

才市风向 | CaishiFengxiang

今年以来,浙江企业提供年薪百万级别的高薪岗位不断浮出水面,这些岗位大都与新能源、医疗、石油开采等行业有关,而这正是浙江资本近年来相继涌入的行业。

民营医院百万年薪招院长 高薪岗位折射资本新动向

沈积慧

杭州一家猎头公司最近接到两笔大订单, 两家企业分别开出 500 万元的天价年薪招聘副总经理,负责公司的整体运营以及战略投资。

百万年薪急聘高管

今年,浙江千里马人力资源开发有限公司先后拿到了两笔年薪 500 万元的大订单, 这两家从事多元化投资的浙江企业开出的薪资不仅令很多职业经理人心动,也令不少猎头同行眼红。除了两笔 500 万元的大单,今年,浙江千里马人力资源开发有限公司还接到不少百万级别的订单。

一家新成立的从事航空租赁的公司招聘高管,开出的年薪近百万元;一家新成立的民营医院招聘院长,开出的年薪同样接近百万;一家从事石油开采的浙江企业招聘总工程师年薪也是上百万元。此外, 这两年比较热门的有机农业开发、LED 和水处理等新兴行业开出的招聘条件都很好。

比如在农业领域, 因为人才缺乏,浙江不少普通的技术工人收入已经超过了普通城市白领。月薪 15000 元的种西瓜能手,月薪万元左右的种杨梅和葡萄高手非常吃香。

情商比智商更重要

在资深猎头顾问、浙江千里马人力资源开发有限公司副总经理沈敏跃看来,想



要拿到百万年薪,一般要达到几个特殊条件。

“不管现有的是什么学历,猎头看重的第一学历一般是本科,而且以工科出身的居多。”沈敏跃说,第一学历和工科出身,看重的是高端人才的知识积累和知识结构。

除了学历的考量外,职业的稳定性 and 成长性也是猎头看重的重要标准。比如之前的从业经历里,所在的企业必须是行业内前三或者前五的企业。特别是对于技术性的岗位来说,在同行业的顶尖企业里有过从业经历,相当于掌握了这个领域内最顶尖的技术水平。

不过在杭州猎头人力资源开发有限公司总经理郎越时看来,没有在行业前三或者前五的企业有过从业经历,并不意味着就没有机会拿到百万年薪,“如果曾管理规模产值比招聘企业多 40%或 50%企业的经历,同样具有竞争力”。

除了学历和从业经历,情商高不高,也决定着你能不能拿到高薪。一位资深猎头

透露,猎头锁定了人选之后,还要经过长时间的考察,考察的项目细致到了解人选的周边人际关系,酒桌上的表现,甚至婚姻状况。有过幸福家庭生活经历的人选,比有离婚经历的人更有竞争力。而如果酒后表现不佳,也很可能在最后关头被刷下来。

高薪岗位折射出资本新动向

“快消品、房地产等传统行业对高端人才的需求明显缩减,国家鼓励的投资方向——新能源、新材料等行业的高薪岗位迅速涌现。”资深猎头顾问徐新宇说。

浙江企业高薪招聘高管变化的背后,折射出资本的流动方向。

最近,杭州的地产业大佬绿城频频接触农业。7月底,绿城房地产与浙江省农科院、嵊州人民政府签约,计划在嵊州打造一个国际知名、国内一流的综合性园区,推动嵊州农业产业结构调整与转型升级。同时,绿城物业与一家农业科技公司合作

共同开发绿城物业园区生活服务平台,为绿城楼盘的业主提供送菜服务。

宁波联成服饰有限公司从去年上半年开始涉足有机农业,与日本北海道土壤研究所合作,成立宁波市七禾有机农业开发有限公司,在宁波上万年村承包 100 亩土地,全套采用日本技术、种子和管理模式,种植了哈密瓜、西红柿、玉米、生菜等十几个品种;杭州一家知名女装企业和日本一家有机龙头企业在莫干山包下 3000 多亩地,出产的农产品有稻米、蔬菜、水果和牛奶、鸡蛋等;森马集团租了临海泽雅龙头村的 200 亩林地 20 年的使用权,大规模种植闽柑,并注册商标开发后续产品。

不过在徐新宇看来,浙江资本争相进入的行业缺乏众多技术型人才,这些人才现在市场上并不好找。“特别像新能源新材料领域, 这些行业的成长期都比较短,但招聘企业提出的要求又比较高,需要在同行有 8 年左右的相关工作经验。”徐新宇说,“说白了,这些行业的招聘,只能是相互挖墙脚”。

【政策延伸】

除了有机农业, 随着国家开放低空试点范围的增加,垄断性行业的逐步放开,以及国家对于新能源新材料的鼓励投资,浙江资本有了更多投资方向。以 LED 产业为例,去年,杭州市完成的 LED 项目达 20 余项,总投资近 8 亿元,预计产值超过 20 亿元;温州通领光电的大功率白光 LED 用外延片芯片及应用项目已完成厂房建设,一期投资 7.6 亿元,预计产值 25 亿元,二期 2012 年-2014 年计划投资 21 亿元, 预计产值将达到 100 亿元。



摩托罗拉中国裁员 联想小米接招



在摩托罗拉中国裁员进行得如火如荼的时候,有消息称,包括联想、小米等公司均向部分被裁撤员工抛出过“橄榄枝”。

赔偿增加

据媒体报道,近期引人注目的摩托罗拉移动中国裁员又有新动作,该公司修改了赔偿方案,给每位此次中国地区的离职人员增加了一笔钱。不过在部分被裁员工看来,这仍然只是公司单方面的通牒,他们要求的平等协商还没有实现。而公司给他们下的最后签约期限是 8 月 21 日。

8 月 20 日,张冰(化名)一上班便收到公司发来的邮件,发现裁员条款增加了两点:截至最后工作日的住房公积金将全额发放;同时针对员工未休完的法定年假,公司将按照员工小时工资数的 300% 支付现金补偿。在上周员工们的集体抗议里,这两部分的缺失令他们不满。最初该公司开出的裁员条件为:工资发到 9 月 20 日,然后再加上“N+2”倍的平均月工资,未到期的期权全部折现。

张冰粗略计算,新方案比最初增加了约三四万元,具体因人而异。上周二,他接到公司的解约通知,要求他在 48 小时内走人, 现在这个时限延至 8 月 21 日。张冰和他的团队中的很多同事一样, 选择了签约。“不想再耗下去了,不想再耽误下一个机会。”已经有猎头联络张冰了。

不过还有一些被裁员工仍在坚持不签字。一位员工告诉记者,公司此番修改裁员条款仍然只是单方面通知,没有跟员工们平等协商,他们要求召开员工代表大会的诉求也没有回信。

总裁带队 安抚被裁员工

“上周六,一些公司本部(指摩托罗拉中国)的人就陆续来到了南京,准备和被裁员工代表商讨后续事宜。”一位摩托罗拉南京公司人士向南都记者透露,当天(指 8 月 20 日)摩托罗拉中国总裁孟口和包括人力资源部门高管在内的数人亦现身南京,与被裁员工代表“谈判”。

一个星期前,当被谷歌收购的摩托罗拉移动技术

发出“裁员令”后,包括北京、南京等地分公司的部分员工便陆续收到了有关裁员的通知。随即,摩托罗拉南京、北京的被裁员工纷纷拉起横幅抗议。

据一位被裁员工介绍,此次裁员的争议点主要在于两方面,一是赔偿部分,他们认为一些福利,诸如带薪年假和公积金等,也该折算成补偿金,包含在 N +2 的补偿计算模式中。二是在裁员前并没有和他们进行商讨,而他们希望能与公司高管面对面谈。

摩托罗拉中国公关部人士接受采访时坦言,孟模和部分高管的确在南京与被裁员工交流,宗旨是在不可改变的裁员计划中,尽可能满足他们的要求。

8 月 13 日,摩托罗拉移动宣布全球裁员 4000 人,并关闭全球 1/3 的分支机构。该公司对中国区的裁员人数三缄其口,有说法称可能超过 1000 名。

联想小米伸橄榄枝

在摩托罗拉裁员消息公布后, 有消息称包括联想、小米等公司均向部分被裁撤员工抛出过“橄榄枝”。例如小米科技有关人士便向记者表示,公司有意向招揽一些摩托罗拉员工,但目前只是在意向阶段。

有 83 年历史的摩托罗拉在手机领域独树一帜,其中国公司亦向来是国内通信界的“黄埔军校”。苹果公司中国区总裁卢雷、小米科技联合创始人周光平博士、HTC 中国区总裁任伟光等都拥有老摩托罗拉背景。因此,在此次裁员消息公布后,有消息称包括联想、小米等公司均向部分被裁撤员工抛出过“橄榄枝”。例如小米科技有关人士便向记者表示,公司有意向招揽一些摩托罗拉员工,但目前只是在意向阶段。

一名在北京工作的被裁撤摩托罗拉员工则向南都记者阐明了自己的意愿——同样在望京片区,小米公司和索尼手机(索尼爱立信)都在自己考虑范围内,但考虑到小米每周 6 × 12 小时的工作制自己很难适应,所以会选择向索尼公司投出简历。

据悉,北京、南京公司的人力资源部门已开始协助被裁员工寻找新工作。

(综合)

温州侨商 三顾茅庐觅人才

三年后领跑行业

浙江温州当地知名华侨企业家翁银巧, 坚持“要做世界第一的印刷企业”的理想,放眼全球范围内寻求“良驹”。美籍华人科学家陶埏博士,在翁银巧眼中就是举世难得的“千里马”,为此他三访美国,求得良才。3 年后,翁银巧的企业在国际上行业领跑。

陶埏于上个世纪 90 年代初赴美国攻读物理有机化学博士学位,在留美近 20 年时间里,成为美国国家核磁共振应用中心博士后,曾在全球 500 强企业柯达公司担任技术部主要负责人,先后参与了计算机直接制版版材 CTP 第二代、第三代产品的研发,拥有 40 多项美国发明专利。

陶埏的理想是“要开发出世界第一的印刷版材技术”,而浙江康尔达新材料股份有限公司董事长翁银巧立意“要做世界第一的印刷企业,重现华夏印刷辉煌”,两人的梦想不谋而合。此后,陶埏博士回国担任技术总监,负责数字印刷版材技术的研发创新工作,其新成果耐 UV 油墨 CTP 版和绿色环保型免处理 CTP 版的开发和应用,使得该公司在行业内具有领先地位。

“他的到来,使得公司的专业技术飞速发展,用 3 年时间赶上发达国家 10 年的发展经历。”公司副总书记叶湘告诉记者,叶湘本人之前曾是温州当地一名检察官,“事实上,陶埏博士所体现价值还不仅与此,在研发创新过程中,他尽量采用本土化的原材料,因而能节省近 30% 的成本,更为重要的,在他带领下,我们已经形成一种阶梯状的技术团队,”而陶埏博士本人也因此被评为“国家千人计划”引进人才。

目前在翁银巧这个团队中,拥有高层次海外人才 2 人、高级工程师 2 人、中级职称专业人才 7 人、硕士研究生 9 人、具有大型企业管理经验高管人才 4 人。

康尔达的人才培养方式,属典型的引进加本土培养,“陶埏博士是位令人起敬的科学家,他在团队中非常无私地传授自己所学。”叶湘如此说道。

(李飞云)

