

中小企业如何招聘中高级人才?

据我的实际观察和研究,其实大多数发展中的中小企业并没有停止找人才,并且几乎想尽了各种方法去寻找人才,但结果是要么代价很高,要么效果并不理想,尤其是中高级人才。在与很多中小企业老板们的交流中发现,由于他们的急功近利和不专业导致了以上结果。并且一次次地走入误区,一次次地与人才失之交臂,甚至一次次地彼此伤害。那么,企业如何才能找到自己心目中理想的人才?如何有效地获取中高级人才呢?我认为以下几点值得急需中高级人才

的中小企业参考:
一、搞清楚什么是中高级人才?
首先要掌握中高级人才在市场上的需求特点,通常,中高级人才在市场上往往处于供不应求的状态。因此,中高级人才有比较大的选择空间,他们不缺工作机会,他们向往更高的职业发展空间。而且,中高级人才都已经比较成熟,决策比较理性,除了具有竞争力的薪酬待遇以外,他们比较关注发展机遇、工作环境。

与此同时,建议发展中的中小企业老板们的心胸要扩大一下“容量”,对这些人才不要抱着施舍的心态和“有钱就能招来鬼推磨”的思想相处,因为他们并不缺工作机会,所以,有很多时候他们会运用一点点技巧考一考老板这个问题,在他们眼里,连容人之量都匮乏的老板岂能有追随的价值?

二、弄明白自己需要什么?
发展中的中小企业要清楚自身的现状,并明确近期对中高级人才的需求。从企业角度来看,大多数企业自身很难在较短的时间内培育出中高级人才,而且,有的企业缺乏对中高级人才的甄别能力。从更深层次的角度来看,大多数企业并没有为中高级人才设计专门的培育机制、激励机制。

在实际操作中,有的企业在获取和留住

居家男人被迫重返职场

我上大学时,见过一个很会打毛衣的男生。虽然只有一面之缘,但是印象深刻,他的手指上下翻飞,穿梭于棒针与毛线之间,实在灵巧极了。

但让我佩服的不是他的手艺,而是那份气定神闲的态度——能够在嘈杂的宿舍中,安坐于自己的世界,对周围的诧异不管不顾。

“男生居然打毛衣?”我们都很不可思议。当时还没有“娘炮”这个词,但大家也都对他下了相似的定义。那时的我涉世未深,读书不多,无法理解这个世界的复杂多样,因此,我的态度跟旁人一样。

当时,一些女同学的理想是毕业之后回归家庭,相夫教子,但敢于承认的也不多。因为别人会批评她:“你家供你上大学,就是让你当主妇吗?”男生想回归家庭的,我根本就没见过,哥儿几个一致认为,自己绝不可能寄情于做饭、带孩子这些婆婆妈妈的琐事。谁要敢说以后的理想是回家伺候老婆带孩子,估计会被嘲笑死吧。

但人总是会成长的,生活也是慢慢品味的。经历了几年职场江湖之后,我歇了一段时间。这段日子里,我在家做饭、扫地、洗衣服、养花、健身,进而发现,这种从容不迫的居家生活也蛮不错。

刚开始做饭时,我只能做些最初级的伙食,比如蛋炒饭之类。一个月后,我就可以做一大桌子菜了。在搞家务时,我会合理地分配时间。有一天,在老婆中午回家之前,我完成了买菜、做饭、清洗空调、拖地几件事,让她佩服得无以复加,这种满足感,就跟上班时被领导表扬一样。

更美妙的是,每个白天,都是我一个人,永远不用跟不喜欢的人打交道。我做的事情很琐碎,但内心极为平静。和叱咤风云的职场生涯相比,这种像白开水一样平淡的居家生活毫不逊色。在我眼里,水池里堆积的餐具,阳台上晾着的衣服,都充满了蓄势待发的美。

也许,不少男人都是居家过日子的能手,但迫于社会角色分工,只好去职场打拼,时间太久,他们也认同这种角色分配,进而屏蔽了自己的居家能力。

而我在居家的日子里,却可以不断地开发自己。我甚至报名参加了一个中医培训班,想法很简单,以后可以帮家人按摩。然而,好日子不长久。我本以为,也许在带孩子方面,我也有很大的潜能。但还没尝试,我就被勒令去上班。其实,我媳妇还是支持我的,她乐于回家就有饭吃,看到我把房间打理得整整齐齐,她网购了很好的厨具,这样我做饭就更顺手,但是,我们两家的老人,实在看不懂我这是做什么。

总之,我被迫重返职场。穿上久违的衬衣,跟锅碗瓢盆作别,我看着地铁站前乌泱乌泱的人,一头挤了进去。没办法,尽管我喜欢居家,但作为男人,只能做更大的事情。

在地铁上,我开始想念那个打毛衣的男生,我觉得他很了不起。
(轻青)



中高级人才的过程中,缺乏精心的策划、准备和安排。根据我个人的经验,企业在获取中高级人才的过程中,应该采取以下措施:

1、企业应从阶段性(1-3年)考虑公司发展目标,需要何种组合的中高级管理团队,对各个核心岗位有哪些任务目标要求,从任务目标和组合要求分析出必要条件和参考条件。

说白了,不管是招来的CEO,还是其他中高级人才,企业必须弄明白让他来做甚!就是执行,执行董事会或董事长(老板)或专业咨询公司为企业确定的战略。不用考理论、看学历,具有经得起推敲的职业经验就足够企业用了。你想,如果没有金钢钻,他从来就不可能干过瓷器活。

2、在引进中高级人才之前,企业应考虑是否能承担其较高的成本和失败带来的风

险。

说到这里,发展中的中小企业必须明确一点——不自己操刀,选择经理人运作企业都会带来“较高的成本”和不论何种原因导致的“失败风险”,必须有充分的心理准备。这里所说“较高的成本”是相对的,老板和经理人的思维方式迥异,职业化差距大,很可能老板损失上百万只当买了个“教训”,经理

人花十万是为了防止未来上百万的损失而让老板念念不忘,甚至被老板炒了鱿鱼,关键就是你怎么看:“失败风险”中失败的原因是复杂的,除了经理人的能力问题外,大多数是老板不放心而越过经理人重新操刀越庖代厨。因为“职业的经理人与非职业的老板”的矛盾永远存在。

另外,成功的关键还在于明确企业战略以及阶段性任务是什么?创业初期,产品在

职场攻略:别让惯性思维害了你

《空战在朝鲜》一书中有这样一个故事:某空军大队召开誓师大会,队长冲着队员大声问:“有没有决心?”回答之声气如洪钟:“有!”队长又问:“有没有信心?”回答之声依然洪亮:“有!”接着又问:“有孬种没有?”回答之声更加洪亮:“有!”队长停下喊话,过了好大一会儿,人们才醒悟过来,继而哄堂大笑,这就是最形象的习惯性思维定势。

在职场中,很多人觉得到了一个新公司之后总是难以适应,原因就在于他们总是喜欢将以前公司的文化和处事方式硬套到新公司头上。事实上不是现在的公司不好,而是这些人没能突破和改变已有的思维习惯和行事方式。

有个年轻人听说在遥远的海边有一块不老石,于是不远万里来到海边寻找传说中的石头。历经险阻,他终于看到了大海,但同时,他也看到了无数的碎石块不规则地散布在沙滩上。为了找不老石,年轻人开始将普通的石头一块块扔进海里。年复一年,过去的年轻人已经变成了现在的老人,每天他都重复地做着一件事情,那就是捡起石块,看一眼扔掉。皇天不负苦心人,终于有一天,他发现了传说中的不老石,但是习惯让他身不由己,手也不听使唤,只听“扑通”一声,他将不老石仍进了海里。

我们总是习惯把一些不习惯过渡到习惯。每个人的成长经历都是一样,从年少轻狂到愤世嫉俗,从少年老成到深于世故,习惯陪我们一路走来,如果不去适应,就会被这个社会淘汰。好习惯当然是一笔财富,但坏习惯却常常会变成前进中的障碍。

一家书店的记账员正在整理书店的账目,账目明明显示有900元的亏空,已经核



对几十遍了,也没发现错在哪里。夜深了,他还在一遍遍核对着每一笔交易的收入和支出,筋疲力尽。脑袋都挠破了,依然没能查到底错在哪里。

书店老板催着要账目单,他几乎要崩溃了,只能把这糟糕的结果告诉老板。老板翻开账本,两个人又从头到尾核了一遍,这900元的账目亏空,依然如浮云般虚幻。

老板把当班的营业主管叫来,大家再次核对这900元的账目,没费多大工夫,他们就查清楚了。

营业主管说:“看这里,这儿应该是2000元,但是怎么被记成了2900元?”经过仔细检查才发现,原来账本上面粘着一条苍蝇腿,而这条细小的腿正好粘在2000元数额上第一个零的右下角,于是2000元就变成了2900元。

无论是做大事,还是做小事,都要有清晰的思路,千万不要让习惯蒙蔽了我们的双

眼。英国科学家艾蒙斯说过:“习惯要不是最好的仆人,便是最坏的主人。”很多看似不起眼的小习惯,有时可能会带来大麻烦。

三、收集中高级人才的薪酬行情。
人才是一种特殊商品,什么样的人才就什么样的价格!便宜没好货,好货不便宜。如此简单的道理三岁儿童都晓得,在此不必再多说。

为了有效解决人才识别瓶颈。包括最近出现的中人网猎模式,对人才识别环节进行了精心设计。但还是存在识别环节过于复杂、识别时间过长、识别成本过高、识别效果不理想等问题。前面提到的网络竞聘模式借鉴了传统公开招聘的优势,与网络结合起来,能一定程度上降低人才的识别时间和识别成本。

企业如果有较为科学、规范的人才评估体系,可自行进行评估;企业如果没有科学、规范的人才评估体系,可请第三方进行调查和评估。例如借助人才测评软件、猎头公司、咨询公司等。但是,不论采用什么样的方法,人才的阶段性观点和有效、实用才是硬道理,其中职业经验最为重要,一个从来没做过省长的人把他放在省长办公室里就会傻了,信不信由你。

综上所述,发展中的中小企业要想有效引进中高级人才,必须搞清楚中高级人才的特点、弄明白自己真正所需、选择合适的招聘渠道,并有效地识别合适匹配的人才。
(任义)

板?



草根刘备告诉你如何当老板?

■ 姜卫华

刘备(公元161-223年),字玄德,河北涿县人,三国时期著名的风云人物,蜀汉王朝的建立者。

刘备的父亲早死,靠与母亲贩草鞋度日,是个贫苦的草根。人穷志不穷,在尔虞我诈的三国乱世中,他招揽了一大批优秀员工如关羽、张飞、赵云、诸葛亮等人,虽然,他一生多次遭遇战争危机,但最后还是建立了蜀汉集团,从一个卖草鞋的小贩变成至高无上的昭烈皇帝,草根刘备当上了大老板,离不开不懈努力和孜孜追求。

刘备年轻时,师从东汉大儒卢植,是个淘气的学生,不爱读书,喜欢玩狗弄马,喜欢结交社会上的朋友。因此,青年时代就有不少年轻人与其称兄道弟。用现在的话来说,多一个朋友多一条路。

作为三国时期的蜀国皇帝,刘备在中国历史上留下了深深的印痕。三国时代,曹操、刘备、孙权都是杰出的领军人物。若论他们的人品,曹、孙则远远不如刘备。

刘备行事多与曹操相反:曹操急暴,刘备宽仁;曹操狡诈,刘备忠厚;曹操篡汉,刘备扶汉,因此,刘备深得人心。刘备集团“仁政”赢得“尊刘贬曹”的好名声。金钱买不到好名声,无形资产是个宝。

在爱才、用才上,尽管刘备、曹操、孙权三人有共同的特点,但刘备比他们两人更胜一筹。在用人方面,毛主席曾对人评价说:“刘备这个人会用人,能团结人,终成大事。这是他成功的关键。”

陈寿评价道:“先主之弘毅宽厚,知人待士,盖有高祖之风,英雄之器焉”。

在市场竞争激烈的情况下,刘备集团的抗风险能力有点问题,没有稳定的经营场所,一直处于闯码头的境地。虽然两次占据徐州,但是最终都失败。然而,他注重收买人心,不论什么情况,他都以民为先,他的这种个性,使得一大批优秀的政治、军事人才为其卖命。人心齐,泰山移。领导的人格魅力粘住了一大批粉丝。

刘备创业之初,白手起家,东奔西走如丧家之犬,依靠袁绍时,受到节制,依附曹操时,曹操众谋臣想诛杀他。曹操两次都免杀,并以礼相待,后他又趁机逃脱,联吴拒曹。他也曾依赖刘表,却被刘表暗地提防,他忍辱偷生,以图东山再起。后来,他三顾茅庐搞定了诸葛亮,有了著名的《隆中对》,形成了自己的立国纲要。有了目标就有了行动的方向,只要自己把握好航向就行了。至于如何运作,靠大家群策群力,提合理化建议,不是说众人拾柴火焰高吗?

刘备作为集团的一把手处理棘手问题,不但冷静,而且肚量还是比较大的。夷陵之战中,刘备大军溃败,部将黄权在不得已的情况下,率军投降曹魏,当时,大臣们都劝刘备将黄权全家满门抄斩,刘备却说,黄权投降曹魏是不得已的举动,还说:“黄权并没有辜负我,是我辜负了黄权!”身居高位,有如此广阔的胸襟,实为难得。所以,后世人都以宽以待人评价刘备。

的大爱和哲学,但是他奇妙地发明“妙有”,却把他的无穷大爱呈现了出来。一心想改变世界的乔布斯顿悟了:宗教、主义、哲学可能毫无价值,除非通过一个奇妙的存在“妙有”得到呈现。小物件,大世界!创造小物件,创造价值,改变世界!

这个世界惟一的美就是创造的美。当每一个人都活在成见里的时候,是没有办法有创造的。而一旦你真有创造的东西出来,所有人的眼睛都会亮起来。没有一个人真正愿意活在成见中。乔布斯身上有一种很罕见的特质,一种创新的、勇敢的、完全不活在经验中的勇敢。

微博上最让我动心的还是 @Echo 马潇筠翻译的《乔布斯情书》:

“20年前,未曾相知。一见钟情,直觉驱动。执子之手,白雪为鉴。弹指有年,添欣膝前。苦乐相倚,不离不变。爱若磐石,相敬相谦。今二十年历经种种,料年老心睿,情如初见,唯增两鬓如霜,尘色满面。患难欢喜与君共,万千真意一笑中。便人间天上,痴心常伴依。”

乔布斯活着就是为了改变世界,死了却依然要让世界跟着他转。乔布斯走了,却在微博上留下一个点亮了许多人的心灯。下面是我原创的乔布斯微博:

乔布斯 17岁皈依佛禅宗,18岁上学,19岁休学后就去印度探访神性的踪迹。1974年的印度一片荒凉。宗教人士和高僧享受着人们的供养,安逸地追求自己的神性,而贫瘠的土地上,穷人们却过着悲惨的生活。真正能够给当地穷人带来生活改变的还是发明了灯泡的爱迪生。爱迪生没有跟世人说他

(仁微)