

零号线降薪 员工排队辞职



一边是美团点评完成 33 亿美元融资创非上市公司融资新高，另一边是饿了么与阿里对双方资本合作的沉默不言，同时曾被腾讯投资的独立外卖 O2O 零号线裁员的消息更是甚嚣尘上，一时间外卖 O2O 玩家境遇不啻天渊。对于已经进入深水区的外卖 O2O 来说，清晰的盈利模式与差异化以及对市场痛点和嗨点的把控成为行业的生死门檻。

本月上旬，零号线南京客服人员杜小姐收到一封公司邮件，邮件中称“因公司战略调整，现客满中心需进行薪资调整，现调整情况如下：1、客满中心全体一线人员薪资调整为 2000 元。2、客满中心一线绩效薪资调整为 20 元。”

两天后，另一封邮件则称，“除本月申请离职的员工之外，其余员工工资缓发，具体薪资发放日期另行通知”。收到这封邮件后，杜小姐选择离职，“我是被迫离职的，因为公司都是 10 号发工资，但是 1 月一直没有发，然后后来发邮件说如果现在离职就发上月的工资，不离职的话就缓发，我才离开的。”

与杜小姐一样的还有刘小姐、王先生、

苏小姐和何小姐等，她们大多是客服人员，还有物流等部门员工，她们均表示是因为公司降薪被逼离职的。据刘小姐透露，“因为降工资，公司好多人排着队辞职，物流罢工也不是一次两次了，好多城市都已经关闭了”。

此外，“零号线之前客服加班应得的工资也没有发，听说很多商家 10 月的款公司也还没有给呢”，杜小姐透露道。她告诉北京商报记者，“南京客服中心员工最多的时候有 100 人左右，现在走的还剩最多 40 人，现在之前的客服主管都在做客服的工作了。”截至记者发稿，零号线方面对于以上抱怨和质疑未予回应。

相反，在一年前，零号线高调宣布完成 B 轮 3000 万美元融资，由腾讯领投、A 轮投资方红杉资本、戈壁创投跟投。零号线 CEO 吴皓当时向媒体透露，计划去年覆盖 15 个城市。而近日记者登录零号线发现，覆盖城市数为 12 个。

除了零号线，饿了么似乎也出现难言之隐。尽管两个月前就已传出阿里欲 15 亿美元投资饿了么，并在去年 12 月风传阿里已经与饿了么签订投资框架性协议，本轮阿里

巴巴投资饿了么 12.5 亿美元，前者占股饿了么 27.7%成为第一大股东，但双方至今对此不发一言。饿了么公关提供的信息更是耐人寻味，“目前饿了么已获得融资总金额近 11 亿美元，其中 2015 年 8 月获得 6.3 亿美元，由中心产业基金、华联股份领投”。

对于阿里与饿了么的绯闻，易观国际分析师刘旭巍曾直言，阿里花大价钱投资饿了么肯定是要公司的控制权，如果接受阿里的投资其实相当于被收购。“当然，如果真的被阿里拿下不是一件坏事，但是这也意味着饿了么与阿里自己的口碑网的关系很尴尬。”分析人士这样认为。用业内人士的话说，“干儿子最终成为炮灰的几率远远大于登太子位的几率”。值得注意的是，就在同时外卖 O2O 另一家巨头美团点评却宣布已完成新一轮 33 亿美元融资。同时，百度和阿里一直持续向外卖业务投入资金和资源。

可以说，目前外卖 O2O 已经棋至中盘，寡头格局越来越明显，但是行业仍然存在烧钱不盈利的问题”，分析人士如是说，“巨头玩家怎么做取舍？如何改善资金链？中小型玩家怎么从差异化入手侧面追击都值得各家重点思考。”

(魏蔚)

73%用人需求集中在制造等行业

日前,2015 年河南周口市人力资源市场供求状况分析报告“出炉”,该报告对 2015 年 1 月到 10 月周口市人力资源市场供求状况进行了详细分析。

“2015 年 1 至 10 月,周口市人力资源市场总体状况是供大于求……”市人力资源市场相关负责人介绍,从行业需求看,73%的企业用人需求集中在制造业、批发和零售业,以上各行业的用人需求比重分别为 34.70%和 38.30%,批发零售业用人需求超过制造业。生产运输设备操作工、商业和服务业人员供

求人数较多,人才比较单一,缺少技术类和管理类人才。在用工需求较多的职位中,求职人数的降幅总体高于需求人数的降幅,周口市人力资源供给总量不足的矛盾依旧突出。从分岗位来看,最难求职的岗位共 1620 人求职,但岗位只有 637 个,平均 2.5 人抢一个职位。与之形成鲜明对比的是,有些职位非常缺人。

从对劳动者的需求看,对求职者性别无要求占到需求人数的 74.83%,对求职者有性别要求的人数中,男性需求人数大于女性需

求人数。求职人数中男性大于女性,男性占到 63.26%,女性占到 36.74%。

从用人单位对劳动者的年龄要求来看,75.44%的用人需求对求职者的年龄有明确要求。其中对 25~34 岁之间的用人需求量较大。从求职者的年龄构成来看,25~44 岁之间的人员约占求职总数的 68.31%,其中,25~34 岁之间的求职人员占 39.55%,35~44 岁之间的求职人员占 28.76%。与去年相比,用人单位对年龄限制有所严格,趋向年轻化、技能化。

(马月红)

如何让团队拧成一股绳

■ 陆建东

当公司出现重大问题时，每个员工都会服从上级，为相同的公司利益考虑吗？如果出现的结果是：有人为工程师团队考虑，有人为销售部考虑，董事会成员为创投考虑，还有人为早期的投资人考虑，甚至有人替公司的 CEO 考虑，假如是这样的，可以看出你的团队并没有拧成一股绳。

优秀领导者不仅要自身优秀、能力突出，也要善于组建一个团结协作、行动力强的团队，营造彼此信任、密切配合的氛围。这个团队应该包括与项目有关的所有人，不只是参加项目的员工，也应该包括与结果有关的人，如同事、经理、客户、供应商等一切与目标有相关性的人。增强团队的凝聚力，以下可能是你需要的 5 个步骤：

1、定义任务

明确每个人前进的方向，以及如何做到相应的程度。当然，这个目标应该是符合公司价值观的。

只有明确了任务，团队中的个人，才能更好地去执行任务，知道自己和其它人应该努力的方向，认识自己在团队任务中应该扮演的角色和发挥的力量。让整个团队都能向着同一个目标努力。

2、设定年度工作重点和目标

把一些宽泛的任务变成更具体可行的目标或者更明确的绩效指标。麦当劳快餐连锁店的创始人雷·克劳克曾说过“一个团队的力量永远大于一个人的力量。”现代企业专业化越来越细，一个人完成全盘的工作已经在效率和质量上不再有大的吸引力，甚至有些事情单纯依靠发挥一个人的力量是绝对完不成的。所以要制定具体可行的目标，让团队人员都能明确成功的指标。

3、鼓励自下而上的计划

你和你的管理团队需要为公司设立一个主要的战略目标，但你的团队成员也应该替自己考虑好自己的前进方向和目标。

你只要确保你自己或者其他主管可以随时检查其进度，确保员工跟公司目标保持同步即可。

4、提高流动信息的透明度

帮助员工调整其工作中的可取之处和不足之处，这正是透明的组织所应该做的。如果每个员工都从自己需求出发，跟其他人真诚地沟通，然后根据所得到的新消息及时做出决策，你的公司才会做出更好的决策。

5、确保薪酬支出的平衡

你希望你的员工无私地对待你的公司，但通常他们总是会优先考虑自己在公司里的利益。如果这些利益是一致的，特别是当涉及到一些相关的薪酬时，这种现实的人性就不会成为一个问题。

在上述的 5 个步骤中，每个步骤的重要性都是相同的。但是，如果不得不挑出一个最重要的步骤，那么第 5 个步骤将是最重要的：调整公司整体目标中的个人激励体制。

我总是很高兴听到人们说，即使他们没有从工作中得到报酬，他们也很喜欢做自己的工作。但现实却让人对这种意见持保留态度。无论是你，还是你团队中的每个员工，工作都是为了得到回报。无论公司的薪酬计划细节如何，都是至关重要的，因为它可以让你的整个团队在追求到最佳的利益。

所以，不要忘记，当营销人员达到其营销的里程碑，或者是工程师达到产品设计的里程碑，又或者是后勤人员保障了公司基础设施的增长时，都要时不时地对他们进行奖励。这样一来，大家都不会忘记自己被奖励的事，公司也就可以达到自己的里程碑了。以下几点同样也是需要注意的。

首先，部门目标向公司总体目标看齐。

“达到产品目标”应该不是问题，除非这些目标损害了公司整体的健康发展。当你管理团队中的每个成员，包括你的 CTO，尤其是后者，认识到了这个问题，那么它就更容易被设定为一个公司目标。没有哪个竞争是重点或优先的：唯一首要的任务是服务于公司的年度目标。

其次，个人成功指标向公司成功指标看齐。所有公司中，公司和部门的目标可能就是用销售业绩来衡量。所以你的销售团队业绩就不可能离公司的整体目标太远。这时，用一个统一的激励计划，就可以让每个部门之间保持步伐一致。回想一下，公司的法律顾问是不是总在要求人家减少无关的法律审查，以削减公司成本？

最后，资源的分配应该为整个公司服务，而不仅仅是单个的部门。如果一个部门有其自己的薪酬计划，该团队中的成员可以采用部门独有的办法得到回报，那么他就没有动力再去其他部门寻求其他的工作，因为他们的薪资和奖金是相对安全的。但是，如果每个人的激励和动力都要取决于整个公司的业绩，那么这些员工就会自觉自发地跨部门参与产品的开发或者其他工作。

当然，这种方法迄今为止运用还比较少：我无法想象，一个激励制度可以不奖励销售人员的个人业绩。虽然公司发展顺利，每个人都能从中得到回报，但如果公司没有达到其设定的目标，也就不会有员工提出来庆祝自己的业绩。

每个人心里都有自己的一个衡量标准，如果该公司发展不符合自己的目标，无论他们自己或者他们的部门是如何很好地履行职责，他们也不会感觉到成就。当然你可能会觉得这是良药苦口，难以下咽，但你的确需要在这个方面好好地预防一下。

中山煤业公司强化职工谈心工作

今年以来，川煤集团达竹中山煤业公司采取有力措施强化职工谈心工作，促进了企业和谐稳定。

该公司坚持矿、科、队、班组四级谈心制度，为职工诉求搭建平台。公司领导班子成员代表公司与各科室、各区队负责人进行定期谈心、科室与本部门人员、区队与各班组长、各班组与职工进行定期谈心，同时公司领导定

期与职工群体进行谈心，及时了解职工的思想 and 需求,对于涉及职工利益的问题,,对合理合法地给予及时解决,对不合法、合法的创造条件进行解决,对既不合理、又不合理地不予解决,但要做好职工的思想政治工作,及时解决职工在生产、工作、生活中遇到的各类困难和问题。

(何永兴)

优秀领导者应做精明的园丁

■ 莫挂莉

许多人在领导时想当棋手，努力控制棋子的每一步，其实领导者应该像园丁，创造与维持能让员工成长发育的环境。

美国退休四星上将麦克里斯托，在三十四年的军旅生涯中，领导过无数大小团队。2009 年，他接下最后一个职务：驻阿富汗联军司令。当时，每天有数千人等候他的指示，无数人的生死维系在他的手中。

他在回顾职业生涯中获得的重要建议是，把领导的重心少放一点在下命令上，多放一点在培养下属上，让他们自己有能力做出正确决定。园丁的概念尤其适用于企业的领导者，因为世界变动太快，领导者无法熟知所有细节，做出每一个决定。培育员工、服务下属，才能释放组织庞大的潜力。

而从小团队到大团队的管理过程，管理者也要用园丁的概念努力维系员工的成长环境。麦克里斯托认为，小团队遇到危机时，所有的成员会凝聚在一起，合作找出一个解决方法。通常每个人都知道事情的来龙去脉，大家也都彼此认识，相互信任。

当团队规模变大时，则可能出现小圈子，每个单位都专注于自己的目标。各团队的功能各异、地域分散，成员之间缺乏个人关系。以他在伊拉克领军的经验为例，为了让由不同小团队共组而成的大团队，能够像小团队般紧密合作，他重新设计指挥中心。他安排一个能容纳所有成员的空间，在现场大量使用最新科技显示信息，并且随时应需求召开视频会议。为了确保美国华府的分析人员，或伊拉克战场的士兵，超过 7000 名成员都能获知最新现况，分享想法，他每天都召开 90 分钟会议，让散布全球各地的团队成员，都能参与，像一个小团队般有效运作。

麦克里斯托表示，在伊拉克期间，他学到清楚而且不断传达组织的目标，有助于让所有成员向同一个目标看齐并创造共同的体系。此外，安排每个团队的明星成员到其他团队待一阵子，让他们体会其他团队的情况，加强团队之间的沟通与信任，对于促进大团队的整体合作同样有帮助。

沃尔玛百货企业的创始人山姆·沃尔顿在总结他的用人之道时说：“对员工要像对待花园中的花草树木，需要用精神上的鼓励、职务晋升和优厚的待遇来浇灌他们，适时移植以保证最佳的搭配，必要时细心除去园内的杂草以利于他们的成长。”

选种、定期修剪、防治病虫害，是辛勤的园丁日常操持的 3 件事。其实，任何一个企业的管理者，何尝不是一个园丁——同样需要日复一日地操持着这 3 件事。

选良种：园丁将优良种子播种于苗圃中的过程，与管理者发现高素质员工的过程十分相似：他们同样需要拥有洞察力。这

个过程要管理者与企业未来的规划紧密联系在一起。如果一个管理者对企业未来没有清晰的规划，那么，企业与员工虽可能有所发展，但肯定不会按照他所规划的“美好蓝图”健康成长。只有用“火眼金睛”选到优良种子，园丁才能从工作中获得价值。同样，企业的管理者只有遴选到好的员工，企业才能顺利发展。管理者对员工的观察应始于雇佣流程的起点。每次面试时，不论面对的是一个有着特殊才能的专家，还是一个流水线上的工人，管理者都要先问自己一个问题——“这个人能否在企业中成为一个领导者？”

修剪枝叶：无论是初创企业，还是成熟企业，管理者对企业框架的“修剪”，都会涉及到整个企业，甚至每一个员工。因此，在这个过程中，管理者应遵循定期、一致、准确的“修剪秘笈”。管理者一旦决定了企业成长的途径，就要无所畏惧地“剪除”那些朝着错误方向生长的枝叶；否则，企业将会失去生命力。

管理者在对“怎样‘修剪’企业战略框架、企业如何成长”做出诊断前，一定要掌握充足的信息。管理者要学会依据信息进行决策，而不是轻信自己习惯的套路；否则，管理者将永远了解到真实情况。

管理者“修剪”员工时，也要有整体考虑：当你的员工在工作中出现问题时，你要么医治他——对其每个工作环节进行“修剪”，使他逐渐接近你心目中的理想外形；要么解雇他，但就是不能忽略他。

预防病害：如果管理者发现自己在雇佣员工上出现了错误，应马上采取措施，而不要将时间浪费在自己的直觉上，为期待错误自动化解寻找理由。这点对规模较小的企业尤其重要，如果不慎将品质恶劣的人安排在重要职位上，企业为之花费的机会成本可能会是一个天文数字。因此，管理者要当机立断“铲除”内部“害虫”，以防患于未然。

对管理者而言，防患于未然的一个有效措施是：定期寻找那些已“变质”的雇员。在他们身上通常存在一些共有的特征，只要你主动寻找，总能及时发现这些害群之马。这是一项难度颇大的工作——既要维持公正，也要避免企业内部出现士气低沉与非正常投诉。但类似举措带给企业的益处也是不言而喻的——员工的满意度与生产力都会有所提升。可见，奖优罚劣对企业保持正常运行大有裨益。因此，管理者根本无须为铲除“害虫”而抱歉。

作为管理者，应充分施展你的“园艺才能”，辛勤地操持你的“苗圃”，从精心选种、细心修剪，一直到预防虫害，一步步走过。几年后，你便会收获一个好的管理团队、为数众多的优秀员工，还有好的业绩与健康成长的企业。

求职市场竞争激烈 蛋壳破解就业困境



近日，蛋壳就业规划平台发布 2016 年 1 月的企业白领人才招聘分析报告，根据调研数据显示,2016 年 1 月的竞争指数，继 2015 年四季度的指数,继续走高,整个求职市场竞争激烈,形势比较严峻。

从蛋壳就业统计的 2015 年的竞争指数来看,从第一季度的 25.9、第二季度的 30.1,到第三季度的 33.9,以及第四季度的 37.1,可以看出冬季求职市场呈现竞争加剧的趋势。

蛋壳就业认为，诸多交织因素的综合作用使得求职市场竞争激烈。经济大环境低迷，经济增速放缓，在多米诺骨牌效应下，大部分行业都遭受了经济下行的冲击，企业用人需求不旺，甚至很多企业开始大规模减员，释放的人力又提高了人力市场的供应。互联网行业整体发展势头看好，但之前对人才需求较大的互联网创业公司在 2015 年两个季度深受资本寒潮的冲击，行业和公司发展陷入窘境，很多白领开始重新投入到人才市场中，导致人才市场的供需竞争指数持续升高。

针对当下的招聘市场现况,众多业内人士都对求职市场持悲观态度，认为经济大环境下,求职市场的激烈竞争短时间难以化解。资深企业运营专家、蛋壳就业规划平台创始人林祥说，纵然当下时节的求职市场呈现竞争加剧的趋势，但是企业和人才的信息不对称问题仍然很严重，企业和人才只有在沟通对接上做出更大的突破，才能充分消化存量人才。

纵然招聘市场巨头与新秀齐飞，可能真正满足人才与企业无缝对接的平台依然泛善可陈。纵览当下招就业市场的迫切需求和职场用人“三观”的变化,蛋壳就业规划平台握市场先机而横空面世，其通过自身创新型的人才孵化培养机制，一方面既可为人才带来成体系成长规划，使人才在适合自身的定制职业规划中，成长为适合企业的职场精英,另一方面,又能为优秀企业定向精准匹配适合该企业的各种优秀人才。蛋壳就业规划平台借助适合现代职场的创新招聘玩法,通过线下行业专项交流会、就业规划培训、企业人才高端沙龙活动等，高效助力企业与人才的交流和对接。

蛋壳就业规划平台，作为教育培训行业一个有圈子的就业规划平台，以人才与用人单位的切实需求及长远需求为出发点，利用自身创新型服务模式，为企业和人才搭建平台,解决人才与企业的信息不对称难题,缓解人力市场供需矛盾。

(东方)