

行业风向 | Hangye Fengxiang

政策调整 “综合人才”短缺

车市楼市人才“大转型”

□许海玉

近期,由于政策调整,购房与购车成了最热门的话题。车市与楼市的“限购令”在影响到许多职场人士生活的同时,也影响着相关人才的就业。新政之后,房地产与汽车行业人才市场走势如何?从业者该如何应对?

从业经历:
房产汽车行业的困惑与幸运

长安汽车的销售员张平川近来很困惑,去年年底一轮疯狂的销售之后,今年的销售可以用“惨淡”来形容。“最近一个月,公司只卖出去两辆车,很多业务员都干脆歇了下来。”

相对张平川,周远东幸运得多。去年9月底,他从铃木4S店跳槽到宝马4S店做销售。对于新政的影响,他的感受并不明显。周远东说,进入宝马公司是自己一直以来的追求,赶在新政之前跳槽只是巧合。他为这点感到庆幸,因为“新政对于高端汽车的影响确实小一些”。周远东告诉记者,新政出台后,一些低端汽车的销售人员急切地想向高端汽车转,竞争会比较大。

而在房地产业,新政出台以来,我爱我家置业顾问王峰所接待的咨询者减少了80%。“这是3年来房产政策最严格的一次,变化很明显。”王峰说。

针对购买人群的变化,王峰调整了自

己的工作方向,更多地向客户介绍免税的老房子和有使用权的房子,同时,将更多精力转到房屋租赁上。在王峰看来,新政的出台也有好处,现在面对的客户都是确实想买房子的人,成交率提高了。

据王峰说,随着政策的调整,很多中介公司都提高了底薪,考核制度和招聘也更加严格。“大公司招聘要求必须24周岁以上,大专以上学历,越来越多的公司要求从业者有房产经纪人的资格认证。”

王峰认为这也是改变中介行业形象的契机。“以前都认为中介就是纯靠忽悠,现在大公司的规范性会赢得客户,新进的公司也会按照规范去操作。”

才市调查:
综合人才短缺

受政策影响,汽车及零配件的招聘在春节后已跌出热门行业。

前程无忧招聘数据显示,节后,汽车行业中的维修技工成为热门人才。从51job的招聘信息来看,汽车技工多需要2-3年以上相关工作经验,持有技师资格证书、与客户之间良好的沟通能力也是加分条件。

在近日英才网举办的机械专场招聘会上,“后汽车时代”对人才的要求呈现新的特点,招聘企业更看重人才的综合软实力,集销售、服务、技术于一身的复合人才成为热点,保养技师、改装技师、维修技师等供不应求。

同时,二三线城市的汽车工业迎来新的机遇。据机械英才网介绍,广西柳州上汽通用五菱委托该网站进行全国招聘,规模有300人。

同样是政策因素,房地产行业对人才的需求不减反升,仍然稳居行业招聘需求量第一位,甚至比节前增加了8.49%。

前程无忧职场顾问王剑分析,一方面,房产经纪的年流失和淘汰率高达35%,使得地产业春节后招聘职位半数为销售;同时,虽然商品住宅开发和销售受到政策“压制”,但商业地产和经济适用房项目的建筑、工程、营销策划等职位,仍然成为行业招聘的次重点。

中原地产华北区域总经理表示,目前公司的工作仍正常开展,暂时看没有因新政有特别的调整。从2007-2008年出台的房产政策来看,新政对于人员的影响有一定的滞后,此次限购令对于房产人才的影响还有待观察。

建筑英才网运营总监韩智则分析认为,2010年的房地产开发,二三线城市项目众多,可以预计2011年房地产招聘将从一线城市向二三线城市辐射。

从业建议:
挖掘新形势下的核心竞争力

英才网就业指导专家苑航表示,随着产业结构及城市化进程的调整,包括汽车、房地产在内的众多行业都面临改变发展思路的挑战,业内人士也应做出调整以适应新



的变化——服务的心态理念、对消费需求的引领和把握、对新技术的创新和应用等将成为新形势下人才的核心竞争力。

行业资深人士可以借助此次结构调整、产业升级、品牌塑造、服务升级等机会,或在原单位重新挖掘自身潜能,或重新寻找职业平台,实现个人职业空间提升。而新进入该行业的汽车人才和建筑房地产人才,则可以先根据个人条件有选择地转战二三线城市,利用中小城市产业转移大发展的机会,进入到相关领域中锻炼和积累行业知识和经验,为日后提升打好基础。

费,并取得了一定的经济效益。

让员工快乐工作

让职工精神充实,不断提升素质,丰富文化生活,提高职工文化品位。“要加强对新生代员工心理健康教育。由于年龄偏小,新生代务工青年容易出现价值体系的混乱和选择的偏差。企业要加大对新生代员工心理健康的关注和指导,引导他们接受健康向上的主流文化,着力提升他们的幸福指数”。

双星各单位看到,新生代农民工工资已不再是求职的单一标准,他们还特别看重重业余生活,更加注重精神需求,因而不断加强企业文化建设,不断丰富和活跃员工工业余文化生活,如,建立网吧、影吧、篮球队、艺术团等,使员工对企业产生了心理归属感,达到员工“招得来、留得住、用得久、干得久”。如,2010年以来,双星集团举办了第三届“名人杯”篮球联谊赛、“岗位建功,爱我双星”演讲比赛、职工书画摄影作品比赛。双星鞋业工业员建起电子阅览室、台球室、乒乓球室、电视机房,使员工生活感到有趣味。

双星青岛轮胎总公司制作教育视频,使员工也能上“电视”;双星东风轮胎总公司成立了新东方电声乐队、篮球协会、羽毛球协会、乒乓球协会、舞蹈队等社团组织,并经常开展各种文体活动,丰富员工精神生活,缓解员工工作压力,提高了员工的工作热情。

丰富的精神生活,良好的发展环境,促进了公司员工快速成长。“将心比心,双星的领导骨干把员工真正放在心上,员工也当然愿意为企业尽心尽责”。双星东风轮胎总公司炼胶厂职工黄俊超2009年退伍后被双星东风招聘,如今已成长为一名合格的开炼工,2010年7月份被选拔为班长。他带领班组的7名“80后”青年,比创新、赛质量、练绝活,连续在公司质量竞赛、综合竞赛比武中名列前茅。

春节后全国各地出现的“用工荒”折射出农村劳动力结构和需求发生了大变化,廉价劳动力遍地的时代已经结束,传统的依靠低廉成本,拼资源、拼消耗、拼人力的增长方式已经不能适应现代市场竞争要求,企业要认真分析目前人力资源变化的新形势,深入了解和适应员工思想上的新变化。双星集团各单位不断努力,让广大员工觉得“在这个企业干,有发展、有希望、有奔头”,甚至有一种“家”的感觉,增强了企业的凝聚力、向心力,适应了人力资源变化的新形势和市场发展新要求。双星集团这种多措并举留住员工的做法,值得一些企业学习和借鉴。

请见证我们的成长

——兖矿山西天浩公司锅炉车间合力奏响“奋进曲”

□周燕 马丹丹

“舞台虽然平凡,追求应该崇高,岗位虽然艰苦,工作应该认真。”这是兖矿山西天浩公司锅炉控制室墙上悬挂的座右铭,是车间职工一直坚守的理念。

这是个由46人组成的生产团队。天浩公司热电系统有3台循环流化床锅炉,锅炉车间就负责担负着向甲醇装置提供生产用汽和汽轮机发电用汽的任务。从2007年10月,锅炉首次运行到现在3年多的时间,从他们第一次正式上“战场”一路走来,出现过数不清的困难,这些刚走出学校大门的“嫩”学生已经不再因锅炉生产运行过程中出现的难题而却步,这个团队也在一次次的困难中慢慢成长起来。

苦尽甘来的“锅炉兵”

锅炉工的苦、脏、累、热是有目共睹的。山西的风沙和煤尘确实很大,有扫扫不完的卫生,有时候刚擦干净,后面又刮脏了。每到阴雨连天的时候,煤潮湿,煤仓就下不了煤,必须人力“捅”煤。锅炉车间每班都安排一名班员到煤仓负责这项“力气活”,剩下的班员一人盯一个岗,有时给煤中矸石含量较大或是外界负荷要求高时,冷渣机就会因冷却水温度过高无法满足安全运行要求,这时还需要人工进行下渣和除渣,劳动量更大了。

锅炉车间丙班班长、兖矿集团劳动模范孔凡健经常说:我们干的活,不仅是在考验身体,更是对大家责任感的考验。一句“责任感”道出了“锅炉兵”工作中的个中真味。战胜困难,首先要战胜自己。他们从思想上鼓励大家,要在苦累面前做冲锋战士,锅炉兵也要在对外开发的事业里干出个样来。在公认的最脏最累的环境里,车间员工并没有怨天尤人地接受现状,而是将苦环境作为甜动力主动改善生产条件。对经常发生堵塞的煤道、下渣机冷却水超温等不能满足生产的地方进行技改,对给煤系统中的落煤管、斜煤道、煤仓等设施经常出现断煤、蓬煤的现象,车间集思广益想妙方:取直落煤管,斜煤道开孔、落煤管开孔,增加空气炮和振打器,锅炉给煤情况真的好多了。

为提高入炉煤粒度,增加给煤的流动性,防止煤仓棚煤事故发生,他们更换破

碎机环锤,并把振动筛筛网减小为18毫米的筛网,防止大颗粒煤进入煤仓造成锅炉风压较快上升后下渣量增加……现在,锅炉因煤和渣的问题而对生产造成影响的情况彻底得到了解决。

为扭亏目标加码

煤是锅炉运行的重要原料,消耗量巨大,占据整个运行成本的85%。降低煤的消耗是锅炉车间首选的突破口,按照理论计算,飞灰可燃物每降低1%,煤耗可降低0.3%,而对于高达15%左右的飞灰可燃物含量,无疑蕴含着巨大的降耗潜力。

锅炉车间多次召开合理化建议讨论会,以降低飞灰可碳含量作为主攻方向成立攻关组,找准关键点集中发力。通过一点一滴的探索,经过近3个月时间的反复实践,总结出了一套切实可行的措施,他们采取控制沸中负压、减少漏风、下渣调整给煤、控制氧含量等办法,使飞灰碳含量由起初的15%降到了8%以下,满足了下游砖厂使用灰渣的标准,不单提高了锅炉热效率,还节约了燃煤成本,更节省了外运费用,真是一举三得。

然而中煤价格越来越高,成本就是控制不下来,锅炉车间又提出了大量掺烧高发热量矸石的点子。说干就干,从源头抓起,班组坚持白班配煤全天使用的原则,在安全运行的基础上调整锅炉入炉煤的配比,中煤和矸石比例由3:1调整为1:1,2010年,共掺烧金晖矸石5万多吨,节约购煤资金130余万元。在遭受金融危机的剧痛后,打好建设节约型企业和本成本控制两大硬仗成为该公司全体员工的共识。节煤,只是锅炉车间打出的第一张节约牌,在日常工作中,他们还将降低水耗、电耗、油耗、风耗等纳入日常考核中,这些都是车间深挖内潜的砝码。

2010年锅炉累计运行时间为12000多个小时,设备运行率达到92.59%,比上年提高8.35%。设备运行率提高的主要原因为保障检修质量,锅炉运行稳定性明显增强。锅炉理论产蒸汽为999975吨,实际产蒸汽614790吨。一份份数据表明,锅炉车间46名员工用实际行动奏响了成长的奋进乐章,他们付出的努力和汗水,凝聚的智慧与合力正在托起公司二次创业的坚实脊梁。

双星 应对用工荒有“奥秘”(下)

——双星将人才转化成企业发展的最大资本

□特约记者 王开良
本报记者 何沙洲

企字人在上,经营重人心

关注职工生活质量,善待员工,处处真心为员工着想,这是化解用工荒的一个重要法宝。双星集团在员工中确立归属意识和向心力,把职工的冷暖放在心头,不管是老职工还是新招的职工,只要遇到困难,总能第一时间得到公司的救助。

双星倡导亲情化管理,这也是双星集团开展思想政治工作和企业文化建设的一部分。

2010年8月,随着双星鞋业工业园又一栋员工公寓楼竣工,近千名员工住进了新的员工公寓。不少职工乐得睡不着觉,一些职工还计划凑钱买礼品找汪海“谢恩”——其实,双星推行“亲情化”管理由来已久,从上世纪80年代开始,汪海就亲自抓员工生活,调整上下班时间,购买班车接送员工,员工过生日送蛋糕,在国家没有出台中秋节放假规定前双星就实施了休假制度。如今,在汪海的示范带领下,双星的亲情化管理已渗透到每位骨干。天热了,工厂领导亲自切西瓜、送冰糕、煮绿豆汤,增加降温设备,改善工作环境;天冷了,送面包、送火腿——管理者们的亲情付出,换来了员工的“感恩”回报,大家以干好工作来回报企业。

双星机械总公司在橡机和环保公司建立了配套齐全的餐厅,在安装喷漆、特铁造型工序建立澡堂,并利用电话沟通与上门走访形式,把思想工作做到员工家里;双星鞋业工业园为员工建起第二栋带有地暖、配套设施齐全的温馨公寓大楼,为解决双职工孩子上幼儿园的难题,还建起了双星幼儿园;双星鲁中公司购买了电视机安装在集体宿舍;双星海江公司开辟电影放映室,把供暖设备移植到包装生产线等等。尊重、爱护、体贴“家庭”中的成员,大大增强了双星的亲和力和向心力。

双星对员工的关爱还体现在员工生活的方方面面,甚至将这种关爱延伸到员工的亲属和家庭。公司按照双职工的工龄、业绩分配“夫妻房”,在外打拼,终于有了一个温暖的“家”,心里说不出的高兴。通过好兄弟、好姊妹、好夫妻、好家庭、好亲戚“五好”亲情竞赛,使那些兄弟姊妹多、家里穷的员工感受到在双星,工作事业有发展、生活有保障,个人、家庭、兄弟姊妹能跟着双星发展、发财,这些人又通过“亲带亲”、“亲帮亲”的形式,带来更多的亲戚朋友到双星工作。“打虎亲兄弟,上阵父子兵”,双星把亲情的力量引导为战斗的力量,把员工的心凝成一股绳,一种精神、一份力量,相互关心、相互配合、相



双星集团后勤服务保障总结交流会

互支持、相互竞争,就像汪海说的,“我们把世界上最强大的爱情力量都调动起来了,怎能生产不出好产品?”

为解决工人回家过春节坐车难,双星包车送员工返乡,让工人的心里感到阵阵暖流。针对那些留守企业的外来员工,企业组织开展各种文艺活动,发放慰问品和礼品,邀请他们一起吃年夜饭,让外来员工在他乡过年倍感温馨。凡春节不回家的双星采取一定的奖励,企业会为老员工愿当回头客、新员工源源而来而高兴。2010年春节,由于我国北方地区普降大雪,多处高速公路封闭,双星青岛轮胎总公司178名外地员工被阻在了回家过年的路上。公司领导经多方协调车辆,终于使员工们安全地回家过年。

民主管理聚人气

尊重职工民主权利。以80后、90后为主体的劳动力大军,不仅文化程度高,权利意识强,而且对用人单位的归属感更为挑剔。在双星,员工对企业和决策有充分的发言权,员工可以通过民主生活会、座谈会、职工代表等形式对企业管理和决策发表意见,从薪酬分配到孩子上幼儿园、食堂饭菜质量、澡堂管理……员工提出的建议都及时给以回馈。

实际上,双星在改革开放初期就建立了职工代表制度,并成立了民主管理委员会,让职工代表常年轮流脱产参与和监督企业管理,使喊了多年的“工人是企业的主人”这句话真正地变成了现实。双星让职工代表“当家”这个好传统随着中国改革走过了30多年,一直坚持到现在,职代会已经成为企业管理中不可缺少的一部分。

“自己的事情自己做主,在感受到充分的信任、尊重和关爱的同时,我们员工的心和企业也贴得更紧了。”双星员工说。

在双星鞋业工业园采访,记者看到车间管理人员和员工工资“上墙”公布,做到一日一清,公开了待遇分配。员工们说,公

司在人才的选拔任用上,也在内部网站上打出招聘告示,展示出被聘任管理人员的任免名单,接受员工评议;公司的后勤管理也在职工代表的监督下承包,谁的服务质量好、价格低就让谁来干。双星鞋业工业园成型车间的承包人张玉来探望生病的员工,制帮车间承包人孙雪冬建立亲情QQ群,为员工排忧解难等,增强了企业的凝聚力。

双星的作法是,通过车间广播、《双星》报、宣传栏等多种形式进行公开,把职工关心的热点、难点、疑点,把职工想知道的、最关心的拿出来公开亮化,真心实意地接受员工监督,听取员工心声。由于在公开问题上做到“三不怕”：“不怕向职工亮丑、不怕职工说了算、不怕职工提尖锐意见”,得到了员工的欢迎。双星青岛轮胎总公司各工厂部门定期召开职工座谈会、民主生活会,并以“面对面沟通无界限,心贴心交流无距离,畅所欲言无拘束”的座谈形式,得到了员工的踊跃发言,收集了员工关心及利于公司发展的各类问题。

职工代表可以监督企业管理,同样,他们也受到员工的监督。如,双星机械结合实际出台了《职工代表绩效考核细则》,从“反映问题”、“监督各级领导部门”、“解决协调问题”、“绩效创新”、“特色贡献”五个大方面,制定了详细的考核标准,职工代表所提问题及时整理公开,保证件件有落实,件件有回应。为每位职工代表建立工作日志和本人档案,将其每月的工作业绩与所在部门业绩挂钩,对业绩突出的,公司还将其纳入“双星干部后备管理人才库”,激发了职工代表的积极性。

“让更多的员工视企业为家,大家负责,民主决策,这才是现在企业特征,最终受益的还是企业。”据统计,仅2010年,员工就提生产经营方面提出合理化建议上万条,被采纳6000多条,产生直接经济效益1000多万元。

在大多企业将职工代表视为“摆设”的今天,双星集团却30多年如一日,请职工代表“当家作主”,赢得了职工的普遍称