

名企用人 | MingQiYongren

北汽与东风赴德招聘 中国车企“洋才”吸引力增强

□ 刘 霞

今年6月份从多特蒙德大学毕业的Markus(化名)正在为毕业之后的去向作准备,这位工业工程专业的本硕连读生正在德国博世公司实习,“当我听身边的同学说一家中国的汽车企业正在亚琛工大招聘时,决定带着简历过去试试。”

这个德国本地学生的举动给卢咏留下很深的印象,卢咏是北京奔驰人力资源总经理、北汽集团德国海外招聘团的核心成员之一,此去德国是为即将上马一系列新项目的北京奔驰招募高端人才。

“北汽集团把这次招聘对象重点锁定为在德国就读的中国留学生以及在德国工作的华裔人才。但没想到也吸引了一批德国本土人才。”卢咏坦言,北汽的国际吸引力出乎意料。

中国车企的吸引力

到全球汽车制造业最发达的德国招揽汽车人才,北汽集团事先做了细致的准备。

首先在地点的选择上,主要集中在斯图加特、亚琛、慕尼黑三个地点。

“亚琛是德国著名的亚琛工大所在地,校园人才优秀。而慕尼黑的大学,在工程、电子、机械等工科方面的综合排名靠前。”北汽集团人力



资源总监高原,是此次北汽集团海外招聘工作的负责人,他介绍说。

其次,为了保证招聘效果,北汽抛弃了传统国企的招聘方式,委托全德学生联合会、全德华人机电工程学会、中国汽车工业技术学会等专业团体,利用这些机构的社会关系和影响力,提前两个月与目标人群点对点沟通,使签约率大幅提高。

不仅如此,北汽集团还对赴德的招聘团队提出了职业化要求,比如统一着装,整个流程达到国际化公司运作水平。

德国当地的中国留学生以及在中国工作的华裔人士是北汽招聘的主体,但也有10%是德国本土人才。

中国汽车市场稳坐全球“老大”的宝座之后,中国不仅成为跨国汽车巨头们投资的热土,对相关人才的吸引力也逐渐增强。接下来的问题是,如何能够将这些人才真正整合到企业中,并且让他们发挥自己的价值。

汽车人才逆向流动

北汽对专业人才的迫切需求是国内汽车行业人力资源匮乏的一个缩影。以此次北汽海外招聘为例,几乎涉及整车制造的所有岗位,包括整车性能、总装技术、机械设计、汽车电子、新能源电动,以及车辆工程、发动机、机械、焊接、车辆化工等专业。

中国汽车技术研究中心人力资源专家尤嘉勋认为,国内在汽车研发、制造以及后续服务等整个产业链上的专业人才均供不应求、缺口巨大是目前的现状。

“汽车产业缺乏四类人才,一是管理人才,二是研发人才,三是高素质的生产技能人才,四是缺乏服务人才,尤其是支撑企业‘走出去’战略的国际化人才。”尤嘉勋坦言。

德国作为全球汽车工业的发源地,是汽车人才集中地。中国汽车企业对德国人才自然心生向往,于是更多的国内车企将招贤纳士的目光放在德国注册留学的中国学生以及客座研究人员身上,目前这个群体的总数已超过3万人。

“与海外人才交谈,跟他们谈得最多的是个人与应聘岗位契合度问题。而对于北汽来说,怎么给海外优秀人才设计个人发展的通道,是值得深思的问题。”高原坦言。

稻花香集团人才工作“全面开花”

5月27日,在湖北省宜昌市夷陵区组织召开的人才工作会议上,稻花香集团被评为人才工作先进单位,集团董事长蔡宏柱荣获全区唯一的“突出贡献人才”奖项。此外,稻花香集团总工程师谢永文被任命为夷陵区第三届白酒研发首席专家,集团总经理蔡开云,关公坊酒业公司董事长、总经理秦道禄,稻花香酒业营销公司副总经理罗贤强被确认为夷陵区第三届企业经营管理拔尖人才,稻花香酒业总工程师杨林被确认为夷陵区第三届高技能拔尖人才。

一直以来,稻花香集团将人才资源视为企业最重要的战略资源,将人才工作作为企业的核心战略之一,坚持“以人为本”的思想,创新人才通道,在积极从企业内部发掘人才的同时,广泛从外部吸纳人才。在人才培养上,该集团优化环境,注重“事业留人、情感留人、待遇留人”,为人才提供广阔的发展空间和创业平台,建立了五级人才管理制度,激励人才成长。同时,该集团还经常组织开展各类活动、专业技



能培训,激发人才创造力。目前,稻花香集团已拥有员工13200名,大专以上学历1191人,211人具有技术职称,还拥有5名国家白酒评委。2010年,在全体稻花香人的努力下,稻花香集



团实现销售收入73.16亿元,创利税7.1亿元。夷陵区委、区政府领导与获奖单位代表、个人合影

区扶贫开发暨老促会工作会议上,稻花香集团荣获“全区‘十一五’扶贫开发工作先进单位”称号。

又据消息,在5月27日上午召开的夷陵

用友新道:构建“人找人”社区 创新人才培养之道



□ 巴 里

5月19日,用友旗下专业教育公司——用友新道科技有限公司正式挂牌成立,从而成为用友的又一艘产业航母。用友新道将致力于云时代信息化环境下学习型组织构建和人才培养,目标是成为中国一流的管理与信息化人才培养与服务提供商。

据悉,为建立、发展用友教育产业,用友集团从内部和外部,调集了大批人才精英,并委派有“会计电算化教学第一人”之称的用友公司高级副总裁郭延生担任新公司——用友新道科技有限公司总裁。郭延生表示,“人找人”社区的创新模式使得企业更加精准的找到所需专业化人才成为了可能。

“用友新道整合了用友集团最佳优势资源,配备了强大的教育团队阵容,由此,用友集团从咨询、软件、IT服务到培训教育与人才服务的战略格局全面形成。”

共建“人找人”社区

郭延生表示,云学习平台基于“人找人”理念,希望以用友的优势建立起企业客户和院校的联系。目前,用友已有1300余家合作院校和120万多家企业客户,因此,从用户规模来说,构建起基于云的“人找人”的平台完全可行。

“‘人找人’平台理念的落地,需要通过技术系统实现。”郭延生表示,云计算是海量信息处理,而新的网络技术第二阶段则更多的表现为社区化。与传统的招聘网站不同,用友新道的“人找人”平台具有更专业、更聚焦等特点。通过把经过专业化训练的学生信息放到平台上,从而让企业客户在平台上可以精准地找到所需的适用人才。

独“道”之处

用友大学校长、用友新道科技有限公司副总裁田俊国表示,云时代不仅是技术,而是蕴含着哲学、逻辑问题,我们通过整合最优资源给

客户最完美的体验。首先,用友拥有雄厚的客户基础,包括院校客户以及百万级的企业客户,因此,用友新道有机会整合社会的资源、整合学校资源从而最终为社会服务。云时代最核心的精神就是整合资源,“人找人”社区就是通过资源整合从而给客户带来专业化、精准化的完美体验。

田俊国表示,过去培训多是以人员岗位胜任模型为主导,而用友新道的理念则是通过把课程落地,倡导企业变革后以执行为主导的、以事件为中心的培训,从而最终让企业实施变革成功成为现实。

田俊国指出,用友新道商业模式的差异在于把“以人为核心”转变为“以职业战略”为核心,并通过与用友在管理软件领域所拥有的强大基础相辅相成的方式,从而将传统的学以致用变为“用以致学”。另一方面,用友新道为企业提供能够满足企业变革所需要的相应人才。把企业需要的人才通过管理软件应用专业和实训平台提前植入到学校,用认证的方式筛选出企业需要

的人才,然后把人才输出到正在实施变革的企业中去。在这个过程中,与用友软件的主业优势紧密结合,这也就是用友新道的独“道”之处。

确保创新模式“落地”

用友管理软件学院常务副院长朱春燕表示,毕业生不好找工作,很大程度在“应用”方面存在鸿沟。而用友新道就致力于填补这道“应用”的鸿沟,对毕业生进行“学历后的职业教育”,从而让其满足企业和行业的用人需求。

郭延生表示,用友新道与传统意义上的培训教育机构并不一样。其不仅拥有强大的软件研发实力,而且还拥有众多曾经在一线打拼过的企业管理者、实战家做讲师,并且还拥有一套包括师资培训、课程开发、在线学习等在内的完整体系结构。

针对企业需求行业化的问题,郭延生表示,用友新道将学生所掌握的能力划分为通用能力、专业能力和科研能力。在培训中,更多的解

决学员的通用能力,而大多数情况信息化技能是触类旁通的。

田俊国表示,用友新道致力于帮助高校,让高校的专业更加实用,致力于支持企业,让企业的变革和项目通过人员的能力提升顺利实施。

同时,据记者获悉,在用友管理软件学院,“新道模式”已经落地,并为众多企业培养和输送了大量的专业化人才。

协办单位:

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

三胞集团的 人才管理之道

三胞集团的人才管理理念概括起来就是“三心一性”:“责任心,上进心,事业心和悟性”;三胞集团用人有个四字诀,叫“推、拉、留、汰”。

□ 徐淑妮

从南京禄口机场到南京市区的路,可以看到宏图三胞的门店不断涌现,但其实宏图三胞还仅仅是三胞集团旗下的IT连锁业。这家1993年创办的民营企业现如今已经拥有宏图高科、宏图三胞、宏图地产、金鹏集团、富士通计算机设备有限公司等独资、合资企业20余家,总资产达200亿,年销售额突破350亿,员工人数超过16000人。2010年位列“中国企业500强”第174名、“中国民营500强企业”第14位。

在这些辉煌与梦想的背后,凝聚着集团董事长袁亚非先生独特的用人之道。

“三心一性”的治人之道

三胞集团的人才管理理念概括起来就是“三心一性”:“责任心,上进心,事业心和悟性”。

第一,责任心,不抱怨。一个人如果有强烈的责任心和良好的职业操守,就不应该抱怨,而是永远用积极的心态面对问题。三胞人认为,抱怨就是虚度年华,因为抱怨从来只能扩大问题而不能解决问题。

第二,上进心,“不正常”。真正有上进心的人,一定有“不正常的精神”。“不走寻常路”是企业创业发展的普遍道路。正常的付出得到的必然是正常的结果,只有“不正常”的付出才能有超常的收获。所谓危机意识、只争朝夕的干劲、“没有条件,创造条件也要上”的魄力,都源自这种“不正常”的工作精神。但在工作方法上却要提倡科学的态度,应该运用科学的理论,使用专业的工具,甚至“广泛借力”,借助第三方机构的专业力量。

第三,事业心,执行力。事业心、敬业精神不应该是虚的,一旦具体到工作中就是执行力。企业如同机器,成千上万个零件中只要有一个零件不能正常执行指令,机器可能就无法正常运行。企业要做到令行禁止,就要求企业员工必须有高度的执行能力。员工的敬业既包括必须掌握岗位所需的知识和能力,也包括不断强化执行力。

第四,悟性,“自我反省求进步”。21世纪是一个科技进步、知识更新、信息爆炸的时代,社会面貌日新月异。逆水行舟,不进则退,一个人想跟上时代的脚步,就只有“好好学习,天天向上”。道理说来简单,小学生琅琅上口。做起来不容易,但三胞集团希望全体员工永远都做热爱学习、积极进步的“小学生”。

“推拉留汰”的用人之道

三胞集团用人有个四字诀,叫“推、拉、留、汰”。对符合要求积极进取的员工,在他们的学习提升上要“推”一把,让他们进步得更快;对跟不上公司发展要求的员工要“拉”一把,尽量鼓励,给他们各种学习培训的进步机会;对于“推”不了、“拉”不动,进步不大但能留用的也可以降到合适岗位“留”一下;对于“留”下来还是把握不住机会,长期不学习不进步又眼高手低的人,从公司长远发展考虑,也只能用“汰”字诀,予以淘汰。“推拉留汰”的用人四字诀,充分体现了三胞集团“厚道、讲理、明目”的企业价值观。

不唯职权的影响之道

人才大体可分为管理人才与技术人才。三胞集团把人才分为干事的、谋事的、谋人的、谋社会的。能带领做具体事情的人是干事的人;能将干事的人组织、管理好的是谋事的人;能将谋事的人组织、管理好的是谋人的人;能将谋人的人组织、管理好的是谋社会的人。

技术人才一般就是干事的人。而管理人才的作用就在于谋事、谋人乃至谋社会。三胞集团对管理人才的能力要求包括以下几个方面:调查研究的能力、发现问题的能力、想出办法的能力、制定制度的能力、宣贯执行的能力、检查监督的能力。三胞人认为,企业领导干部之所以能够成功管理下属,依靠的不是他的职位权威,而是因为他拥有这些能力,进而能够发挥影响,让下属自然而然地跟随管理者的指挥棒起舞。