

TCL 连续三年上榜“亚洲最佳雇主品牌奖”

8 月 1 日,TCL 在新加坡荣获第五届“亚洲最佳雇主品牌奖”,该奖项由雇主品牌协会、世界人力资源开发大会、及产业之星集团联合主办,主要考核每家企业在员工培养体系、人才管理方面的成就及未来的发展策略。据悉,TCL 已连续三年获得此奖项。

业内人士认为,TCL 能够在百余家企业的激烈角逐中脱颖而出,最终荣获亚洲最佳雇主品牌奖,充分证明了 TCL 对所有员工持续的关注能够做到真实、充分、有效,其中包括 TCL 独到的人员聘用机制、卓越的员工培养计划,以及知名的“鹰系列”人才储备体系等,这也使得 TCL 的员工能够在互联网时代下源源不断地提升创新能力。

共生共荣与员工共同成长

TCL 集团副总裁、人力资源总监兼 TCL 集团领导力开发学院院长许芳介绍,对人才的重视和培养是 TCL 坚定的企业文化。尊重员工,助力员工成长,坚持人才储备和系统化的培养,是 TCL 国际化经营过程中的核心竞争力之一。

在人才发展方面,TCL 近年来做了很多的创新和探索。诸如混合式学习、消费者洞察学习方式的引进与实践;通过任职资格项目的推进,提高员工专业度,拓展职业通道;

“技术工匠”成全球最难填补空缺职位

据上海金融报道,人力资源公司万宝盛华所做的第九次人才短缺调查显示,在技术型人才中,工程师连续三年高居人才短缺排行榜的第 2 名,负责生产、运营、维修等项目的技术人员排名则攀升至第 3 位,销售代表滑落一位至第 4 位。

对全球雇主而言,技术型人才成为最难填补的空缺职位。万宝盛华表示,虽然全球有超过五分之一的雇主尚未提出应对人才短缺的策略,但也并不意味着企业只能束手无策。为了解决这一难题,企业也采取了多种方式来填补职位空缺。

从全球来看,日本连续三年成为人才短缺问题最严重的国家——超过 4/5 的雇主正竭力填补职位空缺。秘鲁、印度、巴西、土耳其和阿根廷的雇主也面临严重的人才短缺问题。在过去一年,共 10 个国家的人才短缺问题更加恶化,特别是拉丁美洲国家。相较之下,深受欧元区经济衰退冲击和就业市场持续弱化的爱尔兰和西班牙,难以填补职位空缺的程度则最为轻微。

调查显示,逾半数面临人才短缺问题的雇主认为,人才短缺对于他们满足客户需求的能力产生重大影响。该结果与 2013 年的调查结果相符,显示企业持续将人才视为实现业务目标的关键因素。雇主最普遍认为的影响是企业服务客户的能力下降,其次是企业竞争力和生产力降低。逾 1/4 的雇主表示人才短缺导致员工流动率提升,24%的雇主表示人才短缺不利于培养员工的工作热忱、创新和创造力。

和 2013 年的调查结果一致,雇主认为找不到合适人选最常见的原因在于候选人通常缺乏职位所需的技术能力。其他原因包括缺乏合适的求职者、求职者缺乏工作经验或是缺乏就业技能,以及求职者与雇主彼此的期望不符。

至于企业如何克服人才短缺的问题,在受访的招募经理中,主要有三大类型的解决方式。接近半数(47%)的企业采取了一系列新的人才实践策略,包括对现有员工提供额外培训和发展计划等。此外,企业也善用非传统的招募方式,并重新设定人才录用标准,以扩大招聘那些缺乏技能或没有正式证书但有潜力取得必要技能的求职者。

25%的企业正在寻找新的人才资源,一般是在未发掘或未完全发掘的人才库中(如年轻员工、年长员工、女性或退役军人)招聘人才。有些雇主则与教育机构开展产学研合作,以确保其所提供的课程符合企业人才需求。另外 23%的企业正准备采用可选择的工作模式。其他的雇主正在重新规划现有工作流程,提供具弹性或虚拟化(远程化)的工作模式,或整合弹性员工的用工模式。

万宝盛华指出,一方面,宏观经济下滑导致企业利润持续下降,使企业必须运用有限资源达成更多目标,员工也必须更具创新力与生产力。另一方面,由于经济复苏的脚步缓慢,36%的雇主仍难以填补空缺职位,而全球持续面临失业问题,显然正处于人力过剩但合适人才短缺的状态。(王菲)



引入业界一流的方式启动翱翔计划,加速高潜人才发展等等。

据了解,TCL 今年新入职的 1600 多名大学生都将进入“鹰系列”人才计划雏鹰工程,接受为期一年的培养。“鹰系列”人才培养体系共分为雄鹰计划、精鹰工程、飞鹰计划和雏鹰工程四个部分,其中“雄鹰计划”培养对象为企业的决策层;“精鹰工程”面向企业中高层和高层后备人员;“飞鹰计划”面向专业技术人员和新任经理;“雏鹰工程”则主要



最近的相关报告显示,Facebook 首席执行官马克·扎克伯格在公司员工当中的认可度高达 99%。为何会有如此高的认可度,或许就因为以下几点。

1、故事性:他从自己的寝室开始创业,并逐步将公司发展成为一个拥有 10 多亿用户和每年上百亿营收的巨型公司,在此过程中,他摆脱了一个又一个障碍,并将全世界最有才华的人士聚拢到他的公司之中。

2、原则性:他全身心地致力于“让全世界更加开放、更密切联系”。他从不放弃。而且,他所有的研发和收购活动也都一直沿着这一目标展开。

3、充满爱心:2013 年,扎克伯格成为捐

信号工韩邦发的“本色出演”

20 年前,从对越自卫反击战场退伍回来的韩邦发当上了山东丰源集团北徐楼煤矿的一名煤矿工人。从那以后的这些年里,他越发爱上了这个他人生中的另外一个角色,并很好地诠释了它。

他成了一员虎将

“俺是一名退伍军人,更是一名党员,甭管在哪儿,都得干出样子来。”20 年前,韩邦发刚来到北徐楼煤矿时这样对自己说。经历了战争中真刀真枪的历练,他的意志愈发坚强。虽然穿着一身深蓝色的工矿服,但他依然保持着一名军人的本色,工作起来特别能吃苦,服从工区班组的工作安排,遇有急难险重任务时总是冲锋在前面,迅速成为一员虎将。在该矿西风井实现 25 度大倾角皮带连续掘进的突破中,他就从中担纲了先锋角色,扛水泥包、耍大铲子、抱喷口、移机打道、耙装矿石,他无所不

裁员多数集中在诺基亚位于北京亦庄的研发中心,占到总裁员人数近八成

中证网消息,微软设备事业部中国区管理团队 4 日晚间发给被裁员工的补偿方案邮件显示,微软承诺在收购诺基亚交易结束(2014 年 4 月 25 日)之后 12 个月内,公司将遵循诺基亚 2013 年的补偿标准(即 N+2),且整个裁员计划预计在 2014 年底前完成。

所谓“N”即给予每工作一年补偿一个月工资的经济补偿金,“2”是公司为员工提供的额外特别补偿,这种补偿方案曾引发过诺基亚中国员工的集体抗议。

去年 9 月份,微软宣布以 72 亿美元现金收购诺基亚手机业务,3.2 万名诺基亚员工加入微软,其中包括 4700 名芬兰员工以及大约

针对新入大学生。未来,TCL 将依托鹰系人才培养模型,更加侧重创新领域、多元人才的培养,激发员工自身的潜能,让个人和企业共同成长。

面对新的商业环境和新的转型要求,许芳表示,TCL 集团对各领域高端人才的需求非常迫切,需要在人才发展的方式方法,尤其是发展机制和体系建设上,有更大、更有效的创新和突破。要综合打通人才规划、引进、培养、任用、考核、筛选各环节,形成闭环,成为一盘棋。同时,整体的培养和发展必须以终为始,目标明确。这样才能真正建立起高效和有针对性的人才发展体系,源源不断输出企业真正需要的人才。

全方位关爱员工赢得良好雇主品牌形象

TCL 致力于创造一个和谐、快乐的工作环境,让员工更好的享受工作,快乐生活。工作之外,着力打造“家园文化”,为员工提供全方位的关怀,从便利的衣食住行到丰富的休闲娱乐活动,让员工充分平衡工作与生活,让公司成为员工真正的家园。此外 TCL 还通过建立人力资源政策咨询日、生活改善系列项目、伙伴计划、文体协会、春节留守员工活动等措施,从多方面让员工感受到公司

员工能够感受到信任并获得授权 扎克伯格为何得到 99%员工的认可

助贡献最多的人,而且他本人也是极简主义者。他非常虔诚地致力于推动全球互联网组织 Internet.org 的工作,即使这些举措并不能真正地提升 Facebook 的短期收入。我们的确认为,扎克伯格想把这个世界变得更好。

4、勇气:其他公司的首席执行官有谁敢花 190 亿美元收购一家聊天公司?从多个角度来看,这的确是一笔明智的交易。但是,交易金额高达 190 亿美元,即使是硅谷其他公司的首席执行官,他们也承认扎克伯格的无所畏惧的勇气。

5、智慧:当我们听他说话时,他总能够让我们脑海中灵光闪现。他有这样神奇的能力——能够做出各种正确战略政策,并采取正确的战略措施,当他解释这些措施的原因时,你就会感受到重要意义所在。当然,扎克伯格也犯过错误,但不管怎么样,这些错误决策最初也是为正确的目标和原因而制定。

6、信任他人:扎克伯格并不制定所有

信号工韩邦发的“本色出演”

能,最终工程获得圆满收工,工程质量达到优质标准。

一系列重点工程完工后,矿井进入稳定运行期。韩邦发则被调往机电工区当上了一名普通的井口信号工,突然平静下来的工作环境并没有让他感觉不适应,因为从战场上冲杀回来的他更懂得珍惜平静的生活,企业要步入稳定的安全生产才能产生更多效益。

他宛若良师益友

很快掌握了信号操作后,韩邦发开始了机电技术的自学。矿井自动化提升技术等先进科技知识的学习对于他来讲是一个极大的挑战,没有一点电子技术的他硬是通过自己努力,从最原始的三极管、二极管学起,最终把整个提升系统摸了个通透。以至于有些关键技术工区技术人员在处理的时候还得要向他请教一二。然而他也并不只一味地自

微软中国裁员补偿方案曝光

1.83 万名制造部门的员工。今年 4 月份,该项收购完成,诺基亚手机业务归属在微软设备部门。两周前,微软公布了成立 39 年以来规模最大的的一次裁员,裁减的人数达到了 1.8 万人。其中,诺基亚设备与服务部门将裁员 1.25 万人,占裁员总数的 70%,而中国区受影响比较严重。

目前,中国区官方还未公布最终裁员数字及详细名单,但媒体从内部人士了解到,此次中国区受裁员影响最大的是从事功能手机的研发人员,且多数集中在诺基亚位于北京亦庄的研发中心,占到总裁员人数近八成。

7 月 17 日微软全球宣布裁员之后,由于不满中国区迟迟未公布裁员方案,8 月 1 日,部分员工在亦庄园区聚集,反对微软的此次大规模裁员,并举着“抗议微软恶意收购暴力裁员”、“我们要工作”等标语。据了解,员工不满主要集中在补偿标准的选定、沟通周期缓慢、裁员流程不详等问题上。

对此,该邮件中指出,“公司将会使用诺基亚的补偿标准,具体来说将使用 NCIC

的关怀。

最值得一提的是 TCL 非常关注高校人才的发展和储备,已经连续 19 年在全国范围内展开校园招聘活动,引进近 2 万名拥有 TCL 鹰特质的优秀人才,成为企业发展的骨干力量。今年“90 后”大学毕业生已经开始步入职场,TCL 通过“2014 年毕业生入职盛典”活动,让集团董事长兼 CEO 李东生与新入职的雏鹰进行面对面的深入交流,为他们讲述 TCL 如何从 33 年前以 5000 元创立合资公司,逐渐成长为国际领先的消费电子企业。这期间既有务实进取,敢为天下先的信念支撑,也有在国际化困境中“破冰”的勇气和坚持,让员工对企业文化和品牌故事有了更深刻的了解。

今年,TCL 全面推进“智能+互联网”的战略转型,建立“产品+服务”的商业模式。这是 TCL 继市场化转型、国际化转型之后的第三次大转型,对企业的组织能力和员工素质都提出了新的要求。李东生先生表示,希望每一个员工都能学以致用,致力于转型,为用户提供极致体验的产品和服务,让生活更精彩。在获得亚洲最佳雇主品牌奖项这一殊荣之后,TCL 集团仍将持续致力于培养文化多元融合的高素质人才,不断优化人才结构,完善企业员工培养和人才储备体系。

(吴明)

的决策,实际上,他一直远离决策。员工能够感受到他的信任,并获得了扎克伯格的授权,从而能够按照员工自认为对用户有益的方式来制订决策,并为用户提供合适的服务和功能。这与许多公司自上而下的决策机制迥然不同。员工对 Facebook 公司管理层指令和鼓励草根员工参与决策的平衡机制感到非常满意。

7、个性:他穿着 T 恤衫和牛仔褲,说话温文尔雅,给人的感觉很容易接触和相处。员工们都非常喜欢这一点。

8、业务好:Facebook 的业务根基稳固如磐石,而且收入增速很快,与一年前相比,Facebook 的营收大增了 70%。

9、免费的食物和福利,的确,这些因素也是让员工喜欢扎克伯格和 Facebook 公司的原因。扎克伯格可以随时取消这些福利,但是,他一直在发放这些福利。如果有人给员工发放免费的食物,员工当然就会喜欢他,这不是什么复杂的事。(创业邦)

己闷声学,他也在影响着周围的同事。

小刘是一个刚刚从学校毕业参加工作的新工人,他每天下了班之后就只知道泡网吧、玩手机游戏。韩邦发心想年轻人不学上进,这么混下去不就废了!当下决意要改变他。他找到小刘谈心。“小刘啊,如今参加工作了,咱们都是成年人了,可得有个自制能力,从个人的长远考虑,不学点东西以后可怎么工作啊,没事的时候应该多想想这些问题啊!”此时的小刘才如梦方醒,自惭形秽。他紧跟着韩邦发学习机电知识,并在一次技术比武中荣膺桂冠。当小刘拿到获奖证书的时候,郑重地把师傅韩邦发的名字也添了上去。

“和平时期的军人要加强军事训练,矿井安全生产状态下的矿工更要不断提高自身素质。”韩邦发告诫自己。20 多年来,韩邦发一直乐于用军人的标准来要求自己,他收获非凡的技艺,更本色出演了他军人、矿工的角色。

(周虎子)

国药准字H46020636

快克[®]

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生指导下
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

郑煤大平矿成功改造水煤分离系统

本报讯 在当前煤炭经济形势持续疲软的情况下,郑煤集团大平矿坚持依靠科技创新,为企业破危度困添油加劲,近日,该矿又成功改造了水煤分离系统。

为扎实做好防突工作,近年来该矿在底板抽放巷布置了许多钻孔,通过水力割缝抽放瓦斯,但每个钻孔打好后,在用水冲孔割缝时,大量的煤泥(俗称水煤)从钻孔流出,有些甚至流入到下山水仓,给井下排水带来严重威胁。为解决水煤问题,购置了一台水煤分离机,并安装在 21 下部机皮联巷内,但水煤分离系统在运行过程中还是出现了一些问题,直接影响安全生产。针对这种情况,机电运输系统技术人员对水煤分离系统成功进行了优化改造。改造后的水煤分离器,每月可节省电费 1.3 万元,每年可节省电费超过 16 万元。此外,原各底抽巷清除淤煤每班需 10 人左右,现在操作压滤机每班只需 3 人,降低了职工劳动强度,取得了良好效果。

(本报记者 任二敏 通讯员 尹静)

企业借跨境电商突围 培养综合人才是关键

一边是外需紧缩,造成传统外贸体系下的中小企业生存艰难。一边是部分企业转型新形势下的跨境电商已初尝甜头。新旧模式的碰撞,让越来越多的企业意识到跨境电商带来的广阔成长空间,但还有很多问题迎面而来,世界工厂网一位高管指出,要想尽快解决这些问题,培养综合外贸人才是关键。

利用跨境电商实现从传统“线下外贸”到“在线外贸”的商务模式转变,这个想法很好,但实现起来并不是那么简单,建设跨境电商起步阶段都可能会面临的一系列问题和挑战,如网站搭建、海外推广、交易支付、国际物流等,因为是跨境交易,这其中的过程会复杂很多,也有很多不确定的风险。

但跨境电商已是趋势,企业加强人才培养借势突围能减少很多风险。据统计数据预测,整个电商行业未来三年的人才缺口将达到 445.7 万,而跨境电商将更是“一才难求”。

人才结构复杂是跨境电商“一才难求”的主要原因,它需要的是综合型外贸人才,首先要是具有产品行业背景,对行业产品具有国际和国内两个市场的专业知识。其次是国际化人才,掌握多国语言,特别是小语种语言,如法语、西班牙语、阿拉伯语等,这些小语种覆盖面是很大的;还要全面了解各国文化、习俗、语言、法律等,这样才能针对当地消费者的思维方式和生活方式有策略地开展线上外贸。

除了人才少,目前我国中小企业大多规模小,实力不强,发展空间小,也难以吸引这些能力强的综合型电子商务人才。

(石工)

员工却并不这么认为,打从交易消息出来的第一天起,诺基亚人就不看好这样的并购,随着微软从去年开始陆续裁员的刀子砍下,诺基亚人早已想离开。

从此次亦庄员工抗议来看,在官方还没有正式公布裁员人数和名单之前,可以揣测出员工并不是因为不满补偿标准之类条款,而是归根结底在于诺基亚人内心并不信任微软。

一位在诺基亚工作多年、未受裁员影响的员工表示,“在没有并购微软前如果说诺基亚要裁员,罕有这样的抗议,因为大家心里清楚,诺基亚待遇及补偿的力度是高于目前外界同类职位的。而并入微软后,诺基亚人的内心一直存有抵触心理。”

“尽管诺基亚不如当初,但依然有很多人一直留在这里,这是缘于对其长久以来的感情所致,面对微软的裁员,很多人自然要抗议,一方面是不相信微软,另一方面也是担忧微软的补偿能力。”上述受裁员影响的员工坦言。

(夏勇)