

郑立鲍：工作也是一种幸福

访中城建第六工程局集团有限公司人力资源部副总经理郑立鲍

导语：说起工作，你是怎么看待的呢？在现今浮躁的社会风气下，许多人对于工作更多的是一种抱怨，难以全面地看待工作。静心地想想，其实，工作也是一种幸福，不仅能够让自己的日子充实，也给别人带来了帮助。“我觉得自己在工作中的最大收获是一种幸福感。在四年的人力资源管理工作中，通过与员工沟通，利用我自己的所知，能够为员工排忧解难，我觉得自己从中收获了一种幸福感。”中城建第六工程局人力资源部副总经理郑立鲍在谈及自己所从事的人力资源管理工作时如是说到。



中城建第六工程局集团有限公司人力资源部副总经理郑立鲍

人物志：

人物：郑立鲍

职务：中城建第六工程局集团有限公司人力资源部副总经理

《职业的力量》：郑经理，您好，我们知道，中城建第六工程局集团有限公司是一家国企，国企一直是许多求职者的首选目标，您能否介绍一下您与中城建第六工程局的故事呢？

深圳市一览网络股份有限公司
ShenZhen Elanw Network Co.,Ltd.
全国统一服务热线：400-884-1001

地址：南山科技园南区数字技术园 B2 栋 4A
Add: Room A, 4th Floor, Block B2, Digi-Tech Park,
High-tech Industry District South, Nanshan Shenzhen

电话 (Tel) : 0755-86133725
传真 (Fax) : 0755-22632616
网址 (Web) : www.YL1001.com

郑经理: 我是2010年6月份毕业的, 毕业之后就进入中城建第六工程局了, 一直都是在这家企业里工作, 并且一直做人力资源管理的工作, 最初进来的时候做的是基础的人力资源工作, 慢慢地, 一边工作一边成长。

《职业的力量》: 您当初选择人力资源管理的工作是因为那是您的兴趣所在吗?

郑经理: 是的, 我大学时学的是企业管理专业, 需要学习人力资源管理的知识, 通过大学四年的学习, 对人力资源管理产生了比较浓厚的兴趣。考研成功之后, 我就选择了人力资源管理的方向。通过研究生阶段的三年学习, 对于人力资源管理有了一个更深刻的认识。

《职业的力量》: 从您毕业的时间算来, 您在建筑行业从事人力资源管理的工作也有差不多四年的时间了, 您是怎么看待建筑行业的人力资源管理的呢?

郑经理: 根据四年来一个观察与比较, 建筑行业的人力资源管理正处于一个转型期, 正在经历由过去比较陈旧的工作模式、管理模式向新的模式转变。建筑行业的人力资源管理与其他行业如 IT、金融等的不同, IT、金融等的人力资源管理比较成熟。与这些行业相比, 整体上而言, 建筑行业从业者的文化素质水平要显得相对低一些, 大部分建筑行业的从业者接受的教育比较少, 尤其是在过去的二三十年, 整个建筑行业的从业者像一支土八路, 许多没有接受过基础教育和专业教育的人都可以做, 只要肯吃苦, 能做事就行。但是, 随着行业的发展, 建筑行业的机械水平越来越高, 规章制度也越来越规范, 因此, 建筑行业对于从业者的职业素养与专业技能的要求也相应地提高了许多。现今, 在上岗之前, 建筑行业的从业者必须要经过岗位证培训、资格评审、建造师考试等。与过去从业者相对较低的受教育水平相比, 现在对于建筑行业从业者的要求通常都是中专以上的学历, 并且学习的是相关的专业, 如土木工程、工程管理、工程造价、工民建等。

在这样的大环境要求下, 我们公司在人力资源管理上做出了相应的对策。首先是采取措施鼓励和引导员工去学习建筑行业相关的知识与技能。对于因为历史原因造成学历、知识上达不到要求, 但工作表现优秀的员工, 公司则采取优惠政策, 让他们接受函授教育和继续教育, 考取相应的证书, 以便让他们能够评上相关的职称。有了相关的学历证书之后, 他们还可以继续考取行业所需要的资格证书, 如建造师、造价师、安全师等。



《职业的力量》: 我们知道, 人力资源管理工作的对象主要是公司里的员工, 以您的工作经历为例, 您觉得现今的人才结构会给人力资源管理带来什么样的挑战?

郑经理: 从现今的人才年龄结构来看, 80、90后作为新生代员工, 他们已经成为主流的就业群体。以我所在的公司为例, 我最初进来的时候, 公司一些主要的管理岗位几乎看不到80后, 但是这几年, 一些重要的管理岗位, 特别是一些中层的管理岗位出现了不少80后的身影, 他们的年龄主要集中在80~85这个层次, 包括我自己本人, 都属于80后。

从我所接触的员工来看, 现今80、90后新生代员工所表现出来的职业价值观与老一代员工所表现出来的有着明显的差异, 他们对自己的职业规划、职业价值感、社会使命感与60、70后不大一样。新生代的员工与改革开放之初下海潮的人们一样, 敢于创新、敢于挑战, 不怕困难险阻, 表现出强烈的创新欲和成功欲。另一方面, 现今有大部分80、90后还处于单身阶段, 他们工作更多的是追求个人价值的发挥以及自身个性的发展, 当他们觉得个人价值得不到发挥, 自己的个性得不到发展时, 他们就会选择离职。而60、70后绝大部分都已经有了家庭了, 很多时候他们并不只是完全为了自己工作, 更可能会是为妻儿、为家庭工作, 因此, 他们更多的是追求一种稳定, 这种价值观的差异在各行各业里都可以看到。

对于80、90后这种个性的发挥, 我觉得挺好。放在大的人力资源环境下, 如果员工都拘束于条条框框, 那么就难以有更多的创新, 现今宏观的人力资源环境就需要这样一种追求个性、勇于创新的人, 需要通过创新创造更多的价值与财富, 推动企业和社会的发展。

《职业的力量》: 确实如此, 您刚刚说到您工作差不多四年了, 而且一直从事人力资源管理的工作,

回顾这四年左右的工作历程，您在工作中的最大收获是什么？

郑经理：我觉得自己在工作中的最大收获是一种幸福感。在四年的人力资源管理工作中，通过与员工沟通，利用我自己的所知，能够为员工排忧解难，我觉得自己从中收获了一种幸福感。



《职业的力量》：那么您对于自己未来的职业有什么样的规划呢？

郑经理：我想我会一直在人力资源这个方向走下去，想在员工培训方面多下功夫。一家企业如果培训安排得合理的话，那么就可以不断提升产出，特别是在现今中国高等教育制度与生产脱节严重的情况下，企业需要加大对员工的实战培训。

在具体方面，一方面要做好技术方面的培训，如施工员、安全员、材料员、资料员、造价员，进行有针对性的岗位培训，既要进行内部培训，也会外聘讲师或者专业的培训机构进行培训，培训结束之后员工可以取得相应的资格证书。另一方面，其他一些非技术岗位则进行一些职业素质的培训，包括管理水平、沟通技巧、行政礼仪等方面的培训。

《职业的力量》：当下正有许多人离职跳槽，但是，其中有大部分人的跳槽离职是比较盲目的，您是怎么看待的呢？

郑经理：对于一些盲目跳槽换工作的职场人士，我觉得他们应该先学会对自身有一个深刻性的认识，衡量一下自己，理清跳槽的原因，尤其是一些刚毕业出来工作时间不长的员工，要知道自己跳槽之后是否

真的能够获得自己想要的东西,盲目和频繁的跳槽只会得不偿失。当所在的公司制约了个人的职业发展,给不了与员工自身价值相对称的福利报酬时,跳槽到一家能够给员工好的发展机会的公司是可以的。

《职业的力量》:每个人都希望自己的工作可以做得开心,同时获得理想的报酬,这也不是不可能的,您觉得一个身在职场的职业人士应该怎样走好自己的职业之路呢?

郑经理:对于工作,以人力资源管理的工作为例,要想在人力资源管理的职业旅途上走得更好,我认为首先要脚踏实地,以务实的态度去做事。比如说,如果一个人接受过良好的专业教育,那么,在工作之后就应该积极地把所学到的专业知识应用到岗位上,同时,结合企业本身的特点进行有效地发挥,学会实事求是,不要照本宣科,或者只是网络上去搬一点,书本上去挖一套。其次,工作之余不要忘了学习,学习是一辈子的事情,我们在做人力资源管理时会鼓励别人去学习,同时,我们自己也要学习。

关于一览《职业的力量》

一个职业成就一个人生,一段人生成就一个人物;一个人的职业人生就是一个行业、一个产业、一个地域、一个国家发展变迁的缩影。聚焦职业本身,以不同个体的成长历程为纽带,从一段故事、一场经历、一次感想中去挖掘、思考职业成长的环境、职业本身的发展,从而给予从事该职业的群体对于人生观、价值观一定的影响和指导,这就是职业的力量。

一览职业,未来动力。更多精彩内容,请登录:<http://zhiye.yl1001.com/>