

一个好的老板应该是怎样的？



一个好的老板应该是怎样的？我想无非是这句话：轻财足以聚人，律己足以服人，量宽足以得人，身先足以率人。——曾国藩

职场生涯，你一定会遇到形形色色的老板。

有的老板每天不抱怨两句就浑身难受，宝宝心里苦，宝宝一定要说出来。

有的老板则永远是全世界都欠了他五百万的样子。

你不禁想问，这世上还存在好老板吗？有。

我从商学院读完 MBA 后就进了现在这家公司，很幸运在工作的第一年就与我们的 CEO Tim 共事。

我一直被 Tim 平时表现出的一些行为习惯惊到。他将那种我在商业世界和 MBA 课堂里学到的那些传统的管理与领导方式远远抛之脑后。

在他和我共事后，我才发现，真正的好老板，会成为你一辈子的良师益友。一艘邮轮的豪华程度无法决定你能否看见最壮阔的前景，但经验丰富的舵手却可以。

1、真正强大的老板才会谦逊待人
我们说到“老板”时，脑中总会浮现一个“自信、独断和傲慢”的经典形象，但其实谦逊才是好老板们必备的因素。

当年我一路跑到波士顿去接受 Tim 的面试，面试结束以后，他问我知不知道要怎么回家，我说我是打车从火车站来公司的，但回去的话我想要坐地铁。

结果 Tim 没给我指路，而是对我说“我陪你走过去吧！”

堂堂 CEO 肯定有很多重要的事情要做，但在我婉拒之前，他就已经拿好外套按下电梯按钮了。Tim 对这件事已经一点印象都没有了，但是我还是记忆犹新。

那天我在他办公室待了三个小时，但只有在那个时间点，我感觉自己从他身上学到了很多。

仅仅是他陪我走到地铁站的那么几分钟，我看到了他对待同事的方式，也看到了他会是一个良师益友。

人们在说到领导力的时候总会觉得谦逊是一个弱点，其实不是这样的。

表达谦逊的方式有很多种：你可以欢迎他人的反馈，承认自己的错误，或这仅仅是平等地对待他人。这些在员工眼里都是优点

而不是缺点。

2、慷慨地分享自己的资源而非中央集权
有句话说：只谈情怀不谈钱的老板，都不是好老板。

员工为了什么工作？——钱、经验、人脉、未来。

除了工资，如果一个老板能在诸如资源、信息上能够跟大家进行分享，跟着他一起干活没出错，更不要说只有你能帮助员工们更好地完成他们的工作，整个团队一起取得更好的成果了。

3、以身作则身体力行，成为楷模
6点起床冥想；
天天早上坚持健身，每年参加几次半马；
正直，善于总结思考，不断学习；
不断修正自己，吸收他人的长处；
精力充沛，随时可以找到他；
Tim 是每个下属的人生导师。
4、真正的好领导敢于承认自己的不足
表现得像一个“百事通”的领导，往往会剥夺了员工思考和成长的机会。

真正的好老板愿意承认自己不知道所有的事情，相应的员工也会更尊重他。

放下架子，学会提问去激发员工的创造力，而不是一直都高高在上。

5、做任何决策都能透明化
每做一个决定而不解释它们背后的风险时候，就会显得独裁和任性。

但如果解释清楚的话，即使员工不完全认同，他们也会更有效地执行它，因为他们明白你为什么做出这样的决定。

6、一件事情全权授权后绝不会再干涉
发封邮件，发一条微信……世上总是不乏爱干预下属的工作的老板。
然而，这种做过度干预很可能让员工产生逆反心理，也会增加不必要的工作负载。

7、普通管理者看经验，高阶管理者看态度

经验可以去攒，态度却是无可替代的。

对于真正优秀的领导来说，工作候选人在过去做过什么不重要，重点是他们是否有态度和基本技能，这是决定他们未来包括你的未来的重要因素。

“尽人事、听天命”，99%的人把重点放在后半句，但是态度过人的那些，往往会把重点放在前半句。

8、果断决策远离选择恐惧症
老板最忌讳“选择恐惧症”——沉迷于这种二选一的游戏会使你的决策过程浪费很多时间。

你最好做个“足够好”的决策，而不是等待在现实世界中出现一个过于理想化的完美决定。

9、管理人而不是数字
传统的商业思维看重“结果”，一切以数据说话。

然而，为了获得更好看的数字，好老板

真正正确的做法是与员工多交流，并帮助改进他们的工作表现。

比如使用 OKR 或 KPI 来进行考核，用简单的指标，让员工们能够一眼了解，并直接与你鼓励的行为挂钩。将员工不能直接改善的工作指标，从考核方案中划掉。

10、公平公正不偏心
这一点说得容易做起来难。

人心都是肉长的，老板偏心某个员工是很正常的现象。

但作为领导者，尽量规避这种情况，因为偏心会使其他员工意志消沉，因为他们知道他们和被偏爱的人相比不那么重要，也会觉得自己的努力不会得到回报。

11、教会员工设置不同优先级
“整体优先”的概念，比其他任何事情都重要。

但对于每个员工，他们自己的第一要务是自己的业绩达标，有时候难免与大方向冲突。

好老板应该让他们明白最重要的任务到底是什么，好让一个团队往同一个目标齐心协力努力。

12、保持平和不拿员工出气
人都有沮丧崩溃的时候，但如果在下属面前爆炸或说出伤人的话，也许会创造出永不愈合的伤口。

员工不是老板的出气筒，如果你能够示范他们如何在危机中平静下来，一定会比公开宣泄更有效。

13、相信员工的直觉给予充分信任？
老板们有做冒险之举的特权，但员工们在做决定时往往被要求要理性要分析数据。
如果员工们也被允许去相信他们自己的直觉呢？

有一次我帮 Tim 准备一个演讲，当时已经到了最后一刻。但我总觉得哪里不太对，犹豫了好一阵子以后，我给 Tim 发邮件表示我想做一些大改动。制作幻灯片需要时间，Tim 背这个演讲也需要时间。他的回复很简单：“相信自己的直觉。”

尽管只有 7 个字，但它是我收到过最有意义的邮件。

Tim 不仅给了我自信，他还让我知道在一起共事了几个月以后他也相信我的直觉。

你可以相信你自己的直觉，但你相信别人的直觉吗？

展现出那种对别人的信任可以使员工的自信与技能产生一个涟漪效应。在这家公司，哪怕一个员工觉得一句话里面的一个词不对，领导真的也会改。

因为我感到自己很被信任，我很少觉得我是为老板打工的，我更觉得我们是战友。

一个好的老板应该是怎样的？我想无非是这句话：轻财足以聚人，律己足以服人，量宽足以得人，身先足以率人。——曾国藩

(LinkedIn 领英原创翻译)

楼继伟:企业工资增长过快 最终恐会伤及劳动者

谁不想工资越挣越多？但在财政部部长楼继伟看来，最近八年，我国工资增长率超过劳动生产率两三个百分点，使得我国竞争力越来越不足。

2月19日，在“中国经济50人论坛2016年年会”上，楼继伟说：劳动合同法对企业的保护严重不足，很大程度上降低了我国劳动力市场的灵活性，不利于提高全要素生产率，最终伤害的还是劳动者。

中国劳动学会副会长苏海南告诉记者：“改革开放三十多年以来，长时间内，我国工资增速是低于劳动生产率增速的。最近几年工资增速超过劳动生产率增速，我认为这是对过去长时期工资增速慢的弥补。”

工资增速超劳动生产率

国家统计局数据显示，2015年，我国居民人均可支配收入21966元，扣除价格因素实际增长7.4%，其中，农民的人均收入增长还高于全国平均水平0.1个百分点，均超过GDP增速。

专家称，工资增长率至少要高于物价增长水平，否则居民的日子会越过越差。工资增速跑过GDP增速，说明老百姓分享到了更多经济发展的成果。

“中央的要求是‘两同步’，即居民收入增长要同经济发展速度同步，工资增长速度要与劳动生产率增长同步。当然，如果工资增速长期超过劳动生产率增速是不可持续的。”苏海南说。

在中国经济50人论坛2016年年会上，财政部部长楼继伟说：“现行的用工制度脱离劳动生产率，工资刚性上涨。最近十年，特别是最近八年，工资超过劳动生产率两三个百分点，使得我们竞争力越来越不足。我们一直说要提高工资收入，但推得太早了。”

劳动生产率是对同一劳动在单位时间内生产产品数量的衡量，如果工资增速超过劳动生产率，意味着企业支付的劳动成本将超过企业收益，如此一来，企业竞争力下降，工资增长也无法持续。

苏海南对《每日经济新闻》记者说：“近年来，我国人口红利逐渐消失，劳动力市场供给总量开始下降，不少地方还出现用工荒，这是促使工资增速加快的因素之一；同时，为弥补以前工资增速偏慢，特别是农民工工资曾长期增长慢，政府出台相关政策也推动了工资的增长。”

苏海南认为，近些年来企业成本提高

确实很快，对此要全面分析其原因。他说：“有专家提供的数据显示，美国的企业成本只比我国高了3%，但是美国劳动力成本是我国的好几倍。这说明我国企业成本中，劳动力成本仍不算很高。我国企业成本近些年提高快，主要还是流通过费、原料燃料等费用以及税费偏高造成的，不能简单归咎于工资水增长过快。未来还是要坚持‘两同步’原则，把工资增速控制在与劳动生产率增速持平的范围之内。”

提高劳动力市场灵活性

我国经济进入新常态，经济增长要从依靠扩大要素投入转变到依靠全要素增长率上来。但是楼继伟却在上述演讲中说：“我们在新常态之下，全要素生产率提高得比较慢。”

其中的原因，在楼继伟看来，我国劳动合同法很大程度上降低了我国劳动力市场的灵活性，不利于提高全要素生产率，最终会损害劳动者的利益。

另外，在楼继伟看来，法律一定程度上强化了职位的保护，造成劳动力市场的僵化，也降低了企业人力资本投入的力量。

“企业要支付大量成本，来提高工人职业技能。但是企业不愿意加强这方面的投入，因为职工可以以任何原因走人。企业把员工培养好了，员工就可以走了。企业如果要让他们走，要支付大量费用。”楼继伟说。

一位民法法官称，现在80、90后劳动者劳动合同稳定性较差，自《劳动合同法》2008年实施以来，其所受法院受理的劳动纠纷中，35岁以下的劳动者比重也不断增大，从2013年38.49%增大到2014年43.3%。

在演讲中，楼继伟说：“我认为下一步应该提高劳动力市场的灵活性。劳动合同法需要保护劳动者，但也要平衡好两者关系，既要保护劳动者，也要保护企业。”

对此，苏海南对记者说：“《劳动合同法》本身的立足点主要是保护劳动者的权益，这是基于劳动力市场上劳动者权益明显受损这一大背景。当然，当前面对经济下行，我们应研究如何增加用工灵活性，让劳资双方平等协商、抱团取暖、共渡难关。这与劳动合同法并不违背，2008年应对国际金融危机时就这么做了，今天我们可以做得更好。”

(吴明)

今年浙江劳动力市场用工有哪三大变化

浙江省劳动力市场用工情况如何？哪些行业用人需求较大？求职者又有哪些最新动向？日前,《2015 年全省人力资源供求分析报告》出炉。

这份报告是浙江省人力社保厅根据全省99个市、县（市、区）的公共就业服务机构和部分人力资源市场内职业中介机构提供的数据，以及全省近万家生产经营和用工情况监测企业用工数据分析得出的，可以说是浙江省2015年人力资源需求和供给情况的一份大数据解读。

缺工情况放缓：人力供求趋于平衡

2015年，浙江省人力资源市场季均岗位需求人数113.53万人，求职人数75.46万人，同比分别增长15.85%和8.12%。从供求对比关系看，季均需求缺口38.07万人，比上年减少14.71万人。市场岗位数仍然大于求职人数，但较上年下降0.14个百分点，市场供求双方逐渐趋于平衡。

据有关部门介绍，浙江省人力资源供求之所以趋于平衡，是因为2015年浙江省人力资源市场受经济增速放缓、转型升级加快、外来务工人员回流、技能培训引进力度加大等因素影响，企业用工行业分化明显，企业缺工

和技能人才紧缺持续缓解，从业人员结构有所优化。

从浙江省企业用工监测情况看，2015年月均缺工企业占比16.55%，同比下降3.76个百分点；月均企业缺工率1.35%，同比下降0.36个百分点。从缺工类型看，普工仍然是缺工的主体，占缺工总数的75.43%。同时，浙江省人力资源市场各类技能人才季均需求52.63万人，同比减少18.30%；季均供给34.29万人，同比减少8.82%；季均需求缺口18.34万人，同比减少8.47万人，技能人才紧缺程度有所缓解。

究竟哪些行业缺工较多？从行业看，缺工人数较多的为制造业、批发和零售业、租赁和商务服务业等劳动密集型行业，其中制造业缺工占缺工总数的78.18%。

缺工企业占比较高的行业为住宿餐饮业、农林牧渔业、文化体育和娱乐业、卫生和社会工作；缺工率较高的行业为文化体育和娱乐业、住宿和餐饮业、租赁和商务服务业等。

紧缺工种以一线工人和服务人员为主。从职业小类来看，2015年各市需求缺口主要集中在体力工人、治安保卫人员、操作工、普工、服务员等工种。

从用工监测数据来看，大多数县（市、区）企业缺工呈继续缓解态势，其中，缺工人数最多的前10个县（市、区）平均缺工人数909人，同比减少389人。

用工需求变化：第三产业占比上升

2015年，市场用工需求依然以二、三产业为主，两者合计占市场总需求的98.80%，同比提高0.2个百分点。第三产业用工需求占比上升明显，同比提高2.15个百分点。

从行业看，用工需求排名前三位的分别是制造业、批发和零售业、住宿和餐饮业，三者用工需求合计占行业用工需求的78.12%。从具体行业看，受过剩产能消化和重化工业处于下行周期影响，制造业用工需求占比54.68%，同比降低2.38个百分点。

技能人才一直是许多企业急需的对象，但从去年情况来看有所变化，其中初中级技能人才需求有所下降。2015年，市场岗位对技术等级、职称有明确要求的分别占26.15%和18.76%，两者合计占44.91%。其中对初中级技能人才的需求占总需求的41.61%，同比下降2.89个百分点。从求人倍率(注:指劳动力市场在一个统计周期内有效需求人数与有效求职人数之比)来看，各类技能人才求人倍率较上年均有所下降，其中初级专业技术职称下降最大,较上年降低0.37个百分点。

求职意向改变：外来务工人员减少

报告显示，去年12月底，浙江省用工监测企业从业人员中，农民工占68.70%，同比下降6.69个百分点；高校毕业生占19.02%，同比提高1.11个百分点。农民工中有一定技能等级的占44.35%，同比提高1.78个百分点，其中高级技能工同比提高0.62个百分点。

2015年，求职意向为专业技术人员的比重上升较快。市场求职意向仍然以劳动密集型的生产运输设备操作工和商业服务业人员为主，两者合计占总数的57.14%，较上年下降1.56个百分点。求职意向为专业技术人员的求职者比重上升较快，同比提高1.89个百分点。

值得一提的是，去年，高学历求职人员有所增加。求职者中专、大专及以上文化程度的占18.51%，其中大专、大学、硕士及以上文化程度的求职者比重同比分别提高0.33、0.89和0.15个百分点。2015年进入人力资源市场求职的应届高校毕业生占新成长失业青年的54.36%，同比上升7.51个百分点。季均应届高校毕业生求职人数5.56万人，较上年同期增长27.41%。

同时，近年来浙江省务工的外来务工人员占比下降。全省人力资源市场数据显示，2015年求职人员中外埠人员所占比重为48.11%，较上一年同期下降2.51个百分点。

(方力)



用人单位 矿山“揽才”

日前,安徽皖北煤电刘桥一矿小礼堂内,长安汽车(合肥)公司新春招聘会现场火爆,报名者踊跃。随着产能过剩,企业效益下滑,走出去已成为更多煤矿职工的选择。矿工们良好的职业素养、不怕吃苦,甘于奉献精神也被许多用人单位所看重。

吴辉 摄影报道

生活服务

代理机构:成都智达广告有限公司
登报QQ:1280827237
传 真:028-86585338

广告电话 028-87483667,86939718

公告总汇 权威发布
企业公告、证件遗失、声明等广告登报
成都市三环内可免费上门办理登报

注销公告
成都奥国荣贸易有限公司(注册号:510106000276013)经股东会决议决定注销本公司,请债权债务入自本公告见报之日起45日内到成都市金牛区长福街12号附30号C幢1-6号向公司清算组申报债权债务,逾期按相关规定处理,特此公告。
2016年2月25日

注销公告
四川竹林水暖洁具有限公司(注册号:510106000274979)经股东会决议决定注销公司,请债权债务入自本公告见报之日起45日内向公司清算组申报债权债务,逾期按相关规定处理。
特此公告

●成都市武侯区雷记面馆营业执照注册号510107600036023 正副本、税务登记证税号51050219761201502X 正副本遗失作废

注销公告
成都紫瑞餐饮娱乐有限公司(注册号:510107000231391)经股东会决议决定注销本公司,请债权债务入自本公告见报之日起45日内向公司清算组申报债权债务,特此公告。

注销公告
成都蓉天房地产营销策划有限公司(注册号:510107000677673)经股东会决议决定注销本公司,请债权债务入自本公告见报之日起45日内向公司清算组申报债权债务,特此公告。

注销公告
四川凯豪矿业有限责任公司经股东会决定解散本公司,请债权债务入自公告之日起45日内向公司清算组申报债权债务事宜。
●孙可位于青羊区大安西路56-58号4栋3楼5号房屋产权证(蓝证 1592548) 遗失

注销公告
成都欣格科技有限公司经股东会决定解散本公司,请债权债务入自公告之日起45日内向公司清算组申报债权债务事宜。
●成都索邦信息技术有限公司营业执照注册号510107000375740 正副本、税务登记证税号510107574645166 正本、组织机构代码证代码 57464516-6 正副本、开户许可证核准号:J651003887801(账号:39830188000093782,开户银行:中国光大银行股份有限有限公司成都武侯支行)、机构信用代码证遗失作废
●天府新区成都片区华阳成康缘大药房(成都市成毅康缘大药房连锁有限公司)药品经营质量管理规范认证证书证书编号:川CA0283960(13)正本、药品经营许可证证号:川CA0283960(13)正副本遗失作废

●成都助残乐网络科技有限公司营业执照正副本(注册号:510106000157871)、组织机构代码证正副本(代码:56200309-4)、税务登记证正副本(税号:510106562003094 发证时间:2010年11月1日、发证机关:成都市金牛区国家税务局)遗失作废
●天府新区成都片区华阳成康缘大药房(成都市成毅康缘大药房连锁有限公司)药品经营质量管理规范认证证书证书编号:川CA0283960(13)正本、税务登记证证号:川CA0283960(13)正副本遗失作废

●陈启国(身份证号510102195803160018)、谭力(身份证号:510102196210033464)位于成华区建设南路160-9-1-7-704、契税完税证号为:200910106632、一式两联遗失
●四川博世电气设备有限公司增值税专用发票(发票代码5100141140 发票号码01210791、01210792、01210794、01210795)、税号510108096149845 国税发票领购簿遗失作废
●注销公告:四川至爱空间网络科技有限公司经股东会决定解散本公司,请债权债务入自公告之日起45日内向公司清算组申报债权债务事宜。

●四川雅居乐房地产开发有限公司(税务登记证号:510122788129028)手工发票(代码251011552021、号码00718389,金额2802.14元)遗失作废
●四川兴盈润实业有限公司营业执照正副本(注册号:510107000911747)、组织机构代码证正副本(代码:35058579-0)遗失作废
●成都鹏伟实业有限公司开始王坤购顺和京都一期4栋2单元705的购房收据(号码0035325、0035339 金额28272元)遗失作废
●成都中小企业融资担保有限责任公司位于武侯区龙腾中路3号3栋5单元6楼01号房屋租赁合同证1027147-2 遗失
●陈杰、张红英于2016年1月20日,将购房新城吾悦收款收据遗失。收据号:0002039 金额2万元。特此声明
●今遗失成都市公共住房管理中心《四川省行政事业单位资产往来结算票据》票号:0000765955、公章作废
●四川中旺建筑工程有限公司遗失的建设工程外经营活动收款管理证明,号码:川直外证[2015]19007 号,声明作废

●唐唐章、乔伙彬交清溪雅筑10幢1单元10楼1003号收款收据N0:0002356 维修基金契税等总金额9464.06元遗失作废
●许熙文成都市青羊区光华西三路30号4栋2单元1901号交契契税等的收据(编号:0012446、金额:9203.69)声明作废
●张付红位于锦江区光明路69号3幢30楼3016号,锦国用(2011)字第15818号《国有土地使用证》遗失
●武侯区联蓉五金经营部营业执照注册号510107600071998 正副本遗失作废
●何江位于金牛区银沙北街90号1栋1单元3楼310号房屋产权证(蓝证 2629509) 遗失
●谢旭位于青羊区小关庙后街14号丙栋2单元7楼37号房屋产权证(蓝证 0787090) 遗失
●章丽华位于武侯区顺和街89号1栋1单元3楼310号房屋产权证(蓝证 2246617) 遗失
●李玉珍临时身份证51012119810252660于2016年2月23日遗失

●成都宏程力拓金属门窗安装有限公司税务登记证(税号510198394387737)副本遗失作废
●成都民生市场监督管理有限公司营业执照注册号:51010500069439 副本遗失作废
●成都强友赤道漂移网吧税务登记证副本(税号:510107790016591)遗失作废
●四川将相电力工程有限公司组织机构代码证正本原件(代码:30936207-7)遗失,声明作废
●成都承诚财税服务有限公司财务专用章编号:5101075040193 遗失作废
●成都汇楠科技有限公司组织机构代码证副本(代码:07765220-X)遗失,声明作废
●武侯区首诺家具经营部发票专用章(公章5101009158714) 遗失作废
●王永材身份证号510902198301084454 从业资格证遗失