

# 负责员工受欢迎 复合型人才最抢手

一边是奔波在找工作路上的大学生,一边是频繁招人、对人才渴求的用人单位,在同一个市场上,双方都在苦苦地“众里寻他”。企业到底需要什么样的人才,大学生什么素质更被企业看重? 对此,郑州日报记者走访了部分企业,请相关负责人勾勒受用人单位青睐的“人才图谱”,为正在寻找就业机会的大学生提供借鉴。

## 认真负责是基础

记者见到某枣业公司董事长赵华的时候,他的销售总监刚辞职不久。因为手下的员工中有两人跳槽了,工作推行难度大,80后销售总监频向赵华诉苦:“我还给他打气,鼓励他渡过难关,结果第二天就不来上班了。”他说,毕业生一定要“有责任感,面对挫折吃得苦”。

郭军和朋友合伙经营一家大型生产电子线路板厂,因为负责公司的人事管理,对招聘用人管理方面颇具经验。“想成才,必须先学会做人,我们公司的业务骨干全都是那些踏实肯干、认真负责的,多年前,他们也不过是刚出校门,懵懵懂懂的大学生。”郭军认为,4年的大学教育,大家的基础都差不多,谁能一步一个脚印地往前走,谁就能成为行业精英。

## 最爱“复合型”人才

一家正筹备上市的大型信息产业公司总经理告诉记者,他们现在急需既懂技术,



又懂得与人交际、沟通的“复合型”人才,“在开拓市场的过程中,大部分技术型人才不善于与人沟通交流,而善于沟通的又不懂技术。”所以这几年,公司特意培养一些“专而全”的人才,并不惜花重金留人。

宇通重工质量供应总监刘永照认为,踏入社会,毕业生要沉下心来从头开始学习,并对自己有一个清晰的规划,“你将来想成为管理人才还是技术人才? 从现在开始就去努力,朝着一个目标,十年后,你绝对让人刮

目相看。”刘永照表示,尽管定位不同,但技术和管理也是分不开的,不懂技术的管理人员也不容易把工作做好,跟客户沟通的时候,也会很困难。

郑州市发改委组团办相关负责人表示,“复合型人才”是多年来一直提的问题,对于刚毕业的大学生来说有点难,但是如果用心的话可以大大提高岗位的不可替代性。这位负责人说,所谓“复合型”,简单理解就是在专的基础上,向周边延伸,一专多能,既会动

# 过半职场人士希望生二胎

前程无忧最新发布的调查显示,过半的职场人士希望有两个孩子,其中职场女性想生育两个孩子的比例更高。经济承受能力和对职业发展的影响,成为职场人多生育一个孩子的最大顾虑。

数据显示,56%的受访者表示有生育两个孩子的打算,24%的人表示不打算生育第二个孩子,另有20%的人表示没有明确的倾向。女性受访者中有63%的人希望生育两个孩子,其中已经生育一个孩子的女性比例更高,而男性中愿意生育二胎的比例为43%,其中没有孩子的男性人数明显高于已经育有一子的男性。

调查还显示,家庭月收入3万元以上的受访者生育两个孩子的愿望最高,为69%;家庭月收入在2万至3万元、1至2万元分别为53%、51%。

(白羽)

# 好公司拼命争抢的人才都啥样

按照20/80法则,20%的人不但掌握着市场上超过80%的职业发展机会,而且隔三差五就会接到顶级猎头的“挖角”电话。他们不谈薪水、待遇,因为在他们开口之前,猎头们就已经一口保证:“你将得到绝对满意的行内最有竞争力的薪资。”

那么得到猎头青睐的这些人到底什么样?除了诚实守信、勤劳努力,他们还有哪些迷人之处?

- 1、守时。不仅对工作守时,每个项目的关键时间点他们通常也很守时,绝不会因为拖延症影响整个团队进度。
- 2、主动。他们常常主动提出新想法,并且采取行动、负责到底。
- 3、有序。做一个简单的假设,你能立即找到18个月前某一天的文档吗?他们可以!
- 4、高效。这意味着:速度快;质量高;多线程。
- 5、合作精神。无论是对待同事、老板、还是合作伙伴,他们都保持友好、积极的态度。

(吴明)

## 十堰部件厂接受东风商用车公司劳动用工检查

近日,东风商用车有限公司人事部一行3人来到东风德纳车桥十堰部件厂,对该厂2013年度劳动用工管理情况进行检查。十堰部件厂党委书记、工会主席陈正权及相关部門人員參加檢查匯報會。

會上,該廠人力資源科科長羅青周對自查問題整改、規章制度補充完善、勞動用工與合同管理、勞務派遣用工、業務外包用工監管、工資支付、社會保險繳費以及勞動保護、工作時間、休息休假等方面的內容作了匯報。檢查組認真查閱了相關資料,並結合勞動用工管理工作提出了建設性的意見和建議。

(計德銳 圖/文)



# 襄阳大学生创业就业优惠政策“落地开花”

连日来,湖北襄阳市人社局举办大学生创业就业优惠政策兑现落实培训会,市直各城区(开发区)劳动就业部门负责人参加培训。

去年5月13日,襄阳市出台《关于鼓励和支持大学生来襄创业就业若干意见》,设立支持大学生创业就业专项资金,纳入同级财政预算,并根据需要逐年增加,推出了一系列高含金量政策招才引智,吸引大学毕业生创业就业。规定:来襄阳创业就业的大学生,可优先申请租住各种保障性公共租赁住房,政府每月直接给个人500元生活补贴、200元租房补贴,最长可达3年;首次购房的,在正常缴存住房公积金满6个月后,即可申请公积金住房贷款。大学生创办企业,申请小额贷款不受出资额和注册资金限制;独立创业的,可申请最高不超过15万元的小额担保贷款;合伙经营和创

办微型企业的,可申请最高不超过100万元的小额担保贷款;创办劳动密集型企业的,可申请最高不超过400万元的小额担保贷款;降低大学生小额担保贷款反担保门槛,在信用社区创业和参加创业培训后创业的免除反担保,符合条件的机关企事业单位职工都可提供反担保;鼓励引导商业银行、风险投资公司和本地企业对大学生创业项目进行投资等。随后,市财政、人社部门联合出台《襄阳市支持大学生创业就业专项资金管理暂行办法》,对大学生创业就业专项资金进行规范。

如今,备受关注的优惠政策开始兑现。高校在校生和毕业生创办企业,成功经营1年以上的,可享受相关创业补贴;在企业就业的大学生,与企业签订1年以上劳动合同,企业发放工资满1年并缴纳社会保险的,可享受相关就业补贴。据市人社局负责

人介绍,相关补贴发放由大学生创业就业所在地劳动就业部门按程序申报,经市人社、财政部门审核属实后,将创业就业大学生的补助金直接划入其个人账户。

(田伯韬 徐娟)

- 相关链接:**来襄就业的大学生可以由所在企业集中向就业所在地的就业部门申报(城区内中央、省属、市属国有和国有控股企业直接向市劳动就业局申报),市区有以下7个受理点(加括号号:0710):
- 1、襄阳市劳动就业管理局 3607320 3607563
  - 2、襄城区劳动就业管理局 3030237
  - 3、樊城区劳动就业管理局 3426691
  - 4、高新区劳动就业管理局 321681
  - 5、隆中管委会人事资源处 3590239
  - 6、鱼梁洲管委会人社局 3431336
  - 7、东津新区(经开区)组织人事局 2957659

# 战略创新化解企业人才危机

并购重组是今年企业的热门话题,也是帮助企业迅速做大的方法,但必须认识到收购后的整合难度,这方面的难题令许多最初看来天作之合的交易以失败告终,尤其是被并购公司人才流失更会令并购的价值丧失殆尽。数据显示,IT行业发生的并购,40%至80%的高层管理人员会在合并两年内离开。

## 外企的宝贵经验

在当今这个盛行“跳槽”的时代,为什么微软却能够“生产”数以千计忠心耿耿的百万富翁?原因就是微软建立了一套网罗和珍惜顶尖人才的机制。微软的人力资源观就是三个字母ADK:A——吸引最好的人;D——发展最好的人;K——保留最好的人。盖茨说过:只要真是我们需要的人,要什么给什么。我更愿意雇用有潜质的人,而不是有经验的人,因为从长远看,潜质更有价值。

麦肯锡全球董事合伙人高旭指出,“杰出的人才才是麦肯锡惟一的,也是最重要的资产。”麦肯锡采取的“UP OR OUT”(不晋则退)的用人机制正在为越来越多的世界一流企业所认可和应用。这种机制有两个层面的含义:一方面,公司为员工提供高水平的专业

培训,协助员工在相对短的时间内“UP”到公司所要求的能力水平和综合素质,对于员工而言,这种机制无疑将对其个人的职业发展起到积极的推动作用。另一方面,经过培训未达到公司要求的员工,将会自动“OUT”,对于公司来讲,这种机制为公司搭建了一个健康的金字塔式组织结构,将在很大程度上保证公司各个级别时刻保有最优秀的人才。

“UP”到公司期望水平的员工固然是公司的一笔宝贵财富,“OUT”出公司以外的人员则更是企业在市场开拓方面潜在的资源,这是很多优秀企业在现时市场环境中逐渐达成的共识。与从公司流失的人员,特别是与那些流失到业务相关企业的人员保持持续的和有效的联络,将有助于通过这座桥梁,将流失员工的新雇主发展成为公司客户,甚至业务伙伴,从而实现公司的市场开发和业务拓展计划。针对离职人员的这种“转危为机”的危机管理意识和手段,正在为越来越多的企业所认识和接受。

## 珍惜自有人才打破旧“框框”

以人为本,解决好如何吸引、留住更多的优秀人才为企业工作的问题成为中国企业的

当务之急。而正确认识人才,树立正确的人才理念是吸引人才、用好人才的前提。

要重视自有人才,这是一个非常重要的人才理念。不少企业在人才方面可以说是藏龙卧虎,但他们的积极性和创造精神并没有被调动起来。不能别人的都是人才,自己的都不是人才,甚至在本企业不是人才,到了别的企业,特别是到了私营企业、外企都变成了人才。

而且,在用人问题上,我们的企业“格”太多,看文凭、看资历、论资排辈,不重视能力和贡献,导致学历热、靠年头等现象的出现,使很多人丧失奋斗精神。因此,选人的方式、标准要不拘一格。

据了解,麦肯锡的选才之道,除了专业知识和技能以外,更注重一个人在四个方面的素质:一是分析问题、解决问题的能力。二是沟通、交往的能力。三是领导的才能与潜力。四是团队精神。

## 创新人才战略

作为企业发展的组成部分和基础,用人方面也要有战略思考,不断制定新的适合企业特点的人才战略。

# 河南华英公司组织《战略创新》培训

5月31日,河南华英公司组织进行了《战略创新——冲破成长天花板》专题培训,公司董事长曹家富、中高管及骨干管理人员共计140余人参加了培训。

培训邀请了战略型管理专家、北京大学国家发展研究院特聘讲师韩铁林进行授课。韩铁林结合华英公司实际,围绕如何构建战略驾驶舱、拓展战略思维的边界以及建立战略管理体系等方面进行了深入浅出的理论解析,结合丰富生动的案例讲解,使参训人员对掌握深度系统的战略规划、落地执行的实战型方法等有了更加清晰的思路,为华英公司中高层管理者拓展战略视野、训练战略思维、提高战略洞察力提供了良好的理论支撑和实践经验分享。

(记者 李代广)

# 亚马逊 CEO 上榜全球“最差老板”被指过度剥削员工

再光鲜的企业也有自己的负能量。日前,在德国柏林举办的第三届国际工会联盟(International Trade Union Confederation)上,亚马逊 CEO Jeff Bezos 被选为全球最差老板,而同样“榜上有名”的还有沃尔玛 CEO C. Douglas McMillon(董明伦)和三星集团主席 Lee Kun-Hee(李健熙)。

本届国际工会联盟有来自161个国家的逾1500名代表,代表着1.8亿名员工。国际工会联盟秘书长Sharan Burrow表示,许多企业CEO都有不良记录,通过本次选举有9位全球最差老板“脱颖而出”。据了解,有超过2万张票投给了这些大型企业老板,原因是他们滥用员工权利,过度剥削员工的利益。

Sharan Burrow认为,亚马逊CEO Jeff Bezos成为推广美式企业模式对员工不人道的代表,这对大型企业而言是一种后退,不能再虐待员工。

在德国,亚马逊对待员工如同机器人,甚至毫不避讳地表示未来几年将使用真正的机器人取代现在的员工。身为一家全球经营的富裕的美国企业,这种举动是对员工尊严与权利的蔑视。亚马逊在避税诈骗与工作环境艰难等方面位居业界前列。据悉,亚马逊的仓库员工每天要步行15英里(24公里),救护车经常在设施外等待对员工施救。德国工会组织Ver.di表示,亚马逊仓库员工一直在为了争取更好的工资待遇与工作环境而斗争。

Sharan Burrow表示,在亚马逊物流中心工作的员工被要求在上臂上戴着数字监控终端,用来监督日常举动。当员工与其他人讲话或者停下手中的活儿喘口气时都会遭到谴责。资料显示,去年7月,亚马逊在德国的避税行为就引起了德国当局的不满。亚马逊2012年在德国的渠道销售额高达87亿美元,但德国分公司只缴纳了300万欧元的税金。德国亚马逊公司的员工因薪酬与工作环境问题与公司的纠纷已有一年多,已举行过数次罢工。

(李铎 卢亦杉)



人才的组合策略。一些企业以有多少博士,甚至多少院士等等自居。事实上这种状况有优势的一面,也有不科学的一面。因为人才不是简单的一加一等于二,有个最佳组合问题,而且这种组合需随企业发展不断调整。传统的多多益善的人才观,不能适应市场经济发展过程中企业对人才的最终需求。

人才的选拔、培养、使用、储备策略。大凡成功的企业,在产品的开发上,都做到了生产一代,研制一代,储备一代。人才的选拔、培养、使用和储备也要有基本的策略,并且在具体的方式方法上不断创新,使企业的人才队伍永远充满生机和活力。

人才的流动策略。一位学者经多年研究提出,企业员工每年的更新低于2%,企业的发展将失去活力。如果高于10%,企业将人人自危,人心不稳,给企业发展带来影响。因此企业应主动实施人才流动策略,将不适用的人才及时淘汰,以产生空位吸引、引进急需的人才。通过引进人才带来信息,更新知识,改善人才结构,形成新的组合。同时,给留用的人才造成危机感,使他们更积极地、创造性地开展工作。企业通过这种合理的人才流动,也可使人才达到最大的优化组合和升级。

(王东明)

遗失启事

姓名:池海。身份证遗失。证件号:513028196602120015 声明作废。

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