

工资动向 | LaoziDongxiang

人才期望薪资增高 企业陷入招聘困局

李思

根据翰德日前发布的《2012 年薪酬与招聘洞察》报告显示,目前,中国的招聘意向依然呈现积极态势,60%的老板计划在今年增加固定员工的数量。同时,许多跨国公司也将把其全球或亚洲总部移到中国,从而刺激了对专业人才的需求。然而,当今市场人才的缺失加剧了企业针对有才能的求职者的竞争, 几乎61%的老板表示他们发现在 2012 年招聘到优秀的求职者更加困难,尤其是高级战略和职业管理人员。另一方面,求职者的期望渐长,跳槽意愿强烈。调查显示,由于中国经济比其他主要经济体增长速度要快得多, 员工也在寻找增加工资的机会。几乎 70%以上的员工考虑在 2012 年更换工作,56%的人准备在半年内付诸行动。

另一项调查也印证了这一结果。据尤里克咨询统计,去年半数以上的银行支行行长、副行长、行助等人员均接到过“挖人”的信息,随着银行每年业绩考核指标的增长与新市场、新区域的拓展,银行对人才的需求在日益增长,加剧了银行业人才的流动趋势,特别是针对一线城市及业务人员的需求更是急剧增长,如今支行行长、副行长、行助级别等人才也已经成为各大银行争夺的主要对象。

期望薪资过高成招聘困局

去年是全国工资大涨的一年, 根据国家统计局数据,在全国的非私营单位中,金融、IT、科学研究三个行业年薪最高。尤其是金融业与其他行业相比,薪酬幅度的差异化也越来越明显。

人力资源公司任仕达中国区市场总

根据翰德《2012 薪酬与招聘洞察》调研报告所指,期望薪资过高正成为造成企业与雇员间劳动关系紧张的主要因素。



监孙海宁接受记者采访时表示,金融危机特别是 2010 年以后, 根据 2009-2012 年任仕达中国的猎头业务数据来看,几乎所有的行业(金融、高科技、制造、化工、快消、服务、生命科学)薪酬增长都达到 10%,没有行业例外。如果细分来看, 外资银行和保险行业的 2012 年薪酬涨幅在金融行业位于前列,分别达到 11.5%和 9.8%,这主要是由于外资银行和保险公司在内地的扩张非常迅速。

“80%的员工觉得他们在 2012 年应该涨工资。中等到高级专业人才尤其需要涨工资, 但大部分公司却同时面对控制雇佣预算的压力。”翰德大中华区董事总经理卓东樱表示:“这意味着公司不再雇得起那些漫天要价的员工,这就使招

聘人才变得越来越困难。”

根据翰德《2012 薪酬与招聘洞察》调研报告所指,期望薪资过高正成为造成企业与雇员间劳动关系紧张的主要因素。

该报告显示,27%的求职者和员工相信很容易找到类似或更优厚的工资待遇, 涨工资成为求职主要指标。而超过 85%的招聘经理表示, 首选求职者的期望薪资超出了他们的预算, 要支付超出预算 48%的工资才能获得最佳的求职者。因此多数企业雇主退而求其次, 转向应聘的第二人选。

卓东樱表示:“雇主正面临左右为难的困境, 既要找到能促进企业发展的优秀员工, 又要想方设法解决求职者不断

增长的期望薪资和企业发展速度之间不断增大的差距, 压力之下只能采取少花钱多办事的策略。”

由重“价格”转向重“价值”

虽然, 现有的招聘困境令企业代价不菲,可出人意料的是,许多老板仍然认为,64%的员工表现“一般”或者“糟糕”。由此,越来越多的企业也开始意识到, 目前成本至上的方法和打擦边球的招聘模式已经造成很多错误,大约 1/3 的公司表示,事后看来他们本来会做得更多, 以便保证他们的投资物有所值。

“许多企业需要从招聘顾问提出要求起至面试和入职流程检查自身的招聘职能。许多招聘以成本为导向, 根据时间进行折中,造成了不良招聘,然而不良招聘可能对文化、士气、生产力及利润带来不可计量的危害。”卓东樱说。

对此,卓东樱建议,为了解决持续上涨的工资和不断放缓的利润增长之间的空缺, 招聘经理需要重新把他们的注意力放在“价值”而非“价格”上。卓东樱认为: 首先, 公司需要找到高效的执行者。为了实现这一目标, 他们要拓宽方式, 改变以技术资历和经历为重点挑选新员工的传统方式。其次, 公司要明确他们的首要目标, 确保那些有益公司发展且难以填补的战略任务, 起到维护公司正常运营的“关键核心”作用。

而除了在招聘上的困境外, 绝大部分老板也更为担心失去他们的高效能员工。所以, “聪明的雇主经常超越薪资进行思考, 薪资很重要但不是一切。这也就意味着要为人提供量身定制的报酬。没有公司愿意聘用唯利是图的员工。”卓东樱表示。

吴华鸿鹤 完善高技能人才培养体系

吴玲 文迪佳

本报记者 何沙洲

吴华鸿鹤在高技能人才的培养过程中, 通过不断探索, 逐步形成了有针对性的培养模式, 鼓励广大职工学习新知识和新技术, 钻研岗位技能, 不断提高运用新知识解决新问题、运用新技术创造新财富的能力, 以实现高级工立足岗位、(高级)技师面向生产系统, 充分发挥其在技术革新、攻关项目中的作用的目的。

吴华鸿鹤公司高级技师和技师的培养采取“送出去”和“请进来”的方式, 通过探索和实践多元化的校企合作模式, 提高其解决关键问题的技能和创新能力。吴华鸿鹤公司通过与四川大学和四川理工学院合作, 统一安排高级技师参加进修班学习和短期培训, 培养其经济管理意识; 为进一步完善高技能人才的知识结构, 该公司打破身份限制, 鼓励技术工人参加与四川经济管理学院联办的高级工商管理(MBA)研修班, 为高技能人才的培养拓宽了渠道。除请专家教授进公司举办各类培训班外, 将高级技师送到行业中具有代表性的企业和专业院校学

习也是高技能人才培养的有效途径之一, 使其面向生产系统能够及时发现问题、解决问题, 为攻克制约生产的瓶颈问题起到了关键作用。

高级工的培养主要是鼓励其立足岗位提升技能水平, 吴华鸿鹤公司针对本单位的關鍵设备和难点问题, 通过由专业技术人员举办的专题讲座或实际演练等方式, 强化技能水平, 使其处理好日常生产中的生产准备、设备保养与维护以及生产工艺技术等技术要求。

另外, 吴华鸿鹤公司以主体工种为依托, 举办了化工检修钳工、化工操作工、化学检验工等工种的技能竞赛, 带动了技术工人学技术、钻难题的积极性, 不但拓宽了高技能人才的成长通道, 也逐渐形成了各类优秀高技能人才充分涌现、高招绝活层出不穷的良好局面。

截至今年 4 月, 吴华鸿鹤公司已培养出技术员工 3899 人, 在岗员工总数的 65.9%。其中: 高级技师 16 人, 占技能人才总量的 0.4%; 技师 122 人, 占 31%; 高级工 2666 人, 占 68.4%; 中级工 917 人, 占 23.5%; 初级工 178 人, 占 4.6%。

保监会 欲推动 300 万营销员转正



崔启斌

300 万没有名分的保险营销大军如果转正, 保险业被诟病已久的销售误导现象是否就能够新息呢? 记者最新获悉, 保监会拟在局部地区试点营销员转为正式员工, 以化解市场反应强烈的销售误导、理赔纠纷等问题。相关征求意见正在各保险公司内部流转。

保监会近日下发《关于坚定不移推进保险营销体制改革的思路和措施(征求意见稿)》(以下简称《意见稿》)。《意见稿》指出, 选取 1-2 个地区试点, 试点地区全体保险公司和中介机构必须共同参与, 新增营销员严格按照劳动法规范依法用工。这就意味着, 试点地区的新增营销员将由行业一惯的

“代理制”转为“合同制”。

据了解, 目前保险市场有超过 300 万保险营销大军, 但他们因没有劳动合同、没有“五险一金”一直处于尴尬的社会地位。这种用工方式不符合《保险法》、《劳动合同法》等相关规定, 也正是因为营销员不是保险公司的正式员工, 保险公司对其管控会受到诸多限制。保监会希望通过营销员转为“正规军”来强化保险公司的管控责任。

“目前的营销员管理架构为金字塔结构, 与工商部门认定的传销行为的主要特征很相似。”一位保险专家告诉记者, 这也是保险营销员尴尬的另一方面。他们只要能够拉人进入团队, 就有望晋升并提高收入, 这成为营销员

大进大出、素质低下、销售误导的内在根源。对此,《意见稿》也强调, 强化保险公司招聘责任, 禁止营销员或营销团队自行招募, 且试点地区的激励考核机制不得有增员利益和血缘关系。

“营销中的合同制, 提高了营销员的基本保障, 是保险行业发展的一大进步, 同时这也促使保险公司提高准入门槛, 加强教育培训, 在一定程度上能避免、杜绝销售乱象和理赔纠纷。”分析人士指出, 但目前关键在于营销模式的转变, 应当引导保险公司由重保费规模向保保单质量上转变。

事实上, 目前已有保险公司在小范围内推行保险营销员“员工制”, 但业务增长相当缓慢。恒安标准人寿曾在成立初期大肆推行“员工制”, 然而几年下来, 在职人员所剩无几。曾参与“员工制”招聘的人士介绍, 这一体制明显增加人力成本, 一旦将目前 300 万营销员转化为正式员工, 员工基本保障的支出将让保险公司背负很大的资金压力。“同时还将面临的问题是, 营销领域难以以加班来衡量工作量, 员工加班该不该支付加班费。”该人士解释, 如果“员工制”处理不好, 将很容易在企业内部养一批懒人。

襄阳市 举行女大学生就业专场招聘会

5 月 29 日上午, 湖北襄阳市鄂西北人力资源市场彩旗招展, 人潮如织, 襄阳市女大学生就业专场招聘会正在这里进行, 来自湖北文理学院、襄阳职业技术学院等学校的毕业生 3000 余人参加了招聘会。

2012 年全市普通高校毕业生总数预测 0.75 万人, 其中女生人数约为 0.39 万人, 女大学生毕业总数占毕业生总人数的 51.98%, 在一定程度上影响女大学生就业。为了促进女大学生就业, 襄阳市妇联、人社局、创业服务局、教

育局、总工会、团市委联合举办了这场招聘会, 邀请了 100 余家人单位参加本次招聘会, 累计提供需求岗位 3000 余个, 主要涉及机械制造、电子工业、计算机、翻译、会计、文秘、物流管理、行政管理、市场营销、酒店服务等 40 多个专业领域。

招聘会现场, 追日电器有限公司的招聘展台被女大学生们堵得水泄不通。“女大学生就业也存在一定的观念上的偏差, 她们依旧想去一些大型企业, 这些企业的需求量本身就低, 再加上专

业和生理方面的差别, 女大学生就业就更难了。” 公司负责人表示。

女大学生多集中在文、史、经、管、医学等专业, 上规模的企业招聘的人才多集中在理工科, 这在一定程度上也影响了女大学生找工作。对此, 市妇联纪检书记陈红建议, 女大学生一定要调整好心态, 不要都挤在大企业门前, 一些民办的企业和基层单位提供的条件也不错, 女大学生应该多关注这类企业。

(特约记者 田伯韬 牛书壮)

