

车企扩张未雨绸缪 人才争夺一触即发

□ 王毅鹏

上周末,于4月传出离职消息的北京奔驰执行副总付强正式加盟沃尔沃,担任中国销售公司首席运营官。同一日,预计于2014年国产的英菲尼迪也从大众中国“挖角”了一位高管。事实上,汽车业一脚刚踏入2012年便有些不太平,半年来已有20多位高管变动。

北京奔驰高管转会沃尔沃

沃尔沃(中国)5月15日发公告称,原北京奔驰营销副总裁付强正式加盟沃尔沃汽车集团中国区,担任集团下辖沃尔沃汽车(中国)销售有限公司首席运营官。据了解,付强在汽车行业已经奋斗了23年,在加盟沃尔沃(中国)之前。他曾先后任职北京奔驰主管销售与营销的执行副总裁、上海大众汽车有限公司斯柯达事业部部长、一汽大众销售有限责任公司副总经理(负责奥迪品牌)、一汽大众汽车有限公司控制部部长等职务,积累了丰富的财务和管理经验。

值得一提的是,从2011年2月入职到2012年4月离职,付强在北京奔驰的工作时间仅有短短的一年多。多位业内人士向记者证实,其此番离开与其正在推动的奔驰在华渠道整合一事息息相关,付强离职由此也揭示出奔驰营销渠道整合中的深层次矛盾仍然难解。

沃尔沃(中国)销售公司表示,付强的加入,将大大加强该公司的管理水平和市场表现。沃尔沃汽车集团全球高级副总裁、中国区董事长沈晖表示,“非常欢迎付强这样一位受人尊敬的业界精英加盟沃尔沃汽车。相信他必将与其他同事共同努力,



力,进一步提升沃尔沃在中国的销售业绩、渠道管理和品牌营销等工作。”

英菲尼迪挖角大众中国

“蓦然刚刚离开大众中国,目前正式就职于英菲尼迪中国出任英菲尼迪中国公关总监,主管英菲尼迪品牌及公关工作。”近日从大众中国和英菲尼迪中国方面确认了上述消息。

据熟悉葛然先生的内部人士透露,他本人已经在大众中国任职近10年,称得上是大众中国“元老级”的员工,在同事之间也拥有良好的人缘与口碑。在葛然先生的工作经历中除了公关工作之外他本人对于汽车技术方面更是颇有研究。而也有业内人士据此分析:菲尼迪即将迎来其品牌在中国市场前所未有的发展,除了看重葛然在公关方面的经验与能力之外,熟知汽车行业新老技术的优势也是英菲尼迪

挖角大众公关高管的原因之一。

2012年4月20日,东风集团在北京举办了媒体沟通会,全面推进“大自主”和“渠道整合”战略的同时,也发布了下一阶段针对豪华品牌英菲尼迪国产的消息。东风汽车集团董事长徐平透露:“东风日产将投产英菲尼迪并在2014年上市两款车型,英菲尼迪中期国产项目正在推进中。”2012年英菲尼迪品牌已经向中国市场正式展开了“进攻”态势,此番人事变动也许正是英菲尼迪一系列中国计划中的一个。

车企人事“地震”引关注

伴随今年上半年车企业绩的“两极分化”,高管人事变动也日趋频繁。据记者不完全统计,从1月1日孙晓东正式入职标致雪铁龙亚洲运营部之后,汽车行业人事调整的消息就没有停下来,截至目前,已

经涉及到了20余位高管。

先是上任仅仅8个月的华泰汽车副总裁侯海靖离职再次掀起汽车圈轩然大波。刚加盟捷豹路虎9个月的胡波也被证实辞去路虎中国执行副总裁一职。这些职业经理人在一个企业“生存”的时间仅为一年左右,华泰汽车前副总裁侯海靖离职时仅入职8个月。从这种变动的频繁度而言,车企的发展已经出现一种浮躁式的“病态”。

创造了比亚迪汽车黑马奇迹的夏治冰,在多次传出去外资品牌的消息之后,最终还是入职众泰汽车,就任总裁。他再次征战自主品牌,也让行业期待其能在众泰复制比亚迪的奇迹,为自主品牌创出一个新的天地。

事实上,随着中国在2009年跃升成为全球最大汽车产销国,以及国家扶持节能、新能源汽车等政策在今年的陆续出台,中国汽车市场的后续潜力被一致看好。与此相对应,各大车企纷纷开始为下一轮的扩张未雨绸缪,但是近两年车市发展并不如之前所预料的,因此车企高管之前的跳槽将更为频繁。

去年早些时候,沃尔沃已宣布将招聘1200名新员工。无独有偶,沃尔沃的中国对手,德国三大豪华车制造商奔驰、宝马、奥迪无一例外都计划大规模招兵买马。

“随着中国汽车厂商的不断壮大,他们在吸引重量级人才方面的能力也在提高。国内汽车厂商对于吸引全球人才的竞争力不断增加。”据悉,跨国车企通常在聘请管理人员时,倾向于那些有着国际公司成功经验,也就是了解商业运作和全球化公司环境的人才,包括对流程的熟悉度,对复杂架构的应对能力,以及与不同地域同事的互动性和影响力等。

应聘世界500强企业 高管为大学生支招



□ 刘渝畅

如今,又到了各大高校应届毕业生忙于求职的时段。面对应聘该注意哪些细节,对于职业发展该如何规划,成为许多学子关心的话题。近日,“世界500强的重庆故事”企业高校巡讲走进了重庆工商大学,邀请到汇丰银行中国有限公司重庆分行行长张政敏、拉法基瑞安水泥有限公司重庆分公司人力资源总监罗焘,与工商大学的学子一道分享了他们的经验。

汇丰张政敏: 眼高手勤很重要

“多做、多想,才会多一份收获和多一些机会。”谈及在完成自己工作以外被安排额外工作量时,汇丰银行中国有限公司重庆分行行长张政敏表示,对于才入行的新人,领导安排分外的任务或者加班,不应抵触对待,多做事,其实也是多学习知识,有利于提升自我的综合能力。另外,要将自己从“眼高手低”变为“眼高手勤”,同时,对未来要有长远计划,从工作中的细节入手准备,这样才能把握住机会。

对于面试的细节,张政敏还分享了自己的经验:当年他在接受汇丰面试之后,将自己在清华大学拍摄的风景照送给了当时的面试

官,而当12年后再次遇到那名面试官时,对方仍然对自己印象深刻。“当时我们那届总共招了10人,除了我,那名面试官还一直记得当时另一名弹得一手好钢琴的同事。”张政敏说,面试时适当地表达自己的个性也十分必要,这样会让面试官觉得你是一位热爱生活的人,“热爱生活的人对工作也充满热情。”

拉法基罗焘: 态度积极达目标

“除了学历和文凭,跨国企业对所招聘的学生有怎样的深层次要求?”面对现场学生的提问,曾在李尔公司、福特汽车、英特尔等世界500强企业长期从事人力资源管理,具有丰富从业经验的拉法基瑞安水泥有限公司重庆分公司人力资源总监罗焘答道,能力与文凭固然重要,但企业选拔人才还有更多的因素要考虑。

罗焘说,第一,是要考察人才对于企业文化是否了解;第二,是要考察是否有积极的工作态度,勤奋的工作和不断地学习能使人接近目标,而积极的工作态度则会让人达成目标;第三,人际交往中的沟通能力也是重要的要素;最后,就是是否有团队合作精神。“当然,对工作保持始终的热情也十分重要。”罗焘说。

中关村高端人才 创业基地揭牌

日前,中关村高端人才创业基地正式揭牌。该基地致力于实现高端人才、高端项目的有效聚集,树立良好形象,吸引新一代信息技术、新材料、新能源、节能环保等战略性新兴产业的高新技术企业入驻。

据了解,中关村高端人才创业基地是北京市联合高等院校贯彻《关于中关村国家自主创新示范区建设人才特区的若干意见》精神,扎实推进《加快建设中关村人才特区行动计划(2011-2015年)》,加快建立健全高层次人才创业支持体系,推进中关村人才特区建设的重大举措。

中关村高端人才创业基地依托中央“千人计划”、北京“海聚工程”、中关村“高聚工程”等人才计划,重点引进一批从事国际前沿科学技术研究、带动新兴学科发展的杰出科学家和研究团队,培养一批熟悉国际市场、具有广泛国际联系的产业领军人才和创业团队,集聚一批由高端人才领衔的创业投资、科技中介等创业服务团队,达到抢占战略性新兴产业制高点的目标。基地内的多家企业在很短的时间内已经与北京科技大学在联合研发、实验室共享、人才培养等多个方面建立了合作关系。

中关村高端人才创业基地落户在北京科技大学天工大厦。据北京科技大学相关负责人介绍,天工大厦是一座总面积102294平方米的5A级智能写字楼,由裙房及A、B、C座组成,其中A座、B座由“空中走廊”连接。天工大厦是学院路地区的标志性建筑之一,也是北京科技大学体量最大、投入最大的单体建筑。

此外,为加快人才特区建设,汇聚高端人才,培育优秀企业,各级相关政府部门均表示要大力支持中关村高端人才创业基地建设,在基地建设中给予政策倾斜。中关村高端人才创业基地设有管理办公室,将与各级主管部门建立畅通渠道,主要提供高端人才服务、科技产业促进服务、企业投融资服务和企业培育服务。

调查称“80、90后”离职率超30%

复旦大学管理学院主办的“2012中国人力资源发展与管理论坛”近日在上海举行,其间发布的《2012中国薪酬白皮书》称,中国“80后”、“90后”员工正遭遇“成长的烦恼”,离职率整体偏高。

据介绍,专业调查机构正略均策调研中心在2011年11月到2012年3月期间,面向中国大陆制造业、高科技、房地产、医疗、金融能源等11个行业的千余家企业进行调查,得出此份报告。

该白皮书的调研数据显示,作为职场新生代,“80后”、“90后”员工离职率达30%以上,高出平均水平5%。

白皮书分析,“80后”员工在经历数



年职场生涯后,面临成家立业需要,职业规划也逐渐清晰,企业是否能提供其期望的职业发展通道,将是决定这个群体大部分员工去留的关键。而“90后”员工由于“初入职场,对未来发展的规划还不成熟,流动性相对较高。”

虽然离职率较高,但这群职场新生代的实力也不容小觑。调查显示,受访的2011年毕业生的起薪较2010年均有所增长,其中专科和硕士的起薪增长率最快,分别达到96%和11.7%。白皮书认为,“这主要是因为当年技术型人才的缺乏以及经济发展中对高端知识型人才的需求增大所致。”

(徐丽)

人才饥荒扯腿“电商猛进”

巨大的电商人才需求使得传统招聘渠道捉襟见肘

□ 郭奎涛

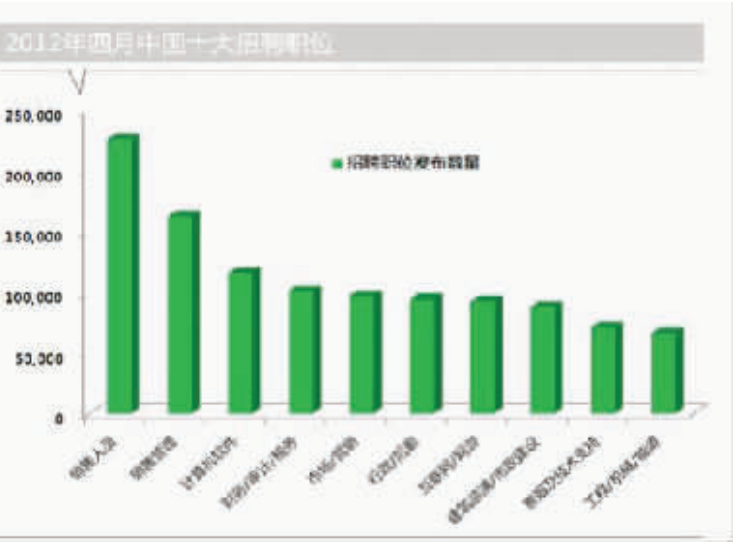
中国电子商务市场交易额达6万亿元,同比增长33%。我国3000多万家中小企业中将半数企业尝试使用电子商务工具,不过与之不相称的是,国内电子商务人才需求量缺口将达到300万以上。

这是记者从中国电子商务应用人才培训工程启动会上获取的信息。凯正咨询顾问姚陈认为,尽管有前程无忧、智联招聘等综合类和中国电子商务人才网、派代网等专业类招聘平台,巨大的电商人才需求还是使得传统招聘渠道捉襟见肘。

易才集团首席运营官王柏灵近日在接受记者采访时表示:“招聘工作已经成为企业管理的第一道门槛,守好这第一道关口也是企业实现可持续发展的基本前提。但是,就当前来看,招聘难已经成为中国经济快速发展下的国内企业普遍面临的问题。”

招聘方式待突破

“部分企业已经开始尝试其他的



招聘方式,例如猎头,可以把一些比较重要的职业,通常是年薪30万以上的职位交给他们。”姚陈坦言,他的另一重身份就是猎头,目前正在为一家建材公司物色电子商务运营总监。

据悉,就猎头这种招聘渠道而言,目前外资企业运用得多一些,因为成本较高,民营企业轻易不会去找猎头。姚陈还补充说,有些传统企业苦于招聘难题,干脆直接将业务外包给专业的公司。

国际权威的市场研究机构IDC对2011—2015年的中国人力资源外包服务市场做了预测与分析,报告指出由于客户需求的日益增长和政府对于业务流程外包(BPO)的政策倾向性,中国的人力资源外包(HRO)市场在近30年来不断蓬勃发展,年增长率达到15%以上,企业将有更多的寻求招聘与就业关系管理的服务需求。

王柏灵表示,在企业招聘需求日益凸显多样化、用工成本又飞速上涨

的今天,人力资源成本压力、招聘难等一系列问题的凸显为企业的人才管理和企业的可持续发展带来了全新的挑战。在当前情况下,企业更加注重如何通过流程和结构优化的方式降低企业运营成本提升企业运营绩效。

“除了外包之外,蓬勃兴起的社交平台成为人才招聘与管理的新渠道”。北森公司CEO纪伟国表示。由此,北森推出的企业社交网络tita早在一年前已进入研发状态,现已经与北森iTalent人才管理平台进行整合。

纪伟国表示,“Facebook、人人网是基于人和人之间的交往,而企业社交网络则是基于工作的交往,通过社交平台与绩效管理、招聘管理、继任管理等工作进行融合,解决了企业人才管理过程不可见、不可控的难题。”

王柏灵表示,若想利用有效的资源打赢“人才战”,就需要电商企业实现意义深远的战略管理升级,而要打好“人才战”,第一道门槛就是如何有效的招聘。在王柏灵看来,快速发展的电子商务一定需要快速的招聘效率。正是基于这种考虑,易才进行了

大规模的全国服务网络,并通过“易速聘”改变全国人力资源分布不均衡的现状。

培训的长效机制

“包括发布招聘信息的成本、组织笔试面试等招聘活动的成本、入职后不适应又离职的招聘失败的成本等等,通常情况下,招一个人通常要花6个月工资成本。”姚陈认为,相对于培训,企业招聘的成本很高,猎头的渠道尤甚。

在姚陈看来,通过培训获得的人才远比招聘的人才对企业的忠诚度要高,便于企业搭建稳固的从业务到管理等系统的人才梯队,这也是一个企业持续发展的根本保障。

“问题是,培训通常需要一个月或更长期的过程,有的时候远水解不了近渴。”根据姚陈对电商行业的了解,通常情况下,普通岗位的人才培养至少需要3年时间,才从生手到熟手,到管理级别至少要5—8年以上相关工作经验。

因此,姚陈认为,在时间要求比较紧张的情况下,招聘和空降也不失为解决电商人才缺乏的一个好方法。总体而言,培训和招聘两种渠道应当是共存的,培训为主,招聘为辅,共同服务于企业人才梯队建设和人才发展规划的大局。