

为了达到长期目标,佳能的本地化,特别是管理层的本地化就变得非常重要。但在这个过程中,他们并不是一味追求本地化,而是更注重人才质量的提升。

佳能:人才培养着眼“从长计议”

□ 程海涛

大学的4年里,喜欢摄影的Felix(化名)曾无数次梦想有朝一日能够进到佳能公司工作,一个很偶然的机

会,他得知佳能(中国)将在他所在的大学进行校园宣讲。提前一个星期,他便开始做准备。

宣讲会的那天,Felix通过一系列的专业问题提问获得佳能(中国)人力资源部同事的好感,并因此获得了很多有“加分项”的自我才能展示。没过多久,Felix如愿以偿进入到佳能(中国)总部,正式开始了为期5个月的实习期。

一石二鸟的人才计划

过去的几年里,佳能公司获取人才的一个重要渠道是“招聘日”。“招聘日”的作用目的很简单——让不了解佳能的人,在进入公司前能够理解,然后通过理解而喜欢佳能、成为佳能的正式一员。

佳能也将“招聘日”看作是一项沟通工作,这一沟通平台的搭建不仅在中国,在美国、欧洲、日本等其他国家也都在做。

佳能(中国)有限公司人力资源部总经理森川刚志用“一石二鸟”来形容“招聘日”活动。“我们希望通过这个活动能够达到这双重的目的,即如何让优秀的人才进入到公司中,并且进入之后能够长时间和公司共同发展成长。”

在森川刚志看来,随着中国经济



佳能校园宣讲会现场

的快速发展和企业组织结构越来越透明、开放,所需要的人才也越来越呈现多元化,“佳能(中国)的业务遍布整个中国,而中国又是一个地域辽阔的国家,所以我们在地方的招聘方面也有着庞大的需求;此外,业务的发展以及互联网、IT领域的变化,也使得佳能(中国)不单单需要销售、研发方面的人才,更需要一些高附加值、专业化和多样化的人才加入。”

建立长效人才培养机制

“我觉得中国学生IQ都非常高,这主要表现在他们可以挑战不同的新事物,而这方面的能力素质恰恰是我们更加看重的。”令森川刚志称道的还有这些实习生们非常愿意去交流,他

们不仅和自己差不多大的年轻人交流,也愿意和公司里面各种各样的人、像森川这样年龄的“大叔”进行交流。

千万不要对佳能(中国)的这一人才招聘变化小觑,在一向以保守、稳健著称的日企里,佳能(中国)这一做法算是一次大胆的尝试。事实上,“实习生培养项目”在佳能(中国)公司内部获得了一致的好评,在用人方面带来的影响也是史无前例的。

“实习生培养项目”的启动意味着佳能(中国)在今后的人才培养方面将更倾向于建立一个长效的培养机制。以往他们在这方面还是比较薄弱的一块。

此外,在森川刚志看来,通过长时间去培养开发人才的用人理念,在将来越来越重要,虽然之前他们在这

方面做的不够,人才培养速度也不快、不够完善,“但现在大家开始有认识了,就是好事、就不算晚。”

用心做好“人”的工作

中国企业人才结构调整、用人成本上升等一系列的变化逼迫着企业不得不重视人才,更加用心地将注意力集中在人才发展方面。

“我们必须更加地用心、真心地邀请大学生到企业来共同成长,带着这样的想法去做,我们的人才培养策略也可能事半功倍了。”在人才方面,最令森川刚志感慨是人是区别于财与物的一个非常不可思议的资源,尽管他已经做了20多年人力资源方面的工作,但对人在这方面的表现特性

【HR如是说】

与其说佳能(中国)有什么样的变化,不如说他们正在让人力资源工作做得更好。在森川刚志看来,每个人都有他自己的能力,每个人的成长可能也是会有这个上限的。以这个想法为前提,佳能(中国)开始特别注重给未来的管理层提供更多的历练机会,今年他们的海外人才培养计划中,就加入了去美国的内容。这个项目是佳能(中国)开展的集团内部轮岗项目,此前在日本和亚洲地区进行轮岗,今年已经发展到了美国,可以让员工去不同的岗位得到锻炼。

禹州电业局组织 103 名企业电工培训

11月22日,河南省禹州市电业局组织103名企业电工进网作业培训班结束并进行了考试。

为保证企业用电的安全、可靠、稳定,提高企业电工人员的素质,他们特聘许昌电力行协专家为学员进行为期10天的集中培训授课,重点

培训了《全国电工进网作业许可证培训教材》,实操重点培训了企业电工的触电急救、导线的捆扎、低压触电救护、10千伏线路故障查处等内容,促进了电力管理更加专业化、标准化。

(乔新建 杨绍远 周晓军)

襄阳新添 19 家毕业生见习基地

本报讯12月2日,湖北省襄阳市举行新建高校毕业生就业见习基地授牌仪式,湖北江山重工有限公司等19家企事业单位挂牌运行。至此,全市已有35家高校毕业生就业见习基地。

此次新增的19家高校毕业生就业见习基地为:湖北江山重工有限公司、湖北中航精机科技股份有限公司、襄樊五二五泵业有限公司、新兴重工工业湖北三六一一机械有限公司、湖北花样年置业有限公司、湖北襄化机械设备有限公司、湖北川佰信息科技有限公司、湖北金环股份有限公司、襄阳军鑫汽车零部件有限公司、湖北大工机电有限公司、襄樊万笛文化传媒有限公司、老河口富利华纺织

有限公司、老河口双华数控组合机床有限公司、湖北万盟数控组合机床有限公司、襄阳国邦实业有限公司、襄州区人民医院、湖北福田专用汽车有限公司、枣阳市第一人民医院、襄阳市帷幄人力资源服务有限公司。这些见习基地涵盖了教育、卫生、机电、电子、化工、纺织、机械、数控、IT、物流、市场营销等50多个专业。

据襄阳市人社局相关负责人介绍,本次为新建就业见习基地授牌的同时,对两年以上未接纳高校毕业生或接纳数量过少的8家不合格单位终止了见习基地资格。今后对所有见习基地将继续实行动态管理,不合格者将被终止见习基地资格。

(特约记者 田伯韬)



企业“软待遇” 受求职者关注

带薪休假、节日聚餐、出国学习……跟“硬工资”相比,在眼下的求职市场,企业这些“软待遇”如今成为求职者关注的重要因素。

不少求职者表示,算起经济账,这是一笔不小的个人财富。企业不妨考虑多元化的给职工“高薪”,让职工更“高兴”。

在近日浙江平湖市人力资源市场举办的一场秋季综合招聘会上,记者发现,很多公司都打出温情脉脉的“软待遇”,以此来吸引求职者。

平湖经济开发区一家电子科技有限公司就把这些人文关怀写得清清楚楚,并且放在最显著的位置:可安排完善的培训计划,创造良好的工作环境,缴纳各种保险,组织文艺活

动、生日派对、节日聚餐、配发工服。

事实上,不仅是这次招聘会上,今年以来,许多企业抓住了求职者的心态,给出了许多人性化的政策。

浙江依爱夫有限公司在招聘启事上也注明:员工有机会参加出国游、学习深造等机会,录用签合同、上保险,公司设福利食堂,员工用餐免费,带薪休假,发放交通费等17项“小福利”。该公司负责人才招聘的李思陆部长告诉记者,他们也发现,现在的求职者越发注重企业给予职工的软性待遇。很多求职者开口就问的并不只是月薪多少,而是企业环境、文化氛围,还有给不给上住房公积金、有没有员工宿舍、吃饭有没有补贴等。

确实,与过去相比,现在越来越多的求职者看重企业“软待遇”。在招聘会上,笔者发现,前来求职的安徽阜阳籍小沈对于工资多少并没有表现出过分关注,倒是对单位能否解决住宿、给不给上三险一金、有没有休假、企业文体娱乐活动等问题格外关注。

小沈算了一笔经济账,在性质相似的企业,同岗位的工资水平其实都差不多。但是如果企业能提供住宿,最少可以省下500元-600元,要是再能有免费餐、交通补助、电话费补助,一个月又是500-600元。“另外,企业文化也是让职工开心、快乐工作的必备条件”。小沈说。(徐志良)

红太阳集团荣获“十一五”中国石油和化工优秀民营企业杨寿海被授予优秀民营企业杰出贡献奖

近日,在北京人民大会堂举行的2011年中国石油和化工民营企业发展大会上,今年荣列中国制造企业500强、中国民营企业500强、中国现代服务业500强、中国化工500强和中国品牌500强等“5个500强企业”的红太阳集团再次获评“‘十一五’中国石油和化工优秀民营企业”殊荣,集团董事长兼总裁杨寿海被授予十大优秀民营企业杰出贡献奖。

红太阳虽仅靠借资5000元白手

起家,但创业22年来凭着以杨寿海为首的创业团队对国家、对社会、对“三农”的热爱和责任,通过实施要素驱动、投资驱动和创新驱动“三动联动”的战略举措,以绿色环保、循环经济、服务“三农”为己任,在中国乃至世界农药行业中走出了一条“创新驱动、绿色崛起”的发展之路。

据介绍,红太阳不仅保持了各项经济指标连续22年持续健康高速增长,取得了一年翻一番、22年翻了十

五番的成就;而且在全球唯一建成了替代石油、替代粮食、替代高毒、替代进口的占据未来全球55%市场份额的三大环保农药产业链。获得了自主知识产权和国家级新产品371项,其国际专利79项,正在申请和可申请的专利可突破1000项。不仅冲破了国外跨国公司的垄断,年均为我国“三农”直接降低农本达10亿元以上,而且有力推动了我国高毒农药从1989年的70%以上下降到现在的不到1%的历史变革,同时成就了为环

境减少不可计数污染损失的责任关怀事业。

通过市场创新和名牌战略,红太阳集团不仅在国内成功构筑了“千县万镇”农资连锁新业态,拥有全国连锁门店4612家,而且环保农药出口到全球108个国家和地区,拥有海外直接客户3681家,成功推动了世界环保农药技术、市场和品牌格局的成功变革。

据介绍,未来5年,红太阳将抢抓世界粮食危机、能源危机、环保危

机和复杂多变的世界经济带来的机遇和挑战,通过实施创新驱动、结构转型、合理配置全球资源,实现“不与人争石油、不与人争粮食”和“自主创新、节能减排、绿色环保、与强共舞”的发展战略,着力打造“新三药及三药中间体”、“新材料”、“新能源”和现代服务业“新业态”等四新产业群。力争到“十二五”末,实现总资产和主营业务收入双超500亿、利润和利税双超50亿元。

(朱旨昂)

汉王刘邦 用人的启示

□ 汤兴

史载:陈平是汉王刘邦的一员得力助手,在楚汉战争中,对刘邦战胜楚霸王项羽并最终统一天下立下了汗马功劳。陈平刚投靠到刘邦手下不久,周勃、灌婴向刘邦进言道:陈平逆伦欺嫂,享受贿金。品行如此,大王不可不察毋为所惑!汉王听了,也免不得疑心起来,遂召入推荐人魏无知,当面诘责道:“汝荐陈平可用,我如今始知他前曾欺嫂,今又受金,汝为何荐举这个无行之人?”

魏无知不慌不忙地回答道:“臣荐陈平,但重其才,大王责及其品行,实非今日行军要务。今日楚汉相争,全仗奇谋,以资佐助。就有信若尾生,贤如孝己的人出来,若无奇谋,也无补军事于万一。大王只问陈平所献计策,能否合用,何必究其欺嫂受金等事。此乃急则治标之法,真是要因。陈平果无才能,臣甘坐罪!”汉王听毕,尚是半信半疑,俟魏无知退后,又召陈平责问。陈平直答道:“臣本为楚吏,项王不能用臣,故弃楚而归汉,封金还印,只剩得孑然一身,来投大王。若不稍稍受金,衣履难周,何暇计策?至于臣的家庭细故,乞勿追提前事。如以臣策为可用,不妨听臣行事,或有一得之愚,以献大王,否则原金具在,恩赐骸骨归里便了。”汉王听毕,微笑道:“汝能助我以成大业,我亦必令汝衣锦荣归。”说罢,更加厚赐,并且升为护军中尉,监护诸将,诸将从此再不敢多言了。

陈平贪金欺嫂却备受汉王刘邦重用、最终成就霸业的故事启示我们:企业在使用人才时:一要用人所长。陈平长在谋略,短在喜财。刘邦用陈平主要是让其出良谋、献计策,并没有让其去管钱财粮草。这就把握了陈平的长处,不用其短也避免了重大风险的发生。二要宽以待人,允许人犯错,给以机会改正。“陈平欺嫂”一度在历史上被很多人认为是冤案。然而不管是否确有此事,在汉王刘邦和陈平的对话中,双方都闭口不提。在笔者看来,刘邦不愧为人杰,具有雄才大略,他给陈平展现了一种姿态:“我知道你有不足,这次,我不计较了,但我希望你能改正”。陈平自然也是心里清楚,此后也没有再犯此类错误,可谓皆大欢喜。当然,陈平如果在后来还发生同类错误的话,相信刘邦就不会不闻不问了,必然会军法从事。三要传递并宣传企业用人思想。刘邦不仅用陈平的特长,也向周围的人员宣扬了自己用陈平的理由,用实际行动实现自己用人理念的传播与宣传,为以后吸引更多有一技之长的人共谋未来,奠定了良好的基础。

我们评价一个人时,习惯用“德”、“才”两方面来评价,通常大概有四种评价结果:德才兼备、有德无才、有才无德、无德无才。德才兼备的人都是大家想用的,无德无才的人是坚决不用,有德无才和有才无德则要有策略性地使用。从汉王刘邦使用陈平的方式上也可以给我们企业经理人和经营管理者做实做精产业、做强做大企业一些借鉴:那就是用人上不能吹毛求疵,要不拘一格用人,并尽可能知人善任、用人所长。

国药准字H46020636

快克[®]

复方氨酚烷胺胶囊

适用于缓解普通感冒或流行感冒引起的发热、头痛、四肢酸痛、打喷嚏、流鼻涕、鼻塞、咽痛等症状,也可用于流行感冒的预防和治疗。

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药生产

海南快克药业总经销