

A4 RENCAISHICHANG 人才市场

技能型人才凤毛麟角 职业教育变革在即



毕业生“闪辞族”增多

专家建议信用保值

“亲,我辞职了。祝贺我得解放吧。”“亲爱的朋友们,我炒了老板的鱿鱼,一下子成了无业游民,呜呜。”类似这样来自同学的辞职消息,今年刚毕业参加工作的小刘这个月已经收到了不下5条,她告诉记者,今年班上有20个人就业,目前换工作的就有5个人。记者采访了解到,不少大学毕业生有的甚至入职不到一个月就有换工作的打算了。对此,专家指出,大学生闪电辞职是多种因素作用的结果,毕业生要学会给自己的诚信保值。

用人单位: 新人就业观念有偏差

小辛今年6月份从河北一所大学英语系毕业,在校时成绩优异,5月份还没设正式毕业就已经拿到了省会某著名英语培训机构的入职通知。专业对口,待遇不错,很多同学对此羡慕不已。两个月见习期过后,该转正了,小辛突然辞职。“我的工作太单调了,整天就是不断地重复,没有什么学习和提升的机会。”最后,小辛在经理的再三挽留下还是离开了。

类似小辛的情况还有很多。在7月30日举行的河北夏季人才交流会上,很多企业负责人表示遭遇大学生“毁约”。一位资深人力资源经理告诉记者,每年的高校招聘都会吸引很多毕业生来投简历,也有一部分经过笔试面试过五关斩六将最终被他们企业录用。“他们给我的感觉求职很盲目,很多人不清楚要做什么。抱着先就业后择业的心态来工作,一旦看到更好的机会,就不管不顾地辞职了。我们公司招5个人,最终能踏实做下来的也就两个。”

另一位招聘负责人则恨铁不成钢地说,不少大学生就业和辞职都很随意,对企业、对自己都不负责,想来就来先走就走。“这些刚毕业的大学生做事只有一个原则,那就是‘看心情’。”他说。

很多企业负责人表示,更青睐那些能稳定地、安心地长期工作的人员,如果在面试时发现求职者有很频繁的跳槽经历他们往往不会录用。

专家建议: 新入职要为信用保值

针对应届毕业生“闪电辞职”现象,河北省人才交流中心副主任刘剑英解释原因是多方面的。从求职者自身来说,大学生刚出校门,想法过于理想。进入工作岗位后发现理想跟现实差距很大,会产生不适应,这种不适感越强,想要跳槽的想法也就越强烈。“总觉得自己所干的工作太琐碎,没意义,个人能力和价值体现不了,一个月能忍受,俩月就想撂挑子。根本原因就是不知道用长远的眼光看问题,不能在细节和小事中看到进步。”

对此,刘剑英提醒毕业生,找到合适的工作很重要,但是闪电辞职和频繁跳槽对毕业生长期来说都不好。信用是个易碎品,也是不可再生资源,大学生要学会给自己的信用保值。(林丹)

□叶涛

“发展现代职业教育必须遵循经济社会的发展规律。随着我国‘转方式、调结构’宏观经济战略的实施,职业教育不可避免地要随着经济发展方式转变而动,跟着产业结构调整升级而走,围绕企业人才需要而转,适应市场需求而变。”教育部副部长鲁昕近日表示,为了适应我国经济社会发展新形势对人才需求的变化,教育部将在今年发布关于推进中高职协调发展、集团化办学、校企合作以及产业园区、工业园区和职业教育园区融合等的一系列文件。

传统教育与市场的落差

新材料、生物医药、信息技术等新兴产业均属于智力密集型产业,其

培养符合产业链不同层次、不同需求的合格技能型人才、高端技能人才、应用人才是我国实现产业升级的一个重要突破口,建设面向未来的现代职业教育体系应以支撑发展现代产业为目标。

培养目标有所不同。过去我国传统学科的人才培养方式是通过大量专业理论知识的灌输,培养研发机器设备的“研究者”,长期忽视对于实际操作能力的培养。

“现在企业缺的就是合格的标准操作人员。站在企业发展角度看,人才问题一直是一个重要瓶颈,我们公司今年就有将近2000人的缺口,其实我们最需要的还是应用型人才。”SIBPO集团副总经理郭艳刚道出了大多数企业的心声。

统计资料显示,未来几年,我国新兴产业的市场规模将以30%-40%的年增长率高速发展,随之将带来数以百万计的就业机会。但目前市场上符合企业需求的技能型人才凤毛麟角,技能型人才短缺问题十分突出。

“实际上,这对高校就提出了新的挑战。也就是说学生通过在高校的学习,毕业以后就能够成为符合企业需要的合格人才,就能直接生产上线。”北京联合大学副校长鲍泓教授表示,“目前国内高校的定位和传统,包括师资理念和师资的培养

康奈集团关爱农民工报道之七

坚持“演讲”活动 搭建农民工成才之路

□本报记者 何沙洲
特约记者 王 滨

康奈集团2006年获浙江省文明单位称号,近3年来,均获得温州市民营企业文明建设创新奖。在开展文明教育与创建企业文化的过程中,康奈集团领导发现经常性地开展各类演讲活动,不仅可以提高企业与员工的思想道德水准,激发职工参与文明创建的积极性,同时通过演讲活动,企业还可以从中选拔物色培养一批既“能说会道”又“爱岗敬业”的农民工后备管理干部。

据统计,从2004年至今,康奈已举行各类演讲活动39场(不包括车间、班组级),参加过演讲的员工,总人数超过1300多人,而在台下直接聆听文明宣传教育的员工超过4万人。几年来,康奈集团领导十分重视这项工作,将其视为提高企业与职工道德素质的好载体、培养农民工成才的好平台。据了解,康奈开展演讲活动主要从以下4个方面加强对演讲活动的组织、策划和指导。

围绕中心工作 确立演讲主题

演讲讲什么?怎么讲?这是关系到演讲能否取得成效的关键问题。康奈紧紧围绕中央大政方针和省、市、区上级党委、政府部署的中心工作,围绕企业生产经营和文明建设出现的问题,组织策划演讲,研究确立演讲主题。

如2005年5月,确定的演讲主题是“假如我是班组长”、“我如何当好班组长”,这两个题目十分贴合企业实际,当年举行演讲比赛的初衷是针对生产一线个别班组长与员工在沟通中存在隔阂,如何解决。演讲主题公布后,在员工中引起强烈反响,生产一线的30多位班组长和50多位普通员工报名参加,在整个演讲比赛过程中,大家结合工作实践谈经验,谈问题,谈方法,探讨健康发展的管理理念和沟通方法,倡导团结、互助、爱岗敬业的企业精神,演讲比赛成了提高企业管理水平的生动课,演讲活动取得意外成功。

围绕员工成长经历 确定演讲对象

演讲者讲得好不好?生动不生动?是组织策划过程中一个非常重要的环节。在确定演讲对象时,康奈采取两条腿走路的方针:一是广泛动员广大职工积极参与报名,成为参赛选手;二是根据演讲主题,采取个别动员与组织指定的形式,确定参赛对象。

实践表明,选拔一部分有成长经历,有切身体会,有理论水平,有工作实践,有表达能力的优秀人员参加演讲活动,可以保证“演讲比赛”的质量,可以增加现场感染力和吸引力。如2009年9月举办“我与祖国共奋进,我与康奈共成长”演讲比赛时,外贸设计室主任欧小相起初由于工作忙没有报名参加,为此,党委领导亲自找他谈话,动员并指定他参加演讲。后来这位温州人在讲坛上,讲述自己如何爱岗敬业,钻研技术,成为全市首批皮鞋名师,以及后来在温州购房,娶温州姑娘为妻的生动故事,他声情并茂的演讲既歌颂了党的改革开放政策,赞扬了温州民营企业重视人才培养的环境与做法,感动了台下的员工,起到了十分明显的劳模引领效应。

围绕工作层次 确定演讲形式

康奈组织演讲活动,演讲层次多种多样,既有公司经理室出面组织的“创新论坛”,党委组织的“学习论坛”、工会组织的“职工讲坛”,妇代会组织的“巾帼故事会”等,也有车间、部门组织的“星级员工”演讲比赛、“金牌店长”演讲大赛等。

如去年7月康奈在开展学习实践科学发展观活动中,党委先后举办了五场“创新论坛”,30多位企业高层、中层干部和车间主任,行政管理人员相继登台演讲,阐述企业发展战略和企业转型升级及制度创新、机制创新、技术创新等方面的新思维、新创意,新建议。各种各样的

还无法从容应对市场的需求,但教育部门要适应这种发展趋势,要为这种转变提供人才支撑。”

人才要适应产业升级需要

当前新兴产业正呈现出依托信息技术和现代管理,从劳动密集型向知识密集型转变的发展趋势。为了适应这种变化,科学引导产业结构调整,国家“十二五”规划纲要明确提出,到2020年,我国要建成适应经济发展方式转变、产业结构调整要求,体现终身教育理念、中等职业教育和高等职业教育协调发展的现代职业教育体系,以满足人民群众接受职业教育的需求。

在这样一个新的历史起点上,高等教育应该如何按照国家“十二五”规划的要求,培养适应企业需要的技能型人才?

中国高等教育学会常务副会长张晋峰表示,职业教育是工业化和生产社会化的产物,未来应该在深化校企合作、产教结合上下功夫,积极探索以校企合作集团化办学为重点的办学机制,搭建高校、企业与政府部门相互交流与合作的平台。

事实上,我国的职业教育特别是高等职业教育从兴起到目前的繁荣,所经历的时间并不长,积累的经验还不丰富。“21世纪需要的是适应产业升级的人才,需要知识和技术融为一体的人才,培养既有知识又有技能的高水平人才,是当前我国职业教育工作不可推卸的责任和义务。”中科院院士李京文表示。

政产学研合作探索培养模式

“职业教育发展方向到底如何转变,我们应该怎样培养人,我们培养的人能否服务于国民经济发展、服务于社会,这是当前产业发展对人才培养提出的迫切需要解决的新课题。”鲁昕表示,大力推进职业教育,走产教结合、校企合作的发展之路才是科学的解决之道。

作为我国高素质人才培养重要途径,高校在这一领域进行了积极的尝试与探索,北京联合大学就是其中的先行者。结合多年的实践经验,北京联合大学副校长黄先开教授表示,关键在于改变高校和企业合作点对点式为主的传统模式,想方设法促进高校和企业集团进行合作。北京联合大学的这一办学机制被业内形象地概括为“政府主导、行业指导、企业参与”。

在苏州市政府的大力支持下,苏州工业园区服务外包学院创造性地提出“教学办公室”理念,依托深度的校企合作,打造出一个基于人力资源的培训、行业研究以及标准制定,以师资培训和人才服务为一体的政校企三方共建的实训体系。在这一体系中,所有资源都向企业开放,并由政府提供支持。

“职业教育是一种类型化的教育,不应该是割裂的、断层的。职业教育要系统地培养人才。”权威专家建议,“十二五”期间,我国政府应该针对各个层次、各个方面、各个领域的人才,分别制定规划,有步骤地加强培养。在大力推动政产学研合作的基础上,继续创新培养模式,并制定、完善与之相适应的职业教育国家质量标准。



演讲,不仅活跃了企业的学习氛围,更为重要的是通过演讲平台,提升了职工参与企业民主管理的水平,促进了企业转型升级的步伐,有力地推动了企业生产经营活动的顺利开展。

围绕讲用结合 确定宣传效应

康奈创办的“演讲”活动,已经成为康奈企业文化和文明建设的一个品牌项目,为了将“说法”变为“做法”,扩大“演讲”活动的宣传效应,康奈积极倡导讲用结合,重在实践。如去年4月举办“做一名有道德的康奈青年”的演讲比赛后,公司员工道德素质明显提高;假日康奈员工到银行、邮政局办事、到电影院看电影,康奈人主动排队受到市民称赞。

几年来,康奈通过“演讲”活

中国投资顾问 人才缺口超万名

2011年全国第三次证券从业资格考试将于9月开考。有关统计显示,本次考试的报名人数再创历史新高,这同时也反映出,我国的证券行业近年来的高速发展之势,以及由此释放出对于各级各类人才巨大而迫切的需求。

今年是证券业的转型元年,经纪业务转型升级、投行业务谋新谋变、稳步发展融资融券业务、券商上市及市场化并购、推进券商在港子公司境外募境内投资试点等,均将成为今年券商行业创新发展的亮点。但证券公司从传统的营业部扩张模式向通过扩大营销人员队伍提升差异化竞争力转型的进程中,人才建设上也出现了短板,由此,券商之间的人才争夺战也愈演愈烈。

据了解,在监管层颁布佣金新规半年多以来,各地监管层都纷纷制定了最低佣金标准,默认费率最低0.3‰。而0.3‰-0.4‰的佣金费率,已经接近证券营业部的成本线,佣金利润空间被挤压得越来越小。一组上市券商的佣金率变化情况也显示,佣金率下滑速度明显减缓:2008-2010年,平均佣金率分别为1.279‰、1.08‰和0.844‰,而2011年一季度,上市券商平均佣金率为0.806‰。

业内人士指出,这其中的原因是经历了恶性竞争的佣金战后,券商都在寻求新的发展模式,其中包括加大投资顾问团队的建设力度,通过提高服务质量提升佣金率,由此,未来佣金率基本没有下降空间。

一位券商咨询人员表示,“事实上,对于投资者来说,服务完善的投资套餐比费率下降万分之几更划算。投资顾问将会给券商带来两项重要的收入,第一是已经跌到0.3‰-0.5‰的手续费拉升10倍,至2‰-3‰;第二是向客户收取咨询费,这个咨询费视客户的资产规模而定。”

据中国证券业协会消息,截至目前,证券从业人员人数达到20万人,其中具备证券投资咨询业务资格的从业人员只有11619人,不足券商从业人员总数的6%。排名首位的广发证券拥有投资顾问近千人,而排名第十的华泰证券也有接近400人。

另一项数据表明,最近一年参与A股市场交易的有效账户为6700万户,资产在50万元以上的投资者占比为5%。而按投资顾问服务仅覆盖50万元及以上客户群这一标准计算,目前的一名投资顾问服务及潜在的服务对象达170名之多。而按照业内公认的投资顾问服务的理想标准——每位投资顾问服务覆盖100位以内的50万元及以上客户群,市场上的投资顾问缺口超过万名。

同时,具有一定经验的投资顾问的收入也水涨船高,不包括佣金分成,一般月薪已经超过万元,同比增长显著。

但金融行业的人力资源顾问也指出,目前,国内的投资顾问业务多是在尝试,没有形成真正意义上的投资顾问服务,更多是延续过去经纪人提供的一些买卖建议,大多数券商目前的态度是先发展量,再提供质,短期内投资顾问难以形成大市场。(张健铭)

一个电话带给您百万收入, 零投资零风险

全新的国际化商业模式,强势登陆中国市场

在当前席卷全球的信息化浪潮中,越来越多的患者都希望医院也能像在办公室或家里一样工作或娱乐,享受个性化和信息化的服务,拉近与亲友的距离,因此数字化病房应运而生。

总部出资投入,您打一个电话,一座待挖的金矿等您……

您不用投入多少钱,总部百分之百投入系统和设备成本给各大医院,只要您联系好需要的客户即可成功年年赚钱年年获利。

高科技领先一筹,模式绝对独有,赚钱一生不愁!

数字病房(医院)系统,全新的商业模式助您快速成功创富

- ★ 提前医院改建网络,满足病患患者需求多种选择
- ★ 改善医疗手段沟通,减轻医生负担
- ★ 实现数字病房系统优势,提升医院专业化管理水平

整体系统租赁,免费安装、调试、使用,医院不用花一分钱

康飞科技有限公司

全国城市独家区域总代理,火爆招募

- 中心网络系统
- 多媒体会议系统
- 医院信息集成
- 医院电话系统
- 远程通信系统

康飞科技诚招、诚邀天下英才,共谋全国发展大业

大区总监、渠道经理、医院拓展经理、卫生部门拓展经理、软件服务工程师、客户服务端工程师(技术员)、高级业务

有意者请带简历发送至1506573857@qq.com 合作约见,谢绝元东来电话(非中介)

康飞科技财富热线: 010-63305051/63305057 联系人: 唐先生/江先生