

调结构不裁员 企业可获稳岗补贴

今后,企业在调整优化结构中不裁员或少裁员,将获得由失业保险基金给予的稳定岗位补贴。这是人社部、财政部、发改委、工信部日前联合发布的《关于失业保险支持企业稳定岗位有关问题的通知》所明确的。稳岗补贴主要用于职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等相关支出。

三类企业可申请补贴

根据《通知》,稳岗补贴政策的适用企业主要有三类。

一是实施兼并重组的企业,指在日常经营活动之外发生法律结构或经济结构重大改变的交易,并使企业经营管理控制权发生转

移,包括实施兼并、收购、合并、分立、债务重组等经济行为的企业。

二是化解产能严重过剩企业,指按《国务院关于化解产能严重过剩矛盾的指导意见》等相关规定,对钢铁、水泥、电解铝、平板玻璃、船舶等产能严重过剩行业淘汰过剩产能的企业。

三是淘汰落后产能企业,指按《国务院关于进一步加强对淘汰落后产能工作的通知》等规定,对电力、煤炭、钢铁、水泥、有色金属、焦炭、造纸、制革、印染等行业淘汰落后产能的企业。

失业保险统筹地区如果想要实施稳岗补贴,必须要同时具备两个条件,即上年失业保险基金滚存结余具备一年以上支付能力和失

业保险基金使用管理规范。

企业申请稳岗补贴则应同时具备4项条件,即:生产经营活动符合国家及所在区域产业结构调整政策和环保政策;依法参加失业保险并足额缴纳失业保险费;上年度未裁员或裁员率低于统筹地区城镇登记失业率;企业财务制度健全、管理运行规范。

补贴可达上年所缴失业保险费一半

用于稳岗补贴的失业保险金如何使用?据介绍,各地区对符合政策范围和基本条件的企业,在兼并重组、化解产能过剩以及淘汰落后产能期间,可按不超过该企业及其职工

上年度实际缴纳失业保险费总额的50%给予稳岗补贴,所需资金从失业保险基金中列支。稳岗补贴的具体比例由省级人力资源社会保障和财政部门确定。稳岗补贴政策执行到2020年底。

符合条件的企业可向人力资源社会保障部门申请稳岗补贴。相关部门审定后,将对补贴企业名单和补贴数额公开信息,接受社会监督。享受稳岗补贴的企业将纳入失业动态监测范围,由各地人社部门跟踪了解企业岗位变化动态,监测企业职工队伍稳定情况。

到去年底,全国参加失业保险人数为16417万人。去年,全国领取失业保险金人数197万人,年末失业保险基金累计结存3686亿元。

(一民)



Prasad Setty

谷歌：用算法来检验人事决策过程

Prasad Setty 是 Google People Analytics 团队的副总裁。7年前 Google 成立的这支团队的责任是收集和利用数据来支撑公司的管理实践。其使命很简单,即基于数据和分析做出所有的人事决定。在今年10月举行的 Google re:Work 大会上,Setty 介绍了这支团队用科学来进行人力资源管理的一些做法。其结论是,算法虽好,可不能滥用,人事决定终究要有人来决定。

Google 是一个由工程师成立的公司,目前也仍然由工程师统治。这家大公司每年都要做出许多的人事决定:应该招谁?提拔谁?最好的人应该给多少薪水?通常 Google 会找四五个资深工程师组成委员会,由每个委员会审查一堆提名,经过很多次的对话后做出决定。Google 的这个人员晋升评审流程相当复杂,要审查的材料和召开的会议太多,以至于连 Google 的会议室都不够用,所以要跑到附近的酒店去开会。

因此,为了帮助减轻审查委员会的工作负担,早期时 People Analytics 团队开发出了一个算法来简化人员晋升的决策流程。这个算法是一个计算晋升可能性的公式,里面考虑了平均绩效、经理推荐以及个人推荐三方面的因素。

通过与最后的晋升结果比较发现,该算法相当可靠,后台的测试结果很好,经历过多周期后仍表现稳定,其中30%的提拔案例决策准确率达到了90%。People Analytics 团队成员都很兴奋,以为自己因此能够节省委员会1/3的工作,让他们腾出时间专注于最困难的决定。

但是结果是委员会根本不买账,不想用这个模型。因为他们不希望躲在黑箱背后,而是希望自己做出决定。因此这个算法从来都没有用来做过提拔决策。

团队副总裁 Setty 得出的教训是人事决策必须由人来决定。不过 People Analytics 仍然可以发挥作用,即用更好的信息辅助决策者(用模型来检验自己的决策过程),但是不能用算法来替他们做出决策。

而且,这一洞察还帮助推动了 Google 人力资源和管理的办法改进。People Analytics 在很多方面根本性地重塑了 Google 的招聘机制。比方说,现在 Google 已经不再强调 GPA(盖氏人格评估)与毕业学校,而是更看重一些软性的特质,如“谦逊”、“学习能力”等。

People Analytics 还通过数据分析总结出了优秀经理的8项特质:

- 1) 是一位好教练;
- 2) 给团队授权,不做微观管理;
- 3) 对团队成员的成功和个人幸福表达兴趣/担忧;
- 4) 富有效率/结果导向;
- 5) 好的沟通者,懂得倾听和分享;
- 6) 帮助团队成员的职业生涯发展;
- 7) 对团队有清晰的愿景/策略;
- 8) 有重要的技术技能,可帮助团队提供帮助。

此外,Google 还在内部寻找志愿者开展长期研究,设立了许多数据点来跟踪其数十年的职业生涯中工作表现、态度、信仰、问题解决策略、面临的挑战与抗压性等。尽管尚未确定能有什么发现,但是收集数据研究肯定是利用科学方法来研究人力资源问题的第一步。

(36 页)



20-50%人才将从网络社区招聘

三大新模式助力企业员工培养

目前,人才成为了限制众多企业发展的瓶颈,招聘难和人才流失,沦为了市场两大通病。11月22日,杭州万通中心邀请浙江大学管理学院企业管理系副主任陈学军和杭州工商大学 MBA 学院人力资源课程讲师郭湘栋,为现场的50多家企业上了一场别开生面的管理课程,就人才的流失、引进,以及培养三大问题进行了详细的讲解。

四大原因导致人才流失严重

据相关的数据显示,在我国的人才配置中,初级技工占比60%,中级技工35%,而高级技工只有5%,呈现一个非健康的三角形模式。与之形成对比的是,发达国家上述三类技工的比例是15%、50%、35%。陈学军认为,高技能人才短缺,严重制约了产业的转型升级,也在一定程度上导致了人才的流失。

同时,郭湘栋总结了国内人才流失的四大问题。首先,工作负担过重,超时、超强度使得员工产生工作负面情绪;其次,处罚严重,制度健全的企业,制度条款往往处罚多于奖励,使得员工倍感压力大;再次,员工职业生涯计划难以实现,大部分员工很少有机会在不同岗位上变换;最后,企业内部管理混乱,各领导间的权利相互穿插,导致员工无所适从,工作职责不分。

针对这样的问题,郭湘栋指出,除了招聘部门与用人部门之间要做深入交流,为其配置适用于其能力的岗位,同时也要提升员工归属感与感知度,为员工建立员工宿舍、夫妻房、健身娱乐等硬件需求,为员工办理各种保险保障、增加节假日福利待遇等,此外,采用多元化用工模式,无论是全日制、非全日制、还是派遣工、外包工等用工模式交叉使用,能有效提升企业的产出率。

三大模式助力员工培养

除了前程无忧、智联招聘、中华英才等传统的招聘形式之外,光辉国际、海德思哲等外资猎头机构也是风头正盛,与此同时,翰威特、韬睿、北大纵横等培训咨询机构也是蒸蒸日上,而刚站稳脚跟的北森通过自身的战略转型,成功由测评企业拓展至人才管理企业,填补了国内市场的这一空白。

但是除此之外,陈学军还介绍:“未来5-6年,20-50%的应聘者将来自网络社区(SNS)。”比如,新浪微博、腾讯微博、开心网、人人网、LinkedIn、Facebook……他介绍,前程无忧、智联招聘在内的多数求职招聘网站已经开始转战 SNS 求职市场,LinkedIn 则成为了猎头公司人才争夺主焦点。

但是,招聘渠道的多样化,只是解决了企业招聘难的一个问题,同样头疼的人才流失问题仍然迫在眉睫。为此,陈学军专门介绍了三大培养模式。

首先,是基于公司需求来培养人才。比如,企业如果目标培养设备、技术、管理、质量等方面的人才,就需要在相应区块,科技工程、生产制造、企业管理等方面花下成本。

其次,是基于员工的素质来培养人才。将员工的素质分成能力、人格、动力三个方面,做成坐标系,对症下药。

最后,是基于职业发展来培养人才。制定有规划的管理人才梯队,通过管理培训生、基层管理、中层管理、高层管理等层层递进的模式,因地制宜。

(苏萍)

河北省培训科技企业孵化器高管

本报讯(记者 杨会民)近日,记者从河北省科技厅了解到,为提升河北省科技企业孵化器管理人员的业务水平和服务能力,营造科技型企业成长的良好环境,促进全省高新技术产业和战略性新兴产业快速发展,河北省科技厅定于12月9日—11日在石家庄组织召开河北省科技企业孵化器高级管

理人员培训班。

据介绍,本次活动将围绕科技企业孵化器建设与运营管理、孵化器体制机制创新、孵化器服务体系建设、“苗圃—孵化器—加速器”科技创业孵化链条建设、天使投资与创业投资等课题展开培训。同时,结合河北省的实际情况,介绍有关部门支持小微企业有

“精用工”突破人力成本困局

最近,山东能源淄矿集团许厂煤矿机电队挤出2100个人工,承包了矿上的23项单项工程,全队职工收入增加20余万元。这是该队在自然减员23人的情况下,通过矿上内部市场化结算,实现了跨区队作业、多劳多得,也调动了职工工作的积极性。

“现在,人力成本是煤炭企业的第一大成本要素。我们认为,‘人均优’才是企业在市场中竞争力的关键。一直以来,我们都把队伍精干、组织精练、素质精良作为着力培育和矢志追求的核心优势。”时任淄矿集团董事长、党委书记(现任山东能源集团副董事长、党委副书记)张寿利表示。

淄矿连续两年提出了“人员零增长”的目标,千方百计控制用工规模,最大限度地控制了人工成本过快增长。2013年,该集团在确保职工收入不降低的同时,实现了用工总量和人工成本“双下降”,其中从业用工总数同比减少2354人。在山东能源集团统计排名的人均收入、人均效益等五项人均指标,淄矿均位居前列。

“我们就是要坚决破除煤矿用人多、效率低、技术含量低的旧观念,坚决不走‘大而全’、‘小而全’、用人多的老路,用管理、技术和装备替代人海战术。”淄矿现任董事长、总

经理、党委书记孙中辉说。淄矿集团的阶段性目标,就是到“十三五”初期煤炭产能达到4000万吨时,用工数量仍然保持在目前2万人的水平,做到增量不增人。

该集团大力推进“轻用工”管理,充分利用社会资源,大力推进生产辅助专业化和后勤服务社会化管理,最大限度地变劳动关系为劳务关系,从根本上解决国有企业用工成本高、养人包袱重的问题。杨家村煤矿将大采高工作面安徽任务,全部交由专业公司承担,安徽面时间由过去的45天减为15天,每次可节约费用100多万元。在后勤服务领域的食堂、保卫、绿化等9个板块,全面推行社会化服务,减少用工1100余人,年节约费用达2800多万元。

在新矿井建设上,淄矿坚定不移地提出了“人均万吨”的效率标准,全面推行采掘机械化、装备自动化、管理信息化、运营市场化、辅助专业化、后勤社会化等“六化”模式,着力打造轻型大矿、智慧矿山和高效企业。刚刚进入联合试运转的巴彦高勒矿井,探索应用了国内领先的智能化无人值守开采装备,年产煤炭过千万吨,矿井定员仅为833人。

目前,高家堡矿井“800万吨800人”的

招到优秀技术人才的三条建议



维维克·拉维桑卡尔(Vivek Ravisankar)是基于创业孵化工具Y Combinator建立的HackerRank公司的CEO兼联合创始人。这是一个面向想要招聘开发人员的公司的科技人才宝库。拉维桑卡尔发表文章,介绍了一家公司应当如何有效招募技术人才:

无论你的公司处于什么行业、规模有多大,招聘才华横溢的开发人员都是业务繁荣的关键因素。下面就是通过吸引优秀技术人才,推动公司走上快车道的三条建议——

1、让公司形成鼓励创新与创业热情的惯例

开发人员供不应求,免费午餐或周末度假并不足以吸引人才。对于大多数开发人员而言,激情是职业满意度的最重要因素,他们想要打造自己笃信的东西,并想要感受到自己工作带来的影响。

开发人员还想要跨界、创新的自由和工作的自主性。科技就业网站Dice.com对1.7万名IT职业人士进行的调查显示,保留开发人员需要渐进地安排“更加有趣或更具挑战性的任务”。

吸引最优秀的人才并不仅仅依靠超级福利,还要创造一个让这些人才充分发挥潜力的职业环境。任何想要招聘并保留顶级开发人员的公司都要记住这些。

众所周知,谷歌有着强大的科技实力。这家搜索引擎巨头保留工作师的其中一个

策略就是给他们提供20%的自由时间,让他们在日常工作之外从事自己想要的任何项目。这可以发挥他们的创造力、好奇心和创业精神,谷歌深知充满激情的工程师必是优秀员工。有了追求他们钟爱项目的自由,谷歌就有了留住工程师的理由。

另外一个聪明的策略来自于500friends,这家公司承诺入职两年之后,工程师可以获得最多5万美元的融资创建自己的创业公司(如果他们想这样做的话)。这种策略鼓励工程师想象和建立自己的公司,同时把自己的激情投入到在500friends的工作。这使得他们对科技行业充满热情,迫切想要抓住市场趋势,鼓励他们至少在公司工作两年时间。

2、让举荐成为公司文化的一部分

尽管猎头和招聘平台众多,但举荐仍然是招聘高质量候选人的最佳方法,而且可以缩短时间。公司可以为员工提供举荐奖金,例如点评网站Yelp在这方面的奖金是1万美元。

你还可以采用一种不以业绩表现为基础的举荐方式。这样做的目的是培养一种公司文化,让所有员工都为公司建设做贡献。他们会认真考虑自己想要与谁共事,考虑哪些特点能够构筑最强团队。

这样做最终会形成一种强烈的集体观念。商务社交网LinkedIn就做到了这一点,它鼓励员工聘请至少一位好友。云服务公司

Box则把自己的工程师派出去物色新的人才,并在他们带回新的团队成员会进行庆祝。

然而,个人举荐仍然要经过一定的筛选程序,这有助于打造一种同等招聘标准的环境,没有任何人拥有不公平的优势,所有人都要以能力服人。Relate IQ这家公司就采用了这样的做法,它要求符合条件的举荐候选人像其他候选人一样,接受代码挑战赛,这是一个有效的平衡工具,也是我们在HackerRank采用的方法。我们让员工可以便捷地用一种灵活、有趣和有效的方法测试候选人的能力。

3、亲身前往实地考察

寻找有才华的开发人员就像找个女朋友或男朋友一样,你必须对自己想找什么样的人心知肚明。如果你想找个热爱读书的人,那么应该前往书店或图书馆。与此类似,雇主应当全面考虑哪里是潜在的技术人才集中的地方。

500friends在扩大自己的团队时,招聘团队放眼国际市场,在创始人喜欢的地方找到了候选人,例如HackerNews等。Yelp则在大学校园里招了很多,他们想要寻找的是年轻、精力充沛、愿意学习的员工。

雅虎裁掉一批员工之后,TalkBox的查理·文泽尔(Charlie Wenzel)亲自拉着一车食品来自雅虎大楼前。他为这些被裁员工提供了免费食品,以及TalkBox想要招聘的人才目标。这种方法说明文泽尔不仅深入人才一线,而且给人才留下了积极的、难以磨灭的印象。对于刚刚失业的人才而言,没有什么比求职机会、免费食品和一些幽默及支持更能打动人心。

建立一支强大的工程师团队的重要性与日俱增。无论你管理的是一家有机蛋糕店,还是一家跨国的B2B营销公司,高质量的开发人员都是推动业务更上一层楼的必要因素。开发人员或许供不应求,但他们也并非难以找到。这些简单的步骤就是找到合适人选的必由之路。

(小贝 编译)

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