

重庆评选“十大杰出经理人”

特别设置牵手“创业经理人”奖项,重点倾斜创业大学生,获奖者将享受提供资源整合服务

首届重庆十大杰出经理人公益评选活动近期已拉开帷幕,在本次评选活动中,特别设置“创业经理人”奖项,主要目标群体为正在创业或已创业成功的应届毕业大学生。据重庆职业经理人协会秘书长沈烈蓉介绍,参选者除可争取这一荣誉称号外,还可被纳入中国职业经理人人才信息库,享受专业机构免费提供的资源整合服务。

统计数据显示,2014年,重庆市新增小微企业9.7万家,同比增长30.03%。而今年以来,随着该市各类鼓励创新创业政策的陆续出台,预计今年的发展速度还会更上一个新台阶。

不过,与之不匹配的是该市优秀创业经理人的缺乏。“创业经理人是一个崭新的概

念,这个群体的数量随着创业公司的增多也在快速膨胀。”首届重庆十大杰出经理人公益评选活动评委会相关人士介绍道,“创业经理人就是那些在企业的创业阶段对企业负有直接经营管理责任的企业领军人物。”

通过数据分析发现,去年重庆市新增的小微企业中,由高校毕业生创办的微企达到了2.6万户,占总数的近四成。但在这些创业者中,有相当一部分缺乏相应的管理水平和融资手段。这个体量庞大的创业群体的管理水平和职业素养亟待提升。

据评委会介绍,这次评选活动由重庆商报牵头,由人民网视窗、重庆之声共同参与,将于今年11月7-8日,在悦来国际会议中心召开的“2015中国职业经理人发展论

坛·重庆论坛”现场颁奖。

“虽然这次评选活动的主题是‘十大杰出经理人’,但也会有部分比重分配给‘创业经理人’,这也是为推动重庆的‘大众创业、万众创新’更好地落地”,评委会相关人士介绍说,本次评选活动的奖项包括“重庆十大杰出经理人”、“重庆十大明星经理人”、“重庆十大创业经理人”、“重庆十大诚信经理人”和“重庆十大高效经理人”,每个奖项评选的侧重点各不相同,“创业经理人”主要针对正在创业或在创业道路上已经取得一些阶段性成功的青年创业者。其中,大学生创业者将是评选的主要目标人群。评选活动今后或将每年举行一届,参选者除可争取这一荣誉称号外,还将被纳入中国职业经理人人才信息库,享受专业机构免

费提供的资源整合服务。此次评选活动为青年创业者提供了难得的资源服务平台。

据了解,本次评选为公益性活动,坚持非营利和公益性原则,不向评选对象收取任何费用。评委会由国内知名专家学者、行业组织领袖、企业家、高级职业经理人共同组成,他们将从职业资历、职业素养、职业能力、职业知识等几个方面对参选人进行综合评价。评选活动将采取案例评估、公众投票、技术测评(笔试)、实地考察(面试)、专家评审等五种方式进行综合评价,其中各方式所占权重为案例评估20%、公众投票占10%、技术测评占20%、实地考察占20%、专家评审占30%,五者综合得分作为候选人最终得分,评选结果将向社会公示,接受社会监督。(通讯员 张丹萍)

柳井正:优衣库成功的秘诀是人才



Unique Clothing Warehouse(简称:UNIQLO),几年后将父亲的公司改名为Fast Retailing,而从一开始,他就知道自己“在挖一座金矿”。

1998年,他在东京市中心开了第一家店,同年,公司推出平价羊毛衫,他说:“开第一家店的时候我就在想,或许我可以去到日本的每一个地方去开另一家店,一个接一个。(平价羊毛衫)刚开始看起来挺疯狂的,但我发现这是我找到的另一个金矿。”

目前,优衣库在日本有836家门店,大中华地区416家,美国39家,欧洲27家,世界范围内,平均每周就有一家优衣库开张。主打基础款服饰,也不乏以优质面料——山羊绒、丝绸和优质亚麻等制作的服装。据柳井正预测,2020年公司将成为世界上最大的服装零售商,预计销售额达到5万亿日元。

去年,营销传奇人物John Jay加入优衣库,担任全球创意总监,此前他曾为Nike设计创意方案。

优衣库成功的一大关键要素就是以设计命名的合作,柳井正说:“这是我的金矿。”

合作者包括:Orla Kiely、Cath Kidston和Laura Ashley等。但+J是变革者,这是由德国极简设计师Jil Sander于2009年推出的低调的服装系列,该系列于2011年停产,但最近已在日本重启这条产品线。

优衣库仍旧很谨慎地挑选合作对象,今秋将推出与前法国版《Vogue》主编Carine Roitfeld、Hermès前任创意总监Christophe Lemaire合作的作品系列。

“Carine Roitfeld是时尚或奢侈品牌的女王,她被看作是在顶峰的事业女性。她穿什么?我高度期望她会带来很棒的设计。”柳井正说。

“Christophe Lemaire,他很微妙,我相信他对服装了如指掌,与此同时他又追求极简,这与日本人的心态不谋而合。作为Hermès和Lacoste的前任创意总监,他也是奢侈品与运动装之间的桥梁。”(洪望)

的服装品牌,而优衣库主打的则是服适人生(Lifewear)。

柳井正出生于他父亲山口县的店中,他于1984年在广岛开了自己的第一家店——

管理人才稀缺成PE控股收购最大挑战

曾经的“牛头牌”牛肉干只有最基础的口味,云月投资对其收购后,不仅包装改头换面,连口味也丰富起来。

云月投资是一家“小而美”的美元基金,专门投资国内消费领域的中小型民营企业,包括广州英爱服饰、贵州永红食品、四川智强食品等区域知名企业。按照合伙人李一的说法,云月式投资最擅长的是寻找细分领域的龙头企业,实行控股型收购,再对其管理层和公司结构进行重构。

6月1日,在第十四届中国私募股权投资高峰论坛上,李一在接受腾讯财经专访时表示,之所以只做控股型收购,是为了在公司重构转型中拥有话语权和决策力。

云月投资的民营企业多是采取以创始人为核心的传统管理模式,而这种落后的管理模式让公司在进一步发展过程中受到制约,这时只有控股股东才有权利改革。

以云月2013年4月控股投资的贵州永红食品有限公司为例,这家原本在中国排名前三的牛肉干企业旗下拥有“牛头牌”牛肉干产品,然而在进一步拓展市场和应对电商竞争时却显得迟缓而笨重。

李一介绍称,在控股永红后,云月帮助其更换了产品包装,丰富了产品口味,开拓了电商渠道,还开拓了400多家沃尔玛等零售渠道。一系列改革后,永红的市场业绩连翻数倍。

而云月收购的大部分企业都与永红一样,拥有不错的产品和品牌,在渠道下沉和消费者需求不断变化的市场挑战下,传统创始人已经没办法带领企业进入新的发展期。管理同样是云月在进行投后管理时的最大挑战。通常情况下,云月计划通过6-8个月的整合期,帮助企业进行管理重构。

“我们需要对被收购企业进行管理层重新打造,包括委派精通行业的CEO、CFO、COO、销售负责人和法务负责人等。”这其实很难,李一说。一方面新任管理者必须足够了解细分行业、熟悉企业文化,另一方面云月收购的民营企业多是区域企业,甚至分散在偏远地区,很难吸引人才进驻。整合管理层只是云月投后管理的第一个阶段,而一项投资项目的发展要经历足足十个阶段,包括管理层委派、KPI设定、财务预算制定、业绩规划、公司成长期等。

李一对腾讯财经表示,云月的股权持有期通常在7年半左右,然后便按照流程执行退出计划,通常是采取引入个人投资者的退出方式。

“从接手一家企业开始,我们便让它时刻准备好被收购或被上市,这样才能确保推出的顺利进行。”李一说。

(腾讯财经 方子)

冯营公司用心培育大学生成才

“从进入公司的那天起,公司便为我们大学生搭建了干事创业的平台,在思想上鼓励、生活上关心、技术上传帮、工作上放手,使我们迅速进入角色,在各自的岗位上能够独当一面。”5月28日,在河南能源焦煤集团冯营公司掘进队担任技术主管的大学生员工王星星深有感触地说。

随着近年来企业大学生员工人数不断增加,该公司牢固树立“人才是第一资源”的理念,加强对大学生员工的教育、管理、培养和锻炼,积极为他们搭建成长和创业平台,确保大学生员工能够待得住、干得好。该公司制定了《冯营公司大学毕业生见习管理办法》,并为每个大学生“量身裁衣”,建立了个性化的培养档案,通过开展岗前培训、专业技术培训、师徒带徒培训和特长培训,全面提升他们的

业务能力、思维能力和创新能力。在培养模式上,该公司注重理论知识与实践相结合,实行“一人多岗制”,结合专业实施大学生轮岗制度,定期为他们调换工作岗位,使他们接触更多的工种,最大限度地提升大学生的综合素质,挖掘他们的潜能。

冯营公司把人才队伍建设作为推进矿井发展的重中之重,对专业技术人员队伍建设常抓不懈。先后建立了技术主管制,坚持抓好技能培训等制度,对新聘专业技术人员,先安排到一线实习实践,激励技术人员尽快成长成才的积极性和主动性。通过系列活动的开展,引导青年大学生岗位成才,以积极昂扬向上的精神状态,投入到矿井生产建设中去,立足岗位,拼搏、奉献、进取,成才。

同时,冯营公司坚持抓好技能培养,培养

造一批技术大拿和专业技术拔尖人才。通过轮岗锻炼,师徒结对子,技术比武,“五小”活动等多种形式全面推进了人才队伍建设。

该公司还新建了大学生公寓楼,改善了大学生生活、工作、学习条件。根据矿井实际需要,提出创新课题,组织青年大学生技术人员进行科技攻关,在创新实践中培养人才。公司还设立了人才数据库,建立了以工作绩效为重点的技能人才评价体系,采取“台阶式”考核办法,打造“优者升、平者下”的竞争环境,此举大大提高了大学生苦练技能、尽快成才的积极性。通过系列活动的开展,引导青年大学生岗位成才,以积极昂扬向上的精神状态,投入到矿井生产建设中去,立足岗位,拼搏、奉献、进取,成才。(王代华)

名车贷谭鹏:P2P网贷的战争是人才之争

不久前,人人贷曝出的人事变动事件在业内传的沸沸扬扬,在人人贷官网原来的高管团队介绍页面中,仅有技术总监蓝雁翔还在工作岗位。

对于高管的离职创业,人人贷创始人张适时回应称,随着业务规模的的发展,需要企业不断成长来应对更高的挑战,员工在企业中承担了更重要职责的同时,也承受了更大压力。“这个行业的疯狂,也造就了人才的稀缺”,他表示,“作为互联网金融的标志性企业,人人贷在实现企业共同梦想的路上,都不得不再面对猎头给予的涨薪10倍,甚至许诺千万年薪的诱惑。”

事实上,人才匮乏不仅仅只困扰着人人

贷。数据显示,截至2015年4月底,正常运营平台的数量已经达到了1819家,整体成交量达551.45亿元。可见随着“互联网+”模式的兴起,P2P业务规模呈现十几倍甚至几十倍的增长,越来越多的创业者也进入网贷希望一杯甜羹,而高速发展风口下人才的缺失就成为了制约行业发展的一大关键点。

有业内专家预计,未来5年P2P行业缺口或将达到2000万人,人才薪酬自然也水涨船高。早有报道称,某平台以年薪300万从腾讯挖来一个产品经理,当时此举在行业内引起了广泛关注,因为在之前挖一个产品总裁也仅仅需要百万年薪,人才成本增速可见一斑。

“P2P企业挖人成本迅速飙升的背后,其实反映的是行业人才缺乏。”知名车贷平台“名车贷”风控总监谭鹏分析,“网贷本身属于一个处于风口上的新兴行业,需要的人才应同时具有互联网与金融双重经验,行业爆发式的增长已经引起了人才警报,2015年P2P的激烈战争在某种程度上已经变成了人才的战争。”

除了对外人才的选拔,如何留住现有的人才也是值得P2P企业思考的一个问题。谭鹏认为,目前环境下,P2P从业者多少有些浮躁,人才将会成为P2P平台的重要考验,团队建设已经成为了包括名车贷在内大部分平台发展的第一战略。(佚名)

如何跟上司谈“加薪”

薪水是表现个人成绩和能力最为直观的标尺。人在职场,即使你是个典型的工作狂,也抵挡不了加薪的诱惑。不过甚少有利可图的上司能够直接看出你的价值和重要性,微笑地把你请进办公室,大笔一挥,薪水翻倍。更多的时候,要“薪”想事成,需要你主动找上司谈加薪。

不管你下定了怎样的信心,步入上司办公室的一刻心里难免有些忐忑。能够顺利说服上司当然最好,碰一鼻子灰未免有些尴尬,更恐怖的是你的行为可能是在逼上司快刀斩乱麻——炒你的鱿鱼!

因此谈加薪,自然有谈加薪的秘籍。

秘籍一:看看上司的想法

伸手要钱,上司肯定会对你有看法,不过有几点上司是一定会考虑的。

1. 上司会考虑一下员工的稳定性问题。既然你申请加薪,那么肯定是对现在的待遇不满,那么究竟是高薪挽留,还是无情拒绝,对上司来说这是个头疼的问题。

2. 当然,决定上司怎样对待你的请求的,还是你个人的综合能力和个人一贯的工作表

现。你当然会在提出加薪要求的时候对上司提到你对公司的贡献,上司也会决策之前综合考虑你的价值。

3. 很多情形,提出加薪的员工通常都已经或者是正在为自己找后路。如果不答应加薪,他会立马走人。如果这个员工有实力,有能力,上司是会考虑给他加薪的。

秘籍二:把握自己的作风。

兵法有云,知己知彼百战不殆。知道了上司们在想什么,那么你在走进上司办公室前就要拿出你的对策。

1. 熟知上司的价值观念和公司的企业文化。如果是开放性沟通性的企业,那么你加薪的要求就会比较容易被上司接受。相反,那么你就需要提前评估自己在公司的价值,感觉自己确有这个把握,再踏入上司的大门。

2. 无论你的价值是重要还是次要,和上司谈到自己的贡献时一定要实事求是,并且说明自己如何适合目前的工作岗位。注意对自己的评价不要因为要求加薪而离谱,这样即使本来上司想答应你的条件也可能会为你的不自量力而转变为你的自寻短见。

象山矿井搭建“三个平台”助青工成才

今年以来,陕煤化集团韩城矿业象山矿井积极搭建职工“演讲平台、实践平台、展示平台”的三个平台,提升职工业务技能水平,助职工成才。

“演讲平台” 该矿以“安全为天,我们的责任”为主题青工安全励志演讲比赛为载体,讲述青工身边发生的安全事例典型,突出主题,具有强烈的警示教育意义,促进了青工相互学习,有效杜绝安全风险。

“实践平台” 该矿以师傅带徒、老带青、技术人员带青工的方式,让技术人员、队干老师傅带领职工深入井下实地讲解,现场实践操作,使每个青工深入了解设备结构原理、工艺流程,进一步提高了青工的专业技能。

“展示平台” 该矿青工利用制作的实物模型附上简介和功能供职工观摩,包括工艺流程复杂的生产设备、科技创新成果等,使课堂培训“活”起来。通过搭建三个平台,增强了青工的创新意识,激发了青工创作热情,让青工“爱”上培训课,促进矿井安全和谐发展。(刘金星)

绿色“铭月”照亮未来

近日,成都铭月机电工程有限公司森祥万能彩装膜产品推荐会及成都铭月慈善基金成立仪式新闻发布会在金牛宾馆召开。

在慈善公益的大家庭里,一轮“铭月”又冉冉升起。成都市慈善总会成立了“成都铭月慈善基金”,这也是成都铭月机电工程有限公司本着回馈社会、服务社会的理念,带头捐赠、募款。发动更多的人投入一颗爱心、一份热情。为更多还深陷困难、病患、孤独的少年儿童求得一份无忧无虑的健康生活,使他们早日脱离病痛、脱离贫困、脱离孤独,有饭吃、有衣穿、有书读、看得起病、住得起医院、让这些孩子们的脸上绽放出更多美丽的笑容。

成都铭月机电工程有限公司成立于2009年,主要经营空调、地暖、LED照片器材等。公司现着力打造森祥万能彩装膜,在四川以及重庆大地区招商加盟和代理商。公司本着“以人为本,以家为根”的原则,建立了一群高素质的经营团队。成都铭月机电工程有限公司已经成为成都儿童福利院献出1100盏LED灯管,为众多的少年儿童们带去了一片光明,并希望用这片光明照亮他们的未来。

此次活动中,现场由成都市慈善总会为成都铭月慈善基金授牌,铭月员工及嘉宾在现场进行捐款活动,并进行了文艺演出、川剧变脸等精彩节目。(冯国平)

竹叶青酒的改良者原来是明末清初大学士傅山先生

明末清初大学士傅山,字青主,是一位博学多才,诗、书、文、医集于一身的大学者。自从清军入关后,傅山先生开始隐姓埋名,自称“朱衣道人”,无拘无束、自由自在地云游山西各地,而汾酒的发源地汾阳杏花村便成了他经常来往的地方。

多次往返,多次驻足,常品美酒,常有心得。日子一长,傅山先生与杏花村的许多酒工结为好友。一日,傅山看酒工浸泡药材酿造竹叶青酒,有深厚中医学基础和丰富经验的他便教酒工如何浸泡,如何搭配中药材,才能发挥更好的疗效。于是,酒工们按他指导的方法试了一试,杏花村果然酿出了味道醇香,金黄透亮,医治经络疾病疗效显著的竹叶青酒。

这年,傅山偕好友薛宗国、王如金在杏花村申明亭下饮酒。席间,大家盛赞经他指点过的竹叶青酒为酒中珍品,劝他为其题词赋诗,留下墨宝时,傅山沉吟片刻,挥毫写下了“得造花香”四个大字。后人将这四个大字刻在石匾上,该刻石至今保存在汾酒集团杏花园中。(占理)

寻车启事

李发琼被盗汽车一辆,车牌号:川AU06A9 车辆品牌:雪佛兰牌SGM7127MTA 车架号:LSGSA52S1E D328145

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

(夏阳)