

什么样的才是好老板



据经济之声《天下公司》报道,英国广播公司 BBC 近日评出了 2014 年全球十佳老板,其中三位耳熟能详。

排在第一位的是硅谷的科技狂人马斯克,他是特斯拉、space X 的创始人、CEO。

2014 年特斯拉的股价下跌了 8%, 不过 2013 年它的股价涨了 344%, 所以这点跌幅不算什么。另外,space x 势头强劲,已经和政府签订了一些合同,其中和 nasa 的合同高达 26 亿美元。和他一起工作,前程似锦、荷包充实,而且他的野心很大,和他在一起成长会非常快。

排在第二位的是凯文·普朗克,他是运动品牌安德玛的 CEO。

凯文带领安德玛超过阿迪达斯成为美国市场第二大运动品牌,2013 年股价涨了 80%,2014 年股价又涨了 56%,员工的分红、薪资也是一片大涨。能够把传统企业做得这么棒,而且能够去挑战 Nike 的地位,如果是在体育行业,跟上这么一位老板,就太幸运了。

排在第三位的是马云,阿里巴巴董事局主席。

阿里巴巴成功上市,一大批拥有阿里期权 的员工都富了起来。2015 年,这家公司强调国际化,会在海外有更多落地。不论是愿景还是薪资,都会让你动力十足。

BBC 评出的好老板都是有眼界、有魄力,能带着公司往前冲刺、业绩飙升,同时员工和他在一起有好前途。

我们再回到身边,来听一组街访,大家对好老板的期待并没有这么高,更多的诉求集中在关心、尊重和谅解。

公司人:大方、对员工好,公平公正。

公司人:体贴家属,还有就是善于管理。关心下属的不止是工作,还有生活中需要帮

助的地方。尤其在最需要帮助的时候,能伸出援手。

公司人:我觉得老板一定要有个人魅力,然后能 Hold 住大家,有才华,在工作中他是技术大拿、是表率,能够带动大家的积极性,能从他身上学到很多优点。

公司人:工作上严谨点,然后平时对员工生活上关照多一点就行,该紧的紧,该松的松吧。

公司人:应该是体贴员工,照顾员工、替员工着想,对公司的发展有一定的责任,有一定的想法。

公司人:有一定程度的平等,才能更好

地相处,相互谅解,不可能啥事都这么完美,老板不能太苛刻。

选择加入,多半是因为公司;而选择离开,大多是因为老板。拥有一位好老板真是难能可贵。

- 好老板要素:
- 1、让员工有应有的报酬,同时还要对团队有激励措施
 - 2、花时间和员工分享,多多沟通
 - 3、鼓励员工创新,允许试错
 - 4、保持谦逊,平易近人,甚至念旧,让离开公司人感到不舍。

(张奥)

白坪煤业：“三员”培训效果好

本报讯 近日,郑煤集团白坪煤业公司通过加强对基层“三员”即安检员、瓦检员、放炮员的培训,不断提高他们的安全责任意识和技术水平,为强化安全现场管理打下坚实基础。

该公司对“三大员”的培训紧密结合安全生产实际展开,既有普遍性的集中学习,又有特殊性的个别指导。在定期举办的培训班上,主要由专业人员讲授安全生产常见的应知应会知识,并对公司内部安全质量标准化检查中发现的共性问题进行针对性的分析。培训结束后,对参加培训人员就所学内容进行考试,考试成绩记录在案,作为对安检员、安网员考核依据之一,使他们在每一项具体施工中更好地发挥现场安全监督管理的作用。

(本报记者 任二敏 通讯员 刘红旭)

“一人一策”把企业推上行业巅峰

近日,河北晨阳工贸集团有限公司荣获被誉为工业奥斯卡的“河北工业大奖”,成为全省首家获此殊荣的涂料企业。实际上,作为省内环保代表企业——河北晨阳屡获殊荣,这与该企业推行的吸引优秀人才战略是分不开的。晨阳集团有限公司总裁助理吕秋红表示,正是在优秀人才的助推下,企业才能历经艰难,实现一个又一个突破,最终站上了环保水漆行业的巅峰。

比尔·盖茨曾说:“如果把我们公司 20 个顶尖人才挖走。那么我告诉你,微软会变成一个无足轻重的公司”。可见一旦企业拥有了优秀的人才团队,便能在激烈的竞争中脱颖而出。

河北晨阳工贸集团的成功,恰恰印证了这一点。河北晨阳是一家致力于环保、绿色、创新的水漆生产的企业。晨阳制定了具有自身特色的“一人一策”战略,即为吸引高端人才专门为其量身定制的战略,同时注重企业技术研发,坚持高投入和多方人才引进原则,建立起了一素质高、观念新、技术强的科研团队。正是在这些优秀人才的助推下,最终站上了环保水漆行业的巅峰。

晨阳公司人才建设战略,为企业人才培养工作提供了新思路、新方法,值得大家借鉴。企业在培育人才还应做好以下工作。

第一,为了长远发展,企业要建立一支有竞争力的人才队伍。人力资源管理部门要重视人才培养,着重培育出有激情、有活力人才。企业应制定符合自身实际情况人才发展规划,并贯彻实施。

第二,做好优秀人才培养工作。企业可以通过推荐、笔试、面试等多种方法来选拔优秀人才。在选拔人才上面要从个人才能、处理问题、知识、经验等方面入手,要大胆用人,人尽其才物尽其用。同时积极为各部门储备优秀人才,为各个岗位如:副经理、副总监等做好接班人。

最后,做好企业员工教育与培训工作。企业要给员工提供学习、挖掘个人潜力的机会。同时充分利用现有的教育系统,积极开展形式多样的教育、培训活动,对公司员工进行素质及专业知识的培训,提升员工业务能力。

(佚名)



员工有跳槽计 企业有留人梯

岁末年初,广东新兴县人才流动开始迎来高峰期,也就是所谓的职场跳槽季。在这个时期,跳槽正成为职场的常态,呈现出结构化的特点。面对各类人才蠢蠢欲动的跳槽计划,新兴企业留住人才的妙招也“层出不穷”。

年底跳槽“双粮”不会少

关先生是新兴某房地产的中层管理人员,今年 1 月,他见证了多名同事先后离职,“每年的这个时候都会迎来人才流动的高峰期,岁末年初,是职场传统的跳槽季。”由于大多数企业的年终奖或“年底双粮”的计发、结算期限均以上年 12 月为准,所以即使在岁末年初这个时期跳槽,该拿的工资福利待遇也不会少,这是岁末年初人才流动频繁的一个背景因素。

关先生告诉记者,“在这个时期离职,基本能在保证上一年度工资福利待遇的基础上,有更大的职业选择空间,也能趁此机会自我调整。”同时他也认为,办公室管理人员的人才流动率相对较低,工厂普工 的流动率相对较高,“公司旗下工厂的普工流动比较频繁,本月就有 10 多人离职。”

“究其原因,一是临近春节,许多人离职回乡,过年后再寻找更好的职业;二是普工按件、按工时领取工资,而年底出货量不足导致普工薪酬降低,这也是离职的重要因素。”东成某皮具厂区先生称,本月,工厂已经有 7 名外地员工辞工回乡。为了吸引他们春节后回来,区先生一般会在工人离职时保证其本年度工资福利待遇,甚至为工人买好来回车票。

年底跳槽明年薪酬更高

“皮具厂是劳动密集型企业,生产主要依靠工人加工作业,明年如果想要再招工人回来,薪酬标准又得继续提高,不然他们不会回来的。”区先生告诉记者,许多工人离职,出货量减少薪酬降低是重要因素,但



更重要的是为了明年回来时能加薪。他表示,核心环节的熟手员工是工厂极力挽留的人才,薪酬涨幅较一般员工大。

在某不锈钢公司从事人力资源工作的梁先生介绍,岁末年初,劳动力密集型企业 的普工流动率较大,一般在 10%左右,而企业管理人员的流动率则相对较低,“人才的流动,主要还是受自我评估和薪酬福利两大方面的影响。”

年末岁初出现的离职潮,正逐渐成为中国职场的常态,呈现出结构化的特点,根据多年的人力资源工作经验,梁先生分析,岁末年初,普工的流动率虽然高,但主要还是受年底淡季影响,而管理人员的流动率虽然较低,但更有时间特点。“管理人员、技术人员一般是公司的关键人才,学历较高,能力较强,受个人自我评估和薪酬待遇影响,更容易选择更好的岗位。而岁末年初,就是好时机。”

企业各施招数挽留人才

“针对此种情况,公司会采取多种手段

挽留人才,比如进行员工访谈,为其解决工作和生活上的困难,了解其职业规划和职业意愿。”梁先生说,还有一种常见的做法就是把员工的年终奖分成两部分,一部分年前发,一部分年后上班发。为了留住人才,公司还会在岁末年初对表现优异、业绩良好的员工进行加薪、提拔任用,“这也是为什么现在许多职务晋升都会在年底宣布的原因。”

“岁末年初,人才流动迎来高峰期,是符合市场规律的。”新兴县劳动就业服务管理中心主任黄国铭指出,特别是在皮具厂、电子厂等劳动力密集型企业,岁末年初人才流动频繁已成常态。在其他企业,管理人才、技术人才的流动率在岁末年初时期也显示出一定的趋势,这也是春节后企业用工缺口大,而人才求职需求增多的原因。黄国铭透露,春节后,新兴县人社局将针对此种情况,举办大型的招聘会,为企业和求职者“牵线搭桥”,对口解决“招工难和求职难”,促进新兴县劳动就业工作开展。

(南方)

初创型小微企业用人难题待破解

年末是员工离职跳槽高峰,宁波不少初创企业老板的神经又该紧张了。“人招不到,还留不住。”1 月 19 日,初创型企业老板黄先生感叹“无人可用”。

初创的小微企业如何让员工跟企业一起成长?人力资源专家认为,招人时选择认同老板和公司价值观的员工,再通过培养一起成长,或是解决企业招人难、留人难的办法。

老板:初创公司拿什么吸引人

1 月 18 日,一家货代公司老板黄先生跑完招聘会,又在招聘网站发上了招聘“货代业务员”的要求。黄先生,30 岁出头,在宁波一所高校毕业后就一直留在宁波工作。5 年的货代行业打拼,他从一名普通员工做成年薪 40 万元的经理,2014 年黄先生决定自己创业,当起了小老板。

然而,半年后黄先生彻底迷茫了。公司开业时黄先生招了 4 个有经验的员工,结果没多久走了两个,好在一开始业务不多大家都挺过来了。2014 年 6 月后,公司生意好了起来,人不够用成了大问题。黄先生趁着毕业季,自己跑到人力资源市场招人,前后又招了 5 名。

这些人都是应届毕业生,黄先生花了不少精力让他们熟悉业务。让他揪心的是,

公司没有留住他们,半年过去了,这些新员工都陆续离开公司。黄先生不得不自己做公司业务、杂事,还得重新再花精力在招聘、培养员工上。

黄先生心里纠结了,想着靠提高薪水去招人对初创型公司来说不实际,只能尽量维持在行业中等水平。黄先生无奈地说:“除了加钱,我真想不到刚创业的公司凭什么去吸引别人了。”

职员:公司制度不全,发展受限

在招聘会上,如果问求职者筛选公司时第一印象是什么?答案都会是大同小异,“公司名气”、“公司口碑”。

记者对现场招聘的负责人做了个简单统计,一些宁波地区较知名的企业在才市淡季每场招聘会基本能收到 10 份左右简历,而一些没有名气的小公司则面临“一只手数过来”、“没有破鸭蛋”的惨淡。

曾在初创型公司上过班的小诸,今年 25 岁,毕业后曾在宁波国际会展中心的一家广告公司上过班,不到半年就离职了。原因是,公司没有什么规章制度,人很好的老板实行“放养式管理”,让小诸觉得自由的同时也慢慢感觉到“没前途”。

事实上,“缺少发展空间”已成为求职者不愿去或不愿留初创小微企业最大的问题。浙江大学宁波理工学院一名应届生告

诉记者,在初创的小微企业中除了老板就是几个员工,发展空间在很长时间内都只有这么一点,会让人失去动力。

专家:找认同企业价值观的员工很重要

在招聘中,初创小微企业与知名大企业相比的劣势很突出;但是与大企业相比,他们的优点也会明显,就是很锻炼人的能力。

宁波南北人才顾问公司 CEO 王伟认为,小公司专业化分工比较粗,有时候一个人会做多个岗位甚至短时间内就可以上手参与一些项目。王伟说,这些优势在招聘中要实事求是告知求职者,再加上不错的薪水,对招人会有一定效果。

对此,王伟认为初创型企业得具备核心价值观。只有在价值观明确的情况下,招人时才能找到“符合老板、公司价值观的员工”,员工一旦和公司共同的目标,明确的发展前景,员工才愿意和公司长期共同成长。

此外,对于初创型公司在用人及企业文化方面可以更灵活。公司规模小,老板可以和职工形成更好的人际关系;因为公司人员少,在福利、分红、企业文化方面比大企业更灵活,这对 90 后职场新生代人员来说会有很大的吸引力。

(罗湘波)

企业遇寒冬 人才不遇冷

1 月 12 日,黑龙江龙煤集团鸡西矿业公司一批各专业的“拔尖人才”上榜,成为该公司“人才库”里的精英。从 2013 年开始,鸡西矿业下功夫做好做大人才项目。该公司出台了《关于进一步加强煤矿年轻优秀工程技术人员管理的有关规定》,对煤矿工程技术人员 的岗位调剂、待遇、选拔任用等方面做了详细规定。

目前,鸡西矿业已拥有各类专业技术人员 8257 人,其中本科以上学历的 3837 人,专业技术人员总数的 46%,有中、高级专业技术职称的 4644 人。

“让人才都有施展才能的舞台”是鸡西矿业人才战略的基本构想。近两年来,该公司提拔任用的中层干部中,专业技术人员占到 68.5%。2012 年以来,该公司任命了 24 名采矿、掘进、机电、通风、洗(选)、地测等首席工程师,都是清一色的“少壮派”。

“企业再困难也不能让人才吃亏”是鸡西矿业定下的一条硬规定。2012 年下半年,该公司生产经营陷入困境。在资金极度紧张的情况下,该公司仍然兑现人才待遇。该公司去年兑现了拔尖人才的津贴待遇,7 月拿出 15 万元资金奖励了 49 个科技创新项目,去年底拿出 25 万元奖励了 57 个科技创新项目。去年,该公司在兑现人才待遇上支出 1500 万元。

鸡西矿业还帮助职工解决后顾之忧。两年来,该公司为在煤矿工作的 20 多名优秀定向毕业生的家属安排了工作。在双河矿,青年技术人员享有单间宿舍;梨树矿对技术人员实行倍数工资制,使他们能够享受人均 1.5 倍的工资;荣华矿工资分配积极向生产一线技术人员倾斜。

鸡西矿业还设立了人才管理监督专线电话,接受投诉,保证人才合法权益不受损害。

去年 2 月,鸡西矿业的人才强企平台建设项目被黑龙江省委组织部评定为“全省特色人才项目”,该公司成为该省唯一获此荣誉的企业。

(郝俊丹)

老局长的“新三脚”

去年 9 月,一纸调令将湖北襄阳市医保局原局长刘义平调任市劳动就业管理局局长。面对新战场新任务,这位老局长精彩转身,踢出了漂亮的“新三脚”——

第一脚:“就业信息四级同步发布”,将就业服务送到老百姓家门口。针对因信息不对称导致的“用工难”和“就业难”,刘义平带领相关人员走企业、进社区,出点子、想对策,经过努力,去年 11 月 25 日,在全市启动了“就业信息四级同步发布”机制,各类就业信息同时在鄂西北人力资源市场、人才市场,县(市)区人力资源市场、人才市场,乡镇(街道)人社服务中心,社区(行政村)公共服务站发布。老百姓在家门口就可以查询、掌握最新的就业信息。

第二脚:“就业一点通”,将就业信息送到老百姓家中。为进一步扩大就业信息覆盖面,刘义平走出常规信息发布的视野,另辟蹊径,决定通过数字电视送服务,与百姓架设“空中桥梁”。他 3 次登门造访襄阳广电网络公司负责人,积极争取支持,解决了数字电视信息发布难题,实现了就业信息电视发布。如今,老百姓坐在家中,打开电视机,轻轻一点手中的遥控器,就能看到最新招聘信息,了解最新就业政策和公共就业服务指南。

第三脚:就业创业“返乡行动”,将就业服务送到老百姓心里。刘义平情牵百姓,心系就业。他紧紧抓住外出务工人员返乡过春节的有利时机,迅速召开全市就业局长座谈会安排部署返乡行动,亲自撰写了《致全市外出务工人员的一封信》。1 月 5 日,正式启动引导和鼓励外出务工人员返乡就业创业行动,还组织“三项调查”、“六项就业服务”和广泛宣传“迎风还巢”。如今,无论是在人头攒动的火车站、汽车站,还是在热火朝天的集贸市场,一封封信、一张张就业服务卡、一本本宣传册、一句句亲切的问候,像一只只春燕,飞到了每一位返乡归来者的手中。家乡的就业优惠扶持政策、就业创业培训项目等等,老百姓们一目了然。

(田伯韬 万晓琴)

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