

名企用人 | MinqiYongren

2012 名企用人潮流:绝对不能土

嘉人

最新《KellyServices 全球雇员指数调研》显示,七成以上的雇员打算在 5 年内转换职业方向(包括转换行业、专业和公司),这比例远高于美国,也高于全球。对现任公司的不满和对高薪的追求当然永远是换工作的主要驱动力。幸运的是,在美国经济回升吃力、欧洲市场危机重重的今天,中国仍在蓬勃发展。持续的经济增长使白领们对未来市场更有信心,经济结构变化催生了更多新领域的工作机会。这种环境下,怎能不静极思动,掌握了企业的用人准则就能让你心中有数。

英孚集团：有二三线市场开拓能力

EF 英孚教育执行副总裁、中国区招聘和员工发展总监张雅丽表示:因为业务的发展,2012 年招聘的重点是销售和管理职位。我们会更加注意人才对市场业务的拓展能力。一些新的市场尚未开发,公司招聘的管理者要有开拓和管理新市场的能力。他不是本地人并不重要,但要更熟悉这个地方,看他对本地区市场的了解和业务的拓展力。现在的职位需求不像以前那么单一了,更长袖善舞多元的人才越吃香。

正如时尚逐季变幻,公司招聘口味亦随社会环境变化逐年有别。某职场专家微博吐槽,“得助于冰雪聪明的业内 HR,深刻理解了某公司找人的要求:绝对不能土、不能没有兴趣爱好、不能没有生活品位;能力不见得过硬,但要很有范儿!简而言之,候选人可以是文艺青年和 2B 青年的结合体,也可以是正常青年和文艺青年的结合体,但绝不能是正常青年和 2B 青年的结合体!”

“英孚在大城市已经有了基础,我们马上发展的就是二三线城市,如果候选人在二三线城市有经验肯定会非常好。也就是说 2012 年英孚招聘的最大趋势是,二三线城市的工作经验变得很重要。”

英孚 2012 年招聘经理人渠道:猎头、商学院毕业生:50%;内部推荐:20%;LinkedIn:10%;其他:20%。

宝洁集团：市场敏锐、善用社交类媒体

如果说 2012 年职场最大的潮流,90 后成为职场新兵和社交化媒体应用于招聘,都是新的亮点。而细心观察,又可以发现社交媒体,比如



微博、人人网,和 90 后又是息息相关的。对此,宝洁建立了官方微博。关注的话,你能第一时间了解到宝洁所有招聘信息。以后,宝洁也有可能在网上发布招聘信息。

从整个行业来看,快销行业正处于扩张阶段,团购也在短短一两年间改变了许多人的消费习惯。经理人员应该有敏锐的市场触觉,快速的转变能力。宝洁 HR 表示,以前习惯用广告来做市场推广,现在可选择电梯媒体、微博等方式,效果更佳。

判断一个人是否具备这种能力时,他们会从候选人的以往经历、成绩去考察,比如他会分享如何在最短时间内改变困境的经历。而拥有 175 年历史的宝洁更看重的是候选人的

价值观,具体包括诚实、正直、领导能力、主人翁精神、积极求胜、信任等。

宝洁集团 2012 年招聘经理人渠道:宝洁鲜少空降,而是提倡内部提升。公司相信人才是最重要的资产,管理者都需要培养下属,在他能够代替其职位时,才能获得晋升。

赫斯特中国：重以往业绩、团队领导力

2012 年对赫斯特中国来说,从一家法国背景的公司变成了一家美国公司,商业目标更为明确,表现在资深经理人职位招聘上的变化就是,候选人要更直接的体现以往的业绩。

“这个以往的业绩,并不局限于直接在相似岗位上的成绩,我们也欢迎转行的人,只要你具有相应的潜力。比如一个原来做杂志内容的候选人,如果对商业、对数字很敏感,有良好的和客户打交道的能力,我们也很欢迎这类候选人来做市场工作。”

而老板艾弥尔是一个创新、求变、激情的人,他欣赏的员工也要是一个有冲劲的人。我们甚至“不拘一格荐人才”,不仅看重个人的综合能力以及对业务的精准把握,更看重候选人是否具有创新思维,是否能够和公司未来的发展相契合。

如何考量一个人的团队领导力?招聘时他们通常让候选人举一个以往所带团队完成的最困难案例。首先如果他的回答中,总是“我我我……”这样基本可以看出,他过于自大,甚至完全忽略团队其他成员。其次,他清楚地告诉我,做了一个什么样的活动,如何给大家分工,在分工过程中遇到什么样的困难,挑战是什么,最困难的核心任务是什么,最后是怎样完成的。那往往是非常适合我们公司的候选人。

赫斯特中国 2012 年招聘经理人渠道:因为我们业务的特殊性,猎头渠道用得较少,内部推荐和内部提升占最重要的一部分。

上市不足一年 明家科技高层“频震”

公告同时称,董事会已通过了聘任新董事会秘书陈涵涵的决议。

资料显示,陈涵涵今年 31 岁,毕业于中山大学法学院法学专业,本科学历。2004 年 7 月至 2012 年 4 月在国信联合律师事务所从事律师工作,2012 年 4 月进入明家科技,现为其董事。

正副总三个月内先后辞职

相比董秘易人,此前明家科技总经理和副总经理的先后辞职,更加引起投资者的关注和担忧。在明家科技的股吧里,一些投资者议论纷纷:“两位高管的离开,对公司经营会有影响么?”“两个月两个高管相继辞职,仅仅是‘个人原因’吗?”

3 月 8 日,明家科技公告称,总经理王平申请辞去公司董事、总经理、董事会战略委员会委员职务,辞职后不再担任公司其他职务。5 月 29 日,明家科技再度公告,副总经理王圣博申请辞去公司副总经理职务,辞职后不再担任公司任何职务。

对于投资者的质疑,明家科技相

关人士表示,两位高管辞职都是因个人原因:王平是身体长期不好;王圣博是台湾人,要回家处理家事。短时间内相继辞职,“刚好凑巧了”。

公开资料显示,王平和王圣博于 2011 年 12 月分别就职总经理和副总经理。王平还是明家科技第三大股东,现持有明家科技 288 万股股份,占明家科技上市后总股本的 3.84%。同时王平还曾是明家科技的核心技术人员,为明家科技三项专利的设计人,对远程遥控功能的集成型电涌保护器研发进行宏观指导。

延伸阅读

明家科技业绩下滑

让投资者更揪心的是明家科技上市后的业绩表现。

上市首年,明家科技便交出了一份不尽如人意的年报:2011 年营业利润 2231.47 万元,同比下降 5%;扣除非经常性损益净利润 1938.7 万元,同比下降 5.34%;基本每股收益

0.39 元,同比下降 11.36%。

今年一季度,明家科技业绩更难看:实现营业收入 3630.89 万元,同比增长 12.54%;净利润仅 21.82 万元,同比暴降 91.21%。

明家科技在 2011 年 7 月 12 日顶着“防雷概念第一股”的光环登陆 A 股市场,其募投项目主要为系列化电涌保护器(SPD)开发技术改造,拟投入资金 1.2 亿元,预测达产后效益可观:2011—2013 年净利润分别为 855 万元、3181 万元、5014 万元。

但截至今年一季度末,上述项目技改累计投入金额 2007 万元,投资进度仅为 16.67%,并未如招股说明书中所预计的那样产生效益。对此,明家科技解释称,由于募投项目资金到位时间较迟,且受国内外经济形势不明朗等因素的影响,故 2011 年度募投项目进展较为缓慢。

记者还获悉,明家科技在去年底进行了战略调整,对 SPD 由多个行业转为抓重点行业,如安防电信等。“随着新产品批量投产,业绩会有很大改观。”某券商分析人士表示。



李伟杰

登陆创业板不足一年的广东明家科技股份有限公司(以下简称“明家科技”)还未从“一上市业绩就变脸”的质疑中脱身,又出现高层人事“地震”的状况。继 3 月初总经理辞职,5 月底一副总经理辞职之后,公司董秘近日也发生变更。

明家科技上市后股价表现平平,尤其是今年 3 月中旬一路下跌,6 月 11 日收盘仅报收 10.22 元,相比其上市首日的最高价 19 元下跌 46%。同

时,从 3 月 14 日至 6 月 11 日,其股价下跌 17.65%,大幅跑输同期创业板综指 3.36%的跌幅。

财务总监辞任董秘

上周,明家科技发布公告称,公司董事会通过了《关于同意黎伟先生辞去公司董事会秘书职务的议案》。公告表示,黎伟同时担任公司董事、财务总监和董事会秘书职务,随着公司的不断发展,工作较为繁忙。为此黎伟申请辞去公司董秘一职,其他职务继续留任。

中航电测股权激励 三百万造富高管

“以往其他公司进行股权激励易出现的行权价与股价倒挂,以及无法通过激励降低人才流失率的情况需要中航电测充分重视。”

孙东岳

据中航电测近日发布的公告显示,该公司拟对包括董事长康学军在内的 9 名企业高管和 107 名专家、中层管理人员等授予激励对象 118.55 万份股票期权,行权价格为每股 14.33 元。消息发布当日,股价一度触及涨停,中航电测近日股价并未受大盘下跌影响,6 月 11 日上涨 3.96%。

激励模式或成样板

根据中航电测公布的 2011 年财务报告显示,截止到去年年底,前十大股东里汉申航空工业(集团)有限公司和江西洪都航空工业股份有限公司分别持有中航电测 61.48%和 8.51%的股份,而这两家公司的实际控制人则是国资委麾下特大型国有企业中国航空工业集团公司。

于 2010 年 8 月在创业板上市的中航电测,在强大的央企背景下,凭借其在行业内的技术领先战略,大力发

展电阻应变计这一核心产品。通过利用公司自行生产的应变计生产传感器,使得主要产品传感器更具有成本优势,其中该公司生产的不锈钢传感器在国内尚无厂家生产。2011 年底,该公司的各类传感器的营业收入占总收入的 39.32%,达到 1.90 亿元,实现主营利润 0.53 亿元。而该公司“BB”及“ZEMIC”品牌,也在全球行业内中高档品牌的位置已得到普遍认同。

在上市企业中,同时拥有央企背景和创业板上市,拟进行股权激励的公司也仅中航电测一家。在刚刚发布的《股票期权激励计划》(草案)中,中航电测特别申明该激励计划尚未获得国资委的批复,能否获得国资委的批复尚存不确定性,特此提醒广大投资者注意投资风险。

北京林业大学经管学院肖慧娟在接受记者采访时表示:“中航电测作为首家具有央企背景在创业板上市的公司,它在进行股权激励的时

候,是具有探路者和先行者的代表作用。以往其他公司进行股权激励易出现的行权价与股价倒挂,以及无法通过激励降低人才流失率的情况需要中航电测充分重视,因为它的股权激励模式将可能成为其他国有控股的上市公司效仿和借鉴的样板。”

业绩稳定增长或造富高管

根据此次中航电测发布的股权激励草案,该公司拟向高管分配超过 20%的计划授予股票期权。其中,董事康学军等 3 人各授予 32 万份股票期权,向公司副总经理张志刚等 3 人各授予 26 万份股票期权,副总经理周豫和胡阳林各得 23 万份股票期权,董事会秘书纪刚分 2 万份。

照草案的规定,公司股票期权有效期为 5 年,而其中后 3 年为行权有效期。行权条件为行权有效期内公司扣除非经常性损益后的净利润增长率分别不低于 15%、18%和 20%。

根据中航电测近 3 年的财务报



表分析,2009 年该公司的营业收入为 2.74 亿元,营业利润 0.43 亿元,实现归属母公司的净利润为 0.39 亿元;2010 年该公司的营业收入为 3.17 亿元,营业利润 0.57 亿元,实现归属母公司的净利润为 0.51 亿元,同比 2009 年分别增长 15.69%、32.56%和 30.77%;2011 年该公司的营业收入为 4.83 亿元,营业利润 0.66 亿元,实现归属母公司的净利润为 0.61 亿元,同比 2010 年分别增长 52.37%、15.79%和 19.61%。

而根据中航电测今年第一季度的财务报告显示,该公司每股收益 0.086 元,每股净资产 6.30 元,净资产收益率 1.37%,实现营业收入

10078.19 万元,同比增长 41.19%,净利润 1027.84 万元,同比增长 5.27%。

记者在采访一位不愿透露姓名的证券投资分析人士时他表示:“中航电测目前发展情况良好,依赖其行业技术的领先,未来盈利能力有充分的保障。加之近来军工工业概念和物联网概念的崛起,中航电测未来会受资本市场的欢迎。加之与股权激励同时发布的重大资产收购计划,中航电测的净利润将有望稳步增长。”

如果能顺利行权,按照中航电测公布的行权价 14.33 计算,此次股权激励将为 9 名高管带来至少 344 万的收入且不含至行权期的股票公允价值变动带来的收益。

中高端服务外包人才匮乏 海辉进高校揽才

孟繁祝

进入 21 世纪以来,作为全球化和信息革命的产物和新趋势,服务外包呈蓬勃发展之势。但是,随着我国的服务外包产业市场的爆发以及产业规模的高速增长,服务外包人才却逐渐短缺,据统计,目前我国服务外包人才每年缺口约 50 万人,而且每年以 20%的速度递增。人才问题已经成为当前我国服务外包领域炙手可热的话题之一。

打破服务外包业人才短缺瓶颈,不仅需要鼓励外包企业加强与教育培训机构合作培养人才,还需要鼓励企业与高校合作,实现“毕业即就业”的人才对接。

对于目前现在国内中高端的外包人才缺乏,海辉软件(国际)集团公司首席人力资源官金鹤女士在接受记者采访时表示,从人才吸引、产业发展以及对海外客户需求这三个角度来说,这些都可能都是目前高端人才匮乏的原因所在。

“就目前整个服务外包产业而言,我们的产业时间历史没有那么长,没有积累那么多的高端人才。另外,我们需要有客户足够多的信任,才会给你足够多有价值的需求,才能够借业务需求的机会去培养和提升人才,所以无论是我们自己需要培养人才,还是客户需要这种高端的服务,本身都是一个相辅相成的过程,而不是单方面的过程。”金鹤女士介绍。

伴随着服务外包产业的迅猛发展,同时也为应届毕业生增加了许多就业机会。据统计,2011 年我国新增服务外包从业人数 85.4 万人,其中新增大学毕业生 58.2 万人,占比 68.1%。截至 2011 年年底,全国服务外包企业达 16939 家,从业人员 3182 万人,其中大学以上学历 2232 万人,占 70.1%。

金鹤女士表示,2011 年海辉招聘的应届生在 600—700 人左右,每年的招聘规模在 500—1000 人左右,现在每年学分置换吸纳人才的比例在逐年递增。目前海辉与国内的多所高校建立了校企合作,其中与清华大学的合作是借助校园平台,针对已经具备一定经验能力的人才进行高端层次的培养。

据悉,很多大四下半年才开始实习的高校,通过与海辉的合作目前已经将课程的安排到大三结束,大四一整年都可以在企业进行培训和实习。“现在海辉和高校的合作,更多还是基于学校对这种合作的开放程度为前提的。有一些高校,开放程度比较低,比较难以与企业配合,但有些学校经营的体制相对开放,是可以接受这样的调整。”金鹤女士介绍。

金鹤女士表示,在海辉,并不是通过课堂的教学,而是通过项目实战,安排各种培训,这两者结合在一起,最后学校会相信学生被送到企业当中去所得到的效果比在校园里培训更能够帮助学生有技术积累,同时还能够去适应未来企业的需求。

“甚至说现在在海辉所做的这种学分置换或实习,即便将来不在海辉就业而选择了其他的企业,一样会比在课堂学习更加有效地适应企业的需求。所以这是如何把教学大纲教学目的与项目实践,互相补充,互相认可的一个过程。”金鹤女士介绍。

协办单位:



海南亚洲
制药有限公司

董事长 总经理: 桂金

地址: 海口市国际商业大厦12层

电话: 0898-66775933

传真: 0898-66700763