

人才扫描 | Rencai Shaomiao

我国造船人才的输出量远远不能满足快速发展的国内造船业的需要,这是近年来造船行业人才争夺战愈演愈烈的主要原因,而造船业的高端人才也成为众多造船企业争抢的对象。专家认为,作为一个复合型高技术含量的大产业,烟台造船业必须拥有自己的高端人才储备库。否则,人才断档就绝非危言耸听。

李琰

“招聘钣金工、轮机工、船电船体专业毕业生,工资2000元以上。”9月17日,在山东省烟台市人力资源和社会保障局举办的高端产业专场招聘会上,烟台一家造船企业打出了这样的引才招牌,却鲜有应聘者符合要求。船舶人才不好招,目前已经导致烟台市造船业及其配套企业的用工缺口。

人才瓶颈制约“千亿元产业”

近年来,烟台市船舶产业集群渐成雏形,开发区、蓬莱市两个船舶聚集区建设成几何式放大,大宇造船、来福士造船、中柏京鲁等重点企业手握大把订单,预计“十二五”时期,烟台造船业将挤进千亿元产业行列。

然而,人才瓶颈却渐渐成为企

人才“断档”掣肘烟台造船业“全速前行”



业发展的最大制约因素,一家大型造船企业的负责人告诉记者,最近企业接到的订单越来越多,已经排到2012年,对专业技术人才十分渴求,公司从年前开始带着60多个岗位辗转各大招聘会,其中的技术人才缺口几乎长时间没有什么收获。

“造船业的高端人才一直是众企业争抢的对象。”中柏京鲁船业有限公司人力资源部部长卫超表示,作为一个复合型高技术含量的大产业,造船业必须有自己的高端人才储备库,目前企业已经通过人才引进、高薪聘请等方式,招聘了一批有经验的船舶设计、生产、经营管理等领域的高端人才。渤海造船有限公司保障部部长谢秀梅也表示,公司早已将一部分高端人才高薪“抢”到手,所以目前高端人才已能基本满

足公司的生产经营需求。

渴求技术型人才

“我国的造船业崛起很快,但是高校的人才培养并没有跟上发展形势,几年前,全国各大院校的船舶专业很少,几乎形成了人才‘断档’,现在,一些船舶学院和船舶专业开始大量涌现,但是这些人才还需要一定的成长空间。”卫超表示,如此的教育缺口,导致工作经验在5-10年的有技术、有经验、懂设计图纸的中层技术人才相对缺乏,他们的发展前途也较大,有望担任公司的项目经理、主管等职,年薪一般在5万元以上。

技工缺乏也成为造船业发展的掣肘之一。谢秀梅表示,钳工、电焊

工、车工、钣金工等技术工人都缺乏,为了储备人力,公司还招收了学徒工,并去烟台大学等高校抢招人才。不仅造船业,一些船舶配套企业也面临人才缺口,有经验的质量工程师、技术服务工程师、技工等已经成为造船产业的“香饽饽”。

未来几年局面难有改变

造船业人才缺口到底有多大?两大公司都表示,只要应聘人员技术过硬、有经验,公司都将不限制地接收。但是目前船舶相关专业的应届毕业生,在稳定性、学习性等方面还较差,“造船业人才的成长没个三五年不行,但是现在不少毕业生功利心太重,导致他们只看到工资和眼前待遇,忽视长远的职位发展前途。”谢秀梅表示,应届毕业生还要从基层扎扎实实学起干起,力争成为造船行业的专家型人才,才是长远发展之道,也才能给企业发展注入新鲜力量。

造船人才的输出量远远不能满足快速发展的国内造船业的需要,这是近年来造船行业人才争夺战愈演愈烈的主要原因。而各大船厂经济效益的明显改善、职工收入水平的水涨船高,也对高校优秀毕业生产生了强大的“磁吸效应”。预计未来几年内,专业人才供不应求的局面在造船行业仍难有转变。

人才观察 | Caisi Guancha

湖南永州“金九银十”才市旺

闻永

据了解,七八月份由于天气缘故进入人才供需淡季,用人单位招人并不多。随着9月份的到来,很多单位都开始有计划地进行招聘活动,“金九银十”是一年中的第二个黄金招聘季节。许多职场人士都选择此时跳槽,因为空缺岗位多,跳槽成功率较高。

跳槽理由五花八门

在9月12日的三湘人力资源市场的现场招聘会上,挤满了前来找工作的人。记者发现,跳槽更多的是年轻人。

“90后”钳工伍仁平告诉记者,自己原来的单位待遇还不错,老板也很好,只是觉得呆烦了,想换个环境。同样年轻的黄轩跳槽有更好的理由,“我在一家小公司做了一年多的销售,积累了一些经验和人脉,现在想到大公司历练下,那里待遇好,机会也更多。”

不同于年轻人,锅炉工刘民前找工作显得很实在,他告诉记者,在现在的单位干了10多年了,还只有1300元/月,而家里两个小孩都在上学,家里经济十分紧张,于是趁着周末来人才市场看看,有没有待遇更好的工作。

技工备受青睐

人才市场的工作人员告诉记者,进入到9月以来,到人才市场招聘的单位每次都有五六十家。他还说,永州市技工人才整体呈紧缺状态,类似于电工、锅炉工、焊接工成了企业热招的岗位。据了解,用人单位习惯在秋天进行大规模招聘,一方面避过盛夏的酷暑,另一方面则可根据下半年业务需要“招兵买马”。某罐头厂负责人事的工作人员告诉记者,因为即将进入大生产,他们正在紧锣密鼓地招人,“每年最难招的都是锅炉工电工等这些技工人才,专业性太强,而且这类人才很容易找到工作,所以他们工资要求很高。”

专家提醒 勿盲目跳槽

“跳槽”高峰期到来之际,记者从一项网上专题调查获悉,54%的想“跳槽”者是为了得到“更高的薪水和福利”。

熙可公司的人事经理认为,每个跳槽人都有自己的辞职理由,如何选择好未来的职业道路,关系到个人的成长和生活方向,与追求高薪相比,“跳槽者”更应充分考虑能否得到更多的培训机会和更广阔的发展空间。

人才市场工作人员说,由于今年中秋挨着国庆,两节之后求职机会更多。他提醒有意跳槽者不妨在国庆假期给自己充充电,为金九银十的黄金人才市场招聘旺季做好准备。

人才论语 | Rencai Lunyu

人才需要被信赖

刘国学

信赖人才,是管理者对人才的学识、才能等等给予充分肯定,并赋予相应的职权,创造良好的外部条件,竭力发挥人才作用的管理行为。委以重任、下放权利、放手使用等都是管理者对人才给予信赖的具体体现。管理者应当信赖人才,人才也应珍惜管理者对自己的信赖。

对人才的信赖,实质上是让人才认识他在集体、社会中的价值。人才的潜能是巨大的,一旦这种潜能被宣泄出来,就会产生奇迹。

日本松下幸之助认为:“用人固然有许多技巧,而我覺得最重要的,就是信任和大胆地委托工作。”应当把能否信赖人才作为考核管理者是否称职的一项重要

标准。在以人才为资本的时代,不信赖人才的管理者应当受到无情的淘汰。

信赖人才,委以重任,常会遭到这样或那样的利己主义的责难和非议,管理者决不能因此轻易动摇自己信赖人才、委以重任的坚强意志和正确决策。对人才的信赖需要高尚的道德情感和卓越的管理才能作基石。在信赖人才的社会实践中,狭隘自私者、轻信谗言者、自命不凡者、不识人才者等均不会信赖人才。

凡事都有一个度的问题。管理者信赖人才也有一个尺度问题。信赖人才,不等于放纵人才,更不等于允许人才超越工作权限乃至做出违背党纪国法的事。所以,管理者对所信赖的人才进行必要的监督乃是非常必要的,信赖与监督人才应并行不悖。

机械设备行业复苏势头明显 一线工人及工程师颇为抢手

美国

翰威特2010年全面薪酬福利研究结果显示,2010年中国实际薪资增长预算为8.4%,机械设备行业在一二线城市分别达到了7.2%及7.4%。在2011年的预期增长上也继续表现对未来的乐观态度,分别达到了7.7%及8.5%。在校园招聘方面,一类城市应届本科生的起薪也有温和的成长达到6.5%。而在二线城市增长则超过行业内平均增幅,达到7.9%。此项研究共有全国近两百家行业内领先企业参与。

行业气氛明显乐观 人才发展偏重二线城市

行业内对2010年的销售增长预期平均超过15%。二线城市的销售预期更是超过08的数据达到自07年以来的最高峰。在一线城市的96家参与公司有64.5%预测有超过

10%的增长。在全国范围内则有超过17%公司预测有超过30%的增长。销量的乐观预期自然也伴随着人员的增长。虽然总体增长态势是确定的,但在一二线城市,人员成长的速度及配置有明显的分化。

在速度方面,二线城市的预期增速达到166%,超过一线城市达到42个百分点。这点如果参照外围环境及政府的西部大开发的政策方向,是很符合预期的。根据国家统计局2010年1月至7月份数据,上海及北京在固定资产投入的环比成长率上在各个区域间敬陪末座。上海甚至呈现负增长的姿态。而居于前十名的其他地区均有超过30%的成长率。由于机械设备行业销售的产品就是固定资产。

在配置方面,一线城市的人员增长主要在销售、工程及后勤方面。二线城市的成长主要在生产及供应链方面。一线城市参与公司有超过三成的客户均表示会增加销售人

员,而平均成长率则在22.1%。虽然仅有20%的参与公司表示会增加工程技术人员,但平均成长率则可达25%。在二线城市方面,超过四成的参与公司表示会增加生产人员,平均增长高达34.6%。另外,在供应链方面,也有近三成的预期增长。

留用人才困难 一线工人及工程师颇为抢手

在行业整体上升趋势中,能否有足够的人才来执行战略是企业能否成功达到目标的关键。根据翰威特与企业高层的访谈,大多数高层均表示留用人才困难已成为企业在中国市场成功的最大阻碍。而销售人员,一线工人及工程师更是人才的兵家必争之地。销售带进生意,工人完成产品,工程师则是企业技术及核心竞争力的代表。

机械设备行业作为提供技术服务及资本的长周期行业,对于销售

的各方面要求是很高的。机械设备行业销售一方面要能从技术切入将自家服务及产品介绍给客户,另一方面要能以商务及战略角度与高层沟通敲定合同。这点可以从行业内销售人员的年龄得到佐证。在一线城市成熟的行业环境下,七成以上的销售人员是超过30岁的,而低于25岁的仅占到总体的1%,而在众企业奋力拓展业务的过程,对于成熟有优秀纪录销售的争夺也是渐趋白热化。相较于去年数据,2010年销售的薪资在各级别及分类都有一定增长。

在一线城市,尤其是上海,普遍出现流动率升高以及招聘周期延长的状况。根据今年翰威特机械设备行业研究,一线城市工人加薪政策幅度是略高于其他级别。这似乎呼应了之前所提及的“路易斯拐点”论。相对而言,二线城市的工人的薪资增长幅度是略低于整体水平。“路易斯拐点”现象尚未在二线城市发生。





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.