

海信:大胆用人 筑好平台 铸造人才

□ 赵文家

古语云:兴邦之道,惟在用人。那么要用什么样的人,什么是人才,关于人才问题,许多企业家在经历了人才是“成本”与“资本”之辩后,重新认识了人才。

在人才培养上,海信集团董事长周厚健有一个著名的观点,即“放手使用是最重要的培养”。这一人才观,颇具新意。海信集团对人才的认识棋高一筹。

不惜资本培养人才

目前,海信员工大专以上学历占员工总数的30%以上,拥有硕士300多人。而最引人注目的是海信拥有一个50多人的博士群,在国内家电行业来说,可谓一领风骚。为提高人力资源素质,成立了海信学院,每年用于人才培养的费用多达1000多万元。海信每年都要选派一定数量人员到日、美等发达国家及高等院校深造和培训,这种不惜资本培养人才之举,令人称道。而海信在人才培养上提出的“放手使用是最重要的培养”的观点,更有其独到之处。

培养是基础,使用才是关键,培养不用,势必造成人才的浪费。使用人才,体现出管理者的慧眼和胆识。海信的企业精神为“敬人、敬业、创新、高效”,其核心是“敬人”。“敬人”的核心又在海信内部形成了“求人、用人、育人、晋人、留人”的人力资源

海信崛起的决定因素,不仅在于他们这些年来能够卧薪尝胆,广招人才,还在于他们敢于大胆使用人才,为人才的成长搭起舞台。

开发机制。

独特的人力资源开发机制

海信的人力资源开发机制有以下特点:

一是为能者搭建舞台。海信,所有人才都得以充分展示其才干。你有多大能耐都可以得到充分施展,都有其发挥的舞台。

二是积极引入竞争机制。为使人才能够充分发挥作用,他们在课题上实行“竞争上岗、课题承包”。

三是给予公司股份激励。实行“能者多劳,多劳多得”,“个人收入与



产品效益挂钩”等一系列激励政策,对确有技术和专长管理专长的专家,给予公司股份,使之成为股东。激发引进的硕士、博士,快出成果,多出成果。

四是打破界限,敢用新人。为使企业具有长久发展动力,他们还大胆起用年轻人,打破论资排辈的庸俗观念,把确有能者放到一线。

正因为海信如此重视培养使用人才,不惜代价激励人才,才使人才发挥作用达到最大化,为企业的发展积蓄了强大的后劲,保证集团能够永立高科技“潮头”,并获得超常规发展。

当前企业人才意识之辩

大凡企业之间的竞争,归根到底是人才的竞争。许多企业对人才的理解更深一层,不断加大融“智”力度,靠优秀人才,在竞争中立于不败之地。笔者认为,当前阻碍国企发展的不是资金,而是人,人才是国企的第一资源。一个成功的企业首先生产的应该是人,其次才是产品。

当今,一些企业留不住人才,人才“跳槽”屡屡发生。笔者认为,造成人才“跳槽”现象的根本原因,在于企业管理者不重视人才,对人才不去培养和大胆使用,人才得不到尊重,成

就感得不到满足,价值得不到实现,所以,人才“跳槽”已不属于偶然。他们转行择“主”,另谋高就,寻找施展才华的舞台,已是情理之中的事。没有人才,所谓科技、信息、资源、产品、市场、管理等,都是空谈。

短评:

由海信人才观看国企用人

笔者认为,国有企业的最大弊端之一,是不敢用人,从而导致人浮于事,造成人力资源存量的僵化与恶化。

只有一流的人才,才能创造一流的产品;只有一流的人才,才能创造一流的企业。凡国内外成功的企业,无不重视广泛引进人才,放手培养和使用人才,为人才发挥作用创造各种优越条件,形成了尊重人、理解人、使用人、培育人的良好用人育人环境和机制,广泛吸引各路英才加盟,创造超速发展的现代企业。笔者认为,没有对人才的独特理解和精心创造,就不会有企业的真正成功。企业的持续恒久发展,是人才发展的延伸和再造。

在今天知识经济时代破门而入的新形势下,人才的培养已是面临的最大课题之一。兴业兴邦的大任,迫切需要各类人才。学习领会海信培养使用人才的思想,对于我们造就大批适应新世纪的人才,大有益处。



53岁的贾宝军(左)接替56岁的黄天文(右)出任中钢集团总经理。



理、党委副书记,免去黄天文中钢集团总经理、党委副书记职务。

这是中钢集团在其网站上发布的新闻消息。

根据中钢集团发布的新闻稿,国

中钢换帅:贾宝军接棒黄天文

资委副主任金阳在当天的会议上“肯定了过去几年中钢集团改革发展所取得的成绩,指出这次主要领导的调整是根据工作需要作出的”。

对于黄天文免职后的去向,人民网援引知情人士的话称,现年56岁的黄天文可能被安排到其他央企任外部董事或独立董事。

资料显示,黄天文的接任者贾宝军现年53岁,2010年调任中钢任集团党委书记、中钢股份公司总经理,此前一直在武钢,任武钢集团副总经理。

根据公开简历,黄天文于2003年12月出任中国钢铁工贸集团公司(后改名为中钢集团)总经理兼党委书记。2005年开始,在黄天文带领

下,中钢进行了一系列并购重组,逐步构建起了“矿业、炭素、耐火、铁合金、装备制造”五大产业运作格局,“中钢模式”一度受到国资委认可。

但此后事态起了变化。据财新网报道称,“这些收购并没有给中钢带来较好回报。”2008年,中钢出资14亿美元收购澳大利亚中西部矿业公司100%股权,原计划铁矿石年产量3000万吨以上。不过,2009年这一项目还处于前期勘探阶段,当期亏损9281万元。

去年8月,《新世纪周刊》曾报道,国家审计署对中钢集团审计后通报称,中钢存在财务管理混乱等诸多重大问题。审计署发布,中钢与民营钢铁企业山西中宇钢铁有限公司之

易居中国 打造房地产行业人才高地

面对2011年新一轮的调控,中国的房地产行业已经站在了产业升级的十字路口。作为第一家横跨美国纽交所与纳斯达克的中国房地产流通服务上市企业——易居中国,则在房地产行业非常时期,实施了与众不同的“稳定军心”经营战略,使得企业数千名员工拧成一股绳,共同推动企业飞速向前发展。

涨薪战略激发员工斗志

从开始涉足房地产营销代理行业,到如今贯穿房地产一二三线城市整个流通服务产业链,从当初上海易居中国的一枝独秀,到如今在中国版图的遍地开花,易居中国树立了备受业界称赞的品牌效应,一路辉煌历程有目共睹。

而到了2011年,受政府严厉调控的影响,全国楼市开始出现下行迹象,行业中的从业者也受此影响,离职的、跳槽的、减薪裁员的现象比比皆是。作为行业老大之一的易居中国却在积极招纳地产精英人才,为应对人才缺乏等经营危机做准备。

机,但是在易居中国却暂时还没有出现这种问题。这是因为,易居中国实行了不同于别的企业做法,即:逆市高调员工薪酬,较大幅度地对员工分配制度进行了改革,将一线销售人员及相关管理人员的薪酬全部上浮10%-15%。仅此一项,易居中国每年要增加1亿元人民币左右的投入,虽然有风险,但易居中国认为值得。在易居中国高层看来,这样做不仅可以激发现有员工的工作热情,而且可以借助市场冷清、其他企业裁员之际,吸引更多专业人才前来加盟,从而为易居中国人才储备打下基础,壮大了易居中国的人才队伍。

易居中国在发展中非常强调企业的凝聚力,极为重视帮助员工树立信心,在发展中,易居中国充分发掘每位员工身上的亮点,努力把个性迥异的个体凝聚成一个一呼百应、万众一心的整体。臧总认为,只有当员工队伍对未来充满信心,心情也舒畅了,易居中国才会发展得越来越好。

打造企业学院培养顶尖人才

在易居中国,流传着几个无可复制的企业精神,那就是“亮剑精神、大

雁精神、吃蟹精神、大海精神”,不仅让同行称道,同时也成为企业发展的“座右铭”。为了培养更多的人才、打造出中国房地产服务行业的“西点军校”,易居中国成立了房地产学院。据臧总透露,易居学校是一所具有特殊精神的学校,其训练完全封闭,一切通信设备上交,个人的一言一行要服从团队。同时,该学院力图在极短时间内,让每一个学员得到更好的专业及人文方面的训练,激发每一位学员潜在能量,将团队、荣誉精神带到以后的工作中,共创易居中国的辉煌未来。

据了解,易居房地产学院的办学理念是:激情、创新、价值;校训是:海纳百川、激情拼搏、艰苦奋斗、自强不息;弘扬的精神是:亮剑精神、吃蟹精神、大海精神、大雁精神。该学院每年投入巨资,实施员工招募、培训、养成的全过程。

这便是易居中国新10年发展规划中的“人才战略工程”,这个项目就是建立培养房地产行业最顶尖房地产营销实战型、专业型人才的企业大学。由于易居中国新10年全国化战略,就是要将服务基本覆盖到中国每一个城市,这就需要一大批能够一致



易居中国董事兼总裁臧建军

行动、一致理想、一致行为、一致标准的易居人和团队去开拓和深耕。易居房地产学院便承载着这一重大责任。

据臧建军透露,在新的10年里,易居中国将通过自上而下地渗透,把员工招募、人员养成、员工晋升、职业生涯的规划等作为头等大事来抓。易居中国誓将培养一支充满激情、敢于战斗的团队,这一团队像是一团团篝火,照亮黑暗,也像是一棵参天大树,狂风吹不倒,暴雨打不毁,永远朝气蓬勃、热情向上。一直以来,易居人都有一个执着的追求,那就是打造易居“卓越的品牌、优质的资源、完善的标

准、一流的服务”。

(一大把网)

企业名片:

易居(中国)控股有限公司是一家成立于2000年的现代化房地产服务企业,主要从事一手房营销代理、二手房中介经纪和以现代信息技术为依托的房地产咨询及信息服务,是中国规模最大、覆盖面最广、品牌最领先,并拥有独特专业技术支持的房地产综合服务商。

羚锐制药 员工培训做到“五个结合”

日前,国内知名中医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司启动了2011年年度员工全员培训学习活动。该公司人力资源部门提前进行精心准备,重点策划,授课内容做到五个结合:注重与企业“十二五”发展规划相结合,突出羚锐“二次创业”,讲清国内外医药行业发展趋势和羚锐制药所处的地位;与公司生产经营目标相结合,突出降本增效、环境经营,讲清面临的挑战和羚锐人的责任;与药品生产、经济技术指标相结合,突出追求最佳操作,讲清基础管理和技术创新的重要;与员工岗位相结合,突出员工技术、技能提升,讲清推进自主创新型员工队伍建设的实质内涵;与深化“党员示范岗”活动相结合,突出党员先进性教育和创先争优典型案例教育,讲清党员要发挥模范作用和表率作用,在推动企业持续健康发展方面的引领作用,通过增强党员责任意识,让每位党员真正做到平时时刻看得出、关键时刻站得出、危难时刻冲得出。

连日来,羚锐制药各基层单位或部门分别在各生产基地与生产车间、科研一线开辟现场授课点,主要领导实施倒班式授课,确保100%覆盖到全员。通过层层教育和面对面沟通,进一步激发全体员工的积极性和创造性,推进企业生产经营各项工作的落实。

襄阳市举办《社会保险法》知识培训班

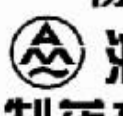
本报讯 5月14日,湖北省襄阳市人力资源和社会保障局举办法律法规培训班,市直人社系统全体机关干部及所属单位负责人近500人,参加了《社会保险法》暨社会保障法律法规业务知识培训。

培训班邀请了该市人社局相关科室及市医保局负责人,重点对基本养老保险、工伤保险、基本医疗保险、失业保险以及新型农村社会养老保险等一系列政策进行详细的讲解,并专门进行了社保案例分析和探讨。此次培训,内容全面丰富,安排合理紧凑,既有对《社会保险法》的重大意义、立法背景、立法原则等宏观理论的深入阐述,也紧密结合襄阳工作实际,对《社会保险法》的主要内容及养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险业务的具体操作展开研讨,具有较强的针对性、指导性和操作性,得到了参训学员普遍认可。

将于今年7月1日起正式实施的《中华人民共和国社会保险法》,首次以国家法律的形式确立我国所有公民和劳动者在年老、患病、工伤、失业等情况下,可以获得一定经济保障的制度。重新修订的《工伤保险条例》,也是对社会保障法规体系的不断更新和完善。通过培训,为提高人力资源管理人员的业务素质及知识水平,提升社会保障管理服务水平打了坚实的基础。下一步该市将继续深入开展《社会保险法》的贯彻落实工作,不断拓展宣传渠道和方式,抓紧清理和修订相关社会保险配套措施,全面落实《社会保险法》实施前的各项准备工作,让这部民生大法更好地惠及全市城乡广大居民。

(特约记者 田伯韬 吴涛)

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