

A2 | HR CELUE | HR 策略

策划词 | CEHUACI

为了招到合适的人才,企业不惜万里挑一,花费大量人力财力进行大规模的撒网式招聘,“海招”成了企业招聘的一大特征。但是,这种耗时耗力的招聘方式,不仅让广大求职者疲于奔命,也让企业 HR 苦不堪言。因此,许多企业开始思索,如何去创新和完善现有的招聘模式。



“海招”乏力 企业招聘创新求变

▶▶▶▶▶ [上接 A1 版]

浙商大佬齐聚杭州 畅叙使命和未来

目前正泰除了智能电器、新能源产业、投资公司以外,还成立了正泰公益基金,做公益事业。

而马云、邱继宝、李书福在论坛中被作为压力下发挥浙商“永不言败”精神的代表。

马云在最近的淘宝风波中一直处于风口浪尖。今天马云坦陈自己跟外界和政府的关系处理得比较糟糕,处理不是想从政府拿到什么,而是得到他们的理解,因为促进整个商业的发展,他们是一个积极的力量。

此前在淘宝风波中马云被认为被迫于外界压力而退让。

浙江飞跃集团董事长邱继宝则是浙商在 2008 年金融危机中浴火重生的代表。当时这位工业缝纫机巨头陷入困境。一口乡音的邱继宝认为是发展过快、投入过大,创新有所超前,制度有缺陷惹的祸。

现在回顾这个伤口,通过股权转让获得新生的邱继宝显得豁达,他说:“当初,浙江省领导送给我 16 个字:解决当前、立足未来、标本兼治、转型升级。这 16 个字比给我 16 亿都重要。通过倒逼,飞跃有了新的的发展,从生不如死到艰难转型再到飞跃转型中取得大效益。”

和邱继宝一样,李书福同样是转危为机的浙商代表。此前他在备受争议中收购了国际品牌沃尔沃。

“整个中国加入世界贸易组织以后,中国和世界已经完全融在一块儿,中国离不开世界,世界也离不开中国,在这种情况下如何来认识一个新的世界给我们带来新的机会和挑战。”李书福的视野充满了国际化色彩。

海外浙商情系故土

而来自海外的浙商乡情让人动容。

旅居法属圭亚那的郭胜华是浙江温州人,他今天自爆曾经是一个地地道道的农民,经历过生活上的磨难,1976 年 21 岁出国的那一年,他对乡亲们作出了承诺,到国外挣 10 万块钱回来当村长,带领大家一起致富。

“值得我欣慰的是,对在法圭的浙江人来说,共同富裕成为现实,4000 多个老乡先后在我帮助下走上了致富之路。”现任法属圭亚那亚美杰国际投资集团董事长郭无比自豪。他表示会尽心尽力回报家乡,对家乡的发展和进步作出新贡献。

浙江省工商局局长郑宇民是本次论坛组织者之一,他在回答微博网友“救不救温州、浙商是不是风光不再、浙商回归何处落脚”等问题时妙语连珠。

“浙江的民营企业有一种特质,不吵不闹不跑不倒。要学习沙漠里的胡杨树,千年不死,死而不倒,倒而不朽,这就是浙江民营企业的实质。”郑宇民一番话引发全场掌声雷动。

□ 本组稿件撰写 何芳

A. 变“海选”为“精挑”

“招人招到脑抽筋有木有?! 推荐几十个人,领导就是不对眼的有木有?! 高端人才说有就有直接挖掉,你当是挖白菜啊!”

“100 份简历里面 99 个用不上,应届生也投总监职位的有木有?!”

……

以上这段痛苦的“咆哮”,来自于一段近期在网上热传的小视频“痛苦的 HR”。据说,“痛苦的 HR”被点击了 200 多万次。

“TOM 猫咆哮的那些痛苦我们都是感同身受的,因此我们一直在思索如何创新去完善现有的招聘模式。”举贤网人才研究院院长鲍明刚博士表示。

企业之间竞争成本白热化,即使是在人力资源管理方面也有所体现。有的企业就把校园招聘作为企业新增人才的主要来源。

提前进校园、建立企业在校园的人际关系网、组织校园宣传活动及提供学生全方位展现能力的信息平台这四种方式,成了各大企业人力资源部今年新一轮的校园人才争夺战的“新招”。

“每年到了校园招聘的时候,我们就像在准备打一场恶仗,整个过程真的可以用艰苦卓绝来形容,但是我们作为跨国大公司,必须采用这样的海招模式,广造声势,大规模招聘。”一家快速消费品企业的人事经理在谈起性价比不高的海招式的校园招聘时,充满无奈地说。

业内有专家表示,在劳动力市场供大于求的背景下,海选海投的传统校园招聘模式有其存在的必然性,但企业更需要采取一种新模式作为补充,来打破现有的招聘困局,达到人才和企业雇主间高效、优化的最佳匹配。

“我们需要从当前的强调筛选



转换为重视匹配,把‘海选’变为‘精挑’。”北京高校毕业生就业促进会秘书长关长海指出了校招模式变革的方向,他认为用人单位和广大求职者应同时打破原有的思维模式,采用新的校招模式,从固有的“筛选”逐渐向“匹配”的模式改进。

“我们正经历最严重的人才干旱。”一位不愿具名的企业 HR 表示,为了解决这种干旱,她们首先采取的是开源,通过多增加几条招聘管道网罗人才,其中之一便是提前入驻目标学校进行“校招”。

一些以“匹配”为指导原则开展校招工作的企业 HR 则把自己定义为“校园猎头”,这些“猎头”并不急于大范围地扫网,接收简历。与之相反,他们选择悄悄潜入校园中的学生社交网络,并设立一些“中间人”或者“眼线”,通过同学或校友“口口相传”的方式获取众学生的信任和青睐。

“这对于企业来说,不仅可以省去海招的成本,而且能够快速有效地瞄准目标学生人群,不失为揽才的高招。”中华英才网人力资源专家刘兴阳接受记者采访时表示。

不少企业还在高校中设立了“校园大使”的角色。校园大使作为企业和学生之间的桥梁,不但代表了公司形象,也是企业融入到各大高校校园文化中去的重要途径,帮助企业在校园招聘中赢得先机,为

企业未来校园招聘进行一定的人才储备。

B. 创意秀场 全方位筛选人才

简历可以展示应聘者的学习成绩和实习经历,面试可以考察应聘者的沟通表达和应变思维能力,但是一个真正的人才还需要良好性格、随和的人际相处能力等全方位的素质,而这些素质并不能在现有的招聘模式里完全展示。

于是,通过组织一些职业技能或者商业大赛,模拟实际商业项目的运作,吸引大批学生报名参加,让最优秀的人才在竞赛中脱颖而出,成为企业热衷、学生欢迎的创意招聘方法之一。在这些活动中,获胜者除了能够获得丰厚的奖品,更有机会赢得去企业实习或正式录用的机会。这一系列创意活动让校园学生有了充分展现自己的平台,校园猎头们也借此找到了最适合自己企业的人才。

知名管理咨询公司麦肯锡在过去的几年里,已成功组织了名为“麦肯锡铂青女生”的活动,在国内七大顶尖高校中,寻找优雅知性、符合麦肯锡企业文化的大三女生。比赛最后的优胜学生会获得麦肯锡的实习机会,并且有麦肯锡资深女合

伙人成为其职业辅导师。

业内人士认为,这样的创意秀场招聘活动可以有助于企业多角度、全方位地观察人才,对人才进行更精准的筛选,也能展现求职群体在不同领域的才能和禀赋;同时也能帮助企业选拔出真正符合企业文化的校园人才,避免了“海招和海投”的低效局面。

C. 90 后: 求职方式 E 味十足

2012 年,第一批 90 后大学生即将学成毕业,踏入职场。今年秋季开始的新一届校园招聘里,他们将是求职军团里绝对的主力。特立独行是 90 后鲜明时代的印记,即便在求职应聘中他们也追求个性鲜明,不愿被普通的一纸简历和平凡的面试流程束缚,创意无穷。对此,中华英才网相关专家在接受记者采访时建议,企业可以针对 90 后的特点,“投其所好”地使用创新的招聘方式。

“现在还用原来的求职方式那只能表明你太 OUT,太没创意了,我们很多同学已经在织围脖(微博)找工作了。”北京某高校一在校大三女生神采飞扬地告诉记者。标新立异是 90 后鲜明时代的印记,即便在求职应聘中他们也追求个性鲜明,不愿被普通的一纸简历和平凡的面试流程束缚,创意无穷。

90 后喜欢用微博、QQ、短信来进行沟通,书写“微简历”,企业就可以来“微招聘”。在新浪微博搜索“微招聘”,瞬间找到 27 万余相关微博,其中绝大部分都是网络、媒体、广告、旅游、文化创意产业等公司。“需要创意、需要灵感、需要文笔的公司更喜欢用微招聘这种方式,同样他们对于学生的微简历也更感兴趣。”一所在京高校就业工作负责人说。

北森产品市场部经理、高级人才测评师李奇表示:“微博之所以成为 HR 的新宠,因为它是一个天然的社交圈子。如果 HR 用微博,或者用其他的社交网络,会发现网络中有很多人是 HR。再比如一个设计师,他的网络中就有很多人是设计师。假如现在建立这样的渠道并发布信息,而且你的员工可以帮你转发,那么,100 个员工,假如每个员工拥有 100 个粉丝,那么你瞬间就可以让 1 万个人知道你发布的信息,而且,这 1 万个人当中很大一部分是你面对的目标群体,就是圈内的人。”

随着互联网技术的发展,基于 SNS 的新的招聘模式已经悄然诞生,如美国求职社交网 linked In、Facebook,还有国内的中高端招聘网举贤网。这类模式的一个共同特点是,利用社交人脉圈子进行推荐来寻找高端人才,同时为了调动社会人士推荐人才的积极性,还提供悬赏模式,推荐成功即可获得奖励。

21 省市调整 最低工资标准

人力资源和社会保障部 10 月 25 日举行新闻发布会,会上公开的资料显示,截至 9 月底,北京、天津、山西等 21 个地区相继调整最低工资标准,平均调增幅度 21.7%。

资料显示,今年上调最低工资标准的 21 个地区里,东部地区占一半,有 11 个,而且全部都超过千元人民币门槛,在全国处于领先地位。最低工资标准调增幅度最大的要属位于西部的重庆,增长了 32.8%。

其中,深圳的最低工资标准全中国最高,每月达 1320 元,较去年 1100 元涨了 20%。小时最低工资标准最高的是北京市 13 元。不过以涨幅而言,此次最低工资标准调增幅度最大的要属位于西部的重庆,增长了 32.8%。

此外,25 个省份发布了 2011 年度工资指导线,基准线多在 14%以上。

对于这一轮全国范围的最低工资标准调整,狂飙的中国居民消费价格指数(CPI)相信是主要动力之一。今年上调最低工资标准的 21 个地区中,就有至少 4 个明确指出 CPI 是主要因素。

中国的 CPI 从去年底开始便一路飙涨,今年 6 月至 8 月也都维持在 6%以上的高位。有媒体调查指出,中国不少中低层劳动者的工资涨幅实际上都被通胀“吃掉”了,而去年 6 月至今年 6 月间,劳动者的工资实际上缩减了 5%。

据最新调查显示,今年八成职场人工资没跑过 CPI,而面对着疯长的物价,四成职场人应对的方式是节衣缩食。

在比较工资上涨幅度和物价上涨幅度时,认为工资上涨幅度比物价上涨幅度低的人占 71.9%,10.9%的人认为是基本持平。实际上,工资上涨幅度跑不过 CPI 的增幅,那就意味着员工实际购买力下降了。(中新)

▶▶▶▶▶ [上接 A1 版]

IBM 前高骨干加盟 华为重整云计算

架构调整打造云计算

对于转型期的华为而言,云计算的真正兴起可谓正是时候。华为曾提出,公司将不再单纯出售电信设备。为开启云计算战略,华为已经建立大规模的数据中心,将面向企业用户出售云计算解决方案。

周震刚指出:“云计算是基于网络来提供服务的一种方式,而网络都是由运营商掌控,华为与运营商之间的关系在国内是其他厂商无法比拟的,可以和电信运营商合作完成一些别的公司无法实现的项目,这也是其最大的一个优势”。

华为方面表示:“最近华为也在积极整合之中,原来云计算是放在一个产品线传统核心网下面的,不少业务都是有些分散的,整合之后可能会有一些新思路,其中鉴于云计算的特殊性,会有相应的调整。”

周震刚透露,其中一种可能的做法是,可能会有一个支撑部门,把包括数据中心、云计算、服务器、存储产品等在内的业务都归到这个平台部里,云计算可能不会单独独立出来。

而对于华为与 IBM 以及曾扬言要赶超的思科等老牌国际劲旅的竞争,一位业内人士表示,云计算是一个涉及硬件、软件、服务等各个方面的全方位服务方式,而华为目前更多还是一个电信设备的制造商,主营业务还是其路由器、交换器等网络设备。同时需注意的是,在硬件方面如存储器等产品也起步不久,在产品的完善程度上还需要一定的阶段。

IBM 换帅 首位女 CEO 上任

□ 马文

据国外媒体报道,IBM 当地时间周二(10 月 25 日)宣布,弗吉尼亚·罗梅蒂将接替彭明盛职务,成为有着 100 年历史的 IBM 的首任女 CEO。

IBM 当天在一份声明中表示,罗梅蒂现任 IBM 销售和营销主管,她将担任 IBM 总裁兼 CEO 职务,此项人事变动从 2012 年 1 月 1 日生效。彭明盛自从 2002 年以来一直是 IBM 公司 CEO,这次人事变动之后他仍然是公司董事会主席。

并购高招

罗梅蒂今年 54 岁,她获得 CEO 职务正值 IBM 庆祝创建 100 周年之际。稳定的利润推动该公司股价今年创下自该公司 1915 年上市以来最高。她在销售、服务及收购方面的经历符合彭明盛建立的战略方向。彭明盛去年表示,通过向云计算及分析服务市场扩展,该公司 2010 年至 2015 年之间要增加 200 亿美元营收。

彭明盛在 IBM 的这份声明中表示,罗梅蒂是一位非常出色的运营官



©弗吉尼亚·罗梅蒂

作为有着在 IBM 工作 30 年经验的罗梅蒂来说,早在 2002 年就引起彭明盛注意。当时,对 IBM 以 39 亿美元收购来的普华永道旗下咨询部门,她帮助开展整合工作,这次收购是当时 IBM 实施的最大一起收

购。

在收购了普华永道旗下的咨询部门后,罗梅蒂曾经通过争取待遇等方式成功留下了所收购对象中许多资深咨询师。普华永道旗下咨询部门前员工里克·安德森表示,根据 IBM 削减成本的企业文化要求,彭明盛希望节省差旅开支,要求这些咨询师入住 Holiday Inns 等经济型酒店。罗梅蒂帮助这些咨询师据理力争,最后说服了彭明盛,为咨询师们争取到了应有的待遇。

促销业绩

彭明盛在 2005 年将罗梅蒂提拔为公司高级副总裁,她上任的前两年将所负责部门的利润提高了 42%。在 IBM 工作的 30 年中,她是一位能够出色完成销售官员,并以此为公司称道。从州立农业保险公司到保德信金融集团,她扩展了同许多公司的合作关系。

上个世纪 90 年代在 IBM 金融服务咨询部门曾是她的上司的弗雷德·阿莫罗索表示,“她是一位美丽动人的女人,客户很喜欢她。”

在经济危机期间,彭明盛让她负责公司的销售业务,去年又将负责公司营销和战略职责加于她的肩上。

接替彭明盛将让 IBM 这家巨型公司首次在女性的领导下运营。彭明盛今年 7 月份已 60 岁,IBM 过去四位 CEO 中有三位在这个年龄点上就从任上退下,他是 IBM 在 CEO 任上最长时间的,当然他不能与该公司创始人汤姆逊·沃森相比。

业务转型

彭明盛丢下的 IBM 已经发生了根本性的变化。在他担任该公司 CEO 第一年,他收购普华永道旗下咨询部门,两年后他抛售了公司旗下个人电脑事业部。这些行动加上进行了多达 250 亿美元的软件业务收购,使得彭明盛将一个全球最大的电脑公司的 IBM 成功地转型为一个服务和软件巨头公司。

业务的转型提高了 IBM 的利润,该公司连续 30 个季度每股都在攀升。2001 年以来,彭明盛将销售额提高了 20%,尽管有着 426 万员工的该公司费用并没有变化。