

吸引人才 招聘人才

川崎三兴化成「株」社长

浅井雅夫



企业的关键在于人才
人才没有国境
人生就是追求梦的实现

- 中小企业在招聘人才的工作中要身先士卒
- 企业家的诚意是招聘人才的关键
- 企业具有吸引力的前提是领导要有吸引力
- 招聘人才是经营者的使命
- 应聘的毕业生都不「稳定」
- 为树立「开明企业」的形象而努力
- 什么样的广告才能吸引人
- 始终保持从容不迫的态度
- 招聘人才必须全力以赴
- 定期进行中途招聘
- 利用电视招聘人才
- 招聘人才是为了赢得现在和走向未来

中国 科学出版社

吸引人才 招聘人才

浅井雅夫 著

狄小光 刘 江 译

科 学 出 版 社

1994

(京)新登字092号

内 容 简 介

本书记述了在日本泡沫经济最强盛时期的1984年,日本三兴化成公司总经理浅井雅夫如何在对手林立、招聘人才竞争激烈的情况下,百折不挠募集人才的经历,还介绍了作者多年来带头招聘人才、爱护人才和发挥人才积极性的感受和体会。本书可供企业家、管理人员和政府部门的人事干部参考、借鉴。

吸引人才招聘人才

浅井雅夫 著

狄小光 刘 江 译

责任编辑 郝鸣藏

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

华云电子数据中心照排

中国科学院印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

*

1994年4月第 一 版 开本:787×1092 1/32

1994年4月第一次印刷 印张:6

印数:1—3 000 字数:116 000

ISBN 7-03-004225-5/C·32

定价:13.85元

目 录

序	1
前言	5
1 中小企业家招聘人才要身先士卒	11
一、企业家的诚意是招聘人才的关键	12
1. 高中毕业生根本不会有两次应聘，这 在我公司尚无先例	12
2. 应聘人数是内定录取人数的三分之一	14
3. 在纷纷受聘于大企业的形势下，中小企业 也有飞跃发展的机会	15
4. 只要下工夫有诚意，就能招聘到人才	15
5. 取得巨大成功（技术研讨班）	16
6. 千方百计提高知名度	17
二、企业具有吸引力的前提是领导要有吸引力	18
1. 优秀企业是大学生进入中小企业的前提条件	18
2. 企业家的最大爱好	19
3. 父亲引导我掌握用途广泛的德语	20
4. 要吸引女性职工	21
5. 在招聘人才时，我公司频频举行“葡萄酒品尝会”	21
6. 去年虽有 248 万人改换门庭，临时招聘也困难重重	22
7. 结论：招聘人才是企业家的工作	24
三、招聘人才是经营者的使命	25
1. 没有人才，企业就难以生存	25

2 应聘的毕业生都不“稳定”	29
四、厂长经理的工作就是为了稳定	30
1. 没有厂长才能的“厂长”并不可怕	30
2. 常常想想先辈的艰苦劳动	31
3. 听听辞职人的意见，从这里能得到改进工作的启示	32
4. 一周两天休息制是吸引人才的基本条件之一	33
5. 企业是同甘共苦的集体	34
6. 提高综合力量与缩短劳动时间	35
7. 鼓励用完“有薪休假”	38
8. 真正设法招聘人才的企业才笑到最后	39
五、为树立“开明企业”的形象而努力	41
1. 更换女职工的制服获得了广泛赞誉	41
2. 男职工制服的更换也在考虑之中	43
3. 办公大楼的外观成了吸引人才的时代象征	44
4. 正在考虑变更公司的名称	45
5. 男女平等的研修制度	46
6. 建立现代化研究所的必要性	48
3 什么样的广告才能吸引人	51
六、怎样制作广告	52
1. 广告数量与招聘人数的相关关系	52
2. 致力于广告记事工作	54
七、招聘成员的组成	57
1. 多听听年轻人的意见	59
2. 以真诚和气魄打动学生的心	60
3. 招聘负责人演说不好就是失职	62
八、研讨班的事前准备	63
1. 研讨班主题的确定	63

2. 制作精美的通知书和信封	65
3. “能看到其中之内涵的信封”产生特殊效果	67
4. 赤坂王子饭店研讨班一日	68
5. 细心照料能给人留下好印象	70
6. 选择学生可以接受的话题	72
7. 空腹才能有气魄	74
8. 说出真实的自我	75
9. 招聘人才与研讨班	76
10. 注意研讨班的气氛	77
11. 整体安排的艺术是决定性的	78
九、始终保持从容不迫的态度——从我的人生观出发	82
十、学生们感动的话题一——“哥哥是我家的命脉”	84
十一、学生们感动的话题二——“功德天和暗黑天”	86
十二、技术研讨班成功的方法	89
1. 如何召集学生	89
2. 如何使研讨班成功	91
3. 抑制内定录取对象动摇心理的方法	93
4. 与内定录取对象一起欢度良宵	94
5. 与内定录取对象保持联系	94
6. 每月要做一次内定对象的近况报告，并注明日期	95
7. 把内定录取对象的简历刊登在公司的内部报纸上	96
8. 只要这样做，就一定能招到有用人才	97
9. 处处拍照、时时拍照，使广告具有可视性	98
10. 游玩时头脑里也装满招聘的事	99
4 招聘人才必须全力以赴	101
十三、就职一年期间，企业领导要给予无微不至的关怀	102
十四、活跃的酒会有助于提高新职员稳定性	104

十五、定期进行中途招聘	111
十六、为招聘人才而与传播媒介打交道的方法	113
十七、人人称道的广告复制品——“何时我也飞上天”	117
十八、怎样度过劳动力越来越不足的时代	121
1. 劳动力不足问题的严重性和追求素质的时代	121
十九、利用电视招聘人才	123
1. 电视的播映	123
5 招聘人才是为了赢得现在和走向 21 世纪	129
二十、领导亲自致力于人才招聘的时代	130
二十一、企业文化与 CI 的明确化课题	132
二十二、首先要有意愿	134
二十三、从“文字时代”到“图形时代”	135
二十四、让学生也加入公司人才招聘工作	137
二十五、努力提高知名度	138
二十六、给学生的礼物	140
二十七、整理工作环境	146
二十八、追求特色的时代	147
二十九、参加日本塑料展示会	149
三十、中小企业联合起来一定能吸引人才	152
三十一、追求真实的时代	155
附录 实例	161
一、成功招聘人才公司实例	162
二、别出心裁的人才招聘实例	169
后记	171

序

浅井雅夫先生是日本年轻的企业家，是积极到中国投资办厂的有眼光的日本企业家之一。他领导的日本川崎化成有限公司是生产塑料、混合料、色母料及着色的中型企业。

在日本“泡沫经济”最强盛时期，浅井先生在大型企业占据绝对优势、中小型企业生存困难的形势下，成功地为公司吸引和招募了各类人才，使他的公司不但在规模上，尤其在技术力量上居日本同类厂家之首。在日本，素有“技术的三兴”之称。

浅井先生成功的秘诀是什么呢？浅井先生奉献给中国读者的这本《吸引人才招聘人才》一书揭开了这个秘密。

浅井先生视人才为企业的生命，他把招募人才作为自己毕生的追求。人才是一切管理活动的核心。首先因为管理活动从决策到执行、监督和保障等一系列过程都是由人来完成的；其次，在管理活动中要处理的主要是两类关系：一类是人与人的关系；另一类是人与物的关系。总之，整个的管理过程是以人为中心来进行的。在这本书中，浅井先生现身说法，反复说明这个道理。为获得真正的人才，他全身心投入、身体力行、倾注了满腔热情；为保住人才，他对职工关怀备至，甚至精心安排职工的生活、学习，海外进修和娱乐。当前，我国改革开放正在深入，社会主义市场经济也正在健康发展，企业对各类人才的需求正急剧增加，人才竞争越来越激烈。《吸引人才招聘人才》一书

在中国出版，将给中国企业家以启发、借鉴。我们的企业家必须珍惜已有的人才，大胆地引进人才并为他们创造发挥才干的良好环境；同时要采取各种措施不断提高人才的素质，从而在社会主义市场经济的大潮中立于不败之地。

田
1994.3.7

前 言

公司职员都叫我“招聘经理”，这是因为我确信“经理的工作就是招聘人才”，近10年来，我忙忙碌碌的，大都在做人才招聘工作。

一年前，我把自己招聘人才的体会、方法和秘诀，以《中小企业也能招聘人才》为题整理出来了。



作者与草柳大藏先生畅谈

值得欣慰的是，本书出版之际，正值日本国内出现劳动力不足的问题，故而出版后博得了好评。每每被广播电

视、报刊杂志所引，我都觉得这是对我刻苦撰写此书的最好奖赏。

读过本书后提出想见我一面的读者纷至沓来，使我有幸结识了许多新朋友。

为本书举行的演讲会，算起来已有 20 多次。我对日本国内企业界为吸引人才而费尽脑筋的情形有了更深的感受。想想自己写的这本书，内容如何另当别论，可写书对自我人格的形成，确实大有裨益。

本书的问世，使我得以与各种人物相识，甚至得到了向草柳大藏^①先生请教的机会。大藏先生曾问我是否有写续编的打算，明日香出版社的社长石野先生也有同样要求。我和石野先生是在好多年前认识的，后来以本书的出版为契机，我们结下了更深厚的友谊。

我公司不过是个职员 400 人左右的中小企业，但在招纳人才方面却花了不少精力。所谓“企业人”，就是企业的每个人都为企业多吸引人才而想方设法并身体力行。近年来，我公司虽然取得了一些微不足道的成绩，但竞争正日趋激烈，所以形势仍十分严峻。一个企业只有在吸引人才方面下大工夫，才能立于不败之地。

^① 评论家。1924 年生于横滨，毕业于东京大学政治系。他从师于大宅壮一，以杂志编辑和新闻记者身份从事写作活动。1967 年，他的作品《现代王国论》获文艺春秋读者奖，1984 年获 NHK 广播文艺奖。主要著作还有《官僚王国论》、《日本名匠传》、《实力派的条件》等。



作者浅井雅夫

说日本的企业穷于网罗人才，这并不为过。那么，在竞争如此激烈的环境中，我公司又是怎样吸引并确保人才的呢？这正是本书所要回答的问题。

招聘人才没有定规，就是说，即使采用了我公司的作法，也未必能保证吸引到人才。甚至可以说，若采用与其

他企业同样的办法，是根本招聘不到人才的。如果过去的一年干得不好，就应当修改办法；即使干得不错，其干法亦不一定能保证翌年也能招聘到人才。因此，经常弥补不足、变化翻新、谨防陈旧，是非常必要的。



1988年，作者另一著作^①出版

^① 书名为《人才招聘》，受到日本读者的普遍欢迎。配合该书有一套两盘录像带，其视觉效果令人注目。

总而言之，吸引人才的真髓是不断创造出有别于其它企业的招聘办法，只效仿别人的做法是招聘不到人才的。

虽然我们处在一个求人难的时期，但是只要企业实实在在地去做，就能够拥有人才。人才大都集中于大企业，这对作为日本产业基础的中小企业的发展是极为不利的。不拥有人才，中小企业就难以生存，更不用说发展壮大。

中小企业必须创造出有别于其它企业的吸引人才的方法，唯如此才能有所作为。笔者希望通过本书，使读者感受到吸引人才方法创新的必要性，而不轻易模仿。很简单，不创造别人没有做过的新方法是招聘不到有用人才的。大企业能用张贴广告的办法招纳到人才，而中小企业却不能用。中小企业的发展道路，在于企业领导人的人才意识及其所采用的全新的招聘人才的方法。

本书叙述了我公司如何招聘人才和怎样确保人才不外流。这些内容也是笔者在实践中探索出来的招聘人才的新战略、新方法。

本书若能对这个“人才不足”、“人力不足”的时代产生一点影响、对日夜为招聘人才而操劳的企业及人事部门的领导有所裨益的话，就是本人的莫大荣幸了。