

策划词 | CEHUACI

越来越多的经验表明,通过“Hi Touch”(高接触)手段让学生在一定程度上融入企业,会使校园招聘取得意想不到的效果。很多企业已采用了类似“校园人才选拔赛”的方式,探求在校园招聘中如何精准选人,并降低招聘成本。尽管可以尝试的方法很多,但效果却各不相同。而那些在校园招聘上颇有建树的企业经验表明,校园招聘项目取得理想效果的关键,在于要把招聘目的、流程策划和实施细节等作为一个整体来看待,在这个过程中实现“Hi Touch”。



既挖到可塑性高人才 还有效降低招聘成本 看名企 如何爱上校园招聘“Hi Touch”

□ 本组稿件撰写 刘春晖



三星集团人事“大地震”

三成高管或被更换

韩国三星集团的人事大变动近日正式拉开了序幕。集团的指挥棒——未来战略室的监督和人事负责人,还将对那些从未提出过创意型事业构想的原地踏步型的高管们进行调动。

6月15日,三星集团把三星电子事业部长郑贤豪任命为新任的未来战略室经营诊断组组长,把三星电子人事组专务郑金勇任命为人事支援组组长。

三星相关人士表示,人事变动将不只针对涉嫌腐败的相关人员和负责人,还将对那些从未提出过创意型事业构想的原地踏步型的高管们进行调动。

三星内部预测可能会“调换30%的高管”。未来战略组李仁用副社长在面对“子公司也会有人事变动吗”的记者提问时回答称:“将在社长们自己的权限范围内进行。”

此前,三星电子集团董事长李健熙在接到三星 Techwin 的监察结果报告后生气地说:“曾经被三星引以为豪的干净的组织文化被破坏了。”曾为集团监察负责人的前任经营诊断组组长李荣镐根据任命高级官员为组长以壮大监察组力量的集团方针退居了二线。预计经营诊断、人事支援的两位前任组长将返回原所属公司三星电子。

三星在年中对高管实施人事调动是非常罕见的,之前一般都是在年末或年初进行的。打破这一惯例进行人事大调动充分说明了迫切需要人事改革。

李健熙在今年4月21日首次去首尔瑞草洞公司大厦上班时称“全世界都在牵制三星电子”,表示经营环境并不轻松。这是在提及苹果公司对三星电子提起专利诉讼等问题时所说的。一位不愿透露姓名的三星高层管理人员表示:“在这种情况下,出现了子公司职员们有不道德行为的报告,惹得李健熙会长大怒”,“李会长要求进行人事改革,为了响应他的要求,以未来战略室为中心展开了人事大调动”。

据悉,李健熙尤其强调要对金融子公司进行高强度的改革。这里也包含着对过去事业成果的指责。李会长从几年前开始就表示“为什么金融领域内出现不了像三星电子这样享誉全球的大企业呢”,多次提出了严厉指责。在2010年年末的人事调整中,他将中国三星社长朴根熙任命为三星生命保险营业部门的社长、把通用电气(GE)出身的前三星 SDI 社长崔治勋安置在了三星信用卡社长的位置上,这些就是为金融子公司的全球化做铺垫。(中经)

A. 安利:专业成就校园雇主品牌

企业做校园招聘的目的,决定着校园招聘方案制定的方向与执行的具体形式。

安利公司在6年前开始做校园招聘工作,截至目前,已通过校园招聘,吸纳了来自国内28所高校的131名优秀毕业生。“‘培养公司后备人才,建立公司的雇主品牌’是安利公司贯穿始终的目标。随着公司的发展,安利对优秀人才的渴求不断提高。”身为人力资源总监的 Richer Rao 希望,在今天的校园招聘中能为企业吸纳到更多优秀的后备人才,不断地完善公司内部培养人才的企业文化。

6年前,Wills Li 的身份是中山大学应届毕业生,他当年以优秀的表现加入安利(中国)的培训生项目,成为安利的一员,并如今晋升至助理经理的职位。经过几年的实践,

在安利吸纳进的131名优秀毕业生中已有48位像 Wills Li 这样的人被晋升为经理、高级主任级别。往届的“培训生”在安利的实际工作和发展状况,给安利的管理层和内部员工,更给人力资源部门树立了信心。现在,安利的校园招聘的目标和诉求应该更清晰、更集中。

在安利人力资源高级经理 Jessica Zheng 看来,做校园招聘就是做细节。因为,从企业进驻校园张贴招聘广告,到组织学生参与校内宣传;



从筛选简历,到组织各个层级的面试活动,这其中的每一处细节都不影响学生对企业品牌的认知。

企业在招聘时往往会忽视对人才软件条件的考量,如岗位胜任能力、价值观等。事实恰恰是,硬件条件是人员能胜任工作的前提,而软件条件则是他们能干好工作的根本。但对很多企业来说,考察人员的软性条件会很困难,而通过这一系列活动,安利公司不但达到了考察人员软性条件的目的,也通过让学生身临其境地感受安利的专业精神和服务意识,帮其树立了在学生心目中的雇主品牌形象。

“今年的招聘质量效果超过了我们的预期,几年后,这些通过测试的学生将成为安利管理层中不可或缺的一员。”Richer Rao 对安利中国未来的领导力培养充满信心。

B. 华硕电脑:开“营”了

“闭营晚会上,几乎所有的营员都哭了。5天的训练让我们这些来自五湖四海的学生从陌生到熟悉。从最初小心地保持着距离到分别时敞开心扉、相拥而泣。”2007年7月28日,在北京市九华山庄,王晶和其他36位营员一样,泣不成声。这些在校大学生参加的不是某选秀节目,而是“2007华硕校园精英培训营”。在之前的5天中,他们只睡三四个小时,他们体验着前所未有的紧张、充实与开心。

在这5天中,37位来自全国各大高校的优秀选手在“2007华硕·英特尔校园精英培训营”中,零距离接触华硕,接受了诸多富有挑战性的

专业培训。“刚入营的时候并没有考虑那么多,直到离开我才发现我已经不知不觉融入了华硕的文化。我必须训练结束时做出自己的选择。”王晶说。

“‘华硕校园精英招募行动’不是一场单纯的企业招聘会,更是一场旨在提高在校大学生‘就业力’,完成与社会成功对接的公益活动。在当前大学生就业压力大,职业竞争力不足的情况下,我们希望通过校园招聘专业而高标准的选拔,给高校大学生一种前所未有的求职体验,帮助大学生检验和提高自己的综合能力,而这是我们做校园招聘的目的。”华硕电脑中国业务总部品

牌总监郑威介绍。与一般IT公司不同,华硕在给出求职者递出Offer之前,就已经开始了在校大学生的培训,华硕校园招聘活动自校园巡讲时起就开始了第一轮培训;对于应届大学毕业生,经过选拔后他们将进入“华硕学院”进行更详细的职业能力培训;而非应届毕业生将通过加入华硕“硕生”团队,获得由华硕提供的各种实习和培训的机会。这种颇为“超前”的做法,为华硕培养了很多优秀的人才。

郑威介绍,目前在华硕中国业务总部7个大平台的业务主管中,有5位是通过华硕校园招聘行动培养出来的精英。

C. 可口可乐:挑战“校园总经理”

2007年5月8日,北京林业大学。由北京可口可乐饮料有限公司和智联招聘联手打造的“2007可口可乐校园总经理”项目进入“压力面试”阶段。

面试已经持续了两个多小时,激烈的竞争进入白热化状态。台上是接受压力面试的学生,台下坐着来自可口可乐人力资源部和业务部门的高管,以及智联招聘的专业测评专家。

一切都在紧张有序地进行,但意外发生了。在专业评委面前,台上应聘者的麦克风频频“卡壳”。面对意外,学生们表现不一,他们有的左顾右盼、惊慌失措,有的镇定自如通知工作人员更换麦克风。令学生们没有想到的是,这些意外竟被当作考察环节,学生们这些看似不经意的表现,都统统曝光在台下评委的眼中,并影响到对他们的评分。

但实际上,与其他公司不同,招聘并不是可口可乐进行校园招聘的主要目的。从3年前可口可乐开始做校园招聘以来,也仅招聘了不到10名毕业生。北京可口可乐饮料有限公司董事副总经理韩承平介绍,可口可乐做这个项目的目的很明确,就是要通过为大学生提供全方位的锻炼机制,帮助他们缩短自身不足与用人企业需求之间的距离。

“在校园总经理项目中,我们教会了学生如何做生意,如何与人沟通,如何面对困难和挫折。”韩承平说。

“抢人”又圈地 “烧钱”谋上市 团购网 战局陷入“万团大战”

也越发激烈之时,进驻三四线城市,走“农村包围城市”的道路是团购网站的必然选择。58同城CEO姚劲波认为:“任何城市,只要当地有消费、有商家,团购业务就可以发展起来。58同城对三四线城市会持非常乐观的态度,我们会以农村包围城市的策略,把三四线城市做起来。”

融资 争先恐后密谋上市

6月初团购网站鼻祖Groupon向美国SEC提交上市申请书,预计融资7.5亿美元,今秋上市,一旦成功Groupon将成为全球首家上市的团购网站。但是近日该公司CEO梅森在面对中国媒体时对此却只字不提,寒暄过后连道歉都没有就匆匆离场。数据显示,尽管该公司营收增长迅速,但仍未盈利,2010年亏损达3.89亿美元,今年前3个月亏损达1.027亿美元。最新消息称,由于财务上遭到质疑,Groupon上市或延期至今秋。

同时,国内团购网也在运作上市。日前,窝窝团召开新闻发布会,宣



布已经成功获得了鼎晖、天佑、清科等多家机构战略投资,预计融资2亿美元,并且同步启动美国纳斯达克上市程序。不过,有外界声音对此表示质疑:“窝窝团都排不上国内行业前十,上市有点天方夜谭。”

拉手网同样不甘落后。据悉,拉手网迄今融资总额已达1.7亿美元。吴波先前曾表示,“拉手网的C轮融资将在2011年6月份开始启动,计划到2012年内上市。”而事实上,拉手网将C轮融资提前到今年4月,暗地里也加快上市进程。有消息称,吴波

近日又将频繁会见风投谋求更大的注资。高朋网COO欧阳云也表示,高朋网未来不排除独立上市。

事实上,烧钱似乎是团购网站公认的抢占市场的最佳方案。多位团购市场人士坦言,“资本”几乎是支撑团购网站持续运营的全部力量,没有了融资支撑,团购网站将难以为继。糯米网总裁沈博阳透露:“在美国,Groupon与商家之间可以实现盈利5.5分成,而国内公认的水平是1.9。国内团购行业利润甚至更低,现在10%也已经守不住了。”

业界说辞:

而这样草莽生长的团购网站不止是挤压到了小网站的空间,大网站的日子也不见得悠闲。满座网CEO冯晓海对记者表示:“前一阵子开心网进军团购后也在猛招人,而之后也开始缩减团队。”

人人网陈一舟认为,“现在有几千家团购网站,其中拿到钱有能力烧下去的不过10家,而未来这10家剩下的不会超过5家。”

惠普任命中国区新总裁



6月20日,惠普宣布,任命史蒂夫·吉尔(Steve Gill)为中国惠普有限公司总裁暨全球销售副总裁,自2011年7月1日起正式生效。

史蒂夫·吉尔将负责掌管硬件、软件和服务产品线,推进“瞬捷企业”业务,同时作为中国惠普有限公司总裁来领导中国业务的运营。史蒂夫·吉尔办公地点位于北京,将向惠普亚太和日本地区总裁符标榜汇报。

在过去的10多年中,史蒂夫·吉尔一直在惠普担任高层管理职位,自2009年6月起担任惠普韩国总裁兼企业业务集团副总裁。自2002年至2009年之间,史蒂夫·吉尔担任惠普英国和爱尔兰地区总裁。

史蒂夫·吉尔拥有数学学士学位,获得伦敦普华永道会计师事务所的会计师认证。他在IT行业有着超过30年的任职经历,曾在索尼、莲花、英迈和康柏担任高级财务和管理职务。

在史蒂夫·吉尔出任中国惠普总裁之前,前摩托罗拉中国高管高端彬曾短暂任职这一职位。今年4月29日,加盟中国惠普仅7个月,高端彬宣布离职,中国惠普并未就其离职原因作出详细说明。(罗亮)

▶▶▶▶▶ [上接A1版]

华为 4万员工加薪 击破降薪传言

华为外籍员工总数约为21700人,海外员工本地化比例从65%升至69%。华为还对外籍员工开放管理岗位,实现管理团队的多元化。

分红与业绩直接相关

华为的薪酬架构由工资+奖金+股权分红组成。创办初期,华为采用了全员持股的方式吸引人才。据悉,华为有两大股东,一是代替员工持股的深圳市华为投资控股有限公司工会委员会,持股比例为98.58%。另一个股东为自然人任正非,持股比例为1.42%。但是,华为从未公布过其总股本。

华为目前有11万员工,其中6.5万多人持股。据了解,近5年,华为业绩每年都实现了24%以上的增长,利润更是高达50%以上,经营活动产生现金流也每年增长49%以上。这保证了员工每年都能拿到极高的分红,去年每股红利达到298元。一华为员工表示,“每年分红后,车库中都会多出不少好车。”

“员工持股后,就与企业利益捆绑,分享企业发展的回报,个人目标与企业目标达成一致。”陈朝晖表示。

但是,华为有着相当严格的薪酬制度,并不能根据员工入职的年限来猜测其薪水高低和股份多少。据华为员工介绍,新员工在进入公司两年之后,如果绩效突出,就可以加入员工持股计划,自愿购买公司根据绩效和级别指定的一定额度的股票,此后每年公司根据绩效情况进行配股。

由于分红与业绩直接相关,因此,记者从华为方面也了解到,若华为总体业绩增长不强劲的话,其分红也有可能降低。