



## 始终保持一颗笃定的素心

经营管理部 王淑坤

加入中汽国际是我个人职业角色的重大转变,异于过往的工作氛围,让我知道一直停留在内心的舒适区域是不可原谅的。适逢公司改革人力资源管理架构,我理解,公司优化组织机构和人力资源配置是顺势的抉择,也是沉潜后的腾跃,对于刚刚加入公司不久的我,更是一次可遇而

不可求的机会。

加入公司半年多来,我秉持专业精神为各业务部门和职能部门提供法律支持和服务,同时对公司法律事务管理现状进行梳理和反思。倚重领导与同事的支持和认可,我通过竞聘走上了新的工作岗位,有机会将对法律管理工作的思考和筹划付诸实践。今

后工作将着力于加强法律管理基础工作、健全法律风险防范体系,最终推动法律管理从权益维护向价值创造的转变。加强合规文化建设,逐渐使依法治企、诚信合规成为每个人的内生理念和自觉行为。我自己和经营管理部(法律事务部)团队的每一位成员将始终保持一颗笃定的素心,勤勉、精进……



## 展示自己 挑战自我

国际贸易一部 田丽妮

2014年的日历刚刚翻开崭新的一页,公司的竞聘上岗就如火如荼地展开了。抱着努力工作,勇于挑战的心态,我毫不犹豫地报了平时想也没想过的岗位。

我告诉自己:积极参与就是展示自己一种努力向上,追求进步的姿态,尽管结果可能会事与愿违,但我也展示了自己,挑战了自己;即便是失败,这样的经历也是一份宝贵的财富,我又向成功接近了一步。如果只是等待

观望而任凭岁月蹉跎,我永远只能原地踏步,停滞不前;而作为一名业务人员,勇于挑战,不畏挫折本身就是业务人员必须具备的基本素质。

竞聘,就是公司通过公平公正公开的方式储才、用才,就是为了给有抱负有想法的员工施展才华的舞台,泰戈尔说,“如果你因为错过太阳而哭泣,那么你也将错过星星”,公司已经为我们搭建好了这样的平台,给予了我们这样的机会,只要把握好机遇,相

信一份耕耘,一份收获。

我的竞聘讲演并不完美,但是最终公司却给了我履新的机会。这不但表明了公司在用人制度上公平竞争、优胜劣汰的决心,也说明了公司培养人,激励人,包容人的气度。我将怀着一颗感恩的心走上了新的岗位,在有限的工作时间,发挥自己最大的价值。以饱满的热情和主人翁精神,不辜负领导寄予的厚望,踏踏实实做人,兢兢业业做事。



## 变则通,通则久

经营管理部 李利

“易:穷则变,变则通,通则久,是以自天佑之,吉无不利”。公司今年伊始实行的竞聘上岗,正是传统干部选拔任用和员工上岗方式上的“穷则变”,是论资排辈、平衡兼备、转轮子等消极等待思想的破冰,是传统少数人选人、在少数人中选人的“封闭化”运作方式的突破,更是培育“能者上、庸者下”用人新机制,最终实现“人尽其才,物尽其用”新局面的必由之路,无疑是公司管理提升的新创举。

竞聘上岗是市场经济条件下经济组织发展到一定阶段的产物,核

心在于“竞”和“聘”。“竞”即竞争,是经济组织参与者的个人行为。以“能者上、庸者下”为原则,通过竞争激励机制的实施,充分调动广大参与者的积极性和创造性,以期提高经济组织劳动效率和核心竞争力。聘任是经济组织的组织行为,所体现的是该组织对其人力资源的使用与调度。前者是前提和形式,后者是内容和结果,前提的正确与否直接导致结果的公正偏颇。

不忘初心,方得始终。以人为本,激活人力资本,实现人力资源效益最

大化乃是竞聘上岗机制的初心。正因如此,选人者或被选者或组织者在参与其中时,理应“自反而缩,虽千万人,吾往矣”,或甄选或角逐或组织;更应怀有一颗平常与公正之心,来诠释自己的角色,让竞聘变得纯粹,并从中赢得尊敬。

“文武之政,布在方策。其人存,则其政举;其人亡,则其政息”。期许借此竞聘上岗良机,公司上下“莫不尽其美,致其

用,上以饰贤良,下以养百姓而安乐之”。如是,“自天佑之,吉无不利”。



## 个人与公司的共同成长

战略发展部 李创

这次公司推出的竞聘活动非常令人激动,虽然岗位设置和职位条件不可能使所有人满意。但是通过调整一系列的组织架构和岗位设置,使不少希望与公司共同发展、认同公司价值观的员工有了信心和动力,可以在公司转型升级的关键时刻找到适合自己的岗位。

我认为只有差异化的核心竞争力才是实现公司长远发展的内生动力,而对于个人来说,能否拥有差异化的核心竞争力是个人能否实现自身价值的关键因素。本次竞聘,大多数人都只报了自己所在部门的职位,但我报了三个部门:国际贸易一部、经营管理部、战略发展部。除了所在的战略发展

部之外,选择其他两个部门主要是考虑个人条件和公司发展的结合。国际贸易一部:展贸结合是通过展览来实现贸易,是为展览提供贸易机会等增值服务,公司高速发展的关键是通过展贸结合将贸易等相关业务做大做强。经营管理部:通过经营管理这一关键环节是可以将公司的战略目标与具

体业务相结合,能够通过业绩考核这一手段促进业务的协同发展。

不管这次竞聘结果如何,个人都能从审视自己的资源能力和职位说明书所列明的要求来体会自己的长处和不足。只有补足自己的不足,加强自己的长处,个人才能不断地成长。



## 竞聘让我成长

国际贸易二部 陈恒超

此次竞聘部门总经理助理岗位,一开始我并没有充足的信心,是领导的信任与鼓励、同事的支持,让我有勇气站在竞聘的舞台上去重新认识自己、挑战自己。

公司此次从长远发展角度出发,破除论资排辈、平衡照顾的旧观念和框框,通过公开竞聘的方式改革人事制度,为全体员工尤其是优秀青年员工搭建了一个充分展示自我的舞台,同时又通过能上能下的竞聘机制充分调动了员工的工作积极性,真正实现让想干事的人有机会,能干事的人有舞台,干成事的人有发展,不干事的人有危机。

竞聘提供了一次难得的重新认识自我、锻炼自我、提高自我的机会,只有参加竞聘才能让公司的领导、同事更全面认识你、了解你。这次竞聘让我受益匪浅,通过竞聘,我发现自己缺乏大局意识,在平时工作中只关心部门的发展,却很少思考公司整体发展。另外竞聘现场评委们随机提问,问题都比较灵活,让我看到了自己的不足之处,我将在今后的工作中通过不断地学习来提高自身的综合能力和应变能力。



## 没有危机感 就没有动力

资金及预算管理部 曹曦

竞聘对于我们每个人都不陌生,只是因为时间的久远,让我们忘记了畅想、总结和深思的感觉。当初来到企业怀抱希望,早已被繁杂的事务磨平了棱角,把危机意识抛在脑后,渐渐地我们丢失了“工作”的感觉,而仅仅在“干活儿”。

在职竞聘区别于入职竞聘,它所考量的是能力而不是学历,所提出的问题非常灵活,应对者必须对实际问题进行分析解答,答案也并非固定的,必须结合自身经验阅历以及处理的客观效果来作答。在职竞聘具有极强的针对性,对岗位的了解,对公司的了解,对业务的了解都考虑在内。相比入职时的紧张与患得患失来说,在职竞聘更加考验心理因素和实际业务操作能力。

竞聘本身带来的刺激远比保住职位的意义要深远的多。通过这次竞聘我更感触到工作岗位对自己的重要,明确了自己在公司的定位,也看到了那么多在专业技能和知识面上强过我很多的人。我们日常的工作和生活需要这样的刺激,没有危机感就没有动力,就像电影里说的那样:生活不在于呼吸之间,而在于窒息的那一刻!