



第八届工厂人力资源管理论坛

2020年7月1-2日，上海





联系我们

地址：上海市武宁路99号我格广场办公楼1001室

邮编：200063

电话：+86 21 6056 1858

Fax：+86 21 6056 1859

邮箱地址：marketing@hrecchina.org

网站：www.hrecchina.org





技术蓝领的职业发展之路

保隆科技

李发彬



李发彬

人力资源总监

上海保隆汽车科技股份有限公司

About
Me



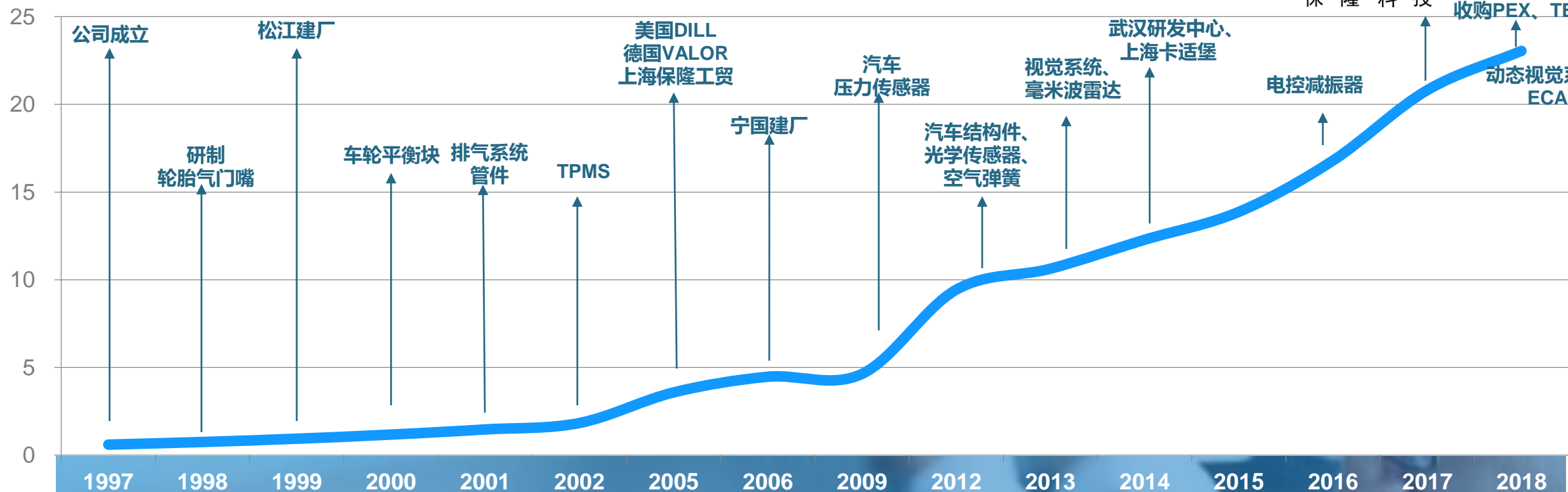
全日制管理科学与工程硕士
工商管理博士在读
国家二级心理咨询师
人才测评师
TTT授证讲师

- 深耕人力资源领域20多年。
- 创立和组建了某上市公司人力资源管理中心和企业大学。
- 建立和完善了人力资源战略框架、人力规划体系、任职资格管理体系、招聘管理体系、组织与人才发展体系、绩效管理体系、薪酬福利体系、员工关系体系和企业文化体系。
- 特别擅长各人力资源模块的制度与流程建设，以及集团大型人力资源项目的主导。

保隆科技

(A股主板 : 603197)

营业收入



+10%

近五年营业收入同比年增长均超过10%，年复合增长率超过18%

未来5年持续成长

TPMS胎压国标落地，未来5年汽车电子版块等将迎来持续成长



7

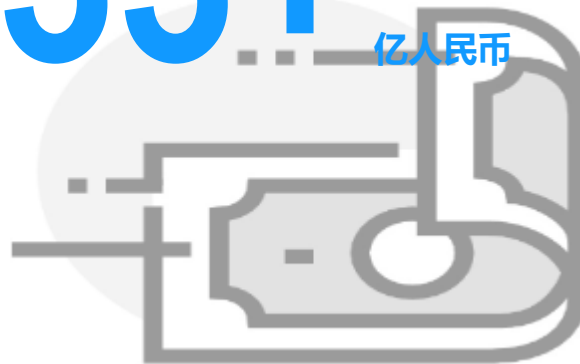
个生产园区

在全球主要生产园区：

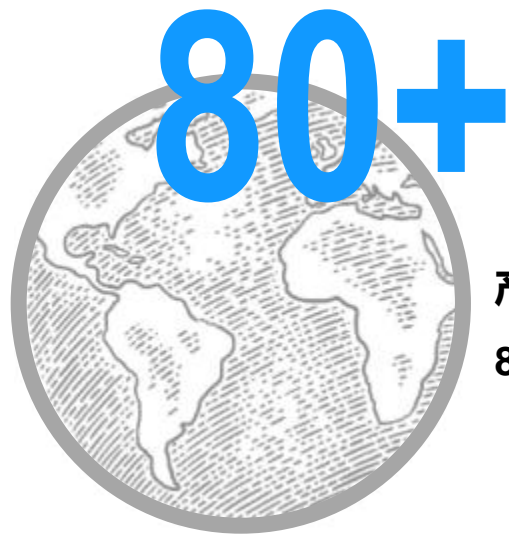
- 上海松江园区
- 安徽宁国园区
- 美国北卡园区
- 匈牙利埃尔德园区
- 德国布雷腾工厂
- 奥地利贝恩多夫园区
- 安徽合肥园区（在建）

33+

亿人民币



2019年全球合并营业收入33亿人民币



80+

个国家

产品远销全球

80多个国家和地区

4,000+

人



截止2020年1季度，全球员工总数超过4,000人

A large, white, 3D-rendered sphere with a soft shadow, serving as a background for the main title.

主目录

01

技术蓝领培养与发展项目的背景

02

职业发展路径与任职资格设计、认证



03

基于任职资格的培养与激励



技术蓝领培养与发展项目的背景

工厂介绍

工厂名称	装饰尾管工厂	气门嘴平衡块工厂	汽车电子工厂
产品介绍	 <p>排气管</p>	 <p>气门嘴、平衡块</p>	 <p>传感器、TPMS、ADAS</p>
成立时间	2001年	1999年	2002年
技术蓝领占比 (%)	10%	8%	5%

项目背景

01 外部环境



招聘难



激励难
留人难



发展预期

03 员工个人发展



职业发展路径与任职资格设计、认证

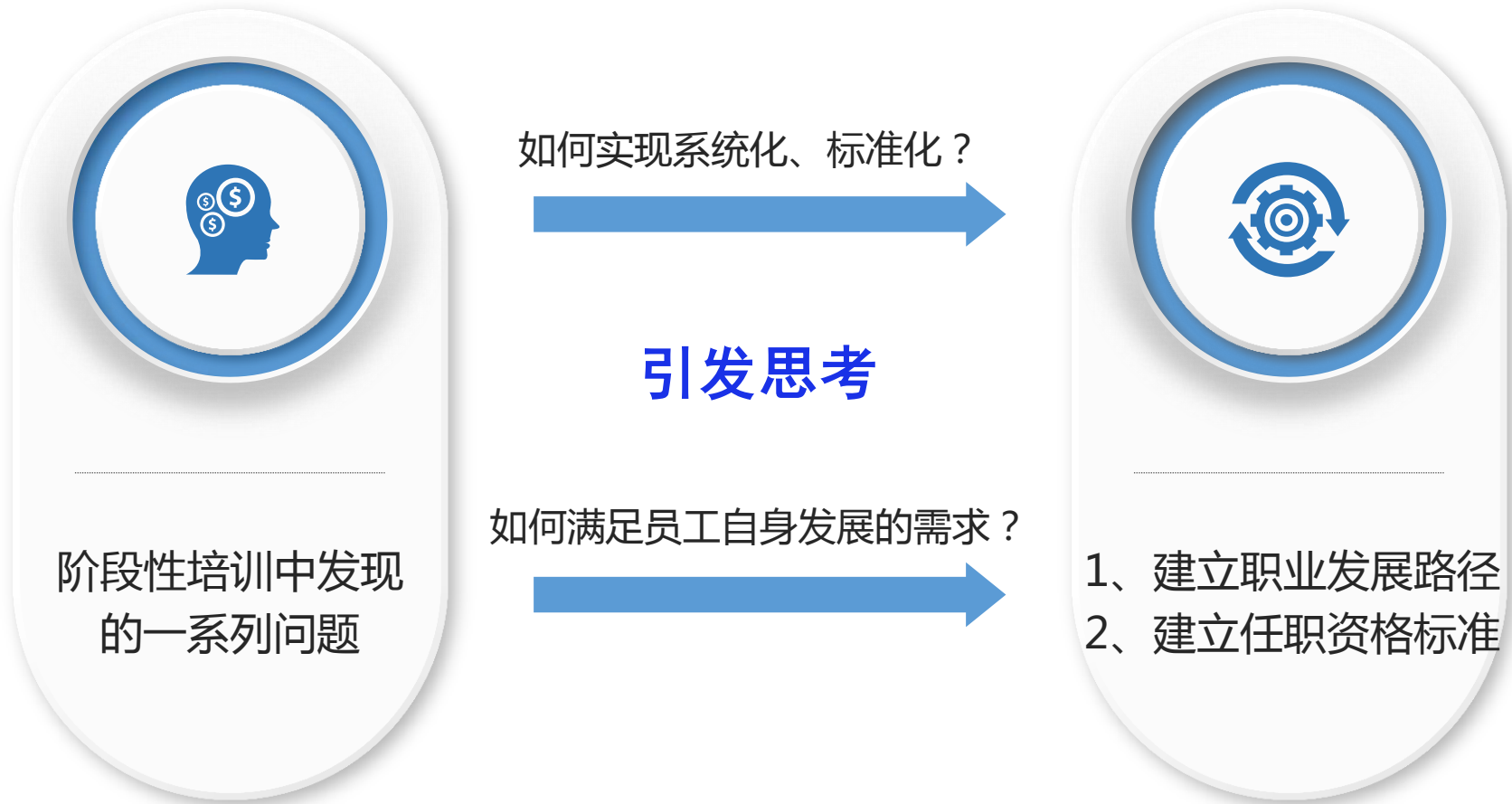
探 索

自2014年以来，集团下属的各工厂逐步开展各项技术蓝领能力提升培训。然而，仅取得阶段性成果，缺乏系统性规划和长效做法，主要问题：

- 1、仅能解决“点”上的问题，无法解决“面”上的问题。
- 2、仅能解决短期的问题，无法解决长期的问题。
- 3、无法满足员工自身职业发展的需要。



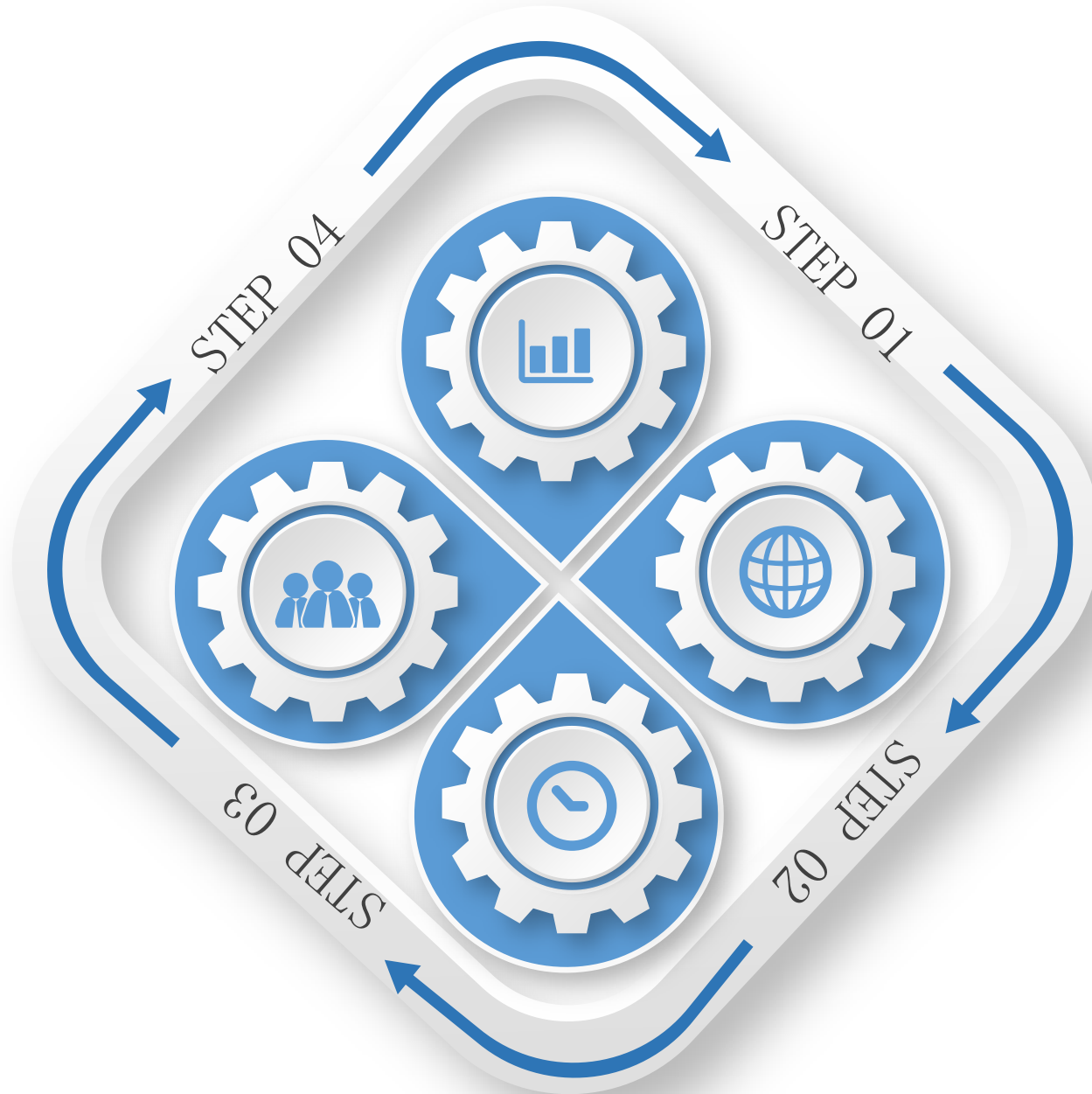
技术蓝领职业发展路径的由来



认证与定级

第四步
薪酬定级

第三步
首次认证



第一步
建立任职资格标准
以及认证办法

第二步
建立薪资方案

2.1建立任职资格标准

2.1.1 划分序列、职级

2.1.2 结构化认证标准

2.1.3 建立认证标准

2.2建立薪资方案

2.3组织首次认证

2.4薪酬定级



基于任职资格的培养与激励

人员培养流程

差距分析

结合任职资格评分结果进行差距分析，提取培训需求。

01

计划拟定

针对差距分析结果拟定下一年技术蓝领培养计划。

02

效果评估

理论测试
实操考核
技能练兵

04

培训实施

培训方式：理论培训+实操演练
教导方式：TWI-JI

03

激励



内部薪资合理拉开差距
(每月一次的内部薪资分析)



外部薪资保持竞争力
(半年一次周边薪酬调查)



资格认证赋能员工
(每年一次资格认证)

● ● ● 感谢

各位的聆听!



让更多人受益于
汽车科技的发展

