

名企名管 | MingqiMingguan

造车育人一个都不能少

丰田在中国持续“升级”维修人才

□ 韩伟

9月3日,丰田常务董事毛利悟、丰田中国总代表服部悦雄同时出现在辽宁省沈阳市皇朝万豪酒店,他们此行的目的是参加辽宁丰田金杯技师学院20周年庆典。在现场,还有国家人力资源和社会保障部、教育部、发改委的官员,辽宁省和沈阳市政府的高官,以及企业的高管。

如此规格,对于一个类似高职性质的学校庆典活动来说有点奢侈,但是这个学校对于丰田汽车来说却有着特殊的意义。该校原为中国汽车工业丰田金杯技工培训中心,2009年10月升级为技师学院,并正式更名。升级后,该校在继续保持成立之初的技工培训课程的基础上,获得了培养技师的资格。

20年前播下的种子

泰成集团郑瑛:
最大的挑战是缺人才



泰成集团泉州辖区总监郑瑛

□ 梁孝民

全方位的汽车服务商

泰成集团以汽车为主营业务,从1999年进入汽车行业,经过11个年头的努力,泰成集团已经在厦门、龙岩、泉州等地建立了初具规模的汽车基地三个。郑瑛于2004年加入了泰成集团,2006年随着集团业务的拓展,2006年8月郑瑛便来到在泉州筹建泰成至尊凯迪拉克4S店,泰成至尊凯迪拉克于2006年12月取得了授权,郑瑛出任了首任总经理并着手组建泉州领导班子。2007年底泰成集团提出了以“全方位的汽车服务商”为核心竞争力,泰成集团在汽车市场上建构了很强的竞争力,泰成集团倡导“以人为本”的企业文化理念,于2009年进入了全国汽车经销商50强。

最大的挑战是缺人才

在经销商集团的运营中,最大的挑战和困难是什么?郑瑛表示最大的挑战是人力资源。她说,随着流通行业的发展,网点的开拓和硬件的设施在集团的支撑下相对容易做到,但最主要的是软件的欠缺,尤其是高端管理人才,从销售人员到一线的技术工人,到中层管理以及高级管理,郑瑛希望能在人力资源上做更多的工作,使得人才标准化和规范化。

郑瑛介绍说,泰成集团的人员流动性相当小,因在泉州发展较快,引进了很多新人,集团给新人提供了培训机制,希望工作能开展得更顺畅。

靠文化管理人才

泰成的员工对郑瑛这个泰成集团的辖区一把手是否有畏惧感呢?郑瑛反问笔者:“你觉得有人会怕我吗?”话锋一转,郑瑛说,“治理泉州区域三家店,除了领导个人性格外,需要的是标杆和制度,更重要的是要靠文化管人。”于是笔者想到这么一句话:小公司靠人管人、中企业靠制度管人、大公司靠文化管人。



左为丰田中国总代表服部悦雄,他是辽宁丰田金杯技工学院的推动者,右为校长明立军。

这个学校的历史可以追溯到20多年前。

1988年,中国改革开放10年了,汽车市场也开始发展,丰田进口车业绩不凡。而今天的丰田中国总代表服部悦雄当时正是丰田开拓中国业务的负责人,他敏感地预测到,中国将成为世界最大汽车生产基地和销售市场。于是,他就和国家有关部委沟通,提出要培养一批高级技术工人和技师,以应对以后市场大发展的局面,并希望丰田能做一些事情。为给中国汽车行业培养更多专业技术人才,在当时中国汽车工业总公司的提议下,1990年,丰田汽车和沈阳市政府、金杯汽车公司共同投资建设了丰田金杯技工培训中心,即今天的辽宁丰田金杯技师学院。

“从筹建到开学,仅用了一年多的时间。”服部悦雄还清楚地记得当时的情景。他感慨地说,我预测到了

今天的结果,却没有预测到这个速度,没想到中国汽车市场发展得这么快。相对于1985年就建设合资厂的大众汽车,丰田的步子要慢一些,但是其对中国市场的耕耘却早就开始了,并且每一步都走得很扎实。

服部悦雄是丰田在中国市场的拓荒者之一,也是这个学校的推动者。被服部悦雄戏称为“有名的校长”的明立军坦言:“服部先生是功臣,从建校的第一杯土,服部一直参与并推动。今天,教育已经成为丰田在中国的公益事业的重要部分(另外的是安全和环保)。

向丰田日本的技师培训看齐

在过去的20年间,丰田对该校进行了7次援助,累计援助金额超过12亿元人民币,其中包括无偿提供相关设备,接待师生赴日研修、派遣教

师赴中国指导、提供丰田奖学金等多种形式。

据该校校长明立军介绍,在学校成立的前三年,丰田派了九位专家常驻沈阳指导,随后三年,又定期派专家进行指导,再后来还进行了不定期的指导。而丰田派过来的九位专家中,有专职教师,有日本教育部负责人才开发的领导,也有丰田公司内部丰田学员培养部的领导和讲师,还有生产一线的技师和工人。除了派专家驻扎在沈阳指导外,还专门组织学校的教师去日本接受丰田的专业培训。

由于有最先进的教学设备,这里的学生实践能力很强,走上工作岗位时就可以很快上手。刘长鑫是这个学校1994级的学生,他现在是沈阳雷克斯4S店的售后服务负责人。他表示,当年我们学习中,练手的车就有皇冠、海狮等很多市场上畅销的车型,而其他一些同类学校可能只有老解放车,所以在工作后就特别得心应手。

但是院长明立军觉得还应该更加努力,他坦言:“我们跟丰田那边的培训机构比还有很大的差距,那边的老师是在丰田公司流动的,昨天可能在现场进行技术工作,今天可能就担任教师,而校企合作这种模式我们也一直在探讨和努力,但是和丰田比还有一定差距。”

80万人才缺口背后的黄金机遇

目前,在中日双方的共同努力下,该校已经被认定为国家重点技工学校。共拥有1043多台(套)先进实习教学设备及大型教学仪器,截至

2010年,共培养出1.9万余名优秀中高级技能人才。

据明立军介绍,该学院现在在校生生6000多人,每年招生2000多人。而如今的市场需求却非常巨大,汽车维修人才短缺,而辽宁丰田金杯技师学院培养的学生由于实践能力强更是抢手。

教育部、劳动和社会保障部等六部委联合公布的《紧缺人才报告》显示,目前国内汽车维修人才的需求量至少存在80万的缺口。目前国内共有汽车、摩托车维修企业33万家,从业人员220万,据831家企业抽样调查结果显示,工人文化程度比例为:初中以下38.5%,高中51.5%,专科以上10%,而发达国家这种结构比例为2:4:4。

不难看出,我国汽车维修企业的发展 and 人员素质已远远满足不了企业发展的需求。由于汽修技术人员供不应求,大量未经任何培训的人员进入汽修岗位,从而造成大量的经营与质量问题。在这种情况下,明立军担心的已经不是学生就业问题,而是招生问题。“今年国家高等教育650万,报名900万左右,大学升学率很高,再加上社会分流一部分,能来技师学院学习的也剩得差不多了。”他说。

尽管现在市场很好,但服部悦雄却直言,“丰田还没有援建新学校的计划”。他还指出,这个学校创建的宗旨,不是为了丰田在华企业定向培训,而是面向全社会,是公共性质的,希望成为技工培养的样板学校。实际上,该校20年来培养的毕业生,在丰田有关企业工作的仅占2-3%,大部分面向社会,很多都是竞争对手的企业。

链接
关于奥美中国

奥美中国(www.ogilvy.com.cn)是中国最大的营销传播网络,提供全方位的营销传播服务,包括广告、直效行销、互动媒体、媒体规划和购买、数据库管理、电话营销、目录服务、公共关系、促销、图形设计以及相关营销传播等专业领域。

(美通)

奥美启动新一轮“新兵计划”

奥美中国于9月6日启动2010年新一轮“新兵计划”,邀请大四本科生、二、三年级研究生,应届本科生及研究生成为奥美的新生力量。通过此机会,新加入者将有机会与广告、公关和互动传播零距离接触,与业界翘楚切磋技艺,并最终找到最适合自己的工作岗位,加入到奥美这个大家庭中。

奥美“新兵计划”为期6个月,入选者将作为奥美的正式员工全职参与整个项目。在第一阶段,奥美为同学们量身定做了专业课程,进行集中

培训;计划中期,同学们将参与到实践工作中,轮番体验广告、公关和互动传媒领域完整的作业流程,给“新兵”提供一个施展技艺的舞台;计划后期,奥美将与同学们探讨未来的职业发展方向,交流心得,并最终共同决定是否与奥美一同成长。本着珍视人才的原则,在“新兵计划”的第二年,奥美更是大幅增加了录用人数的名额,预计在北京和上海分别招募10人和6人,比去年增长100%。

2009年的“新兵计划”中,有8

位“新兵”从1502名申请者中脱颖而出。他们经历了奥美广告、奥美互动和奥美公关的各项挑战,如今正耕耘在各个客户组中。

奥美集团中国区人才资源总监裴淑慧表示:“奥美深信如果能在一个人的职业初期进行指导,将对其事业的发展大有裨益,这是奥美一直不遗余力支持‘新兵计划’的初衷。奥美希望通过这个计划,为职场新人开启职业发展的一盏明灯。”

(美通)

华西村转型:人才繁星点缀“华夏第一”美景

□ 华新

塔顶上写着“中国华西”四个字的华西金塔,已经成了这个“华夏第一村”的标志,塔边上有有个龙凤广场,让3500多名大中专毕业生在华西聚集起来,平均一平方公里的土地上就有100个大学生的,这样的“人才密度”,在全国农村,绝无仅有。

江苏省委赴华西村调研后发布的《报告》指出,“华西村深刻认识到,有了人才,经济才能发展;只有经济发展了,人才才有用武之地,把人才培养和引进放在优先位置,舍得投入引进人才、培养人才、激励人才,创造环境用好人才,充分发挥人才这个第一资源在科学发展中的支撑作用。”

3500个大学生共一村

新世纪华西经济要转型,只能靠知识和人才。于是一个庞大的“招才引智”计划,在华西开始实施。

据新华日报报道,在这个计划的吸引下,3500多名大中专毕业生在华西聚集起来,平均一平方公里的土地上就有100个大学生的,这样的“人才密度”,在全国农村,绝无仅有。

2004年龙晋从南京大学毕业后,



跟随女友回到华西村,从普通技术员干起,先后转战旅游、外贸、海洋运输等多个行业。去年,华西集团进军海洋工程,龙晋受命组建公司。在他的一手“策划”下,华西启动了4500吨全回转无限航区起重船项目,与中海油、中交二航局等大型央企结成战略合作,华西巨舰浩然驶向深海。这一年,龙晋27岁。

有人说,华西的人才结构就像华西的金塔,像龙晋这样的3500个大学生的金塔的底座;中端,有本集团的55名具有高级职称的技术人员,还有来自英、德等多个国家的数十位外国工程技术顾问;在金塔的最顶端,“站”着6位享受国务院特殊津贴的专家,每一位给华西创造的效益都以亿计。

与时俱进的华西人不断拓展着转型发展的新路径。以人才为引领,

华西旅游、物流、金融三大现代服务业齐头并进,在华西500亿销售总额的“大篮子”里,其贡献率已上升到33%,接近华西支柱产业钢铁的比重。老书记吴仁宝说,今后3年内,华西至少还要增加大专以上学历人才5000人,再造一个人才高地。

“小才大用,基本有用”

转型驶上“高速路”,引才只是第一步,更大的文章在用人。老书记吴仁宝说:“小才大用,基本有用;大才小用,基本没用;外才我用,关键在用。”

孙云南是华西村第一个出国留学人员,也是全村第一个学成回村的高级人才。2008年,在孙云南回村十年的时候,华西股份公司董事长的位子出现空缺,有人推荐了年轻的孙云南;也有人担心,孙云南稚嫩的肩膀能否挑起这副重担。党委经过讨论,还是把“董事长”的位子交给了他。

几年时间,孙云南为华西创造了10亿元的高效益。孙云南为华西新一代树立了标杆,一大批青年才俊,在各自的岗位上引领着华西经济转型:海工掌舵人今年28岁;旅游领军人会讲6国语言;带领华西进军数字出

版的,是一个爱打网游的“85后”。“引才要大胆,育才要舍得,用才要放开。”华西村党委书记吴协恩说,对于有本事、求上进的人才,华西村会毫不吝惜地给房子、车子、票子、位子和面子。华西村设立了“科技创新奖”,对有创新成果的技术人才予以重奖,累计已发放奖金近亿元。近几年来,先后有500多名外来优秀人才,享受到了只有华西本村人才有的股权奖励,股份多的有上百万。

华西不仅精于选人,精于用人,更精于培养人。村党委副书记缪华介绍,华西村根据产业发展需要,先后开办了冶金大专班、外语大专班、管理培训班,把中科院、清华、北大的专家请来讲课,还把30多名优秀青年送到中央党校培训。

40人创利5个亿

人才梯队一代胜一代,华西转型一年赛一年。泰宏,将华西带上了现代金融服务之路。这个仅有40人的公司,创造了5亿元的效益,如果平摊下来,个个都是“千万富翁”。

华西旅游闻名全国,但直到2008年,28岁的周丽接手,才算真正走向世界。从新西兰留学回村受命担任旅

老板用人 | LaobanYongren

心态

□ 刘鹏凯

骄阳似火,一年一度的人才市场又在火热中拉开了帷幕。

从人才市场回来,办公室主任一脸喜悦,脚还没进门,声音就传过来:“厂长,告诉你一个好消息,这次光临我们摊位的人比任何一家都多!我们从几十人中选了又选,抓回了10个‘俘虏’!”看着他那份高兴劲,我禁不住喜上眉梢。

按照计划,办公室主任安排大学生们半日学习培训,半日义务劳动。这天下午,大学生们去清理我们刚收购的一家企业,快下班时,我与行政科老马来到现场。只见刚拔过的杂草像刺猬头一样矗立着,还在打扫的地面尘土飞扬,扫过的地面留下一块块“原始地带”。我与办公室主任耳语了几句,让大家喝杯水休息一会儿。随即,大学生们围坐在一起,谈笑风生,妙语连珠,弥漫着青春的气息。

水也喝了,话也说了,乏也消了。办公室主任不失时机把我推到他们中间。几句寒暄之后,我问一名戴着纤细法兰钛镜架眼镜的小伙子:“‘一屋不扫,何以扫天下’是谁的名句?”小伙子不停地眨着眼,不由自主地挠起后脑勺。办公室主任凑过来告诉我,他是搞财会,的全市数学状元。

“是东汉的薛勤。”旁边的一名女学生声音不大,但很坚定。“对,是薛勤!打扫卫生、清理现场,是你们到黑松林干的第一项工作,大家干得好不好,可以讨论讨论。”没想到第一次见面,我就给他们来了个“下马威”。看着刚扫过的地面,大学生们似乎若有所思。

人才是企业之本。然而一个刚出校门的大学生,能否成为企业的有用之才,关键要迈好第一步。在激烈的人才竞争中,仅有文凭是远远不够的。你既然选择了企业,就应该接受企业的考验,干什么就要干好什么。

正如天上不会掉馅饼一样,企业也不会有量身定做的工作等着你。要想找准自己的位置就必须从干好手头的工作做起。“一屋不扫”是个态度问题,也是积累问题。没有端正的态度,就不可能有伯乐相中你;没有扫屋子的起步,就没有迈向总经理位置的阶梯。

(作者系江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长)

海南亚洲制药有限公司

董事长 总经理: 楼金

地址: 海口市国际商业大厦12层

电话: 0898-66775933

传真: 0898-66700763