



暑期实习 名企争夺人才的 “第二战线”

□王涛

提高警惕了。”

年级不同各有侧重

对大学生来说,暑期实习不仅可积累经验,将来还会成为简历上关键的一笔;对企业来说,从实习生里不仅可以挑选到未来的人才,还可以加大本身雇主品牌的宣传。如此一来,这暑假将到时,一年比一年火热的暑期实习就顺理成章了。

名企争夺实习生

“今年,一些知名企业的暑期实习生招募从4月份就开始了,5月份尤其集中,现在进入收尾阶段。”智联招聘校园招聘



电信、四大行、安利等,今年都较早开始了暑期实习生的招聘。”

中华英才网职场专家刘兴阳表示:“企业招收实习生主要是通过希望通过实习为企业选拔合格的人才做储备。”王涛也表示,实习生招聘计划已成为名企抢夺人才的“第二条战线”,“很多名企的暑期实习生招聘很严格,网申、笔试、面试,甚至是两轮面试。”据了解,今年的暑期实习生招聘企业涵盖IT、通信、电子、金融、投资、快速消费品等行业,实习岗位涉及技术、销售、研发、行政、生产、客服等各类岗位,招聘数量也特别巨大,如淘宝招聘500人,方正集团招募1600人,GE提供400多个岗位,微软招募200名……

据了解,各企业都对实习生开出了薪酬,一些名企还给出津贴、车补、通信费等和正式员工差不多的条件。“一些企业对实习生按日计酬,比如粤电集团开出每天100元的报酬。”王涛提醒说,“如果有企业向实习生收取费用,大学生们就要

就业压力的增大,让不少大一学生早早就加入了“实习生大战”。在深圳大学读会计专业的小邵5月份参加了中国银行的暑期实习生招募,“大一所学的专业知识真的不多,但我知道自己将来的职业是这方面,所以想早点去看看。”

刘兴阳建议,在选择实习岗位时,大一、大二的学生可相对侧重于兴趣,不必追求专业对口和职业定位,可以多尝试,找到自己的兴趣和特长。但对于即将踏入社会的大三、大四的学生,最好目的明确地去找与心仪职业相关的实习,这样才能为未来的职业积累经验。

“学生在大学期间应把学业放在首位,一方面为未来的发展打下知识基础;另一方面培养学习能力,做好从校园到职场转变的准备。”安利人力资源专家说,“低年级学生可参与一些企业在校园举办的讲座活动、就业创业竞赛等,在模拟的商业环境中体验职场。到大三、大四时再进入企业实习,为投身职场做好准备。”

对人才的要求各不相同

在各知名企业的实习生招聘要求上,可以看到,不同的企业对实习生的专业能力和经营管理能力方面的要求也各不相同。

“比如,对像IBM、微软这种以研发为主的企业来说,专业技术背景是‘硬件’,因此会要求实习生精通各种计算机语言工具、编译原理等。像毕博、麦肯锡这种咨询公司的实习岗位,则非常重视沟通能力和团队合作意识。中国两大通信公司之一的中兴则要求实习生认真、踏实、学习能力强,具有一定的创造力。以能源服务及高科技产业为主导的多元化企业惠生则喜欢招聘那些具有担当和开拓精神,并富有责任感的实习生。”不过,刘兴阳也表示,“沟通能力、协作能力、应变能力、快速学习、踏实肯干等是各大名企都很看重的素质。”

人力资源管理变革转型 “催热”人才测评师职业



测评严重短缺的现状,但同时也表明了,我国人才测评师职业将迎来前所未有的发展空间与机遇。

未来令人尊重和羡慕的职业

作为一项全新的职业,人才测评师可以运用多种方式解决人职匹配、掌握员工需求、进行有效的职业生涯规划、建立完善的绩效管理体系等技术性问题,并以此为各类型组织选拔人员的专业人才。人才测评师作为利用专业测评工具对人才进行专业评价的一个群体,在职业能力上需要具有一定专业水平。

据长期从事人才测评师培训的诺姆四达总裁苏永华博士介绍:初级职业测评师需要具备观察理解、分析判断、沟通表达、以及测评工具应用能力等七种基本能力。

而一名高级人才测评师则要求能够独立设计大型人才测评项目实施方案,能够独立主持、实施大型人才测评项目。并具备能胜任素质模型构建及应用、心理测验实施、独立运用评价中

心技术实施对中高端人才的评价工作,能够独立实施对中高端人才的测评反馈工作,并将测评结果与人力资源的选用育留进行结合应用等十项专业职业技能。

据了解,自2000年开始,国内著名人才测评机构诺姆四达联合北京人力资源服务行业协会、上海人才服务行业协会等专业机构,共同举办人才测评师实战培训班。目前已连续举办了16期人才测评师实战培训班,800余人通过了专业培训并获得了相关培训证书,极大的推动了我国专业测评人才的培养与发展。

培养与发展亟需给力

人才测评作为企业人力资源管理变革转型的重要手段,对提升人力资源管理水平有着非常重要的意义。

作为掌握专业测评技术的人才测评师,不仅能够帮助企业甄选出最适合企业需要的员工,从而大幅度降低企业的招聘成本,而且能结合员工的优秀

势,建立起最佳组合的工作团队,达到人员优化组合效果。同时,人才测评师还能够根据员工的主导需求,制订有针对性地对员工激励方案,为企业员工的培训、职业发展提供重要的参考依据。

据长期参与“全国人才测评标准”和“中国人才测评师职业标准”起草工作的诺姆四达总裁苏永华博士介绍,自举办首期人才测评师培训班开始,就非常注重提升学员的人才测评应用实战水平。培训通过“理论讲解、案例研讨、模拟演练、答疑解惑”等方法让学员掌握并实际应用人才评价核心技术。

背景延伸

我国人才测评 正风起云涌

为提升我国人才测评师培养水平,2011年5月,由诺姆四达总裁苏永华博士主编的人才测评系列丛书正式出版发行。该套丛书包括《人才测评概论》、《人才测评操作实务》和《人才测评实战案例集》,丛书结合诺姆四达多年来为800余家中外500强和各行业前十企业的服务案例,对人才测评的基础理论、技术标准、工具方法、实施流程和应用价值等做了详细介绍。

人才测评正逐渐成为企业人力资源管理变革转型重要技术手段,而掌握人才测评技术的专业测评师,正逐步成为企业的核心竞争人才之一。随着企业人才测评技术的普遍运用,未来,人才测评师也必将成为一个令人尊重和羡慕的职业。

2011年 大学毕业生 超600万 起薪上涨明显

据浙江省人力社保厅透露,2011年中国大学毕业生人数达660余万,比2010年增加30万人,其中浙江达到2577万人。浙江的大学毕业生起薪已经普遍上涨。

在日前举行的2011年浙江省大中专毕业生就业招聘会上,1600余家用人单位发布了25万个就业岗位,其中有九成以上的岗位都是企业针对大中专毕业生专门推出的。

记者在现场发现,大量的中小型民营企业成为招聘的主力。很多招聘人员一改之前守在摊位前的“旧况”,主动出击向求职者推销自己的公司。

“我今天已经收到好几份复试通知了,对方都很热情,让我很难取舍。”杭州某大学毕业生小邱告诉记者,作为往届毕业生,他对近期的薪酬变化感受明显。“这次给我的感受有两点,薪水涨了一些,用人单位态度普遍更好了。”

记者从浙江省人力社保厅获悉,为鼓励高校毕业生自主创业,以创业带动就业,主办方与浙江省孵化器协会组织了100家科技创业企业进场设摊招聘,主要涉及新材料、新能源、新技术领域,具体包括软件、电子商务、生物、制药等行业企业。通过这样的形式,一方面积极服务于大学生初创企业,方便他们招聘更好的人才发展自己。另一方面,也引导全社会来关注、关心大学生创业,促进更多毕业生进行创业并带动就业。

(汪恩民)

“老板挑工人”转变为“工人挑老板”,男工也做起针线活

中小企业遭遇用工怪象

□罗生

眼下,中国内地不少中小企业正遭遇种种用工怪象:在招聘博弈中,过去的“老板挑工人”变为“工人挑老板”;在纺织企业流水线上,男工破天荒地做起了针线活,成为纺织企业应对女工短缺的无奈之举;浙江温州多达1/4的企业因缺工而“不敢”接单……内地调查报告显示,“用工荒”问题已不再局限于东部沿海地区,中部和西部地区也在各处奇招,希望留住工人就地打工。如何跳出仅仅依靠廉价劳力的盈利模式,成为中小企业必须面对的挑战。

“睡不着觉,每天一大早跑去人才市场,彷彿回到创业初期。”万先生如此描述他现在的生活状态。但万先生并非作为应聘者去人才市场寻找工作,他的身份,是一家可接纳700余人就业的制鞋厂厂长。“如今的环境甚至差过08年。”万先生表示,融资困难、能源紧缺等因素正逐步蚕食鞋厂本已稀薄的利润空间,而人力成本的节节攀升,不只是令本已艰难行进的企业生产雪上加霜。他告诉记者,虽然此前亦存在“招工难”问题,但通过提高工人工资,增加

假期等方法,尚能应对。但这一次,老办法行不通了。

该鞋厂的人事处主管于小姐告诉记者,过去招聘是“老板挑工人”,现今招工已定“工人挑老板”。她抱怨:“上周明明已约定好的电工和生产文员今天都不愿意来上班。文员面试者说,工厂太远,没有直达她家的公交车;电工则说,工资太低,他在这几天已找到工资更高的工作。老一辈工人认为找到工作就万事大吉,现在的年轻一代可不是那么想。”

温州逾七成企业缺工

□采访过程中,于小姐几次被电话打断,“不好意思,可能是应聘人员打过来的,我不能漏接。”记者赞她敬业,她笑答:“此前都是应聘者24小时开机,生怕漏接招聘电话;现今情况反过来,变成我们雇主不敢漏接任何电话。”

温州市经济贸易委员会提供数据显示,2011年第一季度,温州市企业用工形势趋紧。在接受调查的855家企业中,有74.5%的企业表示用工较缺,较上年同期提

高14个百分点。其中,鞋类、服装和眼镜、打火机劳动密集型行业缺工情况更为严重,用工缺口达10%以上企业的比例在八成以上。

放宽性别限制增人手

由于招工难,过往“仅招女工”的手工业造型企业,已开始解除限制,改为男女统招。青岛某纺织服装企业招工办公室主任郑先生称,该厂现今缝纫车间的男工比例已超过30%,由于赶交订单,有些刚入职的男工仅培训四五天,就上流水线缝衬衣了。

郑先生表示,手工制造型企业招聘男工,实属无奈,是“没有办法的办法”。他解释,相较而言,女工手头更为灵巧,无论是操作速度还是产出合格率,一般都高于男工,因此厂方更青睐女性。为了招到合适的女工,该厂更专门组建了20多人的队伍专责招工,但仍有3条流水线因缺工而停开。在不得已的情况下,他们放宽了性别限制,“让男工上流水线做针线活”,即便如此,用工缺口依然不小。

新政频出 中关村“圈定”高端人才

□杨琪

“6月底,中关村高端人才创业基地将在海淀落成,政府将对入驻企业、项目给予资金补贴。”在近日举行的中关村国家自主创新示范区核心区建设大会上,北京市海淀区副区长、新闻发言人傅首清说。

此次大会,海淀还发布了《中关村国家自主创新示范区核心区发展规划纲要(2011-2020年)》、《中关村国家自主创新示范区核心区“十二五”发展规划》、《海淀区高新技术产业“十二五”发展规划》、《海淀区“十二五”时期中关村科学城功能区发展规划》、《中关村西区别墅调整规划(2011-2015)》共5个核心区建设相关规划,从宏观到微观,勾画出核心区未来5年的发展蓝图。

高端人才创业基地即将落成

此次大会上,海淀区发布了《海淀区推进中关村人才特区建设若干措施》

和《北京市海淀区“十二五”时期人才发展规划(2011-2015年)》。按照规划,海淀区将和北京科技大学联手打造中关村高端人才创业基地。

据悉,该人才基地设在北京科技大学北科天工大厦,基地定位于高端人才、高端项目的有效聚集,技术领域定位于吸引云计算、新材料、高端制造业企业入驻。

北京市、海淀区政府将对人才基地建设给予相关政策支持,包括对入驻企业给予房租补贴,对入驻企业优秀项目给予相关产业资金支持、对人才基地运行管理机构给予资金补贴等。

加快中关村人才特区建设

此次发布的《北京市海淀区“十二五”时期人才发展规划(2011-2015年)》是北京市海淀区“十二五”期间人才工作的重要指导性文件。其重点突出了中关村核心区人才队伍建设、拓展人才聚集辐射空间、激发人才创新创造活力和

引领人才特区创新发展。海淀明确了未来5年人才发展的目标:即培养聚集一批世界一流、产业急需、全球竞合、引领未来的创新创业人才,造就一支富于创新、数量充足、结构优化、效益突出的人才队伍。

到2015年,区域人才总量达到107万,吸引培养高层次创新创业人才2000名,重点领域紧缺人才1000名,产业发展领军人才40名、海外归国留学人才12000名;每百万劳动力中研发人员达到900人,专利申请数年均递增20%左右,百万人年专利授权量达到5000件;新增20家左右知名跨国公司及其研发机构,扩展和增设10家左右产学研合作示范基地。

《措施》指出,加快聚集培养高层次人才,实施海外人才吸引聚集工程,开展人才实名制推荐,以项目实施聚集人才,开展招才引智专项行动,开展创新人才联合培养;加快建立健全高层次人才工作机制,构建高层次人才评价体系,开展核心区高层次人才认定,积极推进股权



激励试点,打造国际化人才市场体系;加快搭建高层次人才事业发展平台,重点突出加快中关村科学城建设,建立院士专家工作站;加快建设高层次人才服务保障体系,从组织领导、资金保证、配套住房、子女入学、医疗服务、奖励体系等6个方面制定措施,大力营造良好的人才发展环境。在核心区人才公寓新增卫生服务室,成立社区健康管理团队,为中关村人才提供健康管理服务等。

此外,《办法》还提出,北京市海淀区

区将设立人才发展专项资金,每年从区财政预算中安排不少于1亿元,主要用于支持高层次人才创新创业、奖励做出突出贡献的高层次人才和引才单位(个人)、引进和培养高层次人才、为高层次人才提供相关配套服务。同时建立政府人才计划绩效目标,加强财政人才收入的跟踪管理,提高财政人才资金的使用效率。

目前,有关资金的管理办法和实施细则正在制定中。