

A4 RENCAISHICHANG | 人才市场

积极探索人才聚集发展新模式

发达地区争打“人才特区”牌

《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》(简称“人才发展规划”)提出,要改进人才管理方式,鼓励地方和行业结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区!

全国人才工作会议召开和人才发展规划颁布以来,一些地方大力推进“人才特区”建设,积极探索人才管理创新模式,创新人才工作机制,优化人才环境,聚集海内外人才。“人才特区”建设在全国蔚起成势。

抢占人才竞争制高点 发达地区巧打“人才特区”牌

人才的竞争,关键是人才政策和体制机制的竞争。为在激烈的人才竞争中赢得优势,各地在科学布局未来10年人才发展时,纷纷亮出“人才特区”牌。

北京中关村提出建设中国层次最高的国际化人才特区战略目标,用5年时间,建设成为面向以海外高层次人才为代表的国家发展所特需的各类人才,“人才智力高度密集、体制机制真正创新、科技创新高

度活跃、新兴产业高速发展”的改革示范区。

上海以“浦东国际人才创新试验区”为突破口,推进国际人才高地建设,重点从人才管理体制机制、政策法规、服务体系和综合环境等方面先行先试和创新突破。

天津市重点在滨海新区先行先试一批重大人才政策和工程,到2015年,滨海新区人才总量突破120万人,每万名劳动力中研发人员达到500人,打造海内外高层次人才聚集高地,形成人才排头兵效应。

武汉市出台《东湖高新区建设人才特区若干意见》,在改善创新创业环境、扶持人才科技创新、建设人才公共服务体系和人才的分配激励机制上进行突破,计划3年内总投入不少于45亿元,引进和培养50名掌握国际领先技术、引领产业发展的科技领军人才,1000名在新兴产业领域内从事科技创新、成果转化的高层次人才。

无锡市响亮喊出“5年建成人才特区,10年打造东方硅谷”的口号,在多年试点的基础上,出台《关于建设“人才特区”的意见》,以高端人才为引领,以科技创新为驱动,以制度改革为突破,建立人才发展的特别导向、特别政策、特别机制、特别环境,到2015年,人才资本投资占GDP比例超过16%,人才对经济社会的贡献率达47%,把无锡建成人才大规模聚

集、政策不断出新、环境持续优化、公共服务和社会环境充分满足人才发展需要的人才特区。

厦门市吹响从“经济特区”向“两岸人才特区”迈进的集结号,推进闽台人才交流合作先行先试政策,面向台湾地区选拔优秀人才,推行人才待遇的“市场化”和“家园化”,台湾人才在购房、税收、医疗卫生保障、子女入学、参加社会保险等方面与当地人才享受同等待遇。

特殊政策、特殊机制、特殊环境 围绕“特”字求突破

人才特区“特”在何处?各地人才特区围绕“特”字下功夫,在人才开发、科技创新、股权激励、科技金融、知识产权、科技成果转化、公共服务等方面大胆创新,形成区域特色的政策体系,以政策突破带动人才体制机制创新。

目前,北京正研究出台包括在人才特区布局一批国家重大科技专项、重大科技基础设施和国家战略性新兴产业项目、居留和出入境、落户、资助、医疗、人才公寓等15项支持政策,并将探索实行与国际接轨的人才培育、科研和创业制度,建立“类海外学术环境”。

无锡人才特区之“特”,体现为“三特”,聚焦特定的对象,把引进人才的聚焦点放在高层次创新创业人



才上;实施特别的政策,在人才政策上做到人无我有、人有我优、人优我新、人新我特;营造特殊的环境,从服务功能、产业载体、生态面貌、社会生活、文化氛围等多个方面齐入手,全方位营造符合国际惯例的优越发展条件。

背景延伸

滨海新区实施五大人才工程

滨海新区实施科技人才领航工程、海外人才灯塔工程、企业人才旗舰工程、技能人才蓝海工程、服务人才港湾工程五大人才工程。每年投入资金不少于1亿元,设立重大人才工程专项资金,并在收入分配、住房、社会保障、人才评优等方面以政策倾斜和奖励。加快科技金融创新,发展科技保险,壮大股权投资基金,试办科技合作银行,促进人才与资本深度融合。

(中国组织人事报)

新年职场白领调整心态

让自己脱离“白忙族”

在过去的一年里,中国职场上特别流行的一个网络词汇叫“白忙族”,都市里忙碌又得不到满足的白领们习惯用这个词来形容自己的工作。在2011年新年的钟声响起后,记者走访羊城广州白领们的生活,听他们讲述自己新年的新计划,而当中国回答得最多的就是“新年要调整心态,给力‘脱白’”。

在羊城白领的口中,“脱白”意思就是脱离白忙族。所谓白忙,是曾经热炒过的“穷忙”的升级版,它指代工作很忙碌,但对前途却觉得很渺茫。

在广州一家证券公司上班的熊瑞东在过去一年里很喜欢自嘲,“我们小白领真是越来越白了”。他说:“虽然现在每个月的薪水差不多1万元,但还是觉得跟人生计划比起来,自己仍然没有忙有所得。”

“不过新年到了,我现在在工作上最大的心愿就是可以调整心态,让自己摆脱白忙状态。”熊瑞东说,“我想我得给自己定下2011年的一个合理目标,这样或许工作的动力会更大,‘脱白’兴许就不远了。”

在记者随机询问的15个白领中,有七成的人表示自己过去一年曾经白忙,而2011年,这七成的人都表示愿意找个方式让自己“脱白”。

在广州一媒体单位从事人力资源工作的谢丽丽称,白不白忙,这不能只用金钱来衡量,还得从工作得到的经验以及人生感悟中来衡量的。“在职场中,‘有付出就有回报’的规律是不会变的,只是因为工作性质不同,回报的时间和形式可能不同,而且所谓回报应该是拿自己的今天跟昨天相比,而不是与别人比。”

所以,谢丽丽说自己不会把过去一年当作白忙,“脱白”的重点在于不要受外界影响,而是应该静下心来想一想自己的付出和所得,调整心态是“脱白”的前提。

(中新)

北京工地上演“翻墙”

民工待遇涨至每天300元

这是一个现实版的“翻墙”故事:在北京工人体育馆附近的两个紧挨着的工地,一方承诺给建筑工150元日结工资的待遇,一墙之隔的另一个工地给工人开出了160元日结工资的更高条件,部分工人从这边领完工资后,就翻墙跑到对面去了。

民工荒正困扰着北京大大小小的工地。

万科董事长王石指出,中国建筑行业十字路口:各地建筑工地劳力普遍短缺,涨工资也雇请不到适合的技工。“仅凭廉价劳动力的粗放建筑时代已经结束,其结束之快,谁也没想到。”

在2010年上半年,包括中建、城

建以及住总在的大型建筑施工企业还在庆幸,北京并未出现福建、广东等东南沿海“用工荒”的情况。但用工形势转变得是如此之快。

日前,万科董事长王石曾指出,建筑工地劳力普遍短缺20%,另一方面,总人数相当美国建筑从业人员4.5倍,年产值仅相当于美国建筑业的20%,说明它还不是一个现代化产业,住宅产业化必须加速。

这也意味着,中国整个建筑业缺工的人数已经超过了美国建筑业从业的总人数。

北京建筑业人力资源协会培训部负责人说,虽然北京已经进入冬季

施工期,整体施工量在减少,南方的建筑工人也开始陆续返乡。但如此紧张的建筑市场是往年没有出现过的。而且“日结工资的做法,我也是头一次碰到。”

北京天易幕墙公司总经理陈助国说,现在安装小工的工资是200元每天,但还是招不到足够的人手。

泰借风保泰公司刘军认为,这个行业的用工紧张,给我感觉是开发商在明显地赶工期,就是说原来以为市场条件不好,就暂缓施工,但后来发现房屋销售行情看涨,开发商加大了施工进度,导致人手紧张。

据了解,去年7月份时,北京市场

上也曾出现过一波用工荒,政府楼市调控政策一段时间后,市场转暖后,开发商也开始赶工,导致整个区域内,北京、天津以及石家庄等市场的建筑工工资上涨。

这种日结工资方式的流行,给开发商带来了比较大的资金周转压力,转而从挤占材料商的货款。

“现在建筑工的工资是比较高,干得好的话,不输于北京国贸上班的小白领,但由于工作条件不好,农村出来的二代打工者,不愿意进入建筑行业。”北京建筑业人力资源协会人士指出。

(贾华杰)

人才“短板” 困扰海南国家旅游岛建设

“本来每年春节前后招人就很困难,现在伴随着海南旅游岛建设上升为国家战略,海南旅游业也迎来了新的机遇。但同时,对一线旅游从业人员的数量和质量也有了更高的要求,这导致招人就更困难了!”

□赖志凯

新年伊始,“用工荒”、“招工难”、“留人难”等问题困扰海南大部分旅游企业,成为制约海南旅游业可持续发展和服务品质提升的重要因素。

“招聘几乎不存在双向选择”

1月4日,记者在海口市的海秀路、南沙路、经贸路等10多条路段发现,几乎每隔几步路就能见到酒店、商店的招聘广告,其中服务员、勤杂工的招聘广告最多。

“我们店里的招聘广告都贴出去4天了,至今也没有一个人前来应聘,真不知该怎么办才好。”海口市龙昆南路南大桥下立平野菜连锁店老板郑立平指着店门口招聘服务员的广告说。

而在前几年,郑立平只要将这样的广告张贴出去,过不了多久就会有人前来应聘。“现在员工工资上涨了,却还招不到人。”郑立平急切地说。

据了解,受到用工缺口加剧以及物价上涨因素影响,今年海南省企业开出的薪水普遍上涨。比如司机的月薪几乎没有低于1500元的,而普通文员去年以前八九百元可以招到,现在则上涨到1200元。

“我们好不容易抢到了一批新工,结果一个星期后,10个就走掉了8个!”1月5日,三亚市区某酒店负责人

满脸愁容地说,现在的用工荒让人“心慌”——一线员工近30%的缺口已直接影响了正常营业。

三亚各酒店、景区人力资源部门负责人表示,当前的招聘几乎不存在双向选择。“只要应聘者符合最基本的条件,又看中了这个岗位,我们抢都来不及呢!”

三亚市旅游协会负责人介绍,以国际品牌酒店为例,去年在建及新开业的酒店就达6家,新增岗位4000多个。“未来两年,酒店业新工需求量将达3万人,而现在稳定在岗的员工不足1万人,用工形势十分严峻。”

多种原因造成招工难

然而,旅游企业的“抢工潮”并没有让应聘者感到受益,反而掀起了另一股“离职潮”。

小刘从三亚湾一家4星级酒店辞职后来到一家5星级酒店工作,他说自己是不辞而别,虽然辞职后第二天便找到了新工作,但还是不太满意。

记者调查了解到,旅游企业的“抢工潮”并没有真正带动员工工资的实质提升,而应聘者不仅越来越注重薪酬待遇,而且更加重视工作的愉悦感与舒适度。

很多旅游业的一线职工抱怨,海南的房价、日常消费品价格都在飞涨,各项消费水平与北京、上海等大城市

已所差无几,但工资水平却远远比不上这些地方。“在三亚,我们拿着三线城市的工资在一线城市消费。”有员工这样说。

已经离开海口赴江浙一带就业的小林如此描述海南:“这里只是一个锻炼人的地方,并不适合长久生活。”

“与内地很多大城市相比,海南只剩下气候优势了,面对更好的就业条件,高素质人才流失很正常。”已北上无锡工作两年的小新告诉记者,在内地旅游界,海口、三亚等地旅游人才素质较高,跳槽北上的人很容易找到工作。

留住人才还有很多工作要做

一线员工短缺困扰海南旅游企业的现状,已经引起了旅游业界、教育界以及政府有关部门的高度重视,各界人士纷纷献计献策,努力破解“用工荒”难题。

三亚市旅游协会秘书长谢祥项说:“企业需要自我反省。”他说,目前,三亚星级酒店一线员工的月工资多在1000元-1500元之间,这样的待遇还抵不上三亚高端酒店一晚的房价。

一个极端的例子就是三亚国光光生酒店,开业之初招收了近千名员工,不到一年几乎就跑光了。谢祥项表示,人才的流动与旅游企业的薪资标准有很大关系,薪资标准高的企业往往也

有较为理想的工作环境和规范的用工制度。

“从2004年开始,我们每年免费培训4000人次左右的农民工,培训内容涉及餐饮、保洁、电工等30多项技能,初次就业率能达到80%左右。”海南省就业局的一位负责人说,较低的待遇让农民工就业后流动性较大。

延伸阅读

如何留住“旅游”

采访中,一些旅游界人士建议目前可以从三个方面着手留住人才:

一方面是开设农民工培训班。海南旅游“用工荒”,“荒”在缺少合格的旅游从业人员,但在海南省其他市县的农村地区,很多青年还在待业。开设农民工培训班,对待业人员进行集中培训,让他们在短时间内学会技能,可以充当旅游行业的后备军。

另一方面是开启高端人才造就计划。海南需要开设国际旅游专业学校,引入国际一流的旅游教育培训模式,为造就本土旅游人才做好准备。

最后是城市公共设施需要加强。目前的海口市和三亚市,长期居住的舒适度并不高,要将求职者留在海口和三亚工作,城市基础设施和城市管理水平还有待完善。

大学生:月薪1200可接受 农民工:月薪2000不考虑

临近年关,大学生起薪普遍低于农民工。记者日前在南京安德门民工就业市场调查发现,月薪1500元的文员职位,不乏大学生抢着干;月薪2000元的搬运员,农民工未必愿意干。

月薪2200—4000元, 农民工掉头就走

记者在市场业务部采访时,正巧来了一名来自句容的农民工找工作。“要装卸工吗?”“天地华宇物流公司招人,月薪2200—4000元。”“在哪工作?”“江宁谷里街道。”“太远了,不去。”尽管这份工作不仅包吃住,住的还是带空调的房间,农民工还是掉头就走。

来自安徽滁州的郭玉林说,他能吃苦,但低于2000元一个月他不会干,“现在物价太高,在南京租间房子得好几百元呢,我还要养家糊口,反正也不愁找不到工作。”

南京烟波渔港奥体店负责招工的工作人员告诉记者:“原本打算招二三十号服务员、收银员,来市场招了半个多月,结果只招到七八个人。”



据了解,眼下电焊工、瓦工、木工等日工资已达到120至150元,搬运工、装卸工等重体力工种的月工资都在3000元以上。

月薪1200—1500元, 大学生不求包吃住

随后,记者来到市场67号窗口——唯一一家为大学生介绍工作的中介,他们提供1000多个针对应届大学生的岗位,薪水普遍在1200元。南京农业大学大四学生徐誉学的是会计专业,有会计证,在仔细看完中介所提供的岗位信息后,她终于发现一份适合自己的工作,是一家公司招聘文员兼出纳。“我对薪水要求不高,1200—1500元就行,如果公司不包吃住,我也能自己解决。”南京经济贸易职业技术学院大四学生郭红影说:“现在关键是找个岗位,等自己积累了工作经验,再来考虑工资。”

南京一家环保设备公司有关人士表示,现在都是按岗定薪,而不是看学历论薪。比如,售后服务和销售岗位,不管是大学生还是农民工,工资一律实行底薪加提成。一个农民工如果技术好、业务强,收入比大学生高是正常的。

分析: 农民工“身价”正逐步回归

“大学生起薪普遍低于农民工,这取决于供求关系。”市场业务部经理刘建强认为,农民工大多做着大学生不愿做的体力活,工作时长、劳动强度大。“其实在加拿大、美国、欧洲等,重体力劳动者和技术工人的收入都比较高。在国内农民工收入长期偏低,这两年农民工工资不断增长,甚至超过了大学生的起薪,专家认为是一种进步,说明农民工‘身价’正逐步回归。”

专门从事大学生职业介绍的严兆隆经理说,“大学生起薪低,并不意味着‘读书无用’。起薪只是大学生职业生涯的‘起步价’,对于那些有学历有能力、不浮躁肯吃苦的大学生来说,他们未来的发展前景、薪资待遇是大多数靠体力谋生的农民工没法比的。”

(肖娟)