

名企用人 | MinqiYongren

盼盼食品“大人才”战略 让快乐文化筑巢引凤

□ 杨万国 刘兰兰

在当前市场竞争日益激烈,产品同质化、市场透明化、信息公开化的形势下,人才竞争与人才战略就显得特别突出和重要,卓越的企业都会为自己建造一支精兵强将队伍,在市场上披荆斩棘,所向披靡。对于近年来快速崛起的快消食品行业来说,人才战略的启动和完善同样重要。

作为国内休闲食品行业的领军品牌,福建盼盼食品集团有限公司无论是企业规模、品牌影响力,还是营销模式、产品创新均走在行业前列,如今,在启动“大人才”战略后,盼盼食品更好更快地引领行业不断前进。



招聘模式多样

团队是企业运营的基础,人才是企业运营的核心资源。在构建企业人力资源战略的过程中,人才招聘作为一项基础性工作,其重要性是不言而喻的,一个部门乃至整个公司的变革,往往与招聘进来的人才密不可分。针对不同员工的招聘,盼盼食品采取了三种错落有致的招聘模式。

据介绍,为了挑选更好的“苗子”,盼盼在公司基层管理、技术岗位的招聘上,采取大学校园招聘的方式。每年的3月份和10-11月份,盼盼食品都会前往全国数十所知名高校,进行高校巡回宣讲,开展校园招聘。

“为了赢得优秀人才,不少知名企业都会早早地来到校园开设专场招聘会。盼盼食品同样非常重视大学生资源,通过对盼盼文化、品牌和产

品等一系列内容的宣讲,让应届毕业生切实感受到盼盼的优秀文化和独特魅力,从而吸引他们的加盟。”盼盼食品人力资源中心经理林丽芳表示。

在企业中高层管理人才的招聘上,盼盼食品则积极与国内外知名猎头公司展开合作,以海纳百川的胸怀,面向全国猎聘行业精英。近年来,盼盼食品不断将重心转向“精细化管理”,而那些具有大中型企业或外资公司从业背景的职业经理人也成了

在同行们纷纷面临人才瓶颈、人才缺失的困境下,盼盼食品早已启动“大人才”战略,从人才招聘到人才使用,从人才培养到留住人才,已逐步形成相对成熟的人才管理体系,为盼盼食品后续的快速稳健发展奠定了坚实基础和保障。

盼盼食品招揽的主要对象。据透露,盼盼食品目前已经成功引进了数十名中高管,其中有来自产值几十亿的食品企业资深行业人才,更有来自产值几百亿的行业领袖企业的核心高管。

此外,对于盼盼食品这样的劳动密集型企业来说,普工的招聘也是一项大工程。盼盼食品人力资源中心总监向记者介绍,“由于普工的需求量非常大,所以普工的招聘属于常态化招聘,我们除了积极与当地的人才服务中心、劳动力市场、街道乡镇等合作进行招聘外,还依托在全国布局的优势,由劳务输出较大省份周边的分公司协助进行集中招聘,再统一输送到缺工较大的兄弟公司”。

快乐文化留住人才

选聘人才非常重要,但如何培养人才、留住人才更是关键之所在,这是一项非常系统而浩大的工程,也是盼盼食品“大人才”战略的重中之重。对于应届毕业生,盼盼食品不仅会为其提供优越的福利待遇和生活条件,还会为他们制定一整套符合管理培

训生成长的集训专案,进行“一对一、点对点”的岗位训练和职业引导,使毕业生可以在短时间内实现从学生到职场人士的角色转变。

除了顺畅的晋升成长路径、优越的薪酬福利之外,能留住员工的还是盼盼食品所一直倡导的快乐文化,特别是对于已经在若干企业任职过的“空降兵”和“职业经理人”,他们在经历过不同企业的不同酸甜苦辣后,对盼盼食品的快乐文化感触更深。

一直以来,盼盼食品秉持“快乐盼盼,欢乐家庭”的理念,营造盼盼食品“和谐大家庭”的温馨氛围。每年的5月9日,是盼盼的感恩日,这一天,盼盼食品公司全员参与,举办各式各样的文化庆典活动,丰富大家的文娱生活。同时,盼盼食品还会经常组织优秀员工旅游度假,在工作之余享受愉悦的生活。

一位在盼盼食品工作了近十年的员工老王告诉记者,公司和领导对员工都非常的照顾和关心,无论是在工作上还是生活上,都给他一种家的温暖。这对于来自大巴山深处的老王来说,“盼盼是我家,发展靠大家”和“快乐盼盼,欢乐家庭”已成为他的口头禅了。

奥康“千人创业计划”走进山东

新媒体战略巩固品牌影响力

□ 本报记者 何牧

继在温州、东北三省、华北七省等多个省市地区启动帮助创业者圆“老板梦”的“千人创业计划”之后,奥康又于8月26日在山东济南举行了“奥康新启程 山东新战略”活动,此次活动意味着奥康将在山东地区寻找100位创业者,通过在选址、订货、产品陈列、物流、销售等多方面进行一对一指导来帮助他们一圆“老板梦”。同时,奥康旗下时尚潮流品牌红

牌还在现场联手浙江卫视、奇艺网、启动新媒体战略。

帮创业者圆“老板梦”

“今年4月奥康国际(603001)成功登录A股主板市场的时候我们曾经承诺会做一个更加有责任感、更加优秀的企业来回馈客户,回报社会。此次活动既可以充分发挥奥康已有资源帮助有志者实现他们的‘老板梦’,同时也有利于奥康区域市场的拓展和公司子品牌的发展,这对于奥

康品牌市场占有率和知名度都有着非常积极的作用。”活动现场,奥康国际董事长王振滔向当天到场的近200名代理商和意向加盟商解读此次活动的目的与意义。他说,经过多年发展奥康已经积累了直营店管理的10多年的经验。这些经验对很多初次创业者或初入鞋业销售领域者来说,是确保他们创业成功的宝贵支持。奥康在如何选址、进货、日常运营上积累的丰富经验,可以在这次“千人创业计划”中成功复制给创业者。

据了解,“千人创业计划”是奥康于2011年1月在温州启动的一个支持创业的公益项目。此前,奥康通过媒体对外发布将“打造1000个老板”的新闻。该消息一经发出,就掀起了一股创业热潮,短短一个月的时间有近2000人打进创业热线咨询相关事宜。目前该项目已在温州、东北、华北等多个地区启动,越来越多的创业者加入到了奥康创业队伍中。

新媒体战略巩固品牌影响力

当天,浙江卫视、奇艺网两大媒体高层领导也来到活动现场与奥康国际董事长王振滔一同启动了奥康旗下时尚潮流品牌红火鸟新媒体战



创业者现场与奥康签订合作协议。

略。据红火鸟品牌负责人介绍,为配合公司未来的发展计划,红火鸟品牌在接下来将强势登陆以上三大媒体,通过独家冠名、广告投放和软文合作等多种形式实现在传统媒体与网络媒体的全方位覆盖。

红火鸟是奥康近年来全力推广的一个年轻品牌,与主打品牌“奥康”不同,红火鸟的主要目标消费群体是18-28岁的年轻消费者,他们有着超前的消费观念,同时群体庞大,这对于一个新兴品牌而言意味着广阔的发展空间。近两年,通过签约韩国偶像明星李承炫兄妹为代言人,红火鸟进一步巩固了其时尚、潮流的品牌形象,已经在全国范围内拥有了一定知名度。此次新媒体战略的启动,可以

进一步扩大红火鸟品牌的全国知名度,从而吸引更多的创业者加入到红火鸟品牌经营中来。

在活动现场,就有数名创业者经过前期沟通协商当场与奥康国际全资子公司奥康鞋业销售有限公司签订合作协议,成为奥康“千人创业计划”山东站的首批老板。

据了解,1988年以3万元起家的奥康,经过24年的快速发展,已成为国内男鞋第一品牌,年销售皮鞋2000多万双,品牌价值高达100.19亿。其董事长王振滔一直以来都有着这样一个信念:“一个企业家真正的成功不在于他个人的成功,而是帮助更多的人成功。”在王振滔的带领下,奥康已累计向社会捐款1亿多元。

打通产业链 提升安全系数

——双汇集团狠抓食品质量安全纪实系列报道之七

□ 本报记者 李代广

无论是安全放心的鲜肉品质,还是精益求精的工艺改进,作为国内首家引进冷鲜肉工艺技术的肉制品加工企业,双汇集团一贯秉承“诚信立企,德行天下”这种核心理念,为消费者提供安全、绿色的优质产品。

双汇集团充分实施信息化管理,进行食品信息跟踪和预警,是保障食品安全的重要手段之一。双汇集团成功的诚信文化建设,为行业带来了新鲜的空气和面貌,为中国肉类食品行业实现可持续发展提供了必不可少的实践模板。

具体来讲,双汇集团一直将产品的安全与品质视为企业发展的头等大事。在发展过程中,一方面不断拓宽、打通上下游产业链,率先构建了一条从饲料研发、规模养殖、种猪繁育、生猪培育、生产加工、冷链物流到终端销售的可追溯、透明化的行业内最长的全产业链,从而实现了从源头饲养到百姓餐桌的全面健康。

另一方面,他们不忘从细节入手,不断完善最严的品控体系,双汇集团通过一系列领先探索为规范行业标准、提高消费者肉食消费安全系数,做出了国家级农业产业化重点龙头企业应有的表率作用。

巨人招聘现千元 面试置装费

9月3日,上海游戏公司巨人网络宣布,将在今年秋季校园招聘中推出“面试置装费”计划,向优秀学生发放1000元置装费用,以降低大学生求职成本与压力。

巨人表示,置装费现已成为大学生尤其是女大学生求职消费的“大头”,因此决定在今年9月的秋季校园招聘中启动“面试置装费”计划,向优秀学生发放每人1000元的置装费用。

巨人校招负责人介绍,巨人秋季校招“面试置装费”计划由两部分组成,在巨人校园招聘巡讲活动中表现优秀的学生,以及向巨人提交优秀游戏创意的学生都有机会获得。

“第一种是现场发放,巨人将在9月初启动的全国数十所高校巡讲中,每场选出一批表现突出、最适合巨人文化与要求的学生,现场每人发放置装费1000元;第二种是创新奖励,鼓励应届生通过网络或现场投递方式,向巨人HR提供他们的游戏策划方案或游戏设计思路。如果方案被采纳或借鉴,将获得置装费1000元,并获得进入巨人重点游戏项目实习与就业机会。”上述校招负责人表示。(爱文)

大力培养高技能人才

□ 胡辉

对于制造业企业来讲,高技能人才是提升其核心竞争力不可或缺的一部分,培养造就一批具有高超技艺和精湛技能的高技能人才,是企业成功实现转型升级的人力资源保证,是增强核心竞争力和自主创新能力的的重要举措。

吴华鸿是一个有着50多年历史的国有大型化工企业,属综合型基础化工原料生产企业,具有生产连续性、工艺管线复杂、高温高压、易燃易爆等特点,员工以一线生产工人为主,涉及技术工种较多,大类45个,现在岗技术工人4000余人,占在岗员工总数的75.25%。

随着吴华鸿生产经营工作的发展,将进行产业结构调整,由此势必带来新技术、新工艺的广泛运用,对技能人才也提出了更高的要求,急需培养

和造就一批高技能人才。

如何发挥技能人才优势,推进企业转型升级,吴华鸿积极应对,针对当前员工素质结构的整体状况,在非常时期抓住机遇,通过教育培训,创新载体,帮助员工树立正确的理想信念,全面提升员工素质,促进企业的持续健康发展。

把高技能人才培养纳入统筹规划

公司历来重视技能人才培养工作,并充分认识到企业要发展,必须依靠一流的人才,始终把高技能人才的培养工作作为提升企业核心竞争力的战略任务。为此,在公司内部树立起人力资源开发、培养与使用同步统一

促进企业转型升级

结合。

公司认真落实国家关于加强高技能人才队伍建设的重要精神,根据职工队伍的整体结构状况,研究确立了技能人才队伍建设的工作重点和总体目标:即通过抓好高技能人才的培养,来促进整个公司技能人才队伍建设的制度化、规范化,从而带动中级、初级技能人员队伍的整体协调发展。同时,不断强化对高技能人才的岗位技能培训、加速提高职业素质和技能水平,充分体现培训的强制性、针对性、超前性和实效性。

为提高技能人才队伍素质提供保障

公司现已在技能鉴定这一块建立了集培训、竞赛、晋级为一体的培训工作机制,基本实现了员工技能培训、劳动竞赛等活动结果与技能晋级有机结

合,有效调动了员工参与活动的积极性和主动性,这一机制可为技能人才队伍整体素质的提升搭建平台。二是继续完善员工素质提升激励机制。公司现有制度学历晋升奖励制度、技能等级晋级聘用制度等,对于员工个人受教育培训的情况与其聘任上岗、晋级调资待遇直接挂钩。每年用于此项奖励的支出近20万元。同时对于各二级单位,把员工培训的情况作为考核的重要指标。这些制度对于推进公司员工教育培训工作,发挥了非常积极的作用。

探索建立首席技师制度

吴华鸿经过认真调研和充分考虑,结合实际,于2011年启动首席技师聘任工作,2012年在化工操作工和检修钳工两个大工种中成功评选出两名首席技师,给予公司主任工程师同

等待遇。此举不仅纵向拓展了技能人才的成长通道,且高薪待遇也充分体现了企业视技能人才与经营管理人才、专业技术人才同等的重视,在技术工人队伍中起到了立足岗位、提升技能的良好导向作用。在此基础上,公司还将首席技师聘任工作形成长效机制,希望通过树立首席技师这一技能人才标杆,使技能人才看清自己的职业发展通道,明确努力提升技能的方向和目标,充分调动广大技术工人学技术、比贡献的积极性,从而实现持续提高公司技能人才的整体素质的目标。

2011年,吴华鸿新一届领导班子提出以建设“百年鸿鹤”为愿景,抓住鸿鹤迁建的历史机遇,按照全球化行业最佳业务实践,开展管理变革和信息化建设,打造以氟氯化物为主,盈利能力大幅增强,规模上百亿,特色鲜明的化工生态园。而要达成这一目

标,离不开高素质的技能人才队伍。从2012年起,围绕企业转型升级,教育培训工作将创新管理,狠抓落实,以更加昂扬的斗志、务实的作风,提升鸿化高技能人才队伍,展示鸿化人合力致远、勇于担当的风采,为企业的转型发展做出新的贡献。

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