

“黑歪中介”横行嚣张 网络职介“疲态毕露”

“真不知道是不是应该继续坚守在这个阵地上。”智联招聘员工李宇(化名)无奈地对《华夏时报》记者说,最近发生的事情让他十分困惑。先是公司因投资人和管理层意见不合而曝出内讧,CEO 赵鹏在内的4 名高管被投资人解职,“更重要的是现在网站上出现大量的以‘黑中介’为代表的虚假信息,对求职者造成的伤害越发严重。”李宇说,看起来形势越来越不妙。

事实上,自 2008 年金融危机后,网络招聘行业一直未从重创中恢复元气,三大招聘网站(智联招聘、中华英才、前程无忧)财报巨亏。同质化恶性竞争,商业模式缺乏创新、持续发展遭遇资金瓶颈等一系列的问题正在考验着整个招聘服务业。

“黑中介”横行

大学生王杰希望找份兼职,他在智联招聘上投了简历,没想到第二天一早就收到了一个招聘汇源果汁促销员的电话。到了面试现场,他发现根本不是促销员的招聘现场,而是一家中介公司。涉世未深的王杰在该公司卖力游说后交纳了 200 元中介费并与对方签订了一份《商务咨询委托协议书》,并被要求不许将求职信息外泄。在之后的一个月时间里,王杰未得到果汁促销员的工作,该中介提供了一个路边发放宣传单的工作,被王杰拒绝。王杰



说,他找兼职其实想直接联系用人单位,但没想到还是被中介公司以冒用其他公司的名义骗了过去。

在潍坊智联招聘网站上提供的严防陷阱提示中这样写道:“通过中介找工作,先要在网上或通过工商部门查询该中介公司的资质等信息,同时尽量选择政府部门开设的或其他知名度较高的招聘网站和人才市场,这样各方面安全均会有保障。”

在记者的调查中,智联招聘、前程无忧等多家招聘网站,涉嫌发布的虚假招聘信息无处不在,以所谓的“黑中介”居多。这些“黑中介”没有介绍、没有面试、没有具体联系方式和地址,只要缴纳“确认金”就算应聘成功。

李宇对记者说,招聘网站很难对这些

公司发布的招聘信息进行审核,“只能等求职者投诉反馈后,网站才能根据情况进行相应的处理。至于如何处理,还要另说。”

无法根治的痼疾

据尼尔森一份报告显示,中华英才网、智联招聘分列 2008 年 Top5 广告主的前三名和前五名,两者的广告投入按广告刊例价计算分别达到了 3 亿元和 27 亿元。

大量烧钱圈地的同时,低价招商成为了招聘网站共同的策略。据媒体报道,智联招聘在 2009 年搞倾销策略,其价格越来越低,比前程无忧、中华英才等同行都

要便宜。几年之内,只见疯狂的市场投入、激烈的价格战,公司成本和服务质量都被抛在了一边。

“目前三大招聘网站之间的竞争说白了就是:广告、广告、再广告,花钱很多,赚钱却很少,这可以说是招聘行业 20 年来一直未变的模式,从而造成了恶性循环。”天际网 CEO 林廷翰对记者说。

2009 年年初,中华英才网原 CEO 张建国宣布离职;年中,智联招聘原 CEO 刘浩离职;年末,前程无忧原 CFO 吕自强宣布离职。

让这些 CEO 们无法解决的问题大量存在:目前的招聘网站缺少差异化,不仅商业模式相同,而且在主要的业务上也大同小异;招聘信息虚假或者过时,影响用户的求职体验;缺少技术创新,人才供求双方无法实现实时在线地沟通和了解等。

今年毕业的徐某在一家招聘网站上注册提供信息后,本打算找一份合适自己的工作,可没过几天,他频频收到了很多培训班、保险公司等机构近乎骚扰的电话,这让他十分困扰与气愤,无奈之下只好更换了联系方式。他怀疑是招聘网站将他的信息泄露给了这些机构。

伍亿人才网招聘网 CEO 吴强表示,在网络招聘行业中,网上信息认证困难、虚假信息和不严肃行为的入侵,同样是目前阻碍网络招聘发展的极大难题。(佚名)

仅一成大学生自主创业 高职毕业生 自主创业比例远高于本科生

在就业难的大背景下,很多人为大学毕业生选择了自主创业。然而,一项最新调查却显示:自主创业并非易事,2009 届大学毕业生自主创业的比例仅占 12%,与 2008 届的 1%以及 2007 届的 12%基本持平。

第三方调查公司麦可思发布的这一调查还显示,不同水平和层次的高校毕业生自主创业的比例也有较大差异:2009 届 211 院校毕业生自主创业者所占比例为 0.4%,非 211 本科院校为 0.8%,高职院校为 1.6%;而从 2007 届到 2009 届,高职毕业生自主创业比例远远高于本科生。此外,越是就业好的学校,自主创业的毕业生就越少。

从专业来看,2009 届毕业生自主创业最多的本科专业是艺术设计,创业比例为 7.4%;高职则为机电一体化技术专业,

创业比例为 5.5%。

从职业来看,大学毕业生自主创业者所扮演的职业角色较集中,2009 届本科和高职创业者均集中在销售职业,担任最多的是企业管理工作,即职业为总经理和日常主管。

从行业来看,2009 届大学毕业生自主创业的行业技术成分不高,主要集中在个人服务和销售行业。在排前五位的行业中,创新水平相对较高的各类专业设计与咨询服务业,媒体、信息及通信产业加起来仅占 14%;而零售商业、批发商业占到了约 40%。这说明,自主创业的大学应届毕业生基本不具备开发科技产品的能力,自主创业主要从事销售工作,而这类工作对基本能力和通用知识有较高的要求,但通常不要求专业技能教育。



调查还显示,创业者的月薪期待底线与收入都较高,大学生创业者是一批对收入有更高期待的人群。2009 届大学毕业生自主创业者期待月薪是 2429 元,高于

同届受雇毕业生 2024 元的水平;而通过创业他们的实际月薪平均达到了 3028 元,比受雇的同届毕业生 2225 元的实际月薪水平高出 1/3 以上。(拉尔布)

汽车人才回流民企 发展及薪酬成诱因

2010 年 3 月,原华晨金杯总裁兼华晨汽车销售公司总经理刘志刚跳槽至华泰汽车;原三菱汽车技术中心主席浏上芳章、韩国双龙李京浩以及昌河汽车销售公司总经理黄小东投奔吉奥;祁国俊跳槽至民营企业吉奥集团,担任该集团的副总裁一职,兼汽车研究院院长。

一股高管人才“逆流”之风正在形成新气候。对此种趋势,《21 世纪经济报道》汽车研究院与盖世汽车网进行了调查。本次调查的时间为 2010 年 7 月 23 日至 2010 年 7 月 30 日。调查围绕人才市场流动的趋势判断、变动原因以及所产生的影响展开。

本次调查共有 1845 位业内人士参与。调查结果显示,投票比例高达 40% (有 738 位)的业内人士认为,这股人才“逆流”之风很有可能将演变成一种趋势,一部分原在外企或国企身居要职的高管人才开始青睐发展势头日趋猛烈的民营企业。另有 35%的业内人士则对于当前车企的人事变动是否会逐渐成势难以置评,认为目前还“难说”。

此外,有 25%的业内人士则对人才“逆流”趋势一说明确表示否定,认为今年以来一些外企以及国企的高管人才转投民企只是阶段性的行业人事波动,并非大势所趋。

调查显示,发展空间以及薪酬待遇是目前一些高管人才流向民企的两大主要的诱人因素。其中,“发展平台”、“晋升空间”以及“实际职权”的投票比例分别占到了 16%、14%和 16%。此外,“薪资待遇”以及“利润分红”的投票比例则分别为 16%和 15%。

对于更看重个人发展空间的高管人才而言,公司前景、公司体制以及用人机制这三方面也是主要考虑的因素,投票比例各为 6%、3%和 5%。曾任职于福特汽车研发经理,后加盟长城汽车,并出任该企业技术研究院院长一职的韩志玉在接受采访曾直言:“加盟长城汽车前也参观



了奇瑞、东风等企业,并受到非常热情的接待,但相比而言长城汽车的体制与我在国外企业(福特)的体制更加符合。”

(远实)

世博引发人才短缺现象 酒店业研发类薪酬大涨

中智招聘 8 月 23 日发布一份汇集上海 300 多家外资企业,上海制造、高科技、服务及旅游等三个产业、十个细分行业的薪酬报告,2010 年各行业企业调薪幅度高于 2009 年。专家分析认为,伴随着世博会的举办,人才短缺日益加剧,酒店业薪酬水平在 2010 年获得整体提升。

制造业一线工人短缺

据中智薪酬调研运营总监耿俊华分析,上海如今在经济复苏较快的背景下,各行业用工需求增加明显,人才流动加快,销售人员、研发技术人员、生产、服务技能人员都出现供不应求的局面,薪酬增长趋势明显。

伴随世博会的举办,人才短缺日益加剧,酒店业薪酬水平获得整体提升;高科技企业

研发技术人员短缺的局面日益加剧,带动行业薪资上升。

制造型企业的一线工人仍面临短缺的局面,尤其是高技能工人,同时伴随着上海最低工资标准的上升,制造型企业面临人工成本压力上升。

几乎没企业减薪或不调薪

据中智薪酬数据发展中心顾问张欣描述,从上海市 2010 年 5 月份的工业产值来看,汽车制造业比去年同月增长 53.4%,电子信息产品制造业增长 43.6%,增长比例远高于其他的行业,而在这样的经济背景环境下,这两个行业人才薪酬水平普遍较高。

2010 年随着经济的回暖及用工需求的增加,70%的企业都已确定调薪,还有部分企业未确定调薪幅度,几乎没有企业减薪或不调薪。(东方)

担心丢工作 七成人不敢探亲 员工渴望“生活福利”

来自东北的梁先生特别想回家去探亲,虽然公司有这样的福利,但是他从来不敢享受,他担心休假之后工作也休了。

智通人才网的调查显示,职场中七成人不敢享受探亲福利,有 53%的受访者称每年都可享受到年终奖福利,员工最希望享有的福利却是“生活福利”。

超五成受访者有年终奖福利

数据显示,53%的受访者称每年都可享受到年终奖福利,称一直没有发过的受访者比例为 20.57%,另有 26.43%的受访者称公司在经营达标时会发放年终奖福利。79.29%的企业会以现金的形式发放给员工。

从员工享有的现有福利调查可以看到,称享受到“企业年终奖或分红”者最多,占 15.90%,此外,节假日、生日等重大事件庆祝奖励补贴(13.01%)、住房补贴(12.77%)和旅游补贴(10.35%)等紧随其后。

在现有福利的同时,还对员工希望企业提供的福利进行了调查,最受欢迎的是“生

活福利”。比如为在同工厂的双职工提供家庭宿舍、为基础员工提供旅游机会,为下一代提供儿童保育津贴或是特批一年一次探亲假等。19.62%受访者期望有“生活福利”,其次为社会福利(18.44%),医疗保障福利(15.60%)

适当的福利可留住人才

对于探亲假的期待是众多职场人士最为渴望的,作为生活福利的一部分,七成受访者在询问中称虽然很想但是不敢休这个假。

来自东北的梁先生在东莞工作 4 年,老婆孩子都在东北老家,企业也有这样的福利,“本来是一个很好的福利,可当自己休了探亲假时,工作就有可能全然交接给别人,等休假回来说不定还要自己打包走人,这个福利太昂贵享不起”。

就业顾问分析,福利本来就是企业为留才和激励员工提供的一种特殊待遇,虽不以现金的形式体现,但企业如果从人性化的角度出发,对员工的特殊需求进行福利设施建设,则更容易赢得人心。

(陆勇)







贵州茅台集团

茅台不老酒

Mao Tai Bu Lao Jiu

酱香养生酒

TEL: 0852-2386348 | 贵州茅台酒厂集团保健酒业有限公司

MOUTAI WINERY GROUP WEALTH WINE CO.,LTD.