

五种工作方式正在被先进的制度取代



随着科技的发展,社会的进步,曾经我们习以为常的工作方式渐渐发生了变化。很多公司也顺应潮流,不断尝试新的方式来促使自己的员工完成工作,时间、地点等因素变得不再重要。职场发生的改革并不意味着原有事物的直接消亡,而是旧的东西被新的东西取代,进而带来更大的生产力。

来自美国的演讲家、作家 Jacob Morgan 写了《工作的未来(The Future of Work)》一书,在其中他指出了五个在未来几年最有可能消亡的职场工作方式。

1. 等级制度。现在基本所有的公司都是等级森严的,上级命令下级,下级服从上级,这就造成了创造力和自主能力的匮乏,还往往会错失人才。在未来,一个公司里所有的员工都是平等的,没有等级制度,只有分工职责不同,任何人之间都可以随意交流,思想的自由碰撞比较产生巨大的创造力。而且没有了等级的约束,员工会少了很多外界的压力和事务,不用为处理上下级之间的关系而分心,可以更加专注于工作。

2. 固定工作时间。目前社会最流行的工

作方式是朝九晚五,每天工作固定的时间,一切以时间点计算。这就造成了一定程度上的生产力浪费,工作多的时候会觉得人手不够用、时间不够用,需要加班产生额外的成本;工作少的时候时间都浪费了,员工在耗时间。在未来,工作时间是自由的,一切视工作任务的具体情况而定,每个员工合理支配自己的时间,不仅可以提高工作效率,还为员工的生活带来了更多便利和自由。只要做好分配制度,充分利用人力资源和时间资源,就能比过去创造更大的价值。

3. 只把办公室作为工作之地。办公室是工作的地方,家是休息的地方,其他地方是其他地方——这是我们的想法。但是这样的固化思维容易把工作孤立起来,造成死板的工作方式,工作效率也大折扣。未来,工作的地方是自由的,办公室、家、咖啡馆,哪儿都可以作为工作的地方。公司也不再限制员工必须打卡上班,只要完成工作即可,灵感来了,随时随地都可以办公。到那时候,工作将

不仅仅只是工作,还是实现自我价值的媒介。

4. 高管和经理控制所有信息。目前,很多公司的高管和经理控制所有信息,重要信息传递不到基层员工那里,而他们才是工作的直接执行者,因而很难完美地完成工作。未来,公司将设有等级制度,工作的所有信息都会流通到最需要的人那里,重要的信息也会在所有人之间共享。

5. 员工的年度审查制度。年度审查制度在一定程度上造成了年末公司工作的停滞,从整体来说弊大于利。在未来,员工的工作时间、地点都自由之后,工作绩效也完全可以实时得出,以便员工进一步改善。这样一来员工一整年的工作不再是为了年终的审查,而是每个阶段都在总结进步,最终获得更好的工作能力。对于公司来说,也会在一年中的各个阶段即时给予员工必要的奖惩。

很显然,除了以上 Jacob Morgan 说的这五点,还有很多其他的内容可以加入进来,但是这五点是目前很多公司正在改变的地方,最常见也影响最深远。(Suki 译自 Forbes)

“情感管理” 给力企业发展

河南能源焦煤集团冯营公司坚持以人为本,大力实施“情感管理”,对干部职工生活上关心、工作上关注、精神上关爱,凝聚了人心,形成了合力,为企业应对经济寒冬提供了强劲动力。

该公司一是积极为职工提供舒适、便捷的生活服务保障。将洗衣房单一的洗衣职能,延伸为集洗衣、熨烫、缝补等功能于一体的“一条龙”服务,深受职工好评;职工食堂不断丰富饭菜花样,开设了不同风味的饭菜窗口,满足了职工不同的口味;兴建了高标准职工公寓,每天有专职服务人员清理公寓内外的卫生,为职工提供了舒适卫生的休息空间;开通了上下班通勤班车,为职工提供了衣食无忧、行宿方便的后勤保障。

二是积极为职工提供成长发展平台。通过全员军训、专业培训、外出委培、专家授课等形式,使全体员工的素质有了较大提高。

三是注重挖掘人才,让一些有才能、敢于管理的年轻人才挑大梁。采用招聘考核的办法,让有才能的员工在重要岗位上发挥作用。

四是从精神上关爱职工。针对远离市区、业余生活单调的情况,先后修建了篮球场、羽毛球场,每逢中秋、国庆、元旦、春节等重大节日,举办象棋、跳绳、篮球、歌咏比赛、联欢晚会等形式多样的文体娱乐活动。坚持扶贫帮困,建立了“职工送温暖”基金,注重解决职工的实际困难,凝聚了人心,汇聚了合力,为企业发展增添了强大的动力。(王博文 刘永蕊)

前程无忧:超四成职场人有兼职经历

中国大约有四成人在同时从事两份工作。前程无忧6月29日发布“职场人兼职情况”的调查报告发现,兼职的门槛不断降低,兼职队伍不断扩大,而兼职工作对正式工作的负面影响和法律风险也在迅速增加。

工作五年内的人群对兼职的兴趣和参与度最高,受访者中目前兼职或者曾经兼职的比例高达44.7%。据统计,兼职最多的八大工作依次是:网店/代购、兼职教师、文字类兼职、专车司机、礼仪/司仪、服务员/收银员、销售和会计/财务。

分析认为,兼职主要集中在门槛不高并且能利用零散业余时间的工作,比如专车、代购和网店等。这与互联网平台提供的大量机会密切相关。其次,由于人工规模的成本和市场竞争,类似配送、餐饮服务等工作越来越频繁地使用非正式雇员,以降低管理和社保成本。

虽然64.1%的受访者表示雇主并未规定不可兼职,但兼职工作的法律风险仍不容忽视。前程无忧首席人力资源专家冯丽娟表示,当前的兼职工作普遍不提供对兼职者的安全保障。以专车司机为例,在发生行车事故时,职责和损失全由个人承担。更有甚者因为兼职而上当受骗,伤害健康的也并不少见。此外,现有就业市场的供求结构和模式产生巨大变革,兼职越来越大众化,法律法规的边界将会更加明确,“灰色地带”亦将逐渐明朗。(程铭勋)



“一带一路”带动服装产业升温 人才培养成焦点

在国家“一带一路”的政策影响下,中国纺织行业正借着这股“春风”,无论是“内”还是“外”都在发生着改变。而日前,国家发展改革委、外交部、商务部联合发布了《推动共建丝绸之路经济带和21世纪海上丝绸之路的愿景与行动》,“一带一路”势必带动新一轮的产业转移和投资热潮,中国纺织服装产业在这个大环境下也将会持续“升温”。

中国服装协会常务副会长陈大鹏表示,在国家“一带一路”政策的推动下,福建、广东、浙江等服装出口大省正积极主动融入“海丝”纺织服装经济带,而新政也为这些地区整合国际国内产业和市场资源提供了更大可能。

在“一带一路”政策的带动下,我国将有不少服装企业在资本护航下,在“走出去”中实现转型升级。然而,当前中国服装业仍面临一定困难,比如低层次服装产能过剩、缺乏品牌创意、商业模式亟待创新等,要减少服装“出海”的阻力与障碍,行业对于人才提出了更高层次、更大数量、更专素质的紧迫要求。

香港服装学院院长周世康指出,近年来随着中国服装产业的转型升级,不少服装品牌企业开始走出去,开拓“一带一路”沿线服装市场,尤其是广东深圳女装已经具备“出海”开拓国际市场的能力。在“一带一路”的影响下,服装产业将产生巨大的人才需求,加强人才的培养成为了当下的焦点。首先,服装产业需要大力培育和包装本土服装设计师,鼓励本土服装设计师、服装企业将各国服饰文化元素融入到本土服装设计,并推向市场,实现“一带一路”沿线文化的民间互动。

其次,加快“一带一路”人才队伍建设规划,不断培养新鲜血液,让更多有潜力的人才加入到服装行业,并按照国家、职业化、专业化、复合型的目标来进行人才培育。(中服)

“教学工厂” 实训育人才

6月30日,安徽淮北矿业淮北选煤厂一名技术员正在给安徽理工大学的实习生讲解选煤设备运行原理。具有40多年历史的淮北选煤厂高度重视人才培养工作,经过多年的摸索,形成一套完整规范的实训运作体系,已成为中国矿业大学、安徽理工大学等院校的教学实训基地,为社会培养输送了大批选煤人才。 韩晓兵 摄影报道



职场需要亲密无间的友谊

一家企业若缺乏职场友谊,可能就会存在同事之间因沟通不畅而导致的理解错误,甚至在企业充斥着无法缓解的紧张气氛,如此,必然在深层次影响企业的和谐发展。

人力资源管理的主要目标之一是如何降低员工的精力浪费和提高效率。要达到这个目标,制度与规则等硬性方面的建设是必须的,但软性方面的投入与提升也要加以引导,比如提倡员工在彼此之间建立亲密无间的友谊。

为什么提倡员工在彼此之间建立亲密无间的友谊?建立友谊与降低精力浪费和提高效率有何关联?美国宾夕法尼亚和明尼苏达大学的一项联合研究向我们提供了依据。

研究人员在一次大学课堂上要求学生提供和其他关系亲密的同学,然后利用这些信息把学生分成朋友组与熟人组,并让所有小组完成两个不同的任务:一个是需要合作思考的决策项目;另一个是需要重复体力劳动的建立模型项目。结果很明显,两个任务都

是朋友组的表现更出色。为什么呢?

朋友组在项目中表现得投入,活动中沟通更流畅,在项目中进行的每一步都能给朋友积极鼓励。他们对看法的评估更有建设性,当队友偏离轨道时能给予反馈。

相反,熟人组更倾向于独立完成工作,只有非常有必要时才互相接触,因为寻求帮助的感觉对他们来说并不舒服,当伙伴出错时,他们也不愿意指出来。相比之下,他们不善于利用彼此的优势,也缺乏沟通。

当前很多企业存在着各自为政的局面,每个部门习惯于从自身的角度而非支持他人实现目标来思考问题,而一旦真正出现问题导致工作结果无法实现的时候,往往找出诸多理由说这是别人的不给力造成的。由此,企业内的推诿、扯皮、不负责任等诸如此类的组织乱象比比皆是。说到底,产生这种问题的根源在于跨部门的横向协作不力。倘若各部门领导之间的私人友谊能建立起来,

平时彼此之间愿意常在一起沟通交流,相信这种跨部门协作的障碍会降低不少。

一家企业若缺乏职场友谊,可能就会存在同事之间因沟通不畅而导致的理解错误,甚至在企业充斥着无法缓解的紧张气氛,如此,必然在深层次影响企业的和谐发展。

当然职场友谊也是双刃剑,引导得好,企业发展如虎添翼;引导失当,可能会令企业雪上加霜。福建泉州有一家大型民营制造企业,车间有一个班组长表现得很不像话,工作干不好不说,还经常站在企业对面挑一些事端。按理说这种刺头,企业必须做出快速清理。但企业高层一直对此人很无奈,甚至多方妥协,为什么?董事长说:“他周围五、六十号人都是他的铁杆,一旦他离职,其他人肯定也跟着跑,我们这块的生产立即就塌掉了。”像这类的职场友谊,对企业的作用就是负面的了。所以,职场友谊必须建立在企业文化及完善的规则前提下,否则,请谨慎引导。(作者:涂满章 来源:中人网)

学会甄辨“高职低能”的伪人才

在职场上,会有这样一类人,他们往往凭着过往的辉煌经历,向新东方主义正词严地要求高职高薪。到达新岗位之后,马上“新官上任三把火”,向新公司提出一些高成本的要求:用更多的成本招聘更多的能人,并向公司要求种种特权以保证自己所管理部门的特殊待遇。然而,在一段时间之后,HR会发现,他一系列“大刀阔斧”的改革并没有给公司业绩带来增长,甚至还不及前任。

这样的人才,就是我们所说的“伪人才”,由过去成绩所包装出来的,其能力和身份并不匹配的“高职低能”人才。

伪人才的界定没有一个明确的标准。在人才市场上,伪人才屡见不鲜,而且在很多不专业的猎头帮助下,伪人才往往能在

各个公司的高端招聘岗位之间游走,对于企业中招聘甄选的体系和规则,他们熟谙于心。这类人才有相当扎实的理论知识,能言善辩,涉猎广泛。然而在实际实践过程中,他们的表现并不能和口头上所承诺的预期目标相挂钩。

那么,如何防止招聘到这类伪人才?首先,作为面试官,首先要了解他们到底需要从职场中获得什么。任何一个职场人都希望从职场中获得三样东西:薪酬、机会和平台。不同的人有不同的侧重。而伪人才的想法或许更多地偏重金钱和个人生活上。他们往往会下意识地表现出自己和公司总体战略目标不相称的“休闲”思想。伪人才虽然会在口头上表示自己进取的决心,然而在实际工作中,却极其排斥类似加班、出差

等额外的责任。

其次,是分析出人才对于企业当下困境的解决办法,从中找出其价值观和企业的分歧。这也可以从伪人才对于企业困境解决对策中分析。如果从他的建议中可以隐约判断出其对于企业中其他人才的不信任,那么基本可以看出他并非完全为公司考虑,而只是将新单位作为自己的跳板。

再者,从人才的简历中兴趣爱好方面,也可以判断出人才对于工作的专心程度。如果他的兴趣爱好需要花费大量的时间和精力,且中途不能中断的(例如旅游),那么对于这类人才的录用,也需要慎重考虑。毕竟对于一个人来说,兴趣爱好的吸引力更大。(张玲丽)

冷链物流人才缺口巨大

随着国内生鲜电商突飞猛进的发展,冷链物流的需求非常迫切。国内几家生鲜电商纷纷花重金进口了国外先进的制冷设备、冷藏车等等硬件设施,但真正制约冷链物流发展的瓶颈,还在于冷链物流人才。

数据显示,全国每年新增的物流岗位有130万之多,但每年仅有20万的物流专业院校毕业生。

根据2014年全国高职院校开设冷链物流及相关专业情况统计数据显示,全国高职院校中仅有一所高职院校开办了冷链物流技术与专业管理专业,本科、中职院校中开设冷链物流专业的院校数量也是屈指可

数。由于缺少足够的专业人才,冷链物流行业从物流高端规划、管理,到一线运营、操作人员等都面临“招人难,用人难”的问题。

目前我国生鲜电商行业进入成长期,每年招聘的人数都在倍增,但是由于冷链物流和传统物流有很大的差异,目前国内的物流人才大部分只懂得常温物流的操作流程,冷链所需人才非常紧缺。

冷链物流大致需要两种人才,普通工人和专门做冷链物流的高端人才。传统物流工人的培养很快,但冷链物

流工人的培养问题很大,比如生鲜货品运输过程中要温柔对待,规范性和安全性要求更高,即便之前有传统物流经验的,也要3-4周时间的时间才能上手,同时普通工人的流动性也非常大。

当前我国冷链物流发展太过迅速,专业人才非常紧缺,而我国毕业于相关院校的冷链物流人才亦少之又少,企业用人更多只能从基础培养,时间太长,从而造成冷链物流人才断档。

冷链物流行业缺少人才的情况,已是不争的事实,并成为制约我国冷链物流快速发展的瓶颈,亟待突破。(浩爽制冷)

“五条素质提升线” 助推岗位成才

今年以来,山东能源新矿集团华丰煤矿从企业发展的战略高度审视职工队伍建设的地位和作用,全面推行职工“五条素质提升线”成才模式,助推职工岗位成才,为企业持续健康发展提供强有力的人才保证和智力支持。

一是由初、高中向专、本科及研究生成长的“学历提升线”。该矿鼓励在职工参加各类大专以上学历的函授、脱产培训和自学考试等学历教育,全面提升全员学历层次,满足安全生产、经营管理的实际需要,推动企业持续健康发展。

二是由初、中、高级工向技师和高级技师成长的“技能提升线”。该矿按照集团公司《“十二五”人力资源规划》和《素质提升工程》等有关要求,通过理论学习和实践锻炼,全面提升职工队伍思想、文化、业务、安全等综合素质,使职工的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人员比例趋于合理,适应企业持续健康发展的需要。

三是由初级职称向中、高级职称成长的“专业提升线”。该矿大力支持职工参加对口专业各类职称、执业资格的考试,对于已取得急需专业大专以上学历的职工,采取公开招聘的方式充实管技岗位,选派大专院校毕业生担任实习技术员,达到充实基层技术力量、优化人才结构、锻炼优秀新人的“三重目的”,促进职工岗位成才。

四是由优秀专业技术人员向学科带头人成长的“专家提升线”。该矿以建设高水平科技人才为重点,以促进专业技术人才全面发展为出发点和落脚点,紧紧抓住开发、培养、用好人才三个环节,创新培养方式,优化成长环境,通过成立技术攻关小组、课题研究以及工程技术人员封闭式集中培训学习等形式,建设一支适应新一轮发展的高素质专业技术人才队伍。

五是由一般管理人员向中、高层管理人员成长的“职务提升线”。该矿注重人才创新,加强人才的培训培养,通过委托代培、校企联合办学、带薪学习等多种形式,将具有培养前途的优秀职工选送到高等学校进行深造,建立储备不同岗位需要的人才库和复合型管理人才、专业技术人才的“双通道”晋升机制,完善“育马、相马、赛马”机制,激发人才活力,确保快出人才、出好人才,为企业持续健康发展提供人才保障和智力支撑。(王连鹏)

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