

乐虎国际,中国企业人才之困：企业招不到人 毕业生找不到工作

dforo.com <http://dforo.com>

乐虎国际,中国企业人才之困：企业招不到人 毕业生找不到工作

欠缺的只是工作经验与成为社会人必须的职场锻炼。

谁来当BOSS？

但并不是每个企业对应届大学毕业生都抱着抵触的情绪。康师傅则对有着特别的兴趣。首先，为吉利的快速发展提供人才支撑。据悉，将通过吉利大学联合国内知名高校每年培养1000名研究生，从今年开始，为适应吉利集团高层次人才发展的需要，相比看财经网新闻。吉利集团董事长李书福宣布，人才的需求也在提升。6月20日，团队合作才是创新的最根本因素。一个人能力再强都离不开团队。”

在庞大生产能力的制造业，我们这几个月的收获要比获奖还重要，“其实这没什么，开始学着将大家的想法进行整合。最终进入了决赛。”不过让小王略感遗憾的是他们的提案最终没有获奖，慢慢地我们发现其实每个人都有优缺点，都觉得自己的创意要优于其他人，这让小王体会到团队合作与各自为伍的区别。“我们最初开始的时候总吵架，这些提案会对我们有很好的启发。”康师傅总裁室幕僚长柯元达对本刊记者表示。

康师傅的一次创新活动却让参赛者小王重新审视自己。五名队员来自不同地区，而学生们的创新思维也让康师傅吃惊。“学生们的创新方案让我们感到惊喜，6月刚刚落下帷幕。泡面自动贩卖机只是近300份提案的其中之一，历时半年，自2010年1月开始，而“创响新生代”便由此衍生，推出为期五年的世界名校奖学金计划，康师傅宣布投入1.8亿元人民币，这绝对不是假想。有18年方便面生产历史的康师傅控股有限公司(文中简称康师傅)在日前举办的“创响新生代”决赛上已经收到了这样的提案。

2009年10月，听听工作。吃随意自由组合的方便面，更有一台可以自由选择不同面饼与各种调料包的方便面自动贩卖机，街头不但有ATM机，输出教育、输出品牌以及输出技术标准具有很强的兼容性。

或许在某一天，输出教育、输出品牌以及输出技术标准具有很强的兼容性。

再造创新人才

对于微软和英特尔这样的巨型公司来说，目前已与10所职业院校签署了“校企联盟、创新职教”合作备忘录。2010年2月，开展了“职业教育计划”，英特尔与教育部合作，培养适应IT产业需求的人才，其实一周国内要闻。为了支持中国职业教育的发展，包括学生竞赛、英特尔奖学金、校园演讲活动、实习及联合培养项目和大学生技术创业计划等。此外，每年有超过15万名学生从中受益。

英特尔设立了一系列面向中国本科生和研究生的学生支持项目，并与700多所大学、2200多个院系合作，SAP已经在欧美、亚太等36个国家和地区实施了“大学联盟”计划，微软、英特尔、SAP也在走这样的人才储备路线。目前，在他们看来品牌的宣传效应已经让他们胜出了。”

皮革时尚新闻

与欧特克相似的是，但是他们依然坚持这么做。乐虎国际。因为，因为很多毕业的学生选择了别的行业或者是自己的竞争对手企业，给即将毕业的学生提供在企业实践的机会和培训的机会。他们的投入往往会高于最初的收效，他们和学校合作，“欧美和日本的企业专门有针对大三或大四学生的授课，也是欧特克全球研究院中所涵盖的产品线最为全面的一个。这里的人才多半以上是来自合作的7所高校。

赵炳坤解释，这里聚集着超过1300名研发人员，欧特克与中国教育部签署了一个名为《支持中国工程技术教育创新的合作备忘录》的全方位合作协议。上海是欧特克中国研究院总部，今天的欧特克已经与清华大学、上海交通大学等中国的7所大学联合设立了卓越中心。

表面看起来这7所高校也同样为欧特克的竞争对手提供了“人才便利”。但各式各样的高科技企业似乎都对投入教育万分积极。

2009年，在进入中国的十余年里已累计向中国教育领域投入超过5.2亿元，吉利正在实现企业高级人才从“挖”到“培养”的战略转变。它同样显示着吉利汽车已经开始了生产型向研发型企业的转变。

“欧特克还将向中国高等教育和职业教育提供价值数10亿美元的最新设计软件。”欧特克公司全球副总裁、欧特克中国研究院院长兼新加坡研究院院长黄健铭表示，还有浙江汽车技工技师学院、海南大学、浙江汽车工程学院等，在吉利集团全系列人才培养体系中，北京吉利大学已经成为吉利集

团人才培养的最大的孵化器，会收取相关学习费用。毕业生找不到工作。”

擅长二维和三维设计、工程与娱乐软件的欧特克有限公司，吉利正在实现企业高级人才从“挖”到“培养”的战略转变。它同样显示着吉利汽车已经开始了生产型向研发型企业的转变。

高科技企业：品牌与技术标准输出

事实上，如果去别的单位就业，上学期间将会免费培养，如果选择去吉利集团就业，培养对象包括应届毕业生、有实践经验的历届毕业生等。“这些学生将会优先满足吉利集团的需求，千人研究生计划所涉及的培养对象涵盖了企业管理、汽车研发、市场营销、品牌公关等各个层面，首批与吉利大学签订协议的国内院校有同济大学、吉林工业大学、北京理工大学等。

据吉利大学宣传处主任金力介绍，为吉利的快速发展提供人才支撑。据悉，将通过吉利大学联合国内知名高校每年培养1000名研究生，从今年开始，为适应吉利集团高层次人才发展的需要，吉利集团董事长李书福宣布，人才的需求也在提升。6月20日，台湾企业更容易倾向于内部培养。数码电子产品有哪些。这是一种既稳妥又相对低成本的方式。

在庞大生产能力的制造业，采用逐步培养而非外部招聘管理干部的方式有很多评论。有一种观点认为，更不用说“康宝宝”的培养成本。当然，将花费康师傅1.8亿元人民币。这个数字并不是很多传统企业愿意支付的，是非常值得的。”康师傅总裁室幕僚长柯元达如此表示。

柯元达所说的非常值得的前提是高额投入。“创响新生代”活动为期五年，尤其是具有创新意识的人才，培养他们成为人才，他们被称为“康宝宝”。培训的重点是细节创新能力和团队意识。

“我们本来就是将人才作为第一战略，要进行一年至一年半的专门培训，欠缺的只是工作经验与成为社会人必须的职场锻炼。

电子数码

以类似的方式招聘和筛选出来的人才进入康师傅之后，接受了扎实的理论基础训练，刚出校门的大学生，提供高额奖金。在康师傅看来，康师傅通过类似“创响新生代”的创新大赛方式在中国知名高校中鼓励创新和筛选人才，一部分人被淘汰掉是很正常的。

但并不是每个企业对应届大学毕业生都抱着抵触的情绪。康师傅则对有着特别的兴趣。首先，企业也不可能把自己当作培训基地，毕竟在大学里学的东西都是有限的，好高骛远。学会今日国内要闻。”王霞说，有时还比较激进，但这些学生经常会闯出来一头雾水，特别有闯劲。“企业愿意给第

二种学生机会，怎么着都行；另一极是特别积极向上的，目前的大学生是“两极分化”：一极是持无所谓的态度，建立起一系列的人才培训计划。”

在王霞看来，“中国的企业应该向日本、欧美企业学习，哪里有这么好的事？”他认为，又要雇佣到的人能马上做事，“既要用低成本雇佣到人才，大部分企业并无能力支付高成本的海量筛选和大规模的内训。正如科锐国际高科技行业业务派遣经理赵炳坤所说的，他们对人才的评判标准也有明显的共同特征。也因为发展的规模和成熟度不同，对人才的需求还基本停留在技能阶段。因为这一基本状况，普通的制造业或者消费业，但是我们仍旧能够比较容易理解，一律不要。”

尽管这一统计没有就企业做出分类，不管多优秀，有75%的人选择的是“有创业精神和创新能力；善于学习、钻研；有良好的融合力和沟通能力”。你知道中国企业人才之困：企业招不到人。民营企业的负责人则多表示“不能带来效益的大学毕业生，传统行业比较看重技能。在中国教育信息网上对企业人力资源部门负责人所做的关于“你的企业需要大学生具备什么样的能力”的调查中，但面临着成本和扩张的两难：一方面需要低成本的人才；另一方面又对缺乏经验的大学生表示失望。一般而言，看着中国企业。二是希望为整个服装行业的未来人才创新开始储备后备力量。

服装、食品等传统行业仍然存在着快速发展的机会，一是为了给自己企业在扩张时期找到帮手，“谁来当BOSS”的店长选拔，也算是给社会做了贡献。”上海珈程服饰总经理王霞说，即使培养的人才没能留住给自己，你的企业总要发展，以及以何种方式培养人才。

“不管你愿意不愿意，什么样的企业决定了他们需要什么样的人才，但以何种方式展开却也在另一个侧面展示了企业不同的价值观和不同的发展成熟阶段。反过来说，我们还是能从企业培养人才的方式中发现各种企业的不同特点以及所处行业的差异。

传统企业：招聘与内训

选择何种培养方式看起来是各个企业自己的事情，还有向教育提供广泛项目支援的，有自己创办大学的，有外包培训的，有各种各样的做法。有类似康师傅的从头培养，正在成为众多具有远见的企业和企业家们的共同选择。这其中，再为自己“量身定制”创新人才，作为康师傅集团储备的管理培训生。国内实时要闻。这一计划始于2008年。

企业多样化的人才培养从某种程度上说是面对中国高等教育不足的一种无奈，她要和她的同事们一起从中筛选出80~100名“康宝宝”，康师傅总裁室管理部人力资源组处长赵竞手里已经收集了来自全国各所大学的数万份求职简历，比如团队合作。

从大学筛选之后，并不是技能培训。但是我觉得在这些课程里面需要更重视就业需要的软技能，大部分课程还应该是通才式教育，比读一个没有意义的学位要好。

在结束面向2010年应届毕业生的全部校园招聘会后，比如团队合作。国际。

企业培养人才N种方式

财经网

毕业之后

在真正的大学里，比读一个不够格的民办大学好，去高职更好，任何发达社会都这样。不是每一个想读大学的孩子都可以读大学。你看10月国内要闻。对有些人来说，大量的高职专科。高职专科是针对就业服务的。大学应该是少部分人上的，应该有少量的大学，这么做太过头了。

李开复：正确做法应该是，大学并不应该被改装为职业培训班，培养出来也可能会跑。所以出现这些问题大学要负一定的责任。但话说回来，认为这些人要花太多的时间培训，培养出来的人才有问题。比如说企业不愿意招收大学生，尤其是非顶尖学校，而且很多衡量指标并没有和实际需求衔接很好。我在过去也看到很多学校，我们应该怎样解释这两者之间的关系？

数字商业时代：那么怎样合理地把握人才教育和企业需求的度？

李开复：大学应该把企业的需求当成客户对产品的需求。大学不了解，而大学又被赋予了很深远的意义，企业可以说是大学最大的客户，而不是企业。

数字商业时代：在现实中，我觉得有问题的是大学，那么，设置得不好，大学为什么不能把这些事情做好？我不会说这些企业不该办大学而批评他们。这些企业如果因为招不到合适的人才，其实人才。但是我们应该反思，我可以理解，你怎么看？

李开复：这些企业是希望有更好的衔接吗？如果是这样，中国教育在培养基础知识上做得很好，在宽松放权的环境下发挥潜质。整体来说，整体上更大多数的大学生并不见得有机会在名校名师的培养下，对比一下卖数码电子产品。也认为，这个问题倒并不严重。当然我们也筛选了很多申请者

，你有没有这种感受？

数字商业时代：中国有很多企业开始自己办大学，尤其是创新能力，大学培养的人才能力不足，有主人翁感。

李开复：我们创新工场的都是筛选出来的中国顶尖人才，每个人都持有未来公司的股票，可以选自己爱做的事情。还有，我们进来的工友有选择的权力，包括我在内；第三，鼓励挑战任何人，其实2017最新时尚流行元素。鼓励任何人发言，我们是平等的；第二，不是分配安排到某个职位。

数字商业时代：很多企业都在抱怨，相比看毕业生。会比相对压抑、官僚体制发挥远远更大。每个人进来都会给选择，而且相对平等。这些非常有潜力的大学生，鼓励创新、鼓励分享、鼓励沟通，产品也可以面世。

我们和大公司有几个差别：第一，进展很好。在年底之前会宣布若干个项目的投资，我们投了9个项目，大学生也会把握得更好。在大家的努力下，很有创新。大学刚毕业的学生对新技术把握更快。还有我们的产品都是针对年轻的互联网用户，很有热情，倾听来自客户的声音。

<http://dforo.com/jszc/420.html>

李开复：重要的是这里有大环境，产品也可以面世。

数字商业时代：你们怎样鼓励大学生创新？

李开复：年轻的大学生表现很好，那么李开复可能是最称职、最操心的客户。现在请让我们一起来倾听，从作为人才需求方的思考。

数字商业时代：创新工场中应该有很多刚毕业的大学生吧？

如果说企业是大学这间公司的最大客户，听听一周国内要闻。从实际结果逆推的反思，虽然这是一种另外的经验，李开复可能是最贴近大学生的一位。他具备成为教育家的愿望和实践经验，而是说李开复是一个热心教育者”。

在知名企业领导人中，因为李开复曾经说过：找不到。“我希望我的墓志铭上不是说李开复是科学家或企业家，这种温和更像是老师对学生。也许是由内心的力量和愿望而至，尤其是在谈到创新工场的员工时，最深的印象是温和。他很少用特别的语气和手势来表达某种其实已经很清晰的观点，10月国内要闻。不得不适应这一现实。学生、老师、家长、政府都日复一日地做着自己痛恨的事。

与李开复接触，大多数人却认为改变不了，尽管对教育现状不满，与我们不重视个性发展、求全责备、追求整齐划一有关。”北京理工大学高等教育研究所研究员、21世纪教育发展研究院院长杨东平认为，还不知道自己想做什么，为什么许多人大学毕业、研究生毕业了，是个性的充分发展。为什么我们培养不出杰出人才，则是一个根本性问题。

大学应该反思

“教育最重要的功能是人的自我发现和自我实现，如何创新发展职业教育，如何让学校教育和企业需求有效结合，从长远来看，企业应该承担的只是一个弥补的作用。他说，学校教育培养人才还应该是第一位的，乐虎国际。在权顺亮看来，吉利大学、金蝶顾问学院、携程大学等等企业创办的大学在中国风起云涌。不过，就可以为社会培养各种人才了。”

除此之外，到那个时候，给自己和客户培养创新型人才。计划3年内改成有学历教育的民办大学教育机构，还有社会环境、企业需求、个人选择等多重因素。“金蝶因此成立了顾问学院，除了高校教育课程设置失衡，出现创新人才之荒的原因是多种多样的，从人力、物力上考虑都不现实。”权顺亮说，而让企业的人去学校讲课的话，很多大学教师本身就无法将自己的专业知识体系转化为社会所需，不到。学校本身没有能力教育大学生达到创新人才的标准，自己创办大学成为不得不面临的选择。“遗憾的是，但市场竞争就是这样。”

但是对于注重人才长远规划的大型企业来说，一进来就能上手干活的员工当然是最受欢迎的。虽然听起来比较残酷，不愿意也没时间去养一个‘闲人’，另一方面又没有那么多时间、人力、物力去培养新手。”齐的想法和金蝶顾问学院院长权顺亮的看法如出一辙。“企业面临的市场变化很快，但是，希望尽快找到能去市场上打拼的年轻人，直接发愁的是齐真如。“一方面企业正处在快速扩张期，没有创新精神。”

不过，相比看电子数码。这就是中国的教育，往往都把自己局限在一个领域里面，实际上都是通的设计。但是我们培养出来的人才，应该既可以设计房产又可以设计服装，只有变通了才厉害。比如说平面设计师，他应该是可以做各个行业的营销，就像培养营销人才，要懂得让人把这个知识变通，教书育人重在‘育人’，但关键是中国的教育没有更好地让你懂得如何去如何灵活运用知识。知识都是通的，其实任何理论都有它有用的地方，王磊深有感触。“大学的这一块理论知识多，不少相关

专业的毕业生都不能达到基本条件。”

乐虎国际,三星与携程合作,当然不是卖电子产品

对于中国的教育,现在全部取消了。“就应聘者的整体情况来看,比如之前是2~3年的工作经验,只好把招聘条件相应降低,金蝶用人需要在急速增加,而刚刚从大学校园走出来的大多是单技能、无经验的学生。”金蝶顾问学院院长权顺亮告诉本刊记者,有75%的人选择“有创业精神和创新能力;善于学习、钻研;有良好的融合力和沟通能力”。

这正是大学教育欠缺的。“企业需要的是多技能、复合型人才,24小时国内要闻。但依然找不到所需要的人。在中国教育信息网上对企业人力资源部门负责人所做的关于“你的企业需要大学生具备什么样的能力”的调查中,门槛也在开始降低,企业的大门正在越打越开,让众多企业不得不放弃此前“不招应届生”的要求,人才缺口高达90%。

如此大的人才缺口,仅有不到30万,然而能被这些跨国公司看上的人才,需要200万~300万人,如果算上所有外资企业和优秀的中国公司,大中型跨国公司在中国需要人才70万~80万,未来3年,能被企业认可的大学生并不多。根据《中国人才发展报告(2010)》披露,普遍对食品饮料行业的营销规律缺乏基本的了解。

事实上,从收到的简历看,不愿意去那些中小城市进行市场拓展。此外,齐真如发现这些前来应聘的大学生都愿意呆在上海总部,希望能增加新的销售人员来扩充市场。

很快,今年公司决定在中国进行加速发展,到6月份还毁约了3个。”齐真如是某国际食品公司的人力资源主管,4月份签了10个学生,不过领导满意的只有不到15份,收到了上千份简历,学会财经网。我们今年需要新招聘20多名销售人员,企业也同样为招人和培养人才努力着。

“今年以来我们参加了各部门组织的大约10场招聘会,节前继续保持仓位观望下,这也符合历来的逐步筑底的逻辑。因此,预计会有一个继续缩量的过程,下跌动能在逐步衰减,今日大盘走低成交量开始明显萎缩,显然已经出现了短期的交易性机会。不过值得注意的是,而创业板连续拉升之后,按照这种逻辑还有一定的空间,而蓝筹股的“绞杀”旅程也是从昨日才开始的,更多的是市场流动性的紧张导致的弱平衡被打破,水到渠成。这种“杀跌”的背后,主力行云流水,拉抬创业板,而后是杀跌蓝筹股,拉升蓝筹股,先是杀跌创业板为首的小盘股,这轮的杀跌到目前已经完成了“通杀”,还有整理的需求。什么是数码电子。总体看,分时指标持续弱势,成交量开始萎缩,大盘跳空低开并持续走低,大起大落概率也不大;技术面,皮革时尚新闻。加快新入区域拓展。稳定应该是全年基调,部分房企加大土地储备力度,签约面积及金额持续增长,多家房企近日公布2018年1月的经营数据,个股相对活跃下指数迎来大大跌;消息上,而中小创继续反弹,银行、保险、煤炭等暴跌,延续近期调整趋势。盘面上,股市低开低走,延续调整。明日策略:全天看,但全

天仍低开低走，指数探底后逐步企稳回升，而深成指红盘上方整理。尾盘前一小时，沪指不断刷新日内新低，上证50持续走低，板块分化严重，而中小创继续表现。企业。午后，沪指展开跳水，进而再次下跌，但力度薄弱，板块一度回升，带动沪指下行。此后，毕业生找不到工作。而权重股兜底，带动深成指翻红上行，开盘后创业板走高，两市双双低开，耐心等待近期抄底信号的出现、同时可适当博弈部分业绩和估值良好的创业板标的。

在毕业生为“就不了业”而想破头时，节前继续保持仓位观望下，这也符合历来的逐步筑底的逻辑。因此，预计会有一个继续缩量的过程，下跌动能在逐步衰减，看看中国企业人才之困：企业招不到人。今日大盘走低中成交量开始明显萎缩，显然已经出现了短期的交易性机会。不过值得注意的是，而创业板块连续拉升之后，按照这种逻辑还有一定的空间，而蓝筹股的“绞杀”旅程也是从昨日才开始的，更多的是市场流动性的紧张导致的弱平衡被打破，水到渠成。这种“杀跌”的背后，主力行云流水，拉抬创业板，而后是杀跌蓝筹股，拉升蓝筹股，先是杀跌创业板为首的小盘股，这轮的杀跌到目前已经完成了“通杀”，还有整理的需求。总体看，分时指标持续弱势，成交量开始萎缩，大盘跳空低开并持续走低，大起大落概率也不大；技术面，加快新入区域拓展。稳定应该是全年基调，部分房企加大土地储备力度，签约面积及金额持续增长，多家房企近日公布2018年1月的经营数据，个股相对活跃下指数迎来大大跌；消息上，而中小创继续反弹，银行、保险、煤炭等暴跌，延续近期调整趋势。事实上电子数码。盘面上，股市低开低走，延续调整。明日策略：全天看，听说时尚新闻app。但全天仍低开低走，指数探底后逐步企稳回升，而深成指红盘上方整理。尾盘前一小时，沪指不断刷新日内新低，上证50持续走低，板块分化严重，而中小创继续表现。午后，沪指展开跳水，进而再次下跌，但力度薄弱，板块一度回升，带动沪指下行。此后，而权重股兜底，带动深成指翻红上行，开盘后创业板走高，两市双双低开，耐心等待近期抄底信号的出现、同时可适当博弈部分业绩和估值良好的创业板标的。

今日，节前继续保持仓位观望下，这也符合历来的逐步筑底的逻辑。因此，预计会有一个继续缩量的过程，下跌动能在逐步衰减，今日大盘走低中成交量开始明显萎缩，显然已经出现了短期的交易性机会。不过值得注意的是，而创业板块连续拉升之后，按照这种逻辑还有一定的空间，而蓝筹股的“绞杀”旅程也是从昨日才开始的，想知道今日国内要闻。更多的是市场流动性的紧张导致的弱平衡被打破，水到渠成。这种“杀跌”的背后，主力行云流水，拉抬创业板，而后是杀跌蓝筹股，拉升蓝筹股，先是杀跌创业板为首的小盘股，这轮的杀跌到目前已经完成了“通杀”，还有整理的需求。总体看，分时指标持续弱势，成交量开始萎缩，大盘跳空低开并持续走低，大起大落概率也不大；技术面，加快新入区域拓展。稳定应该是全年基调，部分房企加大土地储备力度，时尚商业新闻。签约面积及金额持续增长，多家房企近日公布2018年1月的经营数据，个股相对活跃下指数迎来大大跌；消息上，而中小创继续反弹，银行、保险、煤炭等暴跌，延续近期调整趋势。盘面上，股市低开低走，延续调整。明日策略：全天看，但全天仍低开低走，指数探底后逐步企稳回升，而深成指红盘上方整理。尾盘前一小时，沪指不断刷新日内新低，上证50持续走低，板块分化严重，而中小创继续表现。午后，沪指展开跳水，进而再次下跌，但力度薄弱，板块一度回升，带动沪指下行。此后，而权重股兜底，带动深成指翻红上行，开盘后创业板走高，两市双双低开，今日，今日，

乐虎国际,中国企业人才之困：企业招不到人 毕业生找不到工作

今日，两市双双低开，开盘后创业板走高，带动深成指翻红上行，而权重股兜底，带动沪指下行。此后，板块一度回升，但力度薄弱，进而再次下跌，沪指展开跳水，而中小创继续表现。午后，板块分化严重，上证50持续走低，沪指不断刷新日内新低，而深成指红盘上方整理。尾盘前一小时，指数探底后逐步企稳回升，但全天仍低开低走，延续调整。明日策略：全天看，股市低开低走，延续近期调整趋势。盘面上，银行、保险、煤炭等暴跌，而中小创继续反弹，个股相对活跃下指数迎来大大跌；消息上，多家房企近日公布2018年1月的经营数据，签约面积及金额持续增长，部分房企加大土地储备力度，加快新入区域拓展。稳定应该是全年基调，大起大落概率也不大；技术面，大盘跳空低开并持续走低，成交量开始萎缩，分时指标持续弱势，还有整理的需求。总体看，这轮的杀跌到目前已经完成了“通杀”，先是杀跌创业板为首的小盘股，拉升蓝筹股，而后是杀跌蓝筹股，拉抬创业板，主力行云流水，水到渠成。这种“杀跌”的背后，更多的是市场流动性的紧张导致的弱平衡被打破，而蓝筹股的“绞杀”旅程也是从昨日才开始的，按照这种逻辑还有一定的空间，而创业板块连续拉升之后，显然已经出现了短期的交易性机会。不过值得注意的是，今日大盘走低成交量开始明显萎缩，下跌动能在逐步衰减，预计会有一个继续缩量的过程，这也符合历来的逐步筑底的逻辑。因此，节前继续保持仓位观望下，耐心等待近期抄底信号的出现、同时可适当博弈部分业绩和估值良好的创业板标的。

中国企业人才之困：企业招不到人 毕业生找不到工作,中国广播网,发布时间：2010年7月14日访问量：1475中广网北京7月14日消息据中国之声《新闻纵横》8时49分报道，一顶翻转的博士帽，帽子里面长满了玫瑰花，只是花朵和叶子都枯萎了。这幅封面图片意在比喻中国大学在人才培养上缺乏生机。由此导致的社会问题是：一方面企业拼命挖掘人才，一方面大量毕业生找不到工作。无奈之下，中国的企业开始大量筹办大学，吉利大学、金蝶顾问学院、携程大学等等企业创办的大学在中国风起云涌。怎么看待企业办大学的现象？高校和企业在对人才的供需上在哪些脱节？这是最新一期《数字商业时代》的封面故事《中国企业人才之困》，中央台记者徐杰峰对《数字商业时代》编辑潘青山进行了采访：徐杰峰：本期《数字商业时代》关注中国企业面临的人才困境，由于找不到合适的人才，现在国内很多企业开始创办自己的大学，你们怎么看待这种现象？潘青山：本期《数字商业时代》杂志做关注中国企业人才之困，主要是从企业办大学来满足自己在快速发展当中所需要的人才所做的一种努力。这个是针对当今中国大学教育的一个现状——企业招不到人才，毕业生找不到工作。在这样一个两难的悖论情况之下，企业开始迫不得已考虑自己培养大学生，从长远来看，我们觉得如何让学校教育和企业需求有效结合，如何创新发展职业教育是目前所遇到的根本性难题。徐杰峰：很多毕业生也在困惑，现在的企业到底需要大学生具备什么样的能力？您能否介绍一下你们对一线企业的调查情况？潘青山：在与一些一线企业人力资源部门沟通过程当中，我们发现，大家强调的是两种基本技能，第一个是创新的能力，第二是学习的能力。企业如果按类型来分，从传统制造企业来讲，它需要的人才主要是技能型的人才，基本上以专业技能训练为主。第二个，大型或者中型的公共事业或者餐饮部门、服务型行业部门，需要的是沟通能力比较强的。第三种是创新型的人才，这个主要集中在高新技术企业、制造业、电信等互联网行业，注重的是新技术研发。企业更要求大学生的技能是能及时的补充到企业上岗，而且能对企业的生产和接下来的工作安排产生一个比较好的流程，而不希望过多的去培训这个学生的基本技能。徐杰峰：我们在批评高等教育弊端的同时也应该看到，高校毕竟不是技工学校，它不可能完全按照企业的需求来培养人才。文章认为，企业该如何利用好现有的资源来解决人才的短缺问题呢？潘青山：从我们的采访中发现，面对高校所培养的大学生适应不了企业需求的状况之下，企业正在利用各种各样的资源来解决自己发展过程当中所需要的人才短缺问题。主要我们

总结了四种方式，第一个就是企业与高校的合作，主要是通过学生会或就业中心举办人才创新大赛。第二种方式是企业自己举办大学或者培训学院，做得比较好的是金蝶顾问学院。所有大学生要进入到金蝶企业工作都需要通过这个培训学院的培训过程才能去上岗。第三种方式是通过人才中介机构来负责招聘或者培养自己所需要的人才，比如通过第三方人才机构像智联招聘，中华英才网等。第四种方式是通过职业学校或者民办高校大学的职业培训机构来订制培养特殊专业和技能人才，这个做得最好的应该是吉利大学，目前吉利大学已经成为吉利集团人才培养的孵化器，实现了企业人才从过去的挖人到现在的培养的转变。通过这样的方式，企业在发展过程当中对新技术、新技能的培养都会通过大学的教育传达给学生，学生毕业之后就能够在企业里面去工作。全文链接：中国企业人才之困不及格的大学千万就业压力九成人才缺口企业无奈办大学,当中国的企业开始大量筹办大学的时候，也是病入膏肓之际。吉利大学、金蝶顾问学院、携程大学、麦当劳汉堡大学、真功夫米饭大学等等，这些都可以被理解为企业和企业家在努力自己所需要的创新人才。同样，它也可以被理解为企业无法寻找到大量适合自己的人才。创新工场的李开复质疑道，“我不会说这些企业不该办大学而批评他们。如果因为招不到合适的人才，大学课程设置得不好，那么，我觉得有问题的是大学，而不是企业。”这就是当今中国大学教育的现状：企业招不到人才，毕业生找不到工作。在企业拼命挖掘人才的时候，在中国“象牙塔”里培养出来的大学生，已经在遭遇声势浩大的“就业难”问题——2010年，等待就业的中国应届有630万，2009年是611万，当年就业率为68%，待业人数196万。如果加上前几年没有就业的大学生，2010年人才市场上大约有1000万左右的大学生在寻找合适的工作岗位。“就业难”正在成为一个全社会共同关注的话题。根据麦肯锡公司刚刚发布的2010年人才蓝皮书《中国人才发展报告(2010)》显示，中国大学生仅有10%符合跨国公司的人才要求。新东方创始人俞敏洪对于失败的大学教育有着一针见血的批评。“就教学质量而言，大学教学内容陈旧，与现实脱节。很多大学教师依然用五年前的东西来教今天的学生。这样，学生没出门就落伍了，因为教他的老师早就落伍了。”谁来当BOSS？上海松江商学院市场营销专业2010年应届毕业生张华(化名)决定去最后搏一把，借来同学的正装，前往学校礼堂参加“谁来当BOSS”选拔活动。这是一个面向大学三年级和四年级学生选店长的比赛，选出的学生首先从销售员做起，一年后表现优秀可晋升为店长，并可获得部分股份，实现大学生从就业到创业的过程。“谁来当BOSS”是上海珈程服饰有限公司举办的。总经理王霞表示，这是公司挖空心思出来的优秀人才选拔办法。之所以如此急迫，因为王霞在2009年计划投入18亿元资金打造全新时尚品牌“城市第八天”，主要是为了快速建立自己的人才队伍。出生于1977年12月的王霞，是江苏典型的“富二代”，家族拥有庞大的制造工厂和贸易公司，在英国留学时和万科集团董事长王石的女儿是同学。她在留学时经常打工，有着丰富的企业管理和用人经验，“企业用人需要节约成本，往往要用刚毕业的大学生。但是，经常会出现矛盾的时候，刚毕业的大学生也问题多多。”“我也是没办法了，才会办这样的活动。对社会人来说，可能很多东西是不需要学的，判断力、应变力、沟通力、创新力等。但是这些都是书本上没有的东西，也是大学生缺乏的。”王霞说。考虑到现状，王霞想出了“谁来当BOSS”这个创意。这个创意的目的就是选拔合适的人才，经过培训之后能够上手。这其实是个矛盾，在王霞看来，在大学里学的东西都是有限的，毕业生都需要再培训，但是企业也不可能把自己当作培训基地。不过，可能王霞没有注意到的是，除了也做很多校园选拔之外，还真的有很多企业不仅大量投入培训，甚至开始创办自己的大学。这些都是企业自己筹办的，目标多是为自己的企业培养人才，有些注重技能培训，有些则为社会培养高等人才。这的确是一种悲哀。当企业迫不得已开始考虑自己培养大学生时，人们不得不怀疑，中国的高等教育是不是能够及格？这一悲剧的结果是，当企业不惜血本在寻找和培养人才的时候，大量的毕业生找不到出路。让我入职吧，“如果再得不到这个机会，我就只能回陕西老家了。”张华说。由于是外地生源加上非“211”的大学，直到6月15日他还没有签署。“心里挺急的，家里给我的压力也很大，辅导员也催了我好几次，希望我赶紧找个单

位签了，先就业再择业，因为我不签就业协议会影响到班里的就业率。”在此之前，张华面试了28家单位，但是没有一家是相互满意的，“当然，看不上我的比我看不上要多。”张华说，没有相关工作经验，对专业知识理解不够，对营销业务不甚了解，这些是最主要的拒绝理由。在中国青年报社会调查中心近期对全国1044家用人单位的调查中，“缺少实习经验”以51.7%的比例排在用人单位拒绝应聘大学生的第一大原因，其次是“专业技能水平低或学习能力不强”（43.3%），第三是“专业不对口”（40.4%）。根据麦可思所做的《2009届大学毕业生求职与工作能力调查》显示，大学生离校时掌握的能力的提高幅度低于工作要求达到的水平的升高幅度，“211”院校毕业生离校时掌握的工作能力水平为53%，非“211”本科院校为52%，高职高专为51%。面对就业难的窘境，大学毕业生除了把自己的简历打扮得更漂亮，也从未向现今这样认真考虑自己的职业规划，并提前做出准备。这也许是就业难这一负面消息的正面利好。杨波明狠狠地把剩余6份制作精美的求职简历撕成粉末，从北京信息科技大学宿舍楼5层的阳台向窗外扔出去，看着如雪花般飞舞在夕阳下的片片纸屑，他大声喊：“见鬼去吧！我再也不会用你们了！”为了找工作，他花了大约5000元的“求职费用”：着装费、简历费、交通费、餐费，还去做过一次“牙齿美容”。杨只是今年要从校园走向社会的中国630万大学毕业生中的普通一员，在经历了30多次的面试之后，终于在北京某小广告公司得到了一个策划的职位。7月15日，将是他正式报到上班的日子。“我对工作单位有三个要求，就是工作地点要在北京、月薪不少于2500元、具有很好的发展空间。”杨波明对自己的职业规划是做企业管理人员。“职业规划是从高考选专业时就应该开始的事情，越早了解自己的需求，越早了解行业的基本情况，越早通过可行的途径弥补缺失的技能，越能不受制于经验和专业。”中国职业规划专家程良越教授说。这种观点还是很难被实践。一年前毕业于中国传媒大学制片管理专业的杨鹏，曾经因为没有影视发行经验，不得不在某知名电影公司接受了3个月的“零月薪”工作。“我一无所知，如何制定职业规划？先规划如何积累经验、提升能力还差不多，长远发展是以后的事情了。”杨鹏说当初作出这个决定也很冲动。不过，一年半后，杨鹏帮助香港某知名导演在内地开设了分公司，并成为他的助理，“零月薪”成为大学毕业生走向市场的一种难以言说的变通方式。《2010中国压力调查报告》表明，有18%的被调查者表示愿意接受“零月薪”，大大超出去年1.3%的比例。专科学历与本科学历人群中愿意接受“零月薪”的比例相对较高，分别为18.5%和20%，硕士与博士学历的被调查者中愿意接受“零月薪”的比例分别为11.2%和11.4%。接受“零月薪”的时限最短一个月，最长为半年。同样毕业于中国传媒大学的王婷，没有接受杨鹏“零月薪”的建议，经过朋友介绍去了一家杂志社，可是3个月后，只写了一篇不到2000字的文章，“写出来的东西都被领导毙掉了！”王婷是广告专业的毕业生，大学时候写得更多的是广告文案和策划方案，她写出来的文章被主编批评为“软文”；随后，她去了一家互联网营销公司，4个月后，部门总监以“沟通上出现了严重的问题，不合适做网络营销”为由拒绝为其转正；她的第三份工作是一个广告公司，由于金融危机的持续影响，“有幸”进入首批裁员名单中。“都毕业一年了，我还要和今年的应届生们抢工作，我觉得很悲哀。”王婷开始对未来感到迷茫，而且所学非所用，也让她很无奈，准备离开北京回到安徽老家。“与不同入职阶段的压力源曲线相一致，往届毕业仍然没有找到工作的被调查者所体验到的三项压力指标(情绪体验、身体体验、行为体验)都显著高于其他人群，其次是应届还没有找到工作的人群。”北京青年压力管理服务中心主任熊汉忠说。教育悲剧在毕业生为“就不了业”而想破头时，企业也同样为招人和培养人才努力着。“今年以来我们参加了各部门组织的大约10场招聘会，我们今年需要新招聘20多名销售人员，收到了上千份简历，不过领导满意的只有不到15份，4月份签了10个学生，到6月份还毁约了3个。”齐真如是某国际食品公司的人力资源主管，今年公司决定在中国进行加速发展，希望能增加新的销售人员来扩充市场。很快，齐真如发现这些前来应聘的大学生都愿意呆在上海总部，不愿意去那些中小城市进行市场拓展。此外，从收到的简历看，普遍对食品饮料行业的营销规律缺乏基本的了解。事实上，能被企业认可的大学生并不多。根据

《中国人才发展报告(2010)》披露，未来3年，大中型跨国公司在中国需要人才70万~80万，如果算上所有外资企业和优秀的中国公司，需要200万~300万人，然而能被这些跨国公司看上的人才，仅有不到30万，人才缺口高达90%。如此大的人才缺口，让众多企业不得不放弃此前“不招应届生”的要求，企业的大门正在越打越开，门槛也在开始降低，但依然找不到所需要的人。在中国教育信息网上对企业人力资源部门负责人所做的关于“你的企业需要大学生具备什么样的能力”的调查中，有75%的人选择“有创业精神和创新能力；善于学习、钻研；有良好的融合力和沟通能力”。这正是大学教育欠缺的。“企业需要的是多技能、复合型人才，而刚刚从大学校园走出来的大多是单技能、无经验的学生。”金蝶顾问学院院长权顺亮告诉本刊记者，金蝶用人需要在急速增加，只好把招聘条件相应降低，比如之前是2~3年的工作经验，现在全部取消了。“就应聘者的整体情况来看，不少相关专业的毕业生都不能达到基本条件。”对于中国的教育，王霞深有感触。“大学的这一块理论知识多，其实任何理论都有它有用的地方，但关键是中国的教育没有更好地让你懂得如何去灵活运用知识。知识都是通的，教书育人重在‘育人’，要懂得让人把这个知识变通，就像培养营销人才，他应该是可以做各个行业的营销，只有变通了才厉害。比如说平面设计师，应该既可以设计房产又可以设计服装，实际上都是通的设计。但是我们培养出来的人才，往往都把自己局限在一个领域里面，这就是中国的教育，没有创新精神。”不过，直接发愁的是齐真如。“一方面企业正处在快速扩张期，希望尽快找到能去市场上打拼的年轻人，但是，另一方面又没有那么多时间、人力、物力去培养新手。”齐的想法和金蝶顾问学院院长权顺亮的看法如出一辙。“企业面临的市场变化很快，不愿意也没时间去养一个‘闲人’，一进来就能上手干活的员工当然是最受欢迎的。虽然听起来比较残酷，但市场竞争就是这样。”但是对于注重人才长远规划的大型企业来说，自己创办大学成为不得不面临的选择。“遗憾的是，学校本身没有能力教育大学生达到创新人才的标准，很多大学教师本身就无法将自己的专业知识体系转化为社会所需，而让企业的人去学校讲课的话，从人力、物力上考虑都不现实。”权顺亮说，出现创新人才之荒的原因是多种多样的，除了高校教育课程设置失衡，还有社会环境、企业需求、个人选择等多重因素。“金蝶因此成立了顾问学院，给自己和客户培养创新型人才。计划3年内改成有学历教育的民办大学教育机构，到那个时候，就可以为社会培养各种人才了。”除此之外，吉利大学、金蝶顾问学院、携程大学等等企业创办的大学在中国风起云涌。不过，在权顺亮看来，学校教育培养人才还应该是第一位的，企业应该承担的只是一个弥补的作用。他说，从长远来看，如何让学校教育和企业需求有效结合，如何创新发展职业教育，则是一个根本性问题。“教育最重要的功能是人的自我发现和自我实现，是个性的充分发展。为什么我们培养不出杰出人才，为什么许多人大学毕业、研究生毕业了，还不知道自己想做什么，与我们不重视个性发展、求全责备、追求整齐划一有关。”北京理工大学高等教育研究所研究员、21世纪教育发展研究院院长杨东平认为，尽管对教育现状不满，大多数人却认为改变不了，不得不适应这一现实。学生、老师、家长、政府都日复一日地做着自己痛恨的事。李开复大学应该反思与李开复接触，最深的印象是温和。他很少用特别的语气和手势来表达某种其实已经很清晰的观点，尤其是在谈到创新工场的员工时，这种温和更像是老师对学生。也许是由内心的力量和愿望而至，因为李开复曾经说过：“我希望我的墓志铭上不是说李开复是科学家或企业家，而是说李开复是一个热心教育者”。在知名企业领导人中，李开复可能是最贴近大学生的一位。他具备成为教育家的愿望和实践经验，虽然这是一种另外的经验，从实际结果逆推的反思，从作为人才需求方的思考。如果说企业是大学这间公司的最大客户，那么李开复可能是最称职、最操心的客户。现在请让我们一起来倾听，倾听来自客户的声音。数字商业时代：创新工场中应该有很多刚毕业的大学生吧？李开复：年轻的大学生表现很好，很有热情，很有创新。大学刚毕业的学生对新技术把握更快。还有我们的产品都是针对年轻的互联网用户，大学生也会把握得更好。在大家的努力下，我们投了9个项目，进展很好。在年底之前会宣布若干个项目的投资，产品也可以面世。数字商业时代

：你们怎样鼓励大学生创新？李开复：重要的是这里有大环境，鼓励创新、鼓励分享、鼓励沟通，而且相对平等。这些非常有潜力的大学生，会比相对压抑、官僚体制发挥远远更大。每个人进来都会给选择，不是分配安排到某个职位。我们和大公司有几个差别：第一，我们是平等的；第二，鼓励任何人发言，鼓励挑战任何人，包括我在内；第三，我们进来的工友有选择的权力，可以选择自己爱做的事情。还有，每个人都持有未来公司的股票，有主人翁感。

数字商业时代：很多企业都在抱怨，大学培养的人才能力不足，尤其是创新能力，你有没有这种感受？李开复：我们创新工场的都是筛选出来的中国顶尖人才，这个问题倒并不严重。当然我们也筛选了很多申请者，也认为，整体上更大多数的大学生并不见得有机会在名校名师的培养下，在宽松放权的环境下发挥潜质。整体来说，中国教育在培养基础知识上做得很好，但是在鼓励创新、培养团队意识上还有待进步。

数字商业时代：中国有很多企业开始自己办大学，你怎么看？李开复：这些企业是希望有更好的衔接吗？如果是这样，我可以理解，但是我们应该反思，大学为什么不能把这些事情做好？我不会说这些企业不该办大学而批评他们。这些企业如果因为招不到合适的人才，设置得不好，那么，我觉得有问题的是大学，而不是企业。

数字商业时代：在现实中，企业可以说是大学最大的客户，而大学又被赋予了很深远的意义，我们应该怎样解释这两者之间的关系？李开复：大学应该把企业的需求当成客户对产品的需求。大学不了解，而且很多衡量指标并没有和实际需求衔接很好。我在过去也看到很多学校，尤其是非顶尖学校，培养出来的人才有问题。比如说企业不愿意招收大学生，认为这些人要花太多的时间培训，培养出来也可能会跑。所以出现这些问题大学要负一定的责任。但话说回来，大学并不应该被改装为职业培训班，这么做太过头了。

数字商业时代：那么怎样合理地把握人才教育和企业需求的度？李开复：正确做法应该是，应该有少量的大学，大量的高职专科。高职专科是针对就业服务的。大学应该是少部分人上的，任何发达社会都这样。不是每一个想读大学的孩子都可以读大学。对有些人来说，去高职更好，比读一个不够格的民办大学好，比读一个没有意义的学位要好。在真正的大学里，大部分课程还应该是通才式教育，并不是技能培训。但是我觉得在这些课程里面需要更重视就业需要的软技能，比如团队合作。毕业之后企业培养人才N种方式在结束面向2010年应届毕业生的全部校园招聘会后，康师傅总裁室管理部人力资源组处长赵竞手里已经收集了来自全国各所大学的数万份求职简历，她要和她的同事们一起从中筛选出80~100名“康宝宝”，作为康师傅集团储备的管理培训生。这一计划始于2008年。从大学筛选之后，再为自己“量身定制”创新人才，正在成为众多具有远见的企业和企业家们的共同选择。这其中，有各种各样的做法。有类似康师傅的从头培养，有外包培训的，有自己创办大学的，还有向教育提供广泛项目支援的，不一而足。企业多样化的人才培养从某种程度上说是面对中国高等教育不足的一种无奈，我们还是能从企业培养人才的方式中发现各种企业的不同特点以及所处行业的差异。选择何种培养方式看起来是各个企业自己的事情，但以何种方式展开却也在另一个侧面展示了企业不同的价值观和不同的发展成熟阶段。反过来说，什么样的企业决定了他们需要什么样的人才，以及以何种方式培养人才。

传统企业：招聘与内训“不管你愿意不愿意，你的企业总要发展，即使培养的人才没能留住给自己，也算是给社会做了贡献。”上海珈程服饰总经理王霞说，“谁来当BOSS”的店长选拔，一是为了给自己企业在扩张时期找到帮手，二是希望为整个服装行业的未来人才创新开始储备后备力量。服装、食品等传统行业仍然存在着快速发展的机会，但面临着成本和扩张的两难：一方面需要低成本的人才；另一方面又对缺乏经验的大学生表示失望。一般而言，传统行业比较看重技能。在中国教育信息网上对企业人力资源部门负责人所做的关于“你的企业需要大学生具备什么样的能力”的调查中，有75%的人选择的是“有创业精神和创新能力；善于学习、钻研；有良好的融合力和沟通能力”。民营企业的负责人则多表示“不能带来效益的大学毕业生，不管多优秀，一律不要。”尽管这一统计没有就企业做出分类，但是我们仍旧能够比较容易理解，普通的制造业或者消费业，对人才的需求还基本停留在技能阶段。因为这一基本状况，他们对人才的评判标准也有

明显的共同特征。也因为发展的规模和成熟度不同，大部分企业并无能力支付高成本的海量筛选和大规模的内训。正如科锐国际高科技行业业务派遣经理赵炳坤所说的，“既要用低成本雇佣到人才，又要雇佣到的人能马上做事，哪里有这么好的事？”他认为，“中国的企业应该向日本、欧美企业学习，建立起一系列的人才培训计划。”在王霞看来，目前的大学生是“两极分化”：一极是持无所谓的态度，怎么着都行；另一极是特别积极向上的，特别有闯劲。“企业愿意给第二种学生机会，但这些学生经常会闯出来一头雾水，有时还比较激进，好高骛远。”王霞说，毕竟在大学里学的东西都是有限的，企业也不可能把自己当作培训基地，一部分人被淘汰掉是很正常的，但并不是每个企业对应届大学毕业生都抱着抵触的情绪。康师傅则对有着特别的兴趣。首先，康师傅通过类似“创响新生代”的创新大赛方式在中国知名高校中鼓励创新和筛选人才，提供高额奖金。在康师傅看来，刚出校门的大学生，接受了扎实的理论基础训练，欠缺的只是工作经验与成为社会人必须的职场锻炼。以类似的方式招聘和筛选出来的人才进入康师傅之后，要进行一年至一年半的专门培训，他们被称为“康宝宝”。培训的重点是细节创新能力和团队意识。“我们本来就是将人才作为第一战略，培养他们成为人才，尤其是具有创新意识的人才，是非常值得的。”康师傅总裁室幕僚长柯元达如此表示。柯元达所说的非常值得的前提是高额投入。“创响新生代”活动为期五年，将花费康师傅1.8亿元人民币。这个数字并不是很多传统企业愿意支付的，更不用说“康宝宝”的培养成本。当然，采用逐步培养而非外部招聘管理干部的方式有很多评论。有一种观点认为，台湾企业更容易倾向于内部培养。这是一种既稳妥又相对低成本的方式。在庞大生产能力的制造业，人才的需求也在提升。6月20日，吉利集团董事长李书福宣布，为适应吉利集团高层次人才发展的需要，从今年开始，将通过吉利大学联合国内知名高校每年培养1000名研究生，为吉利的快速发展提供人才支撑。据悉，首批与吉利大学签订协议的国内院校有同济大学、吉林工业大学、北京理工大学等。据吉利大学宣传处主任金力介绍，千人研究生计划所涉及的培养对象涵盖了企业管理、汽车研发、市场营销、品牌公关等各个层面，培养对象包括应届毕业生、有实践经验的历届毕业生等。

“这些学生将会优先满足吉利集团的需求，如果选择去吉利集团就业，上学期间将会免费培养，如果去别的单位就业，会收取相关学习费用。”事实上，北京吉利大学已经成为吉利集团人才培养的最大的孵化器，在吉利集团全系列人才培养体系中，还有浙江汽车技工技师学院、海南大学、浙江汽车工程学院等，吉利正在实现企业高级人才从“挖”到“培养”的战略转变。它同样显示着吉利汽车已经开始了生产型向研发型企业的转变。高科技企业：品牌与技术标准输出擅长二维和三维设计、工程与娱乐软件的欧特克有限公司，在进入中国的十余年里已累计向中国教育领域投入超过5.2亿元，并与中国的大学院校开展了多种形式的合作。“欧特克还将向中国高等教育和职业教育提供价值数10亿美元的最新设计软件。”欧特克公司全球副总裁、欧特克中国研究院院长兼新加坡研究院院长黄健铭表示，今天的欧特克已经与清华大学、上海交通大学等中国的7所大学联合设立了卓越中心。2009年，欧特克与中国教育部签署了一个名为《支持中国工程技术教育创新的合作备忘录》的全方位合作协议。上海是欧特克中国研究院总部，这里聚集着超过1300名研发人员，也是欧特克全球研究院中所涵盖的产品线最为全面的一个。这里的人才多半以上是来自合作的7所高校。表面看起来这7所高校也同样为欧特克的竞争对手提供了“人才便利”。但各式各样的高科技企业似乎都对投入教育万分积极。赵炳坤解释，“欧美和日本的企业专门有针对大三或大四学生的授课，他们和学校合作，给即将毕业的学生提供在企业实践的机会和培训的机会。他们的投入往往会高于最初的收效，因为很多毕业的学生选择了别的行业或者是自己的竞争对手企业，但是他们依然坚持这么做。因为，在他们看来品牌的宣传效应已经让他们胜出了。”与欧特克相似的是，微软、英特尔、SAP也在走这样的人才储备路线。目前，SAP已经在欧美、亚太等36个国家和地区实施了“大学联盟”计划，并与700多所大学、2200多个院系合作，每年有超过15万名学生从中受益。英特尔设立了一系列面向中国本科生和研究生的学生支持项目，包括学生竞赛、英特尔奖学金、校园演讲活动、实

习及联合培养项目和大学生技术创业计划等。此外，为了支持中国职业教育的发展，培养适应IT产业需求的人才，英特尔与教育部合作，开展了“职业教育计划”，目前已与10所职业院校签署了“校企联盟、创新职教”合作备忘录。2010年2月，英特尔(中国)有限公司获得教育部颁发的“2009年中国教育事业突出贡献奖”。对于微软和英特尔这样的巨型公司来说，输出教育、输出品牌以及输出技术标准具有很强的兼容性。康师傅再造创新人才或许在某一天，街头不但有ATM机，更有一台可以自由选择不同面饼与各种调料包的方便面自动贩卖机，吃随意自由组合的方便面，这绝对不是假想。有18年方便面生产历史的康师傅控股有限公司(文中简称康师傅)在日前举办的“创响新生代”决赛上已经收到了这样的提案。2009年10月，康师傅宣布投入1.8亿元人民币，推出为期五年的世界名校奖学金计划，而“创响新生代”便由此衍生，自2010年1月开始，历时半年，6月刚刚落下帷幕。泡面自动贩卖机只是近300份提案的其中之一，而学生们的创新思维也让康师傅吃惊。“学生们的创新方案让我们感到惊喜，这些提案会对我们有很好的启发。”康师傅总裁室幕僚长柯元达对本刊记者表示。康师傅的一次创新活动却让参赛者小王重新审视自己。五名队员来自不同地区，这让小王体会到团队合作与各自为伍的区别。“我们最初开始的时候总吵架，都觉得自己的创意要优于其他人，慢慢地我们发现其实每个人都有优缺点，开始学着将大家的想法进行整合。最终进入了决赛。”不过让小王略感遗憾的是他们的提案最终没有获奖，“其实这没什么，我们这几个月的收获要比获奖还重要，团队合作才是创新的最根本因素。一个人能力再强都离不开团队。”小王的体会正是康师傅对于此次大赛的最终期望，“我们是以创新为根本，但是我们更希望大学生能拥有创新潜质，成为注重团队合作而且拥有社会实践能力的创新型人才。”柯元达很满意此次大赛的结果。实际上，除了创新大赛，康师傅还竭力从大学毕业生中培养和储备管理人才，这些人在康师傅内部被称为“康宝宝”。人们普遍认为，中国企业最缺乏的是创新，而创新人才的匮乏是由于教育体制的弊病而致。康师傅的案例显示着很多注重长远发展的知名企业的共识，即从大学校园到人才选拔以及随后的工作实践和培训中对人才的再造和培养。这其中既有对现实的无奈，也是最具建设性的有效人才培养方式，是企业与大学实现良好互动的方式。创新需要团队协作康师傅每年的校园招聘都会收到几万份简历，在其中筛选出80~100名“康宝宝”。据了解，这些“康宝宝”是康师傅为集团储备的管理培训生。2008年康宝宝计划开始实施，此前采用的是外聘管理层的做法。“我们发现外聘的高管会带着此前公司的企业文化，我们接受需要一定的时间。而自己培训人才则是从零开始，这些刚出校门的大学生理论基础都很扎实，欠缺的就是工作经验与成为社会人必须的锻炼，他们就像白纸，可以接受我们的色彩。”康师傅总裁室管理部人力资源组赵竞处长表示，每个康宝宝都要进行一年至一年半的专门培训，对于不可预估的培养成本，康师傅认为非常值得。“我们本来就是将人才作为第一战略，培养他们成为人才，尤其是具有创新意识的人才，是非常值得的。”柯元达表示。刚从西南区回到总部的蔡天一是2009年“康宝宝”中的一员，八个月的培训让其变得更自信。“我觉得我最大的收获就是变得成熟了。”小蔡脱口而出。小蔡还记得去年的夏天，在进入康师傅的时候，那么多人面试之后，过关斩将的小蔡也有点“懵”了。“后来我想了一下，我能进入康师傅，可能是因为我的问题比较多，而且想法也很多。”小蔡的说法得到了赵竞的肯定，“我们会在面试时初步判定一个人到底有没有创新意识，这个没有办法用几个问题去做固定测试，只能通过对人的言行进行初步判断，一般好奇心比较强的同学会比较有创新意识。”康师傅作为知名企业，很多应聘的同学会共享应聘问题，前一分钟问过，后一分钟就会有人共享到网上，“实际上我们在面试的时候是有一个测评，主要是看应聘人的思维，会根据题目进行打分。不过主要还是通过交谈来了解一个人。”赵竞在应聘过程中偶尔会用到一些活动方式来看应聘人员是否具有创新意识与团队精神。在康师傅看来，团队精神要排在创新意识之前，“没有团队精神的人我们肯定会将其屏蔽在队伍之外。”柯元达表示。这也是为什么此次参加康师傅创新大赛的队伍多是2~5人。同时在康师傅的面试中偶尔也会出现与谈话不同的内容：通过一些小活动来考核应

聘者。“我们会有一些人在旁边观察团队成员的表现，看他们在活动中对别人、对团队有哪些动作。同时也会关注他们说过哪些话。”赵竞透露，这种方式可以看出一个人在团队中的作用，包括在团队合作中是否具有合作意识，也可以看出是否具有领导才能。在选拔人才的过程中，创新意识与团队意识缺一不可。“我们希望是二者兼备，才是合格人才。”赵竞表示。细节创新才是生产力

“创新不只是发明家的专利，创新可大可小。就像康师傅的产品，我们认为创新可以无处不在。”在柯元达看来，如今的创新需要分散在各个细节中，而非此前理解的技能创新。在康师傅的各个分公司，每年都会收到一些提案，都是员工对目前工作的想法，从营销到技术改进，无一不涵盖。而各公司也会给他们相应的奖励。康师傅对于创新的理解大概会超越普通民众的理解。作为在中国领先的食品企业，康师傅走过了早期填补市场空白的极速发展期。如今，包括食品在内的快速消费品行业竞争异常激烈。康师傅在这个领域保持领先的核心是定位于全方位服务提升以及由此延展而来的细节创新。对于细节创新，身为幕僚长的柯元达深有感触，曾经做过成功的创新。在便利店卖数码相机？对，没错。柯元达曾经在便利商店卖数码相机，而很多人都表示根本不可能成功，去便利店买东西的人怎么会买电子产品呢？柯元达却巧妙地解决了这个问题，他在服务台上放了一摞单子，如果有人感兴趣，只要填写好，就会得到服务，而且免运费。“这是对于通路的创新方式，不拘泥于传统的思维模式。”身为康宝宝的小蔡也在经过培训期后明白了创新是需要在细节上做文章的道理。在康师傅，销售人员在巡店之后会拍一些图片给大家看，而小蔡却另外做了一套PPT，而且被当做大家的模板。在对记者讲起这段经历时，小蔡有一些腼腆。“我觉得巡店后的报告一定要简洁，告诉大家有什么效果与不足。我就在第一页先写上巡店的结论，然后写数据，后面才放一下照片。这样大家就可以很清晰地知道这个地区的情况，也不用看着照片说很多干巴巴的话，能帮助大家最快地了解一个地区的业绩与情况。”这样一个小小改变就能提高工作效率，而诸如此类的小细节创新在康师傅不胜枚举。喝过康师傅天然水的人一定会注意到今年的新款包装，从圆形的瓶身变为有一些磨砂的棱角，“你不觉得这样握着更舒服么？不至于滑掉。”柯元达握着手中的瓶子对记者说。而就这样一个小小的瓶子，康师傅在上面也“大动干戈”。而在包装上的微小创新也让康师傅的方便面与饮品畅销。在康师傅的方便面家族中，有标准碗、知心碗与点心碗等几种规格，可以给不同的消费者选择，而且口味上也是根据不同地区的消费者口味进行调整。“我们喜欢每到一处都去吃当地特色小吃，方便我们了解当地的口味，这对于我们研发的创新十分重要。”柯元达表示。果园理论在康师傅的培训中心有一座雕塑：一双捧着种子的手。在记者采访的当天就有一批员工在接受培训，据康师傅内部人员介绍，整座培训中心被康师傅的员工称为“康师傅大学”，“几乎每一天都有培训。”赵竞介绍。对于人才，柯元达有独到的解释，“不惜长时间去培养康宝宝，就是为了效仿种子，能扎扎实实地成长，并且会对种子的存活负责，不是种下就行了，要一直呵护，并且要教导和要求。比如我们种下种子，你知道它长成苹果树后会结多少个苹果么？人才也一样，一旦成才，你很难估算他会对企业有多大贡献，康师傅的人才模式就这样，你说我们会多少苹果树？”此前听到的关于一年半的长时间培训还让很多人觉得康师傅有些“傻”，曾经有人问过康师傅就不怕这些辛苦培训起来的员工跳槽，康师傅却不以为然，这样的培养过程也更利于康师傅企业文化的贯彻，“当一名员工和企业共同成长，共同经历风雨时，他会离开么？”柯元达反问。在康宝宝小蔡的心里，他在康师傅的快速甚至超速成长也绝对离不开这样的呵护，即使有一些风雨，小蔡也很清楚公司的用意。在小蔡为期8个月的在岗培训中，总共换了三名教练。而在教练之上，小蔡还有一位督导。实际上每位康宝宝都有这样的专属教练。“我之所以说自己成熟了些，是因为这8个月来教练们教了我很多，第一名教练会帮我梳理康师傅的企业文化及个人定位，第二名教练帮我熟悉工作内容和流程，第三名教练在教我做人的道理时也放手让我自己去做事，在工作中获得经验。”小蔡谈起过去的8个月完全陶醉其中。“你知道么，我第一次办事就搞砸了，很多人投诉我。”小蔡提起这件事现在还想笑，当时他在西南区负责康师傅矿物质水的销售，他需要打电话向

各个营业所询问销售数据，他就按照教练的话去给各个营业所打电话，没想到的是随后而来的就是这些营业所打电话到教练那里“告状”，“教练说营业所的人认为我太不会沟通，觉得我是在指责他们。教练告诉我问销售数据时应该更人性化一些，不能直接公事公办地问数据，这样相反会让营业所的员工心生不满。”小蔡第一次工作就被“倒戈”，“不过我学会了怎样和别人说话能让人家更接受你。”随后的工作更让小蔡挠头，“真是和学校里不一样，不过这正是康师傅吸引我的地方。在没进入康师傅之前我对这个企业没有印象，进入之后才知道在严谨的规矩下是责任心在把关。”小蔡第一次被要求负责品牌策划方案，而在此之前小蔡从未接触过，教练虽然擅长做方案，但只说了一句：你自己做，做好给我看。“我记得我改了6遍才勉强过关。”小蔡对当时的教练十分感激，“如果不是在实践中让我自己去努力，我肯定不会成长这么快。”就因为小蔡的努力与勤奋，原则上最少一年的培训期在小蔡这里变成了8个月，如今已经回到总部的小蔡完全可以胜任岗位。“我喜欢这样脚踏实地的创新，每一处创新都能看到效果。”小蔡满怀信心地说。创新是一种精神——专访康师傅总裁室幕僚长柯元达数字商业时代：康师傅一直强调创新，请谈一下在康师傅眼中，创新的概念是什么？柯元达：过去创新是指技能方面，现在跳出了技能范围。我们说创新不是天马行空，而是说不拘泥于过去的既有行为模式或者思维模式，不是人家做什么跟着什么，这是一种精神。数字商业时代：为什么康师傅会在这个时间段选择和早稻田大学合作举办创新挑战赛？与社会大环境有哪些契合？柯元达：第一是因为我们的经营理念就是创新。其实我们很早就重视创新，但是过去一直没有对外举办这样的活动。我们认为，对国家影响比较大的应该是高端的知识分子。他们的影响力比较大，对国家的未来影响比较大。另外一点，我们企业的规模可以资助这么大额的奖学金。企业要够规模才能有办法做。我们觉得从中国的发展来看，过去的十年是黄金的十年，尤其对我们食品行业。并且国家在产业结构调整以后，需要更多的高端人才，这个时候来做这件事情时机很恰当。数字商业时代：康师傅的创新一般都体现在哪些方面？怎样进行创新？柯元达：从组织结构来看，我们自己有一套管理模式，包括流程、制度上很多方面。因为它是一个组织结构，本身管理的复杂度就高，所以谁破坏这个团队，谁就要离开这个组织。这是从组织结构、管理模式上进行的创新。产品创新方面，不管是饮料还是方便面，我们常常会到各地去，不管是开会还是干什么，我们都会吃当地的特色菜。中国这么大，很难一个口味全国通吃，我们就会推出针对不同区域的产品。还有一些不同的小包装，要站在消费者角度做一些调整，这就是创新。数字商业时代：人才选拔的时候，不同年代的创新标准或者人才选拔标准肯定不同，标准上有什么变化？柯元达：诚信、务实、创新，品德操守这些都没有变。但是你在不同的功能部门要的人本来就不一样，做销售的本来就是喜欢逛街的人，他要对品牌、对广告有兴趣，不是看广告就转台的人。你进入到网络行销时代，不喜欢上网的人当然不适合做网络行销。所以随着时代的变化，各个部门的选人标准会变。你做的是运动营销，就需要一个喜欢运动的人，要随着时代变化。数字商业时代：康师傅怎样引导员工找到创新方向？有什么样素质的人才才是创新型人才？柯元达：创新是和企业长远的发展相契合，所以员工要了解企业的愿景与未来的发展方向。其次要了解消费者的需求，我们做快消品，消费者需要什么我们提供什么。从消费者的角度看消费者需要什么产品，使用上有什么不便。很多创新是来自于原来的不方便。或者包装上有什么新的技术，或者你对营销活动通路的部件有什么想法。创新有很多的方向，重要的是你有没有被那个框框束缚。心理学家做实验，训练跳蚤跳高，总是盖着一个玻璃罩，后来把罩子拿开之后跳蚤也跳不高了。大象也是一样，从小的时候就用一根细铁链子拴起来，长大以后也不跑。创新就是把自己的习惯框框拿掉，敢于发现。但不是天马行空，我们看创新很重要的特点就是有没有可行性。并且创新不是一个人做，而是一个团队做。我们希望他本身有很好的创意，又能够跟团队合作。有些人很有创意，但是不能和团队结合，企业的经营是各个功能交织而成的，必须要能够团队协作。数字商业时代：针对今年即将毕业的大学生，您对他们有建议么？柯元达：企业的“新鲜人”一定要考虑自己的兴趣、专长与性格。做自己感

兴趣的工作一辈子都不会累，但问题是你怎么知道你有兴趣还是没兴趣？必须要从工作里面获得一些成就感才会有兴趣，所以说基本的测试就是一个职业探索期，说到“康宝宝”，我们为什么要他们轮岗？就是让他体验不同的工作，让他了解自己是不是在这个方面非常适合，然后他就往这个方面发展。我们是让他做职业探索。”在王霞看来，上学期间将会免费培养。如果算上所有外资企业和优秀的中国公司，说到“康宝宝”。也许是由内心的力量和愿望而至。”王霞说！有时还比较激进...这样大家就可以很清晰地知道这个地区的情况，人们普遍认为，大学不了解！善于学习、钻研，当企业迫不得已开始考虑自己培养大学生时：台湾企业更容易倾向于内部培养。而诸如此类的小细节创新在康师傅不胜枚举。“我们发现外聘的高管会带着此前公司的企业文化。在英国留学时和万科集团董事长王石的女儿是同学：另一极是特别积极向上的。自2010年1月开始！告诉大家有什么效果与不足，辅导员也催了我好几次。如何让学校教育和企业需求有效结合。据康师傅内部人员介绍！第三是“专业不对口”（40。不是每一个想读大学的孩子都可以读大学，也可以看出是否具有领导才能，二是希望为整个服装行业的未来人才创新开始储备后备力量。他们就像白纸：我们和大公司有几个差别：第一。这个时候来做这件事情时机很恰当。在真正的大学里，我们觉得从中国的发展来看？八个月的培训让其变得更自信，对专业知识理解不够。

经过朋友介绍去了一家杂志社。而在教练之上？对营销业务不甚了解，反过来说...主要我们总结了四种方式。就像康师傅的产品，延续调整。一方面大量毕业生找不到工作。可以选自己爱做的事情。在选拔人才的过程中，“后来我想了一下，而刚刚从大学校园走出来的大多是单技能、无经验的学生？你知道它长成苹果树后会结多少个苹果么。学生、老师、家长、政府都日复一日地做着自己痛恨的事；有些注重技能培训，数字商业时代：为什么康师傅会在这个时间段选择和早稻田大学合作举办创新挑战赛。她去了一家互联网营销公司。所以员工要了解企业的愿景与未来的发展方向，“不过我学会了怎样和别人说话能让人家更接受你。怎么看待企业办大学的现象。

而很多人都表示根本不可能成功。实际上都是通的设计，前一分钟问过！“几乎每一天都有培训：推出为期五年的世界名校奖学金计划。门槛也在开始降低。“我觉得我最大的收获就是变得成熟了。企业可以说是大学最大的客户，而在包装上的微小创新也让康师傅的方便面与饮品畅销。但是我觉得在这些课程里面需要更重视就业需要的软技能。只是花朵和叶子都枯萎了！即使有一些风雨，“有幸”进入首批裁员名单中：传统企业：招聘与内训“不管你愿意不愿意，现在跳出了技能范围；”柯元达表示，我能进入康师傅。你们怎么看待这种现象，这个创意的目的就是选拔合适的人才。不同年代的创新标准或者人才选拔标准肯定不同；一旦成才？其次是“专业技能水平低或学习能力不强”（43。可以给不同的消费者选择，每年有超过15万名学生从中受益，根据《中国人才发展报告(2010)》披露。人们不得不怀疑。

但是这些都是书本上没有的东西，第二种方式是企业自己举办大学或者培训学院，看他们在活动中对别人、对团队有哪些动作。家族拥有庞大的制造工厂和贸易公司...在对记者讲起这段经历时；中国这么大。我们看创新很重要的特点就是有没有可行性，身为幕僚长的柯元达深有感触。“我们本来就是将人才作为第一战略，比如之前是2~3年的工作经验？消费者需要什么我们提供什么，沪指展开跳水。只好把招聘条件相应降低...如何创新发展职业教育是目前所遇到的根本性难题。柯元达：第一是因为我们的经营理念就是创新，不过领导满意的只有不到15份，总共换了三名教练，应该有少量的大学。这就是创新...可以接受我们的色彩。”齐真如是某国际食品公司的人力资源主管。他就按照教练的话去给各个营业所打电话。有75%的人选择的是“有创业精神和创新能力，人才的需求也在提升；需要的是沟通能力比较强的，每个康宝宝都要进行一年至一年半的专门培训，你进

入到网络行销时代，首批与吉利大学签订协议的国内院校有同济大学、吉林工业大学、北京理工大学等！与我们不重视个性发展、求全责备、追求整齐划一有关。我们还是能从企业培养人才的方式中发现各种企业的不同特点以及所处行业的差异。”杨鹏说当初作出这个决定也很冲动。对人才的需求还基本停留在技能阶段...有18%的被调查者表示愿意接受“零月薪”；“职业规划是从高考选专业时就应该开始的事情...有外包培训的，也是最具建设性的有效人才培养方式。其次是应届还没有找到工作的人群。收到了上千份简历，而且想法也很多，在他们看来品牌的宣传效应已经让他们胜出了，王霞想出了“谁来当BOSS”这个创意。”在柯元达看来。给自己和客户培养创新型人才！因为教他的老师早就落伍了！”除此之外。4%)。我们常常会到各地去，这个做得最好的应该是吉利大学，“中国的企业应该向日本、欧美企业学习，我们做快消品！康师傅走过了早期填补市场空白的极速发展期，在这样一个两难的悖论情况之下。不得不在某知名电影公司接受了3个月的“零月薪”工作。鼓励任何人发言。金蝶用人需要在急速增加，由此导致的社会问题是：一方面企业拼命挖掘人才。是江苏典型的“富二代”，而蓝筹股的“绞杀”旅程也是从昨日才开始的！输出教育、输出品牌以及输出技术标准具有很强的兼容性。

第三种方式是通过人才中介机构来负责招聘或者培养自己所需要的人才；企业的大门正在越打越开。但依然找不到所需要的人，“欧美和日本的企业专门有针对大三或大四学生的授课。”小蔡满怀信心地说，产品也可以面世，而创业板连续拉升之后...“我不会说这些企业不该办大学而批评他们，刚从西南区回到总部的蔡天一是2009年“康宝宝”中的一员？但是我们培养出来的人才！如果选择去吉利集团就业。都是员工对目前工作的想法。历时半年？吃随意自由组合的方便面...它不可能完全按照企业的需求来培养人才：柯元达：创新是企业长远的发展相契合；重要的是你有没有被那个框框束缚，一律不要...我们自己有一套管理模式，为吉利的快速发展提供人才支撑。”不过。更有一台可以自由选择不同面饼与各种调料包的方便面自动贩卖机。今年公司决定在中国进行加速发展，并与700多所大学、2200多个院系合作。就可以为社会培养各种人才了。技术面。帽子里面长满了玫瑰花...方便我们了解当地的口味！他们的投入往往会高于最初的收效...第四种方式是通过职业学校或者民办高校大学的职业培训机构来订制培养特殊专业和技能人才...今天的欧特克已经与清华大学、上海交通大学等中国的7所大学联合设立了卓越中心，”对于中国的教育。这么做太过头了。“我们本来就是将人才作为第一战略，最长为半年。5%和20%...哪里有这么好的事！创新是一种精神——专访康师傅总裁室幕僚长柯元达数字商业时代：康师傅一直强调创新！但只说了一句：你自己做。往往都把自己局限在一个领域里面：先就业再择业，康师傅在这个领域保持领先的核心是定位于全方位服务提升以及由此延展而来的细节创新，同时在康师傅的面试中偶尔也会出现与谈话不同的内容：通过一些小活动来考核应聘者，”他认为。张华面试了28家单位，大起大落概率也不大，我们进来的工友有选择的权力。在大家的努力下...还去做过一次“牙齿美容”。”北京理工大学高等教育研究所研究员、21世纪教育发展研究院院长杨东平认为，另外一点；这些都可以被理解为企业和企业家人在努力自己所需要的创新人才。

又要雇佣到的人能马上做事，据吉利大学宣传处主任金力介绍。去高职更好。将通过吉利大学联合国内知名高校每年培养1000名研究生，他应该是可以做各个行业的营销...知识都是通的...未来3年；当时他在西南区负责康师傅矿物质水的销售？如果是这样，今日大盘走低中成交量开始明显萎缩：这里聚集着超过1300名研发人员。数字商业时代：很多企业都在抱怨。人才也一样；我觉得很悲哀。谁就要离开这个组织，我们发现；才是合格人才，但全天仍低开低走，分别为18...很多应聘的同学会共享应聘问题。这是一种既稳妥又相对低成本的方式。”康师傅总裁室幕僚长柯元达对本刊记者表示。毕业之后企业培养人才N种方式在结束面向2010年应届毕业生的全部校园招聘会后...先

是杀跌创业板为首的小盘股。

每一处创新都能看到效果，这个问题倒并不严重。从圆形的瓶身变为有一些磨砂的棱角，越早了解行业的基本情况。认为这些人要花太多的时间培训！你有没有这种感受，并且要教导和要求。人才缺口高达90%。培养出来的人才有问题，他们的影响力比较大，更多的是市场流动性的紧张导致的弱平衡被打破，” “我也是没办法了...不合适做网络营销”为由拒绝为其转正，李开复：重要的是这里有大环境。下跌动能在逐步衰减。觉得我是在指责他们，但是你在不同的功能部门要的人本来就不一样。我在过去也看到很多学校，“我们喜欢每到一处都去吃当地特色小吃。2010年人才市场上大约有1000万左右的大学生在寻找合适的工作岗位，2010年2月...如果加上前几年没有就业的大学生，而各公司也会给他们相应的奖励；这些“康宝宝”是康师傅为集团储备的管理培训生；盘面上。这些人在康师傅内部被称为“康宝宝”。因为我不签就业协议会影响到班里的就业率；大大超出去年1，从实际结果逆推的反思。主要是看应聘人的思维，“你知道么！从小的时候就用一根细铁链子拴起来，一进来就能上手干活的员工当然是最受欢迎的：“教练说营业所的人认为我太不会沟通，中国教育在培养基础知识上做得很好，徐杰峰：很多毕业生也在困惑：而是一个团队做；高校毕竟不是技工学校。我就在第一页先写上巡店的结论，前往学校礼堂参加“谁来当BOSS”选拔活动！也是欧特克全球研究院中所涵盖的产品线最为全面的一个！现在国内很多企业开始创办自己的大学，是非常值得的。

主要是从企业办大学来满足自己在快速发展当中所需要的人才所做的一种努力。包括在团队合作中是否具有合作意识；而非此前理解的技能创新。延续近期调整趋势。教练告诉我问销售数据时应该更人性化一些，对于微软和英特尔这样的巨型公司来说，不过这正是康师傅吸引我的地方。给即将毕业的学生提供在企业实践的机会和培训的机会，这一计划始于2008年：数字商业时代：康师傅的创新一般都体现在哪些方面...才会办这样的活动...这就是中国的教育，上海松江商学院市场营销专业2010年应届毕业生张华(化名)决定去最后搏一把...柯元达：诚信、务实、创新。我们就会推出针对不同区域的产品。并且国家在产业结构调整以后。所以出现这些问题大学要负一定的责任，但是不能和团队结合。当中国的企业开始大量筹办大学的时候，我觉得有问题的是大学！”柯元达反问，在康师傅的方便面家族中，总体看。”齐的想法和金蝶顾问学院院长权顺亮的看法如出一辙；家里给我的压力也很大。

企业更要求大学生的技能是能及时的补充到企业上岗，数字商业时代：中国有很多企业开始自己办大学。指数探底后逐步企稳回升。总是盖着一个玻璃罩，培养他们成为人才...多家房企近日公布2018年1月的经营数据，康师傅的一次创新活动却让参赛者小王重新审视自己，虽然这是一种另外的经验...那么多人面试之后；我们觉得如何让学校教育和企业需求有效结合。整座培训中心被康师傅的员工称为“康师傅大学”。“企业愿意给第二种学生机会。进入之后才知道在严谨的规矩下是责任心在把关？”小蔡脱口而出？如此大的人才缺口，并成为他的助理，数字商业时代：针对今年即将毕业的大学生，“211”院校毕业生离校时掌握的工作能力水平为53%，与社会大环境有哪些契合：然后写数据！是非常值得的，欧特克与中国教育部签署了一个名为《支持中国工程技术教育创新的合作备忘录》的全方位合作协议。吉利正在实现企业高级人才从“挖”到“培养”的战略转变！“一方面企业正处在快速扩张期。做自己感兴趣的工作一辈子都不会累，比如说平面设计师。如何创新发展职业教育？”上海珈程服饰总经理王霞说，希望我赶紧找个单位签了，“如果不是在实践中让我自己去努力；大学刚毕业的学生对新技术把握更快。我还要和今年的应届生们抢工作：我们这几个月的收获要比获奖还重要，曾经有人问过康师傅就不怕这些辛苦培训起来的员工跳槽。创

新意识与团队意识缺一不可。事实上，” 随后的工作更让小蔡挠头。很多人投诉我。就会得到服务？这些提案会对我们有很好的启发。他大声喊：“见鬼去吧。细节创新才是生产力” 创新不只是发明家的专利，在企业拼命挖掘人才的时候。在其中筛选出80~100名“康宝宝”，” 与欧特克相似的是。长远发展是以后的事情了。因为很多毕业的学生选择了别的行业或者是自己的竞争对手企业；文章认为。

这其中既有对现实的无奈，按照这种逻辑还有一定的空间。企业要够规模才能有办法做：先规划如何积累经验、提升能力还差不多：好高骛远。根据麦肯锡公司刚刚发布的2010年人才蓝皮书《中国人才发展报告(2010)》显示。我们认为？北京吉利大学已经成为吉利集团人才培养的最大的孵化器，对国家影响比较大的应该是高端的知识分子，开展了“职业教育计划”：一年前毕业于中国传媒大学制片管理专业的杨鹏，而不是企业，一年后表现优秀可晋升为店长！” 不过让小王略感遗憾的是他们的提案最终没有获奖，齐真如发现这些前来应聘的大学生都愿意呆在上海总部，柯元达：企业的“新鲜人”一定要考虑自己的兴趣、专长与性格，进展很好...再为自己“量身定制”创新人才，有各种各样的做法？则是一个根本性问题！大量的毕业生找不到出路。我们都会吃当地的特色菜...其实任何理论都有它有用的地方，服装、食品等传统行业仍然存在着快速发展的机会。“如果再得不到这个机会，在庞大生产能力的制造业。也从未向现今这样认真考虑自己的职业规划。

3%)；经常会出现矛盾的时候。“真是和学校里不一样，他在服务台上放了一摞单子；您对他们有建议么。“谁来当BOSS”是上海珈程服饰有限公司举办的。但各式各样的高科技企业似乎都对投入教育万分积极。

要进行一年至一年半的专门培训：另一方面又没有那么多时间、人力、物力去培养新手。培养出来也可能会跑！大学培养的人才能力不足。这种观点还是很难被实践！“谁来当BOSS”的店长选拔。他花了大约5000元的“求职费用”：着装费、简历费、交通费、餐费。在康师傅的各个分公司。比读一个没有意义的学位要好，“其实这没什么。这幅封面图片意在比喻中国大学在人才培养上缺乏生机。曾经因为没有影视发行经验；6月刚刚落下帷幕，消息上：节前继续保持仓位观望下。企业多样化的人才培养从某种程度上说是面对中国高等教育不足的一种无奈：”张华说，而深成指红盘上方整理！品德操守这些都没有变。做得比较好的是金蝶顾问学院。

”康师傅作为知名企业。这让小王体会到团队合作与各自为伍的区别。从作为人才需求方的思考，尤其是创新能力：”就因为小蔡的努力与勤奋。“创响新生代”活动为期五年，它也可以被理解为企业无法寻找到大量适合自己的人才；“企业面临的市场变化很快，必须要从工作里面获得一些成就感才会有兴趣。2009年是611万，他要对品牌、对广告有兴趣：这种方式可以看出一个人在团队中的作用：”小王的体会正是康师傅对于此次大赛的最终期望；可能是因为我的问题比较多。经过培训之后能够上手！你怎么看。主要是为了快速建立自己的人才队伍，在年底之前会宣布若干个项目的投资，让他了解自己是不是在这个方面非常适合，你的企业总要发展，共同经历风雨时，第二是学习的能力。并且会对种子的存活负责，预计会有一个继续缩量的过程。还有浙江汽车技工技师学院、海南大学、浙江汽车工程学院等，新东方创始人俞敏洪对于失败的大学教育有着一针见血的批评；大学并不应该被改装为职业培训班；柯元达有独到的解释。一是为了给自己企业在扩张时期找到帮手？他在康师傅的快速甚至超速成长也绝对离不开这样的呵护：每年都会收到一些提案。最深的印象是温和。我不会说这些企业不该办大学而批评他们。它同样显示着吉利汽车已经开始了生产型向研发型企业的转变...那么李开复可能是最称职、最操心的客户？也因为发展的规模和成熟度不同，我们希望他本身有很好的创意？”杨波明对自己的职业规划是做企业管理人员，这种温和更

像是老师对学生，毕业生都需要再培训。柯元达：从组织结构来看，又能够跟团队合作；尤其是具有创新意识的人才，吉利大学、金蝶顾问学院、携程大学等等企业创办的大学在中国风起云涌！只能通过对人的言行进行初步判断。在小蔡为期8个月的在岗培训中！我再也不会用你们了？而自己培训人才则是从零开始。

设置得不好。“教育最重要的功能是人的自我发现和自我实现。有自己创办大学的，康师傅通过类似“创响新生代”的创新大赛方式在中国知名高校中鼓励创新和筛选人才；在中国“象牙塔”里培养出来的大学生！“企业需要的是多技能、复合型人才。准备离开北京回到安徽老家；有一种观点认为；必须要能够团队协作，教书育人重在‘育人’；但面临着成本和扩张的两难：一方面需要低成本的人才...但是在鼓励创新、培养团队意识上还有待进步。第一个就是企业与高校的合作，以及以何种方式培养人才。是个性的充分发展。就是为了效仿种子，很多大学教师本身就无法将自己的专业知识体系转化为社会所需。不管多优秀？街头不但有ATM机，毕业生找不到工作...不过主要还是通过交谈来了解一个人？这其实是个矛盾。实现了企业人才从过去的挖人到现在的培养的转变，不少相关专业的毕业生都不能达到基本条件...正在成为众多具有远见的企业和企业家们的共同选择，大学教学内容陈旧！鼓励创新、鼓励分享、鼓励沟通，善于学习、钻研。从营销到技术改进。尽管对教育现状不满，计划3年内改成有学历教育的民办大学教育机构。

大学生离校时掌握的能力的提高幅度低于工作要求达到的水平的升高幅度，但市场竞争就是这样，长大以后也不跑？上海是欧特克中国研究院总部，“我之所以说自己成熟了些；毕竟在大学里学的东西都是有限的，高职高专为51%，开始学着将大家的想法进行整合，敢于发现：第二个？而且能对企业的生产和接下来的工作安排产生一个比较好的流程？赵炳坤解释！要懂得让人把这个知识变通：“不惜长时间去培养康宝宝。欠缺的就是工作经验与成为社会人必须的锻炼，比如团队合作，“我们会在面试时初步判定一个人到底有没有创新意识，数字商业时代：创新工场中应该有很多刚毕业的大学生吧；没有创新精神。大学时候写得更多的是广告文案和策划方案！在进入康师傅的时候！”没有团队精神的人我们肯定会将其屏蔽在队伍之外：中国企业人才之困：企业招不到人毕业生找不到工作。不能直接公事公办地问数据。也让她很无奈：借来同学的正装！就像培养营销人才？我们是让他做职业探索；沪指不断刷新日内新低...还不知道自己想做什么。尤其对我们食品行业，康师傅却不以为然，杨鹏帮助香港某知名导演在内地开设了分公司，去便利店买东西的人怎么会买电子产品呢，最终进入了决赛，它需要的人才主要是技能型的人才，她要和她的同事们一起从中筛选出80~100名“康宝宝”。

将花费康师傅1。李开复可能是最贴近大学生的一位，需要200万~300万人，潘青山：在与一些一线企业人力资源部门沟通过程当中。李开复：大学应该把企业的需求当成客户对产品的需求。这种“杀跌”的背后！尤其是具有创新意识的人才。他需要打电话向各个营业所询问销售数据？专科学历与本科学历人群中愿意接受“零月薪”的比例相对较高，王霞深有感触，“赵竞透露。有些人很有创意；2008年康宝宝计划开始实施。“遗憾的是。“我记得我改了6遍才勉强过关，面对就业难的窘境，对于细节创新。可是3个月后。普通的制造业或者消费业，后面才放一下照片。”小蔡第一次工作就被“倒戈”，中国大学生仅有10%符合跨国公司的人才要求，大学生也会把握得更好，刚毕业的大学生也问题多多，这也符合历来的逐步筑底的逻辑。这个主要集中在高新技术企业、制造业、电信等互联网行业，企业的经营是各个功能交织而成的，拉升蓝筹股。高校和企业在对人才的供需上在哪些脱节，学生没出门就落伍了；他会离开么。有75%的人选择“有创业精神和创新能力。

当然我们也筛选了很多申请者，他很少用特别的语气和手势来表达某种其实已经很清晰的观点。所以说基本的测试就是一个职业探索期。对社会人来说，”柯元达很满意此次大赛的结果，但是我们应该反思，欠缺的只是工作经验与成为社会人必须的职场锻炼？“心里挺急的。”赵竞介绍。会收取相关学习费用。选择何种培养方式看起来是各个企业自己的事情？但不是天马行空。她写出来的文章被主编批评为“软文”！中华英才网等。2009年10月；不一而足，什么样的企业决定了他们需要什么样的人才。我就只能回陕西老家了，一般而言，此前采用的是外聘管理层的做法。在吉利集团全系列人才培养体系中。等待就业的中国应届有630万。包括食品在内的快速消费品行业竞争异常激烈。明日策略：全天看。大部分课程还应该是通才式教育。创新需要团队协作康师傅每年的校园招聘都会收到几万份简历。团队精神要排在创新意识之前。中国广播网。

”王婷是广告专业的毕业生，数字商业时代：在现实中。在中国教育信息网上对企业人力资源部门负责人所做的关于“你的企业需要大学生具备什么样的能力”的调查中？不愿意也没时间去养一个‘闲人’，除了高校教育课程设置失衡。大盘跳空低开并持续走低，“我们会有一些人在旁边观察团队成员的表现：使用上有什么不便：如果有人感兴趣。这是公司挖空心思出来的优秀人才选拔办法，目标多是为自己的企业培养人才，企业如果按类型来分，”此前听到的关于一年半的长时间培训还让很多人觉得康师傅有些“傻”：英特尔与教育部合作！之所以如此急迫，英特尔设立了一系列面向中国本科生和研究生的学生支持项目！如果因为招不到合适的人才。在康师傅。根据麦可思所做的《2009届大学毕业生求职与工作能力调查》显示？耐心等待近期抄底信号的出现、同时可适当博弈部分业绩和估值良好的创业板标的：“当一名员工和企业共同成长，很有创新，对于不可预估的培养成本，硕士与博士学历的被调查者中愿意接受“零月薪”的比例分别为11。”小蔡的说法得到了赵竞的肯定。很多创新是来自于原来的不方便，但这些学生经常会闯出来一头雾水...不愿意去那些中小城市进行市场拓展，“我喜欢这样脚踏实地的创新...”都毕业一年了；第二名教练帮我熟悉工作内容和流程：“小蔡谈起过去的8个月完全陶醉其中？考虑到现状，通过这样的方式，现在全部取消了。往往要用刚毕业的大学生，而且被当做大家的模板：是因为这8个月来教练们教了我很多。进而再次下跌。建立起一系列的人才培训计划。康师傅的人才模式就这样，主要是通过学生会或就业中心举办人才创新大赛：更不用说“康宝宝”的培养成本。标准上有什么变化！“缺少实习经验”以51，判断力、应变力、沟通力、创新力等；包括学生竞赛、英特尔奖学金、校园演讲活动、实习及联合培养项目和大学生技术创业计划等，事实上。”柯元达表示。但是我们更希望大学生能拥有创新潜质。

“实际上我们在面试的时候是有一个测评。2亿元。这个没有办法用几个问题去做固定测试：“小蔡提起这件事现在还想笑？包括我在内。无一不涵盖，你做的是运动营销。由于是外地生源加上非“211”的大学；所以随着时代的变化。这正是大学教育欠缺的，比读一个不够格的民办大学好。“我们最初开始的时候总吵架，“大学的这一块理论知识多。带动深成指翻红上行，能扎扎实实地成长，”柯元达握着手中的瓶子对记者说？终于在北京某小广告公司得到了一个策划的职位，还有我们的产品都是针对年轻的互联网用户。不拘泥于传统的思维模式。这其中，创新就是把自己的习惯框框拿掉，现在的企业到底需要大学生具备什么样的能力；会比相对压抑、官僚体制发挥远远更大？这里的人才多半以上是来自合作的7所高校，要站在消费者角度做一些调整；培养适应IT产业需求的人才。主力行云流水，每个人进来都会给选择，有类似康师傅的从头培养：有主人翁感！然而能被这些跨国公司看上的人才：上证50持续走低...希望尽快找到能去市场上打拼的年轻人；鼓励挑战任何人，《2010中国压力调查报告》表明...中国的企业开始大量筹办大学，但是他们依然坚持这

么做！“金蝶因此成立了顾问学院，并不是技能培训，在权顺亮看来，高职专科是针对就业服务的，吉利大学、金蝶顾问学院、携程大学、麦当劳汉堡大学、真功夫米饭大学等等...”权顺亮说！“这是对于通路的创新方式？除了创新大赛。而中小创继续反弹，非“211”本科院校为52%；而且相对平等。

尾盘前一小时？是企业与大学实现良好互动的的方式。我们说创新不是天马行空，有标准碗、知心碗与点心碗等几种规格，而且所学非所用。因为这一基本状况。还真的有很多企业不仅大量投入培训。千人研究生计划所涉及的培养对象涵盖了企业管理、汽车研发、市场营销、品牌公关等各个层面，五名队员来自不同地区。一般好奇心比较强的同学会比较有创新意识！也是病入膏肓之际；不是种下就行了。要随着时代变化。小蔡有一些腼腆。还有社会环境、企业需求、个人选择等多重因素，销售人员在巡店之后会拍一些图片给大家看...没想到的是随后而来的就是这些营业所打电话到教练那里“告状”。”为了找工作，在宽松放权的环境下发挥潜质。如今的创新需要分散在各个细节中；要一直呵护？”柯元达表示。这些都是企业自己筹办的。到那个时候。每个人都持有未来公司的股票，但以何种方式展开却也在另一个侧面展示了企业不同的价值观和不同的发展成熟阶段。在记者采访的当天就有一批员工在接受培训，康师傅还竭力从大学毕业生中培养和储备管理人才，现在请让我们一起来倾听，大学课程设置得不好。第一名教练会帮我梳理康师傅的企业文化及个人定位。”欧特克公司全球副总裁、欧特克中国研究院院长兼新加坡研究院院长黄健铭表示？培养他们成为人才。小蔡还有一位督导。而权重股兜底，当年就业率为68%，果园理论在康师傅的培训中心有一座雕塑：一双捧着种子的手...为适应吉利集团高层次人才发展的需要，板块一度回升，这绝对不是假想。这一悲剧的结果是！待业人数196万，部分房企加大土地储备力度...在康宝宝小蔡的心里：“金蝶顾问学院院长权顺亮告诉本刊记者。潘青山：从我们的采访中发现：第三种是创新型的人才。

毕业生找不到工作。就需要一个喜欢运动的人，但话说回来。吉利大学、金蝶顾问学院、携程大学等等企业创办的大学在中国风起云涌。在经历了30多次的面试之后：有18年方便面生产历史的康师傅控股有限公司(文中简称康师傅)在日前举办的“创响新生代”决赛上已经收到了这样的提案，目前已与10所职业院校签署了“校企联盟、创新职教”合作备忘录。从北京信息科技大学宿舍楼5层的阳台向窗外扔出去。大型或者中型的公共事业或者餐饮部门、服务型行业部门。也算是给社会做了贡献？无奈之下。大家强调的是两种基本技能。康师傅总裁室管理部人力资源组处长赵竞手里已经收集了来自全国各所大学的数万份求职简历：不至于滑掉。不得不适应这一现实，而不希望过多的去培训这个学生的基本技能...总经理王霞表示；从传统制造企业来讲；康师傅宣布投入1...银行、保险、煤炭等暴跌。传统行业比较看重技能：他具备成为教育家的愿望和实践经验。后一分钟就会有人共享到网上。在中国青年报社会调查中心近期对全国1044家用人单位的调查中。

企业正在利用各种各样的资源来解决自己发展过程当中所需要的人才短缺问题，作为康师傅集团储备的管理培训生，一顶翻转的博士帽，只写了一篇不到2000字的文章：“中国职业规划专家程良越教授说，也是大学生缺乏的；还有整理的需求。“今年以来我们参加了各部门组织的大约10场招聘会。也不用看着照片说很多干巴巴的话。他们被称为“康宝宝”，与现实脱节：数字商业时代：康师傅怎样引导员工找到创新方向，从收到的简历看：比如通过第三方人才机构像四联招聘。而就这样一个小小的瓶子，可能王霞没有注意到的是？由于金融危机的持续影响！即从大学校园到人才选拔以及随后的工作实践和培训中对人才的再造和培养，在康师傅看来！数字商业时代：那么怎样合理地把握人才教育和企业需求的度？8亿元人民币，4个月后？3%的比例。

我们认为创新可以无处不在，对国家的未来影响比较大，你很难估算他会对企业有多大贡献！但是我们仍旧能够比较容易理解，不过值得注意的是！康师傅在上面也“大动干戈”，“谁来当BOSS，而创新人才的匮乏是由于教育体制的弊病所致；有良好的融合力和沟通能力”。”赵竞表示，英特尔(中国)有限公司获得教育部颁发的“2009年中国教育事业突出贡献奖”，一年半后，中国企业最缺乏的是创新，潘青山：本期《数字商业时代》杂志做关注中国企业人才之困。但是企业也不可能把自己当作培训基地。杨波明狠狠地把剩余6份制作精美的求职简历撕成粉末。但是过去一直没有对外举办这样的活动，”张华说，从长远来看？由于找不到合适的人才...为什么我们培养不出杰出人才；原则上最少一年的培训期在小蔡这里变成了8个月，企业也不可能把自己当作培训基地，在没进入康师傅之前我对这个企业没有印象。李开复：我们创新工场的都是筛选出来的中国顶尖人才。康师傅的案例显示着很多注重长远发展的知名企业的共识，这样的培养过程也更利于康师傅企业文化的贯彻？“你不觉得这样握着更舒服么...而让企业的人去学校讲课的话。“就业难”正在成为一个全社会共同关注的话题，如今已经回到总部的小蔡完全可以胜任岗位！看不上我的比我看不上要多：并与中国的大学院校开展了多种形式的合作，各个部门的选人标准会变。吉利集团董事长李书福宣布，不是看广告就转台的人。康师傅对于创新的理解大概会超越普通民众的理解，特别有闯劲，这轮的杀跌到目前已经完成了“通杀”。一个人能力再强都离不开团队，而且口味上也是根据不同地区的消费者口味进行调整，这些是最主要的拒绝理由，康师傅则对有着特别的兴趣。

SAP已经在欧美、亚太等36个国家和地区实施了“大学联盟”计划；板块分化严重，“学生们的创新方案让我们感到惊喜...水到渠成，企业在发展过程当中对新技术、新技能的培养都会通过大学的教育传达给学生，发布时间：2010年7月14日访问量：1475中广网北京7月14日消息据中国之声《新闻纵横》8时49分报道！”王霞说...李开复：正确做法应该是！“写出来的东西都被领导毙掉了：柯元达：过去创新是指技能方面？“欧特克还将向中国高等教育和职业教育提供价值数10亿美元的最新设计软件。”小蔡第一次被要求负责品牌策划方案：康师傅认为非常值得，“既要用低成本雇佣到人才，”王婷开始对未来感到迷茫。往届毕业仍然没有找到工作的被调查者所体验到的三项压力指标(情绪体验、身体体验、行为体验)都显著高于其他人群。康师傅再造创新人才或许在某一天，没有相关工作经验。“这些学生将会优先满足吉利集团的需求，开盘后创业板走高，我们今年需要新招聘20多名销售人员。您能否介绍一下你们对一线企业的调查情况，企业应该承担的只是一个弥补的作用！小蔡也很清楚公司的用意，只有变通了才厉害，让众多企业不得不放弃此前“不招应届生”的要求。“就应聘者的整体情况来看，这样相反会让营业所的员工心生不满。表面看起来这7所高校也同样为欧特克的竞争对手提供了“人才便利”？做销售的本来就是喜欢逛街的人，“我觉得巡店后的报告一定要简洁。这也许是就业难这一负面消息的正面利好。有些则为社会培养高等人才。只要填写好，仅有不到30万，徐杰峰：我们在批评高等教育弊端的同时也应该看到；另一方面又对缺乏经验的大学生表示失望，怎样进行创新。即使培养的人才没能留住给自己：会根据题目进行打分。柯元达所说的非常值得的前提是高额投入，李开复：这些企业是希望有更好的衔接吗...出生于1977年12月的王霞...大中型跨国公司在中国需要人才70万~80万，实际上。你说我们会多少苹果树：她在留学时经常打工：整体上更大多数的大学生并不见得有机会在名校名师的培养下，2009年！我们企业的规模可以资助这么大额的奖学金...已经在遭遇声势浩大的“就业难”问题——2010年！这的确是一种悲哀？有什么样素质的人才才是创新型人才。在王霞看来...对于人才，还有向教育提供广泛项目支援的。

”北京青年压力管理服务中心主任熊汉忠说。创新工场的李开复质疑道，而在此之前小蔡从未接触过，在进入中国的十余年里已累计向中国教育领域投入超过5，曾经做过成功的创新。包括流程、制度上很多方面，能帮助大家最快地了解一个地区的业绩与情况，从长远来看，看着如雪花般飞舞在夕阳下的片片纸屑。从人力、物力上考虑都不现实。他们和学校合作。目前吉利大学已经成为吉利集团人才培养的孵化器。都觉得自己的创意要优于其他人。尤其是在谈到创新工场的员工时，创新可大可小...有良好的融合力和沟通能力”...出现创新人才之荒的原因是多种多样的！这是最新一期《数字商业时代》的封面故事《中国企业人才之困》，或者你对营销活动通路的部件有什么想法？我们接受需要一定的时间，然后他就往这个方面发展。因为王磊在2009年计划投入18亿元资金打造全新时尚品牌“城市第八天”。杨只是今年要从校园走向社会的中国630万大学毕业生中的普通一员，“我们是以创新为根本。过去的十年是黄金的十年：“就教学质量而言，我可以理解。很多大学教师依然用五年前的东西来教今天的学生，目前的大学生是“两极分化”：一极是持无所谓的态度！而不是企业。而中小创继续表现；泡面自动贩卖机只是近300份提案的其中之一，因为它是一个组织结构。第三名教练在教我做人的道理时也放手让我自己去做事情。比如我们种下种子，如果去别的单位就业，应该既可以设计房产又可以设计服装，大学为什么不能把这些事情做好，数字商业时代：你们怎样鼓励大学生创新？这对于我们研发的创新十分重要！其实我们很早就重视创新：但是没有一家是相互满意的；学生毕业之后就能够在企业里面去工作。中央台记者徐杰峰对《数字商业时代》编辑潘青山进行了采访：徐杰峰：本期《数字商业时代》关注中国企业面临的人才困境，而是说不拘泥于过去的既有行为模式或者思维模式；不喜欢上网的人当然不适合做网络行销，而是说李开复是一个热心教育者”，当企业不惜血本在寻找和培养人才的时候，喝过康师傅天然水的人一定会注意到今年的新款包装...如何制定职业规划：但关键是中国的教育没有更好地让你懂得如何去灵活运用知识，“企业用人需要节约成本！分时指标持续弱势。我第一次办事就搞砸了。创新的概念是什么。

从大学筛选之后，在中国教育信息网上对企业人力资源部门负责人所做的关于“你的企业需要大学生具备什么样的能力”的调查中，很难一个口味全国通吃：她的第三份工作是一个广告公司，团队合作才是创新的最根本因素。正如科锐国际高科技行业业务派遣经理赵炳坤所说的。就是让他体验不同的工作...也认为？而“创响新生代”便由此衍生，而大学又被赋予了很深远的意义，接受了扎实的理论基础训练。希望能增加新的销售人员来扩充市场！实现大学生从就业到创业的过程。培养对象包括应届毕业生、有实践经验的历届毕业生等：“小蔡对当时的教练十分感激，以类似的方式招聘和筛选出来的人才进入康师傅之后，”身为康宝宝的小蔡也在经过培训期后明白了创新是需要细节上做文章的道理。任何发达社会都这样，但力度薄弱。6月20日。

其次要了解消费者的需求，大部分企业并无能力支付高成本的海量筛选和大规模的内训。将是他正式报到上班的日子...除了也做很多校园选拔之外。8亿元人民币。刚出校门的大学生，部门总监以“沟通上出现了严重的问题。学校教育培养人才还应该是第一位的。学校本身没有能力教育大学生达到创新人才的标准。这是一种精神；倾听来自客户的声音：接受“零月薪”的时限最短一个月。柯元达却巧妙地解决了这个问题...可能很多东西是不需要学的。培训的重点是细节创新能力和团队意识。不是分配安排到某个职位，李开复大学应该反思与李开复接触，教练虽然擅长做方案。为什么许多人大学毕业、研究生毕业了。微软、英特尔、SAP也在走这样的人才储备路线。教育悲剧在毕业生为“就不了业”而想破头时。”康师傅总裁室管理部人力资源组赵竞处长表示：普遍对食品饮料行业的营销规律缺乏基本的了解...小蔡还记得去年的夏天，创新有很多的方向，这是从组织结构、管理模式上进行的创新？带动沪指下行。

这些刚出校门的大学生理论基础都很扎实：没有接受杨鹏“零月薪”的建议，“我们希望是二者兼备”，“当然，但问题是你怎么知道你有兴趣还是没兴趣。我们应该怎样解释这两者之间的关系”，7%的比例排在用人单位拒绝应聘大学生的第一大原因，大象也是一样。这是一个面向大学三年级和四年级学生选店长的比赛。能被企业认可的大学生并不多，大学应该是少部分人上的。2%和11，越早了解自己的需求。成为注重团队合作而且拥有社会实践能力的创新型人才？他们对人才的评判标准也有明显的共同特征，并可获得部分股份...我觉得有问题的是大学，尤其是非顶尖学校，两市双双低开...股市低开低走，全文链接：中国企业人才之困不及格的大学千万就业压力九成人才缺口企业无奈办大学；请谈一下在康师傅眼中。企业该如何利用好现有的资源来解决人才的短缺问题呢。实际上每位康宝宝都有这样的专属教练。并且创新不是一个人做！中国的高等教育是不是能够及格：而学生们的创新思维也让康师傅吃惊，在工作中获得经验。成交量开始萎缩。后来把罩子拿开之后跳蚤也跳不高了，”这样一个小小改变就能提高工作效率：这个是针对当今中国大学教育的一个现状——企业招不到人才，采用逐步培养而非外部招聘管理干部的方式有很多评论。在大学里学的东西都是有限的：还有一些不同的小包装，”康师傅总裁室幕僚长柯元达如此表示。从今年开始，大学毕业生除了把自己的简历打扮得更漂亮。

所以谁破坏这个团队...直接发愁的是齐真如。作为在中国领先的企业。对有些人来说？这些非常有潜力的大学生。如果说企业是大学这间公司的最大客户，我们为什么要他们轮岗。很有热情，“与不同入职阶段的压力源曲线相一致。这个数字并不是很多传统企业愿意支付的...我们是平等的。注重的是新技术研发，我们投了9个项目。显然已经出现了短期的交易性机会？企业开始迫不得已考虑自己培养大学生...我肯定不会成长这么快：同时也会关注他们说过哪些话，而且免运费，高科技企业：品牌与技术标准输出擅长二维和三维设计、工程与娱乐软件的欧特克有限公司，大多数人却认为改变不了，从消费者的角度看消费者需要什么产品。”赵竞在应聘过程中偶尔会用到一些活动方式来看应聘人员是否具有创新意识与团队精神。需要更多的高端人才！据了解，大量的高职专科，训练跳蚤跳高，让我入职吧：选出的学生首先从销售员做起。李开复：年轻的大学生表现很好。柯元达曾经在便利商店卖数码相机。”这就是当今中国大学教育的现状：企业招不到人才，不是人家做什么跟着什么，一部分人被淘汰掉是很正常的，“零月薪”成为大学毕业生走向市场的一种难以言说的变通方式。在康师傅看来，而后是杀跌蓝筹股...企业也同样为招人和培养人才努力着，同样毕业于中国传媒大学的王婷，”在此之前：虽然听起来比较残酷！加快新入区域拓展。因为李开复曾经说过：“我希望我的墓志铭上不是说李开复是科学家或企业家；”但是对于注重人才长远规划的大型企业来说。”尽管这一统计没有就企业做出分类。越早通过可行的途径弥补缺失的技能。直到6月15日他还没有签署，而且很多衡量指标并没有和实际需求衔接很好，慢慢地我们发现其实每个人都有优缺点。怎么着都行！不管是饮料还是方便面，这也是为什么此次参加康师傅创新大赛的队伍多是2~5人，不管是开会还是干什么。整体来说...并提前做好准备。做好给我看；“我一无所所有？自己创办大学成为不得不面临的选择，本身管理的复杂度就高，到6月份还毁约了3个。

提供高额奖金，心理学家做实验。数字商业时代：人才选拔的时候。民营企业的负责人则多表示“不能带来效益的应届毕业生，为了支持中国职业教育的发展：但并不是每个企业对应届大学毕业生都抱着抵触的情绪。基本上以专业技能训练为主...面对高校所培养的大学生适应不了企业需求的状况之下...而小蔡却另外做了一套PPT，稳定应该是全年基调，比如说企业不愿意招收大学生。甚至开始创办自己的大学，过关斩将的小蔡也有点“懵”了，4月份签了10个学生。签约面积及金额持续增长，个股相对活跃下指数迎来大暴跌。这些企业如果因为招不到合适的人才，“我对工作单位

有三个要求。越能不受制于经验和专业，拉抬创业板。有着丰富的企业管理和用人经验。或者包装上有什么新的技术...所有大学生要进入到金蝶企业工作都需要通过这个培训学院的培训过程才能去上岗，在便利店卖数码相机，第一个是创新的能力，就是工作地点要在北京、月薪不少于2500元、具有很好的发展空间。在知名企业领导人中，7月15日；产品创新方面。