

策划语

今年第三季度,我国人才市场迎来了“小阳春”。日前全国 109 个城市发布了就业市场供求“白皮书”;同时,各地才市的第三季度报告也纷纷亮相,作为才市风向标的用人需求指数显示,“才市”回暖势头明显,呈现供需两旺态势。

随着众多企业日渐复苏,普工和技工日渐紧俏;传统行业吸纳人才的容量增大,市场营销等行业重拾热度;企业招聘意愿强烈,就业压力有所下降。相关人士提醒,求职者应当摒弃求职过分攀比心态。为此,编者辑取了我国西、中、南部才市的第一手资料,以飨读者。

# 寒秋才市暖 企业“抢人”忙

西部

## 成都才市第三季度平稳向好

建筑房产、计算机通讯企业人才需求意愿强烈

成都市今年第三季度才市分析报告于近日公开发布,报告基于中国成都人才市场现场和网络招聘业务系统所生成数据,综合抽样调查,结果从人才供给、人才需求和人才供需对比三个方面描述了第三季度成都才市的一些主要特点。这些特点彰显出成都作为四川的人才高地,在四川省从人力资源大省向人才强省迈进中的一些点滴变化及现实特点,表明与西部经济发展高地相适应的西部人才高地建设正初见成效。

整体来看,截至 9 月 30 日,中国成都人才市场今年已服务用人单位 25979 家次,向社会提供岗位 51.9 万个次,服务求职者 735 万人次。在第三季度共有 8922 家次的用人单位通过成都人才向社会提交了 163 万个次的人才需求,有 21.9 万人次的求职者通过成都人才应聘求职。用人单位较二季度增长 3.2%;提供需求岗位较二季度减少 2.9%;求

职人数较二季度增加 5.3%。

根据报告分析,第三季度成都才市具备以下一些特点:

### 一、求人倍率处于合理区间,就业形势相对乐观

三季度求人倍率为 0.75(备注:求人倍率是人力资源市场需求人数与求职人数之比,它表明了每个岗位需求所对应的求职人数。在该值为 1 时市场达到供需平衡),与二季度 0.81 环比略有下降,但与去年三季度 0.34 同比成倍放大。结合今年一季度 0.60 的求人倍率分析,截至目前,成都市今年人才供需局面明显好转,就业形势持续向好。

### 二、低年龄段求职者减少,高校毕业生就业向好

求职者的年龄结构数据显示,

35 岁以下的青年仍为求职主体,约占总求职人数的 81.9%,但较今年二季度减少了 14 个百分点。其中 24 岁及以下的求职者仅占 17.4%,较二季度的 68.5%大幅下降。此数据说明,成都市在二季度集中开展的毕业生就业促进工作成效显著,高校毕业生就业压力得以有效缓解。

### 三、外地人才持续流入,西部人才高地建设加快

抽样调查结果显示,在第三季度求职者中,四川省外的占 15.4%,四川省内成都市外的占 52.7%,成都本地的占 31.9%,成都市外的求职者比例总共占到了 68.1%,与一季度的 65.6%、二季度的 67.7%相比,呈小幅持续攀升态势。随着四川省、成都市经济建设步伐的加快,与西部经济发展高地相适应的西部人才高地



建设成效正逐步显现,人才集聚作用日趋增强。

### 四、行业需求排名小有升降,产业功能区建设领衔需求榜

在成都第三季度十大需求上榜行业中,排名前三的建筑房产、计算机通讯和商贸物流类三个行业的用人单位数量累计达到了总数的 39.2%。机电电子、装备制造类行业排名分别上升一位,排名至第五、六位。反映出成都市今年加大产业结构调整力度、明确区域产业发展定位后,整体经济提速的同时,部分行业着眼“第一资源”,在人才需求上已经先行。

(江淳 殷帮泽)

才市提醒

### 求职不妨多关注市场营销等传统行业

第三季度,成都市传统的热门招聘岗位如市场营销、建筑装饰,以及计算机通讯类等仍然需求旺盛,三者的岗位数量占到了全部岗位的 52.1%。市场营销类岗位需求长期保持旺盛,既表现了成都市经济的快速发展所需要,也反映了营销类岗位流动性强、需长期招聘的特性所使然。据悉,第三季度成都十大需求上榜行业为:建筑房产、计算机通讯、商贸物流、现代服务业、机电电子、装备制造、电气仪表、金融保险、旅游餐饮、生化制药。

有寥寥几位,经过面试正式录用的就更少了。“很多年轻人要求都很高,不愿意到一线当生产工人。”

才市提醒

### 求职者应避免“这山望着那山高”

一些企业缺工,求职者的求职心态也发生了明显变化。求职者看好大企业,企业的招聘人员对此有着自己的担心。“大型企业有一套管理规则,即使是有经验的工人也需要从基层做起,再得到提升,但是目前很多工人就是不愿意从基层做起。”

业内人士提醒,求职者其实不要太在意从大企业的基层做起,因为培训和晋升的机会很多。不少一线的生产工人半年或者一年内都会获得提升。但前提是需要您生产的各个环节都熟悉,这种经验只能从基层积累而来。



“早安锡柴”广播操比赛。

列成告知清单,员工确认后作为工作标准。华部长说,在锡柴,每个岗位都有“准入制度”,企业有规范的培训规划,组织员工适岗评价,排查未达项,针对薄弱点系统开展补差培训,落实上岗准入考核。

为了兑现“使职工生活更加潇洒”的承诺,锡柴致力于为员工做好事办实事,让职工共享改革发展成果。通过实施宽带工资改革,调整岗位基础工资标准,建立起了阶梯式浮动分配格局,使职工发展有目标、工作有动力、待遇有提升。同时,还通过试行企业年金,通过商业化运作,建立企业延期激励机制,使职工老有所养。

关键词:和谐民主管理

仁者爱人,枝叶关情,春风化雨,润物无声。

锡柴工会常务副主席周成锋告诉记者,民主管理同样是锡柴创建“人企合一”的和谐纽带和桥梁。近年来,锡

柴坚持厂务公开、集体协商、职工监督三项制度,做到劳资权益共享共建,维护了职工队伍的稳定和和谐锡柴的健康发展。

“员工满意是企业发展的基石。”周主席介绍说,锡柴近年来以职工代表大会为基本形式的民主管理制度,制定了《职工民主管理程序》,加大了职代会的民主管理工作力度。各级职工代表坚持源头参与,源头把关,不仅按程序审议工厂的经营方针、长远规划、改革方案等重大决策,民主评议领导干部,而且讨论审议事关职工切身利益的工资分配、劳动用工、生活福利等重大事项。近年来共审议了《集体合同执行情况》、《员工购车实施方案》、《质量管理处罚规定》等 38 项制度和方案。企业每年与工会通过平等协商,签订集体合同,明确双方劳动关系、工资调整、劳动保护等权利和义务,年末对执行情况向职工代表大会全体通报。近两年,厂工会督查涉及企业发展和员工切身利益的重大事项 31 项,100%

中部

## 华中才市

## 营销人才需求量最大 计算机人才供给量多

近日,华中人才《第三季度人才供需报告》出炉,该报告根据第三季度近十场招聘会所提供的 3 万余岗位及对 800 多家企业的统计显示:营销人员、各类专业技术人才、财会人才需求量仍占据排行榜前三位,营销人员受行业发展影响,仍占据人才需求榜首,占据总需求量的 30%以上。

据长江商报报道,排在人才需求前十位的专业是:营销、管理、技工、机械、制造业、文秘、电子电气、计算机、人事、财会。排在人才供给前十位的专业是:营销、财会、管理、文秘、机械、电气、化工、房地产土建、计算机、国贸。

而从供给方看,计算机人才供给量较多,但以基础维护为主,能独立承担研发编制新程序、新系统的高层次人员很少,尤其是既精通营销又懂开发,具有综合素质的复合型人才缺口较大。管理、财会、国贸人才供需情况稳定,建筑/房地产类、机械技术类人才供给量不足。

报告显示,需大于供的行业有:销售类(供需比为 1:18)、专业技术类(供需比为 1:6)、生产/制造类(供需比为 1:7)、金融/投资/证券类(供需比为 1:5)、医疗/医药类(供需比为 1:5)、建筑/房地产类(供需比为 1:5)、计算机类(供需比为 1:4)、电子/电气类(供需比为 1:4)、通讯/通信类(供需比为 1:3)、机械类(供需比为 1:3)、广告/企划类(供需比为 1:3)、商业/贸易类(供需比为 1:3)、财务/审计类(供需比为 1:2)。

(周荷)

才市提醒

### 职业规划和系统理论学习不可少

尽管职位前景乐观,但是市场人士提醒,盲目跟随热门职位排行榜寻找工作不可取。对于未就业毕业生而言,因为普遍缺乏工作经验,跨专业求职难度不小,向对口专业岗位应聘的成功率相对比较大;对于有工作经验的人来说,只要具有一定的工作业绩,岗位相当,在同行业内的“流动”相对容易,但若想转行跳槽到其他未接触过的领域,则需另下一番苦功。因此除了事先做好职业生涯规划之外,系统的理论学习必不可少!

# 精彩演绎“和谐锡柴”

——一汽锡柴和谐劳资关系创建解读

□ 陈 燕

顺势并道,谋势求和。对锡柴来讲,近年来“和谐劳资关系”的创建,不仅促进了效益的提升,还惠及了民生,提升了员工幸福指数,加速了和谐锡柴建设的步伐。仅今年上半年,锡柴的各项经营指标再创历史新高,产量同比增长 3.3%;销售收入同比增长 27.8%。锡柴的成功经验表明,人是锡柴的第一资本,正是员工的忠诚度和向心力,才成就了和谐锡柴的一个个传奇。

关键词:和谐成才环境

锡柴仅仅 3000 人,去年却创造了 4 亿多的利润财富,今年将有望创出更好业绩,难怪锡柴厂厂长钱恒荣说,人是锡柴第一资本。

“在这里,个人价值能够得到尊重与实现。”锡柴研发部科技人员陈勤学说,“02 年我博士毕业之后来到了锡柴这片创业的沃土,经历了锡柴第一台国Ⅲ机的研制与开发过程。锡柴有融洽和谐的环境,让我能在工作投入最高的热忱,从而实现自身最大的价值!”

“我在锡柴工作 10 几年了,从未想过要离开。”曾获得“江苏铣工技能

大赛第一名”的王挺说,“当初(92 年)进锡柴的学历是技校生,现在是“准三师”,能熟练操作各种精密和数控机床,会用计算机语言编制加工工艺,有多家公司想“挖”我,但我舍不得离开锡柴。

“在锡柴,蓝领也能成大国!”刚过而立之年的锡柴奥威缸体生产线员工陶宇升对锡柴依依不舍的原因是“这里有着蓝领成才的和谐环境!”陶宇升进锡柴短短几年,就出国培训多次,并成为现今奥威缸体生产线的“技术骨干”,多次夺得全国技能大赛的好名次,去年获得了一汽集团公司技能比赛(加工中心组)第一名,荣获了 2009 年“无锡市十大品牌工人”的荣誉称号。

“铺就成才之路,创造成才和谐环境!”锡柴管理部部长华士钟由衷地说,锡柴具有完整的人员培训制度,为不同类型、不同层次的员工制定了有效的培训计划。在锡柴这个“学习型”组织里,每一个员工都必须接受从入职、上岗、转岗、技能到综合素质提升等不同层次的培训,员工个人能力和价值也得到充分发挥和体现。同时,锡柴通过积极举办各项技能“技术运动会”,创造成才的和谐环境。特别是近

几年来,锡柴实施了“人才强企”战略和“人才凝聚工程”,加大了职业化培训和开发的力度,激活了员工的创业激情和聪明才智,创造了成才的和谐环境,实现了由单纯技能大赛向全员参与、共同学习新技术的转变。近年有成企业核心关键人才 176 名,高级技工以上技能型人才 617 人,涌现出高级专家、技术能手 29 人,大赛精英 15 人。企业人才流失率控制在 2%以下。

关键词:和谐劳资关系

“锡柴人情味很浓”。“锡柴福利待遇好”。

“构建锡柴和谐劳资关系,关键在于最大限度地激发劳动者的创造力,形成长效机制。”锡柴管理部部长华士钟介绍说,锡柴近年来以人为本,建立起了和谐的劳资关系,从制度建设着手,建起了职工利益协调机制、诉求表达机制、矛盾调处机制、权益保障机制,把员工维权工作切实纳入到法治化、规范化轨道,确保了锡柴职工依法行使经营规划、管理改革、劳资政策等重大事项的知情权、参与权和否决权。同时,锡柴还将《职务说明书》、岗位应知应会文件和通用管理规定等文件,