

在一个分工协作的组织内部,勤者与懒者都是不可或缺的。大量勤者的存在,是一个组织赖以生存的必要条件。但是一个组织的生存和发展,还需要有必要懒于具体事务,却勤于思考创新的决策、计划、组织、协调、指挥者。没有了这样的懒者,勤者极易无所适从,乱了头绪,多会作无谓劳作,往往事倍功半!

用好“懒蚂蚁” 让 HR 事半功倍

□ 罗仕奎

什么是“懒”蚂蚁效应?
日本北海道大学进化生物研究小组对三个分别由 30 只蚂蚁组成的黑蚁群的活动进行了观察。结果发现,大部分蚂蚁都很勤快地寻找、搬运食物,少数蚂蚁却整日无所事事、东张西望,人们把这少数蚂蚁叫做“懒蚂蚁”。

有趣的是,当生物学家在这些“懒蚂蚁”身上做上标记,并且断绝蚁群的食物来源时,那些平时工作很勤快的蚂蚁表现得一筹莫展,而“懒蚂蚁”们则“挺身而出”,带领众蚂蚁向它们早已侦察到的新的食物源转移。

原来“懒蚂蚁”们把大部分时间都花在了“侦察”和“研究”上了。它们能观察到组织的薄弱之处,同时保持对新的食物的探索状态,从而保证群体不断得到新的食物来源。这就是所谓的“懒蚂蚁效应”——懒于杂务,才能勤于动脑。

相对而言,在蚁群中,“懒蚂蚁”更重要;而在企业中能够注意观察市场、研究市场、分析市场、把握市场的人也更重要。

经典案例

以自主研发为核心竞争力的“奇瑞”牌汽车近几年在业界崭露头角,



而“奇瑞”最初的研发班底就是别的公司淘汰下来的“懒蚂蚁”——10 多个因原公司打算撤销技术中心而集体跳槽的工程师。当时,一些汽车公司热衷于为跨国汽车品牌做加工装配以获得短期利润,技术人员这些看着好像不干活的“懒蚂蚁”就不受重视甚至被淘汰。而市场却再一次证明,企业要长远发展,必须重视“懒蚂蚁”,培养“懒蚂蚁”,奇瑞公司里就有 200 多个研发人员。

一次,南京未来十年信息科技有

限公司陈家平总经理在参加南京市工商联组织的邀请南京市科技局有关领导给南京民营科技企业做有关科技政策的讲解。其中在座的一些不错的企业却问了一些很初级的问题,如:申请科技项目补助基金应该怎么办啊等。陈家平总经理说,在座的各位企业经营业绩都很好,值得我好好学习。可能大家都把精力集中在看得到的地方,忘了养一些“闲人”;而这些“闲人”却非常熟悉产业发展、政府政策、项目申报、公关礼仪的事关大

局的事项。这些“闲人”似乎就是企业里的“懒蚂蚁”,但是关键时候他们将发挥比那些兢兢业业的人士更大的作用。

懒蚂蚁效应的启示

勤与懒相辅相成,“懒”未必不是一种生存的智慧。懒于杂务,才能勤于思考。一个企业在激烈的市场竞争中,如果所有的人都很忙碌,没有人能静下心来思考、观察市场环境和内

部经营状况,就永远不能跳出狭窄的视野,找到发现问题、解决问题的关键,看到企业未来的发展方向并作出一个长远的战略规划。

在人才的运用和配置中,更需要分清人才的类型和特点,加以合理运用,把各类人才放置在恰当的位置,盘活和优化人力资源。对于不能成为“懒蚂蚁”的勤劳蚂蚁,要尊重他们的工作价值,根据其能力和特点分配工作,使他们正确定位,不断认识和提高自我,注重扬长避短,充分发挥能力,和“懒蚂蚁”相互支持、相互依托、和谐共处,贡献其最大智慧和能量,携手确保企业安全、稳定、发展,深入推进企业和谐发展。

懒蚂蚁效应与企业用人观

懒蚂蚁效应说明,企业在用人时,既要选择脚踏实地、任劳任怨的“勤蚂蚁”,也要任用运筹帷幄,对大事大方向有清晰头脑的“懒蚂蚁”。这些“懒蚂蚁”不被杂务缠身而擅长于辨别方向和指挥前进,能想大事、想全局、想未来。

针对不同的岗位确定不同的考核标准,才能客观、正确地评价不同人员的贡献,对中高层的管理人员而言,切忌一套标准套住所有的人员。

“金三银四”跳槽季 你真的准备好了吗

跳槽跳好了固然是件幸事,但如果盲目跟风就值得考虑了

“金三银四跳槽季”,春节后是企业员工跳槽高峰,据调查,这段时间内跳槽人数占全年总跳槽人数的 60%-70%。

在准备由原单位跳到新的工作单位之前,自己一定要“三思而后跳”,先找出个人的职业气质、兴趣、能力结构等因素,只有找准了方向才能最大限度地开发出潜能。所以,起跳之前,自己先摸着胸口问问内心的真实想法:我真的已经做好准备了吗?

节后跳槽最没经济“包袱”

不少职场人士表示,春节过后的“金三银四”是人才市场最为活跃的季节。之所以形成这样的情况,一方面是企业丰厚的年终奖已经在节前陆续发放完毕,员工具备跳槽的资本以及跳槽损失的既得利益较少,在经

济上没包袱。

另一方面,过年之前员工们忙于年会或提早回家,很多公司在节前的招聘工作相对减缓。大多数企业年后新的计划是调整工作状态,立刻需要招聘大量拥有工作经验的人才。这样一来就形成了年后劳动力市场的阶段性繁荣,也为求职者创造了跳槽的有利条件和更多的就业机会。

去年的这个时候,记者采访了找工大军中的李毅、刘亚斌和田晓静,倾听他们讲述在黄金月如何成功跳槽的故事。时隔一年,当记者再次电话回访三位职场佼佼者时,得知他们当初的选择是正确的,因为从他们的声音中传来共同的信号是:感恩、平静和知足。

其实,每次换工作的抉择应该是向人生目标前进一大步;但如果结果不是进步而是倒退,则是对自我更大的打击乃至丧失信心,这就是他们身

边至今仍有不少人连续几年还在跳槽不断的主要原因。

准备“起跳”前要三思

求职者对于每一次事业上的再抉择,必须要慎重思考与做好各项事前准备,不然的话盲目地跳槽,只会浪费人生时间成本。开始准备“起跳”前,必须问自己以下问题:在现有单位所建立与管理的人际关系价值几何?对新单位的期望值怎样?新单位的环境可以达成心愿吗?只有理清新单位和自我的期望值,再对新旧单位进行比较,才可以减少跳槽的盲目性。

在待遇方面,可能新的单位会比现单位更高些,但是若现单位在新的一年里有新的规划,自己如继续下去会有更大的发展空间,那么待遇问题

就不是最大的问题了。

再者,如果现单位的人际关系是自我在组织里工作花了很多时间成本、精神成本所建立起来的,若选择跳槽,这些成本可能就无法回收,要知道这可比钱更重要。

试想一下,如果新的单位是别人请你去的,那么他们对你的需求紧急度较高,对你的期望值也高。你的能力是否可以在短时间内满足新单位的期望值还是个问号,况且还要在知识结构与能力结构方面做好充分的准备。如果自己已经在以上这些方面充分做好了功课的话,那么就可以果断地跨越心头那道“坎儿”了。

专家点评 | Zhuanjia Dianpin

“看准了再跳”才是正着

职业顾问刘小姐在点评阿梅跳槽

故事的时候谈道,获得高薪、高职是很多跳槽者的最大目标,但这些条件可能只是一个引地上钩的诱饵。阿梅现在的外在光环可能听上去比过去更光鲜,但是她的工作能力并没有在新的公司充分体现出来,同时未来的职业发展趋势也是前途未卜的。

相对于成功跳槽者而言,阿梅对自己的跳槽方向并没有清晰的定位和判断,更没有做好前期的评估工作,以至于掉入了一个陷阱难以自拔。专家提示,在原单位个人能力真正提升到一定层次后,在内部没有了发展空间的确是应考虑走的问题,但是问题的前提是必须选对平台,对自己下一步的职位走向要清晰;同时需要明确新单位的实际回报率、升迁体制以及未来的发展趋势如何。正如一句曾获得金奖的广告片中的台词——“看准了再跳”,确实是金玉良言啊!

(黄 瑶)

HR 教你如何“搞定”工作

□ 黄 瑶

“这年头想找份满意的工作还真不容易。看着身边的每个人都在忙碌中,而我却无所事事,没有工作似乎每天都过得毫无激情,过年的时候活儿也不好找……”小莎去年 7 月份从学校毕业后就从安徽来到广州,到现在还没找到一份令自己满意的工作,眼看着大学的同窗好友们陆陆续续地都有了各自的归宿,要强的小莎觉得没有颜面回去见家人和朋友,于是便一个人留在广州度过这个最孤单的春节。

像小莎这样愁着找工作的人并不少见,那么在 HR 眼中这些应聘者存在的最大的问题究竟有哪些?在参加面试的时候如何才能应聘到心仪的职位?同时应该怎样提防那些黑暗中的“陷阱”?

什么人最不受 HR 待见?

有着 10 多年招聘经历的李智在公司任人力资源经理,他告诉记者,一些刚毕业参加工作的大学生拿着

一沓厚厚的简历放在他面前,每次招聘会下来简历在桌上都堆成了山,公司急等着用人的情况下谁还有工夫去看那些“鸿篇巨制”?于是这些如唐僧般啰嗦的人首先遭到淘汰。

HR 翻阅简历的时候,往往只是只要发现有一处作假,就会觉得应聘者今后还会继续弄虚作假。一个连诚实都做不到的人,很难让公司相信他能忠于这份工作。“体现忠诚度的另一个方面是看他是否真的渴望得到这份工作。”李智在年前面试一位女生时被告知她已经参加了 2011 年研究生考试,应聘者还相当自信地表示自己已被录取的希望非常大,像这种摇摆不定的情况会很容易让 HR 认为她没有诚意来公司上班。

把自己装扮成浓妆艳抹星光四射的潮男潮女、或者干脆穿得邋里邋遢不修边幅,一开始和面试官交谈就主动问及薪酬福利待遇问题,沟通的过程中情绪不稳定或亢奋地自吹自擂或低声下气结结巴巴……以上这些都是 HR 们最讨厌的应聘者的表现,对号入座看看自己属于哪一种人?没对上号的话就证明你暂不列入



最不受 HR 欢迎的“黑名单”中。

术业有专攻 面试占上风

“知己知彼方能百战不殆”,应聘者先要了解招聘的企业情况和岗位职责,然后衡量自身的优势、劣势,选择自己有经验、有专长、有优势的岗位去应聘。千万不要“打一枪换一个地方”,今天觉得这个职位才是最适合自己的,到了明天又想再“挑战自我”去尝试新工作,不脚踏实地地找工作是不切实际的,没有那么多的青春岁月可以让自己随意挥霍浪费。

记者采访从安徽来广州找工作的小莎得知,她之所以到现在还没有找到工作,是因为她一直没有认清自

己究竟想要从事什么样的工作,“我觉得自己什么都能做,上大学时考了一堆咨询师、培训师之类的证书。”小莎感到很委屈,似乎这些证书并不能打动用人单位 HR 的心。

事实证明,在分工越来越细化的今天,“万金油”并不是万能的,专才往往比通才更受公司欢迎。

用人单位不仅从应聘者的教育背景和工作经历判断他是否胜任这一岗位,还很重视在面试中观察其综合素质。比如应聘者是否自信、是否有可塑性、言谈举止是否得体等。

小莎还告诉记者,由于上次参加面试时没有把握好回答问题的时间,常常在还没讲完的时候就被面试官突然打断,接着她脑子里顿感一片空白……其实,有时是面试官故意这样做以考验应聘者的心理素质,只要应聘者思路清晰并时刻保持冷静,控制好回答每个问题的节奏,做到言简意赅不拖泥带水,是完全可以由自己来掌握面试的主动权的。

招聘陷阱升级“微博病毒”

由于招聘单位和中介良莠不齐,一些无良机构看准了人们找工作心切,以及不少人特别是大学生群体社会经验的欠缺,在招聘过程中玩各种各样的“猫腻”,在他们本就艰难的求职路上设下重重陷阱。像在应届毕业生中流行的微博招聘方式就暗藏玄机,由于其发布门槛极低而成为招工骗子的最新目标。

媒体前不久曾报道过的大四学生阿星找工的经历就很有代表性。阿星按某个微博上提供的招聘信息,打电话去询问用人单位,却被要求交体检费。对于微博招聘,就业指导专家认为,这只是人们找工作的一种辅助工具,切勿将其作为唯一的找工作渠道;求职者对这类招聘信息,一定要多加提防,避免上当。通常,正规的企业在工商部门的网站是可以查询到其登记注册的信息,求职者可先通过网络搜索引擎查询一下,很多发布虚假招聘信息的,不排除网上会有受害者发布的“声讨”帖子。

(紧接 A1 版)

奥康 斥资亿元 给力“两千工程”

同时担心失败。而奥康‘千人创业工程’的提出是因为奥康经过多年的发展,总结了一套成功的经营模式,而这些模式是可以复制的。我们不但为创业者们提供一个创业机会,并提供一对一的创业指导和支持,直到他们创业成功为止。”

有关专家表示,温州是出老板的地方,是创业者的乐园。打工不如创业的理念,是温州固有的文化思想,更改变了很多外来务工新温州人的观念。而奥康此举恰恰为这些有梦想的人提供了一个良好的平台,未来的奥康除了在鞋业上取得成功外,也必将成为温州这片创业乐园上的“梦工厂”。

【新闻延伸】

“两千工程” 要走进国内 20 多个省份

为了支持“千人创业工程”,奥康鞋业专门为加盟创业者出台了极其优惠的配套政策,除了在产品配送、价格优惠、广告宣传、培训管理、开业指导、货架道具等方面给予支持外,公司还出台了系列优惠政策。创业者们可以根据实际条件选择奥康品牌及旗下的康龙品牌或红火鸟品牌进行代理加盟,而开店的区域也可以在北京、天津、重庆、河南等全国 20 多个省、市、自治区内进行选择。

此外,针对另外一个“千人就业工程”,奥康表示,今年是企业跨越性的一年,公司 2011 年计划在生产、技术、研发、市场、物流、销售、行政、终端等岗位招聘员工 1000 人左右,待遇优厚。

(上接 A1 版)

做足“功课” 康奈招工“开门红”

由于人员比较集中,康奈包车将这些人直接送到厂区。此外,为了提早来报到的新员工有个安顿,该公司招工办的几位工作人员正月初六就开始上班了。

◎节日慰问

节日期间前往员工家里慰问,是康奈的一项传统,也是一种企业文化。

如 2009 年中秋节,康奈集团派出两个慰问工作小组,分别前往安徽、河南等康奈员工比较集中的省份,深入乡村、小镇,慰问一线员工及其家属。每年春节放假前,康奈集团都会给员工派发“大礼包”带回家。除了“康奈之光”文艺演出、文艺汇演的光碟、一双康奈精品皮鞋、一封致员工家属的慰问信等“基本套餐”外,还有创意新颖、制作精美的“康奈文化明信片”,企业图书馆馆藏的图书等“特殊礼物”。

2010 年是康奈 30 周年庆,该公司给每位员工赠送了一床定做的高级毛毯。通过这些措施,不仅让员工在福利上得到了实惠,同时也让员工们的家人、亲朋及周边人对康奈企业文化有一个深刻直观的了解。据统计,康奈很大一部分“新温州人”就是通过这种方式认识康奈,继而加盟康奈。

【点评】

事实上,康奈在招工方面所做的“功课”和努力还不止这些。比如今年,康奈集团还出台激励措施,对那些节后介绍亲戚朋友或老乡来工厂上班的老员工给予丰厚的物质奖励,使很多老员工成为了公司的“特聘招聘专员”。具体问题要具体对待。目前出现的招工难问题,与政府的政策导向、国家产业的宏观调控、产业的转型升级等因素都有关系,要想从根本上解决招工难、民工荒的问题,需要多方面的通力合作,或许还要假以时日。但康奈上面的这些做法,对于解决招工难问题无疑是有效的,作用也是直接的,具有可操作性,对于很多制造型企业来说,不无参考借鉴的价值。