

人才战略 | Rencai Zhanlue

# 人才供应商携手 倍智 打造“人才服务沃尔玛”

倍智人才总裁、原怡安翰威特大中华区副总裁许锋在致辞中说，在原来的团队曾服务过300多家企业，基本都在中国各个行业中最优秀的企业。但是中国还有大量的企业，因为价格原因无法享受世界级的咨询服务。许锋表示，倍智人才希望打造人才供给、人才管理的沃尔玛，为此可能要举十年之力，并且需要和整个人才产业链的伙伴一起联合起来，才能打造这样一个人才供应链和人才供应的平台。现在算是一个启航，也是整个人才“沃尔玛”的奠基仪式。

对此，许锋表示，企业人力资源工作者往往难以判断和预测企业发展需要人的时间点在哪，没有准备之仗往往打得措手不及。此外，拥有什么能力算是胜任的，用什么来留住人才，对人才的投入怎样才是最经济有效的，很多人力资源工作者还存在很多误区。

通过对企业的大量研究，倍智人才总结出目前的人才管理实践中HR工作者面临着四大困惑：业务需求永远在变，人力资源部天天被拖着跑，忙昏头也难以跟上变化速度；现有人员的能力难以跟上业务要求，阻碍业务的发展；竞争对手挖角，核心人才流失严重，但是外部招聘难以弥补缺口；花了很大精力和费用开展培训，但是效果不佳，业务人员抵触。

同时企业的人才管理现状也面临着四大困局：人才管理与企业战略发展脱节；人才供应与需求失衡；组织能力培养机制缺乏；投入效益难以体现。

## 人才管理滞后拖企业后腿

由倍智人才与《世界经理人》联合发起的“企业人才供应链管理现状调研”中显示，大部分企业非常重视人才管理，并投入了足够的时间精力去处理人才管理的工作与问题，但是收效不佳，这已经成为延滞企业业务发展的瓶颈。

调研统计发现，50%企业认为良好的人才管理可以带来40%的销售收入的增长。可见企业对人才管理的重要性是非常认可的。正是因此有30%的CEO花了20%-40%的时间到人才管理上，相当于一个星期平均有3天放在人才管理的工作上，甚至发现有31%的CEO几乎花了80%以上的时间在处理人才管理问题。可见企业已经投入了足够的精力与时间，说明无论从意识还是行动，都非常重视。但是效果又如何呢？统计却发现，有43%的企业因为人才数量和能力的短缺阻碍了业务

## 人才供应链拯救企业人才问题

倍智人才研究认为，企业对人才管理提出的要求，非常接近于生产管理中供应链管理的要求。企业在需要的时候，人才是不是能够Just In Time的，最大、最快、最动态地去满足业务的需求，这就是企业对人才管理的核心诉求。因此倍智人才提出人才供应链这样一个全新的模式。

作为人才供应链中国领先的研究专家许锋解释道，生产的供应链



管理中，企业很清楚库存在哪里，下了订单后，企业也很清楚，什么时候货能铺出去。但是现在企业的老板下了“人才订单”以后，不知道人才的库存在哪里，所以必须把供应链建设起来，人才管理的效率才可能得到改善。

在高端对话中，包括合景泰富副总裁饶俊在内的知名企业纷纷表示，企业很需要人力资源服务公司不但能预测时间，找到合适的人，并且能帮助企业判断人、留住人、发展人，提供类似“三包”的综合服务，倍智人才的“沃尔玛”模式非常契合企业的需求。

## 【背景阅读】

### “沃尔玛”人才培养模式“出炉”

3月25日，倍智人才管理咨询有限公司联合用友软件、猎头网、总裁网等新型人才服务供应商，在“2011人才管理革命高峰论坛”上，启动人才管理革命仪式，携手开创人才供应链管理新模式，该模式被形象地誉为人才服务的“沃尔玛”。本次论坛还首次发布了由倍智人才与世界经理人联合发起的“企业人才供应链管理现状调研”的研究成果。

(中人网)

# 中国联通人事“大挪移” “广东系”搭上升迁快车

汪小星 肖渝峰

距离上次大规模人事调整仅仅一年，中国联通再次施展“人事大挪移”，多名省公司副总调任升迁；广西联通副总经理邓立新将升任宁夏联通总经理、陕西联通副总经理张哲升任贵州联通总经理。

消息人士透露，此次人事调整仍是“业绩说话”：由于广东联通3G业务发展迅猛，一扫2G时代萎靡，“广东系”多位管理层搭上升迁快车：广东联通副总经理买彦州将升任福建联通总经理；深圳联通总经理舒兆平、广州联通何鹰升任广东联通副总经理；东莞联通总经理袁健则升任浙江联通副总经理。

人事调整后，是联通希望未来业绩能大幅提振：中国联通董事长常小兵今年定下了5000万用户的发展目标——去年中国联通新增了2300万用户，今年的新增用户目标要比2010年翻番。

## 高密度排兵布阵

中国联通此次调整人员中，相当数量为提拔，包括广东联通副总经理买彦州将升任福建联通总经理、广西联通副总经理邓立新将升任宁夏联通总经理、陕西联通副总经理张哲升任贵州联通总经理、总部财务部副总经理李张挺升任财务部总经理。

值得注意的是，此次还新提拔了多名人员为省公司副总经理，如

济南联通总经理张春辉升任江苏联通总经理。而“广东系”由于3G业务发展全国领先，多名管理人员在此次人事调整中获得升迁：深圳联通总经理舒兆平、广州联通何鹰升任广东联通副总经理，东莞联通总经理袁健升任浙江联通副总经理。

此外，少数调任为平调，如总部财务部总经理赵玉军调任河南联通总经理；部分为到龄改任党委书记，例如河南联通总经理王祖益改任海南联通党委书记；福建联通总经理李文林改任福建联通党委书记。

本次调整之前，中国联通在年前进行了一次后备干部推荐，由各省公司推荐后备干部，中国联通集团公司分了10个组去各地调研考察。此次的调整应该就是该次后备干部推荐、考察的结果。

据悉，中国联通新调整人员最近均已到任。

## “增量不增收”尴尬求解

仅一年前，中国联通刚进行了大规模组织机构调整和人事变动。去年1月，联通宣布对集团公司组织机构进行调整，进行市场部、个人客户部和家庭客户部整合，成立市场部和销售部等一系列整合措施。同时，联通开始对集团管理层分管进行调整，除董事长常小兵和分管党群、工会等部门的李建国不变，其他9人相对此前均有变化。同年2月11日，联通发布了

《关于公开竞聘部分省级分公司总经理的通知》，组织部分省级分公司总经理公开竞聘；两个月后，中国联通进行了一次大规模中高层领导调整，包括部分集团部门及一些省公司总经理被调整，涉及人数近20人，其中包括4名通过公开竞聘产生的省公司总经理。

一年之后，联通再度调兵遣将。如此高密度的排兵布阵，只为“3G领先”。中国联通董事长常小兵透露，2011年，联通要着力实施“3G领先与一体化创新战略”，今年的用户增长目标是5000万，比去年2300万新增用户增长一倍以上。

事实上，联通更要解决的，是“增量不增收”的尴尬现状。截至今年1月，联通3G用户累计达到1406万户，远远超出了1000万户的目标。但中国联通业绩预告则显示，2010年度，中国联通净利润将下降50%以上。按照中国联通2009年净利润95.56亿元计算，2010年公司全年盈利最多不到48亿元。

联通称，虽然公司2010年营业收入快速增长，但由于3G业务仍处于运营初期，折旧及摊销、网络、运营及支撑成本和销售费用，尤其是3G终端补贴费用增长较快，给2010年盈利带来了较大压力。

联通内部人士亦表示，今年用户数和收入增长肯定没有问题，“现在iPhone4用户已经排队到2个月以后”，但由于高额补贴，短期盈利能力提升依然是个难题。

# 河北将举办首届“金领职场”洽谈会

本报讯 为加快引进紧缺的各类高级技术人才，河北省人才市场将于4月13日举办首届“金领职场”封闭洽谈会。

据悉，此次洽谈会要求参会单位所提岗位须是中层以上经营管理职位或中高级专业技术职位、年薪6万元以上；要求进场应聘人员为高级技工或获注册会计师、注

册审计师、注册税务师、注册建筑师、注册资产评估师、注册结构工程师、律师等执业资格证书，且满足以下条件之一：有中高级经营管理职位的任职经历，中高级专业技术职称，硕士或以上学位，本科学历有5年以上工作经历，留学回国人员。

行全封闭模式，大会根据用人单位的岗位需求，按1:5的比例邀请相应人才参会；应聘人才须持有效证件，验证后凭入场券方可进场。凡网上预约或预先寄发简历的人才，符合条件者可直接发送入场券，优先进场。

(本报记者 杨会民)

# 财务职业转型 东西各有差异

## 东西国家各有差异

据《国际金融报》报道，皇家特许管理会计师公会(以下简称CIMA)全球教育董事罗伯特·杰利(Robert Jelly)日前与中南财经政法大学签署了关于CIMA的合作协议后便回到了上海，在CIMA上海总部的大楼里，杰利接受了记者的专访。

## 财务职业缓步转型

“随着财务共享服务中心以及财务外包的日渐推广，财务传统的记账报表等工作将越来越少，这对企业和财务人员本身来说应该是一件好事。”罗伯特·杰利在谈到ERP(企业资源计划)技术的兴起及日臻完善时说。

杰利在谈到转型带来的益处时表示，首先，企业将得益于流程的优化和机构的精简，降低成本提高效率；其次，对于财务人员的职业发展来说，他们将进入企业经营管理的领域，从原先的“场外记分员”，变成“中场发动机”，有财务基础的经营管理者将是企业竞聘的热门人才。

与此同时，他还认为财务职业转型是一个缓慢进化的过程，也是经济全球化和IT浪潮下的一个必然趋势，考虑到卓越的财务管理是企业的竞争优势之一，企业家们需要认真考虑如何培养企业的财务人才，并充分发挥财务人员的潜力。

当说到CIMA在中国的发展时，杰利显得十分高兴，并愉快地告诉记者：“CIMA是在2004年登陆中国的，其发展十分顺利，这主要是由于中国国内很多企业对于财务管理的需求很大，而CIMA可以给他们分享高科技的成果，给他们提供高科技的技术，这样可以帮他们提高自己的业务水平和发展企业，到目前为止，CIMA在中国有北京、上海、深圳、重庆四个分部，发展十分迅速。”

随着访谈的深入，杰利和记者聊到财务职业转型在东西方国家的差异化，为此他引述了CIMA于2010年底发布的一份中西方财务职业转型观察的报告，该研究报告调查了全球5000多名财务人员的职业状态，包括在记账、管理信息系统、外部报告、财务分析以及决策支持等方面的时间和精力分配；财务工作的评价诸如客观独立性、工作的认可度以及工作压力等；并作了东西方财务人员之间的比较。

在这份研究中显示，东方的财务人员在记账、报表、信息系统方面花的时间和精力相对比较多，但受访者均表示未来的趋势是财务将更多地涉及管理会计及决策支持的工作，并希望自己的职业往这个方向发展。在对财务工作的评价时，东西方财务人员之间差异最大的一项是财务工作的客观独立性。

最后，杰利表示，“CIMA作为全球公认的高端财务资格认证和全球财界领袖的国际平台，将不遗余力推广财务管理的最佳实践，引导财务职业顺应国际商业发展趋势，加快中国财会国际人才的培养，同时，中国人才的加入也是国际化社群不可或缺的元素。”

(郭颀 夏炜)



# ChinaGRTAE 2011

中国(广饶)国际橡胶轮胎暨汽配展

## 第二届中国(广饶)国际橡胶轮胎暨汽车配件展览会

The 2nd China(Guangrao) International Rubber Tire & Auto Accessory Exhibition

展览时间：2011年5月15日—17日  
展会地点：山东省广饶国际会展中心  
主办单位：中国国际贸易促进委员会  
山东省人民政府

Date: May.15-17.2011  
Add: Guangrao International Expo Center Shandong China.  
Host Unit: China Council for The Promotion of Int'l Trade People's Government of Shandong Province.



第二届中国(广饶)国际橡胶轮胎暨汽车配件展览会组委会  
组委会电话：86-0546-7797255/7797455/7797755/7797855  
北京联络处：86-010-87689078/52259873/52259863