

# 为什么“人才”越来越难找

## ——访加华咨询合伙人张皓凡

尹轶男

现如今为什么会出现企业人才难求,求职者难找好工作的乱象?纵观招聘市场,企业和求职者真的是在认真招聘和求职吗?企业招不到合适的人才,猎头公司为什么就能招到企业招不到的人?企业老板们又用了哪些既省钱又不伤感情的裁员方法?带着这些问题,笔者采访了加华咨询合伙人张皓凡先生。

### 企业“只招不聘”

在张皓凡看来,企业有时其实并不是在真正地做招聘,往往是假戏真做,招聘是假,宣传才是真,或是在做储备性招聘。有求职者反映,有些企业发布的招聘信息时永远是那几个岗位,人是总也招不满,让人不得不对招聘的诚意产生怀疑。这种形式逐渐形成一种趋势后,使求职者会认为企业并不是在认真地招聘,即便认真地投递简历也未必得到回应,反正企业随便找人,求职者随便投简历,双方都是瞎猫碰死耗子的心里。

事实上,有些企业是否真的需要招聘人员自己都不清楚,对自己想要什么样的人也并不清楚,甚至是为了占指标而盲目招人。作为负责招聘



的人力资源部门除了招本部门的人员外,都是在替用人部门招纳人才。用人部门到底需要什么样的人,人来了把他放到什么岗位他们也并不清楚,因为他们对于企业的核心流程、核心业务并不懂行,在这样的态势之下,人力资源部如何招到合适的人员?不难看出,企业进行招人或是进行年初的人力资源规划及定岗定责时,必然会造成招聘资源的闲置和浪费。企业是否真的在认真招聘,核心问题就在于企业内部管理是否到位,企业不仅要有结合实际的招聘机制,还要做好企业人

力资源管理内部精细化控制。张皓凡认为,现实中,老板们更愿意用那些“即插即用型人才”,人来了能够给企业直接带来业务和客户,既不用培养还能马上见效益。这时,就会出现企业之间通过猎头公司相互挖角现象,逐渐形成企业间挖角与反挖角的无间道之战的恶性循环。

### 人才“茫然求职”

在求职者盼望一份给力的 offer 的同时,也常存有这样一种疑惑:招

聘的企业越来越多,为什么工作却仍然难找?事实上,我们不难发现求职难的问题并不是完全出在企业身上,求职者自身也有问题。

眼下,80后、90后显然已经成为了企业的主力军,不管这个时代是否愿意,80后、90后以一种不可逆转的姿态开始成为或已经成为当下职场结构当中的主流力量。面对大批80后、90后即构成企业发展的主力军,不但社会忧心,管理者们也都感到头疼,认为他们这个群体非常不好管理。甚至有人戏言:“80后不加班,90后不工作,是脑残,是从火星来的”,果真如此吗?

张皓凡认为80后、90后身上存在的问题体现在三个方面,一是他们和70后60后的家庭环境、社会环境都不同,其核心问题是比较自我。二是和国家政策有关系。独生子女的政策造成他们在家一人被多人宠爱,之所以自我意识比较强烈,造成80后、90后的团队精神、互相忍让度差了很多。三是现在的80后、90后有很多都是啃老族。这一代人的父母不希望让自己的孩子受苦,于是帮孩子找工作、买房、买车等等,什么事情都帮孩子解决,使孩子们一点生活压力 and 责任感都没有,他们的责任感和抗压能力很差。

### 猎头之“神奇”

在多数人眼里,猎头招聘很神奇,总是能招到、挖到企业需要的人才。用张皓凡的话来说就是,“猎头公司其实并不神奇,用的方法和企业招聘并没有不同,只是他们把招聘的所有流程都做到了极致。这看似简单,但在实际操作中则需要大量的精细化的研究和作业流程控制,这是很多企业招聘方很难做到的,或者说能做到这一点的猎头公司数量也并不太多。”

“猎头公司不就是替企业挖墙脚的吗?”很多人会有这么一种感觉,这么讲虽然有点偏激,但的确有点这个意思。从竞争对手那里挖角,或是说要找到一个合适的人才,作为企业招聘方来讲,他们的确很难直接做这种沟通,一是敏感,二是会遭到竞争对手反击,但是由第三方做这个事情就会柔和得多。张皓凡表示:“事实上,我们猎头公司也不是纯粹地只是挖角而已,我们也会和这个人探讨他的职业生涯、整个行业的前景、有哪些机会对他来讲更合适,再让他去考虑是否有必要去考虑一个新的机会。因此,猎头的职责不仅仅只是找来人才就行了,我们所提供的价值链系统服务无论对候选人还是对企业都具有很大的意义和价值。”

## 餐饮业现“用工荒” 厨师成紧缺人才



据统计,2011年我国餐饮业的总收入约为20543亿元,同比增长16.9%。仅从这组数字来看,我国餐饮业的发展速度又好又快、发展态势良好,但提到餐饮业的人才需求,广大餐饮招聘负责人都是一个“难”字当头,常常感叹:怎一个“荒”字了得?

目前,不仅餐饮业招聘难,餐饮人才求职也不容易。一边是餐饮企业直呼“用工荒”,铺天盖地求人才,一边却是不少有志于从事餐饮行业的人士感叹“就业难”。究竟餐饮企业的用工“荒”在哪里,餐饮人才的就业“难”在哪里?

作为劳动力密集行业,餐饮业的人才流动率要高于其他行业,在“北上广”尤为突出,有的餐饮企业人才流动率高达30%。除却工资待遇低、工作强度大等占比较重的因素外,餐饮人才自身的工作态度、工作能力也是重要的因素。

尽管餐饮业是服务业中的朝阳产业,但其内部竞争尤为激烈,目前的餐饮业已经走过了遍地开花的时代,正逐步走向强强并存的趋势。大浪淘沙,最后生存下来的餐饮企业无疑是与时俱进、适应时代发展的,而这些餐饮企业的发展尤其需要两种人才的支撑。

一种是有实力的技能型人才。现代人的味蕾早已被生活宠坏,变得越来越“挑剔”,单一的菜系很难满足人们的需求,只会一两个菜系的厨师很难满足大众的需求。如果你能精通烹饪的“十八班”武艺,又懂得将中西菜品融会贯通起来,即使就业再难,又何妨笑看人生?

另一种是头脑灵活的管理型人才。近些年,美国不少主题餐厅迅速蹿红,尤为被看好的是类似Hooters的美女连锁酒吧,在那里你不仅能喝到高档啤酒、吃到美食,还可以通过大屏幕的等离子电视观看球赛,更能享受到秀色可餐的美女招待,如此令人享受的餐饮环境,销售额又怎会不飘红呢?

(江如)

## 伦敦奥运会 带火了五大专业



2012年伦敦奥运会已经接近倒计时阶段,它的举办使更多的人对英国文化和经济产生了浓厚的兴趣。除此之外,它对教育更是产生了极大的影响。利用好这个体育盛事赋予的行业需求,以下这些专业值得你考虑。

1、**土木工程专业**。2012年伦敦奥运会的即将举办更会进一步增加英国土木工程的含金量。专业的土木工程类人员是英国当地及其缺少的,众多新项目的实施,也使得英国本土对土木工程师的需求增加。

2、**电子工程类相关专业**。英国电子工程类相关专业的教育理念非常具有前瞻性和创造性。在体育盛事举办之时,电子通讯设备是贯穿整个奥运会必不可少的重要工具。

3、**旅游与酒店管理**。2012年奥运会的举办对旅游与酒店的工作人员需求量大增,这个行业的特点是进入门槛相对较低,可以在短时间的历练后,进入到旅游酒店业的管理层。

4、**大众传媒专业**。英国伦敦奥运会的举办对英国当地传媒需求是世界增长最快的。对于从事此行业的人员,目前要求也是越来越高,不仅要有熟练的英语交流能力,同时要有坚实的背景基础,更要有很好的跨文化背景及对各种新兴事物有敏锐的嗅觉。

5、**翻译专业**。伦敦奥运会的举办吸引大量各国的旅游者,大量的翻译与同声传译人员需求日益剧增。对于英国,拥有着世界最纯正英语的国家,它的同声传译和翻译专业对于想在这个领域发展的同学是非常好的选择。(林忆夏)

## 奢侈品市场爆发致人才短缺

### 管理课程刮起“奢侈风”

史燕君

随着中国奢侈品市场的爆发增长,众多国际奢侈品品牌大鳄们将目光转向中国市场,但随之而来的问题是奢侈品行业管理人才的极度短缺,为此,国内多数知名商学院开始纷纷聚焦这块潜力巨大的“沃土”。

《世界奢侈品协会2011官方报告蓝皮书》显示,中国奢侈品市场消费总额已经达到107亿美元,预计到2012年,有可能超过日本成为全球第一大奢侈品消费国。

这种巨大的市场诱惑力,不仅让众多国际奢侈品品牌将公司战略向中国倾斜,也让一些业界以外的公司涌入奢侈品产业。比如,2011年,复星国际以8450万欧元收购了希腊首饰品牌Folli Follie 9.5%的股权,还在同一时期买入了法国旅游度假集团地中海俱乐部近10%的股份;香港利丰集团收购英国、意大利等奢侈品品牌后,又把法国品牌Robert

Clergerie以及比利时品牌Delvaux收归旗下。

在业内人士看来,与欧美国家不同,中国的奢侈品消费者对品牌背后渗透的历史文化不那么关心,纯粹依赖外籍管理者容易水土不服,所以要想顺利开拓市场,就必须“入乡随俗”地推出具有中国特色的营销手段和本土化的高端人才。但人才恰恰是目前快速增长中的中国市场最为欠缺的。

虽然此前已经有个别欧洲大学来华招收相关专业学生,但这并不足以满足市场需求,为此,国内众多商学院开始开设奢侈品管理课程。

记者了解到,目前复旦大学、北京大学、清华大学、上海外国语大学、对外经济贸易大学、浙江大学等商学院均已开设相关课程,但侧重点有所不同。

从费用方面来看,如国外读好一点的学院一年的学院大概在2万欧元,相比之下,本土学院的课程相对



于国外来说要价廉很多。比如,浙大的MBA学制两年,学费18万元,对外经贸学院全日制硕士研究生课程班,学制1年半学费68万元,周末班两年仅需5万元。

业内人士认为,培养奢侈品专业的管理人才要比培养奢侈品消费者难得多,因为奢侈品是文化,而非简单

地炫富。欧洲通常把奢侈品发展分为三个阶段,一是炫耀阶段;二是欣赏阶段;三是体验阶段。而现在的中国奢侈品消费市场其实是从大规模消费到了炫耀阶段,未来将逐渐发展为公众对奢侈品文化内涵与品位的欣赏,所以对行业从业者来讲,理解奢侈品文化是最关键的要素。

## 董秘中的“高富帅”被曝光 创业板成致富捷径

结合年报持股以及2009年-2011年期间减持情况,豪迈科技冯民堂、蓝色光标许志平、乾照光电叶孙义、姚记扑克姚晓丽、博深工具任京建、骆驼股份王从强、联建光电姚太平、雅化集团刘平凯、棕榈园林杨镜良和大洋电机熊杰明成为了董秘群体中的前十大富豪,他们拥有的财富总额高达25.18亿元。

值得注意的是,除了骆驼股份属于主板之外,其余九大富豪均来自于创业板、中小板公司。

### 财富排行榜上的“高富帅”

位列董秘财富排行榜第一名的冯民堂是“高”的典型代表,这里指的不是身材,而是学识。49岁的冯民堂学历为工学硕士,山东大学79级高材生,其拥有的国家专利多达20余项。

冯民堂虽然职务仅为董事、董秘,不过却是豪迈科技不折不扣的元老级人物。豪迈科技登陆中小板不满一年,不过企业从成立至今已经有17年的历史,冯民堂1998年通过受让一

位原始股东股权的方式,加入当时注册资本仅80万元的豪迈科技。用14年的坚守,冯民堂如今“守得云开见月明”,持有豪迈科技268988万股,以收盘价2013元计算,市值高达541亿元,2011年仅税前红利就将获得1614万元。

叶孙义是最“富”的董秘。乾照光电2010年8月以70倍市盈率登陆创业板,股价一度逼近百元。上市满一年之后,董秘叶孙义以收回投资收益的名义,在2011年9月迫不及待地分两次减持了400万股,参照当时的交易均价,变现金额合计1.19亿元。年报显示,叶孙义仍持有乾照光电1269.11万股,二者合计,叶孙义个人资产至少超过了283亿元。

“帅”的典型则是前面提到的“扑克大王”女儿姚晓丽。这里说的“帅”并不是指相貌,而是针对漂亮的履历。年仅32岁的姚晓丽,先后就读于广州南华工商学院、英国亚非学院、英国兰卡斯特大学,拥有研究生学历。难能可贵的是,作为“海归”的姚晓丽2005年进入姚记扑克工作之后,并没有自恃富二代的身份直接进入董事

“高富帅”是当下网络流行词汇,形容那些身材、财富和相貌都完美无缺的男人,容易博得女性的青睐。在证券市场中,“多金”的董秘们同样拥有着“高、富、帅”的特征。

### 创业板致富捷径

一名上市公司普通高管,半个月之内成为亿万富豪,而且还是实际落袋的真金白银。创业板公司乾照光电(300102.SZ)高管叶孙义最近就走了这

样一条极速致富的路径。

2011年9月23日,乾照光电出现三笔大宗交易,合计减持200万股,减持均价为26元,比当日该股收盘价26.98元约折价3.6%。据深圳证券交易所数据显示,此次减持系高管叶孙义所为。以当天成交价计算,叶孙义套现5200万元。

这是叶孙义在所持股份解禁以来的第二次大额抛售。9月8日,叶孙义第一次通过深交所大宗交易平台以3003元的成交均价抛售乾照光电200万股,套现6006万元。仅通过两次减持,叶孙义就在半个月时间里落袋1.12亿元。

但乾照光电2009年的全部净利润也只有8000多万元,2010年全年净利润也不过1.37亿元。

### 金牌董秘入股两年身价近亿

重庆梅安森科技股份有限公司即将于8月19日首发上市,公司拟发行1467万股,占发行后总股本的比例为25%。发行后总股本5867万股,拟登陆创业板。

记者发现,2009年10月为引进高级管理人才,提高公司经营管理水平,公司股东会同意吸纳新股东吴诚,并以原始出资额向吴诚转让股权。股东马焰将其所持568%的股权(出资额625万元)按原始出资价格转让给吴诚,吴诚的资金来源全部为自有资金,且不存在代持情形。

公开资料显示,吴诚先后担任康佳集团股份有限公司本部财务中心主任经理和金发科技股份有限公司副总经理兼董事会秘书,曾获“2007年度新财富金牌董秘”、“2008年度新财富金牌董秘”,有丰富的管理经验。

招股说明书显示,吴诚本次发行前持有公司股份250万股,持股比例5.68%。2009年9月进入公司担任高级财务顾问,2009年12月起担任副总经理兼财务总监。2010年1月至今,担任公司副总经理、财务负责人兼董事会秘书。

按创业板目前40倍平均市盈率和梅安森2010年扣除非经常性损益后每股收益0.94元计算,梅安森若能顺利过会,“金牌董秘”吴诚的持股市值将在9000万元左右。