

用工缺口突增 富士康大规模招人急

近日“富士康重启大招募计划”的消息让很多业内人士感到惊讶。因为此前有消息传富士康将撤离中国，并且春节后富士康也确实没有如往年一样大规模招工。

证券日报消息，富士康新闻发言人刘坤日前向记者证实，富士康确实重启全国大规模招工。

富士康发言人日前称，公司也发动员工推荐优秀的技术工人来工作。对此，有业内人士表示奇怪，因此前富士康有种种准备外撤的迹象，唯一能解释的就是苹果的订单在加大。

技术工种尤缺

据了解，在富士康最早的大本营深圳，富士康布置了不少招工点。此外，武汉富士康园区近期也在大规模招聘，富士康武汉园区主要生产个人计算机、新型游戏机和自动贩卖机等数码产品，招聘员工年龄在16岁到35岁之间，包括技术工人和普工。普通工人的底薪在1600元/月，外加相关补助。

富士康新入驻的贵州园区也传出招聘2万人的消息。据贵州当地媒体报道，富士康第四代产业基地将设在贵安新区，入驻初期，准备招聘2万名员工，综合收入2200元-3000元/月，每月11日按时发薪，前期在烟台等厂区培训，后续依贵州项目开展进度及人力需求状况陆续调回。

而为了找到足够的工人，富士康郑州园区已上调底薪至1800元/月，加班费和各类



补助加起来之后，最高可以达到4500元/月。

刘坤告诉记者，富士康在各地的很多园区都有招工需求，尤其是很多技术工种需求量很大。“公司也发动员工推荐优秀的技术工人到富士康工作。”

或因苹果订单加大

对于记者提出的为什么突然大规模招工的问题，刘坤称，富士康用工量一直以来都比较高。今年春节后，由于当时内部不断调节，完全能够满足自己的用工需求，而现在随着行业整个用工量又有一个大幅度的攀升，所

以现在有招工的动作。

有消息称，预计富士康在全国招聘员工将超过9万人。对此，刘坤表示，具体数字不方便透露，但确实需求量大。

对于富士康突然大规模的招兵买马，有业内人士向记者表示奇怪，因为此前富士康有种种准备外撤的迹象。该业内人士认为，唯一能解释的就是苹果的订单在加大。他告诉记者，之前有传苹果选了台湾另一家厂商代工，但最后还是让富士康一家代工。

据华尔街日报报道，苹果已要求供应商富士康在9月初开始出货两款新iPhone，一款为高端版本iPhone 5S，一款为低端版本i-

Phone 5C。在此之前，苹果从未一次发布过两款iPhone。

IHS iSuppli中国区研究总监王阳在与证券日报记者交流时认为，由于新产品上市一般都得有几个月的时间生产、备货，所以这次富士康的紧急招工，应该更多的是为明年的iPhone6等新产品。

由于苹果高度的保密要求，富士康一直对涉及苹果的信息不置一词，但从苹果挑选代工厂商一贯的标准来看，能让富士康如此急的大规模招工的原因，恐怕也就只有苹果了。

事实上，2011年时，在郭台铭宣布成都将是未来iPad主要的生产基地之后，富士康就曾在成都紧急招聘25万名新员工。而那一年，按照苹果给供应商的生产指标，iPad的出货量要比2010年增长170%——这是一个十分惊人的数字，许多苹果供应商都要新增产能以跟上这一变化。

“苹果对产品质量的控制是非常高的。供应商如果能够通过它的考验，苹果会保持和供应商的长期合作，而不会轻易更换供应商。”谈到苹果挑选供应商的习惯，IDC台湾资深分析师江芳韵表示，苹果希望通过控制供应商的数量来保证对其产品信息的高度保密。

因此苹果通常会要求现有供应商迅速扩充产能，而并不会轻易增加新的供应商。这对苹果供应商来说，也是一个极大的挑战。供应商需要在短期内募得大量资金，购买土地，建新厂房，添置机器，并招募足够的工人，还需要保证新工厂的质量和良品率提升上来。

(马燕)

雷人招聘条件涌现：追过女孩、打过群架

在求职者正为找工作焦头烂额的当口，雷人的招聘启事却络绎不绝地涌现，比如对于星座、血型的限制，比如对于QQ等级、微博粉丝数量的要求，甚至有企业要求员工“追过女孩、打过群架”，如此招聘启事引发网友热烈吐槽，“用人单位，你们真的是去招聘的吗？”专家表示，这些招聘启事不够科学，以偏概全。

日前，某网站盘点了十大雷人招聘条件，一时引起热议，引来网友和求职者的围观。诸如“处女座、天蝎座不要”“聘销售员要求‘追过女孩、打过群架’”等等离奇条件，令人“叹为观止”。

网友：人家的地盘能说啥！

对于网上盘点的各种雷人招聘，网友们议论纷纷，有的人也曾遭遇过类似的雷人招聘条件。网友@_我行?说，“当时我面试的时候要我唱歌，当时我就愣了，有关系吗？”网友@茶余饭后然无不尽说，他还碰到过要填生辰八字的，不进也罢啦！@超人不会不会飞说，西安有一家广告公司不会打“红警”不要。

对于这些雷人招聘，多数网友都觉得很夸张，不靠谱，@光影世界我来导航说，现在招聘还有对星座和属相、血型有限制要求的，真是不明白这些要求的依据是什么？@丝裂原说，我的眼镜碎了一地啊，人家的地盘不要你能说啥！

还有的网友认为，“有可能是有些好职位人选内定，根据各种雷人要求尽可能筛掉更多的人啊，写明什么条件才要太明目张胆了。”网友@Sherryliusy说。

不过，也有网友表示对这些雷人招聘的理解。@Miss桢是雁山姑娘说，这些条件虽然是扯了些，但是既然存在，应该是有它的道理和说法的。

律师：因星座拒绝求职者违法

广东君华律师事务所律师方建洪说，这些要求星座、血型，要求必须“追过女孩、打过群架”等等的招聘条件是典型的职业歧视，是违法的。“作为被应聘者，只要年满18周岁，或者是16周岁就有权利去面试工作”。

心理专家卢雪认为，“网上流传一些雷人的招聘条件，那可能只是企业的噱头，为了制造某些轰动效应。这些招聘条件，太过以偏概全，并不科学”。

十大雷人招聘条件

- 1.星座歧视：处女座、天蝎座不要。
- 2.招聘销售人员：要“追过女孩、打过群架”的。
- 3.餐饮店招聘：QQ等级25以上网虫请勿应聘。
- 4.陵园落葬师：要英语四级。
- 5.教师年薪50万：需要有张明星脸。
- 6.玉石企业招销售：懂“周易”者优先。
- 7.学生会干部优先，拒绝富二代。
- 8.社交媒体要玩转：微博200个粉丝以下免谈。
- 9.彩票站招人：要数学专业。
- 10.招聘促销员：喝酒、化妆、唱歌不能差。

(西晚)

招聘不易跳槽的员工：孝顺第一

儒商兴业靠三大法宝：第一是人才；第二是时机；第三是“仁”。意思是：懂得经商的人，要善于选择人才和选择时机，有了这两个因素，再加上足够的“仁”，便可以无往而不胜。可见，能干的、不易跳槽的员工对于老板和企业发展是何等重要。

猛然提到“不易跳槽”的人，给我印象是：“无能的人”、“没本事的人”，因为人往高处走，没本事才扒窝呀。可是仔细一想，中国最有能力的人不也是“不易跳槽”的人吗？比如以杨元庆为代表的联想人，以赵杰、鲁勇为代表的华为，以及以霍建宁、周年茂为代表的李嘉诚的人。这三家企业用什么手段将一大批“不易跳槽”的人招入旗下呢？

柳传志答到：很简单，我自己是孝顺父母的孩子，而我也是“不易跳槽”的员工，于是，我刚刚担任领导的时候就招入了“孝顺父母和长辈的杨元庆”。如今，杨元庆又招聘孝顺的员工加入联想集团，如此循环下去，“孝顺”就成了联想的员工基本操守。

5年前，德国著名家居品牌欧倍德国总部人力资源经理委托我到贵州大山深处，去看望一位进入最后一次面试“候选人”的父母。这家德国公司老板也和我们中国老板都有一个心愿，就是招到“不易跳槽”，“能力非凡”的员工。

结果，我用照相机记录下来的，和这位“候选人”表述的完全二样。这位30多岁的留德法学博士年收入大约是6万欧元，如果这次应聘成功他的年薪将达到20万欧元。然而，曾经砸锅卖铁将他供出来的爸爸妈妈，如今却债务缠身，尽管辛勤劳作，但依然生活在贫穷之中。他们住在破旧土坯房中，整日里唉声叹气、愁容满面，一日三餐都成了问题。这位候选人自己生活在城市的天堂，而他的爸爸妈妈却生活在地狱。招聘结论不言自明，

“这家伙是个混蛋”。

为此德国人一共花了2.3万人民币，德国人傻吗？德国人的招聘成本高吗？

德国招聘经理说：如果一个员工对自己的父母都不愿意承担责任，那么，这个人对自己的老板也不会承担责任。如果把权力交给这种人，灾难也就降临到这家德国公司了，这种人简直就是灾星啊！由此看来，花2.3万成本将灾难挡在门外，简直是太便宜喽。

而今天我在各大名校的总裁班里所见到的董事长们的想法却“刚好相反”，这也是小老板之所以成了大老板的原因所在。可是，“孝子”能够创造“工作绩效”？这就引导出了，上述三家企业员工的另外一种品德，就是“不花钱办事”和“花小钱办大事”。什么？什么？“不花钱办事”也算品德？下面我们做个推论。

首先，“不花钱办事”算不算这个员工很有办事能力呢？答案：没错！

第二，长期坚持“花小钱办大事”的员工是不是“忠诚”于企业呢？答案：也没错！

第三，一个忠诚的员工是不是“不易跳槽”的人呢？答案：是。

李嘉诚说：在企业创立之初，最希望得到忠心耿耿、忠实苦干的人才，分析下来李嘉诚决定招“孝顺”的人，因为李嘉诚就是大孝子。例如：李嘉诚的心腹上海人盛颂声和潮州人周千和就是一对大孝子。他们从20世纪50年代就跟随李嘉诚。盛颂声负责生产，周千和主理财务，他们兢兢业业，任劳任怨，辅助李嘉诚创业，是长江公司劳苦功高的元勋。

霍建宁也是一位孝子。李

嘉诚很赏识他的人和才学，1985年委任他为长实董事，两年后提升他为董事副经理。是年，霍建宁才35岁，如此年轻就任本港最大集团的要职，在香港实为罕见。霍建宁还为李嘉诚充当“太傅”的角色，肩负培育李氏二子李泽楷的职责。与霍建宁任同等高职的少壮派，还有一位叫周年茂的青年才俊，他的父亲是周千和。1985年他被擢升为董事副总经理，很快他深孚众望，得到公司上下一致好评。李嘉诚的左右手，还有一个显著的特色，就是聘用了不少“洋人”，这些洋人也是孝子。有人说：李嘉诚的事业是一批孝子和贤能老臣打下来的，而这些人是谁挖也挖不走的。

关于“不易跳槽”员工的重要性，李嘉诚说：一个老板打拼10年下来，如果他的身边连十几个老员工都没有，那这个老板就危险喽！这句话的意思是：老板也要忠诚于自己的部下，不能“吃独食”，对待部下要有诚意。

朱熹在《大学》中讲到了“诚意”，他说：有诚意才能，交流、共事或生活，不然的话，就只能伪饰或欺骗。可是，欺骗的人，他能骗得了别人，可骗不了自己，而且自欺欺人的人将会失去更多。

(张从忠)



广西：让清洁生产和循环经济并轨进行 2013 重金属污染防治技术交流会在南宁召开

8月24日，由广西环保产业协会主办，广西环保产业协会重金属污染防治专业技术委员会承办的“2013 重金属污染防治技术高端论坛”在南宁召开。论坛以“中国梦·涉重产业绿色发展路”为主题。来自广西区内外涉重行业 and 各地市环保部门的领导、专家和企业家代表150多人围绕重金属污染防治的背景、现状、发展趋势以及法制建设体系等多个方面进行全方位的阐述与分析。

随着工业产业化的不断快速发展，涉及重金属排放的行业，包括矿山开采、金属冶炼、化工、印染、皮革、农药、饲料等，再加上一些污染企业的违法开采、超标排污等问题突出，重金属污染事件出现高发态势，有害的物质加重威胁地球环境和人类的健康。

据《中国环境发展报告(2012)》称，我国特大重金属污染事件平均每年发生10起。全国每年因重金属污染的粮食达1200万吨，造成的直接经济损失超过200亿元。

提高技术支撑

在全球环境问题日趋严重的今天，重金

属污染防治工作已经成为国际性环保与发展的话题，对于重金属污染，除了政府严格管理，相关污染治理技术必不可少。在交流论坛上，不少业内人士都认为重金属污染治理最大的瓶颈还是在技术上，提升技术水平是广西重金属加工业的突破口。

广西涉重产业结构长期偏重，资源开采和粗加工业占主导地位，使环境污染、生态破坏加重。“根据广西涉重产业发展状况特点，就是要把环境保护与经济发展融合起来，采取清洁生产和循环经济的质量效益型轨道进行。”广西区环境保护厅巡视员冯振年借鉴国内外的经验，总结广西涉重产业的对策措施。

据了解，清洁生产是在生产过程中实行污染控制，原材料的综合利用率不断提高，各个环节的浪费和污染排放不断减少；循环经济则是在更高层次上实现双赢对策，在一个大的总体产业布局区域内，当下游企业尽可能多地“吃”掉上游企业产出的废弃物，合理的布局可以使废弃物减量、资源化、再利用；小的区域内，构建上下游企业之间产业链的相互衔接，促进资源能源的循环利用，清洁

生产和循环经济都显现出来。

加大监管力度

面对环境污染的各种难题，单靠技术支持也只是单方面的应对，要真正有效的防治，关键还是在人的思想意识和行为。加强执法监管和全民环境意识，从源头上防范，严格把关。

广西区环境保护厅巡视员冯振年介绍说：“实施跨行行政执法合作和部门联动，形成环境执法合力，开展一系列环保专项行动，加强污染源的在线监控和现场检查。严格把关工矿企业的选址和环评，强制涉重金属行业和企业清洁生产审核。并且深入到群众中，以宣传为先导，让群众增强对环境保护的关注度、参与到行动中来。”

此外，广西环保产业协会也在发挥积极的作用，与媒体合作推进“重金属污染八桂行”活动，组建广西环保法律顾问团，组织多层次的涉重行业技术交流会，构建重金属污染防治技术联盟。

(杨正存 马兰兰)

央企高层人事调整：李华林任中石油副总经理

人民网27日消息，中国组织人事报发布了新的央企人事任免消息，包括中国外运长航集团、中国煤炭地质总局、中国石油天然气集团公司等20余位央企高层进行了人事任免。具体调整如下：

刘锡汉不再担任中国外运长航集团有限公司党委副书记、党委常委、副董事长、董事、总经理职务。

侯慎担任中国煤炭地质总局党委书记；沈学斌不再担任中国煤炭地质总局副局长职务。

佟绍成不再担任中国西电集团公司党委常委职务。

王秋明不再担任中国铁路工程总公司党委副书记、党委常委、纪委书记职务。

刘宏斌、李华林任中国石油天然气集团公司党组成员、副总经理；温青山任中国石油天然气集团公司党组成员、总会计师；李新华不再担任中国石油天然气集团公司党组成员、副总经理职务；邢希志不再担任中国石油天然气集团公司党组成员、总会计师职务。

许质武任鞍钢集团公司党委常委、纪委书记、董事；苏文生不再担任鞍钢集团公司党委常委、纪委书记、董事职务。

刘国跃、孙智勇任中国华能集团公司党组成员、副总经理职务；王国樑不再担任中国华能集团公司党组成员、副总经理职务。

夏忠任中国电力投资集团公司党组成员。

和自兴任国家核电技术有限公司党组成员、党纪纪检组组长；李立金不再担任国家核电技术有限公司党组成员、党纪纪检组组长职务。

苏文生任中国核工业建设集团公司党组成员、党纪纪检组组长；李京林不再担任中国核工业建设集团公司党组成员、党纪纪检组组长职务。

马国强任武汉钢铁(集团)公司党委常委、董事，不再担任宝钢集团有限公司党委常委职务；王振有不再担任武汉钢铁(集团)公司副总经理职务。

邓智允任中国兵器装备集团公司党组成员、副总经理。

王金力任新华集团有限责任公司副总经理。

李云鹏任中国远洋运输(集团)总公司董事。

(杨迪)

中国 HR 称留任变得日益困难

全球人才测评公司SHL近日发布2013年度全球测评趋势报告，并针对中国编制了一份特别报告，通过对在中国任职的248名HR专业人员的调研，揭示了中国人才市场中的一些独特趋势。

报告显示，中国公司更重视留任和绩效管理，敬业度、留任以及绩效管理是中国HR在2013年的首要重点，领导力发展、劳动力规划(人才分析)以及培训是其他三个重点。与之相对应，中国招聘者亦日益关注职员的留任情况，近80%的中国HR称留任将变得日益困难，而该比例在其他国家与地区仅为70%。

在该报告重点关注的测评领域，SHL指出，中国招聘者较少关注正式评价和人才数据，使用电话筛选和预筛选问卷在中国更加普遍。数据显示，只有57%的中国受访者表示，具有正式的绩效评价和管理流程，而该比例在其他国家与地区达到84%；同时，只有略高于50%的中国受访者表示，人才数据与人才管理系统的集成是至关重要的，而该比例在其他国家与地区达到近四分之三。

报告还指出，中国HR在各个类别的社交媒体数据的使用情况均高于其他国家与地区，52%会查看应聘者照片(其他国家与地区仅为12%)，21%则会查看应聘者朋友发布的链接(其他国家与地区仅为6%)。

(陈文宇)

国药准字H46020636

快克[®]

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药有限公司生产

海南快克药业总经销