

名企用人 | MingqiYongren

正大集团：用技术引领“招聘变革”

□ 许洁虹

正大集团这家有着一半历史的泰国企业，在全球拥有 400 多家公司，而中国占有一半以上。企业的发展离不开人才，正大集团是这一理念的践行者。

人才测评的引入

正大集团董事长谢国民指出：“一个集团要有生命力，必须重视人才培养，公司要把培养人才看得比赚钱还要重要。”自 2005 年开始，为配合正大集团全面的管理模式革新，正大人力资源管理也进行了升级：要制定完善的系统的人力资源制度、流程，形成统一的标准供各地分公司执行；总部还要有更前瞻的人才管理理念，带领分公司提升人力资源水平。

如何才能达到这些既定目标？正大集团总部人力资源部在充分发挥自身专业性的同时，也开始多方借鉴成功经验，而泰国总部成了非常好的学习榜样。

带着各种新鲜的理念，正大集团中国区招聘总监赵鑫刚带领团队开始重塑正大集团中国区的招聘体系，定标准、理流程、树形象……这其中科学工具的引入让这一体系更加饱满。

“事实上，在泰国正大集团多年前就已经开始运用人才测评工具，所以我们经过多番调查、评估，选择了

30 余年的时间里，正大集团不仅为自己，更为这个行业贡献了源源不断的人才，被称为农牧行业的黄埔军校。而今，时代变迁，正大集团也在谋求变革，以契合人才即是核心竞争力的趋势。

北森这样一家更适合中国企业的测评机构，经过试点我们发现测评确实有其过人的优势，现在已经开始在全国范围内推广。”赵鑫刚总监谈到。近年来正大集团每年全国招聘量约 5000 人，面对这么大批量的招聘工作，如何帮助分公司提高招聘成功率？如何在保证分公司招聘自主权的同时又能确保各地人才能达到集团的用人标准？此时人才测评技术引入成为一个很好的突破口。

招聘管理系统的引入

在泰国考察期间赵鑫刚发现有一个问题是他当前无法解决的，在泰国正大集团总部有着几十人对各地分支机构招聘工作进行把控，



但在中国区集团总部由他率领的负责把握全国招聘工作的队伍仅有寥寥几人，如何用几人之力达到几十人的效果、如何大幅提升工作效率、时时了解分公司的招聘进展、系统地全国的招聘情况进行汇总分析成为亟待解决的瓶颈。而恰恰此时，一种更为先进的招聘管理系统应运而生。

“目前，我们正在对这个系统进行试点工作，未来同样会在全国范围内推广这一系统。”赵鑫刚说道。

北森总裁王朝晖谈到：“招聘管理系统是目前众多成熟企业竞相引入的一套管理系统，它最大的价值在于大幅降低工作量，让人力资源工作者跳出安排面试、整理文档、整合简

历、制作表格等繁琐的事务性工作，让他们投身到更具技术含量的工作中。”

企业人才库的构建

正大集团有一个正大班的人才培养模式，每年与部分农业类院校合作在大四期间开办为期一年的正大班，聘请正大集团多名精英人才为学生提供专业培训，不仅涵盖专业知识，还包括职业指导、企业现场实习等等。赵鑫刚总监介绍说：“中国区从 2005 年开始试点正大班的人才培养模式，现在已经在很多地区推广。正大班让我们先一步锁定并影响了优秀学生，在招聘期间更具优势，招聘成功率也更高。”

正大集团所处行业比较特殊，所需人才多为专业性较强的群体，怎样找到集团想要的人才？“以往我们认为比较有效的渠道就是内部推荐，因为内部员工了解正大的人才需求，对推荐人又比较认可，这样招聘成功率大大提高。”但是，当企业处于快速发展期，对人才需求量大增的时候，此类传统的招聘模式如行业网站招聘、行业展览会、内部推荐都显得略微单薄。

正大班是一种成功的人才吸引的探索，那么如果企业在平时就持续影响目标人才，是否也能达到正大班的效果？此时，正大集团正在构建企业人才库，从正大班毕业却没有进入正大的人才、应聘过正大集团的人才、内部引荐的人才等等通过各种渠道为正大集团所欣赏的人才都汇聚到人才库中，随着人才库的充盈，这一人才库将为正大集团提供源源不断的人才供应。

人才库是很多企业想做但却没能成功做起来的一项工作，在这一工作中可谓困难重重，信息量大难以整理、沟通机制不健全等等都阻碍了人才库的有效性。当前部分人力资源供应商也在产品开发过程中加入了对人才库的思考，通过系统的工具对人才库进行管理，对候选人进行影响，不仅可以在这一群体当中梳理企业雇主品牌更为招聘提供了更多的选择余地，这对于传统行业、特殊行业都将有着长远意义。

建设一流班组，才有一流竞争力

4月14日至17日，笔者有幸参加了在千年瓷都景德镇召开的第三届中国班组长论坛暨余梦伦班组管理法交流会，与来自全国各地的 300 余名优秀班组长一起，聆听了院士班组长余梦伦的发言。

“余梦伦班组”成立于 1966 年，负责我国大部分运载火箭及部分战略导弹的弹道设计、制导总体设计工作，开创了我国运载火箭弹道设计事业的先河。形成了具有航天特色的班组文化，确立了“不同轨道、相同梦想、弹道有痕、进取无疆”的班组理念，“科学、精准、创新”的班组精神和“强国之需、我辈使命”的核心价值观，创立了“余梦伦班组目标管理法”、“余梦伦班组育人法”和“余梦伦

班组创新法”。

满头银发的院士班组长余梦伦打着鲜红领带，格外醒目。他说：“社会上每一件工作，没有贵贱高低之分，只有社会分工的不同，都是国家的需要。做一个优秀的班组长，一是自强，自强才能自立。作为班组长，必须要练好内功，全面掌握专业知识，在业务上能带领全班组人员攻坚克难，创新完成任务；二是无私，有困难就上，有荣誉就让。在班组中做到技术公开，软件公开，及时做好班组份内份外工作；三是团结，团结就是力量，团结是班组的生命。没有团结一致的班组，将一事无成。我们要安心班组，立足班组，为中国的发展贡献自己的毕生力量。”

全国人大常委、全国劳动模范、新时代产业工人的杰出代表许振超在开幕式上说：“工人阶级是社会的脊梁，工人的素质和能力，才是企业的核心竞争力。绝大多数班组长是技术尖子、大腕，他们是工人阶级的脊梁。当好班组长：必须定好位，管好人，干好活。”

中华全国总工会原书记处书记、中国工业经济联合会副会长纪明波讲话指出，班组是企业的细胞，是企业安全生产和职业健康的基础。全国 90% 以上的安全事故，受害者是班组成员，80% 以上的事责任出在班组。

企业安全生产及职业病管理工作，班组职工尤其是班组长责任十分

重大。那么，我们怎样才能抓好班组建设呢？

抓好班组建设，一是从战略高度把班组建设作为一项基础性、长期性工作抓实抓好。企业的科研生产、改革发展的每一项工作都离不开班组。各项决策部署、战略规划、任务目标，都需要广大班组带领职工去落实。没有一流的班组，就没有一流的职工队伍，就没有一流的产品和服务，就没有一流的竞争力。建设一流班组，企业才有一流竞争力。

二是勇于创新，实现班组建设规范化、制度化、科学化。建立和完善对班组长的培训、考核、奖励、晋升机制，拓宽班组长的发展渠道，为班组长成长创造有利条件。

三是牢树人本思想，着力开展班组文化建设。班组文化建设以人本管理为中心，以树立班组团队精神为核心，以强化班组管理为重点，以日常工作为主线，着力加强班组的创新、质量、安全、成本意识，努力打造学习型和创新型班组。

四是弘扬劳模精神，打造品牌班组。充分发挥劳模的作用和影响，号召广大职工扎根一线、爱岗敬业、勤奋学习、刻苦钻研、大胆创新、敢为人先、求真务实、苦干实干。尊重一线平凡的劳动者，他们创造了财富，掌声和鲜花献给一线劳动者，让一线劳动者更有尊严地劳动，更有自豪感地工作，让他们成为真正的明星。

(屈联西)

2012 中国薪酬白皮书发布 民企薪酬涨幅继续领跑

白皮书问卷调研显示，民营薪酬增长率依旧高过国企和外企，去年高达六成的企业给大部分员工涨了薪水，但今年涨薪人员的范围和涨薪程度都可能有所收缩。而从城市看，一线城市中广州、深圳以超三成的离职率处于“前列”，毕业生起薪广州也低于上海。

□ 牛思远

主要涉及制造业、高科技、房地产、医药医疗、贸易、综合服务等 11 类行业。

民企薪酬涨幅继续领跑

《白皮书》显示，2011 年，我国全年经济增速逐季放缓，居住类和食品类商品价格上涨，加之各城市最低工资标准的提高，企业涨薪的压力越来越大。

调研数据发现，六成以上的调研企业在 2011 年对大部分人员都实施了涨薪计划。其中，35.9% 的企业对大部分人员进行涨薪，31.8% 的企业实施全员涨薪。2011 年，调研企业平均薪酬增长率为 13.14%，高于 2010 年。

专家表示，去年的数据说明不管企业是为吸引人才、保留员工而进行的主动涨薪，还是迫于行业普遍涨薪的压力而被动涨薪，涨薪已成为大部分企业的选择。但由于 2011 年 GDP 增速放缓，而 GDP 增速与下一年薪酬增长率有较大相关性，2012 年预计薪酬增长率受此影响有所下调。

数据显示，2012 年仍有半数左右的企业计划对大部分人员或全员涨薪，但这一企业数量占比低于 2011 年 10 个百分点左右，说明部分企业在 2012 年减少了涨薪人员的范围。

《白皮书》称，相较国企和外企，去年民企继续领跑薪酬涨幅，其人均薪酬增长率达到 13.33%，预计今年仍可维持这一增速。由于民企薪酬增长空

间较大，且企业加薪政策更加灵活，因而涨幅将居前。

广深离职率领跑一线城市

从地区来看，2011 年，中西部地区的企业薪酬增长率平均值位于首位，中西部地区经济起步晚，近年来发展迅速，带动了区域性的薪酬增长。在国家政策的影响下，二三线城市经济发展较快，带动了人均薪酬的较大增长。相较于其原本较低的平均工资，体现出较高的人均薪酬增长率，华东、华南和华北其他地区的薪酬增长幅度也均高于一线城市。

从行业看，2011 年医药 / 医疗企业薪酬涨幅最高，房地产、金融、高科技、制造业的涨幅也高于全行业的平均值 13.14%。此外，房地产行业受调控政策影响，2011 年下半年调控效果开始显现，2012 年预计薪酬增长率降低。

离职率方面，2011 年国企业平均离职率为 26.8%，制造业离职率最高，达到 35.6%，其次是综合服务和工程建设行业。而在去年的一线城市离职率排名中，广州、深圳以超过 30% 位居“前列”，北京、上海则相对较低。《白皮书》认为，广州、深圳中小型制造企业较多，管理模式较为传统，加之经济的影响和人工成本的上涨，导致企业在保留基层员工上更加困难，造成人员频繁流动。

80、90 后离职率超三成

从去年离职员工的年龄分层来看，80 后及 90 后的员工离职率整体较高，平均值达到 30% 以上，高出企业员工平均离职率 5% 左右。正略钧策认为，80 后员工在工作几年过后，面临成家立业的需要，职业规划也逐渐清晰，企业是否能提供合适的职业发展通道将是决定 80 后去留的关键。90 后员工初入职场，对未来发展的规划还不成熟，流动性会相对较高。

调研数据显示，去年不同城市的毕业生起薪差异较小。其中，上海的专科、本科、硕士毕业生起薪最高，反映出上海的人才竞争较为激烈，物价水平较高。深圳的高校较少，高端人才的供应量相对较小，因此博士毕业生起薪最高。



兴乐举行博士后开题审查会

□ 本报记者 何沙洲

通讯员 卢书友 但灿梅

日前，兴乐集团博士后开题审查会在集团总部举行。温州市人社局副局长邹跃新、外国专家局局长潘锦灿，乐清市人社局副局长李生、引智办主任林勇，华东理工大学材科学院教授郭卫红、王耀先，兴乐集团董事长兼总裁虞文品、副总裁倪海鹰等参加会议。考核小组按规定程序对博士的研究课题进行审核，结果顺利通过。

会议由倪海鹰主持。会议开始，博士生导师、本次开题审查会考核小组组长郭卫红，对兴乐驻站博士张中云在华东理工大学求学和研究期间取得的优异成绩作了介绍。随后，张中云博士从国内外电缆研究现状、发展趋势和课题研究内容、研究方案、研究的科学意义及应用前景等方面对《环保型电线电缆特种材料的研究》项目进行详细汇报。开题审查会的考核小组成员对张中云的研究课题提出了建议，一致认为该课题研究内容恰当、思路清晰、方案合理，准予通过。

温州市人社局副局长邹跃新充分肯定兴乐博士后科研工作站的建设工作。他认为，兴乐集团与高校联合培养博士后，有利于集团人才队伍建设，对打造科技型企业具有深远意义。他表示，温州市政府将加大对企业博士后科研工作站的支持力度，为企业搭建各种交流平台，以吸引更多高层次人才加入。他希望张中云博士勇于探索，不断创新，努力攻克科技难关，早日取得预期科研成果。

据悉，兴乐集团国家级博士后工作站自设立以来，已成功引进三位博士进站工作。2011 年 10 月，浙江大学一位博士在站期间取得了丰富的研究成果，达到博士后出站要求，按期顺利出站。

双星以员工名字命名操作法

□ 本报记者 何沙洲

特约记者 王开良

“你看，‘福华’直裁增大角度裁刀法，不仅提高生产效率，还降低了裁刀费用，真是个不错的方法”。

“是呀！我们也回去试试吧。”双星青岛轮胎总公司子午胎一厂员工围在“员工自创优秀操作法光荣榜”前纷纷谈论道。

双星集团提出，操作也是技术，操作工自己总结的操作法更贴近实际。为进一步提高员工的操作技能，双星青岛轮胎总公司子午胎一厂推出了自创操作法征集活动，被选中的优秀操作法不仅以员工的名字命名，而且优秀操作法可以登上光荣榜进行展示，对创出先进操作法的员工给予奖励。

据悉，双星青岛轮胎总公司此招充分调动了广大员工的参与热情。如，压延压出片区 2# 双复合胎面热贴生产线主机手彭飞，凭借自己多年的工作经验，总结出一套“一确胶料标识、二查流道温度、三保胎面反放、四控下线温度、五检尺寸及重量”的压出热贴“彭飞”操作法，进一步提高了半成品质量。截至目前，该厂已收集“朱辉内衬层操作法”、“志金成型操作法”、“新启六细硫化操作法”等优秀员工操作法 16 个，这些操作法在各工序广泛宣传，并被广大员工学习借鉴，起到了提技能促质量提高的好效果。

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