

新型工业化发展迅猛 新疆用工荒凸显

□杨东

5月29日,新疆天盛实业有限公司人力资源部部长陈咏梅为招工事宜,接完座机拨手机,接完手机拨座机,整整一上午忙得没时间喝水。

天盛公司是浙江雄峰控股集团下设石河子经济开发区的全资子公司,目前棉纺规模达到100万锭,拥有8000余名员工;后续项目陆续投产,到年底至少还需要3000名员工;其兄弟公司天恒纺织有限公司坐落在距离天盛约10公里的石河子市北泉镇工业园区,50万锭精密纺一期6月底开工,需要1300名工人,目前只到位400名……

招工比招商还难

“每招进一个劳务工,成本大约3000元——招工比招商还难!”陈咏梅说。

华芳、华孚、如意、弘生、爱立泽等国内纺织巨头落户于石河子经济开发区,也在紧锣密鼓增资扩能、延伸产业链,用工矛盾同样日益突出。

天业集团人力资源部总监张宝民告诉记者,该集团很多企业通过增加机械设备代替人力,提高现有工人报酬,以缓解劳力紧缺矛盾,全集团每天仍然缺少近500名劳力,致使一些工厂不能满负荷生产。

新疆天山南北各个城市的工矿企业以及新疆兵团所属农牧团场都出现了不同程度的用工荒,用工量只是过去几分之一的规模以上新建工业企业尤其严重。

农八师所属农牧团场,今春以来劳务费比以往高了几十元人民币,劳务工仍然空前紧缺。石总场副场长赵新民告诉记者,该场又购进了8台采棉机,力争机采棉由去年的75%提高到95%,未雨绸缪应对秋季新棉收获时的用工荒。

石河子市十二五规划确定,每年净增至少2万人,到2015年,城镇人口达到45万,主要依赖发展新型工业,增加就业岗位,吸引全国的有志青年来就业。

石河子经济开发区今年重点工业企业共新增用工岗位14133个。开发区管委会主任张丽娜称:“我们提出了要像招商一样招工,满足开发区内的用工需求。”

用工荒导致社会问题

石河子经济开发区劳动和社会保障局局长向晓梅称,石河子经济开发区电力、化工等行业主要缺应用性工程技术人员,纺织行业缺普通纺织女工。

乌鲁木齐经济开发区迅猛发展,入驻企业2000多个,土地日益紧张使得很多内地优势企业望地兴叹另走他乡。为消解土地瓶颈,新疆自治区批准乌鲁木齐经济技术开发区和其相邻的头屯河区合二为一。同时,与头屯河区内的新疆兵团农十二师结为连理,首期共同开发15平方公里,中远期开发70平方公里。今年第一季度完成招商引资项目15个,总投资47.3亿元——解决用工问题迫在眉睫。

据了解,新疆天山南北各个城市的工矿企业以及新疆兵团所属农牧团场都出现了不同程度的用工荒,用工量只是过去几分之一的规模以上新建工业企业尤其严重。

记者了解到,用工荒导致一些社会问题不容忽视:企业开工严重不足,产品成本加大;企业为争夺劳务工展开恶性竞争,互相“挖墙”人才现象时有发生;劳动报酬与对劳动者实际能力的预期背离,企业负担加重;企业乃至城市人口劳动技能和文化素质急剧降低;用人企业与劳务市场背离,用人



方政府与劳务输出方政府间的协议无端终止……

用工荒的原因多种

张宝民分析认为,新疆用工荒局面形成基于以下几方面的原因:一是,中央实施西部大开发战略,尤其新疆座谈会以来,全国支援新疆,新疆发展飞速,新型工业化步伐空前加快;二是,内地省市发展速度同样加快,过去的劳务输出大省逐步变成了劳务需求大省,就地消化了大批劳动力;三是,多种因素致使内地劳务工来新疆的综合收益比不上就地务工高;四是,大中专生多数缺乏“从基层做起”的心理准备。

张宝民称,某种意义上看,民工荒恰恰是好事:促进劳务工合法权益的积极有效保护和企业由劳动力密集型向技术密集型提升;同时,促进城市功能更加完善,城市的社会和自然承载力大大提升。

“新疆的‘民工荒’与发展领先一步的南方和沿海发达省区当年的‘民工荒’绝不可同日而语——其生产设备、生产水平、对员工的技能要求和产品的科技含量都远远低于目前新疆新型工业化道路上的‘民工荒’”。

“劳动力事关企业生存和城市可持续发展,需要政府在城市的发展规划中超前通盘规划,更需要政府扎实实施。”张保民如是称。

轨道交通人才紧俏 高校争开相关专业

近年来,由于国内轨道交通发展迅猛,开工项目多,人才需求大,各高校纷纷设置轨道交通相关专业。日前,在南京铁道职业技术学院举办的欧亚铁道院校国际研讨会上,专家呼吁,有关部门对轨道交通相关专业设置和结构调整做前瞻性战略研究,统筹规划本科生、研究生与高职层次人才的协调发展,以免各校一哄而上。

根据中长期铁路规划,我国将在2020年前完成4纵4横客运专线以及长三角、珠三角等地城际轨道交通系统建设,届时客运专线及城际铁路达到1.6万公里以上,北京、上海、南京等中心城市与临近省会城市将形成一至两小时交通圈。此外,不少城市也在进行地铁建设。

专家预测,“十二五”期间,全国铁路建设系统人才需求量约为80万人,其中高职层次的一线操作人员就占到70%—80%。

轨道交通发展迅速,轨道交通相关专业中的中职、高职、本科、硕士毕业生十分抢手。以南京铁道职业技术学院为例,该校去年仅向南京地铁就输送了1500名毕业生,不少学生一进校园就被相关单位预订。

据介绍,正是看中了轨道交通人才的紧俏,一批与铁路相关或不相关的院校纷纷开设新专业,向“高铁”“地铁”靠拢。

与会专家提出,中国轨道交通人才培养要未雨绸缪,吸取其他专业人才培养的教训,对轨道交通相关专业设置和结构调整方面做一些前瞻性的战略研究,统筹规划轨道交通人才建设中本科生、研究生与高职层次人才的协调发展,而不是一哄而上,什么专业好招生就开设什么专业。

“现代轨道交通的人才培养没有现成的模式可循。”南京铁道职业技术学院党委书记王虹说,比如,以前的火车是动力牵引,分机车专业、车辆专业,而现在的火车是整体动力,这两个专业就要合二为一成动车专业,这些都没有现成的教材,需要高校自己去摸索。她介绍,为了让培养的学生适合企业需要,他们邀请铁路部门专家进入专业指导委员会,学生的培养计划和教学大纲也都由学校和企业共同制定。

(谈话)

跨国药企 争夺国内研发人才

日前,默克雪兰诺同清华大学生命科学院签订协议,正式在清华大学设立“默克雪兰诺中国精英奖学金”项目,这意味着默克雪兰诺正式加入中国本土人才争夺战。据了解,默克雪兰诺未来几年将投入600万元人民币,在全国前20所医科大学设立“默克雪兰诺企业社会责任基金励学金”和“默克雪兰诺中国精英奖学金”,支持中国医药人才的培养。

随着各跨国药企的研发东迁、本土化进程的加速,中国人才因素在跨区域协作中的作用越来越大。外企在中国的本土化进程使得其需要更多的本土创新人才、管理人才,对于以研发为驱动力的制药行业而言,不仅需要具备一般管理和商业能力的人才,更需要人才有专业的背景。因此,各跨国企业在加码中国研发基础建设的同时,大手笔进行人才储备和培训,以填补企业发展所需的人才缺口。

据默克雪兰诺人力资源负责人介绍,默克雪兰诺总体人才缺口在50%左右。此前,默克雪兰诺总经理隋承皓在接受媒体采访时表示,公司未来将扎根中国,中国建厂事宜已经列入日程。目前,默克雪兰诺在中国建立了全球第四大研发中心,至2013年,在中国的研发中心投入将达到15亿元人民币,需要招募超过200名科研人员从事新药研发。中国研发中心主要开展生物标记物的研发,包括药物基因研究和生物分析活动;致力于包括肿瘤、神经变性疾病、风湿病、生殖、内分泌等领域的研究和开发;参与全球临床试验,牵头亚洲其他国家的药品研发,并加强与中国各学术机构、研究单位及本地企业的合作伙伴关系。

从趋势上来看,今后会有更多跨国药企在中国设立研发中心,中国研发人才争夺战将日益升级。跨国药企在中国人才储备上的举措,将给国内药企带来不小压力。本土药企应尽早明确企业现有人才存量数据、知识构成、能力水平等,做好人才储备工作,才不至于在人才争夺战中落于下风。

(吴群虎)

人才缺口剧增 基金业“老带新”步伐加快

即使基金经理“一拖二”甚至“一拖三”帮带新人,但也再难“抵御”高速的人才缺口

□涂艳

新基金的高速发行给本来就人才紧缺的基金行业带来了不小压力,大多数原本该专注于投资的基金经理们现在又被赋予了一个全新的使命——传帮带!

由于基金审批六条通道的打开及顺畅运行,今年以来新基金的发行数量同比增长100%,由此对基金经理们的需求突增。

根据财汇统计数据显示,今年3-5月份共计成立了71只新基金,如果加上7只已经结束募集将马上成立的,新基金发行数量至少为78只。而去年同期新基金发行数仅为39只,今年同比翻番。同时,此前的3个月(2010年12月-2011年2月),新基金发行数就已增至60只。

毫无疑问,即使之前基金公司频现基金经理“一拖二”甚至“一拖三”现象,但也再难“抵御”高速的新人缺口。

根据民生证券研究所的定期报



告,在今年3月及4月新成立的基金中,基金经理中具备管理经验的不超过70%。其中4月有14只基金成立,18名基金经理新上任,其中7名基金经理不具有基金管理经验;而3月新上任的20位基金经理中,也有6人是完全的新手。

也正因为如此,基金经理团队中,老人带新人的步伐正在加速,而

给基金增聘新的基金经理正是目前业内普遍使用的方法。

据统计,在此前两个月中,有近20只基金增聘了18位基金经理,其中除工银瑞信胡文彪、泰达宏利的梁辉和刘金玉具备基金管理经验外,其余15位多是刚从研究员或者基金经理助理晋升上来的新人。

“增聘基金经理很多情况下是给

公司的投研团队培育新人,虽然目前行业的整体资产管理规模不增反降,但基金数量的增多客观上增加了很多基金经理岗位。”一位基金公司投研人士表示。

确实,在今年多通道尤其是创新通道打开之后,基金公司普遍调高了年内新基金发行的目标值,年内仅已发行及正在发行的创新分级基金就至少超过5只,其中包括博时、中欧、富国、嘉实、泰达宏利等多家基金公司的产品。

根据证监会每周公布的基金募集核准申请进度公示,去年11月8日至今年5月27日,共计有130只新基金提出募集申请,其中有41只已被核准,至少还有89只新基金正在排队。

“行业正在经历2007年牛市以来的第二轮扩张,只不过是基金绝对数上的扩张。新人们面临了良好的发展机遇,而最终能否在这种高速的流水线上培育成功很难猜测。”一位业内评价人士如是说。

激情无限 虹遍全国

——滇虹药业“虹讲堂”系列培训第一期侧记

□本报记者 何沙洲

通讯员 闫讷 赵莹

2011年,一个由昆明滇虹药业OTC市场部发起并负责实施的全新培训项目正式启动,它的名字叫做“虹讲堂”。响亮而不乏亲和力,“虹讲堂”如同它的名字一般,是一个为滇虹全体营销将士量身定做的,针对市场营销知识的长期培训项目。

“虹讲堂”第一期培训培训的内容有三大部分:产品知识、终端建设知识和“中国虹”项目介绍。滇虹药业市场部全体人员和云南办销售人员参加了培训。在产品知识培训部分,市场部产品经理郑文川、转云雄为大家分别讲解了公司两大支柱产品“皮康王”和“康王洗剂”的产品知识。郑文川用铿锵有力的声音和昂扬振奋的热情,首先给大家讲解了今年皮科产品整合的策略,其次从产品适应症、处方组成、作用机理、核心卖点、产品价格、优势特点等方面给大家系统梳理了“皮康王”产品线所辖5个产品。经过郑文川清晰而条理

的讲解,在座的“同学们”都明确了2011年皮科产品整合的意义和目的,并且对5个皮科产品所针对的细分市场、核



郑文川经理讲解皮康王产品线知识

心卖点等都有了深入的了解。

在开始讲解“康王洗剂”产品知识之前,康王洗剂产品经理转云雄抛出了几个关于头屑的问题,“人体每年正常脱落的头皮有多少?”——4kg!这个出乎意料的答案立即牢牢地抓住了大家的注意力,一个小小的头皮竟然蕴藏着众多我们不了解的知识。以这样一种轻松有趣的方式,转云雄循序渐进的给大家介绍了头皮屑的发病情况和各类治疗手段的优劣,从而让大家了解到“康王洗剂”的主要成分酮康唑是目前治疗头皮屑的最有效药物,结合丙酸氯倍他索,康王洗剂以其复方成分无愧于专



转云雄经理讲解康王洗剂产品知识

业的药物去屑品牌形象。“洗不掉的头屑用康王”、“去药店、买康王”,伴随着最后的有奖问答,这两句最新的广告语已经深深地烙在大家的脑海中。

“皮康王”和“康王洗剂”是大家都熟悉的滇虹药业两个拳头产品,但这次的产品知识培训中,对传统知识点的讲解无论是从广度还是深度都更加的系统和完整,在此基础上反复强调了今年的产品信息点,让各省的滇虹药业销售人员能够更好地理解产品策略和市场策略。

终端建设一直是滇虹市场营销的重中之重。在这部分的讲解中,SFE



SFE经理李北冰讲解SEF核心知识点

经理李北冰与大家初步探讨了如何建立一支高效的销售队伍。在当天有限的时间内,李北冰讲解了SEF,即“销售队伍的效率和效能”的三大核心:销售目标市场/客户的设定、拜访频次的设定和如何有效的与客户交换信息。

最后,针对今年启动的“中国虹”项目,项目负责人张雅昆向大家详细讲解了整个项目。包括运作内容、相关活动、资源支持、门店选择等。张雅昆绘声绘色描述为大家展开了一幅壮丽的“中国虹”蓝图,之前心中的疑惑也一解除。除了项目讲解外,张雅昆还在现场示范指导了“中国虹”



中国虹项目负责人张雅昆示范产品柜托折法

活动物料之一……产品柜托的折叠方法。

短短三个半小时的首期“虹讲堂”培训在专业的知识传授、轻松的问答互动中结束了。只有不断学习的队伍才具备蓬勃的生命力。正如滇虹药业董事长郭振宇博士所说:“一个企业如果要在市场竞争中战胜对手,能够在市场竞争中获胜,就必须具有自己的核心竞争力,打造核心竞争力最重要的一点就是把企业变成一个学习型组织。”

我们相信“虹讲堂”能培训和造就出一支能征善战、素质精良、专业扎实的销售精英团队。