


《人事天地》· 成功书系

- ★ 一本揭示广西知名品牌企业人才战略的“秘笈”
- ★ 一本指点广西本土中小企业用人迷津的“真经”
- ★ 一本协助广西广大青年成功求职就业的“宝典”

成功


人事天地杂志社 编

广西名牌企业人才战略  青年学生成功就业谋略


 广西民族出版社

《人事天地》· 成功书系

成功

广西名牌企业人才战略 
青年学生成功就业谋略

人事天地杂志社 编

 广西民族出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

成功: 广西名牌企业人才战略与青年学生成功就业谋略 / 人事天地杂志社 编. — 南宁: 广西民族出版社, 2007.4
ISBN 978-7-5363-5276-6

I. 成… II. 人… III. ①企业管理—人才学—研究—广西②大学生—职业选择 IV. F279.276.7 G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 047721 号

CHENG GONG

成功

广西名牌企业人才战略与青年学生成功就业谋略
GUANGXI MINGPAI QIYE RENCAI ZHANLUE YU QINGNIAN
XUESHENG CHENGGONG JIUYE MOULUE
人事天地杂志社 编

出版发行	广西民族出版社 (地址: 南宁市桂春路3号 邮政编码: 530028)
发行电话	(0771) 5523216 5523226 传真: (0771) 5523246
E-mail	CR@gxmzbook.cn
责任编辑	张丹竹 吴柏强
装帧设计	青蓝设计·蒙罗秋
责任校对	苏馨
责任印制	姜为民
印刷	广西地质印刷厂
规格	890mm × 1240mm 1/32
印张	6.75
字数	200千
版次	2007年4月第1版
印次	2007年4月第1次印刷
印数	1~8000册

ISBN 978-7-5363-5276-6/C · 284

定价: 25.00元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与出版社联系调换。

《成功——广西名牌企业人才战略与青年学生成功就业谋略》

编辑委员会名单

主 编：何小民

策划总监：农 坛

执行主编：农 坛

编 委：唐本红 周丽英 阮 颖

前言

企业是人才汇集的经济组织，人的素质决定了企业的兴衰。选择人才、培养人才，充分调动人的积极性，是现代企业管理的核心。因此，建立健全一套合理而科学的用人制度尤为重要。广西有许多成功的企业，在选拔、培养和使用、储备人才等方面，有着自己独特的方法和许多宝贵的经验，可供创业者或中小企业领导参考借鉴。

另一方面，当前就业形势越来越严峻，在人才市场无硝烟之争激烈化加剧的情况下，广大社会求职青年或即将步入社会的在校大学生不得不重新审视自己的就业定位。理想与现实到底有多远？求职者对就业该有怎样的心态？该做如何的调整与自我完善？中小企业用人规则是怎样的？招聘者心中的“千里马”应有多大的“马力”？怎样处理职场上的工作及人际关系？……这些都是广大中小企业领导，尤其是广大求职青年应密切关注的问题。

为了进一步揭示广西部分名牌企业的用人之道，转变中小企业领导的用人观念；指引广大求职青年、大中专院校毕业生、在校大学生把握好自己的职业定位，走向成功；帮助职场青年调整心态，正确处理职场关系。我们组织精干力量，编辑出版《成功——广西名牌企业人才战略与青年学生成功就业谋略》一书。该书分上、下两篇。上篇：“广西名牌企业人才战略”，包括广西玉柴、两面针、黑五类、漓泉、柳工等18家名牌企业的用人之道；下篇：“青年学生成功就业谋略”，包括“伯乐的成功求职说”、“条条大路通罗马”、“看‘透’职场人生”等

求职指导。本书涵盖了广西18家名牌企业的用人之道以及当前国内相关行业的人才资讯、求职技巧、人生定位、心理咨询、政策法规、为人处世、全球名企用人之道等内容。

本书具有实用性、代表性、社会性等特点，对企业的人力资源管理、广大求职者的择业及职场青年的人生定位、为人处世等有一定的借鉴和帮助，同时对我区大中专院校的就业指导部门、人力资源管理专业教师也具有一定的参考价值。

本书在编辑过程中，得到各大名牌企业的支持和协助。在此，我们特别鸣谢广西玉柴机器集团有限公司、柳州两面针股份有限公司、广西黑五类食品集团有限责任公司、中国铝业股份有限公司广西分公司、广西卷烟总厂、广西柳工机械股份有限公司、燕京啤酒（桂林漓泉）股份有限公司、广西中医学院制药厂、广西贵糖（集团）股份有限公司、广西源安堂药业有限公司、广西玉林市参皇养殖有限公司、广西高峰林场人造板企业集团、中房集团南宁房地产开发公司、南宁化工集团有限公司、广西博科药业有限公司、北京华联广西地区公司、广西嘉和置业集团有限公司、南宁时空网等名牌企业热情为我们提供文稿、图片。同时感谢广西民族出版社及各主流媒体网站对我们编辑工作所给予的大力支持，感谢农坛周密的整体策划，感谢唐本红、周丽英、阮颖、蒙罗秋、郑霞等同志的辛勤工作，使本书得以顺利出版。

鉴于编辑出版时间仓促，加上编者水平有限，书中疏漏之处在所难免，敬请广大读者尤其是人力资源研究专家、各级人事主管部门的领导予以指正！

人事天地杂志社社长、总编辑 何小民

2007年4月

目录

上篇：广西名牌企业人才战略

3 “玉柴”——育才发动机

“玉柴”：在聚合发挥之时突出“人为本”，在竞争搏击之时突出“争第一”，在喜庆贺功之时突出“零起点”。

10 “两面针”——人企共赢，两面真好

“两面针”：以消费者为中心，以创新为手段；诚信求实、积极进取；在互相尊重与认可的基础上达成高效的团队合作；实现企业与员工个人的共同发展。

17 解读“黑五类”的“雪球智慧”

“黑五类”：“员工是黑五类最宝贵的资源”——以人为核心开展企业经营管理的各项工作，重视人力资源管理与企业文化建设，培养优秀的员工队伍，充分发挥人的潜力，增强企业的凝聚力和竞争力。

24 “平果铝”——把企业办成一所学校

中国铝业广西分公司：坚持“把企业办成一所学校”

的企业用人理念，健全“以人为本”的薪酬激励制度。公司的“人才兴企”战略，使企业实力提升到一个崭新的高度，推进企业向更高更强跨越！

31 “真龙”腾飞 志甲天下

广西卷烟总厂：开放纳贤、关爱成长、任人唯贤、价值优先。广西卷烟总厂永远以目标引领真龙人目标，以总厂价值最大化造就真龙人价值最大化。

38 柳工因我而骄傲 我因柳工而自豪

“柳工”：以人为本，将员工作为一种最活跃、最具动力的资源。在员工中树立“柳工因我而骄傲，我因柳工而自豪”的共存观，形成了企业的向心力和凝聚力，保证公司飞速发展有强劲的内在驱动力。

45 品质酿好酒 “漓泉”爽天下

“漓泉”：以事业留人、以感情留人、以机制留人。“漓泉”为每一位员工设计个人职业生涯，为企业打造岗位职业高手！

52 百年树人 百年长乐

“百年乐”：青睐“自信、上进、有开拓创新精神”的特色人才，并把人才管理上升到战略管理高度，将人才管理作为一种基础战略。把民主性与法治结合起来，事事尊重人的需求，处处调动人的积极性，实现以人的自我价值为中心的管理。

57 英才领军“贵糖” 共创甜蜜事业

“贵糖”：以科技为先导，创“人才小高地”。依托广西制糖生态工业“人才小高地”的建立，让“贵糖”的“农业产业化国家重点龙头企业”美誉更加熠熠生辉！

63 “源安堂”成功的密码：人才兴 事业旺

“源安堂”：突破“学历杠杠”，突破“年龄杠杠”，突破“资历障碍”，突破“人情障碍”，全面调动人才的积极性，使各类人才创业有机会，干事有平台，发展有空间。

71 “参皇”用人三宝：敬业、进取、创新

“参皇”：奉行“忠诚敬业、开拓进取、学习创新”的用人理念，打造一个积极向上、人性化的发展环境。员工自我学习、不断完善、积极思考、勇于创新、诚实信用、从善如流……

76 “高林”——林阔凭树壮 山高任鹰翔

“高峰林业”：培养符合自己特点的人力资源队伍，塑造既懂技术又会管理的“高林”复合型气质人才。运用“走出去，请进来”的手段，为企业创新技术、引入新鲜管理元素搭建良好平台。

83 “中房”——筑起人才金字塔

中房集团南宁公司：建立一套良性的用人机制。打破选任旧俗，任人唯贤，吸收各专业精干人才，充分尊重员工的择业意愿，按志配职，给予员工施展才华的舞台。

89 “南化”：构架轮换体系，推进“和谐南化”

“南化”：侧重于人的潜质，通过“望、闻、问、切”招聘企业所需人才。公司实行内部岗位轮换体系培养人才，“以人为本”推进“和谐南化”建设。

96 “博科”：让人才插上起飞的翅膀

“博科”：坚持以德为先，把诚实守信、爱岗敬业与个人实际工作能力作为聘用人才的条件；坚持用企业文化打造创新型团队；坚持“不唯学历看能力，不唯文凭看水平，不唯职称看称职”的企业用人之道。

103 兴民族商业 树百姓“华联”

“华联”：操守第一、素质保证、能力优先。在“华联”，人才的效能发挥到最大值，事业的发展如日中天。

110 “嘉和”——创造人才磁场效应

“嘉和”：让每个职工都可以感受到自己生活和工作的重要性，充分享受企业如家一般的温暖，产生一种归属感，从而形成强烈的内聚力。

115 “时空”人，提升“e”时代人气

南宁时空网：以人才为突破口，注重人才资源开发，建立一支强大的人才队伍，有力地促进企业科技创新、人才优化。

123 伯乐的成功求职说

为何你的热情总是被企业拒绝于千里之外，输的是技巧还是能力？作为求职者的你是否已心力交瘁，伯乐的经验教你决胜于细节之中！

124/我国急需的10类人才 125/伯乐解读热门新职业 127/求职简历为何“石沉大海” 129/面试前24小时该干点什么 131/职场新人度过试用期的8大“秘笈” 133/试用期后不转正怎么办 135/如何应对职场“潜规则” 137/伯乐化解求职3大心结 139/良方医治4大职场“杂症” 141/女硕士转战10省市考公务员 144/世界百强企业用人原则 146/十二生肖的求职信

149 条条大路通罗马

“天生我才必有用”，暂时的求职挫败并非人生的失败。不要因为鞋子里的小沙石而错过前方秀美的风景。多样化的选择路径，积极瞻观前路，预示着成才道路的宽广。或许在求职路上，你经历过风雨，那么，请调适烦乱失落的心态，转变成才观念，重拾自信，继续上路。

150/另类财路：这边风景独好 153/隐性就业，你青睐吗 156/
网络红娘：创业路上“织”幸福 159/美女擦鞋成就老板梦 161/贫
困生：如何打造千万身家 165/毕业生冲刺“豆腐王” 166/大学生
村官：收获一生财富 170/名牌生跨行瞄准快餐中介大鳄 173/天之
骄子低姿态就业 177/研究生“掌门”养猪场 179/复旦才子：校园
创办“同学公司” 181/北大校花：从商3年赚千万

185 看“透”职场人生

职场上的沟壑何止千万，即将成为职场人或者已是职
场人的您，怎能不小心！规划好自己的职业生涯，掌握好职场
定律，有时稍微修正一下自身，就能够在职业发展之路走得
更从容……

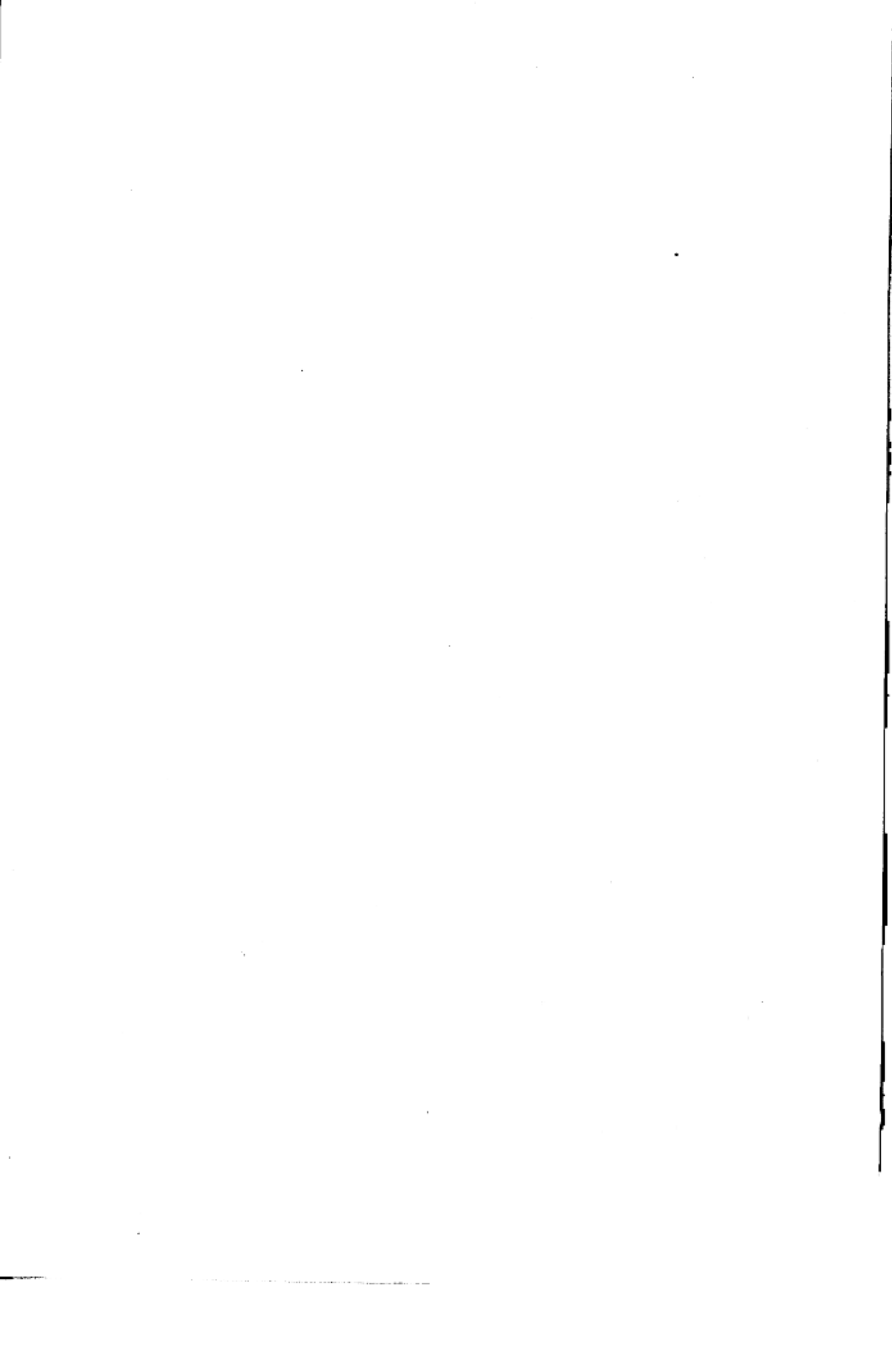
186/成功没有时间表 188/向动物朋友学习 191/晋升路上小心8
颗地雷 195/人生只有一把盐 197/在行车上推敲人生 200/善于舍弃

上篇

广西名牌企业人才战略

八桂大地，地灵人杰。这里推荐广西18家名牌企业的用人之道，意在揭示广西名企如何利用人力资源打造黄金品牌。“他山之石，可以攻玉。”盼众企业家尤其是区域内广大中小企业领导能够从中吸精采华，为本土打造更富实力的品牌，描画更广阔的经济前景。





中国名牌产品 中国驰名商标 中国动力第一品牌 中国汽车零部件百强企业



玉柴机器

广西玉柴机器集团有限公司

【企业简介】玉柴机器集团有限公司(以下简称玉柴集团公司),是一家国有全资子公司,是玉柴集团的母公司。玉柴集团公司采用母子公司组织架构,有效运用国有资产的多重实现形式,充分利用一切有利于发展的社会资源,形成了多种所有制友好共存共同发展的多样性所有制结构,是一家通过资产这一纽带实施战略、文化、品牌经营的大型现代企业集团。

经过50多年的发展历程,玉柴集团由单一工厂经营,发展成为由玉柴集团公司通过投

资与经营管控相结合的经营手段开展的集团化经营。通过多种资产重组方式和融资手段,玉柴集团已由单一国有资产结构,转变成多种所有制经济成分并存、跨地区、跨行业、多品种、多元化经营的企业集团。

玉柴集团主要从事柴油、工程机械、汽车化工、汽车零部件、环保机械、专用汽车等机械产品生产和销售。此外,在汽车销售、物流运输、酒店旅游、物业管理、房产开发等行业也颇有建树。目前,拥有全资、控股、参股子公司27家,员工万余人。

◆ 转变中小企业领导的用人观念
◆ 指引广大求职青年的成功之路

“玉柴”——育才发动机

玉柴集团高度重视“人才小高地”建设,高标准打造“人才小高地”品牌,高起点地集聚高端人才,大幅提升企业创新能力和核心竞争力,各项经济指标高速增长,保持了全国内燃机行业的领军地位。

科技创新大舞台, 让玉柴人
展示才艺

确立高标准的建设目标 玉柴把人





才资源作为企业的第一资源，把高端人才视为企业的生命线，制订了企业人才发展战略，即人才战略同企业发展战略相一致的目标。

公司审时度势，确定了玉柴发展战略目标：“构建年销售额为1000亿元的经营平台，进一步提升国际市场竞争力，成为具有世界知名品牌的大型跨国企业集团。”玉柴紧紧依靠自治区给予的“人才小高地”特殊政策，以重点项目吸引、聚集和培养高层次人才，为实现企业发展战略提供保障。

为此，“人才小高地”建设目标是：通过“人才小高地”建设，搭建一流舞台，创造一流条件，营造一流环境，吸引、聚集和培养高层次的动力机械研发人才，全面推动人才资源整体开发，造就具有学术和研发带头作用的领军人物，组建一支实力雄厚、具有研究开发和创新能力的技术团队，提升内燃机的研究与开发水平，促进我国柴油动力机械的发展，努力打造区内龙头、国内一流、世界知名的著名品牌。

构筑高效率的运行模式 一是高效率的决策模式。以董事长为组长的“人才小高地”建设领导小组，决策人才引进与培养规划，及时对“人才小高地”制度的制订、资金的分配使用等重大事项做出最终决策。二是高效率的执行模式。“人才小高地”建设领导小组下设的执行机构做到各司其职、高速运转。办公室及时反馈信息、建言决策；各技术委员会实施项目指导、论证、评估、验收；人力资源和资金管理组、项目组和财务组等3个职能小组按合同具体承担项目责任。三是高效率的工作流程。领导小组分解了引才引智、人才培养、环境建设、技术创新、企业效益等5项量化目标，把目标责任落实到各部门和负责人；进行“人才小高地”工作流程

再造，对办事时限、效率提出明确的奖惩要求。

制订规范化的管理制度 公司围绕“人才小高地”目标，制订了规范化的管理制度。先后制订了“人才小高地”项目化管理、资金使用管理办法以及10年人才发展规划，完善了《外聘人员管理规定》、《博士后工作管理规定》等制度和措施，增设了《全员人才搜寻办法》、《重大科技进步奖管理办法》、《科技人员年金期权激励办法》等，使“人才小高地”建设从人才的招聘、使用、培养、激励全程高标准、规范化管理。

在“人才小高地”资金使用上，严格按照自治区《广西“人才小高地”建设实施办法》、《广西“人才小高地”专项资金使用管理办法》，每年均根据“人才小高地”的发展，制订专项资金的年度预算，主要把资助的专项资金用于人才的引进、培养及邀请国际知名专家进行学术交流。近年来，专业技术人员到国外培训30多人次，国外教授、博士等到玉柴进行学术交流8人次。

为了构筑人才技术创新的大舞台，玉柴投入巨资，与自治区资助的专项资金一起组成柴油动力小高地建设基金。玉柴在国家级技术中心的基础上，2005年投入技术研发经费2.2亿元，承担国家级、区级项目科技攻关数十个。

“四大机制”，高起点集聚高端人才

“全员搜寻”的引才机制 “聚天下英才，创玉柴伟业”是玉柴的全球人才引进观。自“人才小高地”建立后，玉柴导入了全员搜寻人才的引才思维，启动了公司全体员工、社会各界力量为玉柴全员搜寻人才行动，成功聚集了一批站在国际国内相关领域最前沿、富有创新能力的优秀拔尖人才。

◆ 转变中小企业领导的用人观念
◆ 指引广大求职青年的成功之路