

人才扫描 | Rencai Shaomiao

新厂一个月零三天建成,郑州九月四场专场招聘引爆才市 富士康内迁缘何引发蝴蝶效应

王超

富士康科技集团郑州厂区从设施建设到普及及管理层次的招聘等系列措施高效推进,对河南省本地企业所引发的蝴蝶效应业已初显。

近期的河南劳动力市场上,富士康郑州建厂招募员工无疑是最为热门的新闻之一。据河南当地媒体报道,9月4日、9月11日、9月18日、9月25日,河南省人力资源和社会保障厅会举办4场富士康普工专场招聘会。

据中国青年报报道,富士康在郑州的新工厂已经开工一个月,但富士康给当地人力资源市场带来的影响依然在慢慢释放,其巨大的人力需求才刚刚展露。

投奔富士康

20岁的牛得志是河南开封通许县人,几天前,风尘仆仆的他出现在郑州富士康的厂区前,这个走南闯北到处打工的“90后”,终于在阔别家乡几年后回到家门口的郑州富士康来打工。

郑州富士康的新工厂,就在出口加工区的深处。河南郑州出口加工区成立于2002年,规划面积为27平方公里,目前已开发面积0.893平方公里。该加工区是河南全省唯一的保税区,加工区内直接设有海关分支机构,24小时办理通关事务。

现阶段这个出口加工区的主要任务,就是服务好千辛万苦引来的富士康。在出口加工区的办公大厅,一个个身着或黑或白富士康制服的报关员正忙碌着办理通关事务。如果说他们的服装不是那么好辨认,那么在袖口挂着的那只圆珠笔或许是富士康员工区别于其他公司员工的最显著标识。

在园区的门口,三三两两走过来面色稚嫩、打扮很“潮”的年轻人,则无一例外



都在向门卫咨询富士康招工事宜。也许因为来咨询的人过于密集,富士康不得不在园区门口用大幅的告示解释“如何应聘郑州富士康”,“每周二、周四,在郑州市人才交流中心招聘;每周四、周日,在河南人才市场招聘”。

这里只是富士康在河南招工火爆的一个缩影,在河南省人才市场,每到招聘日,上千人排成两条长龙向富士康公司递交个人资料和面试。

富士康冲击波

郑州富士康生产经理刘茂归接受中国青年报记者采访时说,现在郑州富士康大约有1000多人,大部分是从深圳迁到河南来的河南籍员工,在河南这些天也招聘了几百人。

这比起郑州富士康在河南的规模,还差得很远,未来在河南招工的规模是12万人。“现在还有一批人在流程审核中,还没有最后录取。”但长期看,富士康必然在将来还会有大规模的招工计划。

我们这边只有一小部分加班,有底

薪,包吃包住,拿着不低于深圳那边的工资。刘茂归说。作为省会,郑州收入水平在河南处在前列。去年郑州城镇居民可支配收入为17117元,月均1426元,郑州富士康员工的收入已经在2000元左右,富士康的吸引力不言自明。

在职业规划方面,作为大企业的富士康更有一套,进入中高端管理层,还有机会拿年薪。富士康部门经理的年薪为10万元至20万元。

一位当地的企业老板称,富士康的到来,让他感受到压力,一般企业包吃包住的工人工资约1000元一个月,富士康一下子把工资提高到2000,自己手底下很多工人趁周末偷偷去河南人才市场投简历。“没办法啊,人家工资比我们高一倍”。不过,他试着用更多的休息时间和提高工资待遇来对抗富士康的冲击。

富士康的蝴蝶效应

除了郑州出口加工区现有和正在建设的厂区,未来富士康还将会在郑州航空港区建更大的厂区。这个新工厂将在近期破

土动工,并于2011年8月以前分三批交付使用,届时将达到日产20万台苹果手机的生产能力,年出口额达130多亿美元。

将来会将苹果手机的生产线搬到郑州来,但现在深圳还有一些保留,整体迁过来需要两到三年。刘茂归说。

据海关统计,今年上半年,河南实现外贸进出口总值77.1亿美元,其中出口46.5亿美元。预计今年全年河南省出口额应在100亿美元左右。2008年,河南全省进出口总额175.28亿美元,其中出口总额107.14亿美元。

也就是说,如果富士康完全建成投产,仅它一家的出口额就抵得上河南一年出口总额。这对河南的经济发展会有巨大影响。2009年河南省GDP以19367亿元排名全国第五,与第四名的浙江省相差3465亿。如果出口翻倍,河南与浙江GDP的差距将被拉小近千亿。

河南是全国人口第一大省,也是输出劳务最多的省份之一。富士康的到来解决的就业问题无疑帮了当地政府一个大忙,不少在长三角珠三角外出务工人员回流河南。

河南省高层频频与富士康的接触,内地武汉成都等地扩建工厂的传闻让“富士康西进内迁”的消息不胫而走。富士康的大本营深圳市也作出回应,8月5日,深圳市委书记王荣、市长许勤前往富士康科技集团调研。

富士康8月30日发布的半年报显示,上半年净亏损1.426亿美元,较去年同期亏损的0.19亿美元扩大了65倍。不过,亏损并没有束缚住郭台铭的手脚,来自富士康商务总处媒体办公室主任刘坤的最新消息是,2010年10月,富士康将全面调薪,“深圳基本符合条件、每月底薪可调至2000元的生产线工人约占总数的85%。”

看来,富士康将在河南人才市场上发

天津发布 《中长期人才发展规划》

9月7日,记者从天津市委组织部获悉,《天津市中长期人才发展规划(2010-2020年)》正式发布。

实施十项重大人才工程

根据《规划》,该市将通过实施滨海新区人才高地建设、高层次人才聚集、新型企业家培养、“131”创新型人才培养、青年人才开发、经济社会发展重点领域人才培养、高技能人才开发、金融人才开发、高素质教育卫生人才开发、宣传文化人才开发十项人才工程,使天津成为高度专业化、现代化、国际化的人才聚集交流、教育培训和创新创业高地。

滨海新区创建“人才特区”

滨海新区先行先试一批重大人才政策和工程,创新体制机制,创建“人才特区”。加快建设“中国·滨海科技城”,大力聚集中央企业研发中心、国家级科研院所和跨国公司研发机构,引进更多创新创业领军人才和团队。

加快实施海外高层次人才引进计划、创新创业领军人才及团队引进计划、国际顶尖大师进滨海计划、留学回国人员创业启动支持计划、现代服务业高层次人才引进计划和博士后人才引进计划,实施人才国际化培养计划、企业家培育计划、高技能人才素质提升计划,使滨海新区人才自主创新能力和国际竞争力显著提高。

引进千名高层次人才

在“十二五”期间,引进并重点支持1000名左右能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科和新兴产业的国际一流科学家和科技创新创业领军人才,以及金融、文化、教育、社会工作、社会科学等领域业绩突出、知名度高的人才。

培养千名创新型企业家

用5到10年时间培养1000名科技型、知识型、创新型企业家和创新创业团队。通过实施计划,发挥新型企业家的引领作用,推动高新技术企业 and 科技型中小企业做大做强,培育一批水平高、规模大、竞争力强的龙头企业和企业集群,为构筑高端产业高地、自主创新高地提供重要支撑。

培养万名专业技术骨干

到2020年,培养1000名在国际上具有一定知名度、进入世界科技前沿领域或具有国内领先水平和创新优势的创新领军人才;培养3000名在全国专业领域内知名、居全市领先地位的学术技术带头人;培养10000名各部门各单位的技术骨干和学术技术带头人后备力量。

(狄慧)

时代潮头竞风流 ——记改革开放三十周年功勋企业上海延安饭店

在上海繁华的南京路和淮海路之间的静安寺高档商务区内,矗立着一座交通便利,环境幽雅,三面环绿,融住宿、餐饮、购物、娱乐、健身、商务为一体的享誉军内外的著名饭店,她就是四星级的旅游饭店——上海延安饭店。

1962年4月在上海市中心区诞生了这家以革命圣地延安命名的饭店。饭店原设计为13层,60年代初因国民经济极度困难只建了6层,经过1972年续建形成主楼为14层,呈正立面对称式格局,成为改革开放前上海六大饭店之一和新中国60周年上海经典建筑之一。改革开放给饭店注入了新的活力、带来了新的发展机遇,1995年跨入星级饭店行列,2005年饭店经过全新装修,至今已拥有各类套房、行政房、标准单人房418间,床位800张,大小会议室5个,可接待不同规格和层次的会议、团体及散客。

进入延安饭店,向宾客展现的是高大、宽敞、明亮和现代时尚、典雅、舒适的特点,以先进的设计理念和完善的设施,倾注了人性化服务和文化内涵。但见12楼东方厅豪华气派,融汉韵欧风于一体,都市美景一览无遗;将军厅气派非凡,尽显名将风范;一楼翠苑环境幽静高雅,窗外满目翠绿,景色怡人;中西名厨精心烹制美味佳肴,并提供自助早餐和零点服务。饭店三面



上海延安饭店总经理刘世国、党委书记贾恩玉与军区首长在一起。

环绿,5000多平方米的花园,常年绿树葱茏、繁花似锦、亭台精致、曲径通幽,尽显繁华大都市中的宁静与浪漫;饭店历来有高官商贾、文人墨客、外宾华侨光临,尽情享受高标准、高品位、高质量的服务。

改革开放尤其是进入市场经济新时期以来,各色各样“出身”不同、体制不同的饭店雨后春笋,市场竞争日益加剧。延安饭店坚持在改革中完善与发展,在充分进行市场调研的基础上,结合自身特点,更新服务理念,强化竞争意识,创新保障服务,探索管理模式,坚持向市场要效益,经济效益逐年

增长,饭店管理体制、运行机制和经营理念发生了昔日难以思议的巨变——明确三个市场定位:一是以中高档公务、商务客为主,会议团队为辅的客源市场定位。二是实行同星级饭店中适中的价格定位。三是规范化、个性化、特色化的服务定位。

实现客源三个转变:一是由国内宾客为主向逐步增加国外宾客比重的转变。二是由旅游客源为主向商务客源为主的转变。三是由中低端客人向中高档客人为主的转变。

营销模式三个转型:一是由应急型营销转型为超前型营销。二是由计

划型营销转型为策划型营销。三是由零散型营销转型为系统型营销。并充分利用网络、媒体、行业协会三个平台,加大宣传力度,发布饭店基本信息和实时房价,扩大网络订房量,组织营销人员参加业内各类活动以掌握更多信息,提高饭店知名度和知晓率,不断扩大饭店客源市场。

弘扬服务三大特色:一是针对不同肤色、不同规格的宾客实行标准化、规范化的服务。二是坚持以人为本的服务理念,把个性化、特色化融入服务全过程。三是坚持热情、细致、周到服务,让宾客享受到家的感觉和超值的服务……

为适应新时期、新形势、新任务和市场竞争的要求,延安饭店长期着力从加强干部能力素质入手,着力加强高素质的人才队伍建设,努力铸造强大的内在驱动力。做到理想信念坚定,严格履职尽责,办事认真仔细,说话谦虚谨慎,切实把心思放在工作上,把作用发挥在岗位上,把能力表现在管理上。近年来,饭店党政班子又着眼于长远发展,坚持用科学发展观来统领各项工作,围绕中心、服务大局,内强素质、外争发展,使班子成员思想作风正,团结协作好,民主氛围浓,表率作用强,在饭店改革发展中充分发挥了核心领导作用。同时坚持将以人为本落实到位,既发挥员工的聪明才智,创

造良好的就业环境,又保障员工的合法利益,在民主决策、民主监督上有发言权,在员工关心的热点问题上体现主体意识,办事公开,信息公开。并加大思想教育和业务技能培训的力度,大力提高员工的综合能力素质,从文化爱好、专业特长等多方入手,鼓励员工自学成才,先后涌现出一批有成绩的人才队伍。员工素质的提高和人才队伍的成长,有力地推动了饭店的全面发展。

走过近半世纪历程的延安饭店,始终坚持发扬军队优良传统,十分重视制度建设,强化制度管理,把制订和落实规章制度作为提高饭店管理水平和服务质量的重要保证。2002年,饭店根据多年的管理实践经验,组织汇编了12万字的《延安饭店管理规范》,已经成为“延安”人新的管理要求和职业规范。

市场经济,大浪淘沙。在中国早已告别短缺经济的激烈竞争中,不断提升饭店的核心竞争力,成为了各类饭店求生存、争发展的“硬道理”。几十年来,“延安”积淀了员工队伍思想基础

实、团队精神强、奉献意识高、作风纪律好的独特政治优势;具有了接待党和国家领导人、军队高级将领、社会知名人士的名人效应优势;形成了技艺精湛、实力雄厚的厨师和专业人才队伍技术优势。

与时俱进,不断提高服务质量是饭店持续发展的重要因素,为此,饭店根据不同时期宾客需求变化适时进行调整和创新,正确处理继承与发展、传统与创新、规范与个性三者关系,不断丰富服务产品、创新服务方式、延伸服务内涵,在保留饭店传统特色的同时,注意吸收和引进先进的服务模式,提出了饭店服务理念15条,建立了服务质量控制网络、宾客网络管理系统、安全监控系统,力争做到质量监控横向到边、纵向到底,覆盖服务的全部岗位、全部过程、全部人员。努力营造设施优良、服务优秀、环境优美的和谐氛围。

今年是上海世博年,为确保宾客安全,饭店强化安全教育,整顿作风纪律,强化世博服务培训,强化外来人员和进出车辆的管控,强化各类安全防范措施的检查落实,扎实开展世博安全服务年活动,“为世博作奉献,为饭店添光彩”的口号深入人心,上半年接待任务、经济效益取得了双丰收。

(本报记者 王剑兰 王道海)

