

名企用人 | Mingqi Yongren

多购网表示,在获得 2000 万美元融资后的主要战略方向之一就是加速多购网商学院的建设,打造“黄埔军校”式的人才培育基地。目前多购商学院“黄埔”一期已在西安航空旅游学院正式开幕。

多购布局人才战略 欲打造“黄埔”商学院

□ 万相

一提起商学院,很多人也许会不由自主地想起中欧商学院、长江商学院等。而建立企业自身的商学院在很多著名的跨国公司中已不乏先例,它们的经验已经证明:建立企业商学院是迅速提升企业应变能力、取得持久竞争优势的最佳途径。

近几年来,受国际风潮的影响,中国越来越多的企业也开始建立自己的商学院,如海尔大学、蒙牛商学院、新希望商学院等,而刚刚获得 A 轮 2000 万美元融资的多购网也借力加速商学院的部署为整体运营及人才培养提供支持。

布局人才战略

据悉,多购商学院作为多购网重要战略规划之一,是以企业文化、企业战略和人才开发为核心的专业培训学院。商学院的两大运作核心是知识和人才,学院将用专业的培训模式和教育思路,在企业管理、市场营销、



金融体系、IT 科技四大领域,培养更多的多购人才,形成强大的企业凝聚力。

对此,多购网公关负责人指出,多购商学院将为多购员工和合作伙伴提供培训服务,提高员工管理和商业技能,同时起到管理人才培养储备的效能,以确保未来多购人才体系的生态可持续性发展。

师资优势初显

关于师资力量配置,一个西安本土的学员透露,第一期的师资力量已很雄厚。多购商学院副院长陈兆杰教授从多购国学情角度阐述了多购的愿景和未来;多购商学院教务处长任李波负责多购梦想起航课程;多购网市场运营部总裁孟佳更多从整个

市场操作的层面来向学员教授“实战”本领,从方法和技巧角度向学员们教授市场开发和服务的共享系统。

有相关人士提出疑问,陈兆杰教授作为大陆中国式管理第一人,也是清华大学总裁班等多所高校的特聘教授,平常都是为各大企业管理者授课。这次却破天荒来多购商学院授课,多购究竟用什么打动了陈教授?多购网总裁姜子介认为是多购模式和多购商学院的理念打动了陈教授。他表示,多购对于员工和合作伙伴的培训是着眼于一个大商业精神,而不局限于本职工作的教育。只有赋予所有人本土化经营理念和国际化管理眼光,才能真正将多购模式做大做强。

同时姜子介透露,今后还将聘请更多富于商业管理经验的国内外知名专家来多购网授课,这也是他和投资商达成的一致意愿。

打造多购“黄埔”军校

据笔者了解,多购网方面曾对相关媒体表示过,多购商学院的目标是世界一流的企业商学院,它肩负着培养多购全国合作伙伴和多购员工的使命。

而一位多购网内部人士透露,多购商学院已建成的第一分院位于文化圣地西安。融资结束后,多购筹划将在其他重点战略地区建设分院,方便区域员工和合作伙伴就近接受培训教育,同时利于多购模式的商业布局。

“我们希望能将多购商学院打造成中国商业的‘黄埔军校’”,多购网总裁姜子介表示,“多购网商学院的建设作为企业 CSR 的一部分,也是融资启动时和投资商敲定的四大战略方向之一,商学院的建设将与市场布局将齐头并进。”同时,他认为,多购商学院的目标不是向蒙牛商学院、海尔大学靠拢,而是希望能成为像通用商学院这样的有国际视野的商业管理人才的培养基地,使多购的商业理念惠及更多的人。

班组长对调 碰撞出班组文化的火花

怎样才能在日常的工作中保持着激情,怎样才能让班组一起成长。近日,带着问题,笔者采访了河南豫光锌业有限公司锌业一厂的优秀班组长刘营,他对班组之间新实施的班组长对调制度极为推崇。

刘营正是班组长对调制度的一个大受益者,在对调前,刘营是公司年度优秀班组长,对调后,他更是凭借班组管理上的优秀成绩获得济源市五一劳动奖章。他说,成绩正是在班组长对调制度中获得的。“每个班组都有自己的微文化,班组长对调让大家的微文化碰撞出智慧的火花。”刘营说。

班组长对调是在刘营班组、洪峰班组之间进行的。刘营、洪峰班组管理各有特色:刘营思想活跃,洪峰善于调动气氛。但是即便再优秀的班组里也会有弱点存在,一个班组长带一个班组时间久了,会出现审美疲劳,优点达到瓶颈被卡主,而弱点有可能被放大。刘营说:“有些问题时间久了解决不了,就放在那里了,成了一个定时炸弹。”

班组长对调可以让班组长和成员都保持新鲜感,换到相对陌生的环境,会自觉地提起精神来,各个班组长的优点也能带到不同的班组,同时弥补缺点。

班组长对调能够帮助班组迅速发现问题。刘营谈起刚对调时的感受说:“有的时候,问题就摆在那里,自己却发现不了。对调一个月,我就总觉得这个班组锅炉岗位让我得不省心。和洪峰交流了一下,他觉得他们的球磨机岗位需要强化。这些问题是我们以前都没有发觉的。通过对调,我们都很快地发现了问题所在,找到了解决问题的切入点。”

班组长对调有助于各个班组和班组 members 的成长。著名的木桶理论提到:木桶的盛水量取决于最短的那根木板,班组长对调解决了这个问题。班组长对调后,各个班组的劣势得到弥补,优势得到发扬,每一个班组的优秀点都会被其他班组学习到,如此一来,每个班组都成了最长的那根木板,木桶的盛水量就取决于最长的那根木板了。

“一个优秀的班组长,到哪个班组都能胜任。一个好的班组,再差的班组长到这里也会受到影响。班组长对调对班组和班组长是双向的。这样一来,班组长将好的做法带到各个班组,各个班组又将本身已有的优点反馈给班组长,在班组长对调中,就形成了良性循环,越来越好。”刘营兴奋地说。

班组长对调以来,各个班组都取得了优秀成绩,工作效率得到了极大的提升,洪峰班组也被评为季度优秀班组。

“把这个班组带好了,在这个班组里学习到更多后,希望能到下一个班组感受一下文化的碰撞,让自己能得到更大的提高。”刘营期待地说。

(志奇)

从鱼苗厂走出的优秀拉丝工

黄山兴乐铜业公司的拉丝工章全春认为,大企业肯定比小企业要好。他相信,随着经济形势不断变好,企业会发展得更快,员工的工资水平和福利待遇也会水涨船高。

□ 卢书友 本报记者 何沙洲

俗话说:男怕入错行,女怕嫁错郎。可见,男人选对适合自己的职业对于自己一生是何等的重要。对于一个中年男人来说,半路改“道”进入自己从未接触过的一项职业,且一年时间就成了行家里手,这就有点让人拍案惊奇了。黄山兴乐铜业公司的章全春就是这样一个人。

生于 1968 年的章全春是安徽黄山市黄山区人,2010 年 12 月进入兴乐铜业公司拉丝车间,当上一名普通工人。而在之前,他从事的职业,从 20 出头时进国营鱼苗厂从事淡水鱼养殖与捕捞,到移动公司电力维护员,一干就是几十年。但随着女儿入读黄山一中,家庭开支日渐增多,老章开始琢磨着怎么能找份能多赚点的工作。

这时,兴乐铜业公司招人的信息,从一位老友那里传来。朋友在兴乐公司多年,告诉他兴乐是全区

数一数二的大企业,在这里干有前途。虽然他年轻时在安徽省水产学校(中专)学的养鱼技术早已没什么用途了,后来在省委党校又读了个经济管理专业的大专,但全春还是冲着兴乐的名气来了。戴着眼镜,斯斯文文的他,一头扎进公司车间从头做起。

电话中,记者转述了单位领导对他的称赞,说他工作很负责、很出彩。“呵呵,边干边学边领悟呗。”话虽不多,但很实在,他的心态很平和,全然没有一个知识分子的恨世嫉俗和怀才不遇。进入兴乐后,全春一直从事拉丝工作。面对陌生的机器没有犯怵,从一点一滴学起,不到半个月就完全上手独立挡机。“生产过程品质不良状况他能够主动谋求改善,在漆包线源头将不良品拦截,降低了下工序的不良率。他生产过程中从不浪费,母线打结时,他都是耐性子解开后再开启……”公司制造部张经理说起全春夸个不停。

关于全春的事迹,有几件颇为典型。2011 年 11 月份,拉丝车间部分人员外出培训,全春一个人担负起了拉丝工序重担。他不计个人得失,二话没说答应了。为了保障生产他每天加班,有时甚至加班到很晚,第二天照常上班,保证下工序的产品及时交付,而且从不抱怨。

今年 2 月上旬日,他不慎扭伤了左脚,后到医院治疗。医生建议休息一段时间。然而,章全春心里清楚,拉丝车间就拉丝工人数量,公司正处在春节后订单紧、任务重的特殊时刻。如果这个时候休息,必然会给公司正常生产带来困难。他毅然放弃在家休养,主动到公司上班。现在他不仅自己每天按时保质保量完成工作,一名新的拉丝学徒工在他的细心指导下也很快掌握拉丝技能。

“我家离厂里也就几公里,老婆也在附近园区一家食品厂上班,在家门口工作,很方便。女儿嘛,成绩也不错。”谈起家庭,这位顾家而

上进的男人话语中充满幸福感。公司综合部经理说,老章工作上没得说,他还勤奋好学,毕竟他也是一肚子学问的人,特别喜欢钻研。他闲暇时候总是找些与工作有关的专业书籍认真学习,与同事们交流岗位心得——他就是闲不住。

从不懂行,到爱上工作,成为“资深专家”,章全春仅用一年时间,就实现了一次完美蜕变!

对于未来,章全春充满信心。他期望在兴乐铜业这样的知名企业好好干下去。他认为,大企业肯定比小企业要好。他相信,随着经济形势不断变好,兴乐会发展得更快,员工的工资水平和福利待遇也会水涨船高。

人平凡,岗位也平凡,但他朴素的人生观和价值观,创造出了令人称道的工作成绩。章全春,一个敬业乐观的兴乐人,一个不简单的兴乐人。

在开放的职场中,人才面临着众多的发展机遇和选择空间。在充满外界诱惑的情况下,必须运用新的思维来促使人才尽心竭力地为企业贡献自己的聪明才智。

留住人才:新形势下的新思维

□ 宋阳

好不容易延揽来的人才却经常不预期地流失,这是困扰许多企业主管的现实问题。在以高科技为主导的数字时代,具备专业技能的员工必将在企业发展中扮演重要角色。过去的企业主管重视的是厂房、设备、资金,但如今已认识到人才的举足轻重的地位。

人才争夺战中的成功法则

许多企业的员工出于种种原因而纷纷辞职,企业主管就常常感叹员工的忠诚度太低,认为员工与主管之间始终存在着难以逾越的鸿沟。其实,留才之道一如治水,必须因势利导,而决不能一味地防堵。

企业只单向要求员工矢志效忠,不准员工离开企业,这是一种消极的留才之道。等到员工萌生辞意之后再加以慰留,往往为时已晚了。而积极的留才策略则是从员工的角度来看待问题,寻找那些能真正吸引员工留下来的诱因。不仅如此,还要未雨绸缪,时时检视员工的动向,主动发掘、解决各种现实问题。这就是人才争夺

战中的成功法则,值得老板们反复琢磨。

一般说来,留住人才有八种方法:一是重金礼聘;二是兴趣吸引;三是建立良好的人际网络;四是制定完善的工作规范;五是发挥专长,安排适当职位;六是着眼未来,培养明日之星;七是人才外包;八是对手合作。

留住人才是一种艺术,虽有脉络可循,却并没有一定的公式。正所谓:“大体须有,定体则无。”至于如何运用,还得针对企业的人才需求来确定具体策略。

例如,为了延揽一位高级经理,AT&T 曾付出 1 年 2000 万美元的代价并一次付清 5 年的薪资。该公司的诚意终于打动了这位 CEO 的心,而该公司也从中受益匪浅。

人才争夺战中的制胜秘诀

毫无疑问,每一家企业都想通过某种有效的方式或途径网罗大量的优秀人才,最起码也要成功地让内部人才安心地留在企业。但这决不是一件容易的事。在人才争夺空前激烈、员工跳槽日趋盛行的现代职场上,企业主管怎样才能避免自家人才不轻

易离开企业呢?

1.培养人才

企业要想获得长远的发展,就必须以高质量的人才为坚强的后盾。笔者认为:要留住人才,最好的方法就是留住他的心;要留住人才的心,又莫过于好好地照顾他,培养他。这样一来,大量人才的积累就成为企业长久发展的契机。

实际上,培养人才并非单纯的教育训练,更重要的是提供一个有助于员工健康、快速成长的理想环境。譬如,可以通过授权为员工提供更多的尝试、创新的机会;或是赋予重任,让他们独当一面,以因应相关产业的快速变化。再如,经验的传承与交替也有助于员工在工作中加强学习并接受挑战。只有真正做到这一点,员工才能逐渐获得足够的成就感,他们的心才会与公司紧紧相连。

2.健全组织

从本质上说,健全组织的主要目的还是为了实现员工的梦想。组织的发展与员工的前途本来就是息息相关的:如果一个组织拥有理想的组织环境,就能让员工尽情发挥自己的聪

明才智;如果一个组织发展不健全,员工就很容易因自己的才华无法展现而最终离去。

为了让员工长久留下,就要构筑愿景,凝聚共识,让大家拥有一个共同追求的目标。应当造就一个大家公认的企业文化,并建立一种国际合作的机制,在无形中加强员工之间的凝聚力。

许多员工不仅在自己的工作中投入了大量的心力与智慧,更怀抱着一份对美好未来的憧憬与理想。企业主管应该多花心思去了解员工的工作、生活现状,并充分满足他们的内心需求,让工作真正成为他们毕生追求的挑战与兴趣。

3.分享成果

要想真正分享成果,就必须设法建立一个利益共同体。毋庸讳言,薪资福利的优厚与否往往是影响员工去留的重要因素之一。但在确定调薪比例与奖励数量方面,而且也应充分考虑其工作潜力及对公司未来发展的影响。除此之外,盛行于高科技产业的股票选择权可让员工分红入股,事实证明对留住人才也能起到相当大

全力打造清洁新鲜、安全健康的众品冷鲜肉——天津众品食品有限公司系列报道之六

在目前的肉类市场上,小屠宰场和小肉类加工企业所生产的产品占据了很大的市场份额,这些产品价格低,小摊贩也比较多,对一些品牌肉类形成了压力。

天津众品食品有限公司(以下简称天津众品)作为天津市最大的肉类加工厂,始终致力于食品安全。

首先是具有标准化的厂房和屠宰加工生产线;其次,拥有完善的标准体系;三是标准化的流程。

天津众品所生产的冷鲜肉区别于市场上部分小屠宰场生产的热鲜肉,冷鲜肉在加工、储藏、运输、销售等环节始终处于 0-4 度的环境,微生物得到抑制,确保消费者安全。

他们通过渠道开发和品牌建设,将冷却排酸肉通过高端的渠道向消费者进行展示,2012 年预计投入终端开发维护的费用是 450 多万元,突出众品产品形象:清洁、新鲜、安全、健康。(本报记者 李代广)

河北邯郸设立农民工医疗救助基金

近日,记者从河北工程大学附属医院获悉,为防止部分农民工因病致贫或因病返贫,该院与市劳动就业服务局共同设立了特困农民工及其家属医疗救助基金。据了解,该基金由河北工程大学附属医院筹资设立,使用对象限于户籍是邯郸地区的农民工,且在该院住院就诊的特困农民工及其留守家属,属于非营利性医疗救助基金。

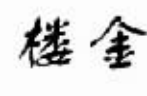
记者了解到,该医院每年从业务收入中拿出 60 万作为特困农民工医疗救助基金。此外,该院职工每年的爱心捐款、企业捐赠、各种形式的募捐,及基金本身所衍生的利息,都是医疗救助基金的来源。

该院负责人告诉记者,基金主要用于救助患有医疗保险部门界定的特定病种的患病农民工,在河北工程大学附属医院一年内支付医疗费用累计超过 5 万元,因欠费已被迫停止治疗或无法正常结算出院的下列对象,包括各县(市、区)的农村特困农民工及其留守家属、受雇于邯郸市有关企业在邯郸工作期间身患重病特困农民工、家庭人均纯收入低于当地最低生活保障标准或因各种原因导致家庭陷入困境的农民工,基金对每个特困农民工患者及家属最高救助为 3 万元。(杨会民)

的作用。人才是一个公司最重要的资产,留住人才的实质就是企业对现在与未来的投资。我国台湾虽位居亚洲四小龙之一,但面对着激烈的国际竞争,唯有加紧培养人才、累积人才,才能不断增强自身的竞争力。但愿台湾的经济因有优秀的人才而能持续发展,而优秀的人才也因有良好的企业舞台而能逐步成功。

协办单位:

**海南亚洲
制药有限公司**

**董事长
总经理:** 

地址:
海口市国际商业大厦12层

电话: 0898-66775933

传真: 0898-66700763