

防被挖角 台湾科技企业 留人有招

据中新网报道,近来台湾科技企业相继推出不少留才奇招,目的就是希望为台湾人才保留一方净土。

据报道,大陆来台挖人,使得台湾人才连连失守,继早先传出大陆面板厂华星光电开出 4 至 5 倍的高薪,挖走面板厂的高阶技术人才后,最近挖角扩及游戏业,外传大陆前几大游戏公司,包括腾讯、盛大、网易、趣游等,近期都频频向台厂员工招手,给的虽是同样薪资,但却是人民币,等于一口气就加薪 4-5 倍。

对此,最近岛内科技业也吹起留才风,一直嚷着人不够用的鸿海,早先推出“英雄好汉计划”,还相准很多台湾人“无壳”的痛处,计划推出“工者有其屋”配套方案。

鸿海董事长郭台铭在今年股东会中指出,很多 30 至 40 岁的人才都期盼在台“安居乐业”,但目前的房价让人才无法“安居”,为此郭董还曾多方寻求支持。

依据鸿海初步规划,征得的土地盖好后,拟以 45%提供给内部员工、55%对外出售及分给原地主的方式分配,至于员工认购价格设定在每坪不到 15 万元(新台币,下同),与当地新屋市价 40 万元差距极大。不过郭董强调,并非所有鸿海员工都可承购,要买的人必须承诺在鸿海工作若干年。

此外,鸿海也拟出“英雄好汉计划”,举凡部门主管或自荐者,都可以报名角逐 35 万张限制员工权利新股。

此外,岛内游戏厂则打出“内部创业”的王牌,希望可以留住人才。举例来说,游戏橘子就启动命名为“雁行共伴”的策略,鼓励有理想、抱负的员工自行创业,只要经游戏橘子评估觉得有投资价值,就会出资扶植这家新创公司,与员工共创未来。

企业用人“四要素”

会用人是企业领导者的必修课,要想使企业沿着正确轨道滚滚向前,必须牢牢把握住用人的“四要素”,企业方可获得源源不断的动力能源。

一是识人。领导者要有宽广的胸怀,一双独具的慧眼,做好调研,多和员工交流,善于发现人才,识别人才;要不惟年龄,不惟学历,不惟男女,给道德高尚,责任心强的人搭建施展的舞台,让那些会干事、能干事、干成事的人有展示的空间;敢于用强人,善于用能人,切忌视人的背景、“后台”,因人设岗,压制、打击人才,浪费人才。

二是育人。埋没人才是一种罪过,用非所学是一种浪费,求全责备是一种失误。识人更需育人,育人要因材施教,要看其有何专长,喜欢什么,投其所好,采取对口的多种形式培训,为发挥其特长创造条件;育人要从物质和精神上给予鼓励,让员工处处、时时感受到领导的关怀和重视,感受到企业“大家庭”温暖。

三是用人。识人、育人的目的是用人。领导者应心胸开阔,站得高,看得远,慧眼识才,让合适的人在合适的岗位做合适的事,切实让道德高尚,具有开拓创新精神的人才充实到重要岗位上,做到人尽其才,才尽其用,达到合理配置;按照用人不疑的原则,充分信任,大胆授权,鼓励自觉和开拓性的工作。切忌不管品德好坏,能力高低,搞“近水楼台先得月”,重用自己身边熟悉的人,故意压制那些有个性、有能力、有发展前途和敢说敢为的人,提拔重用那些惟命是从、能力不高,只会抬轿子吹喇叭的势利小人。

四是励人。人是有感情的高级动物,不可能持久地保持亢奋状态。因此,领导者不但要会用人,更要激励人。一副和蔼慈祥的面孔也是一种激励,更具有亲和力;多表扬少批评,表扬鼓励的效果远远胜于批评,更具有感召力;评先树优要合乎程序,确实让那些工作积极、任劳任怨、不计名利的人劳有所得,用榜样的力量激励人,提升企业的向心力;积极给有上进心的人搭建晋升的平台,让他们看到希望,觉得有干头、有奔头,提升企业的竞争力;不断丰富企业文化内容,创新企业文化建设,用文化的力量的软行为提升企业的凝聚力;加强制度建设,不断完善制度内容,用制度管人,用制度理事,用制度的硬行为提升企业的执行力。(胡月强)

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

“现在的年轻人可了不得!那天因为工作中的失误,我批评了一个刚进公司的 90 后员工,没想到他和我当场吵了起来,第二天就辞职了,说在公司内从未得到过成就感,顿时让我无语了。他为我工作,我支付他薪水,这难道不是成就感吗?”一位企业老总抱怨。

北京盛心阳光咨询有限公司资深 EAP(员工帮助计划)专家梁朝晖告诉中国青年报记者,虽然不能得到具体的数据,但是公司内每年都要挽救一二十个因工作问题而选择自杀的年轻人。“很多时候年轻人晚上思考职场困惑睡不着,在下半夜拨打了 EAP 热线,甚至他就站在天台上,向我们寻求帮助”。

在日前举办的第九届中国企业心理服务国际论坛上,北大国家发展研究院杨壮教授称,中国企业员工的跳槽率、离职率、不满意度表现得尤为突出,经理的忠诚度和凝聚力低下。中国的企业亟须发展、培育具有综合素质的职业经理人和领军人物,增强企业的软实力。

90 后员工的共性

“刚刚入职的员工学东西很快,交给他的工作几天就能上手,但从不住细钻研,工作态度不认真,新鲜感逝去很快,殊不知工作是熟能生巧。那怎么提升新员工对工作的兴趣呢?”会场上,某企业人力部门的负责人讲出他的困惑。

另一位企业老总私下告诉记者,他常常去企业做培训,发现一家企业每个月都要培训新员工,后打听得知每个月 1/3 的员工选择了离职,这给企业带来了不稳定性 and 不小的培训、招聘成本。梁朝晖也有同感,一些建筑类企业的离职率在 30%-40%。

负责中国石油海外员工健康管理中心工作的李伟面临着海外员工特殊的心理诉求。他说,中石油的外派员工所去的国家往往在中东、非洲等地区,环境艰苦且任务繁重,因长期驻外面临着个人情感、家庭关系变化,表现为目光呆滞、沟通能力下降甚至自残。这是中石油成为国内第一家引入 EAP 的央企的主要原因。

这种状况并不是白领的专利,蓝领的离职率更高。北京盛心阳光咨询有限公司研发总监李培忠称,每到春节过后,不少员工因家里人的挽留就选择留在老家了。即便是“农二代”,他们也不是在赤贫的环境中长



大,非人性化的劳动所得到的工资并不能满足他们,他们要家庭,要社会关系,要尊重。

杨壮总结了 90 后员工的内在需求和价值导向:他们要求工作生活必须有意思、有趣味、有意义;他们面对海量碎片信息,选择定位纠结;他们渴望得到尊重、信任、赞扬;他们偏爱轻松、愉快、舒适的工作氛围;他们渴望迅速致富,不愿过多付出;他们追求更多的个人空间和时光。

强势方法不适合 90 后

梁朝晖因多年为企业做 EAP 服务,常常有和年轻员工面谈的机会。一次,一个年轻女孩找她并不向她做咨询,而是直接问她:“哪里有活儿少、挣钱多、离家近、老板还喜欢我的工作?”虽然梁朝晖和她打趣道:“这样的工作请介绍给我”,但她心里其实很理解这一代年轻人的诉求。

“心着急但是手脚不能匹配”,她如此描述当今年轻人的心理状态,他们目标感很强,但是没有动机让他们坚持,遇到小问题就挫败感很强;他们特别渴望关系的美好,但是缺乏经营关系和建设关系的能力;他们特别希望即时满足,每一个动作都像打游戏一样得到回馈;他们不愿意吃苦,从小到大,欲望很容易被满足,那种强烈要想得到一样东西的动机就没有被培养出来。

梁朝晖分析,这和这一代人的成长环境是有关的,这些年轻人从小就有父母及双方老人 6 个人的疼爱,基本需求都能得到满足。然而,在工作中并不是这样,以希望得到反馈为例,年轻人希望无论做什么工作领导

易受挫 爱离职 管理 90 后员工不能用老方法

都给一个反馈,可是职场里不给反馈说明你合格完成工作,只有优秀了才会被表扬,做错了会被批评,可没有反馈年轻人往往就找不到存在感。

另一方面,梁朝晖同时提醒,别把责任都推给年轻人,企业同样具有责任。现在中国的企业非常重视企业文化,但是这种企业文化能让员工感受到有帮助的却非常少。

杨壮研究发现了 90 后在企业中所感觉到的不适,他以央企举例。两家同样在行业中处于领先地位的央企和外企的管理方式非常不一样,央企有很多规章制度,给人一种准军事化的感觉,“这在五六十年代是很有效的方法,因为那个时候没有选择,让你干什么,干也得干,不干也得干。现在不是,你不让他干,他就有了情绪,如果你说不干就惩罚你,他第二天背起包就走。”

在杨壮看来,解决问题的关键是领导力中的影响力,这和权力不太一样,要影响和改变目标行动者也就是追随者的态度、价值信念和行为。“我们用强制手段对员工的管理可以产生出行为,你不这么干的话我把你解雇掉,这是强势的行为改变,而这种强势对于今天的员工,解决员工和领导之间的问题、劳资之间的问题一点好处都没有,所以在今天我们更加强调领导力里面的影响力,用自己的行为举止、用自己的方法方式去影响他人。”

要让员工在本职工作中成长

值得欣喜的是,梁朝晖发现这一代年轻人对于接受心理咨询是抱着很开放的态度。

她在企业内做驻场咨询时,很多年轻员工非常自然地告诉同事自己要去咨询,和老一代员工认为做心理咨询就是“得了精神病”的想法大不同。

“要满足他们的需求提出解决办法,千万不能直接和你说你这样做不行”,这是梁朝晖自己总结的和年轻员工交流的精髓。曾经,一个从事电话销售的女孩和梁朝晖谈到自己要创业的想法。这个女孩当时的的工作状态是每天要打至少 80 个电话,重复同样的话,电话那头等待她的多是忙音、拒绝,甚至是咒骂,她刚刚干一个月就受不了了,想要辞职创业,开一家美容院。

梁朝晖和她分析开一家美容院的准备条件,资金由女孩家里提供,那么需要的就是客户资源,需要拥有与人沟通、提供良好服务的能力。梁朝晖建议,不如把现在的工作当做是训练基地,约定用一个月的时间在这里训练隔着电话与人沟通的能力,这对于将来开美容院是非常必要的。女孩欣然接受了建议,开始认真工作,改变了工作态度,20 天后,女孩自己总结出了和电话客户沟通的妙语,并在公司内推广。后来,女孩没有去创业,留在了公司成为经理,现在管理着 50 多位员工。

联想集团同样在尝试这种从员工角度考虑,改变思维的解决问题方式。其人力资源部有关负责人在处理一起辞退事件时曾遇到阻力,他们没有选择硬来而是和员工约谈,帮助员工分析如果继续留在岗位的处境,提升员工再就业的竞争力,对比赔偿条件,最终得到了完美解决。

杨壮的 MBA 课程上曾对上上课的高管做过一项测试,90%的高管认为离职是企业最大的挑战。杨壮认为,中国企业不仅仅要生产硬件,创造利润,更重要的是提升企业的领导力和影响力,增强企业的软实力。

所以,需要改变的不仅是员工,还包括领导。梁朝晖建议企业管理者,要让员工在本职工作中成长,不是督促员工工作,而是让员工感觉到工作与个人的成长、幸福生活是紧密相连的;让员工学习一些岗位技能,有时候员工的受挫、离职是因为岗位技能缺乏有关,包括技术本身、人际沟通,怎么安排工作等职业化的训练,能力提升后自信心就会提升,应对压力的能力就会提升;提供更多的支持系统,包括对管理者的辅导、契合员工的心理特征的辅导、同辈督导等,适时寻求外部 EAP 公司的支持。(中青)

惠普拆分转型计划将再裁 5000 人



执行官,在惠普公司担任董事会主席。惠普独立董事帕特·拉索将出任惠普企业董事会主席,惠普执行副总裁戴恩·韦斯勒将出任惠普公司总裁和首席执行官。

关于惠普企业的业务,惠特曼说,惠普过去 3 年来在企业服务器、数据存储平台、云服务平台以及其他软件和服务方面实现

了突破,惠普企业将在产品组合关键的新一代技术领域加速这些创新。

韦斯勒则表示,一个独立的惠普公司将有绝佳的能力,在个人计算机和打印机这些惠普传统市场上带来创新,同时开拓 3D 打印、新计算体验等新兴市场。

另外,惠普还宣布计划增加裁员 5000 人,

苹果宣布计划鼓励员工慈善捐款

苹果目前已宣布将为每一个员工捐款配套捐助(只要员工捐款,苹果将自动捐助一笔资金)的计划,将从美国等少数国家拓展到包括中国在内等只要有苹果业务存在的国家。苹果也将为员工做慈善义工自动增加捐款。

苹果这一慈善计划是在 2011 年开始启动,初期包括美国,后来支持英国、加拿大、澳大利亚、新加坡和爱尔兰等国。明年初,这一计划将推广到苹果有业务的绝大部分市场。

根据这一计划,如果苹果员工给慈善组织作出捐款,苹果也将会相应的员工自动捐助相应数额,每个员工每年的配套捐款限额为一万美元。据硅谷媒体报道,未来苹果员工如果给慈善组织做义工,苹果将会按照每小时 25 美元的标准,给慈善组织捐款。

据报道,2011 年,库克担任苹果首席执行官,员工捐款配捐计划是库克的首批重要举措之一。迄今为止,员工捐款额度为 2500

万美元,苹果公司配捐 2500 万美元,这一计划的捐款总额为 5000 万美元。美国本地的一些慈善组织表示,在库克的新政策公布之后,苹果员工在慈善方面变得更加积极,无论是在捐款还是在义工方面,苹果员工更加慷慨。

旧金山艾滋病基金会,也获得了苹果上述计划的帮助。基金会相关负责人表示,依靠苹果的帮助,他们增加了社区内提供的慈善计划和服务规模。美国宾夕法尼亚大学从事慈善研究的学者 PeterFrumkin 表示,包括苹果这样的科技公司,面向员工的捐款进行配捐,这不仅可以改善苹果在美国本地的企业形象,同时可以增强员工的忠诚度。这位学者表示,未来的趋势下,企业的慈善捐款行为,将不再是一个成本中心,而是一个增加价值的中心。

一些专家认为,硅谷的科技公司过去在慈善方面并不积极,不过如今,他们正在以各种方式扩大慈善捐助。在苹果之前,谷歌



内部也建立了为员工捐款配捐的计划。此外,在抵抗衰老等领域,谷歌也在进行有着积极社会意义的研究项目。Facebook 在慈善方面的驱动力,很大程度上来自于掌门人扎

这使惠普裁员规模增加到 5.5 万人。惠普目前的全球员工总数约 31.7 万人。

惠普曾在 2011 年试图剥离个人计算机业务。同年,惠特曼出任惠普首席执行官后,叫停了前任留下的剥离个人计算机业务的计划,并针对移动互联网时代的挑战开始对公司进行重组转型。

有着 75 年历史的惠普是个人计算机行业的领先企业。但随着近年来个人计算机市场萎缩以及市场竞争加剧,惠普的传统优势不断受到冲击,营收下滑。去年,惠普的头号个人计算机制造商地位被中国的联想公司所取代。

历史上,惠普也有过一分为二以应对技术潮流变化的经历。1999 年,在互联网进入繁荣期的情况下,惠普将其测试和测量设备部门切割,这部分业务组成了一个独立的公司。

惠普计划再次拆分,也反映出科技公司近来兴起“拆分风”,以期更加灵活地利用快速发展的业务。例如,电子商务巨头亿贝公司此前表示,它将对电子支付业务 PayPal 进行剥离。(马丹)

克伯格。之前,扎克伯格和妻子宣布将向本地学校捐款 1.2 亿美元。业内专家认为,在将慈善行为和企业商务活动分开方面,扎克伯格做到了一个表率。

(张琳)