

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。为充分调动各类型职工积极性、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、届满撤消。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

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运维团队班长的李小鹤认为:“这不仅是加强学习、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。岗位薪酬提高了,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,该员工岗位和薪酬相应调整,任期届满后人员“起立”。

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

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)

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,在江苏省委驻连工作队员陈静江、涟水县东胡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中一户不漏,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,面对严峻的风险防控形势,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工作任务,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,以懒小民案、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献。

2019年,进出口银行将全面推进从严治党主体责任,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监察机构以政治建设为统领,从严治党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”“光划界”,“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,以便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)

成都高新区携手沪华康提高养老服务管理水平

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服务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管理公司,在上海投资开发运营了从轻资产到重资产的健康养老服务产品线,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,进行养老服务方面的理论研究、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,进行养老服务方面的理论研究、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。

(余书婷)

率先点燃春招之火,猎聘推出2019“求贤季”活动

农历新年结束,传统上意味着新的开始,无数职场人在长假后收心返程,踏上新的征途。一年之计在于春,春节长假返工后,是各大公司大张旗鼓招贤纳士的最佳时期,也是职场人士寻求更好工作机会的黄金时期。在春招到来之际国内精英职业发展平台猎聘推出大型招聘活动——2019“求贤季”,率先点燃春招大战,帮助职场人寻找更广阔的职业发展空间。

猎聘方面介绍,“求贤季”是猎聘每年春季最大的全站运营活动,从2015年发展至今,已经成为一个有声量、有关注度、有延展性的职场品牌IP,吸引了上亿求职者的关注与投递,是高效连接企业、猎头、职场人的求职招聘平台。

猎聘2019“求贤季”的活动时间为2月11日-3月24日。此次“求贤季”活动通过精心策划的线上线下活动、众多招聘专场设置、优质企业主的职位提供及海量求职者资源,让招聘的供需双方实现自身的更大价值。

全面升级,五大专场覆盖全行业

作为猎聘重点打造的春季招聘专场,猎聘2019“求贤季”资源投入大,每年都在不断革新中与时俱进。2018年,猎聘“求贤季”以超过6万家企业报名、日均300万求职者

为了让更多职场人士找到更好的工作,

协同发力,线下活动花样百出

猎聘2019“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口,将有专人穿小猎人偶服出现,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)

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。

这也降低了初创技术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

创新扶持数字化管理变革之路

沃尔玛在全球50多年的历史进程中,引领着零售行业科技创新的发展。沃尔玛1975年建立了科技基础设施POS/UPC系统。同时,沃尔玛也是第一个发射和使用自有通信卫星系统的零售公司,可以实时追踪多家门店的每一笔交易。在2004年,沃尔玛就应用了RFID技术。率先在配送中心使用无人机、店内机器人扫描货架识别缺货、使用移动支

付收银。

沃尔玛中国的数字化能力也走在了同行前列。沃尔玛中国与腾讯战略合作,入股京东、达达。为了落地全渠道战略,先后在京东上线多家旗舰店,强化电子商务板块业务,推出门店、用户、库存互通的“三通”战略。与达达-京东到家合作解决“最后一公里”,“沃尔玛云仓”等项目;与腾讯通过小程序解决顾客痛点,目前“扫购”项目,已经积累多达2000万用户。

不过沃尔玛这几家合作伙伴,提供的属于基础性的业务能力,而不是纯粹的技术方案。霍斯博提到,未来通过Omega8平台培育出来的创新和成果,甚至可以跟现有的合作伙伴包括京东、腾讯共享。

Omega8项目都名字怎么来得呢?霍斯博介绍,沃尔玛创始人山姆·沃尔玛,曾在自传里写道,沃尔玛创立初期,在第8家门店里做过很多大胆的改革,比如大刀阔斧的门店陈列等等。同时“8”在中国是一个吉利的数字,“Omega”(Ω)是希腊字母,形状看起来像桥梁。而数字化的应用类似桥梁,可以让整个世界,东西方文化之间更加扁平化、更加紧密。

“这也是沃尔玛的目的,通过对创新的扶持,进一步把零售世界紧密相连,让中国国内的创新能够有机会快速横向扩张,扩张至沃尔玛全球各地的门店,甚至服务于其他的合作伙伴。这也是我个人的愿景。”霍斯博说。

(林燃)