

人力资源无小事

——专访联建建设集团有限公司人力资源总经理郑伟

导语：行业无他，很多人说过“我喜欢这份工作”，郑伟觉得还远远不够，“除了喜欢，你还要尊重你的职业”。职业的提升没有什么诀窍，就是认真做事，把小事做好就是大事。他总结“做人力资源是一种修炼，要去悟”。现在做人力资源一定要和业务挂钩，这几乎已经成为行业内普遍认同的共识。可能在前些年，当HR去了解业务，可以做的很好很优秀，现在则需要更深入的研究行业研究自己的公司。“不是简单的了解业务，当所有人都知道管理需要了解业务的时候，那么，仅仅去了解业务就远远不够了”，郑伟极力推崇并且深有体会。



联建建设集团有限公司人力资源总经理郑伟

见证中国人力资源发展变迁

自九十年代末在大学学习人力资源管理专业到如今，郑伟从接触人力资源到从事人力资源工

作已经有十五个年头，用他的话说：“基本上是见证了中国的人力资源管理从人事管理到人力资源管理的过渡”。从九十年代末开始，市面上便陆陆续续有一些人力资源管理方面的杂志出现。他很清晰的记得上大学时，有一个课题是“人力资源管理如何从人事管理转入人力资源管理”，只不过还是停留在理论研究的阶段。郑伟告诉记者，那个时候去企业实习，绝大多数企业里没有人力资源部，有的叫人事部，有的还叫职工教育科和劳资科。回忆起这段往事，郑伟不禁感叹人力资源管理已经发生了巨大的变化，无论从理论研究，还是在企业的实际工作中，人力资源管理早已涵盖了太多的内容。

2002年，郑伟南下深圳，通过市场招聘进入中国电信。刚进电信公司，领导告诫的第一句话是：“你只要好好做，一定会有回报”！而当时在这批小孩中，只有他比较听话的。除了人力资源方面的工作，郑伟还兼顾见习秘书工作。处于当时的特殊年代，公司的高层和老板们大都以50后居多，大部分都不会使用电脑，他们都习惯了用手写的稿件然后再打印，再修改，再重新整理再去打印。郑伟就是从这一件件反反复复和琐碎的小事做起，从不落后退，甭管多么繁琐，他都能按照领导要求及时完成，也就是从那时候开始，也让他养成了及时性的习惯。而对比现在的年轻人，郑伟注意到现在的一些孩子特别是在对待周期性工作的时候，不能将工作安排的合理有序，经常是在即将到期需要上交时才利用加班通宵的方式去把工作完成。

做人力资源就是一种修炼

“职业的提升没有什么诀窍，就是认真做事，把小事做好”。对于人力资源这个行业来说，郑伟认为相对而言没有什么门槛，更多的是要做适合企业发展的事。他并不认同有所谓最好的人力资源这一说，没有最好的，只有最适合公司发展的。不断学习很重要，因为公司每年的任务都是新的。

人力资源一定要和业务挂钩，这几乎已经成为行业内普遍认同的共识。“而且不是简单的了解业务，了解业务还远远不够”，郑伟极力推崇并且深有体会。他认为可能在五年前十年前，当你去了解业务，可以做的很好很优秀，而现在需要深入的研究业务。比如，要知道企业哪些人是公司的财富，为什么是公司的财富，企业的盈利节点是哪个环节，如果没有搞清楚，那做的事儿就没有偏重。又如，假如融资是联建集团目前最重要的一环，而且是随时变化的，2013年是融资，没准2014年是市场拓展，那融资方面对人员的要求配备和资源支持是最急切的。因此，人力资源的中高层一定要跟着公司最核心的节点走。他总结道：“做人力资源就是一种修炼，要练，要去悟”。

郑伟向记者讲起此前曾经在保险公司的职业经历，保险公司的利润节点和收入的关键，在一般人看来没法了解，即便在这个行业做了十年二十年的也未必能了解，因为他们每年都不一样。所以，人力资源工作的动机不是简单的把事情做好，一定要去思考企业需要什么，所以还是修炼。

“行业无他”，很多人说“我喜欢这份工作”，郑伟觉得还不够，“你要尊重你的职业”。

网络招聘 百花齐放

“网络招聘它其实已经不是一个新鲜的事儿了”，郑伟向记者直言道。

多年来，联建集团一直坚持以多种不同的渠道在进行人才招聘。他坦言这个过程是相辅相成的，随着人才竞争的激烈越来越大，招聘方式会一定有一些改变。

在谈及联建建设集团有限公司和一览路桥英才网 <http://www.lqjob88.com> 一直保持着多年的良好合作，郑伟告诉记者，在联建集团的新员工招聘中，有 1/3 的新员工即通过路桥英才网的推荐而加入到联建集团，招聘的效果和满意度是显而易见的。

提到网络招聘，郑伟回忆起他在九十年末和二零年初上大学的时期就已经开始出现网络招聘的方式，并随后逐渐普及开来。相比当下的招聘方式所呈现出的多种方向，郑伟深有体会。他向记者列举，包括时下热门的社交媒体，微博，赶集、大街网等都在做招聘，还有传统的猎头招聘，如猎聘网专门集中在中高端人才招聘，有利用 QQ 群招聘，很多圈子里的同行每天都在这个人力资源专业群里信息互通等等。“不像以前的单纯的比如前程无忧、智联，专业的一览英才网，酒店人才网、旅游人才网，都有专业的网站”，比如现在智能手机的使用，移动互联网兴起，郑伟身边的很多朋友就常常通过微信向他推荐人才。

网络招聘现在所呈现的形式是方方面面，并且现在呈现的是多维度的网络招聘，他们整合了传统网络和现在新的方式从不同的维度和角度去寻找需求，而且未来的发展还会朝向更深层次发展。

据郑伟介绍，目前联建集团的招聘方式大部分还是通过网络招聘，而在未来，随着时间的推移一定会有越来越多的渠道进入到人才招聘中。他也谈到工程建设这个行业的特殊性，会采取很多线下的招聘，比如员工推荐，熟人引荐，这种方式还会大量存在，而且这个比例还不小，大概比例占到 1/4。所以我们现在是不同的渠道不同的方式同时结合在一起进行。联建集团去年的中高端人才主要是通过猎头引进，中端人才和技术人员主要是通过网络招聘，包括其他人才结合各种渠道，也通过校园招聘引进了二十多名毕业生。

网络招聘是一个很大的课题，郑伟断言网络招聘会进入百花齐放的局面。

人才特殊性越来越少

《职业的力量》：您对工程建设人才有哪些理解？

郑伟：随着时代的发展，人才与人才之间的特殊性越来越少。比如说，前些年有些行业的人才必须是通过网络招聘，有些人才则通过人才市场去寻找，而现在对这个界限越来越模糊。比如之前我们工程技术人员需要去到施工现场招，因为没有网络，而现在可以完全通过手机终端打破这种限制。我们现在从事的建设工程行业，可能会与互联网行业有一些区别，但是从招聘和吸引人才的角度看已经没有什么区别了。

联建集团人才标准

《职业的力量》：联建集团的选才标准有哪些？

郑伟：我觉得其实很简单。我们首先会考虑通用的标准，每个岗位对用人的标准从深层次来说大体的方向都是一致的，比如责任心、学习能力、担当、执行能力和对我们企业文化的认

同感等。针对目前联建现阶段来说，我们公司现在处于一个二次创业的阶段，在更高的平台发展，所以希望新招的员工要有闯劲、冲劲、激情，更多的是偏向市场方向的，并且在新业务的市场拓展上是有想法的人。我想这不仅仅是我们行业，“是守城的还是要扩张”，在不同的阶段有不同的需求。

《职业的力量》：人力资源部在联建集团的角色和作用？

郑伟：从组织架构上来说，人力资源部是非常重要的部门。除了集团，现有的架构下面有三个业务板块是以子公司来定位。人力资源在总部是四大中心之一，即人力资源管理中心，财务管理中心，投融资管理中心，工程管理中心。

把人力资源做成广告营销

《职业的力量》：在您的招聘经历中，有没有一些特别的案例？

郑伟：比如最早在国企做的时候，是垄断性行业，他们的招聘特点是“选”，因为他们的目标人群很多，一个岗位有几十个应聘者甚至几百个来竞争，所以会比较注重测评。在金融行业则需要创新，需要执行力特别强，需要思维特别敏捷，那选人的方式又不一样。

目前，建工行业市面上的人力资源是不足和欠缺的，更多的时候，我们是在想办法怎么样得到一个合格的人选来用。所以，我经历的这三个不同的行业招聘里，第一个是测评，用很多的测评手段，包括心理测评、IQ 测评，最后去达到一个想要的结果。现在在建工行业，我会把人力资源做成广告营销，把我的招聘对象当成客户来对待，来销售我们公司。

对新人的建议

郑伟：对学生的建议很简单，不管是什么专业，出来必须要有坐冷板凳的准备。在很短的时间是学不到东西，必须有三到四年的沉淀。我经常说的一句话就是你一定要踏实，老老实实去做。不管这个时代如何变化，不管经营模式，商业模式如何变化，一定是需要有一大批沉淀下来老老实实、脚踏实地做事的人，切忌好高骛远。

做人力资源的，开始从员工关系、人事、绩效、培训、招聘等基本的做起，每个模块用一两年时间去做，五六年之后基本上就熟悉了。

另外就是再学习和主动学习，多读书。