创新之惑

“发展到一定规模,资金、技术等问题已不再是民企前行最大的障碍,如何为企业找到合适的人才、留住人才才是企业面临的一个难题。”采访中,省内不少企业明确表示,企业的转型与创新力提高,对人才的需求是迫切的,甚至是必须的。

# 民企创新,亟待破解人才瓶颈

## 民企转型创新 遭遇人才缺口

山东临沂立晨物流股份有限公司是目前山东最大的第三方物流企业。立晨副总经理束庆君说,自2007年至今,立晨物流进入了第二个重要转型期——将物流服务前端延伸到服务企业的采购物流,后端拉长到物流金融服务。作为公司未来发展的一个重要方向,2009年,立晨物流股份有限公司成立了临沂商城电子商务有限公司,主营业务为临沂商城电子交易中心,这个被简称为临商网的物流服务平台,其最终目标将是“买全国、卖全国”。这种与以往公司货物配送为主的传统物流业相比,运营电子商务,必须配备相应的专业技术人才。“没有这方面的专业人才,临商网转不起来”,立晨物流股份有限公司副总经理束庆君说。

临沂翔宇集团董事长林凡儒受访时称,翔宇目前正处在重大转型期间,通过股权置换,翔宇已将此前主业——汽车经销,转而成为医药为主业、房地产和金融投资为两翼的企业格局。这种企业重大战略转型中,人才补充和结构更新是前提,“我们正在全省大规模的招人”,林凡儒一再说。

“我们不认为多元经营是民营企业的死穴”,林凡儒反复重申这个观点,“但多元经营一定要有专业的人才支撑”。求贤若渴溢于言表。

## 为求发展只能 四处“挖”人

“按需引进”的人才,在很多企业能迅速将人力资源转化为企业创新能力,这一特征在山东五征集团表现尤为突出。让五征董事长姜卫东津津乐道的是,五征集团拥有三个留美的汽车工业方面的博士生,“这在全国汽车生产企业中也是绝无仅有的”,而这三位高端人才加盟后,五征在轻型卡车、农用设备和农用车辆的设计生产水平得到巨大提高。

五征集团企业文化部主任郑庆泽捧出的一沓宣传资料中,五征自主开发的“奥驰”轻卡获“2010年中国卡车年度车型轻卡奖”的介绍,反复出现在企业大小各异的宣传材料中,郑庆泽认为,五征“奥驰”之所以能获这个全国轻卡的最高奖项,与三位高水平博士的加盟有很大关系,“直接提高了五征的设计水平,五征集团的产品创新能力上了一个台阶”。

迎合企业转型与企业创新能力的提高,获得“按需订制”的人才,最简捷的方式就是“挖”。按照立晨物流宣传材料中的描述,临商网是“商城临沂的交易方式变革和服务质量的全面提升”。这种表述背后,新型人才的全面补充是基础。立晨物流副总经理束庆君称,临商网的高端人才几乎全部是从外地挖过来的,“总经理是留美硕士,两个副总也是曾在北京从事IT行业的高端人才”。而临商网日常运营维护需要技术人才,不仅仅是企业此前所不曾拥有的,“临沂本地也不多见”,靠企业自身培养显然不可能,而“挖”人也是企业做出战略转型决策后的唯一选择。

## 民企留人才 靠的是“高薪”

与北京、上海等国内一线城市相比,省内一个普通市、一个更小的县城,显然不具备竞争力,怎样才能让企业需要的高端人才放弃优越的物质生活条件,到市、县城的民营企业驻足?采访中,不少企业负责人都婉转地透露出,“高薪”是法宝。

五征招揽三位博士的过程充满了传奇色彩,日照工商联负责人称,社会上一度流传着“一碗面条的故事”,故事大意是姜卫东“礼贤下士”,多次赴美力邀三博士加盟,其间一次宴请,见剩下一碗面条,姜卫东不愿浪费,自己吃了下去,企业家的勤俭节约打动了博士们,博士们终于加盟五征。但对于这个故事,姜卫东并未提及。五征集团企业文化部主任郑庆泽的说法是,“三位博士认为到企业来能充分发挥一技之长”。

但这仅是招揽人才加盟的一方面原因,采访中,不少企业称,“高薪”才是挖得人才最重要的法宝。

山东立晨副总经理束庆君承认,吸引高端人才从一线城市到三线城市临沂驻足,“最主要的是高薪”。虽然没有透露具体的薪酬数目,但束庆君称,这些外来高端人才的年薪是临沂当地人才的十几倍甚至几十倍,这部分高昂的人力资源成本也是目前临商网的主要运营成本。临沂工商联有关负责人称,这批高端人才的年薪甚至要比参与企业创业的副总高。而束庆君的解释是,这种高昂的成本已经为企业所认可,“只有高薪挖来人才,才能留住人才”。

而在翔宇集团相关负责人给出的答案中,转型中“建立健全薪酬体制”是企业制度建设中重要一条,翔宇称“将通过薪酬杠杆,吸引优秀人才,留住关键人才”。

B3—B5版稿件采写 本报记者 李克新 张璐 杨传忠 仲爱梅 李文鹏 王光照 马绍栋 董从哲 桑海波 刘红杰 马云云 张鹏飞

乐陵华乐:

## 先进管理手段 打造产业集团

华乐集团坐落在乐陵偏僻的乡下公路边,令人难以想象,这里的庄稼地里竟然隐藏着这么一个大企业,一个穷乡僻壤,竟养育了一个用世界最先进管理手段运作的企业。目前,华乐集团拥有纺织、化纤、热电、房地产四大产业。

11月底的一天,静谧的集团办公区里,记者见到了华乐集团当家人苏寿堂。这位德州农民企业家、农民“北大经济学博士”、乐陵乐华集团董事长,给记者留下的最深刻印象是,作为一个大企业的管理者,他如庖丁解牛,游刃有余。

1980年,苏寿堂看到市场上帆布走俏,果断决定:乐陵县寨头堡乡农机修配厂(华乐的前身)改换门庭,转产帆布。帆布厂正式投产后,7个月就收回全部投资。

1983年,他主持设计了“自动计数观察台”用于企业管理,这一项自动化管理工具产生了神奇的力量:减少管理人员18名,生产效率提高29%,耗电量降低7%。

到1986年的时候,苏寿堂已把原来的小农机厂经营成为拥有固定资产300多万元、年创产值1284万元、利税140多万元的企业,各项指标均达到了全国乡镇企业行列的先进水平。这一年,苏寿堂又投资2800多万元建起了棉纺织厂,开始了又一个新产业的探索与开拓。

1987年,团中央委派一批优秀青年企业家去日本研修企业管理,苏寿堂成为其中的一员。从日本回国时,别人带回来的都是国内十分紧俏的日本家电,而他带回来的却是用省吃俭用节省的十多万日元购买的100多册企业管理书籍。回国后,苏寿堂就把在日本学到的先进管理技术和新的管理理念应用到企业内部,其核心内容是全面推行企业预算管理。

在实行预算管理后的1989年,企业实现利税550万元,比1988年翻了一番。

30年的艰苦创业,一个资产不足7万元、濒临倒闭的乡办小厂扩张到总资产60亿元、经济效益每年以高于40%的幅度稳步增长,连续28年缴纳税金占乐陵市地方财政收入的15%以上,连续7年被评为全国同行业最具竞争力的企业集团,苏寿堂靠创新,靠管理,把“华乐”做成了农民的骄傲。