

“海招”乏力:企业招聘求变

■ 本报记者 何芳

“招人招到抽筋有木有?! 推荐几十个人,领导就是不对眼的有木有?! 高端人才说有就有直接挖掉,你当是挖白菜啊!”

“100份简历里面99个用不上,应届生也投总监职位的有木有?!”

“找猎头不交预付招不到人,交了预付找不到合适的人有木有! 那么高的猎头费,你比贩人要价还狠啊有木有!”

……

以上这段痛苦的“咆哮”,来自于一段近期网上热传的小视频“痛苦的HR”。据说,“痛苦的HR”被点击了200多万次。

“TOM猫咆哮的那些痛苦我们都是感同身受的,因此我们一直在思索如何创新去完善现有的招聘模式。”举贤网人才研究院院长鲍明刚博士9月22日表示。

提前闯校园

企业之间竞争成本白热化,即使是在人力资源管理方面也有所体现。有的企业就把校园招聘作为企业新增人才的主要来源。为了招到合适的人才,企业不惜万里挑一,花费大量人力财力进行大规模的撒网式招聘,“海招”成了企业校园招聘的一大特征。但是,这种耗时耗力的招聘方式,不仅让广大求职者疲于奔命,也让招聘企业苦不堪言。

提前进校园、建立企业在校园的人际关系网,组织校园宣传活动及提供学生全方位展现能力的信息平台这四种方式,成了各大企业人力资源部门今年新一轮的校园人才争夺战的“新招”。

“每年到了校园招聘的时候,我们就像在准备打一场恶仗,整个过程真的可以用艰苦卓绝来形容,但是我们作为跨国公司,必须采用这样的海招模式,大造声势,大规模招聘。”一家快速消费品企业的人事经理在谈起性价比不高的海招式的校园招聘时,充满无奈地说。

业内有专家表示,在劳动力市场供大于求的背景下,海选海投的传统校园招聘模式有其存在的必然性,但企业更需要采取一种新模式作为补充,来打破现有的招聘困局,达到人才和企业雇主间高效、优化的最佳匹配。

“我们需要从当前的强调筛选转换为重视匹配,把‘海选’变为‘精挑’。”北京高校毕业生就业促进会秘书长关长海指出了校招模式变革的方向,他认为用人单位和广大求职者应同时打破原有的思维模式,采用新的校招模式,从固有的“筛选”逐渐向“匹配”的模式改进。

“我们正经历最严重的人才干旱。”一位不愿具名的企业HR表示,为了解决这种干旱,她们首先采取的是开源,通过多增加几条招聘管道网罗人才,其中之一便是提前入驻目标学校进行“校招”。

据了解,教育部允许企业入校招聘的“解禁日”是每年11月20



王利博制图

日。然而,为了争夺优秀人才,很多企业9月就迫不及待蜂拥而至驻扎校园,而今年不少企业把进校园的时间又提前了不少。《中国企业报》记者了解到,清华大学等国内知名院校以及北京高校毕业生就业指导中心早就收到了企业希望进校园招聘的申请,而像奇虎360等企业甚至在暑假期间就已经启动了2012届毕业生的招聘程序。

“提前进校园,对于企业来说,可以抢占更多学生的关注度,在其他企业大规模开始校园宣讲之前,抢先让学生比较详细全面地了解企业文化和职位信息。”一位在校老师这样告诉记者。

一些以“匹配”为指导原则开展校招工作的企业HR则把自己定义为“校园猎头”,这些“猎头”并不急于大范围地扫网,接收简历。与之相反,他们选择悄悄潜入校园中的学生社交网络,并设立一些“中间人”或者“眼线”,通过同学或校友“口口相传”的方式获取众学生的信任和青睐。

“这对于企业来说,不仅可以省去海招的成本,而且能够快速有效地瞄准目标学生人群,不失为揽才的高招。”中华英才网人力资源专家刘兴阳接受《中国企业报》记者采访时表示。

不少企业还在高校中设立了“校园大使”的角色。校园大使作为企业和学生之间的桥梁,不但代表企业应同时打破原有的思维模式,采用新的校招模式,从固有的“筛选”逐渐向“匹配”的模式改进。

“我们正经历最严重的人才干旱。”一位不愿具名的企业HR表示,为了解决这种干旱,她们首先采取的是开源,通过多增加几条招聘管道网罗人才,其中之一便是提前入驻目标学校进行“校招”。

据了解,教育部允许企业入校招聘的“解禁日”是每年11月20

创意出新招

简历可以展示应聘者的学习成绩和实习经历,面试可以考察应聘者的沟通表达和应变思维能力,但

是一个真正的人才还需要良好性格、随和的人际相处能力等全方位的素质,而这些素质并不能在现有的招聘模式里完全展示。

于是,通过组织一些职业技能或者商业大赛,模拟实际商业项目的运作,吸引大批学生报名参与,让最优秀的人才在竞赛中脱颖而出,成为企业热衷、学生欢迎的创意招聘方法之一。在这些活动中,获胜者除了能够获得丰厚的奖品,更有机会赢得去企业实习或正式录用的机会。这一系列创意活动让校园学生有了充分展现自己的平台,校园猎人们也借此找到了最适合自己企业的人才。

知名管理咨询公司麦肯锡在过去的几年里,已成功组织了名为“麦肯锡铂菁女生”的活动,在国内七大顶尖高校中,寻找优雅知性、符合麦肯锡企业文化的大三女生。比赛最后的优胜学生会获得麦肯锡的实习机会,并且有麦肯锡资深女合伙人成为其职业辅导员。

业内人士认为,这样的创意秀场招聘活动可以有助于企业多角度、全方位地观察人才,对人才进行更精准的筛选,也能展现求职群体在不同领域的才能和禀赋;同时也能帮助企业选拔出真正符合企业文化的校园人才,避免了“海招和海投”的低效局面。

2012年,第一批90后大学生即将学成毕业,踏入职场。今年秋季开始的新一届校园招聘里,他们将是求职团队里绝对的主力。特立独行是90后鲜明的印记,即便在求职应聘中他们也追求个性鲜明,不愿被普通的一纸简历和平凡的面谈流程束缚,创意无穷。对此,中华英才网相关专家在接受《中国企业报》记者采访时建议,企业可以针对90后的特点,“投其所好”地使用创新的招聘方式。

“现在还用原来的求职方式那

只能表明你太OUT,太没创意了,我们很多同学已经在织围脖(微博)找工作了。”北京某高校一在校大三女生神采飞扬地告诉《中国企业报》记者。标新立异是90后鲜明的印记,即便在求职应聘中他们也追求个性鲜明,不愿被普通的一纸简历和平凡的面谈流程束缚,创意无穷。

90后喜欢用微博、QQ、短信来进行沟通,书写“微简历”,企业就可以来“微招聘”。在新浪微博搜索“微招聘”,瞬间找到2.7万余相关微博,其中绝大部分都是网络、媒体、广告、旅游、文化创意产业等公司。“需要创意、需要灵感、需要文笔的公司更喜欢用微招聘这种方式,同样他们对于学生的微简历也更感兴趣。”一所在京高校就业工作负责人说。

北森产品市场部经理、高级人才测评师李奇表示:“微博之所以成为HR的新宠,因为它是一个天然的社交圈子。如果HR用微博,或者用其他的社交网络,会发现网络中有很多人都是HR。再比如一个设计师,他的网络中就有很多人是设计师。假如现在建立这样的渠道并发布信息,而且你的员工可以帮你转发,那么,100个员工,假如每个员工拥有100个粉丝,那么你瞬间就可以让1万个人知道你发布的信息,而且,这1万个人当中很大一部分是你面对的目标群体,就是圈内的人。”

随着互联网技术的发展,基于SNS的新的招聘模式已经悄然诞生,如美国求职社交网LinkedIn、Facebook,还有国内的中高端招聘网猎聘网。这类模式的一个共同特点是,利用社交人脉圈子进行推荐来寻找高端人才,同时为了调动社会人士推荐人才的积极性,还提供悬赏模式,推荐成功即可获得奖励。

中国企业如何培养优质接班人?

■ 本报记者 何芳

“我儿子目前的现状彻底动摇了我把企业做成百年品牌的想法。”北京某家具制造有限公司董事长张琳(化名)9月27日充满无奈地对《中国企业报》记者说。90后的离经叛道、不思进取以及坐享其成的心态让很多辛苦创业白手起家的父母们揪心不已,都说创业难,守业更难,谁也不想把自己辛辛苦苦打下的“江山”断送在下一代接班人的手里。

张琳肯定不是唯一的揪心者。数据显示,未来10到15年,中国企业将迎来一个交接班的高峰期。

我国大约有300万家民营企业面临接班换代的问题,如何做好人才培养、企业交接班工作,实现从“人口红利”向“人才红利”的转变,将是中国企业继续发展的第一热点,也是第一难点。人才问题成了中国企业的重中之重。

已经成功地接力棒传给儿子的东方剑桥教育集团董事长于松岭此前表示,大到国家,小到企业,最重要的问题是接班问题。

“中国改革开放30多年了,创业一代都面临接班,这也是决定企业未来命运的大事。我希望所有接班人继承上一代人的创业精神,使前辈的事业发扬光大,财富可以变化但创业的精神和做人的优良品质永远不变,‘富二代’都成为优秀的‘创业二代’,才能使我们的国家更

加富强,才能使全国人民的生活更加富裕。”于松岭表示。

“促使企业基业长青的原因有很多,但在其关键时选拔最适合的领导者,是成功的重要因素之一,而吸收优秀的人才,是储备接班人的主要途径。”前美国通用电气(GE)总裁、被誉为全球第一CEO的杰克·韦尔奇认为,现在的企业处于一个大变革的时代,在变革中,企业领导要有慧眼识人才的本领,在经济全球一体化形势下,中国企业应参考借鉴西方企业优秀卓越的管理经验,再结合中国实际情况,培养出一批具有国际视野的管理型人才作为企业接班候选人。

“价值观、竞争力、激情及企业文化传递是人才筛选的标准。”在选拔管理者的过程中,杰克·韦尔奇认为重视候选接班人能否传递公司的价值观这一点尤为重要,他建议通过评估,选拔培养出出色的人才,并通过引导,帮助他们提高自身的能力,从而树立团队自信心。

杰克·韦尔奇表示,一个很称职的企业领导者,应该把大部分时间和精力放在关注人才成长和培养接班人上。

目前在中国大陆的非公有制经济中,除了少数几家大型民营企业外,家族经营的企业至少占到了90%以上。业内有人表示,家族传承制让很多中国企业陷入“一代不如一代”的尴尬境地,特别是国内制造

企业各个管理层的管理者在领导力上的缺乏,是中国中小企业无法接轨国际、更好实现全球化、成就世界级品牌的真正原因。

对此,杰克·韦尔奇建议,中国家族企业在交接班时,应该从公司内部举贤用人,既不偏颇子女也别过分仰仗外部职业经理人。他认为,外聘职业经理人也同样存在风险,因为他们不太了解企业文化的缘故,可能会给公司带来灾难性的后果,同时他也强调千万不能把企业移交给无所事事的女儿进行管理。

对于阻碍企业发展的“亲朋戚友”管理层和人员,韦尔奇建议给这些家庭成员一次性付几百万美元,让他们离开公司或许是最佳办法。

韦尔奇还特意给中国企业领导者传授和分享了他自创的用人秘诀——活力曲线271,即一个组织中,必须有20%的人是最好的,70%的人是中间状态的,10%的人是最差的。他认为这是一个动态的曲线,即便每个部分所包含的具体人都在不断变化,但作为一个合格的领导者,必须随时能掌握那20%和10%里边的人的姓名和职位,以便做出准确的奖惩措施。“最好的人应该马上得到激励或升迁,最差的人就必须马上走人,企业应把精力放在如何让那20%的人创造出100%的价值,而不应老纠结在如何让那最差的10%的人创造出40%—50%的价值”。

他告诉记者,在通用电气公司

任职期间,他经常亲自去员工培训现场,并且保持在每月12—15次的高频率,而且每次都呆上5—6小时。他认为,多和团队成员耳鬓厮磨,这样有助于了解他们的能力和方向,一旦有人离职也能最快地安插合适的替代者,而且给予员工更多的关怀也能让员工感受到被重视从而激活整个团队的创造力。

人力资源管理观点集萃

What if 全球CEO 萨尔·帕吉瓦尼:
招人时,我看重的是四种品质,分别为:品牌认同、初学者心态、有主见却不固执己见以及能进董事会的香蕉贩子。我要找的是有激情的人。

捷普电子人力资源总监:
引进世界500强企业的管理经验及人才的同时,很多企业出现了“消化不良”的现象。外籍员工的“水土不服”和高成本低利用率以及不同的文化价值观等状况成了困扰企业的难题。

环球市场集团CEO 凌风:
中国企业在人才储备管理方面,应该坚持长远的战略目标。引进来的人才不一定符合公司的价值观,选择恰当的、适应企业内部文化的管理人才才是至关重要的。

资讯

海尔集团首推个性化定制

全球白色家电第一品牌海尔集团,把满足消费者这种特色需求带进了家电领域,海尔集团推出了家电定制化品牌统帅电器带给了消费者按“需”索骥的机会。据了解,统帅是海尔集团继推出海尔品牌、卡萨帝品牌之后的第三个家电品牌,其定位是互联网时代的第一家电定制品牌。海尔集团顺应互联网时代需求,顺势推出统帅定制家电能满足消费者需求。统帅电器本着“你设计我制造;你需要我送到”的品牌理念,精准地满足了互联网时代消费者的个性化家电需求。

皇明推出产品服务新举措

9月23日,“皇明3G热水机组使用一冬不满意全额退机”发布会暨太阳能“冬天好用”研讨会在北京举行。皇明太阳能公司发布了“太阳能3G中央热水机组全面上市,消费者使用一个冬天后如果不满意可以全额退机,48小时退机到位”的消息,强势推动“冬天好用”成为太阳能行业标准。专家认为该项突破将进一步提升太阳能行业整体水平和升级速度。皇明太阳能此举引起业内外人士的极大震动,也从侧面验证了太阳能主导热水器行业是未来发展趋势。

大众点评“零容忍”进行时

9月26日,大众点评网对外宣布:根据前期的公告和炒作点评商户的整改情况,大众点评网“零容忍”二期计划正式执行,共暂停收录77家炒作点评商户,其中美容美发类商户占90%。个别商户经多次沟通后仍不满处理结果,试图捏造事实、恶意攻击,对大众点评网施加压力,会将“零容忍”计划进行到底。对于炒作点评的商户,大众点评网不会为了商业利益而做出任何的让步。

ABB发布新款低碳开关插座

日前,全球领先的电力和自动化技术集团ABB在北京推出“德宁”和“德静”两大系列开关插座新品。新产品定位为高端,专为国内中高收入家庭室内装饰而设计,在帮助都市时尚人士打造高品质家居环境的同时,帮助推动市场同类产品的品质标准和设计水平。ABB中国低压产品业务部副总裁、ABB中国开关插座业务单元负责人林建群在发布会上说:“德宁”、“德静”保持了ABB低压产品安全可靠的一贯形象,将ABB低碳、智能家居的领先理念、高品质产品和全面解决方案带给消费者,实现低碳生活。”

水晶石与BIE结成战略伙伴

9月27日,国际展览局(BIE)同北京水晶石数字科技股份有限公司战略合作协议发布会在沪举行。至此,水晶石作为BIE在全球范围内签署的首个企业战略合作伙伴,将享有国际展览局举办的任何展览展示项目的优先推荐供应商权利。1995年成立的水晶石,目前已是亚洲数字视觉创意与应用领域最大规模的企业之一,为包括建筑、地产、城市规划、会展等行业提供了包含设计可视化、商业演示等基于数字图像服务的新媒体可视化解决方案。

Check Point 演绎3D安全方针

在互联网安全保护领域首屈一指的Check Point软件技术有限公司于日前分别在曼谷和悉尼成功举行了2011 Check Point Experience (CPX) 亚太年会,此次年会聚焦于Check Point 3D安全方针,这个革新性构想整合了政策、员工以及执行力三个要素,将安全保护演变为商业流程。来自亚太各地的900多位客户、合作伙伴、媒体和分析师与Check Point 代表济济一堂,共同探讨安全热点问题。Check Point 高层主持了多个专题演讲,主题包括安全威胁不断演变下企业面临的挑战,以及3D安全方针如何应用于实际客户环境等。

宇通重工新工业园区奠基

8月28日,“宇通重工·宇通环保新工业园区奠基仪式”在郑州隆重举行。中国工程机械行业协会秘书长苏子孟、河南省副省长史济春、陈雪枫等领导出席奠基仪式。“宇通重工”是中国500家最大机械工业企业之一,河南省高新技术企业。2010年,宇通重工销量突破5000台,实现销售收入25亿元以上。宇通重工从2007年开始介入环保产业,并于2010年9月成立了“郑州宇通环保科技有限公司”,当年实现销售收入3.9亿元,宇通环保目前已经成为郑州市乃至河南省的环保企业名片。

汾酒庆祝国宴用酒62周年

9月21日,山西汾酒集团在北京召开纪念大会,庆祝“汾酒·共和国第一国宴用酒62周年”。汾酒会上展示多方资料证明,当年国宴采用的白酒是汾酒。汾酒集团在去年举办的公益拍卖中,拿出了20瓶高端形象产品国藏汾酒进行拍卖,创造了最高单价209万元、均价153.8万元、总价3076万元三项名酒拍卖纪录。这些善款全部纳入了汾酒公益基金会。汾酒集团董事长李秋喜表示,汾酒是中国白酒产业的奠基者,是传承中华白酒文化的火炬手,是中国白酒酿造技术的教科书。

临涣矿开展用工管理调查

三季度以来,临涣煤矿在全矿范围内开展了大规模的用工管理调查摸底。专门成立了由分管领导为组长,经营管理部、纪委、工会、安监处、武保科为成员的专项调查工作组,分基层自查自纠、职能部门调查研究、撰写调研报告、复查整改4个阶段。在调查过程中,该矿还注重征集职工对用工管理、劳动定额、劳动纪律、劳动组合等方面的合理化建议,以召开座谈会的方式广纳良言,为做好用工管理工作打下基础。

威刚援建“乡村小学图书馆”

近日,全球存储应用产品的领导品牌厂商威刚科技与中华捐书会,联手启动了“乡村小学图书馆”援建计划。成立于2006年的中华捐书会主要为中国和越南的贫困学校和孤儿院捐赠图书,捐建图书馆。目前该组织爱心捐赠范围已覆盖全国20个省份,旨在为贫困儿童改善教育条件。本次活动已于8月份在济南站正式拉开帷幕,为期75天的济南、郑州、石家庄、南京、成都和重庆公益巡展,将持续至10月中旬,届时将爱心在全国持续传递下去。

长城润滑油助力文明交通

长城润滑油携手北京交通台发起的“畅行北京,润滑油”活动日前正火爆进行,预计持续到12月。微博“畅行北京,北京交通我来拍”,带动了超过10万人的粉丝互动;电台活动播报,也占据了黄金档。在活动进行中,不仅微博电波将要持续发力,长城润滑油也将在北京多处商贸广场启动路演推广活动,届时将在现场活动中送出金星润滑油、交通台提供的易通新媒体机等丰厚奖品。近年,长城润滑油不仅通过产品和服务成为大众汽车生活的伙伴,更致力于倡导健康、文明的汽车文化。

明星代言桂格挺健康饮食

9月19日在上海举行的桂格“胆小英雄”挑战30天新闻发布会暨桂格“胆小英雄”颁奖礼上,任贤齐在桂格最新广告中化身“胆小英雄”,护卫家人健康。任贤齐坦言,自己代言言向来很谨慎,代言资格是因为自己信赖这个品牌,吃桂格燕麦可以均衡饮食对健康很有益,同时也希望桂格燕麦所代表的健康饮食理念推荐给更多人。早前黄品源做桂格台湾地区代言人时,送了我很多燕麦。现在,我也要吧这一健康美食推荐给更多的好朋友。

“现代汽车杯”慈善赛举行

9月21日,第九届“现代汽车杯”名人高尔夫慈善赛在北京CBD国际高尔夫球会开幕。该赛事意在以运动的形式向社会各界名人进行慈善募捐,以帮助解决中国贫困儿童的受教育问题。“现代汽车杯”高尔夫慈善赛已在中国连续举办了9届,被广泛赞誉为现代汽车在中国的“慈善长征”。比赛由韩国现代汽车集团主办,北京现代摩比斯和现代汽车(中国)投资有限公司协办。其募捐所得的全部善款均将定向捐赠于“中国北京市美疆助学基金会”,用于帮助中国贫困地区的失学儿童重返校园。