



纳才有道 | NacaiYoudao

狂推“520 全景式”招聘

麦当劳 倾力吸引年轻人“入盟”

2012 年将新开 225 到 250 家店,并以“520 招聘日”为开端,计划全年内招聘 70000 名员工。



产业转型带动从业人员流动和转型

商业旅游地产人才成“香饽饽”

随着房地产调控力度加大,广东房地产行业人才需求萎缩。据了解,不少房企通过削减市场、销售等部门人员来缩减开支。目前众多房企正从专注住宅地产转向开发商业地产、旅游地产等,房地产业的转型特点直接带动了地产从业人员的流动和转型。据悉,经过 2009 年和 2010 年房地产行业快速扩张后,很多房企的规模、员工数量都已经达到饱和状态,因此面对裁员的时候,很多企业毫不手软,大批量削减一些缺乏技术和经验的普通员工,甚至合并部门以求达到人事开支最小化。

“有些企业是通过提高考核标准来变相裁员,考核通不过,自然就离职了。当然,现在房企裁员主要是在市场、销售这些部门。而拿地、融资这些核心人才,还是十分稀缺。”香港人本管理机构集团总裁赵先生说。

有统计数据显示,去年房地产行业人员离职率达到 193%,超出全行业平均水平。

赵先生指出,房地产业不同类型的销售人员跳槽方向不同:“豪宅的销售人员,可以往高端服务业转型,比如就职高尔夫球会、游艇会、马会等,又或者去做奢侈品销售。而一般住宅的销售人员,则可转行销售手表、包包、服装等。”

他认为,目前有三个细分的地产领域对人才需求较大,一是商业地产急需有经验的招商运作人才。二是物流地产急需仓储物业运营管理人才。三是旅游地产急需中高端管理人才。资深猎头于洋飞表示,与住宅地产不同,商业地产项目开发中,从前期定位、设计、招商,到后期的运营管理,每一项对从业人员的技术能力要求都很高。“不少房企尽管有很丰富的住宅地产开发经验,但在业务重点转向商业地产项目时,企业并不具备相关领域的高端从业人才和项目开发经验。特别是在企业向二、线城市发展时,商业地产高端人才更成了香饽饽。”

(徐珊珊)

辛朗

5 月 20 日,麦当劳全国 1400 多家餐厅将同时特设招聘专区,通过创新的全景式招聘,为追求职业与个性匹配度、崇尚眼见为实的年轻求职者提供接触社会、职业起步、快乐工作的第一站。同时,麦当劳中国宣布,自今年起,5 月 20 日将成为麦当劳每年的固定公开招聘日,此举显示出麦当劳旨在业务和人才两翼齐飞的信心和长期承诺。

体验全景式招聘

与以往的招聘模式不同,5 月 20 日当天,从上午 10 点到下午 4 点,求职者到全国任意一家麦当劳餐厅,都能体验全景式招聘:在麦当劳员工品牌大使的引领下,不仅对职位要求、企业文化、培训和发

展进行全面了解,还能够现场探访员工工作和休息的环境,如有意向求职,则当场即可进行面试,一次性完成招聘全流程。

中国连锁经营协会会长郭戈平女士指出:“作为世界 500 强企业、世界领先的餐饮连锁品牌,麦当劳将先进的管理经验带入中国,为数以万计的年轻人提供非常好的就业机会,并且与时俱进、锐意创新,以更加贴近年轻人的方式与之对话,为推动行业发展起到了良好的示范作用。”

在大型招聘会上不难发现,虽然年轻人的求职选择很多,但仅通过与面试官交流做出选择,往往会因为了解不够深入和全面而心存困惑。麦当劳推出的这种招聘新招,不失为一种较好的解决方案,求职者不仅能够眼见为实,还能与员工中的同龄人交流真实体会,由此了解麦当劳的工作氛围和特色,从而做出更合适自己的选择。

大家庭般的工作氛围

据新浪微博上一组网友调查显示,年轻人选择第一份工作的出发点主要集中在“赚零用钱”(58%)、“锻炼自己”(25%)、“认识新朋友”(8%)等方面,而“工作开心”(50%)“学到新东西”(20%)“人际关系简单”(12%)是他们是否喜欢这份工作的最主要的衡量标准。正是因为与年轻人的择业需求高度匹配,在麦当劳,超过 50%的员工都是第一份工作从这里开始,便一直扎根在此学习发展了。

2011 年,麦当劳(中国)有限公司蝉联了翰威特中国及亚太地区“双料”最佳雇主奖,评选研究结果显示,有 86%的员工完全敬业,该敬业度分数远高于其他雇主的平

均敬业度分数 57%。“这与麦当劳在打造真正‘以人为本’的企业文化方面的长期努力密不可分。”林慧蓉女士指出,“我们的员工最喜欢的就是麦当劳大家庭般的工作氛围,在这里能收获简单的快乐,还能让自己在工作和生活各方面都变得更好。”麦当劳拥有非常先进而完整的零售服务业、地产行业、市场营销、供应链等方面的知识系统,为公司 80000 多名员工提供与其职业生涯各阶段相配套的课堂培训和在职训练,还有丰富的员工活动和激励机制,为人才培养和发展奠定坚实基础。

赋予“520”新的意义

麦当劳(中国)有限公司首席人员官林慧蓉女士表示:“‘520’原本是年轻人彼此之间表达爱意的日子,但麦当劳为 520 赋予了新的意义,用全景式招聘方式拉近与年轻求职者的距离,让他们在身临其境的体验后作出明智的选择,从而爱上工作、爱我所选,找到属于他们的另一个另一半。”

随着麦当劳在中国业务的高速发展,在人员上的投入也不断增加。2011 年,麦当劳中国超过一万多名雇员获得晋升,公司在人员培训和发展上的资金投入亦超过



玉柴股份公司两位科技专家分获 50 万元轿车嘉奖

黄志荣

5 月 7 日,广西玉柴机器股份有限公司在动力大厦广场举行嘉奖科技专家颁奖仪式,董事长高级技术顾问沈捷、卓斌两位科技专家分别获得一辆价值 50 万元的轿车奖励。这是股份公司对沈捷、卓斌两位专家在大马力船用和发电用发动机、新能源动力研发方面所作出的突出贡献的奖励。玉柴集团公司董事局主席、股份公司董事长晏平分别为两位专家颁发了轿车钥匙模型。这是继 4 月 21 日百万元奖励高技能人才后,玉柴又一次对专业人才给予的重大奖励,表明了玉柴对有突出贡献人才的认可和重视。

重奖拔尖技术人才、专家,是玉柴的传统。此次获得重奖的沈捷、卓斌两位科技专家,也是我国著名的内燃机技术专家。其中卓教授是从上海交通大学引进玉柴的专家,10 多年来对玉柴贡献卓著,带领团队完成了电控能力建设和系统开发等技术,使玉柴成为中国最早掌握电控技术且能与国外产



◎沈捷(左一)、卓斌(右二)两位科技专家分别获得价值 50 万元的轿车一辆的奖励。

业巨头媲美的专业动力供应商,他还带领团队承接了多项国家 863 重大专项课题。沈捷是大学毕业后就到玉柴工作、在玉柴成长起来的专家,在长达 30 年的技术、产品研发工作中,他主持了一代又一代新产品开发,主持或参与了多项国家科技攻关课题研究,所研发的产品技术水平始终处于国内行业的前列,均为玉柴主导产品。在玉柴

2011 年举行的建厂 60 周年纪念活动中,两位专家均被评为“玉柴功勋人物”。

近几年,沈捷、卓斌这两位专家在大马力船用和发电用发动机、新能源动力技术研发方面潜心攻关,不但掌握了核心技术,而且推出了适应市场的新产品,为玉柴发展作出了巨大贡献。

晏平在仪式上特别感谢了两

位科技专家对玉柴所作的贡献。他说,科技人员,特别是以沈捷、卓斌为代表的老一辈科技专家以身作则、传经验、带徒弟,赢得了大家的尊重。他们在产品研发和技术骨干的培养上取得的突出成果,是玉柴核心竞争力的重要组成部分,是支撑玉柴未来竞争的重要力量。今天,玉柴对他们进行重奖,是他们应该享受的待遇。希望两位专家继续多带徒、多出成果。同时,晏平也希望广大员工特别是科技工作者向两位专家学习,学习他们的科技创新精神,刻苦钻研的工作精神;希望玉柴涌现出更多像两位专家一样的科技人才。

沈捷和卓斌对此次获奖表现得非常激动,对玉柴以及技术团队、广大职工的支持表示了感谢。他们认为,玉柴是一个大舞台,有许多可以大有作为的课题和项目。他们表示今后他们将更加努力工作,带领科技人员不断成长,在产品开发、新能源技术、电控技术等领域带出强大的技术研发团队,推出领先行业水平的优质产品。

资金饥渴症蔓延 长三角高管被迫减持另谋他路

史亮

如今,减持已不再是简单的高管利己行动。记者统计发现,今年以来长三角地区高管减持量排名前五位的,大部分减持目的不是单纯“拿钱走人”,不少公司出现了高管救济资金紧张的上市公司的情形。

高管套现纾困企业

随着上市公司资金链收紧,高管减持成了重要的“输血”方式。华丽家族就是一所。

2008 年 7 月,华丽家族成功借壳 SST 新智上市。不过,这家主营房地产的企业,一直受地产宏观调控影响。2011 年年报显示,华丽家族房地产业务的营业利润率比往年减少 24.94%,货币资金也大幅度下降,2011 年年末只有 2 亿元,而年初余额有 12 亿元。

公司证券部人士向记者证实,“完成借壳以来,地产限购限贷政策、地产税收政策及融资环境的变化,对公司高端地产市场产生巨大影响。”

记者统计的长三角高管今年以来的减持榜单上,华丽家族两位高管——董事、总裁曾志锋,董事、副总裁狄自中减持量最大。其中,曾志锋今年 3 月减持 2242 万股,成为长三角地区高管减持量最多的一位;狄自中则排第二,减持 2178 万股。

不过,两位高管并非趁机套现。3 月 21 日,华丽家族发布获得财务资助的公告,公司收到大股东及高管等四位关联人 5 亿元免息借款,借期最长不超过一年。

总计有 4 位关联人向公司提供了借款,其中,暂借投资提供 2.5 亿元,公司董事、总裁曾志锋,董事、副总裁狄自中,以及公司董事陈志坚合计提供 2.5 亿元。

华丽家族证券部人士表示,高管提供的资金来源于减持所得。高管们借款利率不高于银行同期同档利率,以支持公司在房地产及其他新业务的拓展。

增色财报提升担保能力

除了直接为上市公司提供资金支持,一些控股上市公司的高管减持也是煞费苦心。

在统计中,记者还发现,排名长三角减持榜单前五位的还有张家港赫赫有名的沈学如家族。

沈学如控股的澳洋集团直接控股澳洋顺昌和澳洋科技。奇怪的是,上市以来极少减持的沈氏却在去年以来频繁减持公司股票。今年 3 月,沈学如减持澳洋顺昌 800 万元,同时减持澳洋科技 700 万股。而早在 2011 年 12 月 29 日,澳洋集团就一次性减持澳洋科技近 5%的股票。

记者了解到,沈学如减持后的现金并没有落袋个人腰包,而是投资到财务公司等子公司。

“我们上市以来,大股东一直比较直接,从上市公司拿到的分红也很少,如今大股东仍然为了上市公司的发展在尽力。”林文华强调。

董事长套现另谋他路

与高管减持尽力扶持上市公司相比,也有一些人套现另谋新事业。

排位长三角高管套现榜单第三位的是江南化工董事长熊立武。根据交易所数据,2 月 16 日、17 日和 20 日三个交易日,熊立武分别减持 100 万股、100 万股和 150 万股。2 月 21 日则突然大量减持 1600 万股,套现 2.42 亿元。

此前,熊立武共持有公司 8021.76 万股股份,占公司总股本的 20.28%。对于董事长的减持,江南化工证券部人士指出,“主要是个人投资所用。”

据悉,目前江南化工的实际控制人是盾安控股姚新义,后者去年年中以民爆资产对江南化工进行了“借壳”。

据悉,熊立武减持资金后正在其他领域进行投资。

“企业社会责任建设研究”征文启事

20 世纪 90 年代以来,随着全球性企业社会责任运动的蓬勃发展,传统的企业理论受到严重挑战,企业社会责任已经成为现代企业理论研究的一个重要领域。企业社会责任实践是我国经济成功转型、构建社会主义和谐社会的重要保障。为进一步加强企业社会责任建设研究,由四川省工商联、四川省社科院企业社会责任研究与评估中心共同发起“企业社会责任建设研究”征文活动,竭诚欢迎省内外专家学者踊跃投稿。现将有关事项公告如下:

一、征文参考选题

- 1、企业社会责任概念的内涵及其由来
- 2、企业与社会之关系研究
- 3、企业社会责任与企业声誉、绩效、品牌
- 4、企业社会责任与企业伦理
- 5、企业社会责任与企业战略
- 6、企业社会责任与企业危机管理
- 7、企业社会责任与企业相关利益者
- 8、企业利润最大化与社会利益最优化
- 9、企业社会责任与企业家精神

- 10、企业社会责任的标准体系
- 11、企业社会责任与企业社会责任投资
- 12、企业社会责任与公司治理
- 13、企业社会责任的运行机制
- 14、企业社会责任报告的编制原则
- 15、国际企业社会责任建设的现状及走势
- 16、中国企业社会责任建设的现状及走势
- 17、四川企业社会责任建设的现状及走势

- 18、四川企业社会责任建设的推进机制建设
 - 19、企业社会责任与四川大企业大集团的发展
 - 20、企业社会责任与社会管理创新
 - 21、企业社会责任与大爱文化
- 二、征文要求
- 根据选题方向撰写论文或调研报告。所提交的论文(调研报告)须为未公开发表作品,字数不限,word 格式编辑。文稿务必注明作者姓名、单位、详细通讯地址、联系电话及 E-Mail 地址。来稿请注明“企业社会

责任建设研究”字样,发至电子邮箱 hzw1127@163.com。

联系人:何祖伟
联系电话:028-87016709
13982097945。

三、征文待遇

征文结束后,我们将组织专家评选出优秀论文若干篇。对于优秀来稿,可以入选公开发表的《四川企业社会责任蓝皮书》或者《优秀企业社会责任文稿荟萃》。同时,根据来稿质量,选聘一批本中心研究骨干。

2012 年 5 月 17 日