

人才风向 | Rencai Fengxiang

上半年人才市场稳中求变

就业市场的反弹往往会比经济复苏的信号来得晚一些。人才资源服务机构前程无忧日前的统计显示,今年上半年,其招聘网站的职位发布数呈逐月增加态势,从5月开始保持150万个左右,这表明国内人才市场处于基本稳定的状态,但其中也有一定的变数。

从不同性质企业的招聘情况看,今年上半年总体招聘格局趋稳,以民企/私企/非上市公司最盛。国企的网上发布职位数虽然所占份额不大,但国企很愿意为专业人才尤其是中高层人才花钱,希望能招到优秀的人才。外商独资企业自去年第三季度开始,招聘需求破冰回暖,且每月均保持2000-5000个职位数的增长量,但在短时间内难以回到鼎盛时期。合资/合作企业的招聘数量在持平中保持小幅回升。据前程无忧统计数据,今年上半年,除吉林市的网上发布职位数表现平外,全国各大城市的招聘需求均保持较明显增长。

和去年年中的求职目标城市有所不同的是,根据调查,若要离开一线城市的话,有23%的受访者表示愿意把未来的目标瞄准武汉、重庆、西安等中西部城市;21%的受访者表示愿意选择南京、杭州、苏州等东部沿海的二线城市;另有9%的受访者选择大连、青岛、哈尔滨、沈阳等北方城市。

根据前程无忧日前所作的“2010年年中个人跳槽意愿”网上调查显示,35%的受访者表示近期没有跳槽打算。在那些已经跳槽的受访者中,有21%的人实现了转行或转岗。经历了金融危机后,雇员的危机感更强烈,对于职业生涯的规划更谨慎,如果所处行业走下坡路,或是所在岗位发展受阻,他们会比以往更加积极地寻求转行或转岗。

从各行业的恢复情况来看,保险、餐饮、广告、半导体、汽车等在金融危机中遭受重创的行业无论是业绩还是招募需求都在恢复。

延伸阅读

上半年这10个行业需求最旺盛

智联招聘刚刚发布的上半年人才市场需求情况报告显示,2010年上半年人才招聘市场开始反弹,企业招聘人数数量增长,需求最旺盛的10个行业分别是:销售推广、市场公关、房地产类、行政后勤、客户服务、财会审计、IT类、加工制造、金融类和旅游娱乐。

智联招聘依据其招聘网站的数据分析认为,与往年进入平缓期不同,2010年第二季度的招聘需求虽在5月份稍微下滑,但6月份继续增长。第二季度,劳动力市场的供给量和需求量都在放大,环比增幅都接近20%,说明市场发展的基本面是好的。但从环比增长的幅度来看,需求的增幅较一季度有较大回落,说明劳动力市场需求的扩大动力有所不足,还要看下半年经济发展趋势而定。

与往年工程技术人员需求为主不



同,产品开发成为今年上半年制造类人才的主要需求。这份报告还显示,环保类岗位人才紧缺。同2009年同期比较,2010年上半年环保类岗位数量有大幅增长且有持续增长的趋势,但职位申请人数却呈现下降。

与此同时,房地产经纪人招聘难

(新华社)

市场快讯 | Shichang Duanxun

京津冀互认高级人才户籍

北京市政府8月2日向社会发布《首都中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》(以下简称《人才发展规划纲要》),其中,首次明确提出,北京将逐步推行京津冀地区互认的高层次人才户籍自由流动制度。

另外,今年年内,经过认定的200多位海外高层次人才也将受聘为北京市特聘专家,在出入境、子女入学、医疗、住房等方面享受相关绿色通道待遇,并全部纳入北京市社会保障体系。

目前北京市正在制定具有国际竞争力的海外人才吸引政策,完善人才薪酬、税收、社会保障、医疗、住房、子女入学等配套政策。

(大洋)

挖角麦肯锡 借江南 CEO 履新

俏江南在继创始人张兰后,又增加一位女性领导者。据悉,张兰已挖角麦肯锡全球董事合伙人魏蔚担任俏江南CEO。接下来,俏江南计划推动一系列管理改制和扩展计划。

魏蔚有10年咨询公司经验,此前,其还在网络科技公司任职。

目前俏江南拥有主打品牌“俏江南”和休闲品牌“蒸”,前者约50家门店,后者4家门店,主要在一线城市和二线发达城市布局。“另外一个时尚餐饮品牌SUBU已经回购,暂时不在国内发展,我们接下来会在全国布局俏江南和蒸两大品牌,选址不会是简单地看一线还是二线,我们会以城市群的概念来区分,比如某一个区域内是否适合开设3-5家俏江南系列餐厅,假如合适则会集中布点。”魏蔚表示,目前“俏江南”有7家加盟店,但考虑到管理控制,所以今后在国内将停止加盟业务,而对“蒸”则可能考虑开放加盟。

魏蔚同时透露,此前俏江南曾经将日本作为海外市场展店的首站,但因日本金融风暴后市场低迷而止步,不过俏江南依旧会在全球一线城市范围寻找拓展机会,比如巴黎、伦敦等。

(乐琰)

家具人才交流会9月举行 职位年薪均在4万元以上

第九届中国家具中高级人才交流会将于9月2日在广东省东莞市厚街镇举行,提供的职位包括生产副总、销售总监、人力资源经理、研发设计师、品质经理等,年薪均在4万元以上。

据介绍,今年我国家具内销、外销均呈快速回升态势,同时调查显示,九成以上的家具企业均出现不同程度的人才短缺,其中300-800人规模的大中型企业最缺销售与研发型人才,而企业高薪揽才的重要途径之一就是家具展销会期间的人才互动。据悉,已有不少珠三角、长三角及其他重要家具生产区域的知名企业表示将参加此次交流会。

(陆勇)

天津大多餐饮业陷“用工荒”

今年年初至今,已有近150家天津餐饮企业找到天津市烹饪协会,希望能找到合适的大堂经理、厨师等人才。市烹饪协会会长郭立久表示,今年餐饮企业的“用工荒”现象比往年都要严重,不仅服务员、连厨师、大堂经理这样的职务,不少企业都招不上人。

据了解,目前天津市招聘餐饮工作人员的待遇普遍在1000元至1500元之间,但有些餐馆的服务人员可以拿提成和奖金,不少餐馆还包食宿。工资不高可能是餐馆“用工荒”的重要原因,但不是主要原因。

(记者 马根)

券商喊出“年薪破百万元”挖人 1:10万 投资顾问奇缺

1:10万,这是投资顾问人数与沪深两市有效账户数量之比。相对于庞大的证券客户群体,目前能够执业的投资顾问人员仅是九牛之一毛,巨大的人才缺口正倒逼券商加大客服分析师转型力度,而一股“投资顾问热”也随之再次兴起。

中国证券业协会数据显示,统计在列的96家证券投资咨询机构共拥有1205名注册证券投资咨询业务人员,而同一时期沪深两市的有效账户为1.27亿户,两者比例达到1:10万。数据还显示,拥有证券投资咨询顾问数量达到20名以上的券商仅有12家;其中,申银万国的证券投资咨询顾问公司以123名注册投顾人员位列第一。

“有些公司恐怕在总部层面也找

不到一名成熟的合格投顾人才。”光大证券副总裁王宝庆表示。

与快速增长的国内证券市场相伴生的一个现象,就是投资顾问人才存在巨大缺口。如何填充投顾人才队伍已成为各大券商经纪业务转型当务之急。

事实上,部分老牌券商的分析师储备并不少,通常也为客户提供荐股等服务。因此该群体最有可能向投资顾问转型。但即便加上这部分潜在投顾人员,相比存量客户,仍是杯水车薪。以申银万国、国信证券等券商为例,其具备相应能力的分析师大致在千名以上,但覆盖客户的比例仍不到1:1000。

对于券商而言,通过咨询业务深挖客户价值意味着必须加速分析师

向投顾人员转型,而投顾人员进驻营业部以实现落地服务则成为未来券商经纪业务决胜的关键。

据记者了解,在投顾人才的配备上,多数中型券商拟定每家营业部配备5-10名投顾人员,其中,相当一部分是每家营业部原有客服分析师转型而来。同时,一部分大后台制的券商正着手将隶属于市场部的客服分析师转型为投顾,并将其下放至营业部,每位投顾服务200名以上客户。投顾人员搭配经纪人,对客户做调研,并对特定客户做一对一的指导。

不过,尽管券商在投顾人才方面大力投入,但在搭建投顾人才队伍的过程中,券商仍面临着内训体系不完善等瓶颈制约。据了解,目前业内尚无一家券商拥有独立的培训部;多数券



商甚至根本没有像样的培训部门。此外,在人员选择上,国内对于投顾人才的门槛较高,所选群体较为单一,比如更多倾向于录用名牌大学财经领域的毕业生等,这也导致投顾人才后备不足;而事实上,国外在招聘和录用投顾人才时,对专业知识的要求并不高。

在这种内训不足而储备资源又相对匮乏的背景下,从外部挖人自然

成了各大券商的首选,而投顾的薪酬也随之“水涨船高”。已经有业内券商喊出了“年薪破百万元”的口号挖人。

相比之下,国信证券先人一步。该公司计划在两年内培养2000名投资顾问,所培训的人员均由营业部选送,以达到人才落地的目的。目前,该公司已经培养了近千名结业生。

(黄兆隆)

七成人对薪酬不满

5个人中有1个对薪酬“很不满意”

创业中国(www.cyzg.com.cn)与创业城(www.cycheng.cn)、优创业(www.ucy.cn)联手,近期推出的职场人薪酬满意度调查显示,超过七成的职场人难以对自己的工资条露笑颜,超过五成的人曾为了薪酬福利而另寻东家,31.48%的职场人渴望未来飞升高薪阶层。

无论何种员工满意度调查,薪酬福利都是非常重要的晴雨表。此次调查中,这个“晴雨表”的天气状况阴转多云,令人堪忧。25.23%的被调查者对自己目前的薪酬很不满意,57.21%的人感到不满意。福利总体满意度的调查结果同样阴云密布,30.77%的被调查者对自己目前的福利很不满意,43.44%的人感到不满意,仅有23.98%的人对福利心满意足,1.81%的人感到非常满意。

与18.72%的被调查者相比,81.28%的人更看重薪酬,由此更加凸显了整个职场对薪酬的不满意情绪。在这一低气压影响下,整体工作绩效也难以尽如人意。调查中,65.26%的被调查者坦承薪酬的满意度会在一定程度上影响工作态度,更有27.7%的人表示“影响会很大”,只有70.4%的人“宠辱不惊”。

近两年来,“晒工资”风靡职场,网上频现“某某垄断企业员工工资条”“外企MM工资条”。从此次调查看,54.42%的被调查者支持“晒工资”,也经常关注,13.95%的人还积极晒出了自己的工资条,28.84%的人表示无所谓,仅有27.9%的人反对这一做法。“晒工资”一方面确实能增加工资水平的透明度,为职场人判断自己的“身价”提供更多参考信息,也能在一定程度上促使用人单位关注薪资问题,但另一方面却容易让职场人攀比心理渐长,不平衡心理加剧,少了对自己的理性定位。

薪酬专家指出,中国员工的薪酬满意度在各类调查中普遍偏低,一方面与中国存在的“低工资”现象有关,另一方面职场人对自身价值的判断标准尚缺理性也是原因之一。

(车林)

全球 CEO 晒薪水

苹果掌门人去年年薪1亿美元

自金融危机以来,各大公司高管的薪酬成为各方关注的焦点。高管的薪酬究竟有多少,到底从何而来?《华尔街日报》做了调查。

10年薪酬之王

——甲骨文 CEO 18.4亿美元

根据《华尔街日报》日前所做的一份上市公司首席执行官薪酬调查显示,在过去10年当中,甲骨文创始人、首席执行官拉里·埃里森(Larry Ellison)成为薪酬之王,总薪酬达到了惊人的18.4亿美元。

埃里森在32岁以前还一事无成。读了三个大学,没得到一个学位文凭,换了十几家公司,老婆也离他而去。开始创业时只有1200美元却使得Oracle公司连续12年销售额每年翻一番,成为世界上第二大软件公司,他自己也成为硅谷首富。

排名第二

——巴里·迪勒 11.4亿美元

美国互联网巨擘IAC/Interac-

tiveCorp首席执行官巴里·迪勒(Barry Diller),他的薪酬总额达到了11.4亿美元。IAC/InteractiveCorp在2005年分拆了全球最大的在线旅游公司e龙大股东Expedia,迪勒目前仍然是Expedia的董事会主席。

迪勒以50岁的“高龄”开始了互联网的创业,而且52岁时被《名利场》评为“信息时代最杰出的50位人物”的第13位;62岁名列美国500强企业CEO薪酬排行榜第3位;而今天,65岁的他所领导的Ask.com是继谷歌、雅虎和微软之后的第四大搜索引擎,在美国的市场份额约为5%。

苹果掌门人去年年薪1亿美元

苹果首席执行官史蒂夫·乔布斯(Steve Jobs)的10年薪酬总额达到7.49亿美元,在该榜单中位居第四。乔布斯是“苹果”电脑的创始人之一,1985年获得了由里根总统授予的国家级技术勋章;1997年成为《时代周刊》的封面人物;同

年被评为最成功的管理者,是声名显赫的“计算机狂人”。2009年被财富杂志评选为这十年美国最佳CEO,同年当选时代周刊年度风云人物之一。

但是有趣的是,在2009年CEO薪酬排行榜上,乔布斯薪水仍为1美元。

在此次调查中,《华尔街日报》将CEO们的工资、奖金、津贴以及他们的限制性股票和股权选择的实现收益都包括在其中。

2009年10大高薪CEO排名

1. 甲骨文 CEO 拉里·埃里森(Larry Ellison), 薪酬总额 8450 万美元。
2. 波士顿科学公司(Boston Scientific)CEO 雷·埃里奥特(Ray Eliott), 薪酬总额 3337 万美元。
3. 西方石油公司(Occidental Petroleum)CEO 雷·伊兰尼(Ray Irani), 薪酬总额 3140 万美元。
4. 惠普 CEO 马克·赫德

(Mark Hurd), 薪酬总额 2420 万美元。

5. 阿纳达科石油公司(Anadarko Petroleum)CEO 詹姆斯·哈卡特(James Hackett), 薪酬总额 2351 万美元。

6. 宝洁 CEO 雷富礼(AG Lafley), 薪酬总额 2350 万美元。

7. 强生 CEO 韦尔登(William Weldon), 薪酬总额 2280 万美元。

8. 雅培制药(Abbott Laboratories)CEO 迈尔斯·怀特(Miles White), 薪酬总额 2190 万美元。

9. 迪士尼集团 CEO 鲍勃·伊格(Bob Iger), 薪酬总额 2160 万美元。

10. IBM CEO 彭明盛(Samuel Palmisano), 薪酬总额 2120 万美元。

此外,苹果 CEO 史蒂夫·乔布斯(Steve Jobs)去年薪水仍为1美元,微软 CEO 史蒂夫·鲍尔默(Steve Ballmer)为130万美元,戴尔 CEO 迈克尔·戴尔(Michael Dell)为210万美元,摩托罗拉联系 CEO 桑杰·贾(Sanjay Jha)为380万美元。

(单于)

羚锐制药创新人才培养模式

近年来,河南羚锐制药股份有限公司领导班子十分重视人力资源管理工作,进一步加大人才引进力度,不断创新培养模式:公司每年深入河南中医药大学、华中科技大学等高等院校有针对性引进应届大学毕业生,并进行岗前培训和优秀大学生表彰评比;实施企

业干部经营管理能力提升工程,选拔有发展潜力的年轻干部参加北京大学、中国人民大学等国内重点大学的MBA工商管理研修班,推荐优秀管理干部参加各类高级管理培训班和职业经理人认证考试;大力推动管理干部交流,大胆提拔部分年轻管理干部;建立各级人才

后备队伍制度,实现管理与人才储备的有效匹配;坚持“不让老实人吃亏,不让钻营者得利”的用人导向,确保选人用人的公正公平,使一批长期扎根生产销售和科研一线、工作业绩突出的骨干员工得到提拔重用。

(汤兴)

骨痛灵

适用人群: 四肢骨痛、腰腿疼痛、跌打损伤、风湿骨痛、骨关节炎