



上汽乘用车公司： 用心打造人才梯队 发展自主汽车品牌



在刚刚揭晓的“2013中国杰出雇主”榜单中，上汽集团乘用车公司的名字格外惹人注目，缘于它今年首次参评便获此殊荣。“这个结果充分体现了评选机构对于我们人才队伍建设的认可，并将激励我们持续改进，用心打造优秀的人才梯队，为中国汽车自主品牌的建设贡献力量。”上汽集团乘用车公司人力资源部执行总监王董雨颇有感慨。

公司成立迄今，在市场中相继成功投放了包括荣威950、荣威750、荣威550、荣威350、荣威E50、MG 6、MG5、MG3等系列的数十款产品，涵盖了中高级车、大众普及型车、越野车、新能源电动车等宽泛领域，树立了良好的品牌形象，形成与国际汽车技术发展趋势相同步的、覆盖主流乘用车领域各个细分市场的宽系列产品线布局。公司致力于高品质的产品和服务，满足消费者的需求，成为国内领先并具有国际竞争力的乘用车生产企业。

求贤若渴广纳人才

作为自主汽车品牌的研发制造者，人才一直都是上汽乘用车公司的核心要素和首要竞争力。公司一方面瞄准世界前沿，大力引进各类人才；一方面以公正、包容、责任、诚信的价值取向为指导，通过项目实施及各类培训课程，不断培养、提升员工与公司自身的能力。6年多来，公司的员工队伍已发展至8000余人。

为建立一支高素质、高水平的自主品牌人才梯队，乘用车公司人力资源部根据公司战略需要，依托各种渠道发掘并引进人才，满足现阶段公司业务发展的人员配置需求。在人才储备方面，乘用车公司加强校企合作交流，建立多个高校见习基地，联合培养人才；邀请高校开展校企人才论坛，探索校企合作新方式；并通过开展“荣行校园”暑期实习计划，吸引和储备了大批高校优秀人才，较好的保证了人才质量，夯实人才梯队的建设基础。

在高端人才的招聘方面，公司也是不遗余力，人力资源部每年都会与专业部门确定当前紧缺人才引进来源，通过跨国猎头公司、公司现有的人际关系网络和人才库等途径安排候选人与专业部门接触。近年来，得益于公司自主品牌不断增强的市场竞争力，人力资源部门每年都会从海内外招聘约30名顶尖工程师，其中外籍专家占7%，全力支持公司紧缺人才的输入。

因材施教培训员工

优秀潜力人才的引进，只是公司人才战略的第一步，接下来如何培养人才，提升员工特别是应届大学生的综合素质和业务水平，才是公司能否保持持久发展和竞争力的根本。对此，上汽乘用车公司打破常规，深入开发了阶梯式的专业技能培训课程，从“新人助跑计划”到“技术能级提升”再到“专有项目训练”，全都循序渐进地展开。

值得一提的是，上汽乘用车公司还分别针对工程师、技能人才和管理人员制订了三种不同的培训体系，力求做到因材施教，满足不同岗位人才的需要。

其中，工程师的培训力求专业，目前已建立“1+3”模式的技术提升培训课程，并设置有关自身素养和能力提升、自我管理类的培训，深受好评；开展“荣行天下”工程师论坛，塑造公司学习共享平台的响亮招牌。

技能人才培训重在提能级，利用市政府的职业培训特别计划，开展初级、中级、高级各个级别的技能人才培训、鉴定，同时通过公司级别的职业技能大赛，选拔技术骨干人员。

经理人员的培训则力求丰富，根据岗位等级设计了一系列具有针对性的培训课程，把基层经理的培训重点放在基本的管理能力的提高，对中层经理人员重点在提高领导能力，对经理人员后备干部的培养重点集中在覆盖其基本管理知识方面。

提供广阔发展舞台

“海阔凭鱼跃，天高任鸟飞”。在上汽乘用车公司，每一个员工都有机会通过自己的努力，在公平竞争的基础上，获得岗位和薪酬的提升。

据了解，上汽乘用车公司在人才的选拔上，紧紧围绕企业的核心价值和干部标准，综合采用360度评估、人事测评、面对面访谈等工具和形式，建立了一整套严格的评价标准和评价体系。例如，针对技能人才的评估就综合了员工的工作绩效、工作经验、综合能力、职业技能、培训/带教等五个维度，并建立了从熟练工人（1-2级）到技能能手（3级）再到技能标杆（4-5级）的5级发展通道。

“上汽乘用车公司借鉴上汽集团多年的管理精髓，建立并贯彻员工技术和管理双轨道发展机制，充分体现了工作结果与价值的等量关系，政策公开且透明，让我们觉得很公平和被尊重。”谈及公司为员工制定的职业发展规划，2008年入职的NVH试验经理陶玉辉深表赞同。

除了等级和能力的提升，公司还根据员工的个人爱好和部门的实际需求，鼓励员工在各部門间进行轮岗，并外派出色的员工前往海外交流任职。这一灵活的用人机制，促进了员工的综合素质和管理能力不断提高。

“上汽乘用车公司自主品牌能不断前进的重要原因就是环境吸引人，工作挑战人，广阔且自由的舞台为每一位有志者拉开了序幕。在乘用车公司，清晰明确的岗位职责可以让每一位为公司共同目标打拼的同事获得真正的满足，看着自己负责的产品日渐成熟并得到市场认可，过程的辛苦、责任和收获的喜悦让我们愿意为上汽的发展奋斗一生。”，2006年加入乘用车公司，目前已担任安全工程与虚拟技术部高级经理王立志说。

文化建设留住人才

在CRF中国杰出雇主的评选中，企业文化和社交活动也是一项重要的评判标准，而上汽乘用车公司在这一点上同样表现出色。据上汽乘用车公司人力资源部执行总监王董雨介绍，该公司近年来围绕“品质至上、自主创新、开放兼容、诚信进取”的企业文化，开展了一系列丰富多彩的社交活动，如“品质”文化案例征集、辩论赛、新产品上市庆典等，同时充分挖掘员工干部队伍在践行企业文化建设中的先进人物与事迹，进行“品质”文化建设的巡回演讲，造就员工的成就感、荣誉感、自豪感、认同感。

针对队伍年轻化、高学历、外地人多的特点，公司竭尽全力为员工做好后勤保障工作，免除他们的后顾之忧。一方面，公司在物质上给予外地大学生租房补贴、首付款资助等多种形式的帮扶，另一方面通过开办心理讲座与心理工作室，及时发现并解决员工存在的心理问题，让他们感受到公司的关爱，继而全身心投入到工作中去。

作为一家国有企业，上汽乘用车公司在业绩飞



速发展的同时，也不忘自身肩负的社会责任。几年来，公司号召员工及荣威车主积极参与荣威品牌的公益活动，在全国各主要城市建立了12所“荣威爱心图书馆”，为需要关怀的孩子们送去了各类图书、桌椅和文具；公司团委还先后组织青年员工参加“送知识、送温暖”、世博志愿者等活动，用自己的实际行动，回报社会。

文 唐浩 屠仕超