

名企用人 | MinqiYongren

任仕达中国公司成立6年来,针对中国特有的市场情况,以其科学合理的业务增长模式迅速占领中国的人力资源行业的市场份额,并从全球40多个分支机构中脱颖而出,获得集团年度业绩增长最佳的殊荣。

任仕达中国 走人才软管理科学发展之径

今年5月,任仕达(中国)成立6周年。作为人力资源行业中的名企,其在服务客户时,企业自身的人才甄选、人力资源管理等方面经验就足以作为成功的案例。虽然成立的时间不长,但是在自身的人才选拔、人才管理、资源统筹、企业运营上都有着详实而合理,科学而严肃的标准与流程。

“人才”是核心驱动力

对于任何企业,人才都是竞争力中不可或缺的重要组成部分,这也是任仕达传统业务中猎头和招聘服务板块要为企业完成的服务内容。而任仕达(中国)其本身的发展竞争力中的人才部分更是用自身的业务职能服务了自身,并实践证明了其业务能力。任仕达(中国)的人才选拔,一方面对人才自身客观条件如专业技能、学历、行业经验、语言等一系列因素有着质的把控;另一方面对人才的专业能力、沟通协调能力、价值观、性格、社交能力、沟通能力等软实力有着灵活的判断。全面性选拔,逐层挑选,统筹配对,使任仕达(中国)的人才实力日益凸显。这也是任仕达(中国)发展



迅猛的根因所在。

自身的选拔体系与任仕达(中国)在中国市场的服务中贯穿始终的5C理论(competence, career goal, compensation & benefit, culture, chemistry)完全吻合。为企业找到最佳配对人才的5C理论,之所以能够在任仕达(中国)拓宽新业务与稳健发展步伐中占据长久的核心地位,在于任仕达(中国)自身是第一个“吃螃蟹的人”。“以身体之,以血验之”是任

仕达(中国)科学可持续发展的第一步,也为当下灵活派遣等业务板块的迅猛崛起奠定根基性的伏笔。人才始终是第一位,无论是从任仕达自身还是服务客户的角度,目标一致性使任仕达(中国)始终以合作伙伴而非服务商的角色同企业共同前进。

软管理留得住“人才”

在任仕达(中国)的人才管理体系中,软管理为留住人才发挥了重要的作用。所谓软性管理是相对硬性管理而生的。作为人力资源机构,服务是企业标签,要将对外的服务做好,就必须从内部服务做起。任仕达(中国)对内的管理上“柔”大于“刚”,除却KPI和日常员工管理条例的遵守之外,任仕达(中国)十分看重员工情商的管理、良好的精神面貌以及健康的心理指导。在任仕达(中国)除了有企业管理中共有的奖惩、薪酬体系,日常职业技能提升的培训,更为有特色的人才管理手段是针对不同部门不同岗位上的员工进行专业的心智心理的培养与指导,不仅如此还根据每个员工的成长情况制定专属于每个人的职业发展通道。

在对员工在业务上发生的错误采取的是以德报怨的方式方法。“line manager”是解决员工犯错时的主要解决路径。任仕达(中国)不会一次性拒绝过失,面对过失,鼓励员工,并且让直属经理直接带领过失员工进行分析、学习、纠正、总结、再解决。如此反复,触类旁通,让过失员工能在一次次过失后宽容而科学的环境不断进步,避免再次发生错误。由此可见,科学而合理的管理人才才能留住人才,才能为可持续发展保持不竭的源动力。

任仕达(中国)成立6年,始终在自身身上实践着人才严格选拔、人才科学管理的一线理论。发展自身或许是很多企业的最终目的,但是作为人力资源行业中的标杆企业,任仕达(中国)的愿景,是将发展自身作为发展行业、发展经济的基石。人才发展之径,是任仕达(中国)实现宏伟愿景必将始终坚持的方向。

【链接】

任仕达的“愿景”

任仕达(中国)成立6年,始终在自身身上实践着人才严格选拔、人才科学管理的一线理论。发展自身或许是很多企业的最终目的,但是作为人力资源行业中的标杆企业,任仕达(中国)的愿景,是将发展自身作为发展行业、发展经济的基石。人才发展之径,是任仕达(中国)实现宏伟愿景必将始终坚持的方向。

打造专业人才 支撑企业发展

——重庆能源巨能川九公司培养建造师队伍侧记



◎组织报考建造师人员培训

□ 文红 海元 文/图

重庆能源巨能川九公司是以矿建为主的综合性国有施工企业。近年来不断发展壮大,去年项目开发、施工产值突破双10亿元,时下在建项目50多个。为支撑企业跨越式发展,公司采用“三力”培养一支门类齐全的建造师团队。

领导带头 示范给力

从2003年国务院发文:“取消建筑施工企业项目经理资质核准,由注册建造师代替”,到2008年施行,川九公司有57人取得建造师资质。在市场竞争中,公司资质升级增项要靠一支力量雄厚的建造师;项目班子组建要靠一支管控得力的建造师;企业调整转型,多元发展要靠一支门类齐全的建造师队伍。

为培养出一支结构合理、门类齐全、数量充裕的一级建造师团队,确保市场准入不受限制,解决工程项目开发组建缺将少帅的问题,公司对此出台多项举措,鼓励新老员工报考建造师资质。同时,领导带头,公司党委书记刘勇今年又报考3科;总经理李成涛到新疆煤矿项目部检查工作都带着考试资料途中阅读。在公司领导班子9人中,没有取得一级建造师资质的5人全部参加了二级建造师考试,还有2人报考了增项,起到很好的示范作用。今年新增报考人数空前壮大到66人,其中报考一级建造师35人,二级建造师31人。

实施重奖 政策给力

为加强建设工程项目管理,提高工程项目总承包及施工管理专业技术人员素质,规范施工管理行为,保证工程质量和施工安全。公司多次召开党政联席会研究制定政策,给予报考人员重奖。李成涛表示:要想尽一切办法,采取各种措施,大力创造条件,不遗余力壮大公司一级建造师队伍。两年来,该公司先后两次调整奖励标准,川九公司明确规定:对取得建造师资质的员工,除全部报销相关差旅费、书本资料费和培训费用外,一次性奖励标准再次提高5000元。对取得市政公用工程、矿业工程、公路桥梁工程及机电工程专业等一级建造师资格的员工,一次性奖励2.5万元。

营造氛围 机制给力

建造师执业资格考试涉及的科目多,知识面广。为提高参考员工的通过率,公司团委针对建造师报考队伍中80%都是青年技术员的特点,利用网络创建“建造师考试QQ群”平台,把考试通过的、参加报考的、准备报考的员工邀请入群,在网上开展学习讨论、经验交流、晒心得体会,共同解决疑难问题,同时帮助理解力差的员工提高学习兴趣,营造出你追我赶的学习氛围。

为促进项目管理水平的提升,基层项目党政工领导为报考员工调整工作任务,尽可能地创造良好的备考条件。公司人力资源部统筹规划,认真组织培训和参加考试,确保建造师等级、专业和人员数量满足公司资质等级,以及调整转型,多元发展的需要。

绿色工位亮“红牌” 大江公司淘汰不合格绿色工位

本报讯 重庆大江工业公司在一线员工中开展的“绿色工位”活动经过一年的运行后,近日,该公司车桥生产线对不符合绿色工位要求的10名操作者亮出了第一张“红牌”。

为了提升车桥产品实物质量,强化员工自检自防意识,加强员工对质量管理制度的执行,自2011年2季度开始,公司在车桥生产一线操作者中开展了“绿色工位”评选活动。通过各车间精心筛选推荐,品质管理部根据操作者一次交验合格率是否达到98%以上、是否严格执行质量管理体系及文件、做好质量记录、首件交验、设备点检、自检自防等九项规定要求,正式确定了35名操作者为首批绿色工位人员,并为其颁发了岗位标识牌和臂章标志。为了让绿色工位人员能在工作发挥“一点带动一片”的作用,在一年运行中,该公司对绿色工位人员实行动态管理,坚持按九项规定要求每月对绿色工位人员进行考核、打分和评定,对连续两个季度产品实物质量得分加综合评价得分≥90分的绿色工位人员,直接晋升为示范工位;对连续两个季度保持产品一次交验合格率≥99.5%,且质量管理体系执行方面综合评价均为50分满分的示范工位人员,可晋升为最高级免检工位。目前,公司已有12名绿色工位人员晋升为示范工位。该公司每月还对得分80分以上的各工位人员分别给予80-300元不同金额等级的奖励。在考核、晋级、奖励的同时,公司每年还对两月低于70分的绿色工位人员亮“红牌”,取消其绿色工位资格,形成绿色工位能进、能上、能出的格局。

该公司推进绿色工位,实施绿色工位亮“红牌”制,其目的就是发挥绿色工位优良“种子”的作用,积极带动班组、带动身边操作者把质量控制在工作岗位上,逐步转变一线操作者长期依赖检验控制产品质量的思想,形成产品质量是控制在自己手中的思想。

(孙景燕)

重视优秀人才储备 TCL集团获“最佳雇主”

□ 杨易

7月19日,第3届亚洲最佳雇主品牌奖在新加坡揭晓,TCL集团荣获该奖项。这充分肯定了TCL集团在过去30年发展历程中在人力资源管理方面取得的成就,即通过持续有效的员工培养计划不断提升员工专业素养,增强员工对企业核心价值的认同感,并鼓励他们为公司贡献更多的个人价值,以此吸引大量的国际化人才,最终成为国际化精英向往的企业。

该奖项由雇主品牌协会、世界人力资源开发大会以及产业之星集团联合主办,对全亚洲范围内的100家企业进行评审,主要考核每家企业

的员工培养体系、人才管理方面的成就及未来的发展策略。能够在百余家企业的激烈角逐中脱颖而出,体现了TCL独到的人员聘用标准、卓越的员工培训和人才储备体系、惊人的发展潜力以及源源不断的创新能力。亚洲最佳雇主品牌奖的奖项作为一个非功利性的业内权威奖项,在最近3年内分别授予了可口可乐远东有限公司、富士施乐新加坡有限公司、宝洁亚洲有限公司以及微软亚洲太平洋有限公司。

TCL集团副总裁、人力资源总监许芳表示:“在TCL,我们相信优秀的企业品牌才是取得业务成功的关键所在,我们所坚持的全球化战略只有在有一个高度国际化的管理运

营团队中才能得以实现。”

TCL集团是中国最大的、全球性规模经营的消费类电子企业集团之一,在亚洲、美洲、欧洲、大洋洲等40多个国家和地区拥有6万多名员工。他们来自世界各地,其生活背景和文化差异很大,这就要求企业必须处理好员工之间在沟通和工作方式上的差异问题。通过全球化管理团队的建立和高级管理人才的培养,TCL集团一直致力于培养员工对于公司的认同感和归属感,在实现员工个人价值的同时不断增加企业凝聚力和向心力。得益于此,TCL集团的人员流失率不仅远低于同行企业,并且呈逐年下降的趋势。

在人力资源实践方面,TCL通

过其“鹰系人才培养计划”培养出了大量优秀且极具竞争力的员工。这项计划包含4项工程:“雄鹰工程”面向高层管理者,旨在培养集团高管的国际化运营能力、战略思维能力、管理产业及业务群的能力以及带队伍的能力;“精鹰工程”面向“品正、绩优、高潜质”的中层管理着,着重培养“精鹰”的企业管理能力、管理决策能力和领导力;“飞鹰工程”面向刚刚升任的基层经理人员,培养其管理能力、沟通技巧和团队合作能力;“雏鹰工程”则面向刚入职的大学生,对其进行职业化培训,重点在企业文化认同和工作技能培养方面,以此培养他们融入企业和社会的能力。

培养人才 安然度冬 ——菲尼克斯中国总裁解读人才战略

□ 顾邦友

2011年,顾建党接任菲尼克斯中国公司总裁,成为第二代领导人。面对“守业”的声音,他的宣言是:“业是守不住的,只有拥有持续创业的激情,只有保持追求卓越的进取精神,‘十年征程从头越’,中国菲尼克斯才会有未来,才能为客户、产业、员工、投资方和社会持续创造真正的价值!”

人才培养坚持两个“100%”

顾建党指出,企业要传承的就是这些统一的企业价值观。“在未来10年,菲尼克斯人要继续保持这种创业激情,敢于否定和超越过去,才能避免企业的昙花一现。”谈到此处,顾建党表示,在一般人看来,德国人在中国的企业应由德国人来管理。然而,在菲尼克斯中国公司,“我们就是要与员工共同发展的理念为基础,培养有主人翁意识的团队、员工和人才队伍。这样才能形成一种面向未来、可持续、可信任的伙伴关系。”据顾建党介绍,目前中国公司正在完善人力资源体系的各种做法,还坚持“三问”——自己是谁?企业特色价值是什么?核心利益在哪里?

对于高管团队成员候选人的选拔,我们的首要标准是应具有主人翁意识,认同公司的价值观。”顾建党说,“同时,我们也以开放且多元

化的视角,引进短缺的优秀人才,并始终坚持两个‘百分百’——100%本土员工+100%本土管理,来打造进取的、开放的学习型团队,让各级管理者在承担责任的过程中成长起来。”其中,两个“100%”并不意味着闭门造车,而是保持开放的心态,中西合璧,兼收并蓄。目前,顾建党正据此来履行新时期的使命——把德国式的严谨与中国式的责任、高适应性结合起来,不断创新业务与管理模式,以使中国公司基业长青。当然,众所周知,德国人严谨实在,尊重事实,讲究过程和结果,中国公司的管理者需要学会如何与德国集团总部打交道。“我们更需要从优秀的中华传统文化中汲取营养,进行德行培训,这对中国公司人才梯队的培养有重大意义。”顾建党说。

寒冬战略

2008年,面对全球金融危机,菲尼克斯中国公司审时度势,及时推出了以“四不三决定”为核心的“寒冬战略”。“四不”:不经济性减薪,不经济性裁员,不减少对客户的承诺,不减少战略性投资;“三决定”:决定增资3500万美元成立投资公司,决定成立亚太物流枢纽,决定启动三期工程。顾建党表示,“寒冬战略”的提出标志着菲尼克斯中国成为当时业界最早建立快速响应机制的企业。“这样,就极大地凝聚了员工的感情,激发了其工作热情,增强了客户对公司的信任。”受此推动,菲尼克斯中国公司在金融危机中的各项业务指标不降反升。

可以说,“寒冬战略”很好地诠释了菲尼克斯企业文化中“信任伙伴”的理念:一种“企业与客户、员工及合作伙伴的信任关系”,一种“真正的中德之间的信任关系”。

对菲尼克斯过去持续追求卓越的检验和磨炼,也必将在未来得到更深远、更全面的突破和升华。他认为,2008—2009年的“寒冬”走得太快,还不是真正挑战的挑战,它反而会团队失去警觉。因此,面对2012年的经济寒冬,顾建党依然坚守“寒冬战略”的理念。“每个企业的追求点可能不同,但是企业的领导者要始终考虑一个核心问题:公司为什么而存在。”

“菲尼克斯追求的肯定不是短期的契约关系,而是一种可信任的伙伴关系。尤其是在困难的时候,更能见证这种关系。”顾建党说,“换个角度看,如果一个决定很容易下,那它就不是一个挑战。管理者所要做的是管理那些不确定的事,并明确自己的责任感。”如今的顾建党,正率领菲尼克斯中国的管理团队及全体员工,迈上二次创业之路。他在考虑的是真正的挑战——中国菲尼克斯2020蓝图:从本土化服务、深化行业应用、布局中国路径的商业模式三个方面,将菲尼克斯中国公司带入全新的发展时代,从现在的1000多人发展至未来的5000多人,业务规模拓展至100亿元以上。

在这条道路上,可能会出现更多的寒冬,但无论如何,我们都会直面挑战。”顾建党直言,“我们的梦想就是要立志将中国菲尼克斯建设成一个独具特色的伟大公司,矢志追求卓越,成就真正的全球第一。中国菲尼克斯是中国的,更是世界的!”

协办单位:

海南亚洲制药有限公司

董事长: **楼金**

总经理:

地址: 海口市国际商业大厦12层

电话: 0898-66775933

传真: 0898-66700763