

2018 “寻找广东好雇主” 谈 成功企业经验

粤海地产：让奋斗者幸福，让同行者发展

自1991年粤海房地产开发(中国)有限公司成立以来,已走过27个春秋,过去,粤海地产“丽江花园”品牌,创建了一种美善相融的和谐生活;今天,以粤海广场为标志的粤海地产,已向城市综合体开发及运营专家华丽转身。

作为粤海集团全资子公司和省国资委优质企业,粤海地产管理项目资产总额超过130亿元人民币,多年来一直秉承着品质至上、不断创新的理念为广州打造一个又一个标志性项目。在消费者和业内树立起高品质城市综合体运营专家的好口碑。而这背后,是粤海人踏实奋进、不骄不躁的身影。

展望未来,粤海地产凭借这支学习型人才团队将为广东的城市创造出新的印记,立足广州,深耕粤港澳大湾区,放眼全国,交出一张张亮丽的成绩单。

科学打造人力资源管理体系

地产行业是高度市场化竞争的,为一家拥有近千名员工的大型国有企业,粤海地产始终在人才引进、人才培养、企业管控模式和企业文化打造上下功夫,竭力打造一支适应企业发展需要,能够支撑企业发展战略目标不断实现的人才队伍。

怎样吸引人才,留住人才和最大限度地发挥好人才的作用?近年来,粤海地产管理层面围绕这三个根本性问题进行了持续深入的思考,并在实践中不断探索。

在人才引进方面,粤海地产面向全社会及校园,通过科学的选拔,汲取了大量优质人才,从技术研发类、专业骨干类、管理类几个方面建立人才蓄水池,从而打造人才培养的熔炉。确保各类人才持续供给,不断提升企业核心竞争力和可持续发展能力。

房地产行业是高度协同的行业,尤其是商业地产,各个专业之间的沟通方式被人形象的比喻为“打乒乓球”,也就是说,从项目拿地前期开始,房地产开发全链条上各个专业环节不可能关起门来各自为阵,而必须打破专业、部门之间的墙,在你来我往,穿插往复的沟通交流中,层层深入推进各项工作。这就意味着,作为某一专业部门的员工在保证“专”的

同时,也必须对上下游部门的工作有所了解,用粤海地产管理层的说法就是“大家要拥有共同的语言,必须能够在同一个频道上对话”。

在留住人才方面,粤海地产将复合型人才培养作为公司年度人才培养的重要主题,通过人才轮岗、复合型管理培训等手段,增进员工对房地产开发专业的了解程度,提高员工综合能力和素质,打造企业内部的“共同语言”。同时,更将公司新锐力量—优粤生,列入核心人才培养计划,投入更多元化的培训资源,通过建立“3+2”长效培养体系,创新性采用班主任+专业导师的双轨制管理模式,力求将优秀应届生逐步打造为公司骨干力量,使个人成长与公司成长相融相洽。

在人才梯队的建设方面,粤海地产着力搭建与完善潜力人才培养计划,配合科学的评估机制,针对不同梯队的潜力人才,提供多方位、复合式系列培训,促进其快速成长。此外,粤海地产始终关注员工个人长远发展,持续探讨长期激励措施,旨在让员工个人和企业同步成长。

创新学习持续增强竞争力

当前,商业地产正在发生巨大的变化,因此粤海地产非常重视创新工作,管理层明确公司的创新方

向并作出具体工作安排,同时不断鼓励员工持续学习,增强自身竞争力,跟随企业共同发展。

早在两年前,粤海地产就已建立了《创新管理制度》,在公司体制机制创新及产品研发设计、物业管理等业务上均取得一定成果。其中,粤海物业“互联网+智慧社区”已完成了番禺丽江花园全区门禁更新改造、一卡通发放等线下业务,同时也完成了微信平台建设及刁酋长APP等线上业务,不仅传统物业管理业务得到了提升,并且作为“互联网+”智慧社区的重点示范小区,达到了行业较高水平。

今年粤海地产创新式引入“学习吧”,充分利用信息化手段加强党的教育,提升党建科学化水平,同步加强了各部门/项目部图书角建设,不定期举办阅读分享活动,营造共同学习的工作氛围,方便员工互动交流并随时进行自我提升。

创新永远在路上,粤海地产通过“自主开发、联合开发”等多种模式,目前在广州核心城区有丽江花园、珠江新城城市综合体、番禺粤海广场等多个综合体及住宅项目,公司经营稳健,对未来广阔的市场前景充满信心。



“活力新粤海 迈上新征程”职工趣味运动会

企业发展的要素。

为平衡员工工作与生活,粤海地产提供全方位的福利保障,给员工提供8小时之外的生活,关注员工身心健康成长的同时,提高员工文化艺术修养。

坚持“以职工为中心”,情系员工、服务员工、普惠员工,努力把员工做实、做细、做优,持续送温暖、送健康、送文艺。多年来努力打造文化认同,引领思想、培育自信、提振精神,促进职工转变工作和生活

力。举办非遗学堂、诗书学堂,用传统文化涵养气质并陶冶情操。表彰先进个人、举行荣誉仪式,弘扬核心价值观和职业道德。组织各类竞赛、体育活动,激励团结奋进和顽强拼搏。开展公益扶贫、志愿者服务,履行国企职责与使命担当。各类活动让员工充分发挥主观创造性和想象力,挖掘员工潜能,增强了员工自信,也加强了员工之间的感情和团队向心力,鼓励员工自我提升、赋能成长。

不仅如此,多年来,粤海地产不断扩大自身履行社会责任的范

围,不断提升作为负责企业的标准。粤海地产重视通过社区参与和企业开发项目的方式来回馈社会,所涉及的领域包括环境保护、严格的产品质量监督、支持社区经济发展、社会公益、关爱员工等方面。

我们坚信,将企业社会责任融入公司经营和决策,不仅有效地控制了风险,降低成本,还保护品牌价值以及发现新的市场机会,保证了企业可持续发展的能力。

(孙晶)

2018 “寻找广东好雇主” 谈 成功企业经验

千秋基业,人才为本。当今世界,人才资源是经济社会发展的第一资源。2012年2月,前海人寿保险股份有限公司(以下简称“前海人寿”)获得中国保险监督管理委员会批准成立,成为首家总部落户于前海蛇口自贸区、前海合作区、一带一路桥头堡的金融机构。前海人寿始终将“锻造一流人才,打造一流团队,创造一流事业”为指导思想,坚持以人为本、服务至上,在大力推动保险业务跨越式发展的同时,努力打造业内雇主品牌标杆,通过“六个强化”,实现了员工对企业的认同感不断增强,在业内取得了良好口碑。

前海人寿：锻造一流人才 创造一流事业



强化依法用工,以制度建队伍

实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策,前海人寿始终严格遵守国家法律法规,大力加强公司制度建设,内容涵盖合规建设、业务管理、人力资源管理、行政管理与服务优化等各个方面。

公司足额为员工缴纳五险,并按照12%比例缴纳住房公积金。充分保障女职工权益,在员工招录、关爱培训、提拔成长等方面一律男女平等,并100%保证女

职工带薪产假、哺乳假。全系统内勤员工共计3000余人,男性49%,女性51%。

强化薪酬福利,以业绩论英雄

要留住人才,就要处处为人才考虑。前海人寿建立了适合员工成长的多渠道、多维度的考核激励体系,将员工奖金与个人绩效考核、公司业绩挂钩,同时充分考虑业务条线差异,实行差别激励,确保各项奖金及时兑现,激发员工潜能,调动员工积极性,在有

前海人寿企业文化越野活动

效发挥绩效管理牵引、压力传导与激励作用的同时,以优薪激励人才,用业绩衡量薪酬,实现公司整体利益与员工个人利益“双赢”。

强化培训成长,以人才助发展

前海人寿秉持用心经营人才、发展人才的理念,通过多元化学习运营模式,不断完善公司人才培养体系。2017年成立“前海人寿学习与发展管理中心”,打造前海人才培养基地,累计承接培

训345场,接待学员12919人次。同时,前海人寿优化干部和潜在培养体系,加强职业化塑造,2017年,全年累计举办各类培训1066期,累计参训19741人次。在人才发展方面,建立“能者上、平者让、庸者下”的人才选拔竞争机制,2017年全系统共计选拔后备人才290位,选拔和发展了管理干部213位,干部岗位空缺储备率达到105.6%,为员工发展提供了充足的晋升空间。

强化人文关爱,以温情筑和谐

如何让员工在前海人寿感受家的温暖?坚持“快乐工作,健康生活”理念,建立具有前海特色、全员覆盖、重点突出、主题鲜明的员工关怀体系就是关键一招。

在例行化开展“前海四有关怀”“前海一小时”入司纪念日等日常关怀工作以及春节、端午、中秋传统节日慰问的基础上,前海人寿根据公司业务开展节奏,结合季度气候特点,建立了以一季度“为你加油季”、二季度“悦跑活力季”、三季度“关爱健康季”、四季度“前海风采季”为主题的员工

关怀工程,覆盖全系统3000余位干部员工。

强化品牌建设,以公益聚大爱

前海人寿积极响应国家号召,明确深度服务于实体经济的发展目标,积极推动实业投资、金融业务和资本市场三者的良性互动和协同效应。与此同时,公司秉承“感恩社会、服务社会、回馈社会”的公益文化理念,持续加大在公益慈善领域的投入。一是成立前海人寿公益慈善基金会,捐款金额累积超亿元;二是扎实开展精准扶贫,在“广东省扶贫济困日”累积捐款2000万元;三是创建前海人寿V-care家庭,累积接待2.15万个患儿家庭,开展各种关爱活动1053场;四是成立前海人寿“梦想中心”教室,已帮助四川2092个孩子享受优质的素养教育课程;五是实施前海人寿保障计划捐赠,合计捐赠保费金额1000多万元,总保额约225亿元,4万多名教职工和32.14万少年儿童受益。公司也获得“广东扶贫济困红棉杯”“优秀精准扶贫卓越企业”等多项殊荣。

强化稳健发展,以合规促长效

前海人寿深耕保险主业,在保证业务平稳增长的基础上,深入调整业务结构,呈现出价值业务占比提高、保障水平提升等特点。2017年保费收入为320.4亿元,同比增长45.3%,业务发展质量明显提高。合规经营方面,坚持合规发展理念,在内部合规机制建设与合规销售上加强合规宣导和风险控制,持续以风险防范为中心任务,从事前预防、事中监控、事后防范三个方面,建立全方位的风险防范体系,确保公司稳健长效发展。

回顾过去,硕果累累,激动感恩;展望未来,不负初心,方得始终。前海人寿将始终坚持“为国人提供一流人寿保险服务”的初心,积极履行人民谋幸福的使命,努力打造业内雇主品牌标杆,真正做到激发员工使命感、凝聚员工归属感、强化员工责任感、赋予员工荣誉感,实现员工成就感,让每一个前海人以前海人寿为荣!

(孙晶)

2018 “寻找广东好雇主” 谈 成功企业经验

真功夫成立29年来,以独树一帜的中式营养快餐经营特色和深入人心的“营养还是蒸的好”口号,成就了一个享誉海内外的中式快餐连锁知名品牌。崛起路上风雨兼程,真功夫全赖一万多兢兢业业、艰苦奋斗、激情满满的功夫人携手一心,砥砺前行。爱才惜才的真功夫,也是中国餐饮行业第一个成立企业大学——功夫大学的中餐企业,而功夫大学享有中餐界“黄埔军校”的美誉,不仅为真功夫提供内训和人才输送体系,也开放地为业界培训输送优质人才。功夫人坚定地认为,雇主品牌将成为人力资源市场的一面旗帜,而企业HR和功夫大学等组织机构联动有序,也成为真功夫高速发展背后根基扎实的优质人才“蓄水池”,助力企业更上层楼。

功夫集团：借势中餐“黄埔军校”打造人才蓄水池



颠覆破局:功夫之道,文化领航

资源会枯竭,而文化却生生不息,功夫人坚信文化的力量会对企业发展带来不可估量的影响。企业发展面对的营商环境不断变化,在变化之中功夫人努力追赶,坚守变化中不可丢失的不

变核心理念。

在企业文化变革上,功夫人率先行动,推出功夫集团新企业文化核心理念:“高效、共赢、革新”。同时,未来的战略发展对各级管理人员的能力提出了更高的要求,功夫集团迭代更新“功夫

七力”能力模型:创造顾客价值、结果导向、高效团队、合作共赢、事业激情、战略思维、创新变革。功夫之道文化领航,打造民族品牌,构建幸福企业,在服务好外部客户的同时,也日益将关注的目光投向内部客户(员工群体),也致力于为员工打造更优质的职业发展平台,结合优质的办公环境创造更美好的工作体验,重视员工的发展诉求,也更关心员工工作生活需求,考虑更贴心温暖的资源倾斜和活动策划,让企业文化真正落地、深入人心。

校园招聘:打好雇主品牌第一仗

每年,功夫集团为引进优秀应届毕业生,都会着力于量身定制个性化培养机制,精准规划2年内培养为集团中坚力量。因此,如何吸引这批优秀学生,就成为每年校园招聘的重点和难点。

为了更好贴近90后,功夫集团HR通过内外部目标人群调研访谈,提出“拒绝被标签,创造不平凡”的口号。同时,创新渠道方式进行精准传播,比如高层微课,空中宣讲会,职场真人秀,集团开放日,校园小猎手等,让投入产出比最大化。

对于签约学生,功夫集团将进行为期1年的专人跟进,成为他们从学校到社会的心理老师,充分了解他们的动态,帮助他们顺利适应学生到社会的转变,从而更快更好成长。

不负匠心:功夫大学加冕“中国企业大学五十强”

为提升功夫集团员工的专业能力和管理水平,功夫集团建立了完善的职业培训体系,培养了初、中、高级讲师近100人,并于2003年成立了真功夫管理学院,

服务营运前线员工。

2017年,真功夫战略变革,从一个公司裂变成5+1平台化模式,为此真功夫来大学也正式更名为功夫大学,打造实体企业大学的运营模式,从服务公司内容员工,迈向对外课程定制创造营收。

功夫大学实体的建筑面积2000平方米,有多间独具特色的教室、研讨室、图书阅览室和会议室,能同时容纳500人学习,适合承办各类会议和研修培训班。

功夫大学下设管理学院、营运学院、供应链学院、职能学院、发展与支持学院,功夫大学通过集中面授、E-learning平台网上学习、认证评估等多种方式,将制度化、专业化的培训内容送达各层级员工。

2018年功夫大学荣膺入选中国企业大学五十强,十五年功夫

大学不忘初心,秉持企业创始人潘宇海先生提出的校训:为中餐的全球崛起而努力,明确自身定位:传承和传播中华健康饮食文化和功夫集团的企业文化理念,支持企业业务发展和战略目标;推动企业变革,前瞻性地为企业的长期发展培养和储备人才;面向全社会集合科、教、研、体于一体的综合性企业大学。

品牌简介:

功夫集团,前身为真功夫餐饮管理有限公司,1990年创立,集团下设5个专业公司和一个餐饮培训平台,即真功夫连锁、功夫鲜食汇、功夫订餐、功夫开拓、功夫创投和功夫大学,集团专属的供应链平台设立华南、华北、华东、调料四大补给站,不仅为集团门店提供所有食材供应,更以纵向产业链持续裂变,旨在打造一个全产业链的餐饮超级平台。

文/孙晶

2018年度广东省最佳雇主企业名单(排名不分先后)

Table listing 2018 Guangdong Best Employer Enterprise List. Includes companies like 前海人寿保险股份有限公司, 粤海房地产开发(中国)有限公司, 广州医药集团有限公司, etc.