



本版图片 视觉中国

# 创新、有担当 你都具备吗？

人,听他们讲招聘那些事儿。虽然这六家企业所处行业各不相同,但HR对应聘者的需求却有不少相似之处。

## 立信:青睐专业与创新俱佳的青年

冯琪(华东师范大学)

随着资本市场的不断壮大和信息化时代的高速发展,基础型服务受到较大冲击,会计师行业亟需注入国际视野开阔、学习能力强的年轻“血液”,兼备会计、审计、税务、评估等多项技能的高端人才。正如立信会计师事务所分管人力资源工作的合伙人潘莉华所说,人才是立信形成核心竞争力的基石;在立信,年轻人不仅要有快速感知外界变化的学习能力,还要有打破常规的创新意识,竭尽所能将自己训练成散发光亮的“千里马”,等待伯乐挖掘。

### 诚信为本,能力为先

“信”是会计事业的根本,创始人潘序伦提出的“信以立志、信以守身、信以处世、信以待人、毋忘立信、当必有成”的24字箴言,深深植根于立

信人心中。会计师在提供服务的过程中,要超然独立、不偏不倚,提供真实、准确的信息,服务于社会、取信于公众。在校园招聘过程中,立信首先青睐有理想、有责任、有担当的年轻人。“我们是为企业提供鉴证服务的,必须具有良好的法规意识、诚信意识和责任意识,这样才能在发现企业有不规范行为时,及时制止或提出调整意见,帮助企业规范发展”,潘莉华说道,“只有树立正确的价值观,恪守诚实守信的品德,才能更好地胜任工作”。

立信是一家专业技术驱动型公司,员工需要兼具高水平的专业能力与良好的沟通能力。“我对员工的专业能力要求很高,不局限于专业背景,但要具备快速学习能力”,潘莉华表示。随着新经济模式、新业务需求的不断涌现,审计准则

更新迭代速度加快,员工必须学会感知复杂的市场环境,辨别并甄选有效信息,完善自身的知识储备。此外,如何更好地将晦涩又高深的行业准则传达给客户,也是有效提升工作效率的关键因素。“当发现客户存在不规范行为时,如果仅是生搬硬套准则,客户将难以理解。一旦你具备扎实的专业功底和优秀的沟通技能,便可以将行业知识深入浅出表述出来,有利于业务的延伸和拓展。”

### 激励创新,表现真我

走进立信的办公区,随处可见各种形式大赛活动的宣传海报。为推动和鼓励事务所专业技术革新理念的落实,人力资源部精心策划了各项比赛,如视频大赛、创新大赛等,旨在从不同维度挖

## 信义房屋:保持初心,成功无捷径

冯琪(华东师范大学)

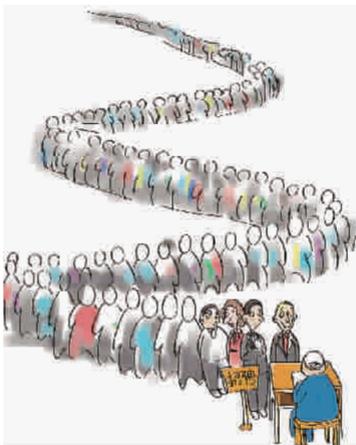
地开辟“有委托才有销售”的原则,为每一套房屋量身定做专属“说明书”。经业主签署书面委托后,信义会严格做好房屋装修、抵押及异常情况等信息排查,并明确向买家说明房源的真实情况。“我们希望卖家可以放心地将上万房产委托给信义,买家也可以安心地购入最满意的房源”,张建平表示,“很多时候是利益的取舍,唯有诚信才能促进房地产中介行业健康、永续地发展”。此外,信义曾于今年7月荣获道德村协会颁发的“全球最具道德企业奖”,这与其坚持二十余年捐助多项公益事业、发起并赞助“社区一家”计划、积极履行社会责任有莫大的关系。

### 从零起步,重点培养新人

在人才招聘方面,信义房屋有一道与众不同的准则:只招聘没有房地产中介经验的新人,从零起步,重点培养。对于刚步入社会的年轻人来说,信义更像是一所“黄埔军校”,他们需要经过严密的培训课程和长期的经纪试炼,挖掘潜力,成长为

合格的经纪人。“没有经验的新人,价值观较为纯真且一致,没有经历行业锤打后形成的业务习性,可以抓住机遇获得突破性的发展。”为了让新人不受业绩压力地潜心钻研,信义为上海入职前5个月的新人提供5800元的底薪,从源头上灌输“诚信服务”的理念。同时,公司希望通过统一的培训课程帮助新人尽快储备专业知识,练就娴熟技能,为行业孕育高质量的人才池,为社会贡献力量。

对1999年就进入职场打拼的“老将”张建平来说,帮助多年年轻人成长是工作中的一大乐事。“当今社会信息泛滥,舆论往往聚焦于快速成功的案例,大多数人只关注成功的结果,忽视成功背后的付出。”他认为,大家或许有聪明的脑筋,希望缩短奋斗时间,但成功其实没有捷径可走。如何在复杂的外部环境影响下将浮躁的心沉淀下来,是初入社会的年轻人应该学会的重要事情。“大多数年轻人只关注能从公司得到什么,但换位思考同等重要,当你清楚自身的能力时,就会明白如何取得进一步突破,从而为公司创造价值。”



## 秋招季,企业青睐哪些人才——

# 勤学习、敢创新、有担当 你都具备吗？

又是一年秋招季,HR对用人选择有何见解、他们希望应届毕业生具备哪些能力和素养?本报大学生记者专访了6家企业人力资源管理的负责

## 赢火虫:让法律服务更有温度

张晓清(上海交通大学)

忠诚、敬业、责任、善于沟通,富有团队意识和执行力的人才。”赢火虫全员都有着高度统一的使命感,每一个人都坚信会通过自己的努力,去实现改变老百姓诉讼消费习惯——在不远的将来,每一位当事人都能在赢火虫享受到有温度的法律服务。每一位赢火虫人都意识到,自己就是赢火虫的主人,每一个人的一言一行都影响着赢火虫的发展和未来,把赢火虫的事业当做自己的事业来做,就会倍加珍惜也就会更加用心和努力。

### 帮助年轻人快速成长

“我们团队的平均年龄还不到30岁,正是这群有着青春活力和创造力的年轻人,充分施展着自己的才华和想象力,才让我们的企业蒸蒸日上,

当事人即使胜诉了并且支付了服务费,还是很难拿到钱。基于这些现状,赢火虫诉讼投资服务平台开创性的提出“先赢官司、回款付费”的新模式,从“能胜诉”和“可执行”两个纬度,打造涵盖案件诊断、诉讼投资、案件执行、债权收购四大产品的全生命周期服务体系。这种全新的服务模式和“海底捞”式的极致服务体系更能吸引、留住客户。

### 拼搏有“狼性”、服务是“店小二”

“改变百姓诉讼消费习惯是我们的使命。贯彻‘狼性’的拼搏和‘店小二’式的服务是我们的团队精神。”赢火虫人如是说。赢火虫充分发挥每一个人的长处,“我们青睐

## 百安居:“梦想家”打造梦想家

刘晏辛(华东理工大学)

百安居投资有限公司于1999年登陆中国,通过深入了解中国消费者的家居需求,制定全新的战略规划,开创了“一站式”整体家装服务的经营模式。以“让消费者省心、省力、省钱打造自己梦想的家”为企业愿景,百安居不断创新和突破,于2015年荣获搜房网“中国家居先锋榜暨业主最喜爱家居品牌”。

“梦想的家”需要以人为本,而“人”也一直是百安居的关注重点。多种风格样板间的体验,让消费者触碰真实的未来家,一站式的购物模式,从天花板到抱枕全部带回家。在参观百安居实体商铺的过程中,可以感受到销售服务人员的专业和热情,所有商品明码标价,真正实现为消费者着想。人力资源总监徐斌介绍到:“展台的设备全部通水通电,消费者可以亲自体验和感受。”

虽然百安居已经在中国落地多年,但公司对于创新和探索的追求一直没有改变。百安居创立于英国,在由欧洲市场转入中国市场的过程中,通过及时调整为更适应中国的经营模式,实现了公司本土化的初始转型。随后其进一步深入中国市场,了解消费

者需求,把握发展方向,不断调整战略规划,一直前行在路上。2015年底,百安居与天猫达成战略合作,正式入驻互联网,打造了“线上线下一体化”服务。徐斌说:“百安居的未来规划是通过开发自己的大数据平台,建立完整的行业供应链,完善多重业态的经营管理,继续转型成为一家创新型的科技公司。”这种规划充分体现出了百安居公司一直以来的社会责任感,转型不仅仅能实现企业自身的突破,更会带动整个家装行业的发展,进一步强化这个传统行业的互联网化,使其焕发出新的活力。

在百安居人看来有梦想就有无限的可能性,每一个小小的创意都可能改变世界,公司也十分尊重新的想法和创意,鼓励员工的自我表达。针对不同发展阶段的员工,公司制定了不同的培养计划,帮助其提升业务能力,增强管理能力以及组织领导能力,实现快速融入与快速成长。在百安居,探索、创新、合作和表达随处可见,员工的个人价值被放大,团队能力充分提升。

百安居的用人观也是匹配企业定位与企业文化的,徐斌介绍说:“公司更期待愿意挑战,勇于探索的新鲜血液”。对于应届毕业生而言,学历既不是职场通行证也不是梦想绊脚石。是否能树立理想并勇于追求;是否能坚持学习,保持冲劲;是否能融入团队,协作进取,才是企业最为看重的三大要素。

## 此外,范波表示,希望员工拥有海纳一样无畏的勇气与精神。易,即变化;恒,为永恒。在更新迭代飞快的电商时代,易恒始终鼓励员工要拥抱变化并勇于创新。只有认准目标,勇往直前,才能在竞争激烈的市场环境中更好地生存和发展。

### 认清自我并勇于攀登

作为一名拥有十余年HR从业经历的职场老人,范波表示,职场新人首先要透彻地看清自己,找到自己感兴趣的行业的岗位。“如果在无法看清自己,建议多修读人力资源的一些识人方式,比如星座、血型、色彩、九型以及笔迹心理学等”。其次,新人要戒去浮躁,静下心来认真做事。“每一个能存活下来的公司,都有其值得被尊重和学习的,困境只是暂时的,要不忘初心,以持续的加速度朝目标靠近。只要努力都会找到出路。”他说道。

### “海性”文化:包容和无畏

“海性”文化,是易恒的企业文化核心。其一,在于海纳百川的包容心。“在企业发展过程中,我们需要各式各样的人才,特别是诸多创新项目的工作,现有的人才体系完全无法承接”,范波介绍道,HR需要面向社会缺乏招贤纳士,完善人才体系。倘若HR缺乏一颗包容心,会因担心自身的位置被能力更强的人才取代,而只招聘能力较弱的人才来辅助其工作,长此以往,招聘形成恶性循环,最终人浮于事,不利于企业发展。

成为最佳的战略伙伴”,易恒健康HRD范波先生说道,“他们要时刻关注企业的人力成本、人均产出的同比及环比数据,从公司的稳定发展维度,制定人员优化的方案”。例如,企业中20%的人被称作人力资源,80%的人被称作人力成本,HR要懂得将人力成本转化为人力资源。为支撑公司整体业务的发展,在当前阶段,易恒的HR架构被设定为“六模块三支柱”模型,他们的信息触角延伸至各事业部和项目组,可以更多地接触到公司各个层面的运营数据,寻找更广阔的人脉资源,从而帮助公司更好地实施战略规划“HR不仅是业务合作伙伴,更要从战略层面出发,站在经营者的角度去思考



## 易恒:HR团队要成为最佳战略伙伴

冯琪(华东师范大学)

2017年,中国大健康产业市场规模已达到8万亿元,并以每年超过30%的比例持续增长,预计市场规模将在2020年超过10万亿元。作为一家垂直于大健康领域的科技+服务型公司,易恒健康始终以“满足消费者健康需求”的经营理念,经十七年的探索与实践,成功搭建消费者健康需求、产品及服务供给方的“健康链”,并持续为健康新零售赋能。从寂寂无名到电子商务佼佼者,易恒的HR团队始终扮演者战略伙伴的重要角色,为公司的发展出谋划策。

### 思考要有战略深度

“作为快速发展中的电商企业,HR团队要