

名企用人 | MingQiYongren

整体业务处于上升期的渣打银行,越来越重视其在中国的发展策略,而人力资源是他们最为看重的。在中国,为了招揽到更多优秀人才加盟,渣打不遗余力地开展了一系列的培训、募才计划,并力争培养出的人才具有国际化视野,但又植根“中国土壤”!

渣打中国:植根中国 向全球输出“高管”

程海涛



对于所有的银行机构来说,人才无疑是其最重要的资产,这一点在渣打银行也毫无例外。在这家历史悠久的跨国银行,管理层由来自70多个不同国家和地区的人员组成,也是世界最具国际性特色的公司之一。在中国,为了招揽到更多优秀人才加盟,渣打不遗余力地开展了一系列的培训、募才计划。2009年,渣打第一次将国际管理培训生计划中重要的年度“国际经理项目”选址中国,在上海进行为期一周的培训交流。他们甚至将这些培训拓展到了大学校园,为有志于在银行业发展的优秀大学生提供机会,与复旦大学合作启动了“银行家培育项目”,以专业实用的理论知识结合大量实践机会。渣打正在进行一些有益的尝试,例如对于加入渣打三年以上的员工来说,会有一些领导力方面的培训课程。

近日,渣打银行全球董事会在中国北京召开,渣打银行人力资源兼公共事务总监 Tracy Clarke 也来到中国,记者借此机会对她进行了专访。

发挥每个人的长处

记者:从去年开始你担任渣打全球人力资源总监一职,同时兼任传播总监,这看似是两个不同的岗位,你是如何做到游刃有余的?

Tracy Clarke:我在渣打已经工作25年了,此前从事过不同的岗位,之前担任过客户总监和地区HR总监,之后转做事务部总监。去年渣打集团调整架构,CEO认为我是最合适的人力资源总监人选,他希望我在这个位置上发挥更大的价值。

一个好的团队是最基础也是最重要的,恰好人力资源部和公共事务部都有一个好的团队。其实这两个职位是有很多相通之处的,包括员工价值、内部沟通、企业文化等。事实上,在英国的企业里同时担任人力资源和公共事务总监是很正常的事。而我最喜欢的两个职位又恰好是人力资源和公共事务,所以集团让我同时兼任,另外一重要目的是我也希望今后这两个部门能有更多更紧密的合作。

记者:你对工作在渣打的中国员工有什么印象?

Tracy Clarke:我近期去过渣打设在北京的办公室,北京有1000人左右,感觉他们很热情,这对我来说还是比较吃惊的,特别是北京是北方区的中心,我觉得他们的素质都很高。遗憾的是,在渣打中国区的历任CEO里,并没有中国本土人的身影。

人力资源优势是国际性的文化

记者:近些年渣打的业务增长速度很快,随之人力资源战略有着怎样的部署?

Tracy Clarke:在渣打,人力资源总是最重要的工作。对于银行业来说,增长得越快对人力资源的要求也就越高,最初可能依靠产品优势带来增长,但这种模式很快就会

被别人复制,最后肯定要靠服务质量,而这些要靠人才优势去凸显。

渣打的人力资源优势是其国际性的文化,无论什么样国籍的员工一定要有国际化视野,这样的做法同样会灌输到我们的招聘、培训中。另外,渣打有不同的理念,认同每位员工都具有的自身才能和长处,所以渣打总体的文化是发展每一个人的长处,而非用员工自身的长处发展他。很多企业在面试时都会关注员工过去做过什么,但我们的人力资源策略是找到他的长处并为其个人制定适合自身的发展计划。相比其他企业的做法,这样做的效果会更好地提升员工的满意度。

记者:在外界看来,外企在中国就像是一个办事处,公司的战略、制度都是从总部移植过来的,所以对人才的策略和发展方向也是依据总部的策略方向去制定,中国公司本身并没有太多的授权。你对此怎么看?

看?

Tracy Clarke:我不知道其他公司是怎么做的,但在渣打不会这样。大中华区的人力战略对渣打来说非常重要,大中华区业务增长最快,伦敦的投资者也很看重。此外,无论是远在伦敦的投资者还是我本人,都不可能对大中华区的管理参与太多,因为我们不了解这边员工的想法,所以大中华区的人力资源战略主要依靠当地团队,他们所承担的职责也很大。

HR 就应更多关注战略

记者:你对“HR 要做企业或 CEO 的战略合作伙伴”怎么看?

Tracy Clarke:人力资源本身是一项很细致的工作,比如需要 HR 去填写各式各样的表单、制定一些薪酬制度等等,但如果 HR 整天被这些琐事所埋没,便很难抽身去关注战略层面的事务。在渣打,我们要确保 HR 的精力,比如中国区在天津设有人力资源后台中心,这是一个信息化管控平台,平时员工的一些表格单据就交由这里处理,从而节省人力,这样 HR 就会更多去关注战略。

记者:在你看来,HR 可以抽身于这些琐事之外?

Tracy Clarke:我的建议是在确保琐碎工作做好的前提下,应该更多兼顾战略。

记者:当下人力资源的重点是什么?

Tracy Clarke:未来领导者的培

养与发展是渣打人力资源很重要的一项工作。好的领导者应该是“全才”

记者:以你对中国的了解,你认为中国的土壤可以培养出这样的企业领导者吗?

Tracy Clarke:毫无疑问,中国的经济在快速增长,环境变化也是日新月异,在这样一个环境下是很适合发展领导力的。以渣打为例,可能现在中国区的领导者们在其所担任的角色、职责方面没有太多变化,但他们没有意识到的是,因为企业业务发展很快,他们所领导的下属、商业环境都发生了很大的变化,和其他地区的市场比起来,中国区领导者这些年获得的领导力、管理经验是最多的,这是他们自身所没有意识到的。

战略 沟通 应变 高管领导力的三大要点

在 Tracy Clarke 看来,高管领导力有三点是比较重要的:一是既要有战略能力,又要懂执行层面的事务性工作。二是掌握与下级沟通的技巧。好的领导者对员工往往具备吸引力,员工会主动向你咨询一些问题,比如职业规划、工作中遇到的难题等,这样的领导者更具个人魅力。三是对金融行业来说,能更快适应变革对领导者很重要。金融行业经常要面临一些不确定性因素,好的领导者往往能够在不确定时期做出正确的决策,这很考量个人能力。



关爱人才,建和谐秦电

华能陕西秦岭发电公司创先争优氛围浓

特约记者 史应照 通讯员 李均道

华能陕西秦岭发电公司党委在创先争优活动中,不断丰富活动载体,以开展创建“三型”党组织、“美好家园献爱心行动”等一系列写实活动为抓手,将公司创先争优活动引向深入。该公司在组织开展活动中,把活动的落脚点放在积极破解发展难题,推动企业和谐发展上,企业呈现出“创先争优展风采,攻坚克难作表率”的良好氛围。关爱人才,让创先争优活动亮点纷呈。

以写实活动促创先争优

公司党委开展以“学习型、创新型、跨越型”为主题的“三型”党组织建设目标实践活动,在“做实、做新、做深”上下功夫、做文章,通过开展一系列特色活动,务求取得实效。

秦岭公司在36个党支部1273名党员中开展了“党员公开承诺”、“党员挂牌上岗”、“党员与群众结对子”等主题实践活动。活动以支部便于引领操作,且职工喜闻乐见的形式,把公司中心任务落实到岗位上、体现在工作中,要求党员对照本职工作认真填写承诺书内容,党支部严格要求,严格把关,利用橱窗、板

报予以公示。

为了让创先争优活动在基层见成效,党委以班组建设为突破口,开展了“政工干部进班组”活动。要求每名政工干部进班组做到“三带三提”,即“带着问题上基层、带着真心交朋友、带着感情做工作,提高工作能力、提升工作水平、提速工作效率”,理顺职工情绪,解决班组难题。活动开展以来,21名政工干部分别深入到各基层支部和34个班组,活跃在安全生产经营及60万千瓦机组建设的第一线,推动班组各项工作有效开展,确保了创先争优活动在面上开花,在班组结果。开展“学先进、树典型”宣讲活动。近日,华能集团公司创先争优先进事迹报告团走进秦岭公司,400余名党员及职工代表聆听了报告会,台上先进模范代表的感人事迹和精彩演讲,无不激励着在场的每一名观众。

2010年,秦岭公司党委被华能集团授予首批“四强”党组织,团委荣获中央企业五四红旗团委和中央企业青年文明号。

以创先争优推动科学发展

为使企业早日摆脱经营困境,走上良性发展的快车道,该公司领导班子在总经理苏立新的带领下,

以企业发展为己任,提出“二次创业、再铸辉煌”行动口号,号召全体干部职工团结拼搏、共渡难关。经过上下一心不懈努力,该公司第一台60万千瓦机组得以于2009年12月31日全面开工建设,从而迈出了企业发展的坚实一步。目前,机组扩建工程正在安全高效稳步推进之中。

面对国内电力市场整体疲软、陕西省内火电机组计划利用小时仅有3000小时的不利状况,该公司及时分析预测发电形势,主动出击,加大电量营销力度。主管经营的党委书记、副总经理刘广利亲自带队,多次与陕西省各职能部门沟通协调,取得了基数内发电量计划指标按设备利用小时数下达3100小时的目标。并抓住一切有利因素,落实计划电量,按季、按月超前部署安排,抢多发发电量。截至2010年12月20日,该公司完成年发电量3469亿千瓦时,年度连续无事故记录354天,企业实现无事故连续安全生产记录2133天。

为破解发展进程中的一系列难题,该公司苦练内功,坚持走出去战略,积极捕捉市场信息,稳抓发展机遇。一方面稳妥推进“上大压小”建设新机组的步伐;另一方面则以锻炼和稳定职工队伍为前提,在保持队伍活力和技术水平的不断更新上

下功夫,转变发展方式,找准市场定位,主动出击,多措并举,开拓对外承运营市场,向市场要效益。

以“献爱心行动”建和谐秦电

秦岭公司党委结合“创新发展年”目标任务,按照党建工作融入中心、进入管理、服务大局的要求,在全公司范围内掀起了“美好家园献爱心行动”。倡导每一名员工从自身做起,从身边小事做起,积极改善工作生活环境,促进企业文明生产良性发展和节能减排再上新台阶。

公司工会、团委将“献爱心行动”与倡导“低碳”生活、“绿色环保行动”相结合,宣传节能意识,节约生活用电,开展植树绿化以及废旧电池回收等公益活动;各基层单位将“美好家园献爱心行动”与现场设备治理、日常文明生产等工作相结合,排查设备缺陷,消除“跑、冒、滴、漏”。活动期间,党员干部更是冲锋在前,吃苦耐劳、无私奉献,投入到各类环境治理和义工劳动中。活动开展以来,各级党组织累计开展活动70余

起,办实事189件,参与人数达2369人次。

创先争优活动中,公司领导还把关爱人才,为职工办实事作为一项重要的工作内容来抓,在企业生产经营十分困难的情况下,积极想办法,筹措资金,对生活区内35栋家属楼老化的供暖管道进行更新改造,在5个生活区域及主要道路安装视频监控,对渗漏严重的10栋家属楼进行了屋面处理,对老年活动室和老年大学进行了整修。

协办单位:

海南亚洲制药有限公司

董事长 楼金

总经理:

地址: 海口市国际商业大厦12层

电话: 0898-66775933

传真: 0898-66700763

每年2万人

上海惠普 助力海南培养“外包与IT”人才

2011年1月4日下午,“智慧海南,人才20000”新闻发布会在海口召开。据介绍,2010年10月20日,海南省人民政府与上海惠普有限公司签署《战略合作及实施框架协议》,双方决定在海南信息化建设、信息产业发展等领域开展紧密合作,惠普将在澄迈建立惠普“两化”融合与未来都市研究院;在陵水建立惠普亚太能源外包服务研究院和惠普IT外包服务学院;在三亚建立惠普云计算与3D动漫服务研究院。惠普海南项目将形成5万员工、实现年产值500亿元人民币的目标。

“智慧海南,人才20000”培训计划(以下称人才20000计划)是在政府指导和推动下,以惠普公司为主体,联合海南省内若干大学,围绕外包服务企业和IT企业总体需求,针对海南在校大学生进行学制3个月的集中和有针对性的服务外包技术培训。今后,海南省政府每年将安排一定的财政资金,资助海南服务外包人才培养,用5年时间逐步达到每年20000名学生的培训规模,满足海南信息产业发展的规模化人才培养和储备需求。

惠普公司代表介绍,按照人才20000计划,从2011年2月下旬开始首期培训,计划培养1000名学生,由省政府和惠普公司分别提供部分学费资助。惠普公司将根据外包服务开发人才的能力需求,结合长期从事外包服务的国际经验,设置相应课程。通过了解和体验惠普公司在通信、医疗卫生、消费和零售、能源、金融、交通、政府等多领域开发的实例,使培训学生达到外包企业开发人员的实用基础水平。惠普公司表示,首期培训结束后,将选拔200名实习生进入惠普实习工作,参与惠普的项目建设。

(吉羽)

河北盛华氯碱博士后科研工作站成立

2010年12月29日,河北盛华化工有限公司博士后科研工作站举行成立暨揭牌仪式,河北省人力资源和社会保障厅、中国化工集团公司科技部、张家口市委市政府领导出席仪式并共同为工作站揭牌。

揭牌仪式由张家口市政府常务副秘书长方继斌主持,河北省人力资源和社会保障厅专业技术人员管理处处长张永平宣读了《国家人力资源和社会保障部、全国博士后管理委员会的通知》批文,公司党委书记、总经理刘文献致欢迎词,博士后工作站博士后刘晓华代表受聘博士后发言。河北盛华化工有限公司博士后科研工作站是中国化工氯碱板块的第一家博士后工作站,同时也是隶属于张家口市的第一家博士后工作站,其成立标志着当地科研机构建设和人才引进培养踏上新起点,不仅为河北盛华与高等学校、科研院所之间建立通畅的人才智力流通渠道、促进产学研相结合、提升企业创新能力搭建了新平台,而且对本地区引进使用高层次人才,加快培养战略型和创新型人才队伍具有重要意义。

博士后科研工作站是指在企业、科研生产型事业单位和特殊的区域机构内,经批准可以招收和培养博士后研究人员的组织,其职能是参与企业相关科研课题的研发,并将科研成果运用到企业生产中,从而提高企业的自主创新能力和科技竞争力,同时为高端人才的培养提供实践平台。作为中国化工氯碱板块首家博士后科研工作站,河北盛华化工有限公司博士后科研工作站由该公司与北京大学、河北工业大学等单位合作建设,目前已招收博士2名,确定进站意向博士1名,确立科研课题4项,涉及新产品研发、清洁生产、节能减排等多个方面。(生意社)

遗失启事

林晨先生身份证(号码:510104198805033473)遗失,声明作废。