业、猎头、求职者创造更加多样化的互动形式。2019“求贤季”线下活动的主要亮点有猎头见面会、中小企业招聘大会,及线下派发红包活动。

“猎头见面会”是猎头与求职者直面沟通的大型线下沟通会,深度发挥了猎聘深耕猎头领域的基因优势。2019“求贤季”期间,猎聘将在北上广深杭五座城市启动“猎头见面会”,为求职者提供岗位咨询、职业发展指导等猎头服务;中小企业招聘大会则与线上中小企业招聘节有较深的绑定,参与活动的中小企业在薪资待遇、发展前景等方面都足以和大厂媲美。

猎聘 2019 年“求贤季”线下派发“开年致富”红包活动则将于 2 月 13 日在北京、深圳、杭州三城的众多地铁站进行。在每个城市职场人聚集的核心商圈地铁站,将有专人穿小猎玩偶服出现,与行人合影留念。

春招最主要的特点是时间短、节奏快,求职者需要迅速找到与自己兴趣、规划相匹配的公司和岗位。猎聘 2019“求贤季”资源投入大、行业覆盖范围广、内容和玩法丰富、优质岗位集中度高,很好地帮助求职者捕获职业发展机会,避免在春招大潮中错失良机,这也与猎聘“帮助职场人更成功”的使命不谋而合。

(梅彤)

南京市兴隆街道到严黄村开展春节慰问

1 月 29 日,南京市兴隆街道月安社区负责人和企业家代表,在江苏省委驻涟工作队队员陈静江、涟水县东湖集镇党委书记高正飞的陪同下,冒着严寒,深入严黄村慰问了 31 户特困户、五老及贫困学生,向他们献爱心、送温暖、扶贫困,并致以新春的祝福。每到一户,陈静江、高正飞等都嘘寒问暖,共话桑麻,鼓励他们战胜目前困难,在脱贫攻坚达小康的征途上一户不漏,一人不落。

(陈裕)

进出口银行：“拆弹排雷”防范化解金融风险

突出客户准入、信贷审批等重点环节,紧盯不良贷款背后的违纪违法问题,特别是放款不久就形成不良、“挖大坑填小坑”掩盖风险暴露等问题,严肃不良贷款责任追究。这是中国进出口银行扛起全面从严治党主体责任,为化解金融风险采取的措施之一。

2018 年,面对严峻的防控形势,中国进出口银行党委从坚决贯彻党中央重大决策部署的政治高度,充分认识金融风险关联性、外溢性、扩散性的特点,采取了一系列强有力的措施。

严格监督落实,把防范化解风险作为重点任务,固化到行领导基层党建联系点督导要点、五年巡视规划、深化政治巡视要点等行党委工作制度中。制定风险防控攻坚战三年规划,明确风险防控工作方向、目标和步骤。

建立风险巡回督导制度,建立终身责任追究及倒查机制,理顺工作程序,夯实风险防控根基。持续强化监督检查,严肃问责追责,将防范化解金融风险作为督导督查、政治巡视和执纪审查的重点内容,将防范化解金融风险与防范廉政风险相结合,坚决破除企业“特殊论”。

坚持失责必问、问责必严,全年问责 600 多人次。加强警示教育,以赖小民案、行内查处的违纪违法案件为戒开展警示教育,剖析原因、补齐短板,以案促改。行党委带领全行上下克服内外部困难和挑战,风险攻坚战取得积极成效,年末不良贷款率下降,为服务“一带一路”建设和国际合作、服务实体经济、促进高质量发展做出贡。

2019 年,进出口银行信将进一步夯实全面从严治党主体责任,坚决贯彻落实党中央对经济和金融工作的决策部署,坚决贯彻落实十九届中央纪委三次全会精神,强化“一岗双责”,建立有效责任传导机制,保持战略定力和必胜信心,攻坚克难、“拆弹排雷”。加强监督检查和执纪问责,驻行纪检监察组和全行纪检机构以政治建设为统领,从明党纪的政治纪律的高度坚决破除防范化解风险中的形式主义、官僚主义问题,对不担当不作为,“打太极”“光比划”,“等靠要”慢作为的,严肃问责。坚持靶向治疗,精准惩治腐败,有力消减存量,有效遏制增量,做细做实监督职责,以强监督推进强监管,防范次生风险,为全行打赢防范化解金融风险攻坚战,实现高质量发展提供严明的纪律保障。

(钟晶)

雅芳：中国区直销业务已归零

近日,雅芳相关负责人表示,目前,雅芳在中国区直销业务已归为零。不过,在全球业务上,雅芳仍采取直销模式。实际上,从 2013 年、2014 年之时,雅芳就开始从直销模式转向全渠道发展。过去几年,雅芳在中国已经完成“美容专卖店+电商+化妆品专营店/商超”的全渠道布局,并计划通过产品区隔、资源整合逐步实现“三足鼎立”的局面,实践“消费者在哪里,雅芳就在那里”的理念。

值得关注的是,2018 年,雅芳中国区营收延续双位数高速增长。“中国市场在雅芳全球战略中占据重要地位。”雅芳中国市场部首脑姜瑞昌表示,面对中国市场的巨大机遇和独特环境,雅芳内部确立了“中国优先”的政策,首先体现在管理上的沟通优先、授权优先。雅芳总部在管理中保持高度弹性,倡导透明、高效的沟通,并给中国团队提供了足够独立的决策权,以使能够更好地应对中国市场的快速变化。

“‘中国优先、中国特色’的基本战略充分说明雅芳总部对本土化发展的支持,是实现中国区高增长的重要基础;未来,雅芳将探寻更多合作机会,实行在中国市场的‘深度开放’,创造更多机遇。”姜瑞昌进一步指出。

目前,雅芳在中国拥有超过 1200 家美容专卖店,并在重点推进向 6.0 形象店的升级改造工作,其中 300 家已完成,而雅芳 7.0 形象店目前也在筹备中;雅芳的化妆品专营店及商超渠道已覆盖超过 6000 家门店,未来将进一步增加品牌触点。

(钱瑜 白杨)