

企业大佬谈用人之道

马云称把钱存在员工身上

柳传志: 办公就是办人

联想控股董事长、联想集团创始人、名誉董事长柳传志认为,办公就是办人:1.寄予希望让其能够忍受,考验其忠诚;2.赛马不相马,有本事就拿出来溜溜。3.给予压力让其乐于折腾,锻炼其能力;4.共享利益,上同一条船,捆绑命运;5.搭建平台,给做大事的机会,让其施展才华。

鲁冠球: 用人首先要知人、熟人

浙江万向集团董事局主席兼党委书记鲁冠球说:“人的因素始终是第一位的。就如同下象棋,一方手中的16个棋子必须对外讲究的是纵横捭阖,对内讲究的调兵遣将,这样棋局至少马上不会灭亡。和象棋里的严密等级一样,我觉得,企业中的高级管理者像‘将’一样,统领三军,领导着这个企业的生产经营活动;中层管理者就像‘士’和‘象’一样,围绕在领导者的周围,在制定和执行企业的战略规划中发挥着自己的智慧;核心员工几乎掌握着企业全部的核心技术,他们就如同‘车’一样所向披靡,也是企业不可多得的财富;还有富有创新思维的‘炮’和天‘马’行空般热情洋溢的新员工,以及看似默默无闻却是最为忠诚的普通员工。作为老板需要做的就是知人善任,把不同特长的人用到不同的位置,用人所长,容人所短。”诚如此言,在企业的人力资源管理中,用人和留人确实是最让管理者们头疼的事,也正是这两件事左右着企业的命运。实际上,人用好了,留人便成功了一半,而用人的前提就是先要知人熟人。

张瑞敏: 用人要疑,疑人也要用

海尔集团创始人张瑞敏说:什么是人才?做得事,能吃得亏,负得了责!用人就要用人要疑,疑人也要用。“用人要疑”,主要是指约束和监督机制,用了的人不等于不需要监督,疑问在先,就能把可能产生的风险降到最低。

东风德纳车桥襄阳工厂第三期班长轮训圆满结束



日前,东风德纳车桥襄阳工厂综合管理科、人力资源科、工厂工会共同举办的2013年班长轮训第三期圆满结束。至此,襄阳工厂2013年班长轮训班完成年度计划任务,达到预定目标。2013年班长轮训班策划全年三期,每期22人,受训班长从11个生产车间安排,课程从4月份开始,历时4个月。三期共培训班长66人,课堂理论授课60余课时,实践授课100余课时。

不愿下车间 90 后在跳槽中逐梦

出生于消费时代的90后,他们追求有品质的生活,体面的工作,但能力往往又与需求有差距,最终出现90后员工频繁跳槽,企业招人难的尴尬现状。而要想缓解这种状况,需要双方相互“体谅”,转变观念才能实现。

90 后:不愿意下车间

“去年我们来了二十多人,现在就只剩下我们两人了。”陈同学是桂林一所大专院校的毕业生,去年一帮同学知道要来美的工作实习时都意气风发,但现在绝大部分同伴熬不住离开了。据陈同学介绍,他目前在美的微电机事业部负责招聘的工作。“我们学的是技术,同学走的原因就是觉得目前的工作环境与自己设想的落差太大,不能接受。”

“最初有不少同学都和我一样,本来想着在车间先辛苦几年,再找机会转管理,但是在实际工作中,很难有人坚持住。”陈同学告诉记者,下车间的同学们都走了,他因偶然的机会借调,留在了人力资源部,而另外一名留下来的同学也不是在车间的岗位。据了解,在美的微电机事业部,90后员工占到员工总数的40%~50%。“90后的流动量非常大,很多员工两三个月就走人,待上一年在我们那就是老员工了。”美的微电机事业部的HR负责人告诉记者,在美的待上



低。疑人要用,就是在其人格、能力不确定的情况下,观察、选拔和使用他,免埋没人才和浪费人才。敢用疑人,会用疑人,才能保证企业的人才用之不竭。

马云: 把钱存在员工身上

阿里巴巴集团创始人马云认为,一个企业最大的财富之一也是员工。阿里巴巴也始终把“员工、客户”看作公司最不能忘的两件事。所以他提出,“把钱存在员工身上”的理念。他说“我们认为与其把钱存在银行,不如把钱投在员工身上,我们坚信员工不成长,企业是不会成长。”

任正非: 选拔人才注重人的大节,就是要敢于奋斗、不怕吃苦,不要小富则安

华为技术有限公司总裁任正非认为,选拔人才注重人的大节,就是要敢于奋斗、不怕吃苦,不要小富则安。一要看到干部的长远性,不要总抓住缺点,要给予改正的机会。二是干部要严格控制自己的欲望,要看长远利益。为

一瓶酒一包烟,把你换掉,不值得;但不换掉你,后面还会仿效,也不合适。你现在就把问题改掉就行。

李彦宏: 用人从不看毕业院校

百度公司董事长兼首席执行官李彦宏表示,百度并不看重员工的年龄、性别、学历、毕业院校以及工作背景。甚至有些重要岗位上的人,百度并不知道他们的毕业院校。李彦宏列出了百度选用人才时基本遵循的两条标准:有没有能力和潜力胜任工作?一般情况下,新人不一定会顺利完成工作任务。在百度,新人可以犯错,但是经过“点拨”之后,不能再犯同样的错误。“一点就通”显示出新人的能力和潜力。

认同不认同公司文化?百度致力于保持创业激情、愿意学习、富有创新的公司文化。但是有些人求稳,不愿意冒险,不愿意在高速成长的环境中工作,希望有一份稳定的工作和生活,那么这类人就不太适合百度。每一个“百度人”进入百度后都可以自由选择自己

企业悬赏招聘 推荐一总监奖你 5000 元

尽管你不是这个企业的员工,但只要为企业推荐合适的人才,就可获得现金推荐奖,这目前成为乌鲁木齐市一些企业招聘急需人才的手段。

“为企业推荐总监及以上级别人才,奖励5000元;推荐中级人才,奖励3000元。”最近,新疆特丰药业股份公司面向社会招聘15位中高层管理岗位人才,对于能为企业推荐人才者,且被推荐的人才能够在该企业3个月内入职,企业就为推荐者兑现奖金。

该企业人力资源部相关负责人表示,这些岗位需要有一定能力的人才能胜任,企业拿出这么高的奖金来奖励,就是希望能够在更广的范围内招到合适的人才。

这种招聘人才的方式,不仅局限于对高层岗位的需求上,新疆龙海硅业为了快速招到一批合适的操作工,也开始悬赏招聘。

“只要能给企业推荐一名普工,且工作满一个月,就能从企业获得100元的奖励。”这是近日,新疆龙海硅业发展有限公司的工作人员杨艳在不同的QQ群里发布的消息。

杨艳说,这次企业总共需要招聘普工

的发展道路。百度内部的晋升基本分为两条道路,分别为技术职称和管理角度。技术人员可以按照技术职称一步一步提升,最高可以到相当于副总裁级别。如果喜欢更纯技术,可以从技术角度发展,更擅长管理,可以从管理角度发展。

史玉柱: 说到做到,建立信任,不做周扒皮

巨人网络创始人史玉柱认为,领导者用人,第一条是说到做到,建立信任,这是首要的前提。首先你和团队之间的这种心理距离,不要太远,这个怎么做的呢?你看地主老财,为什么做不大,他老是把长工当佣人,你是不尊重他,只要你尊重他了,你遇到困难的时候他会帮助你,所以首先你要尊重他。另外除了平时的言行上之外,一旦你有利益了,老板获得利益了,你一定要让他们分享,不能太抠,不要做周扒皮,否则没人愿意跟你。第二,你平时要敢于放开,不要什么权都要自己抓着,甚至出张支票都要自己签字报销,我们公司不大只有十几个人时候,我就有这个习惯,什么事喜欢放给别人去做,放给别人做以后比自己做好。

俞敏洪: 小企业不要用的太强势的人

新东方教育集团有限公司董事长俞敏洪说,小企业最好不要用太强势的人尤其是倚重一个能人,否则很容易搅局使企业发展不稳;但大企业就可以用强势能人,因为同时用很多能人,之间就互相制约了。企业的用人之道在于发挥每人才华保持人才心态平衡企业才会稳定这样才能把事情做大。

周鸿祎: 五类员工不能用

奇虎360董事长周鸿祎指出,创业不易,辨人更难。反思过往,有五类员工不能用:张嘴说谎的,自我膨胀的,心胸狭窄的,吃里扒外的,拉帮结派的。

(张安然)

漯河市技能人才先进事迹报告会 在双汇大厦举行

■ 本报记者 李代广

7月25日,河南省漯河市技能人才先进事迹报告会暨双汇集团“中国梦·劳动美”征文活动表彰会在双汇集团大厦二楼会议室举行。

漯河市总工会副主席许新霞、市总工会生产部部长李志超参加了会议。会上,漯河市技能人才巡回报告团成员、全国劳模田京卫,全国五一劳动奖章获得者朱志军,作了精彩的报告。

田京卫是世林冶金一分厂厂长,多年来,他提出合理化建议276项,实施251项,创造直接经济效益1.6亿元。先后两次荣获全国职工创新成果三等奖;省、市职工创新成果一等奖;河南省技术创新能手及杰出青年工匠;漯河最具影响力十大劳模等38项荣誉称号,2005年荣获中国劳动者最高的荣誉——全国劳动模范。

朱志军是银鸽公司一基地副总经理,先后荣获漯河市职工“五小”成果奖、河南省“十大能工巧匠”、“省五一劳动奖章”、“全国优秀设备管理工作”、“河南省优秀设备管理工作”、“漯河市优秀高技能人才”、“河南省百项职工优秀技术创新成果”奖。

报告会结束后,还现场揭晓了双汇集团“中国梦·劳动美”征文活动的评选结果,并为获奖选手颁奖。

鸟说“企业如何留人”

■ 袁孝冲

“企业如何留人”已成老掉牙的话题,从百度文库收搜共有146000篇和企业如何留住人才相关的文档,它们多数是从企业“文化留人,事业留人,制度留人,薪酬留人,感情留人”等方面向企业支了留人之招,但笔者认为仅靠企业从这几方面的努力去留人还是很难留下人的。

大家试想,你以薪酬留人,我也会以薪酬制度改革来留人的,你用什么新招招揽人,我就会想高招挖掘人……这样一来,反而会增加企业间的人才竞争,激化出一些不正当的人才竞争行为,最终还是企业用人成本上涨,员工流动率提高。

所以企业在不断改善自身的各种留人条件外,还必须依靠劳动部门或行业管理部门制定相应的行规行约来相互制约和监督企业间的人才招用,这就需要当地政府的积极参与,制定当地行业各岗位的工资水平范围和同行员工录用征询政策、创建员工诚信管理网络平台等,以此来平衡同行各岗位工资的差大化,约束企业招用同行员工的随意性,公示监督员工频繁跳槽和不诚信行为。海安县茧丝绸行业就有类似的一条行规行约,“在生产经营活动中,遵循公开、公平、诚信和正当竞争的原则,遵纪守法,自觉维护行业生产经营的正常秩序。严禁行业内各企业间有意识地通过加薪、许愿等不正当手段从同行企业中挖人;对个别无端跳槽者诋毁和贬低原所在企业声誉、泄露原企业的技术、商业秘密的行为经查清事实后,由商会在行业内进行通报,行业内企业对被通报人员应拒绝聘用,已被聘用的要及时解聘,以避免企业在人才、技术、信息等方面的流失和损失。”这值得我们借鉴和推敲,让一些诚信不足的员工有所收敛,同时摒弃员工“这山望着那山高”的就业心态。

其次,政府部门还要规范人力资源中介机构的管理,加大监督力度,完善人力资源中介和派遣的市场体系,维持人力资源市场的正常经营秩序,有效遏制员工“被骗”转入企业或企业“被骗”招用了员工的现象发生,如中介机构向企业提供求职者的虚假材料,或向求职者夸大企业的待遇,或暗箱操作人才中介……这些现象到时不但会影响企业留人,还会导致主雇之间的劳动纠纷与经济损失。

笔者以为,企业在不断给员工创造学习、生活、工作上的优等条件的同时,更要把员工的“面子”做“风光”,把员工的先进事迹和丰功伟绩传播到他们的熟人区域中去,为员工庆祝、帮困的各种感召场景,要邀请他们的朋友亲人参加,有条件的话,要把员工的福利延展到他们的家人和亲人,充分发挥“车轮效应”,这不仅能让员工把心留住,更能使企业门庭若市、员工涌进,提升名望。

同时,政府要出台外来务工者的“劳动保障、住房、户籍、子女就学、医疗”等方面与当地市民同等的政策,形成重视人才、尊重人才的社会风尚,消除外来务工者的后顾之忧。

企业如何留人一直在困扰着我们的企业,这就离不开社会各界人士的帮助和支持,无论是从教育、心理、宣传、法制、就业、道德等方面要给予积极引导,更要为企业如何留人出谋划策,真正实现员工与企业共荣辱、同命运,共同编织企业之梦、铸造企业之梦、成就企业之梦!

(作者系浙江余姚市新时代企业管理咨询社长)

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

适用于缓解普通感冒或流行感冒引起的发热、头痛、四肢酸痛、打喷嚏、流鼻涕、鼻塞、咽痛等症状,也可用于流行感冒的预防和治疗。

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药生产 海南快克药业总经销