

人才建设促玉柴从制造大企向制造强企转型

三人入选“十百千人才工程”

近日,自治区人民政府公布了广西第十六批 30 名新世纪“十百千人才工程”第二层次入选名单,玉柴股份总工程师林志强榜上有名。此前,玉柴工程研究院副院长冯静、林铁坚相继获得此殊荣。

新世纪“十百千人才工程”主要选拔中国青年科技奖获得者、海外回国工作的高层次留学人员、获国家杰出青年科学基金资助者、省部级以上科研课题和国家级工程项目的主持人或主要参与者,以及其他在经济建设和社会发展中做出突出贡献、取得较大成绩的年轻人才。

林志强毕业于天津大学,获博士学位、副教授资格,现任玉柴股份总工程师兼玉柴工程研究院院长。他先后主持了玉柴的气体发动机项目,攻克了 LPG 发动机活塞故障的

调查显示:好雇主好硬件干不过“软实力”

近日,有 HR 行业“奥斯卡”之称的智联招聘 2013 中国年度最佳雇主评选活动外调阶段顺利结束,智联招聘发布了备受瞩目的《2013 中国年度最佳雇主全国公众外部调查报告》。对比上届评选活动,本届最佳雇主评选活动“好雇主”的标准发生了很多颠覆性的变化,其中白领对企业“软实力”的重视有重大提升,凸显目前企业雇主品牌建设发展的新动向。

雇主品牌概念最初在上世纪 90 年代由英国管理专家 Ambler 和 Barrow 共同提出,其表现为企业激励和保留现有员工以及吸引潜在员工的相关价值、政策和行为体系。在经济高速发展、信息化空前发达的今天,良好的雇主品牌形象不仅帮助企业人才争夺战中占尽先机,同时对企业传播优秀品牌形象、提升企业体量等方面都助力颇多。

正是基于这一背景,智联招聘发起了中国年度最佳雇主评选活动,旨在推动国内人力资源行业的良性发展、传播更多榜样的力量。其中最佳雇主调查报告作为最终颁奖典礼的重要数据支持,可谓是重中之重。智联招聘通过发布最佳雇主公众调查报告,不仅是对年度求职者求职期望与心态的总结,同时就白领关注的焦点问题进行了分析,为未来人力资源行业的发展带来启示。

据智联招聘最佳雇主求职者调查报告显示,本届活动最大的变化是白领对最佳雇主“软实力”的关注度提升较大。在雇主评选的六大一级指标中,虽然薪酬福利仍是受白领关注的重要指标,但组织管理首次超越薪酬福利,成为公众定义理想最佳雇主的首要指标,表明公众对雇主品牌形象的认知更趋理性化,对最佳雇主的“内功”更加关注。组织管理、学习培训、企业客观环境和人文环境等“软实力”将会成为未来企业品牌形象提升关键因素。这其中 2013 中国年度最佳雇主百强榜单入围企业做出了优异的表率,凭借自身出色的组织管理模式笑傲群雄。同时,工作环境也成为白领对百强企业的关注焦点,加上雇主形象、薪酬福利等方面的得分提升不少,预示着百强企业无论在行业领域或是品牌形象等方面均是未来的最大赢家,这也表明智联招聘中国年度最佳雇主活动对企业品牌建设产生了积极的影响,可以为更多企业提供宝贵经验。

智联招聘 2013 中国年度最佳雇主调查结果显示,“完善的福利待遇”再超“有竞争力的薪酬”,蝉联最佳雇主特征第一位。福利自身稳定性的特征,成为吸引公众的重要原因。一般情况下,福利与个人的业绩表现关系不大,不会随着个人表现而急剧变化,这使得福利带给员工更多的安全感,在目前波动的经济形势下,愈加受到员工青睐。而通货膨胀、薪酬涨速慢以及教育、车房等资源在购买资格上的限制更是促进了福利待遇的价值上升。

本届中国年度最佳雇主的软实力重视程度在雇主特征上也有明显体现,“员工尊重度”相比往年首次出现,以 7.3%的关注率占有了雇主特征排名榜眼位置,仅低于“福利待遇”0.2 个百分点,表明现阶段白领对企业团队意识的重视,期望能在团队中发挥的作用和所处地位得到企业的认知和尊重,体验到平等公正的待遇,这与当下复杂的职场环境有密不可分的关系。但值得关注的是,高知群体对企业“软实力”并不看重,且认同比率随着受教育程度的不断升高出现下降的趋势;但在“薪酬”的关注度上则成反比,表明高知群体对非物质层面的忽视和对高收入的期待,这在企业引进高端人才、调整人才战略方面是一个值得注意的现象。

综合上述主要数据来看,中国人力资源行业正在稳步发展的过程中发生着微妙的变化,白领在不同社会环境下对“好雇主”的定义左右着最佳雇主的更迭。

(半岛)

关键技术难题;主持玉柴产品的燃烧开发工作,通过 DOE 理论的应用,使性能开发工作更加科学、规范,开发速度得到提高;2008 年建立 IEGR 燃烧理论技术,创立达标国 3 排放的新技术路线,该技术路线为玉柴节省外汇超过 4 亿欧元;主持开发了玉柴全新一代重机产品 YC6K,该产品达到了世界最现代的技术水平,可满足达标欧六排放标准的本体强度;在近 5 年的时间里,林志强带领研发团队积极创新机制,强化项目制管理,促进了技术创新能力不断提升,平均每年开发基本型产品 100 多个。2010 年,林志强荣获中国汽车工业优秀青年科技人才奖“中国汽车工业科学技术奖”。

此殊荣的获得,将带动玉柴一批优秀的科技人才奋发进取,激发创新活力。

出国考察 人才与国际接轨

为什么员工老想着跳槽

员工工作不在状态,老想着跳槽,是很多企业主比较头疼的问题。企业天天在招聘,员工月月在辞职,几乎是半年一小换,一年一大换,尤其是到跨年的时候,有的小企业甚至一过年员工几乎全换了!为什么员工流动如此频繁,究竟是什么原因致使员工不稳定呢?

第一,招聘环节留下隐患。很多中小企业的企业主有一个习惯,当企业需要人的时候,往往是临时决定招聘计划,对于招聘的岗位、招聘的条件、岗位的薪资等等情况不清楚,就贸然招聘。企业主在面试应聘者时,根据自己的感觉,对于应聘者所提出的条件随意承诺。因为没有岗位的统一薪资标准,导致同岗位员工内部由于薪资的差别而情况百出!导致员工的不满,一旦有跳槽的机会,迅速跳槽。因为在他的感觉里,我的薪资不是凭能力定的,是凭老板的印象给定的,比我能力差的人,比我挣的还多,所以我要跳槽!

第二,员工本身的素质和能力提高致使跳槽。每年几百万的大学生毕业,找不到合适的工作,本科生“回炉”上技校等等频频见诸报端。大学生就压力巨大,高学历,低能力是中国应试教育的结果。面对巨大的就业压力,很多的专家也出来给大学生支招。总体的原则是“先就业,再择业”。大家可以试想一下,现在很多的大学生根本不知道自己做什么,自己的工作方向可

每年,玉柴都会派遣多批工程技术人员出国考察,学习国际前沿技术。今年,玉柴将出国考察人员范围扩大到技师,先后派遣了两批工人技师赴德国、意大利等欧洲国家考察,对标行业标杆企业考察学习。

11 月 29 日,技师出国学习考察报告会在玉柴举行,技师代表进行了精彩的成果展示,共享考察经验。陈金源、池昭昭、杨万叶等技能大师从铸造技术、模具技术、无模快制技术、模具管理、机床设备技术、柴油机新技术信息等方面介绍了出国考察的成果,通过对标欧洲先进企业,查找玉柴的差距,促使玉柴从制造大企向制造强企转型。

公推优选干部 建人才库

11 月 27 日上午,玉柴公推优选中层后

为什么员工老想着跳槽

以说是没有,在毕业的前两年可以说不知道自己应该向那个方向努力。对未来所要从事的职业很迷茫。面对生活及各方面的压力,很多大学生不得不先就业。也就是说,此时的大学生就业,仅仅是不得已而为之的事情,大学生此时的选择仅仅是一个过渡,他们只是“骑驴找马”而已。随着大学生步入职场,他慢慢会发现自己的优点、缺点、兴趣、职业方向,随着工作经验的增加,想改变现状的他们大部分的人会选择跳槽。这是一个普遍的惯性。

第三,企业没有对员工的成长进行中长期规划,致使优秀员工流失。张小姐原是深圳一家上市公司某地分公司的财务主管,由于结婚的原因来到了北方某地级市,很顺利地进了当地的一家比较知名的公司做财务主管(实际上就是会计),由于南北方薪资的差距巨大,张小姐一时难以适应,不过北方的薪资是普遍较低的,为了家庭她也只好接受。在这家公司安安稳稳地做了 3 年,三年后,她每月的工资较刚入职是增加了 200 元,而现在的工作量是原来的三倍,她的职位是财务主管,但是拿的一直是会计的工资,但是干的工作是财务总监的工作(她的领导是和老板一起创业元老,能力较差)。张小姐是一个有智慧的人,与领导处的关系很好,曾多次提出辞职,公司都不批准,理由是没有合适的人接替她的位置。张小姐也为了工作,没有坚决要辞

备干部民主遴选会拉开帷幕。首场民主遴选中,12 名竞聘者在紧张、严肃而认真的气氛中,集中展示对竞聘岗位的设想。

玉柴董事局主席晏平表示,此次公推优先中层后备干部,目的是让一批有生产经验的人才脱颖而出,走上管理岗位,加速成长,为玉柴事业的发展奠定强有力的基础。希望年轻人能珍惜这次难得的机会,人力资源部要对最后选拔出来的苗子进行定期培训,让他们参加各种学习、交流活动,建立人才库。以后玉柴股份选拔干部,都要从人才库中选出使用。

晏平表示,这次人才选拔是一次改革,希望能起到很好的带头作用,以后每年都要选拔优秀人才,形成能支撑玉柴事业发展的人才库,推动、加速玉柴的发展。

(李薇 李莹)

为什么员工老想着跳槽

职,又坚持为这家公司工作了两年,在这两年里帮助公司培养了几名专业的财务人员。终于在今年张小姐顺利地辞职了。很快到了一家公司做了总经理助理。为什么张小姐供职的那家公司在 5 里,没有给有能力的张小姐一个很好的职位呢?值得很多企业主去思考,员工跳槽,企业主要找找自己的原因。

第四,企业的内部因素致使员工想跳槽。工作时间长。几年前,曾在一家企业做调研,当问及“你们什么时间上班,什么时间下班”时,一个部门经理是这样回答的:“早上是七点半,下午什么时候天黑,什么时候下班,没个具体的点!几乎是天天加班,我们都习惯了。”(工作时间几乎占据了员工除睡觉之外的所有时间)。

工资多年不提高。“李总,我们都给您干了十年了,现在工资还是 2000 多,你说现在物价这么高,我们怎么干!”一个家具专卖店的店长直面老板。

工作氛围差。员工间互相语言攻击,帮派严重,工作配合度差。很多员工都想逃离苦海!

成长空间有限。有些企业多年来,没有发展,无论是企业规模,还是销售上都是原地踏步,甚至是走下坡路。企业不能给员工提供很好的培训,合适的晋升岗位,良好的发展前景,员工和企业“离婚”是早晚的事!

(仲颖)

一夜暴富:硅谷的人才激励制度



一个在 Google 工作的美国朋友来上海出差,他也是帮 5 买(中国最大的独立购物搜索门户网站)的天使投资人之一。我们聊了硅谷的现状和最新动向。他说,现在硅谷又开始疯狂起来。一些大公司,像 Google、Facebook、Yahoo、Microsoft,甚至 LinkedIn 和 Twitter,都开始争抢人才,愿意为之付出高额薪酬。在硅谷,现在的行情是,如果你有 10 年以上的工作经验,有很强的工作背景,将会获得不低于 15 万美金的年收入,最重要的是,还将获得大量股票期权。

期权有啥用

在硅谷,股票期权奖励是种可以让人一夜暴富的激励机制,对于人才有着极大的诱惑力。我的这个硅谷朋友告诉我,他有个朋友加入了一家创业公司,获得了公司期权。一年后,这家创业公司被 Facebook 收购了,他的朋友赚了 300 万到 400 万美金。

这样的造富例子在硅谷屡见不鲜,人们常常看到许多朋友因为加入创业公司,赚了数百万美金;受周围人言传身教的影响,更多人被硅谷这种独特的文化氛围所感染,纷纷融入创业大军,从而打造出更多成功的公司,继续制造大量富豪……这种良性的循环使得硅谷不断有创业公司脱颖而出。因此,我认为,股票期权奖励是硅谷创业公司能够吸引到顶级人才、并迅速发展壮大的重要机制,这也造就了独特的硅谷式价值观。所以直到今天,在硅谷,仍有许多人想要离开 Google、Facebook、Microsoft 和 Yahoo,加入到 10 人以下的创业公司。

一般来讲,一个公司在 A 轮融资后会按照一定的比例划分出一个专门的期权池(Employee Stock Ownership Plans)用以奖励员工。期权池的大小,通俗地说,也就是公司拿出多少比例的股份来设立期权。在硅谷比较流行的做法是,A 轮融资后,预留公司全部股份的 15%~30%作为期权池。这个期权池的比例会随着之后融资次数的增加而被稀释,在公司 IPO 之前,期权池会被稀释到大约 5%到 10%之间。公司 IPO 之后,一般会推出另外一种形式的激励计划,也就是我们通常所说的“员工股票购买计划”,让员工以折扣价格购买公司股票;或者,在给员工发薪水的时候,将一定比例的薪水折算成股

票。通常,员工持有的这些股票会受到一定的限制,比如,在一定时期不能套现,等等。具体的政策,每个公司都会有所不同。

在硅谷,企业普遍实行全员持股或者是大量员工持股,以便在企业内部营造一种共同创业的企业文化。当然,授予期权的数量会根据员工级别、工作类型各不相同,对公司业务影响力越强的职位会拥有更多的期权。期权的作用在于增强团队凝聚力和鼓舞整体士气,它会让员工有一种主人翁意识,增加对企业的忠诚度;同时,也能让员工分享公司的成功和荣誉。

十几年前,当我在硅谷创办 mySimon 的时候,我们没有多少钱,就借了一个朋友的办公室。在那个办公室里,我们面试了一个年轻的康奈尔大学毕业生,她非常年轻,充满活力。她非常喜欢我们做的事,所以,没有任何犹豫,她就加入到我们团队中,连薪水和期权都没有问。当然,我们非常感激她对我们的信任、对公司愿景的信心,所以我给了她不少期权,很快,她就成长为 mySimon 的产品设计总监,在 mySimon 被收购后,她也赚到了几百万美金。

当然,我离开硅谷已经 7 年了,这期间,硅谷发生了许许多多的变化:现在的硅谷,创业公司除了要给员工很多股票期权外,也要支付几乎与其他公司同等水平的工资。但是,获得更多的期权依然是人才加入创业公司的首要考量。

期权制度在中国

当我第一次来到中国,有一件事让我听了很震惊。我听说一个中国互联网公司的高管在这家公司 IPO 后只赚到几万美元,这是不可思议的。在硅谷,一个高管通过 IPO 至少能赚到几百万美元。后来,当我自己开始在中国创业时,我才想通这是为什么。因为,大多数中国员工不理解期权是什么,这样也就无法意识到它的价值,他们更期望获得现金报酬,这是一个对创业公司不利的本土文化。

我们都知道,创业公司没有大量的资源;尤其是与大公司相比,创业公司更加缺少现金。因此,如果人才只对现金薪酬感兴趣,创业公司将很难招聘到优秀的人才。另一方面,现金激励的文化对大公司而言,是更加有利的。这些互联网大公司已经在市场形成了主导甚至垄断的地位,可以给出比其他公司高 20%、30%、甚至更多的薪水,来吸引顶尖人才,对大公司来说根本不成压力,但是对创业公司而言,风险却是巨大的,还将可能因此失去巨大的市场。

据我了解,目前在中国还有很多人对期权持有怀疑态度,认为期权在变现前就是白纸一张,不值得信赖。不过,好在我们都看到,中国很多高科技创业公司已经在积极推行期权激励机制,也已经创造了大批的富豪,这使得越来越多的人才认识到期权的价

3D 人才正在成为加工制造企业“标配”

记者从人力资源市场了解到,随着 3D 技术的发展,常州本地企业对 3D 人才的需求越来越强烈。多家用人单位负责人表示,“现在招聘 3D 技术人才最低年薪就是 10 万元。”

“今年我们已经招聘了 20 多位专业 3D 技术人才,明年预计要招 30 位以上。”常州格力博工具有限公司是一家主要从事园林工具、空压机、电动工具制造的加工制造企业,公司人力资源部经理冷惠芬告诉记者,公司成立初期,公司产品设计等工作大多也都是外包的,对 3D 人才的需求并不迫切。但近年来随着企业的发展,企业研发能力的增强,3D 技术在企业生产研发中应用越来越广泛。与此同时,公司的 3D 技术团队也在不断壮大,现在已经有 100 多人的规模,“这几年,我们 3D 人才招聘的规模在逐年扩大,除了招聘专业 3D 老手,我们每年还会积累 20 多位刚毕业的 3D 技术员作为储备人才。”

“现在 3D 技术人才在我们常州的加工制造企业,已经算是标配了。”冷惠芬告诉记者,在业内,基本上只要上点规模的加工制造企业,每年对 3D 技术人才的需求量都在 20 到 30 名左右,并有不断增加的趋势。“公司产品外形设计、结构设计、模具设计等方面,都需要熟练的 3D 技术人才来完成。”

3D 技术人员的吃香,在薪资待遇上最能体现出来。“我们企业一个有一定经验的 3D 技术人员的月薪能达到 8000 元,一年下来的收入肯定超过 10 万元。”冷惠芬介绍,有工作经历的优秀 3D 技术人员更是难找。

从今年的人才市场招聘信息调查中可以看出,这两年来,最热门的专业不是人们印象中的金融和 IT 专业,而是新兴的 3D 动漫专业。

“我们动漫行业可能是最早涉及 3D 技术的行业之一了,而现在常州很多动漫企业对 3D 人才的需求,已经从需求‘量’,转变成需求‘质’。”常州创意基地综合部长王安告诉记者,目前他们的 3D 技术团队人数在 70 人左右,如果能加入他们的团队,就必然有他们自己的“独门绝活”。王安表示,随着动漫行业的发展,3D 技术里的专业更加细分,他们对人才的专业要求也更高。“一般学校那种大而全的教学方式教育出来的 3D 人才已经很难有竞争力,我们招聘会更倾向于一些专业 3D 培训机构培训出来的 3D 专业人才。”

“比起一般企业的 3D 人才,在动漫行业,10 万甚至 20 万年薪是很普遍的。”新北区一家动漫企业的负责人告诉记者。(汤怡晨)

值。这非常重要,我期待这种机制能够融入到中国的创业文化中。

此外,我觉得,对于员工而言,加入创业公司的目的不仅仅是要赚更多钱,更是一个让自己迅速成长、并发现自身潜能的大好机会。

当我在硅谷创办 mySimon 的时候,我们尝试招聘更多人才加入团队,所以我们找了一个兼职招聘专员,他刚好在我们公司隔壁工作,他为我们招聘了一些人才以后,很快就意识到 mySimon 在做什么,于是很想加入到我的团队中来。虽然他是一个招聘专员,但是我们看到了他在销售方面的潜能,所以我们聘用了他。很快,他就成长为公司的销售副总裁。此后,他又在硅谷许多互联网公司做了销售副总裁。

还有,文章前面提到的康奈尔大学毕业生,仅仅在学校里做过秘书的工作,如果她没有在早期阶段加入 mySimon,她就没有机会成为一个硅谷领先的互联网公司的产品设计总监。那个招聘专员,如果没有跟我们一起创业、一起成长,他就很难成长为一个优秀的互联网公司的销售高管。或许直到今天,他可能还在做招聘专员,或者是高级招聘专员。加入创业公司的真正好处是,以更大的问题挑战自己,这样才可以发现自己真正的天赋和潜力,并且加以运用,这就是我认为任何人都要考虑尝试加入创业公司的主要原因。

(尹汝杰)

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生指导下
购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销