

# 也谈人才竞争

## ——物产中大元通电缆有限公司副总经理屠渭江

屠渭江

(物产中大元通电缆有限公司 浙江杭州 31000)

摘要：人才是企业发展的前瞻性的重要体现，人才是企业的第一资本，人才是企业获得可持续发展的根本动力，我们呼唤企业涌现出更多的平民英雄，但我们不崇尚个人英雄主义，“个人英雄主义”只能成就小企业，只有“智慧团队”才能助飞大企业！

关键词：人才竞争；智慧团队；培训

自打人类社会进入到 21 世纪以来，所有的竞争形式，大到国家层面，小到企业层面，追本溯源就是人才的竞争，人才是确定成功的关键。往近了看，我国的人才大战也早就拉开了序幕，城市与城市间的博弈已经到了拼杀人才引进政策的地步。作为正在快速发展中的中大元通电缆来说，我们同样是一种求贤若渴的状态。企业的发展，离不开人的发展，唯有人才的数量与质量并举，企业才能又快又好的可持续发展。

现阶段我们企业的人才输送通道，主要来源于两个方面。第一个就是通过校招进来的应届毕业生，通过自己的企业文化经行培养授之以相关的从业技巧并逐步帮助新员工转型，从学生时代正式切换到工薪时代，帮助新员工追求正确的人生价值，同时也对企业的发展提供可靠的助力，这类员工前期一般从多面手的方向去培养，后期通过在工作中的观察反馈，结合员工本身的性格特点以及特长优势，扬长避短，实现作用最大化；第二个渠道是通过整合专业的销售团队，依托其本身自带的各项资源优势和对行业的专业性理解进行快速整合到平台上来，对新业务领域经行快速拓展，行业客户的推进，靠我们现在的团队去探索，投入大、产出小，效率不高。整合外部团队的作用宛如作战部队的“特种兵”，即插即用，指哪打哪，战斗力过硬，在某些特定领域往往有着事半功倍的奇效，这几年我们在许多专业领域实现零的突破都是这一人才战略的体现。

人才引进只是一个开始，培养人才的过程中经常性会遇到一些问题。

(一) 校招的员工主要面临以下问题：

1. 新招来的应届毕业生专业性不够强，对专业知识都是零基础，大学所学的专业各不相同，层次和素质也各不相同，培养起来需要很长的一个周期。并且也面临培养一段时间，投入了人力和财力，最后却选择了离开。当然自己招的和培养的，对企业文化的融合度比较高，互信度也是很高的，用着也放心。这就像是一个从 0 到 1 的过程，过程虽曲折，结果却喜人。

2. 培训的好不如招的好，招来的是大专生还是本科生，甚至是研究生，在选苗上就已经出现一定的层次差异。新员工本身的素质水平在人生前二十年的时间里已经初具雏形，并将持续影响其未来，你要把一个不好的苗子扭转过来的成本远远超过招人时投入的各种成本。而目前我们面临的问题是生源单一并且面比较窄，传统的制造业，很难招揽高素质人才，是否可以利用实业的平台吸引更多高校的高素质生源过来，优质的生源加上系统的培训，对整个团队的提升，公司整体素质的提升都有很大的助推作用。

3. 通过校招过来的学生，都是传帮带培训，和公司领导以及优秀部主任进行培训，涉及的渠道面比较窄，对陌生领域的认知不够，涉及陌生领域的时间和学习的周期偏长，企业可以通过多对一

的教授模式来压缩这个周期时长，但最终成才情况仍有明显的水平差异，也应了“师傅领进门，修行在个人”这句话。对企业认可度越高的人在工作中的奉献度也相对较高，结果自然也更好一些。

(二) 对外吸引和整合优秀的专业领域销售团队

首先整合优秀团队对陌生领域的开拓精准度、中标率和认知都大大提高，可以优化产品结构，拓展销售领域；看看是否利用实业的平台，整合更多的优秀线缆销售团队。

其次整合过来的团队，对企业文化的融合度和认可度相对较低，利益投入比较大，另外信任度和自己从应届毕业生培养起来的没法比，当双方联系的纽带主要是通过利益来维系的时候，就很难要求其具备绝对的忠诚度，后期也可以对其进行企业文化的洗礼，加深其对于公司平台作用的理解，从“唯利是图”向“择大木而栖”转变，所以对于整合的外部团队来说，业务从 0 到 1 简单，从 1 到 10 则要通过长期的利益博弈和文化磨合，这对自己培养的业务对接人员的专业性和平台的价值提出了更高的要求。

对于培训，自己通过培训和被培训，也有一些感受，从培训的过程来看，大家基本都是对自己熟悉的领域听的认真，不熟悉的领域也就是一带而过，过后就忘记了。其次对基层业务员的培训，关键要学以致用，能否和实际相结合，利用经典的案例素材对员工进行培训，将理论和实践相结合，大大提高培训的有效性。

当今世界日新月异，人才问题已经成为企业能否可持续发展的关键问题，发掘人才、引入人才、培养人才、留住人才、人才升华，这是留给企业的一道难题，谁能给出最优解，谁就能在人才大战中先发制人。每个企业对于人才的需求是不尽相同的，对于人才的要求也不一样，但有几点是相通的。第一点就是要具备良好的人品，我们要找的不仅是志同道合的人，同时还是一个正直忠厚，对企业无害的人，符合企业文化；第二点是吃苦耐劳，有创造性思维，对于我们中大元通线缆来说，员工的吃苦耐劳的意志品质程度决定其今后发展的下限，思维的敏捷程度决定了其发展的上限，而我们企业要做的就是提供一个平台给这样的员工，适当地予以指导，帮助他们更快更好地成长为一个对自己有责任担当，对家庭负得了责任，对企业做得了贡献的人才。第三点是专业性的要求，即在博学广识的基础上，在某一个领域或某些领域有所专长，达到术业有专攻的这样一个境界。

曾记否？在疫情依旧严峻的时候，诸多城市就已经摩拳擦掌地开始抢人大战，不抢能行吗？不抢就没有未来。企业也是如此，人才是企业发展的前瞻性的重要体现，人才是企业的第一资本，我们呼唤企业涌现出更多的平民英雄，但我们不崇尚个人英雄主义，“个人英雄主义”只能成就小企业，只有“智慧团队”才能助飞大企业！