

资助寒门青年人才圆梦 为中餐业培养未来之星 李锦记希望厨师 四川招录活动启动

□ 本报记者 唐勃

8月7日上午,“2012李锦记希望厨师四川招录发布会暨希望厨房捐赠仪式”在成都举行。此次活动由李锦记与四川省委统战部主办,并得到了四川省海外联谊会的大力支持。中共四川省委统战部副部长、四川省海外联谊会副会长聂文强,李锦记酱料集团主席兼行政总裁李惠中,李锦记希望厨师四川地区申请人出席了活动。来自马尔康的希望厨师培训学员学生代表陈刚代表众多的贫困学生对“希望厨师”项目的实施表达了由衷的感激。

据悉,“李锦记希望厨师”项目是一个由李锦记发起主办,汇集各方力量,资助寒门青年学厨圆梦、为中餐业培养未来之星的公益计划。该项目每年从全国贫困地区公开招募数十名有志从事中式烹饪的寒门青年,通过正规培训,严格训练,全额资助其入读正规烹饪专业特训班,并鼓励学员学成后投身餐饮业,为中餐业的发展贡献力量。

“李锦记希望厨师”项目是一个由李锦记发起主办,汇集各方力量,资助寒门青年厨师人才圆梦、为中餐业培养未来之星的公益计划。2012年,李锦记联手四川省委统战部,率先在四川启动了2012年的希望厨师招录工作。在四川省委统战部的大力协助下,李锦记首次进入藏区招生,进一步增加受益人群及受益地区。

据悉,此次四川地区的面试对象来自8个州市,包括汉、藏、彝、壮、瑶、土家、羌、回等各族青年对于学成后“希望厨师”人才的就业,李锦记表示早就有所安排。首先,此次活动是与北京最好的餐饮学校——劲松职高合作,而该校的毕业生在人才市场上是供不应求的,深受各大星级酒店及中高档餐馆的欢迎;其次,待他们3年后学有所成之时,李锦记将不遗余力,为这些贫寒学子进行职业推荐,真正让这些人才报效社会,利用所学知识服务餐饮行业。

中共四川省委统战部副部长、四川省海外联谊会副会长聂文强表示:“‘李锦记希望厨师项目’是一项居功至伟的慈善事业,项目年复一年地持续进行,不仅对受资助寒门子弟的一生带来了命运的改变,也为中餐行业的发展带来了积极的影响。”

李锦记酱料集团主席兼行政总裁李惠中表示:“李锦记‘思利及人’的核心价值观和‘弘扬中华优秀饮食文化’的企业使命是李锦记能从当年的小茶寮发展成为今天盛誉全球跨国公司的两大重要基石。李锦记希望厨师是‘思利及人’和李锦记企业使命的重要实践。我在探访2011级希望厨师时,他们朝气蓬勃的精神面貌和在学业上取得的巨大进步让我深受鼓舞。希望通过我的努力,能为四川贫困地区发展、寒门家庭子弟命运的改变,及为川菜的发展和四川的发展带来更多的希望。”李锦记希望延续“思利及人”的核心理念,透过希望厨房活动,体现企业务实、创新的精神。

事实上,造福社会是李锦记的重要理念。一直以来,李锦记积极发起各种“造血”式人才培训活动,2011年李锦记成功资助了20名寒门青年就读。自项目实施以来,因其“授人以渔”的公益创新模式、“小投入大杠杆”的良好影响和务实透明的运作,在社会上引起了极大的反响和关注。去年启动的此项活动已有19名学生即将走上见习厨师之路。



©李锦记酱料集团主席兼行政总裁李惠中先生致辞。



员工要求涨薪,老板不愿涨薪 HR 如何解决“薪情压力”?

□ 稿件撰写 孙春艳

HR 难逃涨薪压力

从今年6月以来,中国各大中城市陆续发布工资指导价,调查显示,工资涨幅为10%至30%不等。基于薪酬价格不断上涨的压力,一些沿海城市的制造业有向内陆迁徙的趋势,一些制造企业正在进行的产业升级也与此有关。那么,在这样的背景下,企业的人力资源部门如何帮助企业化压力为盈利?在近日举行的“第六届中外管理人力资本发展论坛”上,可口可乐中国HR总监范秀莲、合众人寿改革发展部总经理孙国军、腾驹达猎头董事长景素奇、金蝶集团人力资源总监汪凯歌、原协鑫控股HR总经理汤彪,为此献计献策。

一直以来,企业的人力资源工作都不容易开展。孙国军用“发愁”一词来形容工作感受,“涨工资,老板脸色难看;不涨工资,员工脸色难看”。在一些企业的价值链条中,人力资源部门的作用往往被忽视。汪凯歌表示,目前企业人力成本压力加大,正是人力资源部门发挥控制成本、增加绩效作用的好时机。

那么,面对涨薪压力,人力资源部门如何帮助企业实现盈利呢?归



©立邦中国人事总监钱国新

根结底,还是要打好一场人才战略之仗。与会专家给出了九个字:找得对、用得好、留得住。

找到与企业需要相匹配的人

“大环境所致,企业老板是无法控制员工工资上涨的。”景素奇因此建议,只能充分发挥人力资源部门的作用,在找对人上下功夫。虽然员工工资成本无法控制,不过企业招聘成本是可以降低的。比如,利用微博招聘,以前招个几百万年薪的总经理,可能招聘成本要花上十几万元,现在微博招聘的实时互动性,令这些成本大大降低。另外,HR设立合理的招聘流程也能“事半功

倍”。原来招聘一个员工,董事长也要亲自面试,流程很繁琐,这就造成了一些民营企业老板对HR不放心。现在制定合理的招聘流程,让老板信任该流程,自然相信招聘结果。比如可以设定多级面试官,按照面试体系,打出具体的分值来,用数据说话。

“找得对”,其实对不同的企业,有不尽相同的标准,人才类型要和企业的需要相匹配。汪凯歌用自己从事人力资源工作的亲身经历说明这一点:很多年前,她在一家知名房地产公司做HR,有一年曾经一下子亲自招聘了1000多名员工,但后来留下的寥寥无几。后来她调整了招聘思路。因为是房地产企业,很多大项目上马,工作压力很大,所以招聘人才的第一标准是较高的忍耐力,没有这一点,专业素质很高的人也会跳槽。另外,耐力好的人,在企业工作的时间长些,对公司的企业文化也有较深的体会。

管理好员工期望值

“找得对”,仅完成了万里长征的第一步,如何“用得对”?汤彪认为正如彼得·杜拉克所言,一位好的领导者,应该帮助员工提高自己的职业愿景,作出超越组织期望的成绩。

落实到HR领域,设定合理的薪酬体系尤为重要,这一体系应该正确认知员工岗位价值、技能差异和工作贡献等。

“不能给予员工发展平台,是留不住人才的。”范秀莲表示,公司HR通常要根据员工个人职业发展优势并匹配公司战略,来促进员工晋升。企业HR要经常问自己:你的团队中,有哪些人可以帮助企业组织完成更高目标?对这些人,你是否已与之沟通和予以委任?基于这一重要用人举措,建立企业人才库是实现“用得对”、“留得住”的重要基础。

而“留住人”的关键,并非高薪厚职,而是看企业到底能否真正满足员工需求。景素奇对此归纳为,企业员工包括老板自己在内,有四种需求:一是饭碗即温饱,二是成长空间,三是展现舞台,第四则是归属感。企业如果只能满足一个,肯定留不住人才。他举例说,在某大企业,对20岁至30岁的成长型员工满足成长需要;30岁到40岁员工,满足施展才华的需要;40岁以上员工当然是满足其对企业归属感的需要。因此,景素奇将企业人力资源管理,称为人的期望值管理,在他看来,如果企业不把人的期望值管理好,仅提薪酬和职位也是没有用的。

-----业内声音-----

涨薪不难?

在涨薪压力日益压顶的今天,没有企业老板的支持,没有顺畅的人力资源经营环境,HR部门要想做到找得对、用得对、留得住,几乎没有可能。因此,现场的专家建议一些企业老板应该改变心态,重视人力资源部门的作用和合理投入。反之,面对涨薪潮,员工自己也要调整好心态。“做着卖白菜的事,想着拿买白菜的收入。”孙国军认为这样不现实。

员工薪酬增长已成为一种不可逆的趋势。但是企业老板一般不愿意主动提高工资,作为老板和员工的中间链条的HR怎么解决这个问题呢?与会专家建议,人力资源部门可将行业和企业竞争对手的薪酬状况的调查数据,呈报给企业领导,并与之沟通,最终实现涨薪的目标;同时将在绩效考核中发现的员工骨干,推荐在涨薪行列,实现以激励促盈利的目的。

生命人寿高管连续变动 资本力量在“左右”

□ 包慧

尽管遮遮掩掩,生命人寿还是不得不面对高管连续辞职的现实。8月7日下午,在深圳总部召开的全系统个险紧急会议上,生命人寿董事长张峻宣布由洪伟接替已辞职的赵子良副总经理职务。

“开会意在安抚大家,宣布由洪伟接任赵子良的位置,目前中层和基层员工暂时还没有动荡。”一位知情人士称。

洪伟,之前任生命人寿总经理助理兼深圳分公司总经理,也是一个为新华服务了13年的老兵,此前曾担任新华保险北京分公司副总经理,2010年跟随赵子良等“铁三角”从新华人寿转会而来。

在赵子良、高焕利先后辞职后,老新华铁三角中仅杨智呈一人硕果仅存。生命人寿的人事动荡似乎暂告一段落。

中层未流失

两位副总经理高焕利、赵子良先后辞职,其间相差不过半月,当年追随二人而来的“老新华”则人心惶惶。

“董事长现在根本就不会再信任原来从新华过来的人了,赵、高二人先后突然辞职,把他信心都打击透了。”一位生命人寿的内部人士称,“之所以安排老新华洪伟接替赵的职务,可能一方面是安稳军心,抚慰老新华员工;另一方面也实在是老生命的干部精通个险营销的人少,挑不出来合适人选。”

“高管变动可能给险企带来新鲜经营理念,但也可能使人心动荡。”一位保险行业分析师表示。

“保险公司的行业特性决定,每一位高管的变动都可能引发将近30位中层骨干换职换岗,而每一位中层骨干又要带走他自己的一个团队,那么最后传导下来,就会导致最基层的甚至保险营销员的队伍也会大迁徙。”上述人士说。

由于高层洗牌已经导致险企中层真空甚至部分营销团队集体人心涣散,这样的案例频频发生。他的如此担心并非毫无根据,此前赵子良从新华人寿跳至生命人寿时,就上演了将新华湖北分公司几乎全部翻牌为生命湖北分公司的“大戏”,此

后新华人寿多家省级分公司均发生类似的被挖角事件。

但从目前的情况看,此次情况有所不同。据接近赵子良的人士透露,“赵子良辞职之前并未跟任何下属打过招呼,包括一些跟他走得最近的嫡系。赵子良辞职后,他们也只能叫苦不迭抱怨赵子良不够义气。得不到董事长信任,他们也在为自己的前途担忧。”

资本左右高管

高管变动的背后,往往是资本的力量总是如影随形。资本金变更后往往伴随股权更迭,而股权变动又必然导致公司高管层变化。

自成立以来,生命股权一直变动比较频繁。2003年正式开业时,生命的八家股东是首钢股份、广东广晟、大连实德、龙赢投资、武汉武新实业、武汉益利、巨能实业、合升实业,最初注册资本为102亿元人民币,八家股东均为中资公司。

到2008年底,生命股东形成实力相当的四大阵营,分别是“新世界系”,持股22.09%。“原发起人系”持

股30.48%;大连实德持13.25%,首钢总公司持13.25%,龙赢投资持3.98%。“外资系”持股24.9%,还有“深圳系”持股22.53%。

现在的控股股东“深圳系”进入最晚。2009年5月,生命人寿扩股至16.9亿元,深圳的国利投资、武新裕福、洲际通商与铖业投资共握有37.65%的生命人寿股份。同年9月,生命再度增资到22.5亿元,国利投资凭持股20%成为最大股东,深圳系在生命人寿占有绝对优势,董事长张峻则是“深圳系股东的代表”。

对于经历股权变更的保险公司来说,每一次控股股东易主很可能就是一次“重生”。因为在大股东们看来,人事权无疑是保障自己利益的关键因素之一。资方和管理方之间只要出现矛盾,高管“重新组阁”就在所难免。

公开资料显示,从2008年至今,生命人寿股权发生了两轮变化,董事长也换了两任,分别是创始人代表李钢、深圳系股东代表张峻;总经理则换了五位,分别是李政怀、李钢、俞士杰、段景泉和杨智呈。

张超过了152.57%。

雄厚资金支持各类项目融资借款，两百万起贷，可免抵押，个人、企业不限，地域不限，手续简单、审批快、利率低、放款迅速。

电话：028-68000368

▶▶▶▶▶ [上接 A1 版]

中储粮失手 中粮集团 执掌华粮重组

接替者迟京涛现年49岁,此前任职于中粮集团,为中粮集团副总裁。迟京涛2003年8月加入中粮集团,于2004年10月至2011年2月担任中粮集团人力资源总监。自2011年2月出任中国食品执行董事兼执行副主席。

今年3月30日,宁高宁宣布辞任中国食品董事会主席,迟京涛接任宁高宁的职位。

在任职华粮集团前,彭安桥为中粮集团粮油有限公司副总经理兼粮贸部总经理,许峰为中粮集团粮油有限公司副总经理。8月6日,中粮集团方面告诉记者,“迟京涛、彭安桥、许峰三人不再担任中粮职务了”,“是否由中粮集团重组华粮集团不知道,这是国资委决定的事”。

中储粮失手?

事实上,由于中粮集团已经转型为市场化运作企业,兼具国内市场和国际市场竞争经验,而中储粮目前仍为国家政策粮油企业,这也为国资委选择中粮集团重组华粮埋下伏笔。

有关中储粮、中粮竞争重组华粮早已不是新闻。2009年,中粮集团总裁于旭波曾表示,中粮和中储粮均有意并购华粮集团,以形成粮食央企两轮驱动的新局面。

知情人士表示,“现在在中粮集团迟京涛等三高管被派到华粮集团,这说明中粮集团近期可能要重组华粮集团”。而对于是否已经确定由中粮重组华粮,华粮集团综合部人士告诉记者,“华粮需要按进度进行清产核资,按照国务院国资委的要求,下一步进行股份制改造”。

对于华粮的重组,相关部门也在创造条件。今年4月10日,国务院国资委公告,经国务院批准,华粮集团的管理权由国家发改委和财政部移交给国务院国资委,由国资委代表国务院履行出资人职责。这为华粮集团的重组打开了大门。

上述粮食行业专家表示,“国家发改委和财政部将华粮的管理权交给国资委,也就是由国资委全权处理华粮集团的去向”。

该专家表示,国资委拿过去后不会让它独立存在的,肯定会让有实力的粮食央企来重组它,“国资委之前希望由中粮重组华粮,但是由于发改委和财政部有疑虑,担心怕再出现一个中储粮”。该专家还表示,中储粮因为近年在粮食收储过程存在的问题,两大部委也没同意由中储粮来重组。

-----作者手记-----

生不逢时的华粮

当时成立华粮集团的目的是为深化粮食流通体制改革,建立一条“北粮南调”的快速通道,推进粮食“四散化”(散装、散运、散储、散卸)的重要举措。

华粮官网显示,目前,华粮拥有5家分公司,5家港口企业和分布在9个省市的53家中转粮库企业。而中转库仓容总量达664.8万吨,具备中央储备粮代储资格仓容432.8万吨。

尽管拥有这些优势,自成立到现在华粮一直处于亏损状态。上述专家表示,华粮成立初不符合市场体制要求,管理关系理不顺,除了主要子公司华粮北良有限公司业绩较好外,其他分公司和子公司业绩不是太好。

事实上,作为国家政策性粮食企业,华粮除了享受国家政策性优惠,还享受国有粮食购销企业免征增值税和对财政补贴收入免征营业税和企业所得税的政策,但这并不能改变华粮亏损的命运。

马文峰表示,物流企业需要管理机灵活活,有资源却不做经营性商业业务容易亏损,另外物流企业只能跟外贸相结合才能赚钱。