

经理日报

THE MANAGER'S DAILY

2010年8月19日 星期四
庚寅年 七月初十
第220期 总第6646期
今日12版

新闻热线:(028) 87369123
传真:(028)87346406
电子邮箱:sw6150@126.com
责编:戴琳 版式:黄健 校对:梅健秋

高素质助理需求 不断在增加 || 好助理如何“成就”好老板

[详见 A2 版]



行业加速度扩张 商用车企抢人忙

今年上半年商用车行业高速发展,加上新兵的纷纷涌入,使得汽车人才尤其是高端人才紧缺的矛盾越发凸显。一位重卡业内人士则表示,今年以长安、集瑞、大运为代表的一批重卡新兵从天而降,这些企业纷纷重金招兵买马,也加剧了重卡行业的人才流动。

研发人员最走俏

苏州金龙人力资源部主管吴彬告诉记者:“目前比较紧缺的是具有专业技术的工程师和海外营销、服务人员。对于工程师,我们最看重的还是专业技能以及专业视野。有的人学历不高,但是自身比较努力,并且对行业关注度较高,专业技能反而比高学历的要高。”

江铃汽车集团目前最紧缺的则是研发人才,江铃汽车人力资源部相关负责人表示:“目前我们的产品研发力度很大,非常急需这方面的人才。”

记者打开重卡新兵集瑞重工的官方网站,其首页全部被招聘信息覆盖,招聘职位包括研发、技术、生产、营销、售后服务、采购、行政等各个方面,招聘人数超过百人。同为新兵的大运汽车,则重点招聘产品研发人员、采购供应人员和品质管理人员。大运汽车人力资源部招聘主管王瑞说:“大运汽车正处快速扩张期,我们成立了单独的研发院,产品研发、改进需要很多的人才。另一方面,大运汽车正在大力发展采购供应网络,急需这方面的人才。”

中高端人才最抢手

中、高端人才在哪里都是紧缺资源。吴彬告诉记者,新能源方面的人才异常紧缺。

高端人才难觅,常规的渠道如网络就不那么适用了,社会招聘、猎头、关系引荐等方式更多地被采用。但王瑞表示借助猎头寻找高端人才的效果并不太理想,主要原因是汽车工程师对应技术分类比较复杂,技术性很强,通过猎头寻找合适对象非常困难。在他看来,企业更多的是通过关系引荐寻找一些负责人和中坚力量。

王瑞也坦承,虽然大运可以为技术人员提供更好的职业平台,一些较有实力的人才到大运以后,会被任命为团队带头人。但是大运汽车地处偏僻的三线城市,要吸引北、上、广等一些地区的人才来这里扎根,有一定难度。

国内人才紧缺,而从海外引进人才是否会成为企业的下一步方向呢?大运汽车表示,目前没有海外人才引进计划。江铃汽车则表示,目前正在海外华人聚集地以及美国的人才招聘网站 Monster 投放了一些招聘信息,希望能够吸引行业内的权威专家以及能够担当重任的中坚力量。而苏州金龙也在在这方面做了一些尝试。(王健)

新政之下 房企频发人事“地震”

□ 单于

据不完全统计,自从今年3月底以来,房企高管出现辞职、调换等变更现象。尤为引人注目的是,爆发人事动荡的企业,主要是大型房地产企业。

虽然这些高管的离职各有不同,但是都有一个共同的背景,就是房地产企业普遍面临着宏观调控的压力。

业绩压力?

新政之下,陡增的销售压力被市场人士看做地产企业高管团队变动的直接诱因。

宣华地产就被证券分析人士指出,由于营业周期上升,库存存与应收款占压情况有所恶化。在销售压力陡增,资金遭遇瓶颈的情况下,副总经理王绵远的离职被业界定为今年销售业绩不良所致。而荣盛南京总经理孙天元也被爆料称因仙林退地事件让公司损失一个多亿不得不离职。

近期房企公布的业绩数据似乎也佐证了上述观点,从万科、保利、碧桂园等已经发布的中期销售数据来看,上半年超过八成的大型房企未能完成全年销售目标的50%,仅合景泰富、SOHO中国和恒大地产完成全年销售目标的50%以上。其余的开发商仅完成年度销售目标的四成左右。在超半数的房企中报“折腰”的境遇下,房企高管的频频跳槽、离职更印证着业绩的压力。

模式生变?

“我们正面临着增长模式的转变。”龙湖地产一位高层向媒体表示,之前的房企业绩的增长不外乎来自两个方面,一个是销售形势大好,二是土地增值带



来的拿地模式盈利,但在调控之下,这两大增长模式不再后,大部分房企的增长模式都将面临着明显变化。

在房地产专家田同生看来,房企的高利润时代即将过去,现在的地产公司需要做好求稳发展的准备。“根据战略风格的转换,必然要涉及人员的调整。比如房企的离职高管中,部分人是以激进式的拿地风格成功的,如今不再大幅拿地了,自然要换将。”田同生认为,房企面临市场压力收缩战线或是改变发展战略都将对在任高管造成巨大冲击,如金地集团的高层辞职就与业务转型有很大关系。“金地将转变成金融地产的战略,而新任总裁黄俊灿具有深厚的金融背景。”

猎头墙脚!

高管离职频发的同时,一些民营房企已经将目光放在了挖央企墙脚上。7月22日,碧桂园发布公告,任命43岁的莫斌担任公司新总裁。莫斌此前在央企中建五局待了20多年,是中建培养出的建筑和管理专家。

实际上,自从国资委要求78家央企退出房地产业之后,国内多家猎头公司已提前动手,频频向这些央企地产人才抛出“橄榄枝”。

上海一猎头公司老总给记者算了一笔账,78家央企,每家有30名地产人才将合理流动来计算,这个群体将是一笔地产人才的“富矿”,有的开出百万的高薪。不过,猎头公司和用人企业出高薪

聘请78家央企的地产人才,看重的也许除了他们的业务能力外,还有其央企工作背景所带来的人脉等社会资源。

延伸阅读 | Yanshen Yuedu

4月以来,龙湖地产首席财务官林钜昌及SOHO中国的财务总监王少剑亦先后辞职。5月22日,金地集团董事、资本管理部总经理郭国强辞职;6月28日,原集团董事、高级副总裁兼上海公司总经理赵汉忠申请辞职;7月5日,金地总裁张华纲请辞。金地集团的离职事件成为这轮房企人事动荡的高潮,赵汉忠、张华纲与金地董事长凌克被誉为金地“三驾马车”,如今已去其二。7月22日,碧桂园宣布中建五局总经理莫斌接替崔健波,空降为公司总裁及执行董事。7月25日,荣盛发展南京分公司荣盛置业总经理孙天元辞职,8月3日,宣华地产董事王绵远辞职。此外,万科、华润、绿城、保利、合生创展今年以来均有高管离职。

国内职场 六成无公积金 四成无社保

目前中国职场人的社会保障情况到底怎么样?保险是否齐全?职场人自身对于社会保障的态度是否慎重?近期,环球网与智联招聘对3718名职场人的专项调查显示,仅37.5%的职场人表示对“五险一金”的具体保险种类很清楚,还有35.6%的职场人称其没有规范齐全的保障。

“五险一金”都是啥? 仅两成清楚缴纳标准

“五险”,指的是养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险;“一金”指的是住房公积金。其中养老保险、医疗保险和失业保险,这三种险是由企业和个人共同缴纳的保费,工伤保险和生育保险完全是由企业承担的。

你了解“五险一金”的险种吗?在调查中,有六成职场人表示“不甚清楚”,仅有37.5%的职场人表示对“五险一金”的具体保险种类“很清楚”。

而针对职场人关心的“加班费”问题,调查显示,四成职场人被动加班后



用人单位没有任何的补偿,成为“白加班”一族。同时,有28.6%职场人表示加班后会得到加班费,其中12.7%的职场人不但有加班费而且还能报销餐费及交通费。除此之外,22.2%的职场人表示可以倒休,10.6%的职场人表示可以报销餐费和打车费。

住房公积金缺失 成“行规”

与此同时,住房公积金则成为缺失

比较严重的社会保障。调查显示,超过六成职场人没有住房公积金,具体比例为63.3%。

“企业为了降低整体成本,大多是选择减低‘人工成本’。职工工资不能减少,那么只能减少‘五险一金’了。尤其是住房公积金企业所承担的缴费比例高,好多企业上不起。”劳动法专家、资深劳动争议仲裁员左祥琦说。

该“忍气吞声” 还是“主动维权”?

调查中显示的职场人心态也与刘先生差不多。调查中,如果入职后发现该单位没有给员工上“五险一金”,38.9%的职场人表示自己会离职。排在第二位的态度是“忍气吞声”,所占比例为22.24%,更有20.7%的受访者表示“无所谓,反正我也不在乎那东西”。

左祥琦说,劳动者还是应该在求职时问清企业的社保情况,职场人也应了解下自身目前的保险状况,因为“劳动力也跟机器一样,有折旧率,社保就是用来维护劳动者的权力的”。(环球网)

本期导读:人财战略

A2》 员工忠诚的四大悖论
A3》 让员工静心研发 巨人网络推双晋升

A3》 京瓷: 用“阿米巴”释放现场创造力
B1》 纺织企业 能否让资金运作更有效

B1》 嘉兴企业“排污权”也可贷款
B4》 屡败屡战 资源企业探索并购技巧

C1》 擎“天”有道
C2》 埠村煤矿:安全活动“大比拼”

人财论坛 | Rencai Luntan

离职潮, 不过是寻求最佳配置方式

□ 吴明

房地产企业在政策调整后进入冰冻期时出现离职潮,正助长了员工不满现状从而跳槽、辞职的势头。住建部中国城市科学研究会住房政策和市场调控研究专业委员会主任姜立平指出,房地产业内人士在关心薪酬的同时,更关心有没有发展的机会,是否与企业和团队“志同道合”。对于现在出现的“跳槽风”、“离职潮”是正常的职场现象,因为房地产市场发展潜力还是很大的,能够创造更多高薪高职就业机会。楼市就像一出大戏,你方唱罢我登场。频繁更迭着主角,内容有创新还有重复。无论是市场、企业还是从业人员都在寻求最佳的配置模式。

如今大部分的高层管理人员都认为:我可以不为企业负责,但是我要为我自己负责,公司再怎么也不是自己的,有更好的企业为什么不跳?有人甘愿为一个没有任何发展空间的公司奉献一生吗?

有这种想法的人不在少数,这是引起跳槽热潮的关键原因之所在。

然而,这并不是件坏事,每个人才都需要在仅有的人生中将自己发挥得淋漓尽致,换句话说,这样才能更好地为企业创效益。据调查,80%以上的人认为,跳槽不违背良心,是件好事。而剩余的20%则就是企业老板了。这个说法受到广大求职者的认同。

中房智业总裁温兆晖介绍说,调查显示房地产行业萧条

期间,高层员工跳槽80%因素是薪酬,而低层员工更关心自己有没有发展空间。更多的人则借此机会大幅度提升自己的价值,纷纷报名各种房地产业资格考试,取得相关权威证书,从而顺势进入优秀的企业、拿得高工资。其中选择房地产策划师报考的占70%以上。

而对于房企来说,换帅如换刀,只要吸纳一个有谋略、有操作能力的策划师,企业销售就能步步高升的例子并不少见。面临新政调控,房地产企业最大限度降低消极影响的唯一方法就是更多地吸纳能为企业出谋划策的人才。在每年的房地产策划师年会中都会接触很多顶尖的地产商,他们会经常问我有没有我觉得不错的地产人才可以推荐给他们公司,因为公司现在存在跳槽现象,缺乏高层人才。

业内专家指出,房企接受一次专业的房地产策划师培训是至关重要的,一方面可以将自己公司有潜力的人才送进权威机构培训,另一方面可以构建人才输送渠道。

本报监督公告

凡本报工作人员必须持有有效证件,本报持证人员均在本报官方网站《金浪网》(www.jlbnet.cn)上公布,可供查询或手机上网查询(rlbL231bzcn.com)。本报个人不得以任何新闻舆论监督之名向企事业单位和社会各方面收取任何费用;本报任何个人不得以任何理由向企事业单位和社会各方面收取现金,广告等宣传需正式签订本报合同并通过银行汇款到报社账号,不得以任何理由收取现金或转账到与报社无关的其他账号。违者将受到严肃处理。欢迎广大读者及社会各界监督。

举报电话:028-68230681
028-68230659
028-87344621
举报电话:028-87325242
经理日报社

