




调查：中国汽车人才争夺战升级

调查时间：2011年6月7日至13日 投票人数：2331位 作者：盖世汽车研究院

一边是职业经理人频繁变动，孙晓东跳槽 PSA，张欣退出北汽，黄华琼转投福田；另一边是企业重金求贤，北汽赴德揽才，上汽股权留人，东风日产招兵买马。这段时间汽车行业的尤为集中的人事变动引发了众多的关注，不少人担心这是社会心态浮躁在汽车业的体现，而行业内人士究竟是如何看待这一问题？盖世汽车网最近围绕此话题推出的业界调查（调查时间：6月7日至13日，调查人数：2331位）得出却又这类担忧。另外关于未来人才变动的趋势业界专家也给出了自己的看法。

+ 调查1：当前汽车业人才状况与其它制造业相比？		
选项	比例	
1: 高端管理人才更缺乏		30%
2: 缺人才, 但更缺激励制度		66%
3: 说不清		4%

从调查1关于汽车行业与其他制造业人才状况对比的调查中，我们看到，相比而言汽车行业“高端管理人才更缺乏”这一选项得到了30%的投票者的支持；而更有高达66%的参与者在认定汽车行业缺人才的事实基础上，赞同汽车行业“更缺激励制度”的观点。另有4%的人对汽车业与其他制造商的人才对比情况表示说不清。

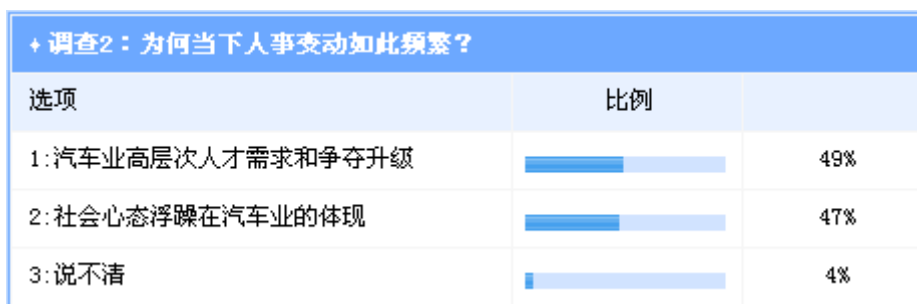
汽车行业作为国家支柱产业，近十年以平均增速24%飞速发展，尤其是在金融危机后的2009和2010年，车市增速更是高达到46%和32%，并成为了世界第一大车市。这一增速在其他行业是鲜见的，伴随市场规模迅速扩大的是企业规模的膨胀与竞争激烈程度与复杂性加剧。这对汽车企业的管理提出了严峻的挑战，而高端管理人才的培养与成长非一朝一夕，僧多粥少的现实使得汽车行业人才的问题在一段时间内将显得非常突出。

而人才的集中频繁变动与企业间相互挖角的“乱象”同时也折射了汽车行业人才问题的另外一面——企业的激励机制缺乏。此观点获得了业内人士更大范围内的认同。从可获得的在内地与香港上市的24家汽车公司的总经理级高管2010年薪酬中我们发现，年薪过百万者寥寥。而家电与工程机械等其他制造业企业高管收入远高于整车行业。2010年A股整车企业高管年薪最高者，也仅仅排在第324位。高管整体薪酬偏低，被视为汽车企业激励制度不健全的

表现之一。

此外，我们从近几年汽车与其他行业间的人才流动中，也可发现汽车行业吸引力并不足够。2011年，上海通用总经理丁磊离开上海通用，出任上海张江高科技园区开发股份有限公司董事长；通用汽车(中国)副总裁兼通用汽车北京分公司总经理陈实转投微软；南京菲亚特首任总经理茅晓明在离开南京菲亚特辗转他行；原奇瑞汽车研究院院长徐敏从奇瑞离开后开始执教生涯，奇瑞汽车副总经理、奇瑞汽车新能源公司总经理袁涛加盟天津一家飞机制造企业。而其他行业人才鲜有向汽车行业流动的案例。

整个行业人才的稀缺，不是单个企业能够改变的事实，相比而言，如何建立合理的激励制度避免现有人才流失的尴尬显然是企业面临的更实际的课题。这对现阶段所有汽车企业的人才战略提出了非常严峻的挑战。



如果就汽车行业本身而言，为何当下人事变动如此频繁？在针对这一问题的调查中，“汽车业高层次人才需求和争夺升级”这一选项获得了大部分参与者，约49%的认同。而值得注意的是，“社会心态浮躁在汽车业的体现”这一选项也获得了多达47%的支持。

在上文对比汽车行业与其他行业的人才需求的时候，我们已经得出了汽车行业人才，尤其是高端管理人才供不应求的基本事实。另外从企业竞争层面来看，国内汽车企业已经由区域内的竞争发展到跨区域，甚至全国市场，更有企业已经大步迈开国际化的步伐；不少企业经营的产品也由原来的少数几款变成了现在的多品牌多车型。业务的复杂性以及竞争的激烈程度日益剧增，这对汽车企业而言，无论是管理还是技术等领域高端人才的重要性也迅速突显。人力资源被许多车企提升至核心战略资源的高度。因此，我们看到车企间互相“挖角”，车企开赴海外招揽人才等新闻见诸报端。在今年的上海车展上，某知名外资企业甚至在展台现场打出大大的招聘广告，企业求贤若渴心态昭然。

而社会的浮躁心态，也是不少业内人士对人事变动频繁背后的担忧。伴随我国经济的高速增长和社会转型，社会不可避免出现不安定感和浮躁感，这种浮躁心态表现之一就是急于求成，只顾眼前利益，忽略未来。这也容易造成企业人才的流失以及盲目性流动。譬如，有些企业过分看重短期销量目标，忽视产品质量与长期利润。汽车销量上不去，销售高管立马换人，员工也在折腾中信心渐失。另有企业打着汽车的幌子，在资本市场挣“快钱”，车企经理人

职业青春因此耽误。业界应对这种迹象提高警惕，避免对整个行业造成伤害。



随着市场化程度日益加深，企业与人才之间的选择往往是双向的。目前，国内汽车企业按性质大致可分为三类：合资企业、民营企业与大国企。从企业对人才的需求来说，上述三类企业难分谁大谁小。在中国汽车市场仍未饱和之际，各路企业寸土必争，这些企业都对高端人才有较大而且急迫的需求。但是，对于个人来说，不同类型企业的吸引力却存在差异。在调查3关于“未来高端人才变动可能的趋势”的投票结果中我们看到，合资企业将是最受高端人才青睐之地。22%的投票者认为未来会出现人才流向合资企业的趋势。而认为人才将集中流向民营企业的也有15%。相比而言，认为人才会流向大国企的人很少，仅有8%。

合资企业一直以来都是中国汽车市场的主导者，这无疑对众多人才具有相当的吸引力。此外，通过对业内专家的访谈我们还发现，拥有相对成熟的现代企业管理制度与国际化品牌背景，这两大因素也促使合资企业成为许多经理人，尤其是“海归”人才的首要选择。而民营企业相对较灵活的机制，良好的发展空间以及有吸引力的薪酬也获得许多高端人才青睐。在2010年盖世汽车网与《21世纪经济报道》的联合调查中就发现，汽车业出现了国际人才逆流，汽车海归回流民企的阶段性趋势。这与民营车企近几年良好的发展势头分不开，另外部分民营车企实现对外出口同时，开始在海外设厂谋求全球化扩张，这都需要大量高素质人才，尤其是具备海外市场经验的人才加盟。而大国企虽是与国际汽车企业组建合资公司的主力，但由于这些企业本身并无多少有竞争力的产品，另外，大国企体制臃肿僵硬也受人诟病，吸引力相对小很多。

此外，在未来人才变动趋势的选项中，“技术人才得到更大重视”与“本土人才得到更大重视”也被认为是重要的趋势，分别获得了30%与21%的投票。

随着中国汽车市场的不断成熟，消费者对汽车产品的安全性、舒适性与多功能性等多个方面的需求越来越高。这将反过来促使汽车企业必须提升研发能力，以便及时推出新的产品与技术满足市场的需求。而这种趋势目前已经在国内汽车行业出现。国际化车企加快本土化研发，

自主车企推出新的产品进军新的细分市场，政府有意培养本土汽车工业的研发实力，这都意味着未来技术与研发人才将获得更大重视。另外，中国汽车人才研究会 06 年公布的数据显示，欧美成熟市场的研发人员约占汽车行业从业总人数的 30%，而中国这一比例仅为 8%。这也从侧面反映出我国汽车人才供需不平衡，需求的缺口使得技术与研发人才尤显珍贵。

而关于“本土人才得到更大重视”这一趋势我们从最近几起汽车行业关注度很高的人事任命可一窥端倪。任克莱斯勒（中国）汽车销售有限公司副总裁及克莱斯勒亚太区市场和传播总监郑洁升任公司总裁兼总经理，成为首位本土出身的外资整车企业的中国区总裁；曾任北京奔驰-戴姆勒公司执行副总裁的董长征出任丰田中国执行副总裁，成为丰田中国管理团队中职务最高的中国人；此前任职于上汽集团的中国职业经理人章宇光，成为雪铁龙公司的国际雇员，代表法方入职东风雪铁龙担任市场部部长。与此同步，此前任职于一汽大众的中国职业经理人吴少革，成为标致公司的国际雇员，代表法方入职东风标致担任市场部部长。

这一本土人才在合资企业的职位“升级”现象背后，是中国汽车市场的迅猛发展以及随之而来的巨大商业机会。随着跨国汽车公司纷纷加快中国战略调整和本土化程度进一步地加深，中国本土人才将具备更大的话语权与发挥空间。