

万科:顺应和激励人性中高贵的一面

“人才是一条理性的河流,哪里有低谷就流向哪里。”1984年万科刚成立的时候,万科的员工手册上就印着这句话。尊重人,为优秀的人才创造一个和谐、富有激情的环境,是万科成功的首要原因。做人要诚实要有尊严,同样企业也需要培养尊重人的企业文化,把人当作第一要务。对人的尊重在万科表现为:员工有选择权,平等交流、机会均等。

人才是万科的资本,这是20年前公司成立时就具有的信念。万科一直努力为每一位员工提供公平发展的机会,以及在行业内具有竞争力的收入。而万科简单的人际关系和理想主义企业文化,对优秀人才也有很大的吸引力。万科提倡健康丰盛的人生,强调工作与生活的平衡。公司从不干涉职员工作外的生活,也不主张员工带病上班或在家人患重病时上班。

万科在内部管理上很注重一种平等的交流,集团内部网,内部论坛,在各级经理和职员之间建立了12条沟通渠道,并明确地写进《职员手册》里,还有每年一次的集团全体员工参加的“目标与行动”沟通会等形式都是企业内部很好的交流形式。

回顾20多年的发展,万科最值得骄傲的事情就是在行业还有待成熟的时候,守住了职业化的底线,无论碰上什么利益诱惑,一直坚持着自己的价值观:对人永远尊重、

未来企业招聘渠道发展的三趋势

作为企业招聘负责人,面对不同的招聘渠道,可以根据自身需求情况作出针对性的选择。招聘渠道本身没有好坏之分、优劣之别。这些都是因不同的企业、不同的区域、不同的职位、不同的人才类别、不同的年龄段等而不同。

不过整体上来讲,招聘渠道正在朝着以下几个方向变化着:

服务更加专业化。由于随着社会分工更加精细,用人单位对人才岗位的要求也更加精准化,同时企业对招聘效率的要求也在提升,劳动力从供过于求到供不应求的变化。现在的求职者不是那么缺少工作机会,更不缺变换工作的机会,特别是各个行业的专业技术人才,整体上来讲我国专业技术人才将长期处于短缺状态。这样急需更加专业的招聘渠道服务机构更加精准的操作,他们渗透到各个行业,能够挖到每个行业的专业技术人才栖息地。

网络终端移动化。信息技术在招聘领域的应用带来的好处有目共睹,手机几乎成为所有人形影不离的伴侣,他们想找工作、想换工作,最方便的信息源也许就是手机了,那么您的招聘信息是不是第一时间要推送给他们呢?

产品形态社区化。简单的一个招聘信息公告,也许不能满足广大人才,特别是专业技术人才的需求,这些紧缺的人才希望和招聘单位进行互动,了解清楚之后再做决定。那么作为求贤若渴的招聘单位,理应参与进来,互动起来,才能把人才招聘进来。其他人才对用人单位的评价、社区对用人单位的评价、媒体对用人单位的评价等讯息,综合起来,我们称之为雇主品牌形象,我们用人单位意识到这一点,就应当充分运用这些社区平台有意识地建设雇主品牌。当前流行的SNS社区、微博、微信等,都是塑造雇主品牌很好的渠道。

浅谈如何做好煤矿安全保卫工作

■ 张伟

安全保卫工作要在矿党政和上级公安机关的领导下,履行安全保卫职责,加强治安防范,维护矿区正常生产和生活秩序,为煤矿安全生产和矿区治安稳定发挥积极的作用。

一、要充分认识煤矿安全保卫工作的重要性、艰巨性

矿区稳定与煤矿安全生产活动息息相关,是企业生产经营活动的基础和最根本保障。安全就像人们需要空气一样,一刻不能或缺。没有稳定的安全环境,矿井安全生产经营活动必将受到很大影响。就目前情况来看,虽然很多煤矿企业嘴上承认治安的重要性,但在实际工作中最关心的还是生产效益,他们认为效益就是煤矿的一切,对煤矿安全保卫工作的资金投入不能拖就拖,能省就省,虽然各项煤矿安全保卫的规章制度都很健全,但真正能实行并落实到位的却不多,其实这就是对



日善宅厘,成就健康企业



追求公平回报和开放透明的体制。万科许多优秀的员工,有人出更高的价钱挖他们过去,但是他们不愿离开。原因是,在万科工作,尽管节奏很快,工作强度很大,但是活得有尊严,没有良心上的负担,不会为了公司的利益而使自己的职业生涯遭遇道德风险。

在万科,尊重员工,还体现为尊重员工

的离职。万科按职业经理人的模式培育了许多优秀的人才。同时,也有不少的人才在成长后离开了万科,业内有种说法,万科是房地产行业的“黄埔军校”。员工的去留,万科认为,对主动选择离职的职员,公司应予以理解和尊重,而在经过能力考察和岗位需要后,也允许离开

的员工再回来。万科有很多

求职者频频跳槽不可取 企业更青睐有职业精神的人



在这个被称为“史上最难就业季”的日子里,却有不少企业的HR(人力资源专员)叹息:“现在招人越来越难了。”究其原因,很多HR认为,现在很多求职者眼高手低,不能吃苦,因此无法适应企业工作。

求职者频频当“逃兵”

王敏今年25岁,她刚辞掉自己的第9份工作——一家民企的人事专员。“做办公室文员人际关系太复杂,做业务员太累,而且收入没有保障,还是骑驴找马吧!”在她看来,自己的上一份工作,虽然收入尚可,可“就是一个打杂的,端茶倒水什么都要做,还要看上司的脸色做事”。

王敏是杭州大学中文系的毕业生,毕业后的第一份工作是到一家IT企业做办公室文员。但她干了一个月就辞职了,因为“办公室人际关系太复杂,说话都得在脑子里转三圈”。随后,她当过售楼员、干过保险、做过业务员等,可是却没做出业绩,也没挣到过一笔提成。她觉得还是坐办公室稳当,于是又转回文员、行政,可是也没有干长过。对于未来的工作,她还没有很明确

的方向。

HR们反映,像王敏这样的求职者并不在少数。此外,近几年新人爽约面试或者签约后直接毁约的现象也有所增加。前程无忧今年发布《应届毕业生面试爽约情况》调查结果显示,对2300多家企业调查后发现,近两成雇主在招聘应届毕业生时,都面临着超过75%的面试爽约率。

浙江盘石科技有限公司人力资源部经理石小姐说:“经常有应届毕业生面试爽约,而且这些爽约的求职者爽约前通常都不会致电公司。有时候我们打电话询问,得到的答复很多都是‘跟某某公司面试时间冲突了,所以不能来了’。也有很多很奇怪的回复,有说自己突然拉肚子,有说自己忘记了的,还有直接说自己临时有事情。”跟爽约面试相比,HR们更怕签约后毁约的求职者,因为后续需要处理的问题更多。

新人不能吃苦眼高手低

在现在的招聘中,稳定性成为人事经理们招聘人才的重要标准。

多位HR表示,应届毕业生第一份工作

职员属于“几进几出”。

王石认为万科高层管理人员的流动对房地产业的发展功不可没,他们的离去同时也为万科其他员工腾出了一个上升的空间。而现任总经理郁亮则认为,“万科培养的是职业经理人,职业经理人的最大特点就是市场化和可流动,对我们来讲,如果我们有机会为行业培养更多的优秀人才,也是我们企业成功的标志之一。”

在万科的《职员手册》上,公司原先是鼓励长期服务,以为职员提供理想之终生职业为己任,现在却把这一条款改为公司为职员提供可持续发展的机会和空间。现在万科的口号就形成了:“鼓励职员长期服务,反对终身雇佣制”。

企业的真正价值是关键人才群体,今天的万科已形成了自己比较稳固的职业经理人队伍,万科依然充满着浪漫和理想主义,而公司的理想目标都在逐一实现,且会发展得越来越好。万科的用人之道中所表现出来的“尊重员工,把人当作第一要务”,正是顺应和激励了人性中高贵的一面。基于对人的尊重,万科内部形成了开放平等的企业环境。“企业视角、人文关怀”在一定意义上解释了这种氛围。同时,这也使得万科能够吸引、保留并培养了一批批优秀的人才。

(新民)

数千员工请求“被辞退” 希望拿到补偿金 富士康：员工分流很正常

近日,有媒体报道称,富士康深圳龙华科技园内,有数千员工因不满分流,而要求“被辞退”,以获得一定的薪资补偿。日前,深圳商报记者前往富士康深圳龙华科技园采访,看到园内秩序正常。富士康表示:员工分流是富士康很正常的现象,将积极与员工沟通协调。

据深圳商报记者了解,近日,来自富士康科技集团下属群康科技有限公司(以下简称“群康科技”)的员工对公司进行投诉,称群康科技5月起至6月上旬全面停工,2000余人面临分流。

提高薪水是员工们共同的要求。参与其中的某员工透露,富士康给该厂某部门的技术人员涨了20%的工资,而周边部门和生产部门人员工资一分未调,进而直接引发该次事件。

要求“被辞退”事件原委

虽然事件已经平息,为什么员工要求“被辞退”?记者在富士康了解到,绝大多数待分流员工合同将于今年10月底到期。如果不接受分流,一旦合同到期,员工就会面临正常解决劳动关系,无法获得任何遣散补偿的境遇。所谓“被辞退”,即这部分普工并不是自愿离职,而是希望富士康主动裁员,从而获得来自富士康的薪酬补偿。

作为中国“代工航母”的富士康为何要将员工分流?富士康集团媒体部总监刘坤介绍,富士康旗下的代工工厂遍布全国各地,根据需要将员工分流是正常现象。如果某地工厂急需普工,自然就会把工人分流到需要的区域,帮助企业生产,这是再正常不过的业务调整。对员工分流富士康提出了三种方案:员工返乡、到其他城市或到深圳其他事业群。

然而记者了解到,富士康公司虽然采取了三种分流方案,但是大部分员工并不希望被分流,分流过程中出现了工龄较长员工集体表示希望被富士康辞退,因为富士康将不得不向员工提供N+1个月(N指在富士康的工作年限)的离职补偿。

对于员工要求“被辞退”,富士康方面还是抱着留住员工的积极态度。对于富士康这次群体事件中的待分流人员,富士康方面态度明确,他们并不希望这些员工流失。

打工族依然看好富士康

记者以想要应聘普工的打工者身份来到了富士康深圳龙华科技园南一门的一个招工点,门口站了近百名已经登记欲应聘普工的打工者,而这只是其中的一个招工点。

“薪资一个月多少?”
“1800元,还有加班费。”
“那我一个月能拿多少钱,有4000块吗?”

“看你加班多少,一般3000~4000吧。”

“会经常加班吗?”

“当然不会,加班是平时的1.5倍薪酬,9个月后可以涨。”

这是深圳商报记者和富士康招工点的一位工作人员的对话。几乎所有来应聘的人都会问到两个核心问题,底薪和加班。就在记者仔细考量富士康的薪酬待遇时,一位在旁边已申报普工的农民工告诉记者,“富士康虽然有加班,也比那些小厂子正规多了,他综合考虑好久,还是觉得富士康有保证。”

富士康的一位工作人员也透露,富士康员工从进厂开始就享受五险一金,整个厂区就像一个“小城”,基础生活设施一应俱全,算是正规的大公司,制度相对好,富士康其实是一个不错的选择。

远处的招工点,还有不少打工者希望能走进富士康这座“围城”。

(解冰)

四、要切实转变安全保卫工作观念,主动面对工作

煤矿安全保卫人员要转变观念,在工作中,要不等不靠,主动工作。要经常深入到基层单位参与现场服务,根据煤矿企业自身的特点,因地制宜,创造性地开展工作。

保卫人员在深入基层的同时,要认真开展调查研究,把从区队、班组、员工等渠道收集的各种信息进行梳理分析,动态判断可能引发事件的不良苗头,掌握各种治安动向,及时准确的向领导提供治安信息,调整工作重心,制定防范预案。

保卫部门还要树立服务理念,切实转变仅仅为了治安而管理的观念。进一步解放思想,突破束缚,主动当好配角,自觉服务于煤矿安全生产。主动深入基层开展工作,为职工群众排忧解难,用优质的服务和管理的,以及无私奉献精神,去赢得广大职工群众的理解和支持,为矿区营造一个良好的治安环境。

(作者单位:济宁二号煤矿保卫科)

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

适用于缓解普通感冒或流行感冒引起的发热、头痛、四肢酸痛、打喷嚏、流鼻涕、鼻塞、咽痛等症状,也可用于流行感冒的预防和治疗。

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药生产

海南快克药业总经销