

指导单位:中共辽宁省委宣传部 辽宁省国有资产监督管理委员会 辽宁省经济和信息化委员会

特别支持单位 中国石化长城钻探工程分公司 华晨汽车集团 鞍钢集团

年末汽车行业现大规模人才流动和高层调整

兵发欧洲,华晨汽车启动国际揽人计划

■ 蔡思葩 本报记者 李华

2011年11月,华晨集团赴欧洲进行招聘人才的团队出发了。

这次华晨汽车准备大手笔在17个专业领域,制定了20名高层次人才引进计划,涉及发动机、整车安全、造型、汽车新能源、模具等专业领域。

汽车人才争夺战延伸到国际

在迅疾而来的市场拐点激发下,中国汽车产业来到了一个十字路口,特别是对于自主品牌来说,几乎是生死攸关的。正像祁玉民说的那样,过去是井水不犯河水,现在是井水犯河水。市场已经形成了合资品牌、合资自主品牌、完全自主品牌在各个层面上的混战。

“只有创新,才有出路。”这几乎成为自主品牌整车厂商的共识。

“只有人才,才能创新。”人才已经成为中国汽车产业的燃眉之急。

要“技术领先”就必须有领军型的技术人才;要“国际化经营”就必须有国际化的人才队伍!所以,人才是一种基础性的战略资源。在市场竞争白刃相见,规模争夺风起云涌的表面热闹背后,始终存在着人才争夺的暗战。而且,人才争夺也有从一贯的潜伏暗算的战线向明火执仗的公开交战发展的趋势。

有研究者指出:从去年年底开始,汽车人才的竞争主目标已经从管理经营型、市场营销型人才的争夺,转移到研发创新型、整体团队型人才的争夺。人才争夺的主战场甚至已经从国内延伸到国际。可以说,中国

打造外籍专家强大阵容

2011年9月27日下午,辽宁省人民政府举行隆重仪式,汽车工程研究院美籍技术总监张乐意从省长手中接过了沉甸甸的“辽宁友谊奖”杯。“辽宁友谊奖”是辽宁省人民政府为全面振兴辽宁做出突出贡献的外国专家颁发的最高荣誉奖。

张乐意2010年5月加盟华晨汽车工程研究院。他在车辆动力学性能开发、车辆NVH性能开发、底盘系统及零部件设计、系统协调和总成匹配、NVH、车辆动力学CAE运用、实验室与路面测试等领域具有丰富的工作经验,并有14年福特公司产品开发的工作经历,熟知各种产品开发系统,包括新产品开发系统FPDS和GPDS

借力高品质技术联盟

面对汽车市场的巨变,华晨汽车似乎成竹在胸。因为华晨汽车已经预见到了这种转变,并且为此准备了一支有各方面领军人才的强大团队。华晨汽车人力资源部长东风对记者说:“华晨汽车始终认为人才战略,是对未来的思考,体现出人才对推动企业可持续发展的价值,只有实施人才战略,培育出具有华晨特色的人才优势,提高企业核心竞争力,华晨汽车才能领先一步。”

华晨汽车实施“高起点自主创新、高品质自主品牌、高目标跨越发展”的三高战略,通过在全球范围内整合技术、资本、人才、市场等资源,

培养人才更重要

全程陪同记者采访的东风部长给我们解析了华晨汽车“人才强企”战略的两层含义:一是加大力度引进高级人才;二是着眼于体制机制创新,培养更多的人才。

高级人才就像是种子,在华晨汽车这片沃土上生根发芽、开花结果,逐渐长成一片茂盛的森林。德籍专家Heckl在汽车涂装技术、车身彩绘技术、工厂建设及管理方面有着丰富的从业经验。深入开展工厂管理者管理培训,提升管理者管理水平。开展与宝马公司涂装技术合作及操作技能培训合作,现场为车间操作者进行喷漆、密封、打磨、抛光等各项相关技能培训,全面提升操作者操作技能,快速有效提升产品质量。

记者在华晨汽车深入采访此次出征海外招揽人才的背景时了解到,几年来无论是自主品牌战略的实施,还是集团管控的管理变革,都贯彻着华晨汽车集团总裁祁玉民更为深刻的思考和战略布局。针对华晨汽车“人员多、人才少,冗员多、底子薄”的情况,祁玉民提出了“专业化、年轻化、国际化”的人才总战略。

汽车人才争夺战在全世界展开。

今年车市颓势已成定局,销量不断下滑,企业利润空间不断被挤压,伴随车企人才争夺空前激烈的形势,各大整车制造商纷纷走马换将,以应对变局。车企高层流动加剧,上半年,涉及车企高管人事调整超过20多例,这还不包括中层管理人员的流动。

下半年,似乎有愈演愈烈的趋势。有业内人士预计,更大规模的人才流动和高层调整会出现年末。

面对车市萎靡,车企纷纷转型,由原来的依靠合资车,挣组装费、加工费,走向自主品牌、自主研发的创新之路。需要大量的人才,这几乎囊括了汽车产业的所有领域,各大车企纷纷出击欧美和日韩,全面拉开中国车企特别是自主品牌企业的国际人才争夺战。据悉,继吉利、北汽、东风之后,奇瑞、长安等自主品牌车企也将有更大动作,出兵海外招揽人才。

中国车企的人才争夺战从国内打到了国外。

人才就是决定性的因素。祁玉民曾在公开场合有过这样一番感慨:“我们必须要有—批拥护改革,

等。曾多次获福特总工及部门经理各种奖项,1999年获福特总裁颁发的Business Leadership Initiatives (BLI) 奖。

华晨汽车引进的国外人才已经不是第一次获得这项荣誉了。早在2009年9月,现任华晨汽车集团质量总代表、华晨中华汽车公司总经理阿茨勒就获辽宁省人民政府外国专家最高荣誉奖“辽宁友谊奖”。阿茨勒在2002年3月由德国BMW(宝马)派驻沈阳工作,先后任华晨金杯汽车有限公司中华轿车项目启动的技术支持小组负责人、华晨宝马汽车有限公司生产总装、物流高级经理,同时兼任公司生产副总裁职务;2007年9月以来先后任华晨金杯公司技

建立“高品质技术联盟”,成功改写了自主品牌的起点低、技术弱、底子薄的历史!所谓高品质技术联盟,华晨汽车一直坚持“整合世界资源为我所用”的研发理念,就是集合世界优秀技术研发资源,合作研发,实现品种的丰富、品质的提升。

作为“十二五”推出的首款重量级产品,华晨汽车的这一理念在中华H530身上得到了完美诠释。据华晨汽车相关负责人透露,中华H530不但在造型设计和工程开发方面与世界顶级企业和团队携手打造,而且在零部件供应、制造工艺、生产设备等方面国际一流供应商展开强强合作,力求

秦祖安是华晨瑞安的总工程师,他研发的组合凸轮轴获得国家发明专利并填补了国内空白,是凸轮轴行业的领军人物、专家级人才。华晨瑞安公司共开发凸轮轴300余种,为中国发动机的国产化做出了巨大贡献。几年来,秦祖安十分注重对公司内部人员的培训、提升工作,培养出一大批专业技能过硬、踏实肯干的技术、质量、生产人员,他一直强调“公司的发展一定是靠技术创新、技术升级来带动”。

“吸引人才、使用人才,很重要;作为人才战略的核心,培养人才、发掘人才,更重要。”华晨汽车副总裁刘同富说起华晨汽车自己培养的人才,如数家珍。“华晨汽车肩负着振兴民族自主品牌的重任,也肩负着



华晨-中华 A1 总装车间

勇于改革,善于改革的人;一定要有梦想,要有激情,要有魄力,要善于打破常规,不能按部就班;汽车行业竞争太激烈了,所以必须要有一批有梦想、有激情、有魄力、有能力的人担当重任。”

为此,人力资源部门把“人才强企”战略分解为五大战略组合:人才资本投资领先策略、人才价值实现策略、人才结构调整策略、人事制度改革策略、人才整体开发策略。人

才既然是一种战略资源,那么,对人力资源的投资就应该优先于其他各项投资。特别是引进稀缺的急需的不可替代的高端人才,要不惜重金,要舍得投入,优先投入,实施“人才资本投资领先策略”。人才价值实现过程是人才资本的投资回报过程,是人才作用得以发挥的过程,“人才价值实现策略”是人才强企战略的关键环节。

阿茨勒也爱上了中国这片神奇的土地,阿茨勒已经向有关部门提交了“中国绿卡”的申请。记者有幸在华晨汽车迎中秋华晨集团外籍专家招待酒会上,看到了华晨汽车外籍专家的强大阵容。除了上面提到的阿茨勒、张乐意,还有华晨汽车公司德籍高级技术专家Heckl,华晨金杯日籍质量顾问岩谷隆治,汽车工程研究院日籍技术总监川上义弘,韩籍技术总监徐明锡、杨永镇、白重炫、宋在三,技术总监刘波等。据介绍,“十一五”以来,华晨汽车已先后引进来自德国、美国、英国、日本、韩国等国际大公司及其国内同行业的高级人才200余人。

为它的每一个细节都注入纯粹的“贵族血统”,进而全面提升整车品质。

宾夕法尼亚设计师团队、保时捷动力总成团队、德国宝马模具团队、德国NVH专家团队、韩国SSAE设计团队、韩国ES团队、陆江天理原车辆技术研发团队都与华晨汽车建立了长期稳定的合作关系。团队合作,整体引进,也成为华晨汽车在招才引智方面取得的突破性进展。也正是得益于华晨汽车“高品质技术联盟”带来的技术、配件资源,中华H530以科技品质塑造品牌,以严谨流程保障品质供应、制造工艺、生产设备等方面国际一流供应商展开强强合作,力求

培养千千万万人才的重担。华晨汽车不仅要造更多更好的汽车,也要造出更多更好的人才。”

华晨汽车研究院院长邢如飞就是华晨汽车“土生土长”的优秀人才代表。他凭着对汽车的热爱,凭着振兴民族汽车工业的使命,从一名普通的底盘工程师,成为底盘处主管处长,从产品开发部部长,到研发中心总经理助理,直到成为华晨汽车研究院院长。邢如飞的成长过程,见证了华晨汽车自主研发的整个过程。正是在这个艰难漫长的过程中,邢如飞和邢如飞们一批批技术精英成长起来,承担起了华晨汽车自主研发的重担。

邢如飞们的技术成果屡次填补国内技术空白,新车型的开发创造

多项目优势,堪称创领中级车新格局的完美精英座驾。

高级人才是制高点,可以全面带动和提升团队,通过提高人才队伍的竞争能力,增强华晨汽车的核心竞争力和综合实力。新能源汽车专家常涛也来自美国,为了让新能源汽车部门大多数工程师尽快掌握从事新能源项目电子控制系统开发相关技术,进行了人员培训工作。在电动车功能样车上,实现了自主开发整车控制器、硬件和整车控制策略的基本功能。掌握新能源车研发三大核心技术之一的电控技术,使华晨汽车在新能源车、电动车方面都具有国内领先技术。

了巨大的社会效益和经济效益。他们才是华晨汽车技术力量的主力军。今年5月,在第九届中国汽车创新论坛暨腾飞之路——中国汽车行业十年发展成就盛典上,中国汽车工业协会、中国汽车工程学会、中国汽车技术研究中心联合授予邢如飞“中国汽车十年影响力科技人物”。

在华晨汽车纪念建党九十周年演讲大会上,“技术大拿”孙忠军说:“如果说岗位成才有捷径的话,那应该是拼搏和奉献!”他是一名19岁入厂的技校学生,连续攻克了外语和计算机两大障碍,解决了很多技术难题,获得了“全国五一劳动奖章”。还有“巾帼之星”王桂荣、“桃李满天下”的李章斌都是华晨汽车自己培养出来的顶尖人才。

战略

祁玉民:

华晨的财富是36800名员工

祁玉民说:不仅要为华晨汽车负责,更要为华晨汽车每一位员工负责,不断提高员工待遇。让每个人都能分享企业发展的果实,同时让每个人更好地完善自身的发展。“这才是我做企业的终极目标!华晨汽车最大的财富是36800名员工!”

从本世纪初的那场产权纠纷开始,直到2005年,华晨汽车负面新闻不断,高层频繁变动,人才流失严重;管理混乱,效益很差,美誉度降到最低;华晨汽车旗下3家上市公司股票价格大幅下跌,资金链几近断裂,中华轿车月销量只有175辆,濒临破产边缘……

2005年12月,为了使华晨汽车尽快走上稳定发展之路,辽宁省委、省政府果断调整华晨汽车的领导阶层,时任大连市副市长的祁玉民临危受命,走进华晨汽车的大门,担任华晨汽车董事长、总裁、党组书记职务。从那一刻开始,祁玉民与华晨汽车的命运紧紧连在了一起。

华晨汽车的命运从此开始奇迹般地逆转。华晨汽车从“苟延残喘型”,脱胎换骨成为“高速成长型”;本来是辽宁的“包袱”,却转变为支撑辽宁汽车产业的“引擎”。现在的华晨汽车是辽宁省属销售收入最大的企业,更是中国自主品牌的主力军!华晨实现了凤凰涅槃般的华丽转身。

这是一条艰难的道路。经过5年的努力,华晨汽车不断实践和完善“华晨模式”,实现了品牌、技术和资本的良性互动,开拓出自主创新的全新路,企业综合实力得到迅速提高,为华晨汽车更高层次、更加宽广的发展搭建了平台。华晨汽车要发展,就要把国际化的视野、国际化的机制、国际化的管理、国际化的人才纳入华晨汽车发展之中,实现华晨汽车的新突破,已经成为36800名华晨汽车职工共识。

在未来5年中,华晨汽车将坚持“华晨模式”,进行结构调整、技术升级、改革创新,“三箭齐发、四轮驱动”,制定了“技术领先、品牌优先、产业互动、国际化经营、管理创新、人才强企”等六大战略,实现规模和效益的历史性飞跃,力争在2012年,成为辽宁省属第一个销售收入过1000亿元的企业;力争2015年,成为辽宁省属第一个销售收入过2000亿元的企业。

所有这些都不仅仅是说说而已,都要踏踏实实地干出来。祁玉民说:“人才是华晨汽车的核心竞争力。”他强调华晨汽车集团及各单位要重视人才的引进,要遵循人才成长规律,创新人才机制,提高人才管理的科学性。要尊重人才、关心人才、善待人才、用好人才,为人才成长创造良好的环境。

记者在华晨汽车采访时,多次听到了华晨汽车员工说:祁总是华晨汽车最大的人才。回顾华晨汽车5年多来走过的路,确实都离不开祁玉民,也离不开他麾下的创新性国际化年轻团队。

在华晨汽车办公室里,记者看到了很多祁玉民个人的奖杯和证书:有全国劳动模范、全国“五一”劳动奖章、年度汽车风云人物、CCTV中国经济年度人物、汽车创新企业家、年度自主品牌、辽宁振兴十大人物等数十项荣誉。华晨汽车掌门人的诸多荣誉背后,一定是凝聚了其独到的理念和过人的才智。祁玉民在进驻华晨汽车之前,是大连市副市长。再之前,他是大连重工起重集团的董事长、总经理。

而在祁玉民看来,华晨汽车的36800多员工,每一个人都是他的宝贝疙瘩。他最高兴的就是看到华晨汽车人的不断成长,成为他麾下“招之即来,战之能胜”人才大军。