

经理日报

2011年1月20日 星期四
庚寅年 十二月十七
第019期 总第6791期
今日12版

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

THE MANAGER'S DAILY

HR 巧用离职面谈 对症下药挽留员工

[详见 A2 版《专题策划》]

行业复苏引爆人才需求 银行开打高管“挖角大战”



人财论坛 | Rencai Luntan

涨薪吸才 实为“抱薪救火”

唐闻佳

如果跳槽去一家新公司,薪水涨幅可以达到88%,你跳不跳?88%,并非假设,而是国内人才市场的真实情况。全球性管理咨询公司合益集团最近提供的一份报告称:中国的外企员工通过“外部晋升”——即跳槽,涨薪幅度巨大。以获得两级职位晋升为例,初级员工涨薪幅度为73%,中层员工更达到88%,为全球之最。而美国、日本,同样的情况,初级、中层员工的涨薪幅度均在30%-34%。

跳槽本来也不是什么坏事。企业HR和人力资源顾问一再叫偏:如果一个行业内的人才流动的,就说明这个行业处于上升发展阶段,需要源源不断活水来。现在的问题是,国内的员工跳槽过于频繁。最新调查显示,中国企业中层员工服务年限为4.2年,高层员工5.8年,均比欧美企业同级员工的服务年数少3至4年。

涨薪,是企业试图减低人才流失率,吸引外部人才的一大手段。不过这种做法,可谓抱“薪救火”。

企业杀入人才价格大战,有所斩获后,面对的是提高了一截的用人成本;而下一次招人时,又要应付被进一步集体推高的人才价码。在这个连锁反应中,企业是肇事者,也是受害者。

员工频繁跳槽,引发了企业的内部危机。一方面,为了即刻填补跳槽者留下的空缺,还没有达到岗位要求员工被拔苗助长;另一方面,引进的外部同级别人才,能力往往并不比公司内部同级别员工高,但薪水一般更高。结果,人力成本不断增加,但回报没有增加,企业的团队能力也没有提高。人才争夺的价格战,一再加剧企业内部薪酬体系的紊乱,同工不同酬留不住人,建设企业文化无从谈起。

冀欣

北京银行招12个支行行长;渤海银行中原招人;招行要招160人;齐鲁和哈尔滨银行高价挖人,重点是大行业骨干……近来,银行业一系列的跳槽、换岗、挖角让人眼花缭乱。

不久前,民生银行私人银行总裁朱德贞离任的消息不胫而走,业已得到证实,而紧接着,建行高管团队大换血的传言又甚嚣尘上。后危机时代,金融业普遍复苏对人才的需求集中引爆,加之物价不断攀升背景下,高薪的诱惑力史无前例地巨大,两者的激烈碰撞让一场明争暗夺的好戏在年初提前上演,规模空前。

小银行挖角备战扩张

猎头的电话接二连三,让在某国有银行西安分行的张先生明显感到,自己最近变得“炙手可热”,他所在的城市银行业估

计又要掀起一阵不小的挖角风波。而中小银行尤其是城商行的扩张野心,也在最近大规模的人才招募行动中表露无遗。

2010年12月31日,北京银行发布公告,公开为天津分行-支行行长、副行长等12个高级管理职位招募人才,而与此同时,北京银行西安分行类似大规模招聘活动也正在进行中。

渤海银行大规模招聘活动业已启动,加速布局中原的意图十分明显;太原、济南以及刚刚获准筹建的长沙分行都在不遗余力地招揽人才,规模之大实属少见;招商银行在二三线城市布局的脚步也进一步加快,从支行行长到柜员,徐州、金华、湘潭、株洲等多城市全面开花,校园招聘也如期举行。

招聘信息显示,恒丰银行西安分行、温州分行、昆明分行都已获准筹建,进入人才招募阶段,半年或一年之后,恒丰银行进驻

三地已成定局。某猎头公司的职业顾问李小姐透露,在中小银行的挖角大战中,各大国有银行分行核心部门的管理骨干无疑是最重要的目标,然而今年之所以争夺更为激烈,在于银行已将触角伸到了更广阔的范围,甚至有客户跟我说“要挖空对手的整个部门。”

上述人士告诉记者,中小银行今年对优秀客户经理的需求比往年更甚,每个银行都知道,挖来一个优秀客户经理,收获的不仅是一个人才,还有其带去的上亿元银行储蓄存款及潜在生意。(下转 A2 版)

人力资源和社会保障部: 多措施缓解结构性用工短缺

本报讯 近期,部分地区、部分企业出现结构性用工短缺现象。记者日前从人力资源和社会保障部获悉,为切实维护就业局势稳定,有效缓解就业中结构性短缺问题,人力资源和社会保障部已发布通知,要求各地人力资源社会保障部门准确把握就业形势,高度重视结构性短缺问题,增强工作的预见性和前瞻性,坚持市场就业的机制和原则,有针对性地采取切实有效的措施逐步加以缓解。

近期,各地将采取多种方式对企业用工需求进行调查,提前掌握今年春季企业拟招人数和对年龄、技能、文化等方面的要求,同时掌握城乡未继续升学应届初中毕业生、职业院校毕业生、返乡农民工和农村富余劳动力的就业需求信息。

同时,各地公共就业人才服务机构将向社会广泛发布人力资源市场供求分析信



息,发布本地区重点职业工种和紧缺工种工资指导价信息。各级人力资源社会保障部门还将加强与当地发展改革、商务、工信等部门的协调配合,在新增投资、新上项目建设立项时,提前收集发布用工信息,提前组织招聘、培训等工作,以满足新开工企业人力资源需求。

据介绍,今后各地人力资源社会保障部门将对招工不足的企业提供政策咨询、

业务指导,引导企业根据人力资源市场供求和自身经营状况,合理确定薪酬待遇,增强岗位的吸引力和竞争力;帮助企业合理制定全年用工和岗位培训计划,避免发生生产淡季大量裁员、生产旺季又招不到工的现象。

为了满足经济发展对技能人才的需求,各地将大力加强职业培训,根据承接产业梯度转移的实际需求,大力开展面向城乡未继续升学应届初中毕业生的劳动预备制培训,通过加强校企合作,加大相关领域技能人才的培养、储备力度。

此外,各地将及时发布工资指导线和人力资源市场工资指导价位,引导企业合理确定和及时调整职工工资,增强岗位稳定性。并将根据经济社会发展情况,逐步提高最低工资标准,保障职工工资增长和支付。(新华)



本期导读 | 人财战略

经 营企业 | ENTERPRISE

A3
创新用人“新机制”
华谊造就“铁营盘”

A4
信托公司急需创新型人才

理 通商道 | COMMERCIAL

B1
泰山压顶不弯腰
资金管理助东气

B2
魏美钟:一个“不安分”的CFO

财 智人生 | LIFE

B3
小额信贷:在期待中前进

B4
如何为“品牌”融资?

富 在市场 | MARKET

C1
以技术优势出奇制胜

C4
白庄矿唱响“吉祥三保”

五大行业“十二五”规划 浮出水面

本报讯 工信部日前在长春市召开全国原材料工业座谈会,会议对石化、钢铁、有色金属、建材和新材料产业等“十二五”规划草案进行了讨论。工信部总工程师朱宏任表示,目前,石化、钢铁、有色金属、建材和新材料产业等“十二五”发展规划均已形成框架思路并完成初稿,正在广泛征求各界意见。

根据会议透露的五大行业规划内容,以新材料为例,“十二五”期间,要以提高新材料产业自主创新能力为重点,以战略性新兴产业发展和国家重大工程建设急需的关键材料为突破口。新材料产业要积极发展特种金属材料、高端金属结构材料、先进高分子材料等,组织实施一批重大工程和重点项目,促进产学研用一体化,推动材料升级换代。力争到2015年,建立起具备一定自主创新能力、规模较大、产业配套齐全的新材料产业体系,突破一批国家建设急需、引领未来发展的关键材料和技术,培育一批创新能力强、具有核心竞争力的骨干企业,形成一批布局合理、特色鲜明、产业集聚的新材料产业基地,为新材料产业持续快速发展奠定坚实基础。(欣华)

双星集团 Double Star Group
www.doublestar.com.cn

诚信守信 凝固到永远
水泥·电力·畜牧
夏河安多投资(集团)有限责任公司
电话:0941-7231441 网址:www.anduotouzi.cn

做食品就是做良心——杜斌斌
方便米饭 肉食 下饭菜
DEYI GREEN

药物去屑,就是康王
康王 滇虹药业

康奈「经典舒仕」鞋
全球同步上市
拥有康奈 舒适自在