



智享会

HR Excellence
Center

“蓝领”工人招聘精细化项目实践

Visiting us at  www.hrecchina.org





★ 人力资源智享会新浪官方微博

在新浪微博搜索：人力资源智享会HREC

在浏览器键入链接：e.weibo.com/hrec



★ 人力资源智享会微信公众账号

在微信查找微信公众账号：HRECChina

右侧二维码：扫一扫+关注

“蓝领工人”精细化招聘项目实践

中兴通讯 李晓明
中国·上海
2015-4

蓝领的定义

- 蓝领（Blue-collar worker）是西方传来的生活型定义，特指代从事劳动工作的雇员，因为他们干活时所着的工作服通常为蓝色，故而得名。蓝领经常被用来与白领比较，众多的操作类工人都被称作蓝领。
- 中兴通讯内部，“蓝领”指从事生产一线的员工。

分享大纲

1、中兴通讯情况简介

2、问题和挑战

3、如何应对

4、成效和总结

1.1 中兴通讯公司概况

■ 公司介绍

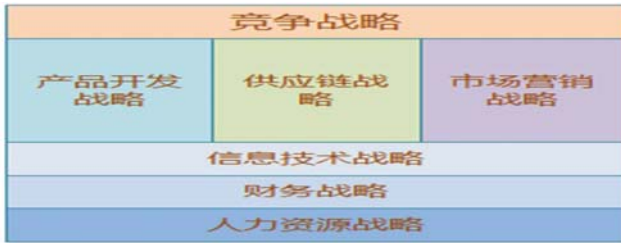
ZTE

- ◆ 总部位于深圳，成立于1985年；深圳、香港两地上市，是中国最大的通信设备上市公司，2014年全球营收814亿RMB；
- ◆ 业务涵盖运营商、终端和政企三大领域，市场覆盖全球140多个国家，手机产品做到美国前三；
- ◆ 注重研发和创新，2014年国际PCT申请量2179件，位居全球企业第三。
- ◆ 中兴供应链系统占员工总数的21%，其中“蓝领工人”约占13%。

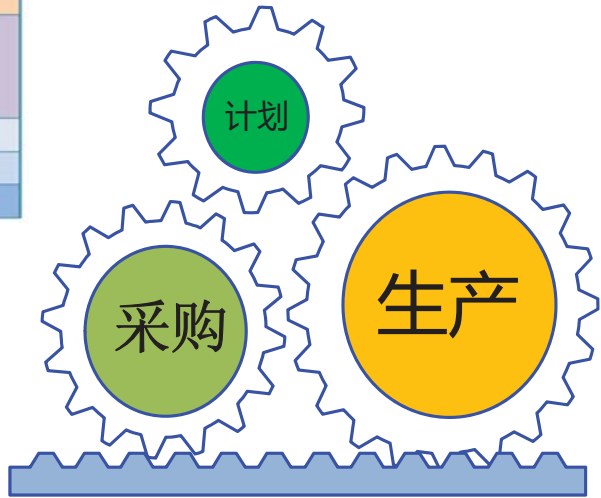


1.2中兴供应链战略(Open Supply Chain)

■供应链是支撑企业竞争战略的三大核心业务战略之一&核心竞争力之一



- ✓产品企业7大竞争要素均与供应链紧密相关
 - 价格、质量、交付可靠性、交付速度、应对需求变化的能力、新品改变的速度、产品的支持
- ✓企业竞争战火已从市场、研发延伸到供应链的争夺
 - 核心器件、关键器件
 - 交付周期、响应
- ✓产品型企业价值增值的实现70%在供应链实现
- ✓高速扩张后行业的利润保持主要来自于运营的精细化经营



- ✓ 计划是龙头；采购、生产是脊梁。
- ✓ 人员、物料、设备/场地是脊梁三要素

1.3须从企业战略高度对待“蓝领工人”的管理

- 在需求计划既定的情况下，内部运营效率是企业柔性交付、快速响应的决定性因素；
- 在内部运营计划既定的情况下，人员是确定柔性生产、



分享大纲

1、中兴通讯情况简介

2、问题和挑战

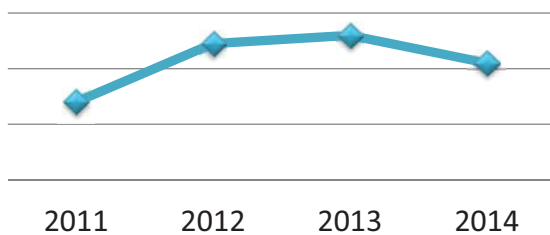
3、如何应对

4、成效和总结

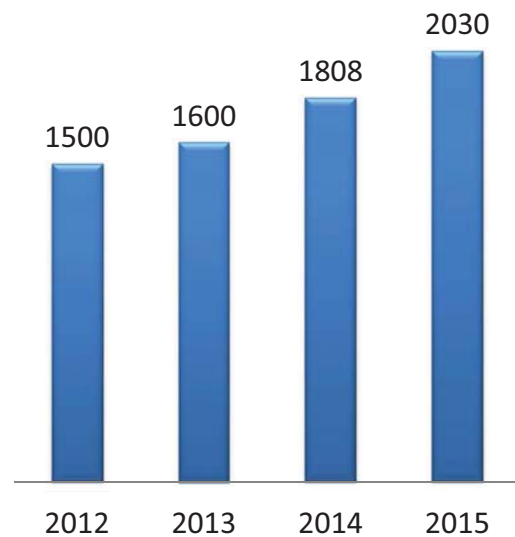
2.1 问题和挑战

■用工需求的挑战：薪资上升、离职率提升、需求量大

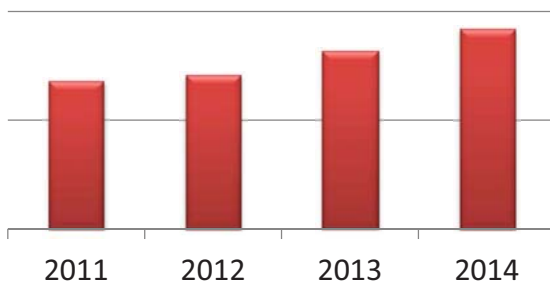
离职率跨年度比较



深圳市最低工资标准变迁

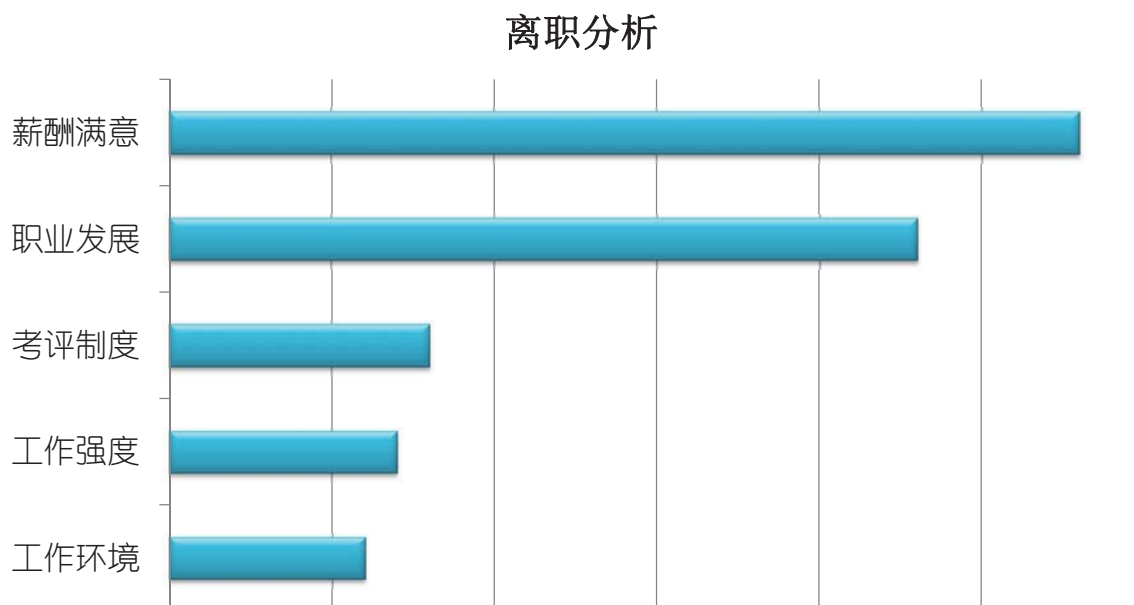


用工跨年度需求



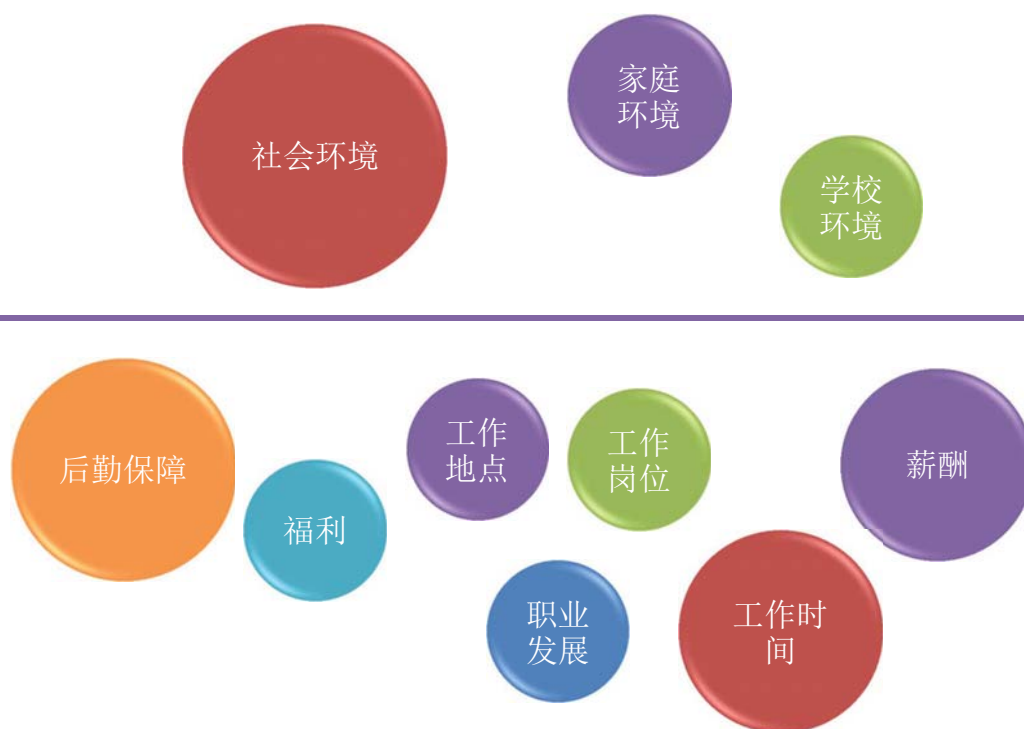
2.2 问题和挑战

■员工稳定性的挑战



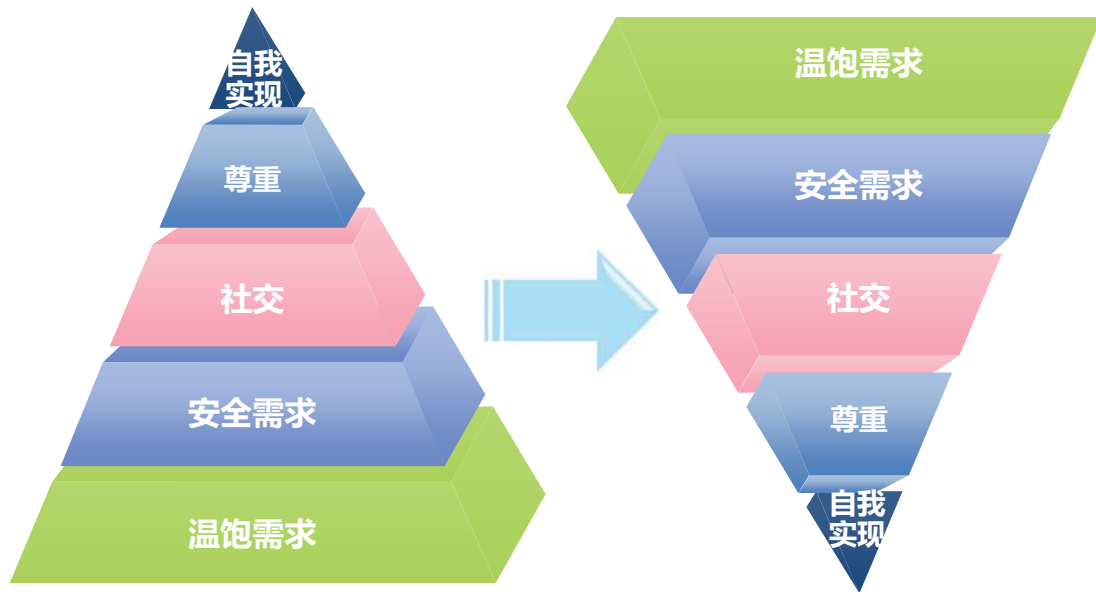
2.3 问题和挑战

■员工招聘的挑战



2.4 问题和挑战

■ “新生代” 就业观的挑战：“倒三角” 趋势



2.5 问题和挑战



“现在3000块你就想请一个民工？别开玩笑……
3000块你只能请一个大学生！”

分享大纲

1、中兴通讯情况简介

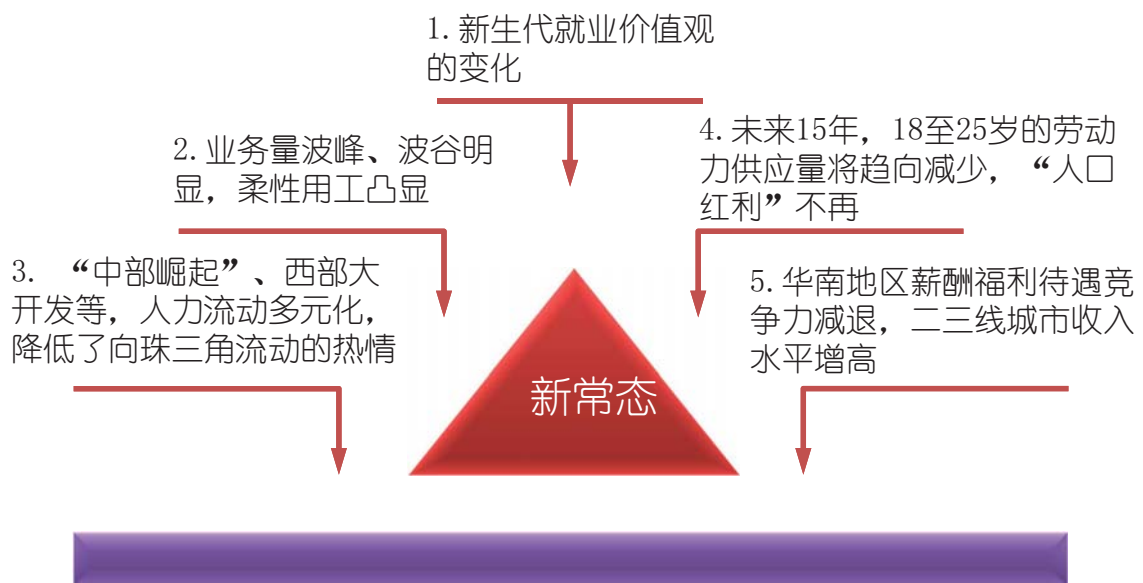
2、问题和挑战

3、**如何应对**

4、成效和总结

3.1 如何应对

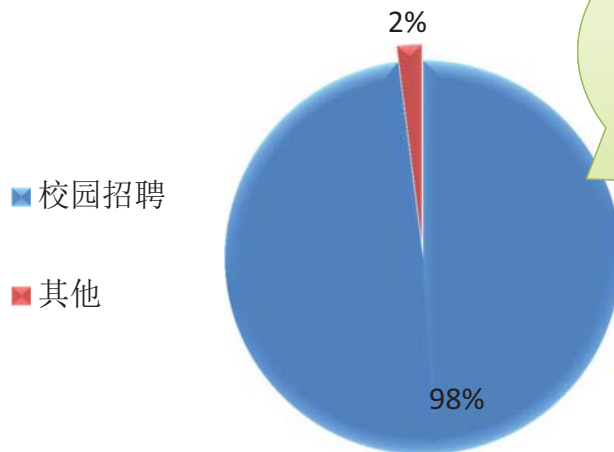
■用工新常态



3.2 如何应对

■中兴通讯“蓝领工人”的用工特色

- ✓ 中兴通讯98%以上的“蓝领工人”全部来源于校园招聘；
- ✓ 只招“中职/中专、高职/大专”。



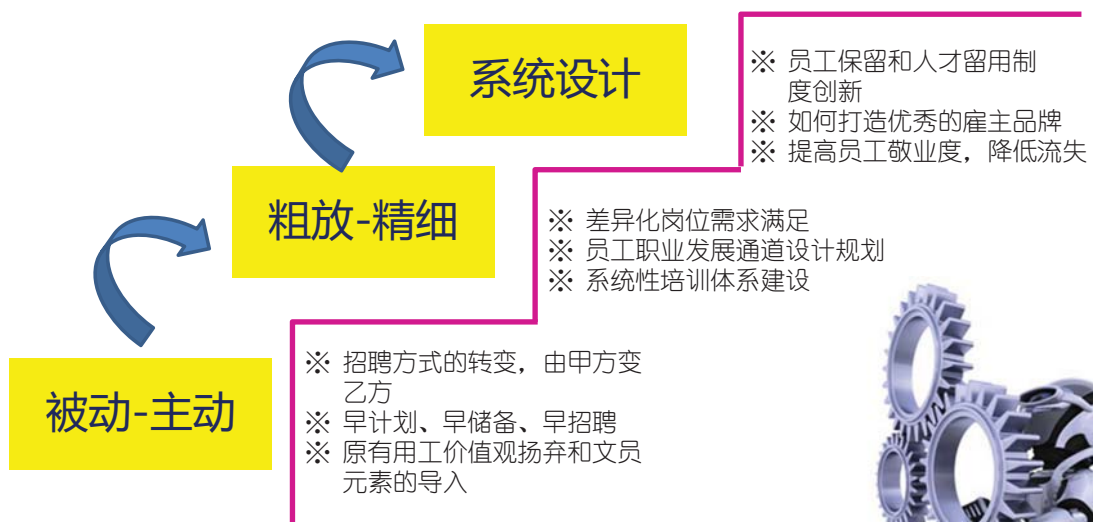
TIPS :

校园招聘优势：

- 企业认可度高
- 可塑性强
- 管理成本低
- 效率高

3.3 如何应对

■应对新常态：思路转换、举措转型



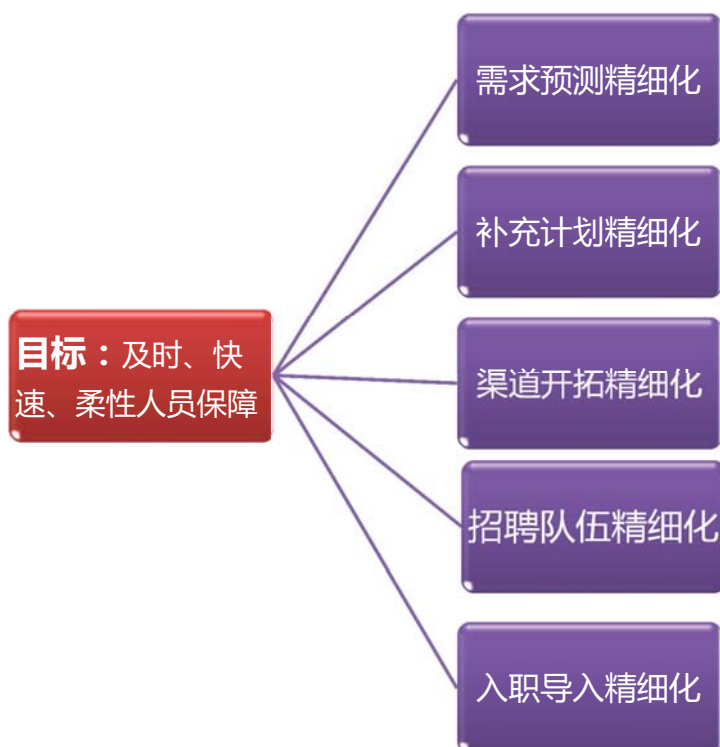
3.4 如何应对

■精细化用工项目总览



3.5 如何应对

■精细化招聘项目总览



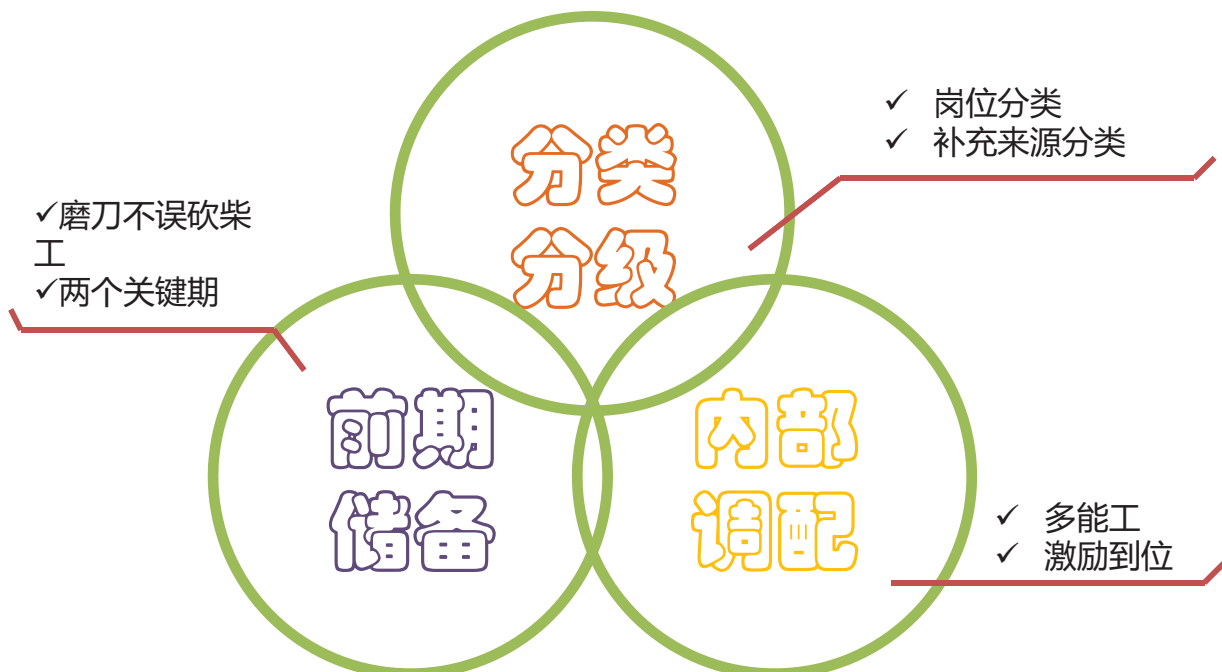
3.5 如何应对（一）

■精细化招聘项目——需求预测精细化



3.5 如何应对（二）

■精细化招聘项目——补充计划精细化



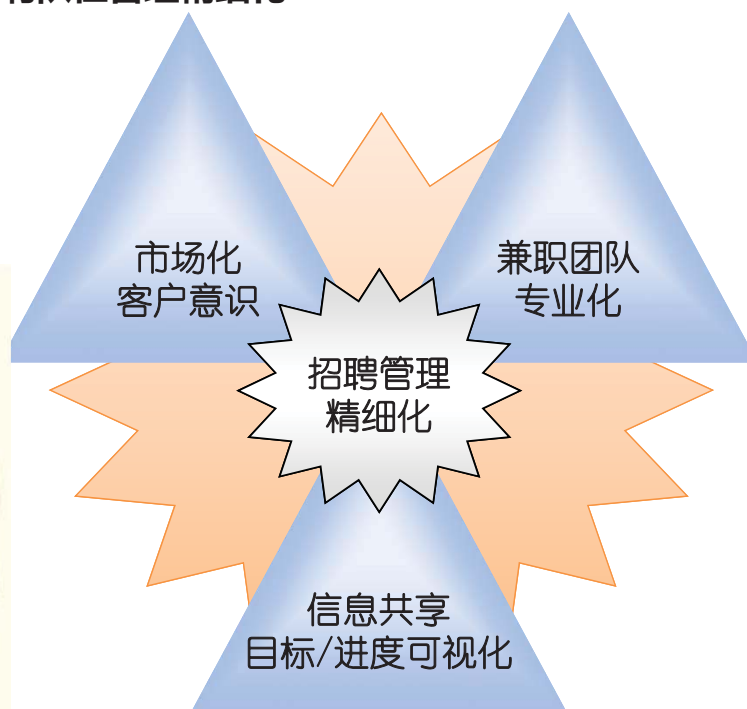
3.5 如何应对（三）

■精细化招聘项目——渠道开拓精细化



3.5 如何应对（四）

■精细化招聘项目——招聘队伍管理精细化



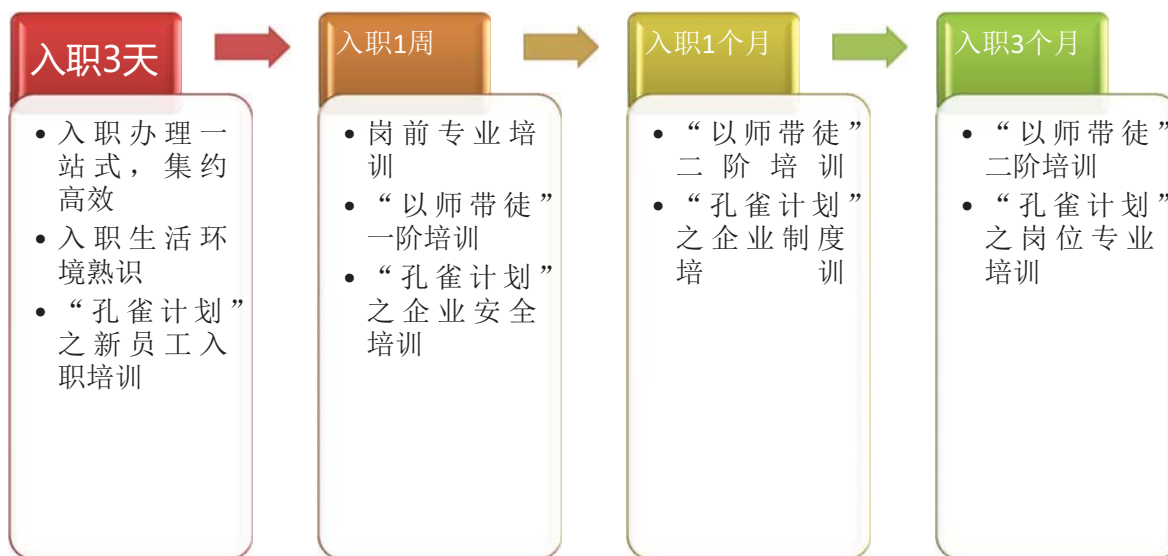
3.5 如何应对（五）

■精细化招聘项目——入职管控标准化、规范化



3.5 如何应对（六）

■精细化招聘项目——“3-1-1-3”全流程跟进



分享大纲

1、中兴通讯情况简介

2、问题和挑战

3、如何应对

4、成效和总结

4.1 成效和总结

■成效

维度	项目前	项目后
用工需求满足率		
入职3个月内人员离职/流失率		
员工初次认同度（第一印象）		
院校有效开拓数（个/年）		
人均招聘费用		

结束语

- ✓ 如何有效应对90、00后员工就业观、价值观的改变？
- ✓ 制造业自动化、智能化、智慧化的趋势不可逆转，一线对工人技能、经验的依赖越来越低，如何提升“蓝领”工人的专业自豪感和价值含量？



谢谢大家