

寻找人才价值“新模式”——民营企业人才需求要解决三大“考题”

[详见 A2 版《主题策划》]



人财论坛 | Rencai Luntan

世界第一
中企准备好了吗?

饶晞浩

最近一篇报道提到,某公司对产品的定位是“德国产品能用4年,我们的能用3年,他们机器坏了维修跟不上,我们提供快速维修服务,这就是创新”。这个描述代表了中国追赶型企业的战略:提供更高的性价比,即便品质略低。

这个战略对于追赶型的公司是适用的,因为我们的人工成本较低,所以加强售后服务成为相对于外企的一项竞争优势。这就好比排成“人”字形的雁阵,外国公司如领头雁般承受着最大的风压和阻力,后面的跟随者反而可以利用气体的浮力而比较省力。

但中国公司终究要成为领头雁,到那个时候,原来的竞争对手不能再推出更多的革命性产品供你模仿了,也不再冒险开拓新的市场了,因为他们在此前的竞争中已经实力受损,这些责任将落到新的领头雁——中国公司的身上。但这恰恰是中国公司的短板:我可以对现有的产品进行改善,获得更高的性价比,但要我做出开创性的产品,开拓从未被发现的市场,我做不到!然而,股东和来自对手的竞争都不会允许你停下来,中国公司只好在世界第一的茫然中匆匆亮剑,结果败招频出,自毁长城。

今天,中国公司面临的挑战比十几年前更甚,成本优势尤其是劳动力成本优势——中国公司曾经战无不胜的法宝——正逐渐离它们而去。

如果只能依赖成本优势,那么中国公司的天花板已经越来越近了。如果一味靠模仿来追赶,“第一”反而会成为诅咒。如果不能成为创新型的企业,即便成为世界第一,也逃脱不了被淘汰的宿命。中国公司,你准备好成为世界第一了吗?

WWW.KANGNAI.COM

天/赋/特/酌/康/单/酿/香
网址: www.hetaogroup.com 服务热线: 8478-627801

国企、民企还是外企
高管谋业 这道选择题不好做

罗伦

选择外企还是国企,一直以来都令求职者左右为难。哪怕是企业的高级管理人才同样为此神伤。因为,无论是国企、民企、还是外企,不同的企业生态带给它的职员不同的现在和未来。对于企业高管人士而言,他们还有更多的困惑:高管的职业生涯出路在哪里?外资企业的高管究竟是做到亚太区还是全球?民营企业高管是预备自己创业还是等老板给股份?……在汇聚了诸多企业家代表的中欧校友论坛上,企业高管的择业问题成为业界关注的最大焦点。

“根据某(咨询)公司在2010年的一个调研显示,外企的高管跳槽到民企的动机

第一个就是有自由的平台,然后是外企有‘天花板’,也就是不能自己说了算,发展会遇到瓶颈。同时,如果自己创业,成本又太高。”星巴克大中华区人力资源副总裁余华在谈及企业高管的职业生涯问题时表示,那些从外企转而去民企发展的高管,很多在一年至一年半之后就又全部回归。

“最大的问题是什么呢?是因为老板。”余华说。

眼下,随着国内企业的不断发展壮大,外企的工作不再是当年众人眼中唯一的“香馍馍”。对于很大一部分高管而言,是效力国企抱一个“铁饭碗”,还是凭一己之力,在外企间通过跳槽来实现个人的最大价值?这成为摆在他们面前的一道选择难题。

外企:高管易遇“天花板”

在外企担任高管工作真的是一份美差吗?在IBM中国上海全球服务执行中心人力资源总监周际红看来,外企企业生态的最大特征就是以人为本的企业个性,具体来说可以分为“三个P”,即 personality(个性),person(本人),和 power(个人力量)。(下转 A2 版)

湖南芙蓉王文化传播有限公司

一线报告 | Yixian Baogao

放歌高原抒壮志——兖矿集团贵州能化公司采访札记

本报记者 李国政 通讯员 周燕 李明峰

深秋季节,记者走进地处祖国大西南腹地的云贵高原,来到兖矿贵州能化公司,在莽莽群山中,对坚守在集团公司外部开发一线的干部职工进行了采访,深深地被这些驻外开发将士们的事迹所感动。为了集团公司的发展,他们舍小家顾大家,默默奉献却无怨无悔。在机声隆隆的生产一线,在条件艰苦的施工现场,贵州能化4500名开发将士们情注西部,心系驻地,唱响了拼搏进取的嘹亮战歌。

熔铸责任与担当

坐落于大方县境内的大方煤业小屯矿处在乌蒙山脉,平均海拔在1300米以上,气候多变,空气潮湿。大方煤业总经理孙守义放弃总部的优越环境,来到这个异常艰苦的地方工作。其间,家人的理解和支持是

他的精神支柱。为了让他安心创业,学业优秀的女儿从北京名校转到贵阳来读书;妻子也放弃了得心应手的工作来到贵阳。对于家庭,他总是深怀歉疚。

小屯矿自2007年10月复工以来,已经实现安全生产1480天,经历了从基建矿并到生产矿井,身为团队骨干的孙守义不知熬过了多少个不眠之夜。回忆建设过程,他深有感触地说:“两年来,我们恪守贵州能化公司党政提出的‘永不气馁、永不退缩、永不言败’的12字方针,团结动员干部职工,全力以赴战胜特殊困难,在逆境中推进开发事业,不敢辜负集团公司重托。”

火车跑得快,全靠车头带。异地开发,团队更需要核心和榜样的力量。正是有无数个孙守义这样的带头人带领自己的团队负重前行,战胜了地理环境、地质条件等诸多方面的困难,给家乡父老交出了一份令人满意的答卷——贵州能化先后整体扭亏

为盈、发耳煤业公司顺利投产、青龙煤矿安全生产三周年,为集团公司贵州基地大开发、大发展高潮的到来奠定了坚实基础。

黔贵高原的“红底色”

在贵州能化开发建设的进程中,323名党员筑起的同担当、共奋战的坚强堡垒,成为驻外将士们的主心骨。在黔贵高原的各条战线上,党员立足岗位“干得好”、急难险重“冲在前”、关键时刻“顶得上”,党旗的“红底色”闪耀在对外开发的最前沿,凝聚着干事创业的巨大合力。

被称为“兖矿在黔开发示范矿”的发耳煤业有限公司,是贵州省“西电东送”工程的重点建设项目之一。该公司的主采区队采煤一区在短短数年后荣获全国总工会“模范职工小家”、贵州省总工会“五一”劳动奖状等荣誉,成为兖矿在黔开发名副其实的“示范区队”。(下转 A2 版)

做食品就是做良心——杜诚斌

方便米饭 肉食 下饭 菜

药物去屑,就是康王

康王 | DINH 滇虹药业

伍田牦牛肉 完整产业链 品质有保证

成都伍田食品有限公司 CHENGDU WUTIAN FOOD STUFF CO.,LTD

本期导读 | 人财战略
REVIEW | STRATEGY

经 营企业 | ENTERPRISE

A3
中再子公司人事再调整
集团6年更替三掌门

A4
锡柴用质量打造民族品牌

理 通商道 | COMMERCIAL

B1
金融物流筑垒结网
深发展引领供应链金融升级创新

B2
张仁华:总会计师就是个大管家

财 智人生 | LIFE

B3
刘红薇:
调整完善财政与企业的财务关系

C1
产煤大区的“管理经”

富 在市场 | MARKET

C2
东滩矿:“巧拓豪掘”保生产接续

C3
绽放在百米井下的一枝“奇葩”

德勤:中国劳动力资源
仍然充足

德勤有限公司近日发布《中国制造业走向何方——德勤中国制造业竞争力调查2011》报告称,在中国制造业产业升级的背景下,劳动力资源仍然充足,中国劳动力资源的优势在于能够随着中国制造业结构的变化而提供足够数量的劳动力。

德勤中国制造业总经理杨莹在报告发布会上表示,长期以来,劳动力成本优势被视为中国制造业竞争力的最重要的因素之一,随着中国工人的薪资水平的大幅上涨,一定程度上使得劳动密集型的产业领域竞争优势下降。报告预计,未来十年将提供超过6900万大专及以上学历的劳动力大军。

报告指出,推动中国制造业竞争力发展的主要动力除了具有适应制造业结构变化的劳动力资源外,还包括基础设施的质量、政府对技术研究的有计划持续性支持和当地商业活力。

据介绍,《中国制造业走向何方——德勤中国制造业竞争力调查2011》是德勤基于对150家中国大中型制造企业的调查问卷和10家重点行业领军企业高管的访谈基础上做出的调查分析报告。(王胜先 何雨欣)

双星集团 www.doublestar.com.cn
双星环头条好新闻