为什么海底捞员工很少离职 看海底捞如何对离职员工

文化才是魂。有人说，企业文化是洗脑，是宗教，甚至是传销。我说，没错，企业是要为股东创造价值，为社会作出贡献，给客户提供产品和服务，为员工带来回报和机会的地方，所以企业不是政府，企业的首脑永远不会民选，董事会或股东授权企业领导人管理公司，由他来带领企业。洗脑，无可厚非。

授权

开题说海底捞的核心是授权，这是其企业文化的一大核心。

海底捞的授权到了什么程度？ 海底捞的服务员，有权给任何一桌客人免单。对了，是服务员不是经理，是免单也不是免一两个菜品。送菜、送东西之类的就更别提了。请查一下网上那些“人类已经不能阻止海底捞了”这个关键词吧，段子太多了。

杨小丽是跟着张勇打天下的第一人，也是海底捞的第一副总。当年海底捞走出简阳的第一站，是西安，店长就是杨小丽。有一天，张勇讲述到，杨小丽给他打来电话，兴奋地说：张哥，我们有车了。张勇问，什么车？杨小丽说，一辆小面包车，刚买的。张勇就傻了，一家刚刚异地开分店的小火锅店，店长买了一辆车，竟然没跟老板请示。张勇却也完全没怪罪她，后来，这也就成了海底捞的文化。

这种授权，如何不让员工有主人感？

待遇

待遇不仅仅是钱的问题。餐饮行业大多包吃包住，但很多餐饮企业服务员住的是地下室，吃的是店里的伙饭。海底捞的宿舍一定是有物管的小区，虽然挤一点，但是档次是高的。房间还有电脑，有 wifi。海底捞的服务员不用自己洗衣服，有阿姨洗；吃饭也不在店里，是由阿姨做菜。

有人说海底捞培训好啊，先培训标准再上岗。可你们知道吗，海底捞的新员工培训，包括如何使用 ATM 机，包括如何乘坐地铁：买卡、充值等等。这家企业，在帮助自己的员工，多数都是农民，去融入一个城市。

在海底捞有个说法，叫“嫁妆”。一个店长离职，只要任职超过一年以上，给 8 万块的嫁妆，就算是这个人被小肥羊挖走了，也给。

海底捞董事长张勇解释：因为在海底捞工作太累，能干到店长以上，都对海底捞有贡献，应该补偿。他说，如果是小区经理（大概管 5 家分店左右）走，给 20 万；大区经理走，送一家火锅店，大概 800 万。海底捞至今十几年的历史，店长以上干部上百，从海底捞拿走嫁妆的，只有三个人。

这种待遇，如何不让员工心存感激？

真诚

海底捞真是一个奇怪的企业。作为餐饮行业最常考核的指标（KPI），比如利润、利润率、单客消费额、营业额、翻台率，这些都不考核。张勇说，我不想因为考核利润导致给客人吃的西瓜不甜、擦手的毛巾有破洞、卫生间的拖把没毛了还继续用。

那么他们考核什么？考核客户满意度、员工积极性、干部培养。

这三个指标，作为一个做了很多年管理工作的人，我实在想不出他们是如何解决内部公平问题的。但是我知道，今天你看到的海底捞员工真诚的微笑，就来自于这里。

海底捞不考核翻台率，但是海底捞的员工比谁都重视翻台率。回到开头的那句话，企业文化才是魂，所有的利润和翻台率，都是附加的、随之而来的、不重要的。

这种真诚，如何不让员工有积极性？

尊重

尊重不仅仅来自待遇，不仅仅是让他们住得好吃得好，而是尊重每一个想法。现在被诸多火锅店抄袭的眼镜布、头绳、塑料手机套，这样的一个个的想法，竟然是出自一些没有什么文化的服务生。并且，这一个个点子，就如此复制到了每一家店面。

廖一梅说爱情：我这一辈子，遇到爱，遇到性都不稀奇，稀奇的是，遇到了解。我曾经把这句话翻译到职场来：对于一个职业人，这一辈子，遇到高薪，遇到高职位，都不稀奇，稀奇的是遇到老板的尊重和了解。

这种尊重，如何不让员工有成就感？又如何不让员工有创造力？

承诺

在海底捞有个说法，叫“嫁妆”。一个店长离职，只要任职超过一年以上，给 8 万块的嫁妆，就算是这个人被小肥羊挖走了，也给。

张勇解释：因为在海底捞工作太累，能干到店长以上，都对海底捞有贡献，应该补偿。

他说，如果是小区经理（大概管 5 家分店左右）走，给 20 万；大区经理走，送一家火锅店，大概 800 万。

海底捞至今十几年的历史，店长以上干部上百，从海底捞拿走嫁妆的，只有三个人。

这种承诺，如何不让员工有忠诚度？

然后，讲一个段子。

海底捞刚进北京的时候，租第一个店面就被骗了。整整 300 万，是张勇账上所有的现金。对方背景强劲，这笔钱完全追不回来。

张勇说，当时负责的主管经理急得好几天吃不下饭，张勇都不敢给他打电话。后来听说这群人要找黑社会解决骗子，他才给主管经理打了电话。

他说，你们就值 300 万？干点正经事吧。（大体是自己不要犯法去帮公司追钱的意思）他说，他心疼，但是他不怨员工，将心比心，是他自己去办也会受骗。

张勇有一次被问到，有今天的成功，是因为什么。

张勇答，可能是因为我比较善良吧。

结尾，我想讲一个另外一家企业的小故事。

顺丰，有一次我妈给我寄快递，两千八百多公里，次日早晨就到了。

因为顺丰经常给我送快递，那个大姐也比较熟络，我顺口说了一句：真快啊。

大姐接话到：那是，你也不看看是谁在送。

她讲这句话的时候，眼睛闪光，下巴微翘。

这种自信的表情，我在海底捞的员工脸上也见过。 （吴明）

高才低就未必没前途

一项新研究表明，一旦资质良好的员工对本职工作轻松掌握之后，通常会富有成效地运用他们的剩余时间。

“你的资历太高”可能是求职被拒的诸多糟糕理由中最差的一个。它传递给求职者的信息很明白：你不仅失败了，而且还把时间和精力浪费在积累多余的学历、过剩的职业经历和没必要的技能上。

用这种圆滑的借口来拒绝求职者，背后隐藏了一系列的担忧，这包括担心雇用求职者的成本过高（即便他们强烈声明已准备好接受低于他们的市场价格的工作）；担心他们太自大（即便他们会低声下气展现他们的谦卑）；担心他们不容易满足（尽管他们想要的有且只有这一样东西：这份工作）。

同时，在大多数机构的最高层，对于“忙碌”的崇拜很盛行。有关“全力以赴是最伟大的，偷懒放松则是可憎的”这种思想，鼓励了这一种观点：坚持不懈地努力，直至濒临长期过度操劳的边缘，是最优的另一方面，放松休整则成了一种罪过。

然而事实证明，闹笑话的往往是招聘方。《管理学会期刊》一份新的研究表明，一旦资质良好的员工对本职工作轻松掌握之后，通常会富有成效地运用他们的剩余时间。

在总部位于巴黎、主要由富国组成的经济合作组织(OECD)的成员国中，四分之一的员工报告自己所具备的劳动技能和职位要求之间不匹配，其中“技能过剩”比“技能不足”更常见。随着自动化推高专业人士的薪资，而高资历的人员被迫去申请较低等的职位，这种过剩将越来越大。懂得怎么管理这些人将变得更为重要。

担心资历过高的人在工作中会变得消极，这是有根据的。有关工作太轻松的人有不少逸闻趣事。法国一名经理人去年起诉了他所供职的香水分销商，原因是他因无聊而患上了神经衰弱。

还有一名西班牙的公务员受指控有至少 6 年没有上班，只因他干着一份没前途的工作。认识他的人说他事实上去了办公室——但大多数时间都是在阅读巴鲁赫·斯宾诺莎的著作，这位荷兰哲学家对于他那磨镜片的日常工作据称也是“资历过高”的。

新的研究证实无聊会带来威胁——但只有当雇员的资历跟他们所从事的工作之间的差距变得太大时才会成立。反之，则如同香港中文大学的林碧莲和罗胜强，以及美国莱斯大学周京所观察到的不同的、更为积极的情况，在工作中略有余力的雇员会利用自己的空闲时间来重新思考如何完成他们的工作——这是一种被称为“任务重塑”的做法——他们会开展更有创造力的活动，为所在机构的顺利运作做出贡献。

例如，学者们观察了那些专注于让他们的课堂活动变得更生动活泼的老师，以及那些运用自己的额外技能设计出创新性的新产品的工厂技师。

这一现象让我联想到最近的一本书和同名电影《关键少数》（另译：隐藏人物，Hidden Figures）中的三名女性，她们在 50 至 60 年代的太空竞赛初期，供职于美国航空航天局(NASA)一个被称为“人类计算机”的种族隔离小组。

当早期电子计算机有取代她们之势时，其中一位叫桃乐斯·范恩的女性自学了 Fortran 编程语言。此后，她重新改造了自己带领的由数学家和科学家组成的技术团队，她们最初是作为“次专业人员”而被雇用，转型后成为新技术的专家。

有些人喜欢在办公室以外运用自己未派上用场的剩余技能（斯宾诺莎就是一个突出的例子），但是对于很多苦于职业技能不匹配的人来说，如果他们能够更善于利用自己的工作日，用来做对自己和雇主都有利的事情，他们会感到更加幸福。

然而，一个重要的未解问题是：在有益的工作松懈和无效的无聊之间这条曲线上，管理者该如何辨别团队成员正处什么位置。这份新研究的作者之一表示，没有“一刀切”的解决方案。

但有案例显示，手下有一批技能过剩的知识型员工可能会带来很大的回报。在美国问答网站 Quora.com 上回答关于在谷歌工作的消极方面的问题时，一个答题者说：“最糟糕的部分是……（雇员）对于他们的工作来说资历过高……如果别人眼中的‘真棒’在这里只是平均标准，而工作本身又不是特别难上手，就很难脱颖而出。‘”

这或许是真的。然而凡能雇用“真棒”的员工来从事不那么“棒”的工作的公司，往往都能保持业界领先——只要他们能防止那些工作过于轻松的有用之才被徒然的厌倦弄得崩溃。 （FT 中文网）

人工智能离泡沫还很远 需要更大泡沫

2017 中国（深圳）IT 领袖峰会日前在深圳举行。

中泽嘉盟投资基金董事长、数字中国联合会主席吴鹰在接受媒体采访时表示，目前中国人工智能领域没有泡沫。

吴鹰表示，人工智能行业“离泡沫差远了，需要大泡沫，需要更大的泡沫”。

实际上，在去年 IT 领袖峰会上吴鹰也接受了媒体的采访，对于人工智能，吴鹰当时表示，中国制造+智能化是中国制造业很重要的出路。

而在今年 2 月的亚布力中国企业家论坛第十七届年会上，吴鹰曾表示，机器人、大数据、人工智能等技术将迎来大爆发。人工智能的发展正在实现突破性的进展，而人类也正在进入人工智能时代。

他认为，首先，人工智能促进了社会的公平。人工智能可以为更多的人提供教育机会，促进教育平等。人工智能还可以根据人的技能喜好和价值观来推荐工作，更能把工作机会由中国扩大到全球范围，变成双向选择。

其次，人工智能改善了就业前景及商机。好的企业会通过人工智能对企业员工素质的提高提供很好的培训，更重要的是人工智能将帮助企业在细分领域颠覆创新。人工智能还可以造就商机，一些新的产品、新的服务也有可能击败巨型公司。

第三，人工智能大大提高了人类生活质量。目前美国大部分癌症已被攻破，其做法就是利用了大数据。美国攻破癌症用的就是“举上百万反一”的推算法，用好多病历算法来推进病情发展。此外，随着人类对人脑思维方式更加深入地了解，将脑科学的发展用在人工智能上，将会大大促进人工智能的发展。反过来人工智能也将大大促进脑医学的发展。人工智能技术对人脑一些疾病的治疗，如儿童的孤独症、中年的抑郁症、老年痴呆症等，有望近期得到改善和突破，这不仅是大脑疾病患者的福音，对人类的整体健康也会有一个很大的推进和帮助。

（newsadmin）

领导者永远只会提拔这 10 种人，有你吗？

1、自信的人

自信是通往成功路上的指明灯。无论做什么事首先要有信心，相信自己是最优秀的，最棒的，这样才能把自己最大的潜能发挥出来。

2、效率高的人

效率是当今社会必不可少的生存条件，只有办事效率高的人才能脱颖而出。如同在同一起点上起跑，最快到达终点就是赢家。

3、头脑灵活的人

读书学习好坏，与工作赚钱完全是两码事。书读的好，工作不一定做得好，出来社会，更需要头脑灵活，只有聪明的人才会慢慢摸索出一条适合自己的生存之道。

4、有冒险精神、办事果断的人

人生本身就是一次冒险。不敢冒险，才是人生最大的风险！如果机会久久没有降临于你头上，这时候就需要你自己去创造，创造其实就是冒险的本身，然后抓住机会，决策果断，凭胆量论成败！

5、抛弃“面子”的人

摘一段李嘉诚先生的录语：当你放下面子赚钱时，说明你已懂事了；当你用钱赚回面子时，说明你已成功了；当你用面子能赚钱时，说明你已是人物了；当你还在那里喝酒吹牛，啥也不懂还装懂，只爱面子时，说明你这辈子就这个样子了。

6、不安于现状、刻苦耐劳的人

“一天三顿饱，老婆孩子热炕头”，一辈子捧着“铁饭碗”的人，永远没有赚钱的机会，“够用就行，要那么多钱干嘛”，这句话是那些赚不到钱的人聊以自慰的“名言”。

7、善于抓住机遇的人

在我们的身边往往有很多的机遇，只是由于疏忽而没有发现让机遇溜掉，或者是让别人发现实施了，所以平时生活中对周围的事物多看、多想、多做，对自己发现和创造机遇有很大的好处。

8、珍惜时间的人

浪费时间就等于浪费财富！对于经商的人来说“时间就是金钱”，赚钱靠的是珍惜时间，利用时间，天天早睡晚起做懒汉，财富是不会进你袋的。

9、眼光独到、坚持己见的人

做生意第一要决就是眼光独到，想别人未想的事，走在别人前面，让别人在后面追。而后在一片反对声中坚持自己见解，因为经验告诉我们：真理总是掌握在少数人的手里。

10、有总结习惯的人

无论做人还是做事，总结很重要。在听取别人的意见中总结；在夜阑人静中思考，思考当中的不足，把他们变成你的经验，让这些总结为你的成功之路埋下伏笔。

（newsadmin）

银行高管年薪相差悬殊 同是行长相差 10 倍

数据显示，限薪令第二年，国有大行高管薪酬告别百万年薪时代，但较前年有小幅度上升。而收入普遍高于国有大行的股份行，其高管薪酬略有下降。

银行业高管薪酬依旧维持着大行与股份行较大悬殊的状态。

4 月 6 日，根据 A 股 15 家银行披露的 2016 年年报数据，记者梳理发现，限薪令下，国有五大行的掌门人延续 2015 年的不超百万年薪水准。

具体而言，去年，工行两位掌门人在国有五大行中薪酬水平最低，其董事长易会满年薪 59.1 万元、行长谷澎 55.47 万元。建行、中行及交行三家掌门人薪酬水平不相上下。建行董事长王洪章 61.62 万元、行长王祖继 64.06 万元，中行董事长田国立 66.12 万元、行长陈四清 65.93 万元，交行董事长牛锡明、行长彭纯的薪酬均为 64.62 万元。农行行长赵欢年薪为 64.33 万元，比肩交行、建行行长薪酬。

在股份制银行中，平安银行高管“最贵”，其原董事、原副行长蔡丽凤年薪 601.17 万元，行长胡跃飞为 520.81 万元，原行长邵平的年薪为 511.13 万元。平安银行 3 名高管薪酬超 500 万元，也是目前披露年报的 15 家银行中仅有的年薪超 500 万元的高管。

其次是招行行长田惠宇，其年薪为 474.60 万元，民生银行的董事长洪琦年薪 457.37 万元、行长郑万春 430 万元。除了这两家股份制银行外，其余股份制银行的高管薪酬都未超过 400 万元，如中信银行行长孙德顺薪酬为 213.83 万元，光大、浦发的掌门人薪酬均未超百万，其中，光大银行董事长唐双宁的薪酬显示为 0 元，这意味着其未在银行领工资。

综上可以看出，平安银行的蔡丽凤薪酬是工行董事长、行长薪酬的 10 倍。

值得一提的是，交行、浦发等银行的职工监事薪酬超过董事长、行长。

与 2015 年国有大行高管薪酬几近腰斩的现象相比，去年，国有大行的高管薪酬缓慢回升。

记者查询发现，2015 年，国有大行掌门人薪酬大幅缩水，如工行易会满年薪 54.68 万元，2014 为 108.9 万元，中行行长陈四清年薪 61.33 万元，2014 年为 108.32 万元，五大行行长薪酬降幅基本都超四成。而在去年，这些大行高管薪酬有所增加。如易会满由 54.68 万元增至 59.1 万元、陈四清由 61.33 万元增至 65.93 万元、彭纯由 52.57 万元增至 64.62 万元，建行的行长张建国 2015 年是 52.49 万元，去年，王祖继接任行长，其年薪增至 64.06 万元。

与大行高管薪酬缓慢回升相反的是，股份行的高管薪酬在下滑。

平安银行的下降幅度最大，原行长邵平的年薪由 2015 年的 710.45 万元降至 511.13 万元，其行长胡跃飞的薪酬为 520.81 万，相较上一年度的超 700 万元，降幅近三成。

至于国有大行高管加薪、股份制银行高管减薪，长江商报记者查询多家银行年报，均未发现对此进行解释。

（沈右荣）

便民服务 代理机构：四川博纳文化传播有限公司 广告热线 028-69959066
QQ：2581962219 收费标准：55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。

●四川钧皓物流有限公司，公章（编号：5101009425656）遗失作废。
●东南航空有限公司开户许可证（核准号：J6510082450301，编号：6510-02581575，开户银行：中国民生银行股份有限公司成都滨江支行，账号：698520603）不慎遗失，声明作废。
●成都盛之丰房地产营销策划有限公司国地税税务登记证副本（川税蓉字 510105321565926 号）遗失作废。
●四川九石企业管理咨询有限公司发票专用章（编号：5101085092382）遗失作废。

●四川聚泓鑫房地产开发有限公司不慎遗失企业名称变更核准通知书：（川工商）名称变核内字[2016]第 004131 号，特此声明作废。

注销公告
成都元和贵劳务有限公司（注册号：510100000329019）经股东会决议决定注销。请债权债务人于本公告见报之日起 45 日内向我公司清算组申报债权债务。特此公告。
●成都市瑞川投资咨询有限公司地税税务登记证副本（川税蓉字 510105551095190X 号）遗失，声明作废。

●成都华度装饰设计工程有限公司营业执照副本（注册号：5101072012030）、组织机构代码证正副本（代码：75875865-9）、税务登记证正本（税号：510107758758 65-9）遗失作废。

注销公告
成都恒进伟业科技有限公司经股东会决定解散本公司，请债权债务人自公告之日起 45 日内向公司清算组申报债权债务事宜。

注销公告
四川久源电气有限公司经股东会决定解散本公司，请债权债务人自公告之日起45 日内向公司清算组申报债权债务事宜。

注销公告
成都标点投资管理有限公司（注册号：510109000364639）经股东会决议决定注销。请债权债务人于本公告见报之日起 45 日内向我公司清算组申报债权债务。特此公告。
●成都市本坤商贸有限公司开户许可证（核准号 J6510023993201，开户行：中国工商银行成都市暑袜南街支行，账号 4402928009022528861）遗失作废。
●成都盛盟橡胶制品有限公司营业执照副本（统一社会信用代码：91510106MA62MR214J）不慎遗失，声明作废。

遗失声明
四川省成都市青羊区国家税务局颁发给成都美腾会议服务有限公司税务登记证正副本（税号：川国税字 510105794949604）遗失，声明作废
●成华区益华五金交电商行（注册号：510108600866323）营业执照正副本不慎遗失作废。

注销公告
成都市锦华贸易中心（统一社会信用代码：915101042636520355）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。

●成华区裴毅货运服务部营业执照正副本（统一社会信用代码：92510108MA6CM9JX4A）遗失作废。
●比高教育咨询成都有限公司开户许可证（账号 5100141610 8051568993，核准号 J6510068691101，开户行：中国建设银行成都第一支行）遗失作废
●四川睿诚投资管理有限公司，营业执照副本（注册号 510108000227486），组织机构代码正副本（代码：069777491），税务登记证正副本（税号：510108069777491）遗失，声明作废

注销公告
成都芮铃科技有限公司（统一社会信用代码：91510105MA61T4606C）决定注销，请公司相关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。
●成都小一网络科技有限公司增值税普通发票（代码 5100143320，起止号：04084642-04084644）记账联遗失
●四川省亚成驾校教练车川AJ352 学营运证（3015219）遗失
●金牛区一平家居产品设计工作室（税号 51102619760625341 3）发票领购簿遗失作废。

注销公告
成都市金牛区一平家居产品设计工作室（税号 51102619760625341 3）发票领购簿遗失作废。

●四川前瑞投资有限公司国税税务登记证正本（号：510107399525465）遗失作废。

清算公告
经 2017 年 3 月 29 日股东会决议，四川宏利泰商贸有限公司决定解散。清算组由蒋清碧、谭琳燕、甘国强、杨乾伟等人组成。请债权人自本公告之日起 45 日内，前往成都市武侯区洗面桥东一街 3 号 1 栋 1 单元 34 号向我公司清算组申报债权。特此公告。联系人：蒋清碧 电话：13896083288
2017 年 4 月 13 日

●成都慕伦思家具有限公司营业执照正本（注册号：510108000311164）遗失作废。
●成都市康辉医疗器械有限公司组织机构代码证正副本（代码：72537195-X）遗失作废。
●四川福美临商业有限公司于 2017 年 4 月 8 号晚上 1030 分到 2017 年 4 月 9 日下午 5 点 40 分期间公章遗失，后找回使用，编号 5106015038652，特此声明
●武侯区天众装饰材料经营部国税、地税税务登记证正本（川税字 51132119830917583 3 号）遗失，声明作废。