

新型雇佣关系需要雇主更讲情怀

为吸引、争夺高匹配度的人才,企业纷纷调整领导方式,更加重视雇主形象的塑造。根据万宝盛华《2015 年全球人才短缺调查报告》显示,中国大陆地区 68%的企业遭遇用人危机,求职者众多,但适用候选人却很少。固守雇主在劳动关系中的主导性,用冰冷的制度和规范维护雇主的威信,只能导致企业在人才市场失去竞争力。

智联招聘统计发现,从 2011 年开始参加其“年度最佳雇主”评选企业的数量每年增长 30% 左右,到了今年报名参加“2015 中国年度最佳雇主”的企业发生井喷式增长,同比增幅达 83%。“雇主品牌”理念已经全面进入中国,雇佣市场观念逐渐发生转变,企业不再维持单方面的强势,与人才之间形成了平等的劳动关系。

新型雇佣关系鼓励企业更开放、更人性化地对待员工。人才对工作的诉求从谋生手段转变为获得更高品质的生活,成为实现人生价值的过程。为了促进更加和谐健康的职场关系,宝洁、ABB、希尔顿等企业都为员工制定职业发展规划,允许其在公司内部跨界轮岗发展。

在智联招聘联合北京大学企业社会责任与雇主品牌传播研究中心共同评选出的百家中国年度最佳雇主中,中粮、上海大众、



中联重科等生产/加工/制造行业的大型企业,对人才依然最具吸引力,其次为大型的互联网企业。

在怡安翰威特(Aon Hewitt)联合 LinkedIn 共同推出的“2015 年中国最佳雇主评选”中,百特、拜耳、礼来、辉瑞等医药公司占位颇多。这些进入中国的医药行业外企除了给员工的薪酬优厚之外,福利待遇也充满体贴意味。

许多医药外企采取弹性福利制度,让员

工自己在福利菜单中配置视野自己的模式,有效地解决了企业成本管理和员工满意度的矛盾。不论是消费卡券、节日礼金等现金类福利还是财产保险、旅游保险等个人保障累福利都可以自行选择搭配。

为塑造良好的雇主形象,很多公司开始多方位地为员工塑造舒适的办公环境,宽松的工作时间等,还有些公司允许员工带着猫猫狗狗来上班,有些公司给予员工最大限度的时间自由。

郑州太古可口可乐饮料有限公司总经理金忆说,每年的父亲节、母亲节,公司都会策划活动。比如请员工的父母来厂参观,告诉他们子女在什么样的环境下工作;或者给他们发祝福短信,感谢他们为可口可乐培养了优秀的员工。“这样的活动总是很感人。平时疏于表达的父母子女会当场流泪。”金忆对界面新闻记者说。

此外还有一家企业每年都是 IT 行业毕业生的就业首选目标。这家公司在员工结婚、旅行、培训等需要钱的时候可提供无抵押贷款;如果员工首付买房,可以提供最高 30 万元的贷款;员工遭遇重大疾病或灾害时,公司会给员工一次性最高 5 万元援助金;员工配偶或子女面临严重伤病时可得到最高 20 万元经济援助。这家公司就是阿里巴巴。

希尔顿为解决职场性别歧视问题签署了《联合国女性赋权原则》,并针对管理层级别的女性员工,开展了希尔顿全球高管委员会多元化交流项目及女性领导力发展项目,为女性人才提供与公司高管沟通的机会。希尔顿全球亚太区总裁马霆锐说:“我们正在寻找那些表现突出、潜力非凡、有能力且有意向想要发展的员工,并在努力打造更有益于女性成为领导和楷模的工作环境。” (搜狐)

“最值得去的好公司”在哪里

日前,智联招聘联合北京大学企业社会责任与雇主品牌传播研究中心,正式对外发布“2015 中国年度最佳雇主”百强榜单。

百强榜单由 HR 评审(30%)、专家评审(30%)、网友提名(30%)、资格审核(10%)共同评比得出。从百强雇主行业分布看,生产加工/制造行业成为最大的赢家,占据了榜单的 27 席;紧随其后的是 IT/通信/电子/互联网行业,占据 26 席;金融业排在第三位。

强调雇员在雇佣关系中的重要性

与往届评选不同的是,今年中国年度最佳雇主评选首提“新雇主经济主义”概念,以“让改变发生”为主题,从雇主形象、组织管理、雇主品牌战略、培训发展、薪酬福利、工作环境六个维度重新定义新时代雇佣关系,更强调整雇员在雇佣关系中的重要性与主体性,倡导雇主更加关注雇员的诉求、情感与意识。新型雇佣关系鼓励企业更开放、更人性化的对待雇员,这种雇佣关系的改变是商业进程发展的结果。最佳雇主不应仅是给予员工物质层面的丰厚奖励,而应是与时俱进,为了给予员工更加美好的职场环境,为了促进更加和谐健康的职场关系而勇于改变,不断进步的企业。中国年度最佳雇主评选对这种改变无疑起到了推动与助力作用。

从本届榜单中不难看出,作为传统制造业中的汽车企业,以其强大的雇主品牌全面开花。其中,上海大众、北京汽车、宝马(中国)、戴姆勒/梅赛德斯-奔驰、中国一汽等企业更是连续多年杀入中国年度最佳雇主百强榜单。在新兴热门行业中,一直以良好雇主形象吸引人才的互联网、金融行业也分别有 26 家及 15 家企业入选,其中不乏互联网金融跨界领域的佼佼者:阿里巴巴、京东、宜信等企业。而相对冷门的商业服务、文化/传媒、文体教育等行业也榜上有名,可谓百家齐放。

智联招聘认为,生产、加工、制造行业是中国经济的基础和中流砥柱,这类企业大多为大型或巨型企业,对人才的吸纳和保留工作尤为重要,他们对雇主品牌的重视程度高,发展较为成熟。而 IT、通信、电子、互联网行业是当前最为活跃的经济体,

这类企业发展快,对市场变化反应灵敏,在雇主品牌的建设和发展上成效卓越。

此外,私营/民营企业以 33 家上榜企业数量高于国有企业的 32 家。智联招聘认为,私营/民营企业的优势在于市场应对灵活,对人才的争夺激烈,因此选择更快的接受雇主品牌理念并付诸行动,成果显著。而国有企业面临创新和改制的挑战,更需要加强雇主品牌发展。因此,这两类企业雇主品牌的建设和发展均能够取得优秀的表现。

中小企业雇主品牌意识增强

随着中国经济的发展和转型,人们的物质文化生活以及价值观发生了转变和提升,直接体现为对工作的诉求和向往发生了重大变化。工作从谋生手段转变为获得更高品质的生活,成为实现人生价值的过程。这种变化推动人力资源成为企业发展最重要的组成部分和发展动力,继续固守雇主在劳动关系中的主导性,用冰冷的制度和规范维护雇主主体性只能导致企业在人才市场失去竞争力。

据悉,“2015 中国年度最佳雇主”报名工作自 2015 年 8 月 6 日启动,截至 9 月 7 日,参与报名的有效企业数量达 5400 家。相比 2011—2014 年数量每年维持在 30% 的增幅情况,今年的报名数量出现井喷式增长,同比增幅达 83%。数量的增长一方面表明中国企业对雇主品牌建设的重视程度越来越高,另一方面也表明中国年度最佳雇主评审活动受到广大企业的认可,其号召力和权威性显而易见。

这其中,报名企业覆盖了全国近 200 个城市,按城市等级来看,新一线城市报名数量占比最高,达到近四成,其次是一线城市,占比为 33%。总体来看,一线二线城市作为中国经济的主体,企业数量基数大,理当为报名的主力军。此外,员工规模在 200 人以下的小微企业数量占比 47%。近几年,互联网行业的兴起推动了中国经济的变革,大批中小微企业如雨后天春笋般生长起来,成为中国经济最具活力的群体。中国年度最佳雇主评选活动始终相信中小企业的力量不容小觑,坚持通过评选推动中小企业雇主品牌发展意识。

(王海碧)



练绝活“挑战不可能”

10 月 20 日,安徽淮北矿业朱仙庄矿修护一区风动工具维修工李拥军正在展示蒙眼装风镐的绝活。近年来,该矿在职工中广泛开展“人人练就一绝活”活动,并定期开展绝活征集、展示活动,积极发挥拥有一技之长职工的辐射带动作用,引导更多的职工学技术、练绝活。绝活展示也被职工称为是矿工版的“挑战不可能”。

王道玉 摄影报道

施耐德电气荣膺 2015 最佳人力资源战略典范企业

近日,施耐德电气凭借出色的人才战略和广受赞誉的多元企业文化,荣获“2015 中国最佳人力资源战略典范企业”称号。这一奖项来自于中国最大规模的人力资源管理领域的评选,由中国最大的人力资源服务机构之一前程无忧发起。

“2015 中国最佳人力资源战略典范企业”评选以 6 个标准进行评估,通过对 42 万企业的筛选,最终选出 211 家候选企业进行多层次比较分析,代表当下中国企业人力资源管理最高水平的企业才能获此殊荣。主办方表示,施耐德电气此次获奖,与其长久以来国际化的人才战略、卓有成效的人才吸引和保留计划、积极的员工发展和培养、前瞻的绩效和薪酬制度以及充满活力的企业文化是分不开的。

植根中国 28 年来,施耐德电气不断加强人才投入,由内而外推动创新,助力中国

经济和社会实现可持续发展。同时,施耐德电气也在数字化的时代进程中,帮助员工实现工作技能、敬业度等自我价值的提升,使得人力资源管理不断向专业化和信息化方向发展,最大程度地体现了人力资源的效能和企业对员工的服务。

施耐德电气中国区人力资源总监尹冬梅表示:“在人才管理方面,施耐德电气有着非常完善的人才培养和发展机制,以及开放包容的公司文化。我们注重给予本地管理者充分的信任和授权,让他们拥有一个充分发挥自己潜能的舞台。目前中国业务的负责人绝大部分都是本土人才,他们对于国内的新形势、新政策有着充分的了解,能够根据中国市场的需求进行及时有效的决策。相信基于我们在人力资源上的持续投入和实践,施耐德电气在中国的发展将会越来越好。” (赛迪)

保持积极的态度和沉着冷静的心态,在不确定的情况下能够继续充分手头的信息工作至关重要。如果应聘者还能够在必要时冒点险,在信息和指导极度匮乏的情况下做出决定,这就可以加分。

美国的 80 后在竞争这类综合性岗位时,貌似极具优势。这一代人已经习惯于使用各种社交系统以及使用互联网工作的方式,并且也很喜欢去从事那些新兴的职业。但是, Schoenfelder 也提到,这并不是意味着 80 后一定是多面手,招聘时不应该带有年龄歧视。

最好的方式就是使用客观的工具,比如说使用基于行为表现的面试项目以及性格测试等等,为所有的面试者都准备相同的问题,入职门槛保持一致。

这一点也可以有效避免招聘到不合适的职员。管理咨询公司 Brandon Hall Group 发现,95% 的公司都承认每年都会招到不合适的职员,问错了问题或是在面试中没有很好地评估面试者的雇主将更有可能做出错误决定。

(猎云)

班长要发挥“扳手”的作用,按拧螺丝的理论,今天拧一丝,看看职工的承受能力,停几天,再紧一丝,慢慢让大伙适应,不能一下拧紧,要留出缝隙来——

从“受气包”到“香饽饽”的修炼秘籍

“今年 4 月 28 日,以全国劳模身份走进人民大会堂,受到党和国家领导人亲切接见;国庆前夕,第七届感动采矿人物(事件)表彰,榜上有名;成了大伙公认的‘香饽饽’,你有什么秘籍呢?”

“作为班组长,要以身作则,敢于吃亏,领导的批评你得听着,下属的抱怨你得忍着,如果自己都做不到,没有人听你的。”在兖矿集团东滩矿综采一区会议室,检修班长于宝兴接受笔者采访。

“其实,有时候我也不理解,总觉得自己像风箱里的老鼠——两头受气。”44 岁、面相憨厚的于宝兴操着浓重的山东无棣口音说。

“上半年我们工区历经 4 次搬家换面,1308 工作面初采通过最大落差 10 米的断层,3303、4313 工作面都是未经地面大修的转面液压支架,检修工作量大,每天更换立柱、千斤顶 10 多棵,双面生产期间‘三八制’作业还要每班延点 2、3 个小时。劳动强度大、工作辛苦、收入降低,你说职工能不抱怨吗?”

于宝兴轻轻抿了一口茶,眉头微皱,略作沉思后说:“作为班长,我便去动员班里的党员献勤献休。煤矿效益不好,活还得得干,这是没有办法的办法!其间,我也去找区长发牢骚,区长也无奈,矿长刚‘熊’完他!”

于宝兴带领的检修班,是一个拥有 78 人、融设备维修、两巷支护、辅助运输、精细化施工为一体的超大型班组。因为于宝兴处事严格、不讲情面,工友们不理解、不服气甚至指责谩骂都发生过。

今年 2 月份的一天,两名运料工为急着赶车升井,想违章超挂一个矿车,于宝兴马上制止了他们的违章行为,虽然职工及时停下来,但还是对于宝兴抛来“白眼”：“你咋这么爱管闲事呢,睁一眼闭一眼不就过去了吗?”于宝兴一边帮忙走钩,一边给他们做思想工作,运料工虽然气哼哼的,但还是规规矩矩地把活干完。

遇见听劝的职工还好说,碰见火气大的还得先灭火。于宝兴坚持自己的观点:“班长就要发挥‘扳手’的作用,按拧螺丝的理论,今天拧一丝,看看职工的承受能力,停几天,再紧一丝,慢慢让大伙适应,不能一下拧紧,要留出缝隙来。”

去年 8 月份的一天,于宝兴发现职工小张精神不振,一问才知道他玩了一夜的游戏。于宝兴坚决不让他下井,他脾气一上来就和于宝兴吵上了:“不下井全月就差一个班,工资奖金你给补吗?不给补就别瞎落落。”于宝兴耐住性子跟他讲:“虽然我补不了你的钱,但是我能保住你的安全,没有比这个更重要的了。”随后找领导为他请了假。事后,明白了事情利害的小张主动向于宝兴道歉承认错误。

于宝兴还有个管理秘籍——“四清一细”安全作法:班前会对当班工作任务安排清、工作重点掌握清、安全注意事项强调清、安全责任落实清、安全不放心人的排查监管细,确保安全得到有效管控。

在井下煤炭开采地质条件异常恶的情况下,于宝兴带领检修班实现连续 21 年安全生产,为综采工区投产 25 年安全产煤过亿吨立下汗马功劳,单位被授予全国“五一劳动奖状”、全国“工人先锋号”。

20 多年的工作历练,让于宝兴深刻体会到:好工人不是训出来的,更不是罚出来的。刚分来的大学生小王不慎将钱包丢失,非常着急,于宝兴立马赶到银行取出 1000 元现金应他急用;老家菏泽的职工小石,在矿上结婚老家来人少,他提前安排当天休班的 6 名职工帮着张罗;职工老李被车将腿撞骨折,车主掏不出钱治疗,老李心里烦,他一边张罗医药费一边带领 4 名班长轮流去陪护、安慰……

让自己和班组在社会上成为“香饽饽”,业务上必须过硬。青工丁小虎头脑灵活、工作细心、责任心强,2007 年 9 月开始,于宝兴对他进行精心培养,2010 年他就在矿技能比武大赛中获得综采专业电工第一名。

社会招工的孟科体格棒、干活不惜力,但工作找不到窍门,平时也不愿意学习。于宝兴主动和孟科结对子,业余时间到单身宿舍开导他,工作中更是用心指导,不到半年孟科就成为了干“三机”的行家,在矿青工技能比武大赛中获得第一名。

(王建)

HR 如何鉴别应聘者的大数据能力

专家指出,未来将会有很多新型职业兴起,比如,神经网络工程师、3D 打印设计专家以及虚拟现实体感设计师等等。现在来说还是很难想象这类职业的职员将会在职场中占据一席之地,不过正像之前 iOS 以及 Android 程序员这两个职业也未曾出现过那样,刚才列举的那些新职业肯定也会盛行开来。

那些希望能够在复合型岗位上工作的面试者们,需要有相关技能、创新能力、投资思维以及解决问题的能力。来自于员工评估公司 Caliper 的专家们表示,那些综合型岗位要求则更高。

这些工作都受到大数据驱动,因而也越来越吸引人。最优秀的员工应该具备以下的

能力:分析数据、软件操作、拥有持续的创造性思维、合作意识以及解决问题的能力。

Caliper 公司研发部的高级副总裁 Thomas Schoenfelder 提出了几种 HR 鉴别员工能力的方法。Shoenfelder 表示可以询问面试官曾经解决过什么问题。如果对方没有提供特别关于解决问题的案例,可以问一问他们一般是通过什么方式来识别并获得正确的信息。

面试官应该能够具体地说出数据分析的过程,以及他们评判数据正确与否的标准。只是这些问题还不够。Schoenfelder 还建议采取一些策略,比如询问一下他们的信息是从哪里获得的,如何分析并得出这个结论的,以及怎么保证这个结论的正确性。通过这些问题可以了解员工的逻辑能力以及他们的工作经验。

与此同时,当面试官通过各种渠道收集信息并得出结论后,与他们探讨该结论的商业影响力也可以看出他们分析处理数据的能力。既然他们在反思自己的操作流程,那不妨问问他们对于该结果有何可以优化的建议。

Schoenfelder 建议 HR 仔细去听面试官的回答,不仅注意他们收集和分析数据的方式,而且还要注意以下的问题:他们怎样从各种各样的信息源中得出结论;如何来检测所用信息的准确性和有效性;如何利用相关领域现有的研究成果和研究发现提高他的工作效果;如何根据数据的变化趋势来作出决定并得出结论。

对于很多 HR 来说,面试适合自己公司暂时还没有的职位的员工的确是件难事。比如说,如何招一名 CCO(首席合作官)呢?合作每个人都知道,但是,有几个人真正理解合作的含义呢? Schoenfelder 建议 HR 设计一系列详细的问题来了解申请人在之前工作中的思维方式。

他建议不妨问问他们,当他们置身于一个别人未曾涉足的领域时,怎样去回应和接受挑战?如果一个项目之前并没有一个清晰的框架怎么办?他们怎样决策,然后最终结果又会怎样?他们将怎样对待自己身上肩负的责任?

Schoenfelder 认为,对于员工来说,始终

被盗启事

杨金玉女士金灰色东风风行牌商务轿车(车牌号:川 A5A98L,车架号:LGG7B2D25FZ047550,发动机号:93G6B7459)于 2015 年 9 月 30 日在成都市新都区斑竹园镇鹤雀口 12 组 18 号被盗,特此声明。

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