

东风德纳车桥十堰部件厂 接受东风汽车公司 劳动用工管理情况检查

5月8日,东风汽车公司劳动用工管理第三评价小组一行5人来到东风德纳车桥有限公司十堰部件厂,对该厂2013年度劳动用工管理情况进行检查。东风商用车有限公司人力资源科科长孙继武、东风德纳车桥有限公司人力资源部部长陈晓东、十堰部件厂厂长王鹏及相关管理人员参加检查汇报会。

会上,该厂人力资源科科长罗青周从工厂基本情况、劳动用工管理情况、自评情况及存在的主要问题、下一步改善重点四个方面的内容作了汇报。检查小组听取汇报后,认真查阅了劳动用工管理工作相关资料,并结合实际情况提出了建设性的意见和建议。

(艾保国)

梁宝寺公司: 争创“星级”当模范

“能被评为‘模范班长’,我感到非常光荣。今后我会发挥模范作用,带领弟兄们干好工作。”5月9日,综采一队班长刘涛对记者说。在山东能源肥矿集团梁宝寺公司工会开展的创建“星级班组”、争当“模范班长”活动中,刘涛被评为“模范班长”。

为推动基层班组建设工作,一季度,梁宝寺公司结合自身建设实际,在各单位开展了创建“星级班组”、争当“模范班组长”活动。

活动中,各单位结合班组的工作性质和业务特点,建立健全了安全质量标准化检查验收与现场交接班制度等管理制度,完善了班组长任用机制,建立了以班组长为核心的“班组五员管理模式”,设置了安全生管员、质量验收员、学习创新员、文明和谐员、群安监督员,做到班组管理人人参与,推进了班组民主管理,增强了团队的凝聚力、执行力、战斗力。

同时,对创建“星级班组”、争当“模范班组长”的班组和个人设置了高门槛,在实行公开选拔、定期考评和末位淘汰的基础上,严格考核,把生产任务完成情况、安全效果及安全“双基”建设考核情况、“三化”管理工作考核情况、内部市场化考核情况、班组制度建设与民主管理作为主要内容进行打分,优中选优。

“我们这一行属于重体力劳动,很多工作又脏又累,体力透支是常有的事。这时,班长必须站出来发挥带头作用,哪儿难干、哪儿累,别人不能干、不愿干的,班长要抢先干,并且要带头遵守各项规章制度。班长的带头作用不是说出来的,而要用实际行动干出来,只有这样才能调动班组成员的积极性。”刘涛说出了自己被评“模范班组长”的关键。

(梁祚山)

招聘到合适人选的 四个步骤

经常从正在招聘候选人的公司那里听到的一件事情就是人才短缺。但是获奖作家兼销售管理专家李·萨尔茨(Lee Salz)却持不同的观点:人才就在那里,只是你必须了解你想要的是什么,以及如何找到他们。

李·萨尔茨撰写了《正确招聘,你会得到更高的利润》(Hire Right, Higher Profits)一书。他说,公司往往太过注重人而不是过程。因为25年的忠诚服务而获得一块金表的日子曾经有过,但是已经一去不复返了。然而,找到忠诚的人才还是可能的。以下来自李的四个步骤可以帮助你招聘合适的候选人。

永远在招聘。
就像是在你饿了的时候去杂货店买东西一样,一个巨大的错误就是在你迫切需要雇人的时候寻找候选人。永远在招聘并且永远对交流敞开大门。

正确地使用工具。
评估公司会提供候选人的相关数据,但是如何解释数据以及如何把它与面对面面试获得的细微差别相结合要取决于你。这也同样适用于监测系统,监测系统的目的旨在让聘用过程更加有效。存在的问题就是设置了太多的过滤器,这会把一些非常优秀的候选人排除在外。所以,正确地管理这些工具,把它们当作是整个过程中的一部分,而不是终结一切的工具。

做相应的准备工作。
当你考虑一个候选人的时候,一定要评估会帮助那个人成功或失败的所有因素,根据这些因素的影响程度进行优先级排序,然后得出“表现因素组合”。这张纸将会为你追求的品质提供强有力的证据,并在你面试候选人的时候帮助你打分。让你的面试问题建立在这些优先事项之上,不仅要看看候选人是否是合适人选,而且还要看看他或她有什么样的技能。

进行测试。
在你发送录用通知书之前,让候选人提交一张单页的商业计划书,解释如何在你的公司获得成功。让候选人设定最后期限。这一步骤会揭示五件事情:候选人是否能进行书面沟通、如何很好地获得这个角色、是否与你的公司一致、是否能满足最后期限、是否能够遵循指示。

(慧聪)

四川 24 家国有骨干企业 面向市场选聘职业经理人

14日,四川省委组织部、四川省国资委发布公告,组织24家省国有重要骨干企业面向海内外市场化选聘39名中高级专业管理人才,其中高管12名、中层27名。

据悉,这是四川省地方国有企业首次集中市场化选聘中高层管理人员。此次市场化选聘主要是为了优化省国有重要骨干企业中高层管理人员队伍结构,引进和储备一批急需紧缺的高层次专业管理人才和专业后备管理人才,推动经营管

理队伍市场化、职业化、专业化进程。

24家企业提供的选聘职位的有长虹集团、五粮液集团、四川产业振兴发展投资基金等大型企业的副总经理,泸州老窖集团总经济师、四川建筑设计院总建筑师等专业岗位,还有部分企业的子公司和部门正职。选聘工作按照报名、资格审查、测试、面试、考察了解、决定聘用等程序进行。

选聘人员将全部实行契约化管理,由企业董事会依据有关

法律法规与选聘人员协商后签订聘用合同,并根据合同约定的目标任务完成情况决定是否续聘和实发薪酬。选聘人员薪酬高于企业现有同层级人员,具体标准和发放方式由董事会根据企业及人选实际、行业水平及经营目标等与聘任人员协商确定。对表现优秀、业绩突出的聘用人员,四川省委组织部、四川省国资委将列为党政领导干部和企业领导干部后备人选,加强培养使用。

(吴燕)

稻花香“十大杰出青年”彰显榜样力量

5月4日上午,稻花香集团庆祝“五四”青年节大会在稻花香大礼堂前隆重举行。段伟、高龙等“十大杰出青年”受到表彰,为全体稻花香人树立青年标杆,传递正能量。

据悉,“十大杰出青年”经集团各成员企业推荐、广大员工投票、集团党委审批而评选出。他们有来自各成员企业的中层干部,也有生产一线的员工,他们在不同的岗位尽职尽责。段伟,从污水处理站操作员到酿酒工程师,再到酿酒车间副主任,在工作中学习,在学习中不断提升自己;谢海燕,生产包装一车间员工,入职16年来,一直勤奋奋战在一线,无论什么工种、什么岗位,总是在起模范带头作用,一直默默甘于奉献;李珊杉,90后的杰出代表,不慕繁华,总是热心服务他人……在稻花香这个大舞台上,他们一直用自己微小的力量,在自己平凡的工作岗位上,默默坚持,默默奉献,这样的精神值得每一个稻花香人学习。

庆祝大会上,全国青联委员、稻花香集团副董事长、总经理蔡开云致辞。他希望,稻花香集团广大的青年员工要大力弘扬“五四”精



神,与时俱进,不断加强学习,提高自身本领,树立远大的理想和坚定的信念,为稻花香“十二五”目标贡献力量,为“稻花香梦”建功立业。

共青团夷陵区委书记刘勇出席活动并作

重要讲话。他说,稻花香的未来寄托在稻花香青年人身上,稻花香的青年朋友们要一直秉承稻花香精神,坚定理想信念,勇担时代重任,为稻花香的发展做出突出贡献。

(李金 袁林)

河北近 30 万家企业有了“网络身份证”

本报讯 记者从近日召开的河北省第三次电子认证管理委员会全体会议上获悉,目前,河北省近30万家企业享受到了电子认证带来的取消纸质报表和文书的便利。河北省地税局网上报税、网络发票数字证书用户量达到18万,使用数字证书网上报税的税收金额占全省地税收取的1/3。

电子认证服务是为电子签名的真实性和可靠性提供证明的活动,包括签名人身份的真实性认证、电子签名过程的可靠性认证和数据电文的完整性认证三部分。电子认证是保障信息安全的重要手段,拥有一张电子认证的数字证书,就相当于有了一张“网络身份证”。

近年来,河北省积极推动电子认证在政务内网、政务外网的应用,涵盖了全省财政、税务、社保等多个领域,已有30余个政务部门使用数字证书进行网上办公、公文流转、网上审批等工作。另外,河北省不断完善电子认证服务体系,在11个设区市区建立了服务网点,提供本地化电子认证服务。



今年,河北省将进一步扩大数字证书在地税、国税、质监、工商、社保、卫生等部门中的应用,实现资源共享,保障信息安全,并重点扶持商用密码生产单位对于数

字证书密码产品的研发。到2015年,省级政务部门数字证书应用将达到90%以上,市级政务部门数字证书应用将达80%以上。

(本报记者 杨会民)

表达不需含蓄 尽可能直白 如何管理“刺猬”和“草莓”们

托马斯·莫斯贝鲁德的桌子上放了一本“85后沟通宝典”。这位来自瑞典的85后目前在微软亚太研发集团领导着一个团队,怎样和中国同龄人、甚至更年轻的90后打交道,是他的必修课。

今年年初,人力资源部门给公司的经理级员工每人发了一本“85后、90后”的职业规划调查报告作为新年礼物。托马斯称之为“沟通宝典”,通过这份宝典,他知道,“含蓄”这个曾经贴在中国人身上的特征标签,在20世纪最后10年出生的这一代人身上或许已经不再适用,他们喜欢更直接的表达。

这几个月来,每当托马斯在人际沟通时觉得迷惑和焦虑时,就会翻阅他的宝典,看看其中有什么好的建议。

微软亚太研发集团人力资源总监林磊是这本沟通宝典的策划者。有心理学专业背景的林磊已经从事人力资源工作20多个年头,随着越来越多的85后、90后加入到公司,她越感觉到这是完全不同的一代人,传统的一些管理模式可能真得不适合他们。

微软亚太研发集团是微软在美国境外规模最大、职能最完备的研发机构,有3000名科学家和工程师。

林磊说,对80后、90后最流行的描述是:“80后是刺猬,不能碰,一碰就扎手”,“90后是草莓,外表光鲜美丽,但不能碰,一碰就碎”。虽然这些描述可能不是很严谨,但也不是完全没有道理。公司内部经常有部门负责人抱怨,不知道如何和草莓一代打交道。90后们对职场也不满,认为他们的成长被阻碍。

在微软亚太研发集团,有近70%的员工都是85后,摸清这个群体的集体个性,已经成为人力资源管理的当务之急,特别是部门经理,需要学会用90后的语言体系去跟他们沟通,还需要了解他们的价值观是什么。

很多管理者认为,管理90后极富挑战性,因为他们的想法、他们的举止,和前面几代人真的不同,不能用传统的价值观来评判他们。所以在2013年,林磊和她的团队就在整个公司做了一个有关年轻人的职场意愿调查。

美国学者塔玛拉·埃里克森曾经对中国和美国不同时代的人群个性进行研究。如果说上世纪50年代、70年代出生的中国人和美国人性特征上没有任何共同点的话,那么上世纪八九十年代出生的中国人和美国人至少能有两个共同点:喜欢直接的方式,是数字化的一代。

在林磊看来,85后、90后这一代人的成长环境与他们的父辈完全不同:很多人受过完整良好的教育,有国际化的视野,受到更多来自企业和商界的影响,交流方式深受信息化变革的影响。

85后、90后在职场中饱受批评的特征之一是,对职业不够忠诚、在一个岗位坚持的时间越来越短。

林磊说,在微软亚太研发集团,年轻人也有这个特征。尽管他们的人才流失率只有14%左右,低于北上广深27.3%的平均流失率水平,但这一代人留在一个岗位的任职时长确实缩短了,只有40.4个月。而上世纪60年代生人的平均任职年限是75.7个月。

在对85后进行的例行离职访问中,



57.8%的人把职业规划当做他们离职的理由,他们离职是为了寻找更多的工作空间、更多的责任、管理的角色、满足个人的兴趣和野心。

在微软亚太研发集团这样知识密集型企业中,团队的领导者越来越年轻,如果30岁左右还没有成为一个团队的负责人,他们会感到很挫败和焦虑。林磊说,所以在人力资源管理方面,首先,要帮助员工对自己的能力有一个客观的评价和认识;其次,要把正确的人放在正确的岗位上;第三,即便是那些不适合做团队负责人的人,也要给他们一定方式的认可。

微软亚太研发集团的这次调查,还包括了年轻人焦虑指数的调查。调查结果很多显示,上司忽略下属的需求、总是说得很动听但很少、没有意识到整个团队的进步、搞办公室政治、做出的决定因人而异、不为下属的利益着想、不兑现承诺等,都会加剧下属的不安与焦虑。

另一方面,85后、90后心目中好上司的特征是:能带领大家勇往直前、乐于帮助下属、能制定清晰合理的预期、一个好榜样、能给下属自由的工作空间、能提供有价值的帮助。

林磊说,这些诉求都反映出,这一代人对职业的理解已不简简单单局限在一份工

频繁跳槽的 五大危害

危害一:对人脉圈子的影响

职场人作为一个社会人,通过工作可以建立自己的人脉资源。人与人之间,从陌生到熟悉、从熟悉到了解、从了解到信任,都需要时间。对经常跳槽的人来说,只是一个企业的短暂经历,而不会建立起与同事的牢固关系。尤其是跨地区的跳槽,不仅与过去同事难以联系,就是自己的朋友圈子也会变得越来越生疏。

危害二:对职业能力的影

职业能力的核心是个人的专业能力,这是一个职场人立足社会的根本。专业能力体现在两方面:一是自己所学的专业,二是从事该专业的经验。职场人如果脱离了自己所学专业,即使是高学历,也未必及得上高中生的竞争力。跳槽后,因企业情况不同,过去的积累不能与新岗位接续,对自己的影响相当大。如果新岗位与自己专业不对口,就等于从零开始,影响就更大。

危害三:对职业心态的影响

经常跳槽的人,辞职过程中的无奈,重新选择时的无助,以及应聘新企业来回的奔波,都会极大影响个人情绪,内心深处会产生很大焦虑,并慢慢对职场产生恐惧。尤其是跨地区跳槽,从一个熟悉的环境到一个完全陌生的环境,对未来的不确定性会给自己带来巨大的心理压力。

危害四:对个人发展的影响

对职场人来说,在一家企业如果没有三五年的积淀和付出,老板会信任你吗?同事会认可你吗?所谓积淀,就是对企业文化方面的了解和掌握;所谓付出,就是对企业文化贡献的大小。即使是一个新换企业的职场老手,也有较高的管理职位,如果不按“一年打基础、两年出业绩、三年上台阶”的路径,一步一步做扎实,也难以巩固自己的地位。

危害五:对薪资待遇的影响

职场上有个说法,叫“跳槽穷半年,改行穷三年”。就一般职场人而言,不可能今天从这个企业离职,明天就能在另一个企业上班,总有一个重新择业的过渡期,这个过渡期内是没有任何收入的。到了一家新企业,一般都有试用期、考察期,少则三个月,多则半年一年,这个过程中的待遇也是较低的,这些都是跳槽的直接成本。不可否认,有个别职场高手想通过跳槽来提高薪资待遇,但对大多数职场人来说是不现实的。

(木子妍)

作上,而是包含了自我价值的实现、社会交往的顺畅。

由此也对上司们提出了新的挑战:要学会有效沟通、帮助下属建立自我认知的体系、帮助下属管理和实现他们对职业的预期,鼓励员工走得更远。

林磊记得,曾经有一个90后找到人事部门反映他的焦虑。他说,他的上司平时总是说他的工作还不错。于是他对自己很有自信,可在年终评定考核时,上司却给了他一个低于平均水平的考核,这让他百思不得其解。后来他终于明白,上司说还不错的时候,其实是想善意温和地提醒他要更好地工作。

“我怎么可能知道他真实的想法呢?如果他在一开始就直接告诉我,我会做得更好。”这位年轻人的抱怨被林磊当作案例,经常给管理者们普及。林磊给管理者的建议是,对85后、90后表达,尽可能直白一些,少一些掩饰。

(刘世昕)

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下
购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产
海南快克药业总经销