

HR 爱上培训讲座 心理学课程最受欢迎

据钱江晚报报道,这两年,HR 培训或者讲座在浙江下沙区越来越多,而且还受到了一大批 HR 的追捧。

浙江正泰中自控制工程有限公司的人事企管部副经理黄星就是其中之一。她告诉记者,自己还在做招聘专员的时候,就自己掏钱参加过很多的 HR 培训,企业管理,HR 心理学,以及薪酬管理等等课程都学习过。“我刚做招聘专员的时候往往周六都要加班,周日才有的休息。但我还是情愿在周日上上课,充充电。”

杭州经济技术开发区人力资源服务协会负责人凌海说,协会里有下沙 90 多家企业的 HR,多数参会人员都是经理级别的。虽然他们平时都很忙,但是只要有比较好的 HR 培训讲座,哪怕是上班时间他们很多人还是会请假出来听课。浙江财经大学 HR 经理人俱乐部副秘书长沈恬说,俱乐部刚成立时也就 50 来个下沙 HR 会员。就这两年人员增加很快,去年 100 多的会员,今年已经翻了两番,有近 300 个。很多人都是被加入俱乐部之后能增加专业培训和交流的机会所吸引。

HR 多为半路出家

人力资源部门一般的升迁步骤为:人力资源专员、人力资源主管、人力资源经理、人力资源总监。

“一般一个人力资源专员做的出色的话,4-6 年时间就可以爬上主管的位置。而要从主管升迁到总监的职位就需要对这个人力资源管理有全方面的工作能力。”浙江中聘科技股份有限公司高级猎头顾问马秀芳说。在这个阶段里,人力资源主管要对人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效

公募界罹患“人才饥渴症”

中国公募基金已然走过了 15 个年头。回首望去,国内公募界管理时间最久的富国基金陈戈等 10 名老人手,也正是最会赚钱的基金经理,看来,“长跑者领跑”仍是公募圈定律。

wind 数据显示,中国公募行业中,管理最长年限的 10 位基金经理分别是海富通精选陈洪、基金安顺尚志民、嘉实增长邵健、富国天益价值陈戈、兴全趋势投资王小明等人,他们的管理期限达 8 年至 13 年。有趣的是,这 10 位长跑经理任职以来的年化收益率平均达 16.26%,都名列“最会赚钱的基金经理”榜单。例如,截至目前前平均年化收益率最高指标正是陈戈管理的富国天益之 28.28%;而在 2005 年成立的 59 只主动型基金中,平均年化收益率位居冠亚军 of 也正是王晓明管理的兴全趋势,以及陈仕德管理的广发小盘成长。

业内人士表示,鉴于近年来公募行业的快速发展,公募基金在人才方面颇显窘态,目前,经验不足 1 年的基金经理占整个基金经理的 1/3,这从另外一个侧面反映出资深基金经理的稀缺。(中证)

谷歌高管跳槽小米

8 月 29 日,谷歌 Android 副总裁雨果·巴拉(Hugo Barra)宣布离职,并将加盟中国智能手机厂商小米,负责国际业务。有文章对此进行分析,认为这一重大人事变动,显露了小米对 Android 定制软件的野心。

谷歌 Android 高管跳槽中国厂商还属业界首例。作为 Android 团队高管,巴拉从不缺少科技企业抛来的橄榄枝。因此对于小米来说,巴拉的决定也暗示了这家公司对 Android 定制软件计划的野心。

小米享有“中国苹果”的盛誉,并保持快速增长。小米涉水移动设备也只有两年的时间,主营业务为 MIUI Android 个性化定制及软件服务,估值超过 100 亿美元。而今年,小米的销售目标是 2000 万台。在苹果新品推出前夕,小米在华市场份额,一举赶超了这家美国科技巨头,实力可见一斑。巴拉本人在致谷歌的辞职信中提到,他“非常期待这次新挑战”。除了可能获得的可观薪酬外,他还会在小米——这个亚洲最具发展前途的创业公司担任核心角色。

当小米抓住良机向海外发展时,巴拉成为小米全球业务的第一副总裁。当然,像小米这样设计精良、廉价的设备在整个亚洲和其他新兴市场拥有巨大潜力,同时,对西方国家市场来说也是个不错的选择。

巴拉将在今年 10 年正式上任,但是小米总裁、联合创始人林斌表示,巴拉可能会在 9 月 5 日即将到来的媒体发布会前介入公司事务。

巴拉将会负责什么工作?谷歌和他本人都没有对此提到更多的细节,但是雇佣作为 Android 核心人物的巴拉,确实暗示了小米将其自有定制软件系统打造成为全球品牌的野心。(中金)



管理、薪酬福利管理、劳动关系管理这六个模块了然于心。但如果大学读的不是人力资源专业,不会对每一个方面都很了解。

“5、6 年前下沙的许多企业在人力资源的规范性方面还没做的这么完善。这些企业还在成长的时候,HR 的角色许多都由办公室主任,行政部经理或者是财务担当。经过这几年的发展,企业壮大了,公司里原来这些人力资源的实际管理者们都升迁为 HR。他们并没有专业地学习过相关方面的知识,所以后期的培训能让他们更胜任自己的工作。”凌海表示。

“心理咨询”课最吃香

在记者采访的许多 HR 里,他们接受过很多培训,但“人力资源管理心理学”是最吃

香的。5 个人里就有 3 个人接受过相关课程的培训。

凌海坦言,现在企业订单很多,但是用工缺口却很大。整个下沙的人才市场呈现用工“求大于供”的情况。记者在开发区人力资源市场逛了一圈。鸿翔人力、仁本人力、联创人力贴出的招聘信息,一线操作工的工资基本在 2500-3500 元/月左右,每个企业提供的同岗位薪资没有太大的差别。而站在门口招工的人此起彼伏的吆喝声里充斥着“上下班班车接送”、“一日三餐免费提供”或是“免费住宿”。

就业管理服务处副主任周晓昕说“现在的一线工人主力都是 90 后,相对于薪酬他们更关注的是企业的福利好不好,企业的文化好不好,体不体贴员工。”

而这个直接就和 HR 直接相关。“整个

社交网站成企业招聘新宠

社交网站正逐渐成为招聘企业和求职者新的信息沟通渠道。全球知名人才测评公司 SHL 近日在沪发布《SHL 全球测评趋势报告中国特别版》显示,六成企业选择通过社交网站发布招聘消息、收集应聘者资料等。

该份报告调研数据来源于在中国任职的 248 名 HR 专业人员,涵盖多种公司规模和行业,多数受访者在企业里担任 HR 经

理、总监和专员等。

报告发现,目前人力资源招聘行业一个显著趋势是,招聘和录用中广泛使用社交媒体数据。中国 HR 在各个类别的社交媒体数据的使用情况均高于其他国家与地区,52%查看应聘者照片,21%查看应聘者朋友发布的链接。

与其他国家与地区相比,更多中国 HR 同时表示其应聘者要求通过移动设备完成

诺姆四达苏永华：用人才测评构建新国企核心

近日,著名人才测评专家、诺姆四达集团董事长苏永华博士在《央企国企·人才管理》中撰文指出,用人才测评等科学手段构建新国企的核心人才选拔体系,为国企全面进行新一轮改革,打造具有核心竞争力的新国企奠定了人才基础。

十八大报告不仅确立了国有企业(公有制经济)的主体地位,而且为国有企业发展指出了明确的方向和目标,即通过创新驱动、通过转型发展,做强做优国有企业。在中国经济结构整体的调整和转型升级中,国企要担当排头兵和领头羊的作用。

苏永华说:所谓新国企,是指转换了管理机制,按照现代企业制度建立的,作为市场经济的主体参与市场化竞争的国有企业,当然也包括参与全球竞争的国有企业。中国的国有企业,除了企业的基本属性外,它还要担当比普通企业更为重大的社会责任,担当国家和民族发展的使命。新国企与计划经济体制下行政化管理的老国企有根本的不同,是有活力、进取、向上的国企。

新国企实现转型升级的关键点在哪里?苏永华指出,新国企转型升级的最大瓶颈不是资金,也不是技术,而是人才素质与能力的提升。从某种意义上来说,企业的转型升级关键在于能否实现企业人才队伍的转型升级,重点是企业的核心人才。

那么,什么样的人才是企业的核心人才,应具备哪些素质?苏永华说,核心人才包括管理人员、技术人才、技能人才,即“三支队伍”,从长远考虑,未来人才(应届大学生)也应纳入核心人才的管理范畴。做好核心人才管理的首要条件是领导层要高度重视,树立人才资源是企业发展第一资源的理念,真正树立人才优先的发展战略。要建立在基于企业战略发展导向的核心人才发展管理体系,根据不同种类不同层级核心人才的特点进行分层分类管理。

人才成长需要一定的时间周期和培养成本,包括机会成本,因此,一定要选拔那些高潜力的和有愿意的人才进入核心人才队伍,并根据入选者的特点制定最佳的培

企业关系和现在用工的情况驱使我们更要了解员工,更好地和员工打交道。所以心理学对我们来说平时的用处很多,无论是招工、调解员工关系或者处理劳资纠纷。”黄星说。

“心理咨询”让员工更留恋企业

在下沙怡得乐电子(杭州)有限公司工作行政人事部经理蔡瑛就举了很好的一个例子。

她说今年有一批刚读完大专的学生到公司进行为期一年的实习。他们都是标准的 90 后,初涉职场难免有些迷茫,特别其中有几个比较内向的男孩子小王,刚在一线操作工岗位上呆了不到一个月就提出辞职。根据以往的经验,蔡瑛觉得八成是男孩子心太急了,辞职估计是草率的决定。

于是,她找了男孩子面谈。先让他倾吐压力和怀疑,再用客观分析的方式解答他的疑问。原来男孩子现在做的都是一线的工作,但心里急于想做高级技工,又听了老同事的牢骚,觉得自己没有前途,就想辞职。经过蔡瑛的开导,男孩准备继续踏实干下去。“现在很多初涉职场的人都急于求成,而且比较容易放弃。用心理学的原理融入到和他们的交互当中,定期开沟通会,会很好地让他们得到帮助,企业的员工流失率也降低了。”蔡瑛说。

马秀芳表示,现在整个社会对个人的个性和权益越来越关注,这也不得不让 HR 等一批企业里的管理者对企业里的员工投以更多的关注和关怀。而学习心理学并应用在实际当中,是一种能让他们很好地认识员工,帮助员工的方式。(林雨晨)

测评,而更多招聘人员则希望使用移动接入获取应聘者数据。

“了解应聘者的日常生活、交往圈子,有助于企业方了解他是否与企业文化相符合,是实现招聘过程高效的工具。”针对中国 HR 人员偏爱社交媒体数据现象,SHL 中国地区负责人付权表示。

(高少华)

养发展方案。根据世界 500 强企业包括国内大企业的成功经验,核心人才的选拔培养一般要经过“三步曲”。第一步,定义人才标准,以胜任力模型建设为核心,用科学的方法建立有效的、共同认可的人才标准;第二步,通过公开化、制度化方式来选拔核心人才,运用科学的人才测评工具与方法进行客观评价,不再以主观意见为主,体现选拔的公开性、民主性、竞争性和择优性;第三步,通过综合素质测评,参照行业标杆,发现差距,制定有针对性的人才培养发展规划,并且坚持实施。

最后,苏永华表示,世界领先的企业在核心人才的选拔和培养中有很多的最佳实践值得我们借鉴和学习,如 GE 的领导人才培养项目、IBM 的领导能力模型。中国也有一些公司率先进行了探索并取得了积极的成效,如中粮、神华、宝钢等央企,以及华为、吉利汽车等大型民营企业。

(比特)

心,不再以自我为中心,成熟可能是面试官最想看到的个性特征,尤其是对于应届毕业生。成熟其实是一个关口,在这个关口之前,一个人会把自我看得很大,经历了这个关口之后,自我会变得越来越小,而其他的东西会越来越大。比方说,婴儿是最不成熟的,是自我的,只要想吃喝拉撒就会理所当然地大声哭喊。以此类推,在职场上,刚毕业的大学生是最不成熟的,他(她)们张口闭口说“我”并且感觉是理所当然的,比如,“我喜欢富有挑战性的工作”,“我具有领导能力”……然而,一个成熟的职场人,的时候会“工作”,比如,“工作要求我应付挑战,我就会拼尽全力去应付”,“工作需要我领导一个项目的时候,我乐于承担任务并且有能力胜任;如果工作不需要我担任一个领导者,我会乐于做一个被领导者,因为,我是谁并不重要,重要的是,大家可以把工作做好。”所以说,成熟代表着一个候选人把自我看得很小,而把职业精神看得很大。(佚名)

企业急招微信开发和运营人才

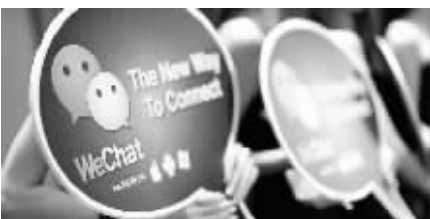
广州日报消息,微信和微信公众平台今年火了之后,也产生了许多用人需求。有企业开始招聘微信开发和运营人才。许多企业在网上开设微博和微信号之后,需求最多的是运营专员、营销专员和推广专员。以运营专员为例,这个岗位要求对热点事件、焦点话题有敏锐的洞察力和正确引导用户创造内容的能力,具有较强的文字功底和沟通能力,善于学习,知识面宽泛等。特别要求对互联网用户的需求非常熟悉,有一定的用户挖掘能力,那些拥有固定粉丝群和圈子推广资源者将是抢手人才。

某企业招聘微信营销员,任职要求相当有意思:“酷爱玩微信,对微信有着浓厚的兴趣,对微信营销充满野心和企图。”也有企业在招聘微信推广专员,要求应聘者是微信控,热衷参与各类“趴”,喜欢旅游及户外活动,有一年以上微信使用时间。

企业用微信,一般都是建立微信公众平台。有企业专门招聘微信公众平台运营专员,主要负责日常公众账号的资讯更新管理、推广、运营、管理、构架等。记者从一家企业了解到,该企业负责运营微博、微信的专职人员有八九人,还有十几个专职实习生,基本上一个专职人员负责二个微信和二一个微博的日常管理与运营。

此外,一些更细化的微信岗位开始出现,诸如客服,要求声音甜美、悦耳。文案设计,要求具有一定的文案工作经验或学习经历;内容编辑,要求文字表达能力强、关心时事、具有良好的新闻敏感度和价值判断。

许多公司看中微信后台开发的价,由此带来微信开发人才的需求。某公司招聘微信应用开发工程师,要求应聘者具有 1 年以上新浪微博开放平台应用开发/微信公众平台应用开发经验,有研发成功的微博/微信应用产品的独立开发者将优先考虑。这类人才要求不低,一般是本科或以上学历,计算机等相关专业,有三年以上 JAVA 开发经验,熟悉微信 APP 等。(邓仲谦)



企业借生活平台高薪聘人才

北京商报消息,今年暑期,699 万大学毕业生以及“最难就业季”的新闻铺天盖地地出现,不仅刺激着很多还没找到理想工作的人们,也使一些公司更加重视今年的人才招聘。除了传统的招聘网站外,越来越多的求职招聘者开始将目光投向了本地生活类网站平台。尤其是一些对专业要求高的某些技术领域,用人单位也开始通过这些平台寻找人才。

“今年工作太不好找,对于这些高薪的冷门职位,一直没关注,现在感觉还是挺有吸引力的。”毕业生小李接受采访时这样说道。北京明安星动物医院人事邵刘先生也谈道:“现在懂得宠物养护的人才不太好找,我们公司使用了 58 同城招聘通和精准推广服务,方便将招聘信息快速发布在醒目位置,让更多的宠物养护人才能够看到,希望通过网络能帮我们招到合适的人才。”

北京商报记者也登录 58 同城的招聘频道,看到了“宠物医生”、“网络推广员”、“服装打版师”等门类丰富的招聘职位,并且每个职位都会显示“职位竞争力”,不乏有许多高薪职位,可是一些高薪职位却缺乏关注度。

为此,不少企业都开通了 58 同城的招聘通会员服务,解决关注度低的问题。刘先生向北京商报记者介绍说,这些高薪冷门职位的存在,一是因为此类技术人才缺乏,二是因为大家对这些工作有偏见,感觉“面”上过不去。北京商报记者发现这些高薪冷门职位有的比较辛苦,有的需要一定专业技能。比如一些肉品连锁企业和一些大型超市要招的是生鲜技工,负责卖场的生鲜食品,主要是猪肉的分割,月工资在 3000-5000 元,也有晋升空间,不过要求动手能力强,有较高的实际操作水平,工作时间还要早晚倒班。(程铭劼)

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药有限公司生产

海南快克药业总经销