

名企用人 | MingqiYongren

本土派崛起 中国平安用人策略“生变”

□ 包慧

对于自己要辞职的传闻,中国平安首席创新官计葵生予以了否认。此前有中国平安内部人士称,计葵生因接任平安银行董事长一职未成而将离职。中国平安同样否认了此传言。

计葵生对媒体表示,“我没有从平安辞职的计划。”而对于之前是否曾被安排接任平安银行董事长的问题,他则没有回应。中国平安则称,“计葵生的工作职责本就不在银行。”

假如计葵生辞职,这将是中国平安又一离职的外籍高管。前述平安人士称,平安的用人策略已发生变化,之前侧重国际化,2011年5月中国平安高层的前9位高管中,有5位为外籍,现在则越来越倚重本土有经验的人士。

这或许是中国平安董事长马明哲关于人才“洋猫”、“土猫”理论的最好注脚。

首席创新官否认将离职

事实上,计葵生到中国平安仅一年多,理应在蜜月期。2011年5月,中国平安宣布聘请计葵生出任集团首

在推行国际化数年后,中国平安的用人策略悄然变化。之前侧重国际化,2011年5月中国平安高层的前9位高管中,有5位为外籍,现在则越来越倚重本土有经验的人士。

席创新执行官,兼任平安财富通公司董事长兼CEO。同年12月保监会核准计葵生担任中国平安副总经理。目前他同时兼任陆金所董事长。

这是国内金融机构首次设立“首席创新执行官”一职。作为首席创新执行官,计葵生的主要职责是分析和洞察金融业趋势,参与公司相关决策,以进一步深化平安综合金融的战略发展与落实。

计葵生为美国国籍,在加盟平安之前,曾担任麦肯锡大中华地区董事,2006年至2011年2月任台新金

融控股股份有限公司首席运营执行官。中国平安看重计葵生拥有的国际视野和金融业经验,特别在综合金融、交叉销售方面的实践经验。

不过,值得注意的是,在麦肯锡时期,顾敏的职位远在计葵生之下。而在今年顾敏升任中国平安常务副总经理之后,计葵生还需向顾敏汇报。

计葵生与深发展可谓颇有渊源。虽然主管创新,但计葵生一直都很关注银行。2006年至2011年2月计葵生任台新金控首席运营执行官,彼时,台新金控的大股东即为新桥资

本,新桥资本也是深发展的第一大股东。

用人策略悄然变化

事实上,在推行国际化数年后,中国平安的用人策略悄然变化,高管本土化趋势日盛。

2012年2月,中国平安宣布原平安人寿总经理丁当取代李源祥出任平安人寿董事长。丁当是继任汇川之后,中国平安重用的又一个本土高管。随着两大“外脑”张子欣、梁家驹的引退,中国平安本土化人才次第上位。



玉柴赴江城揽才 受毕业生热捧

10月9日晚,玉柴集团招聘团队奔赴江城武汉招揽人才,在华中科技大学能动学院四楼报告厅拉开了武汉高校圈的首场2013届校园招聘宣讲会的序幕。来自华中科技大学、华中农业大学、武汉理工大学等高校的本科生、硕士生、博士生共200余人慕名前来参加宣讲会。玉柴集团公司人力资源部总经理黄毅主持宣讲会。

玉柴集团公司党委副书记郭德明作了招聘主题宣讲,介绍了玉柴集团概况、核心竞争力和“十二五”发展规划,从玉柴优秀的企业文化、强大的科研实力和宽广的人才成长平台这三个优势向学生们着重介绍了玉柴的核心竞争力。

郭德明说,经过多年的发展,玉柴已成功打造了发动机产品链和工程机械产品链“两条产品链”的优势,构筑了发动机、工程机械、物流汽贸、零部件、能源化工、专用汽车等六大优质板块。当前玉柴集团正处在快速、稳健的发展时期,玉柴有良好的人文氛围、育才机制、广阔的事业平



台和美好的发展愿景,且“十二五”末,玉柴集团的目标是跨入千亿元集团的行列。他希望广大学子要抓住这个机会,加盟玉柴,在玉柴提供的广阔而充满激情的平台上实现自己事业和人生的飞跃。

玉柴的人才培养机制、员工居住生活环境、待遇、职业发展通道、企业文化等成了学生们关注的焦点。

针对学生们的提问,郭德明、黄毅分别作了回答。当来自华中师范大学学新闻学的学生问到在玉柴的发

展时,郭德明答道,玉柴的愿景是“打造世界知名品牌,成就大型跨国企业集团”,玉柴的发展需要各类人才,不光搞机械的在玉柴能施展才华,文科生也能在玉柴得到充分的发展。

当学生问到玉柴人才培养时,黄毅说,玉柴集团跟广西大学、湖南大学、华中科技大学都有硕士培养的合作,不仅如此,玉柴还在积极构建管理、专业、技能三大类职业发展通道,每年开展等级培训和职业晋升认证工作,可以为员工的学习和发展创造

欧莱雅深入校园觅英才 寻找未来 CEO

□ 宁飞

全球最大的化妆品集团欧莱雅日前于复旦大学光华楼举行2013年度校园招聘宣讲会,开展新一轮管理培训生的招募工作。欧莱雅中国CEO贝瀚青和新任人力资源副总裁高明亲临现场,与近500名复旦学子面对面深入交流,“谈心说爱”。

高管现身说法

宣讲会现场,欧莱雅中国的高管们向同学们分享了企业文化、公司发展战略、人才标准和职业发展机遇等同学们十分关注的有关信息。巴黎欧莱雅沙龙专属品牌总经理Rachel和植村秀品牌总监Ivy等多名毕业于复旦大学的欧莱雅员工代表也回到母校,以校友身份现身说法,与学弟妹们分享了自己的职业发展轨迹。在互动问答环节,欧莱雅的招聘团队为同学们答疑解惑,并从各自的视角为大学生求职及职业发展提供了中肯建议。

欧莱雅中国管理培训生计划是欧莱雅集团总部为青年人才专门设计的欧莱雅“小树苗计划”的有机组成部分,旨在为公司发掘和培养优秀的年轻人才,是未来公司领导者的重



◎欧莱雅中国CEO贝瀚青先生与数百名复旦学子深入交流

要来源和摇篮。事实上,现任欧莱雅集团全球董事长及CEO安珂和欧莱雅中国CEO贝瀚青多年前均是以管理培训生的身份开始自己在欧莱雅的职业生涯。

“每年一度的管理培训生招聘是欧莱雅人才系统建设的重要组成部分,事关公司的持续和长远发展。在中国,我们已连续11年保持两位数增长,但我们还有更大的梦想,因为我们对未来的发展前景充满信心。欧莱雅中国现阶段的首要任务是从中国本土人才中招募、培养和发展欧莱雅未来的领导者。我们欢迎青年才俊

加入欧莱雅,加入美的探险。”贝瀚青表示。

发掘本土才俊,培养未来中坚

欧莱雅是全球化化妆品行业的领袖,拥有27个代表不同文化渊源的国际知名品牌,覆盖多元化的消费群体和分销渠道,业务活动遍及全球130多个国家和地区。目前,欧莱雅集团正努力在全球实现赢得10亿消费者的宏伟蓝图,中国无疑将在其中扮演至关重要的角色。

“所有这些使得我们有能力为中国的年轻人才提供多元化、国际化的

本土派崛起的转折点在2010年。时任平安集团总经理的港籍高管张子欣宣布提前退休,中国平安用自己培养的新生代领导任汇川取而代之。此前,任汇川刚接管另一名香港职业经理人梁家驹的职位,升任平安集团副总经理兼首席保险业务执行官。短短数月,两名港籍高管引退,一名本土干部连下两城。外界评论一致认为,这显示平安的用人策略已由注重海外军团调整为培养本土化人才。

“外资、外体、外脑”策略是平安过去20年高速发展的法宝。一度中国平安排名前100位的高管中,61位来自海外,这包括张子欣、汤美娟、前总精算师斯蒂芬·迈尔、梁家驹等。

对于这种转变,早已现端倪,马明哲在内部讲话中曾提到,“人才国际化并不仅仅指引进海外的‘洋猫’,更主要的是要落脚在‘土猫’的成长上。人才国际化的最终目标是实现本土人才的国际化。”

“用他们(外籍人才)来培养本土人才,通过传帮带、轮岗等多种方式,把我们重点培养人才交给他们来带,最终带动本土人才的成长。”马明哲曾说。

现在或许到了收获的季节。

机会。

一名学管理的女生问到玉柴男员工的比例时,黄毅肯定地说,随着企业的发展,玉柴对各类人才的需求很大。玉柴目前的男女员工的比例大约是7:3,非常欢迎有志的女大学生加盟。以玉柴在玉林的地位,玉柴的男员工也不愁找不到对象。

听到玉柴领导轻松活泼的回答后,学生们报以热烈的掌声。整个招聘宣讲会持续了近两个小时,充满了轻松愉悦的氛围。宣讲会结束后,还有不少学生主动找到玉柴招聘人员进一步了解情况,对加盟玉柴充满了兴趣。

据了解,尽管今年行业就业形势趋寒,不少企业招聘计划缩水。但玉柴并没有改变自己的招聘计划,并且为了招揽到更多更好的人才,金秋十月伊始就开始在全国范围内的提前揽才行动。接下来,玉柴在江城的招聘宣讲会将在武汉理工大学、中南财经政法大学、武汉大学陆续展开。

(杨明泽)

中国兵器北重集团 迎来院士专家 工作站

近日,内蒙古自治区党委组织部、科学技术厅、科学技术协会联合批准中国兵器北重集团建立内蒙古自治区院士专家工作站。两名驻站院士将在航空、核电新材料领域进行有效工作。

近年来,北重集团不断扩展科技合作领域,先后与国内知名科研院所进行了卓有成效的合作与交流。今年2月28日,北重集团特种材料院士工作站正式挂牌,成功引进中国科学院院士、清华大学机械工程系潘际銮教授和中国科学院院士、材料科学家、钛合金专家、我国钛合金研究与应用的创始人曹春晓教授。

据悉,北重集团拥有极大的特种材料冶炼、锻造、挤压、热处理等综合优势。近年来研制开发的内燃机车曲轴光坯、石油钻具和高级镜面模具钢等特种钢及延伸产品的技术性能,达当今世界先进水平。特种钢P91、P92大口径厚壁无缝钢管成功替代进口,已成为国内三大动力集团、五大发电集团的合作伙伴,并成功进入核电、石油化工领域,市场地位稳步提升。研制成功的世界最大国内首台套36万吨黑色金属垂直挤压机,第一次进入世界耐高温高压厚壁成型材料的“极端制造”领域,

工作站将依托北重集团特种材料研究院的基础技术室、大型锻件产品室、挤压产品室、精锻产品室、压力容器室和综合技术室等现有资源,采取柔性合作方式,院士不定期地来公司现场办公,指导项目的开展,解决关键技术问题,尤其在核电用不锈钢、航空钛合金、高温合金等难变形金属的挤压工艺、难变形金属冲压模具研究等方面进行深度合作。

工作站的建立在发挥院士专家的技术引领作用,培育企业科技创新团队,集聚创新资源,突破关键技术制约,增强企业自主创新能力和推动先进科技成果转移转化;加强与自治区、包头市科技主管部门信息沟通等方面发挥积极作用。

(韩艳玲)

太重科协年内创新方法培训 目标全部实现

10月13日上午,太重轧钢分公司会议室座无虚席,来自分公司以及特铸分公司、理化检定中心的40余名科技人员,在这里接受为期两天的创新方法培训。

创新方法培训是今年太重科协工作的重头戏。从今年6月初起,太重科协就联合技术创新部、人力资源部等部门,积极开展创新方法培训,先后在矿山设备、起重机械、冶炼、太矿、天津滨海以及轧钢等6大分公司举行培训班,培训每次16个课时,均由技术中心高级工程师张林威主讲。

据太重科协有关负责人介绍:通过举办培训班的方式为科技人员充电,历来是太重科协的常规工作,但真正系统性地开展创新方法培训则是从2011年开始的。按照太重科协“十二五规划”,科协每年对科技人员培训不低于100人次,5年培训500人次以上,深度培训人员五年100人次以上。去年科协共培训4次,150余人次接受了培训;今年6次培训参加人数达230人,已超过了预期的目标。至此,太重科协今年创新方法培训目标已全部完成。通过两年来的培训,为集团公司培养了一批掌握创新方法、熟悉创新工具的技术研发人才;解决了企业一些技术难题,产生一批具有自主知识产权的专利技术,同时形成一定的技术创新方法推广应用经验,推动了太重创新型企业的建设。

(曹克顺)

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