

名企用人 | MinqiYongren

从最基层员工到最高层领导，中广核经过短短 30 年的发展，就完成了核电各级人才的自主化培养，不但做到了人才的充分自给，还可以对外输出。从艰苦创业时期的“黄金人”到如今展翅翱翔的“白鹭”，人才永远是企业发展的不竭动力。

中广核:核电发展 人才先行

申小玉

在中广核集团大亚湾核电人才培养基地有八个醒目的大字：“核电发展，人才先行”，这八个字是中广核集团遵循的人才培养理念。从依托外援到自主培养人才，从一穷二白到坐拥亿万资产，中广核的发展离不开其对人才的重视和培养。

货真价实的“黄金人”

“30 年前，在世界拥有核电站国家的排行榜上，没有中国大陆的名字；30 年后，中国在建核电机组装机总量已居世界第一。30 年前，我国引进法国核电设备，中广核同法国电力公司是学生和老师的关系；30 年后，中法共同站在核电的前沿，成为建设第三代技术核电站的伙伴。昔日的小学生，已经具备了与国际核电巨头并肩合作的实力。”中国广东核电集团核电学院执行副院长陈泰介绍说。从建站初期，管理层就充分意识到企业竞争的核心就是人才的竞争。

20 世纪 60 年代，受石油危机的影响，西方一些经济发达国家大力建设核电站，快速形成了核电建造和运营体系。到 80 年代，由于能源过剩，这些国家放缓了核电建设。



但当时中国经济的发展对电力需求强劲，核电作为无污染的清洁能源，大力发展势在必行。然而，当时中国的核电建设水平还处于初级阶段，既缺资金，又缺人才。

在这一背景下，大亚湾核电站建设之初，公司就不惜重金派出 113 名人员赴法国电力公司核电站进行培训。陈泰表示，由于每个人的培训费用平均高达 130 万法郎，约 200 万人民币，如果按当时的金价折算成等值的黄金，其重量接近一个人的体重，“黄金人”的称呼便由此而来。由于培养费用的昂贵，对赴法人员的层层选拔和考核也是严格甚至残酷的。

整个培训要历时几年，包括在国内两年的语言和核电基础理论知识

的预培训，周期为 6 至 19 个月的赴法培养，以及回国后的在岗实践与培养。之后，这批人在自身技能得到提升的同时，也在中广核发挥着传帮带的作用，为中广核培养了一批又一批人才，逐渐实现了核电站人才的自主培养和运营。“黄金人”用实际行动证明了自身黄金般的价值。

陈泰介绍说，中广核下大决心送这批人赴法学习，足见公司高层对人才培养的重视和高瞻远瞩的眼光。正是这批人为中广核自身的发展和核电人才培养带来了全新的理念，昔日的“黄金人”如今也大都进入了集团高管层面，继续发挥着举足轻重的作用。

核电发展 人才先行

1954 年，美国建成第一座核电站，随即蓬勃发展，直到出现能源过剩，包括美国在内的一些发达国家才放缓了核电的发展。目前，在大力发展核电的国家里，法国和立陶宛核电比例均高于 75%，而中国核电只占 2%。因此，从我国目前核电发展的规模和现状来看，大力发展核电是必然的趋势。

如何快速发展？思路决定出路，有了“黄金人”的人才培养基础，中广核通过 30 余年的积累和沉淀，不断吸收国际先进人才的培养经验，坚持“核电发展，人才先行”的人才培养指导思想，最终形成了“授权上岗、全员培训、终身教育”“培训就是生产力”“培养人而不仅仅是培训人”“知行合一”等人才培养理念。

正是在这些理念的带领下，中广核才在不断地探索和创新学习中，逐渐走出了一条自主培养核电人才的发展之路。

覆盖全员的人才培养体系

在中广核，员工的培养与其成长路径是密切相关的。2005 年，集团组

建了核电学院正式承担起对各项人才培养工作的管理职能。核电学院为每个岗位的员工都规划了培养路线图，让他们清晰地看到自己的成长路径。因此，只要肯学，员工就能不断成长，而成长的速度完全掌握在他们自己手中。

中广核的人才管理战略需要五大方面的人才支撑，与之对应的则是对人的培养，包括校企联合培养、核电运营人员培养、核电工程人才培养、管理及领导力发展、非核清洁能源人才培养，培养工作由核电学院的五大培训中心全部承担。

员工从进入中广核，到培养成为一名合格的技术人员，直至培养成高端科研与技术人才，或者部分人员被培养成管理人才，中广核都会为其成长的每个阶段提供全面系统的人才培养计划。

“大学对人的培养是有限的，核电对人才专业要求之深之广，又要求我们必须将人才的培养工作做得细致、系统、结构化。因此，中广核将自己定位为帮助员工职业成长的学校。从最初培养‘黄金人’到现在形成完善的人才培养体系，中广核在人才培养实践中做出了许多成绩，尤其是专业技术人员的培养和领导力培训项目。”陈泰说。

力和专业素养，更多的是缺少施展的平台。孙晓东如此，侯海靖亦是如此。孙在上海通用期间主要负责营销板块，“孙晓东当时加盟 PSA，有点无可奈何，在上汽没有继续上升的空间了，才选择离开。”业内人士分析，“到了 PSA 以后负责产品规划，从产品最下游的营销到上游的产品规划，孙晓东很难适应。”

侯海靖在华泰也是未干满一年，壮志未酬，但是对于高管更迭频繁在华泰汽车而言，侯海靖的离开似乎并没有太大的影响。

心有多大，舞台就有多大，这句励志名言似乎不太适用于职业经理人。李书福说，“人人与人之间是有情感的，而这种情感是如何产生的？这是一个需要研究的问题。”在吉利集团发展的历史中，虽然鲜少有高管因为不满而离职，但是随着企业的进一步发展，更多的新鲜血液融入，管理层的磨合也决定了这些职业经理人们在吉利能够走多远。

吉利挖角合资企业 为高端品牌储备人才

洪沁

近日，吉利集团又迎来了两位新人，原上海通用副总经理孙晓东和上海通用东岳汽车公司整车厂厂长侯海靖。据悉，孙晓东履新吉利的职务是集团常务副总裁，主管集团战略规划；而侯海靖则继续干老本行，任负责成都工厂生产的集团副总裁。

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

适用于缓解普通感冒或流行感冒引起的发热、头痛、四肢酸痛、打喷嚏、流鼻涕、鼻塞、咽痛等症状，也可用于流行性感冒的预防和治疗。

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药生产
海南快克药业总经销

从负责产品规划和市场策略的孙晓东，到负责整车生产的侯海靖，再到负责产品研发的马征鲲，李书福从上汽旗下挖角了系列人才。据消息人士透露，孙晓东今年 1 月加盟 PSA，现还在 PSA 亚洲总部上班。“他之前负责产品规划，涉及到很多企业机密，离职的话主要涉及到一些保密协议。”该消息人士透露，“现在消息已经披露了，估计孙晓东离职的步伐会加快。”

储备高端品牌人才

除了那些跟随李书福十几年，从摩托车开始打天下的吉利老将，从汽车企业挖角来的高端职业经理人已经成为吉利高管的重要组成部分。远的有赵福全、沈晖、董志远，近的有马征鲲、付强、孙晓东、侯海靖等人。

据了解，作为今年 3 月 9 日沃尔沃与吉利签署的技术转让协议的一部分，沃尔沃将向吉利转让 XC90 平台，用于吉利在此基础上打造另一高端品牌。业内人士分析，今年吉利集团频繁挖角高端人才，除了为深化吉利集团战略转型，同时也是为未来将要推出的高端品牌作人才储备。

从 2007 年至今，吉利集团已经完成了体系的打造，供应体系、研发体系、质量管理体系、价值体系等等，从手工敲打到平台化生产，吉利集团从作坊变身成为了专业的整车制造企业。但是，从“造老百姓买得起”到“造最安全，最环保节能的汽车”还相距甚远。

吉利集团旗下高端品牌帝豪虽然在国内取得了不俗的成绩，但是距离真正的“高端”还是有不短的距离的，这也是李书福斥巨资收购沃尔沃的原因之一。

职业经理人困局

据消息人士透露，孙晓东与 PSA 的合约并未结束。“今天还看到孙晓东来上班。”该消息人士表示。据了解，孙晓东于 2011 年 5 月加盟 PSA 任亚洲产品规划和市场战略总监，但是正式上任的日期是 2012 年 1 月 1 日，至今不过 9 个月。

其间孙晓东多次在公开场合表示，他在 PSA 的主要任务就是用最快的速度把优势的资源拿到中国来，并且为中国的消费者据理力争。但是，“孙晓东在 PSA 的职务虽然是亚洲产品规划和市场战略总监，但是实际上职位并不高，内部就是一个部长，至少有十二三位高管跟他同级别。”上述消息人士透露，“虽然职务上是负责全亚洲产品，但是实际上，对中国的产品，他的话语权也有限。”

中国的职业经理人并不缺乏能

“蓝领精英”书写精彩人生



【人物小档案】

郝林海，中共党员。2000 年太重技校毕业后到太重，现任齿轮传动分公司二厂维修电工组组长。2003 年完成了天津职业技术学院电气自动化专业的学习；2005 年在集团公司技术比武大赛中夺得了第二名；2006 年在山西省举行的青年职业技能大赛中获得了全省第六名，并被授予“山西省优秀青年岗位能手”的荣誉称号；2012 年 8 月 15 日，代表山西省参加第四届全国职工职业技能大赛数控机床装调维修工决赛，一举荣获全国第八名。

齿机，这在整个华北也是第一台。小郝

郝林海当上了师傅，又成了组里的“头儿”，可手下拨人居然个个“服管”。凭啥？原来他每次派活儿时，总是

把最脏最累的活儿留给自己。平时他教徒弟时不仅不保守，反而恨不能把压箱底儿的绝活儿掏出来。“所以，工友们‘服’他，不仅在于他超常的技术，更在于他闪光的人格魅力。”维修工部主任门波如是说。

一次维修节创的价值

“没有金刚钻，别揽瓷器活”，没有人知道郝林海手里的“金刚钻”值多少钱，可厂里有一位细心人专门算了一笔账——郝林海一次维修就省下了一千！

算这笔账的人是加工工部副主任，名叫任文源。

事情还要从 6 年前那次修理德国产 2 米磨齿机说起。凡是技术工人几乎都有这样一个感觉：老外的设备一般很少出故障，可一旦出了问题特别难修。那次修理难度就特别大，每拆卸一个零部件都要格外小心。那天天气又热，小郝顶着三十几度的高温，足足一天半，人都钻在地坑里。到设备完全修好以后，任副主任细细算了这样一笔账：假如从厂家购买新备件，最少要花半年时间才能到货。这台设备生产一吨产品价值 2 万元，一天可生产 3 吨，就是 6 万元，半年创造价值就是 1100 万元。也许这仅是理论计算，现实中的情况是：一旦设备半年不能使用，

尚德部分停产调整 涉及员工约 1500 人

危机四伏的国内光伏电池龙头企业——尚德电力日前发布公告称将暂停在无锡地区部分电池工厂的生产，调整涉及的员工约 1500 人左右。

公告称，此次产能调整仅涉及公司在无锡的部分电池生产，即电池产能下调至 1.8 吉瓦。其他产能保持不变，即组件产能继续维持在 2.4 吉瓦，硅片产能维持在 1.6 吉瓦。这次电池产能调整涉及的员工约 1500 人，公司事先与员工代表协商岗位分流方案，并报市、区劳动部门备案，最大程度地降低调整对员工的影响，即员工可以无条件转岗至组件工厂或其他电池工厂，也可以选择公司提出的劳动合同终止补偿方案。

“光伏行业正进入调整期，为此每一家光伏企业都在做出快速反应来适应变化、应对挑战。通过对电池产能做适当的优化，公司可以极大地提高开工率。同时，再辅助于组织架构优化和节约经营管理费用等措施，公司就有信心实现提高管理效率、降低生产成本的经营目标。”尚德公司 CEO 金纬说。

(陈其珏)

格兰仕开通 总裁邮箱全球揽才

记者日前从格兰仕集团获悉，该公司正在启动全球人才招聘，拟招收包括 1000 名内销精英在内的 3000 名高端人才，除了格兰仕集团官网开辟应聘专区外，格兰仕集团总裁邮箱也直接面向应聘人才开放。

据介绍，7 月份，格兰仕集团启动“全球大招聘”，并成立了由总裁挂帅、由 20 名职能部门骨干组成的特别招聘小组，计划招收包括 1000 名内销精英在内的 3000 名高端人才。据透露，第一阶段在中国共收到应聘简历近千份，目前已有近 300 人就职。

“全球员工与企业的和谐发展，是格兰仕新时期打造‘全球领先的全白色家电品牌’的强劲引擎。新一轮招聘的是离资本最近的人才，格兰仕将为这些人才量身定制事业平台。”格兰仕新闻发言人陆骥烈称。

随着格兰仕冰洗、厨卫、小家电等产业进军中国市场，释放出了一大批核心岗位，新一轮招聘的对象包括多个项目的全国市场的操盘手、大区总监等。

(唐贵江)

影响了合同交货期，罚款加上违约金还不知道有多少呢！任文源副主任的这笔账没有白算，这以后，大伙儿聊足了劲明赛暗比，学技术的热情更高了。

为三晋大地添光彩

如果问小郝一生中最难忘的日子是哪一天，他会痛痛快快地告诉你：2012 年 8 月 15 日。这一天，由中华全国总工会、科学技术部、人力资源和社会保障部、工业和信息化部联合主办的第四届全国职工职业技能大赛上，小郝荣获了数控机床装调维修工决赛的第八名。

这个荣誉是他过五关斩六将得来的，非常不易：今年 5 月中旬太重集团举办职工技能大赛“数控机床装调维修”项目中，他一举夺魁；半个月后，在太原市第九届职工职业技能大赛上，他再次夺得第一名；仅仅 10 天后，他又在“山西省第四届职工职业技能大赛”上名列前茅；7 月中旬，他又顺利通过了参加第四届全国职工职业技能大赛山西代表队选手的培训和选拔，他和太重油膜轴承分公司职工李煜双双取得了决赛资格。经过赛场上新一轮又一轮的激烈角逐，他和其他队友均取得可喜成果，为三晋大地赢得了光荣。

是的，我们每一个人都在创造生活，也都在选择不同的道路。只有牢牢握住生命的画笔，就一定能够描绘出精彩的人生。我想，这应该是郝林海送给我们的一份答卷吧！

曹克顺

“洋设备”成就“数控”梦

采访前，记者心头笼罩着一团疑云：作为普通电工，郝林海是如何成为一名全国顶尖级数控设备的维修高手的呢？

齿轮传动分公司上百台设备当中，世界顶尖级的精密数控加工设备占了相当数量。也许正是这种特殊环境，最终圆了郝林海成为数控设备维修高手的梦。参加工作的第二年，他就开始参与了数控机床的调试和修理工作。现任设备科长的杨世平回忆道：“小郝进厂那阵，我是他的工长，10 多年来亲眼看着他一步步地成长起来。”他又说：“能够维修国产数控设备的算是能手，只有维修进口设备的才算是高手。因为老外为了封锁核心工艺技术，是不附带电气控制原理图的。”他向记者讲述了这样一件事——

有一次，一台价值千万元的进口 2 米滚齿机使用中频频出现停机故障。根据报警信息显示是模块有问题，可是拆卸下来再一检测，才知道问题不在这里。究竟是哪里的问题？一连几天他食无味寝不安，直到第三天，他终于找到了症结所在，原来问题是出现在线路上。自那次修好后，直到现在，这台设备再没有出现类似故障。

悟性 + 汗水 = 成功