

行业风向 | Hangye Fengxiang

扩张大幕开启 零售业打响人才争夺战

雷敏

今年是“十二五”开局之年,为在前景看好的消费经济中多分一杯羹,众多中国本土零售企业和在华外资零售商都祭出了规模扩张的大旗。随着沃尔玛、华润零售、苏宁电器等零售巨头扩张计划的相继出炉,一场人力资源争夺战也全面打响。

公开资料显示,沃尔玛中国提出,今后5年在中国开店的速度会加快,而且在一些县市布点的规划已经在商讨中;今年3月,华润零售雄心勃勃地提出2015年销售规模达到1550亿元的目标,相当于目前销售额的3倍多;6月份,苏宁电器集团抛出“十年发展规划”,到2020年,在电器连锁方面销售规模达6000多亿元,再加上综合地产开发方面,总体销售规模将迈入万亿元门槛,跻身世界一流企业……

据国际知名咨询机构麦肯锡预测,“十二五”期间中国的零售业仍将保持两位数的增长速度;中国商务部也正在牵头编制关于国内贸易的“十二五”发展规划,提出要在“十二五”



期末使其社会消费品零售总额比“十一五”期末翻一番。

“中国经济的转型为零售业带来巨大的发展空间,而高速、稳定的增长态势,势必对人力资源产生巨大需求。”在日前召开的“第六届中国连锁企业人力资源高峰论坛”上,中国连锁经营协会秘书长裴亮如是说。

然而,与巨大需求形成反差的是,根据麦肯锡调查,中国零售业地

区发展不平衡,各地区相关人才的积累也不尽相同,光靠发达地区的人才支援,无法从根本上解决当地零售人才匮乏的问题。

“公司做完5年发展计划,我们人力资源部就会做出细化的图表,包括需要多少总监、经理和主管等,每次做完这些计划,我和同事们就会开始紧张,因为公司有这么进取的发展计划,而整个行业的管理人才却是紧

缺的。”沃尔玛(中国)有限公司副总裁杨韵文坦言。

不仅仅是高端管理人才稀缺,普通员工也越来越难招。“不是没有人,而是城市生活成本上升太快,工资低了就招不到人。”苏宁电器人力资源总监罗波说。

与此同时,电子商务的兴起,也对传统零售商的人力资源和薪酬体系带来挑战。

“现在传统零售商都‘触网’,这是零售业未来发展的大趋势,但我们现在IT方面的技术人才极度匮乏,而且许多管理人员也跳槽到了电子商务企业,因为那边开的工资要高很多。”天虹商场人力资源部门有关负责人感慨道。

为了招募人才并且留住人才,各大零售商们八仙过海,各显神通。据了解,沃尔玛在中国已经拥有300多家店,分布在128个城市21个省份。沃尔玛中国公司的人员招聘主要通过校园招聘来实现,目前正在实施一个校企合作计划,招募MBA担任中层管理职务,招募应届毕业生做普通员工。

“我们除了提供有竞争力的薪酬外,还会有目的地长远规划员工的职业发展,如在每个区域都建有零售学院,为前线员工进行基础培训。此外,还针对主管制定了潜能培训计划,在岗培训合格后纳入人才库,开新店时,再从人才库中选拔新的经理。”杨韵文说。

目前,为应对京东商城、亚马逊等电子商务企业带来的冲击,传统零售商也在网上“圈地开窗”,人才争夺进入白热化阶段。据罗波介绍,苏宁打造了电子商务平台“苏宁易购”,这个平台中的技术人员都是高薪聘请的,而管理人员则主要来自苏宁实体业务,待遇会比传统业务中同级别的职位略高一些,但主要还是凭借苏宁强大的品牌优势,靠事业留人。

在保留和激励高管方面,期权无疑已成为连锁零售行业上市公司普遍使用的一个重要手段。国际知名咨询机构韬睿惠悦的研究表明,2010年授予长期激励的连锁行业上市公司达20家,约占连锁行业上市企业的1/3,略高于全行业的水平。

王军：深受学生爱戴的中学物理高级教师

9月10日,又是一个“教师节”。前几天,记者采访了成都市第43中学彭红明校长和王军老师,撰成此文以飨读者,并向全国的老师们道一声:您们辛苦了,祝您们幸福!祝您们教师节快乐!

本报记者 李长清

王军于1996年毕业于四川师大物理系,至今已工作了15年,是中学物理科的高级教师。王老师15年如一日,辛勤地耕耘在学校教学阵地上,他在物理教学中做到了教书育人、传授知识,他的物理教学被公认很有特色,教学质量高,为人民和向高一级的学校输送了一批批新生的力量,作出了较大的贡献,受人尊敬。

成都43中学校长彭红明全面主持学校工作。他在教学工作中提出了著名的“功夫在课前,精彩在课堂,效益在课后”的科学教学理论,指导着全校的育人工作。

一、做到“功夫在课前”

按照规划,安多集团将在“十二五”跨越发展。对此,安多投资集团董事长、总经理王志荣表示:“要实现跨越,关键是要培养和造就一支适应公司发展战略要求的素质优良、结构合理的人才队伍。”

安多集团“1234”打造“千百十人才工程”

本报记者 何沙洲

坚持奉行“行善干好”经营理念的甘肃安多投资集团,在“十一五”期间实现了从以水泥建材为主业向水泥、能源、畜牧三大产业并举和新型建材、金融服务、技术咨询、塑料包装材料等多领域共同发展的转变,公司综合实力得到了快速提升,综合经济技术指标位居甘南州工业企业前列。截至2011年8月底,安多集团总资产已达到12亿元,净资产为8亿元。

数据证明,安多集团正进入到企业历史上增长最快、跨越发展的时期。目前,安多集团在构建以新型建材产业园、畜产品加工园、清洁能源产业带为主业,园区科技开发中心为依托的“两园、一带、一心”产业布局。该园区规划建设项目共25项,总投资45亿元,其中新型建材产业园投资1692亿,畜产品加工园投资615亿,清洁能源带投资1970亿,园区科技管理中心投资223亿。

能者上、平者让、庸者下

王志荣告诉记者,优秀企业的诞生和持续发展源于优秀人才创造性的思维和劳动,在企业发展中,他坚持将人才资源作为企业的第一资源,认为储备人才的厚度决定企业发展竞争力的高度。为此,安多集团确立了“德才兼备,提拔使用;有德无才,培养使用;有

王军认真做好钻研教材的课前准备:备课要针对国家规定的中学教材课标,中考对各科的要求,针对学生各个个体的实际,从教师对学生高度负责的情感的角度,从对教材的认知度出发,进行教学设计,提问时机的把握,提问对象的把握,师生教与学的情感互动,结合学生实际的物理实验设计,对初三毕业学生要有学习方法 的传授渗透。

在起始课时,或在教学中间,王军做到“德育与学科教育”的有机结合。譬如以毛泽东、周恩来等老一辈国家领导人下决心发展以物理学为基础的核工业的战略,钱学森、钱三强、邓稼先等科学家无私奉献给国防工业的爱国精神,在极其艰难的条件 下造出“两弹一星”,奏出了中国人民的正气歌为例,激励学生学习老一辈

科学家的爱国精神,震撼了学生的灵魂,调动了学生学习物理课的积极性,从而鼓励孩子们长大了、学成了好报效祖国,为国建功立业,起到了把生动的德育教育和智育教育有机结合的目的。

王军老师注意在教学中让学生对老师的人格产生兴趣,具体体现在:老师对学生提出问题的公平、公正的处理;对学习中的优生和差生要一视同仁;要给学生的思考空间,要提倡“以学生为主体”的互动性,提倡学习教育家陶行知先生的“学生当小先生”的激励学生学习的积极性,如此等等,就会体现老师对学生的亲和力,这就更有利于课堂教学了。

二、课堂教学精彩纷呈

安多人才的定位,是根据公司行业、产业及全方面的发展需要,培育全方位的、具有综合能力的人才。他希望安多员工在公司大发展的框架下发展自我,自主学习,自主进步;只有自己进步了,才能培育起改进工作的能力。

“在安多公司,只要你有能力,只要你肯干、肯学习,就一定会发展的机会和施展才干的空间。”公司副总经理邵积田、总经理助理付昌入、行政部部长马庆明和工会主席石海燕皆是告诉记者。

安多集团不仅重视培育企业发展中的各环节人才,同时十分重视以待遇

学生的学习积极性被王老师调动起来了,在教学中就要趁热打铁,在课堂上,王军老师集中精力、生动地、熟练地、精讲教材,妙趣横生,学生在“我要学”情绪中自然有活力,学得主动、学得生动。

针对物理教材中的练习题占总量习题2/3,学生在课堂上也要为巩固新知识而加强练习的现实,王军老师处理习题中精练和面批,恰如其分,受到学生的欢迎。

三、课后批改认真负责

王军老师对待给学生布置的课后作业,做到认真批改,精批细改。在课堂上评讲时,尤其是对“易错点”进行归纳,反复练习。他还对学生下批语,语重心长地鼓励学生上进的话语,像春风吹进学生的心田,学生怎能不感动呢?王军老师所教班的物理科成绩在成都市、武侯区历次的调研检验中一直名列前茅,为此王军被评为“成都市物理科骨干教师”、“武侯

区学科带头人”,他长期担任初三毕业班物理教学,长期担任毕业班的年级管理工作。他的物理教学为成都43中取得了荣誉。

记者回想起,在走进43中的校 门后,随意问了几个学生:“你们喜欢上什么课?”他们说,喜欢物理课。记者问:“你们喜欢哪位老师教的物理课?”学生们异口同声地说:“我们喜欢王军老师教的物理课”,记者又反 问说:“为什么?”他们说:“因为王军老师教得好。”记者想,这些学生大概是毕业班的学生,他们深受王军老师“诲人不倦”的滋润,才有这样的感恩 情结啊!

在采访结束后,王军十分谦虚地说:“成绩的取得,还是彭红明校长领导得好,是学校管理得好!是全体 教师集体智慧的结晶啊!”记者想,彭红明校长也好,王军老师也好,43中所有的老师也好,他们为教好学生流下无数辛勤的汗水,他们是幸福的,全 国的老师们是幸福的!值此教师节之 际,我们由衷地道一声“老师好!”

作为经营管理工作的基础,建立科学合理的社会内外部统筹制度,不断完善和更新员工收益的愿景目标。记者多次听到安多员工高兴地谈起公司的“千百十人才工程”,即安多公司用5年左右的时间,培养和造就1000名优秀员工:人均年收入超过5万元,目标为10万元;100名优秀管理技术人员人均年收入超过10万元,目标为20万元;10名杰出管理人员人均年收入超过20万元,目标为50万元;5名卓越高层管理者人均年收入超过50万元,目标为100万元。同时,为了将员工的利益与企业的利益紧密结合起来,安多公司号召全体员工积极入股,企业给入股者给予1:1的配股,并根据企业的经营效果和股东对企业的贡献程度倍增配股,极大地调动了广大员工参与管理的主人翁精神,提高了员工的凝聚力,留住了人才,为企业持续发展注入了活力。



甘肃民族师范学院院长张俊宗在公司讲课

手机终端人才成“香饽饽”

夏末

从苹果的iPhone,到雷军的小米手机,再到刚揭开神秘面纱的华为Honor手机,智能手机引发了一波又一波的市场热点。在移动通信领域,“终端为王”几乎已经成为一种共识,而与之相关的手机终端人才也成为了炙手可热的“香饽饽”。

大面积“人才荒”

移动互联网市场的快速增长,使得人才匮乏的现状捉襟见肘。一方面,虽然在10年前,手机终端引发过一场互联网革命,但目前以终端为主要平台的升级发展刚刚开始,专业人员储量严重不足;另一方面,无论是手机终端研发、移动互联网应用,还是电信产品运营,市场从来都倾向于“要熟不要生”,行业的迅猛发展不断为相关人才提供了更高更好的发展空间,成熟人才始终处于高流动的状态。

Android被许多智能手机终端选用,因此Android工程师等人才也成为了市场上最受欢迎的“贵族”。目前供职于某知名企业的Android工程师陆仲磊透露,目前国内的Android开发还是主要以应用开发为主,分为企业开发应用、开发通用应用以及游戏开发三类,目前来说行业内的人才储备都比较紧缺。他表示,从事企业开发应用的Android工程师一般需要根据企业需求对系统进行定制,并为这些系统编写定制应用。而从事开发通用应用和游戏开发工作的Android工程师,则会以为国外公司进行外包开发的方式创造盈利。

“目前,在行业内具有2年工作经验的Android工程师是猎头重点关注对象,如果具有重大的项目经验,年薪能够达到15万元以上。”陆仲磊表示,今年Android工程师的薪金溢价可望达到12%以上,在“人才荒”背后正潜藏着巨大的机会。

正因为如此,目前市场上的Android工程师培训项目赚得盆满钵满。培训机构工作人员姜昕透露,由于Android的应用开发采用Java语言,所以学习曲线相对比较平缓。因此,有不少具备一些编程语言(如C/C++/Java等)训练的职场人士,都开始考虑学习Android应用开发。

经验决定价值

据统计,按照移动互联网产业链各环节分解增加带动的就业人口估算,3年内将带动增加426万移动终端人才直接就业,其中技术研发人员对整个产业推动显得尤其重要,未来将成为移动互联网行业人才需求的重点。

陆仲磊认为,想要成为一名成熟的Android工程师,首先应具有扎实的概念基础和技术技能,其次最好能够获得行业实际项目开发所需的技术和经验,熟练掌握编程的核心技能、规范和有关工具,最后则需要具有沟通与协作技能以及团队合作精神。他分析,中国的移动增值业务市场未来可能会保持50%甚至更高的增长速度,需要有大量增值软件研发工程师进行技术支撑和改进,保守估计人才市场缺口将达到50万人以上。虽然目前具备Android工程师资质的应届大学生起薪能够达到4000元以上,已经处于各行业中的高位,但行业内最紧缺的仍是具有一定行业经验的“熟手”,从业经验决定了人才的价值。“Android工程师可谓是一份朝阳职业,因为随着移动互联网的不断发展,一旦积累了丰富的从业经验,就能够寻觅到一份性价比较高的工作。”为此,陆仲磊深感自己算是在恰当的时机,选了一份适合的工作。