HR 创新趋势太多,企业最关注的是这些

■ 林子人

HR 需要转型以适应新的时代需求。重构组织、绩效考核改革、多元与包容政策、人才战略、HR 向合作伙伴方向转型等趋势被一再提起和广泛讨论,然而从企业的角度来说,应该采取哪些具体措施来跟上这些趋势,进而构建更强大的雇主品牌?SAP 全球人力资源高级副总裁兼产品与创新人力资源业务合作伙伴 Elke Manjet 在上海接受了界面新闻的专访。

Manjet 拥有近 20 年人力资源从业经验,直接协助 SAP 产品与创新部门的执行董事成员及其领导团队制定人力资源战略。Manjet 表示,绩效管理模式改革、多元与包容可持续理念的推行、给员工提供丰富的学习发展机会是 SAP 近年来在人力资源方面的关注重点。而对人力资源部门管理者而言,需要从原来的行政性事务中解放出来,更多关注如何和业务职能部门负责人合作,扮演业务合作伙伴和战略顾问的角色。

SAP 是全球领先的企业管理解决方案提供商,它开发了模块众多的企业产品,涉及人员、信息、产品和流程管理的方方面面,被全球 500 强企业中超过 80%公司使用。在人力资本管理应用方面,SAP 约占 10%的市场份额,位于领先。Manjet 所在的 HR 团队不断地探索、创新人力资源管理的途径以及最佳实践。在她看来,探索的目的不仅在公司内部将最佳实践部署实施,他们还能基于这些创新经验,通过研发团队把一些最佳实践融入到面向客户开发的业务解决方案当中,推广到更多的公司。

取消传统绩效评估体系 改为定期员工发展对话

持续进行的绩效管理是德勤《2017 年全球人力资本趋势报告》预测的十大趋势之一。报告指出,在过去五年时间里,持续进行且高度灵活的绩效管理手段被越来越多的企业所接受。

绩效管理模式改革、多元化与包容政策的推行、给员工提供学习发展机会、HR 向业务合作伙伴转型是 SAP 近年来在人力资源方面的关注重点。

●SAP 全球人力资源高级副总裁兼产品与创新人力资源业务合伙人 Elke Manjet。 图片来源:SAP SE/Ingo

Manjet 告诉媒体,SAP 大刀阔斧地改变了绩效管理模式,取消了评分体系,将原本注重过往业绩的矩阵式评估改为主管和员工之间定期对话,重点关注员工优势以及职业发展:

"评分的方法没有放在真正的着力点上,重点不应该放在过去业绩的评估,而应该放在你将来应该怎样发展,你的主管可以给到你怎样的支持,你的公司应该给你怎样的环境。我们的绩效管理改变之后,我们也调整了人力资源管理软件,把这些理念体现在这些工具里面,把重点放在新的谈话模式。"

Manjet 指出,在定期对话之外,SAP 依旧会在年末针对员工一年的表现和成绩做业绩评估,然而新的模式从流程上更为精简,内容更为丰富,操作更为简便。

绩效考核改革除了改变流程之外也需要管理人员在心态和管理方式上做出相应调整。Manjet 发现,管理人员一般有两种反应,一类管理者顺利地接纳新的方式,因为这类管理者一直以来就倡导员工定期沟通在员工管理中的重要性;另一类管理者则在失去原来的绩效管理框架后表现出有些困惑。

Manjet 认为,在新的绩效管理模式推进过程中必须尽可能在每一个环节给管理者更多支持。为此,SAP 推出了以对话为基础的管理工具 SAP Talk 鼓励管理者与员工保持沟通,并在过去两年里加大了领导力培训的投入,针对所有层级的管理人员都设置领导力发展路线图。预计到 2017 年底,所有 SAP 管理层人员都会参与领导力培训项目,学习如何与员工进行建设性对话。

用技术减少职场性别偏见 构建多元与包容的职场

"多元与包容"是 SAP 企业可持续发展的关键信念之一。据 Manjet 介绍,SAP 自 2016 年启动 Business beyond Bias 的企划,其中一个重要的目标就是在公司内部推动女性领导力的发展,具体措施之一是利用技术手段识别、过滤招聘启事,剔除那些暗示这个职位更适合男性或需要更典型的男性特质的关键词。

"去年我们曾人工审核过招聘启事,因为我们发现在提拔更多女性进入领导层这件事上颇为费劲。我们在想,是不是招聘启事的措辞问题,事实证明这个猜想是正确的。它们的确有一些暗示,在吸引男性员工的同时让女性员工望之却步。所以我们开始改变措辞,并建立了一支发展团队用技术手段来确保做到这点。"

另外,在招聘的每个阶段,SAP 都会关注男女比例的变化。"所以你会了解到最初候选人中包含多少女性,经过多轮面试后还有多少女性候选人,这有助于更好地接纳并包容多元化人才。很棒的是,这些都是基于机器学习进行的,我们真的在使用创新的技术来提供解决方案"。

SAP 在 2015 年正式成立了面向 SAP 全球女性员工的"SAP 商业女性网络"。如今在全球拥有八千多名会员和 32 个分会,SAP 的职业女性有机会分享职业洞察和最佳实践,帮助彼此提升技能和促进职业发展。到 2017 年,SAP 计划将管理层中女性的比例提高到 25%。

给员工提供多样的学习发展机会

鉴于 IT 领域日益激烈的人才竞争,人才获得一直是 SAP 的关注重点。SAP 非常注重年轻人才的培养,并推出针对工作两年以下的人才的 Early Talent(青年才俊)项目,SAP 为之提供一系列职场发展规划,确保他们能够在 SAP 获得长足的发展。

德勤指出,当下年轻人面对的一个职场现实是:人一生的职业发展时间将长达 60 年至 70 年,而习得的职场技能的淘汰速度却越来越快,这要求人们不断更新自己的技能。为此,SAP 推出了"未来技能"(Skills for the Future)项目,为员工提供技能培训,确保他们了解从现在到将来几年内最热门、紧缺的相关技能。

"即使他们现在也许不需要使用这些技能,但他们为未来做好了准备。这对公司来说显然是一个优势,我相信对每一个员工来说也是一个优势,因为他们增长了知识和职业机会。"Manjet 说。

另外,SAP 还有意培养技术专家型人才的领导才能。"在 SAP 即使是架构师我们也会认为他们是领导者。虽然他们没有管理团队的职责,但他们能够引领技术革新,创新业务模式,"Manjet 告诉媒体,"我们针对技术专家推出领导力发展项目,帮助他们全方位提升职场技能,不仅是业务知识和专业技能领域,还包括如何向客户展示产品,如何与客户互动,如何利用社交媒体和合作伙伴进行沟通。"

台湾调查:三成博士生想出境就业 亚洲最爱是大陆

据台湾媒体报道,"台湾实验研究院"14 日公布博士生出境意愿调查,33%博士生 5 年内有意愿前往海外工作,达 1711 人,以 40 岁以下新生代意愿最高;而最想工作的海外地区,则是美国及大陆。

据报道,"台湾实验研究院"科技政策研究与信息中心针对岛内博士出境意愿进行调查,5196 份问卷中,未来 5 年有意愿前往海外工作者,共有 1711 人,占比为 33%,其中 77%的博士有意愿再回台就业。以新生代 40 岁以下出境意愿最高。而博士生最想前往的海外地区,第一名为美国占 37%,排名第二为大陆,占比 26%。

"台湾实验研究院"分析,受访博士生想要前往美国及大陆,看好薪资、就业条件优渥约占五成以上,美国则是最看好专业及学术领域的领先优势,大陆则是看好市场及产业发展。

观察岛内产学接轨的现况,"台湾实验研究院"表示,许多博士生向往自由学术研究的环境,加上研究领域超越产业限制,甚至走在产业尖端。"台湾实验研究院"认为,如果未来希望更多的博士生投入产业界,鼓励研发经费占比较低的企业,能够多多聘用博士生,提高研究能量。

(大海)

调查:蓝领月薪性别差收窄至 786 元 月嫂薪资最高

据《劳动报》报道:男女蓝领月薪相差多少?女性蓝领中哪些岗位薪水最高?日前,百姓网针对今年 1 至 2 月份数万份一二线城市新增用户简历数据统计显示,蓝领女性与男性月薪差距已收窄至 786 元,较 2015 年缩减 34.1%,薪资最高的前五位蓝领女性岗位分别是月嫂、育婴师/保育员、保健按摩师、保姆及美容师。

女蓝领平均月薪破 5000 元

百姓网数据显示,一二线城市蓝领女性平均薪资达 5091 元,低于男性 786 元,但蓝领性别薪资差较 2015 年降低了 34.1%。

从地域上看,一线城市中以上海、深圳的蓝领女性薪资最高,分别为 6050 元、6000 元,北京与广州分别以 5881 元、5763 元紧随其后。值得注意的是,二线城市蓝领女性薪资也在提升,如杭州、苏州、成都等重点二线城市的蓝领女性平均月薪均在 5000 元以上,有赶超一线城市的趋势。

就岗位薪资而言,新蓝领女性职位薪资已接近白领女性的薪资水平。根据百姓网蓝领招聘调查结果,薪资最高的前五位蓝领女性岗位分别是月嫂、育婴师/保育员、保健按摩师、保姆及美容师。月嫂岗位薪资最高,平均为 6800 元,育婴师/保育员、保健按摩技师紧随其后。

百姓网蓝领招聘类目负责人表示,在二孩政策开放后,尤其是月嫂薪资上涨迅猛,部分金牌月嫂月薪超万,年底更是出现了"天价"月嫂。该人士透露,除上述高薪蓝领岗位外,快递员、外卖配送员、房产中介、销售等,也是蓝领中的高薪且涨薪幅度大的岗位。

年轻女蓝领消费大胆

虽然薪资上蓝领女性尚不及男性,但百姓网发现在日常消费观念上蓝领女性更加大胆,其中又以从事美容、模特等职业的新蓝领女性最为突出。

"除去房租,还买了衣服、护肤品等一些东西,周末还与小姐妹出来聚聚,这个月又没剩多少钱了。"淘宝模特的 95 后晓娟说道。事实上,与她一样每个月存不下钱的年轻女性蓝领并不少。据百姓网数据显示,超过六成的新蓝领女性是月光族,在其日常消费中如租房等的刚性花销约占总收入的 52%,包括衣服、娱乐休闲、社交、护肤等的消费类花销总占比约为 34%。

某分期消费平台负责人透露,如苹果手机、美图手机等高颜值的智能手机是新蓝领女性群体分期消费的主要产品。

百姓网调查也发现,蓝领群体年轻化背景下,女性蓝领对自身外貌美的追求日益凸显,除了喜爱网购化妆品外,医美分期也成为部分年轻女性蓝领的消费新趋势之一。有统计显示,35 岁以下消费者占了 88%的医美市场份额。医美消费正逐渐成为年轻女性蓝领改变自身生活品质的消费品之一。

(丁凤云)

青年科学家纷纷逃离北京 院士:北京房太贵了我们懂

就在两会接近尾声之际,一篇名为《一枚中科院科研人员的自白:我为什么选择离开》的文章,点击量破了 10 万。

文章作者从北大本硕博毕业后进入中科院北京某所工作,最后,却因为买房、子女入学等现实问题,含泪告别中科院,转战南京某高校。

"逃离北京",并非科研界独有的话题。和许许多多怀揣着梦想的"北漂人"一样,那些蜗居在北京的年轻科学家,一边承受着科研的压力,一边遭遇着生活的挑战。这一问题,正是今年两会上,科技圈的代表委员们所关心的。

你们的压力我们懂

当下北京的生活压力,科学家们都深有体会。"北京的房子太贵了,这个是客观事实。"全国人大代表、中国科学院院士王家骐开玩笑,即使用他一辈子的身家,在北京也买不起一间稍微宽敞一点的房子。

同样过过苦日子的全国政协委员、中国科学院院士袁亚湘,也在为年轻的科学家们着急:"他们的压力我们懂。中国科学院在北京有全国最好的科研资源和国际交流环境,也是全国优秀科研人员集中的地方。但是,北京本身的生活压力大,确实是大家都能感觉到的。"

对于"逃离北京"的这位科研人员,王家骐认为应该理性地看待,没必要过分解读。这是那个科研人员在对事业、家庭等各方面做出权衡后的一个选择。

全国政协委员、中国科学院院士姚檀栋同样认为,这个"逃离北京"的故事,代表着一种人才的正常流动。"每位科研人员都可以根据个人的情况权衡一下。有些人可能更适合在另一个地方待。"他说。

每个时代都有长征路

用现在的标准评判,那时候王家骐的工作、生活条件可以说是苦得不得了。

他 1963 年本科毕业,1966 年研究生毕业,一直到 1979 年才评上助理研究员。那时候,王家骐已经 39 岁了,在这 16 年间,他有两个孩子,全家人挤在一个 15 平方米的筒子房,做饭是在走廊,卫生间是公用的。1986 年当所长,工资也只有 200 多块钱。

不过王家骐说,回想起来,那时候并没有觉得艰苦。"每个时代都有每个时代的长征路,每个人也要走好自己的长征路,要有走长征路的精神。"

在王家骐看来,年轻人不一定非要留在北京工作。"现在中科院在全国各地都有水平很高的研究所,对青年人才来说也是不错的选择。"王家骐说,"即使他选择到中科院外工作,也是一样在为国家科技事业做贡献,应该更加宽容地看待这个问题。"

怎么让你留下来

在王家骐看来,留人的方式无非有两种,一种是事业留人,即使目前条件暂时差一点,但是在这里能够做出更大的贡献,就可以考虑留下;一种是待遇留人,现在经济社会发展很快,各方面机会也很多,完全可以选择对自己压力小一点的道路,"总之,要给人才选择的自由。"

姚檀栋建议,在此情况下,国家应当加大对青年科技人员的经费支持,根据科研信誉和成果,发掘优秀科研人员,并将其作为"种子选手"加以培养和支持。

2012 年至今,中国科学院持续开展"3H"工程,解决科研人员住房(House)、家庭(Home)、健康(Health)难题,落实后勤支撑体系规划、解决科研人员后顾之忧、构建创新生态系统。

针对这一工程,王家骐说,这是中科院以人为本的一种体现,但是也要看到,在资源如此紧张的情况下,不可能一下子全部满足所有人的需求。

"其实,北京的条件已经比东北、西北地区优越很多了,全中国就一个中关村小学,人人都想上是不可能的。"王家骐说,"对子女的家庭教育也至关重要,并不是说进不了中关村小学,你的孩子就没有前途了。这一点,看看我们中科院出了多少穷苦地方来的优秀科学家就知道了。"

(中关)

快递小哥过万月薪降至 6000 元? 顺丰回应:员工平均工资八千多

江湖上一直传说顺丰快递小哥的待遇是行业中最好的,月入一万五都是正常现象,这让不少上班族都羡慕不已。那么顺丰快递小哥到底一个月能拿到多少工资呢?或许顺丰控股近日最新发布的年报可以透出一丝端倪。近日有媒体根据年报数据计算发现,若以平均数字计算,顺丰快递小哥 2015 年过万月薪,但 2016 年降至 6000 多元,收入似乎大幅缩水。不过,顺丰就此回应记者表示,顺丰员工的平均工资在 2015 年全年和 2016 年上半年均在八千多元。

快递小哥过万月薪大缩水?

3 月 12 日晚间,顺丰控股公布了自更名上市以来的首份完整年报。2016 年度,顺丰控股实现营业收入 574.83 亿元,同比增长 21.51%;实现净利润 41.80 亿元,同比增长 279.55%,完成并超过此前借壳上市时所作的第一年业绩承诺。

值得注意的是,顺丰的这份年报成为外界窥视快递小哥收入的窗口。记者查阅顺丰控股 2016 年年报发现,公司在 2015 年持续经营业务之下,职工薪酬为 151.78 亿元,占营业成本比重为 40.34%。另外,据顺丰控股披露的公司研发投入情况显示,公司在 2015 年研发人员数量为 1795 人,占比为 1.47%,按比例算 2015 年公司全体职工人数为 12.2 万人。这个数字就推翻了之前不少传言中所说的顺丰有 30 多万名员工的说法。

按照上面的数字计算发现,顺丰在 2015 年的人均年收入大致为 12.43 万元,而这个公司绝大部分的用工人员是快递小哥,可以说顺丰快递小哥 2015 年基本实现了"月入过万"。

而顺丰的年报解释称,职工薪酬是本集团为获得职工提供的服务或解除劳动关系而给予的各种形式的报酬或补偿,包括短期薪酬、离职后福利、辞退福利和其他长期职工福利等。

不过,年报还显示,在 2016 年持续经营业务之下,顺丰控股职工薪酬降为 94.43 亿元,占营业成本比重为 20.44%。2016 年,顺丰控股研发人员数量为 2088 人,占比为 1.68%,对应公司全体职工人数为 12.4 万人。粗略计算发现,2016 年公司人均年收入为 7.6 万元,折合月均收入 6333 元。这样看来,顺丰快递小哥的平均薪酬从"月入过万"降到了 6000 多元。也就是说,相较于 2015 年,顺丰快递小哥的 2016 年人均年收入大幅下滑 39%。

顺丰:员工薪酬包括劳务派遣

当外界都在疯传顺丰上市时老板王卫给快递小哥发了上亿红包的时候,但从财报来看,顺丰快递小哥的实际平均薪酬却是下降的。这背后到底是什么原因呢?

对此,顺丰方面向记者发来回应称,存在差异的主要原因,首先,"全体职工"包含顺丰各线员工,总人工费用要从"营业成本","销售费用"和"管理费用"中的提取职工薪酬。其次,2015 年差异主要的原因,是在成本中职工薪酬是包含"自有员工和劳务派遣"的,并非只有"自有员工"。

此外。需要指出的是,顺丰 2016 年年报还表示,公司报告期内不存在劳务外包数量较大的情况。对于员工平均工资,顺丰方面表示,在 2016 年 12 月 13 日的《重大资产置换及发行股份购买资产并募集配套资金暨关联交易报告书(修订稿)》中进行过对外披露,2015 年全年和 2016 年上半年均在八千多元。

(洋洋)

便民服务 QQ:2581962219 广告热线 028-69959066
独家代理机构:四川博纳文化传播广告有限公司 收费标准:45 元/行/天(13 字 1 行) 地址:红星路二段 70 号四川报业集团 3 楼 310A
律师提示:本刊仅为供需双方提供信息平台,所有信息均为刊登者自行提供。客户交易前请查验相关手续和证照。本刊不对所刊登信息及结果承担法律责任。

●成都达腾繁商贸有限公司营业执照正副本(注册号 510105000340965)、组织机构代码证正副本(代码:07244898-X)、国地税联合发税务登记证正副本(川税蓉字 51010507244898X 号)遗失作废。
●遗失公告:四川省工商局 2015 年 10 月 15 日颁发的统一社会信用代码号为 91510000597 5293289 的四川良宏建筑工程有限公司营业执照正本、副本(1 本)不慎遗失,声明作废。

注销公告
成都辣么牛餐饮管理有限公司(统一社会信用代码 91510107MA61W6EJ41)经股东会决议决定注销,请债权债务人自本公告见报之日起 45 日内向我公司清算组申报债权债务。特此公告
●四川东谷文化旅游开发有限公司(统一社会信用代码:91510100357998782 3)经股东会决议决定注销公司,请相关债权债务人自本公告见报之日起 45 日内向公司清算组申报债权债务,特此公告。

变更公告
成都牧之尼服饰有限责任公司,法人王松明变更为衡一梅,股东王松明变更为衡一梅,公司变更前的债权债务由原法人承担,自公司变更之日起变更前的债权债务与变更后的公司无关。特此公告
●金牛区丰匀工艺品经营部营业执照正副本(注册号:510106600878660);税务登记证正副本(税号:513701820210051)均遗失,声明作废。

●四川金仁医药有限公司开具给广西荣和堂医药连锁有限公司的四川增值税专用发票 1 份,发票代码 5100163130 发票号码 02562880 发票联和抵扣联遗失

遗失公告
成都市九一天下商贸有限公司营业执照副本(注册号:510105000486591,登记机关:成都市青羊工商行政管理局,发证日期:2015 年 05 月 04 日)不慎遗失,声明作废。
2017 年 03 月 16 日

●成都市鼎宴餐饮管理有限责任公司(法人章徐立奎 510100830953 9)印章销毁证明遗失作废。
●四川省安胜建设工程有限公司营业执照副本(统一社会信用代码 91510100MA62PMR40P)遗失作废。

注销公告
四川辉嘉辉商贸有限公司(注册号 510100000292766)经股东会决议决定注销,请债权债务人自本公告见报之日起 45 日内向我公司清算组申报债权债务。

●四川卓楠科技有限公司营业执照副本(注册号 510106000377389);组织机构代码证正副本(代码:09987116-3);由四川省成都市金牛区国家税务局、成都市金牛区地方税务局 2014 年 5 月 23 日颁发的税务登记证副本(川税蓉字 510106099871163 号)遗失作废。
●四川兴同发科技有限公司,余光村,二级注册建造师证书(证书编号:00695838,专业:市政)遗失,声明作废

●四川正丰园餐饮管理有限公司 2017 年 1 月 19 日开具给四川省贝瑞特人力资源管理有限公司的四川增值税普通发票 5 张(发票代码 5100154320,发票号码 06319661-06319665 对应的金额分别是 100000 元、100000 元、100000 元、41764.93 元、100000 元)发票联遗失,声明作废。
●四川省成都市金牛区国家税务局、成都市地方税务局 2010 年 02 月 11 日颁发的成都吉丰网络科技有限责任公司税务登记证正副本(川税字 510106785403271 号)遗失作废。

减资公告
四川正合源商贸有限公司(统一社会信用代码 91510104MA62LK2X16)股东会决定减少注册资本,由原(人民币)壹仟贰佰万元减少到(人民币)壹佰万元。请债权债务人自本公告见报之日起 45 日内到成都市锦江区一环路东四段 14 号 3 楼 312 号向我公司申报债权债务。

注销公告
成都江辉货运有限责任公司注册号 510106000112667 经股东会决议决定注销公司,请债权人于本公告见报之日起 45 日内到本公司清算组申报债权,特此公告。

注销公告
成都丑八形象设计有限公司统一社会信用代码 91510107MA61WWQ65F 经股东会决议决定注销公司,请债权人于本公告见报之日起 45 日内到本公司清算组申报债权,特此公告。