

小微企业人才流失 人力外包成救命草

近年来,我国小微企业如雨后春笋般涌现,但发展前景却并不乐观。据易才集团与ChinaHR Key联合发布的《2012中国小微企业人力资源管理白皮书》(以下简称《白皮书》)显示,目前中国注册登记的小微企业已经超过1000万家,占全部注册企业数的90%,然而他们的平均寿命仅为2.5年。易才专家认为,企业人力资源管理不当、人才流动率过高是造成小微企业短命的罪魁祸首。

盲目模仿大企业管理经验

导致小微企业的人才短缺的原因,除了小微企业自身实力弱之外,管理不规范、福利待遇不健全、晋升通道不明朗是企业难以留住人才的重要原因。记者在采访中了解到,许多小微企业老板处于创业初期,多半靠吃苦耐劳、敢闯敢拼的创业精神起家,靠人格魅力来维系企业的生存和发展,而自身的知识储备不足,管理上往往捉襟见肘。于是,许多企业管理者开始选择效仿大企业管理经验这条“捷径”,可这非但没有解决人才问题,反而会带来新的困扰。

对此,《白皮书》指出,大企业的管理模式也具有很大的个性,并非万能良方,盲目崇拜为小企业管理大忌。小微企业需要创建适合



自己经营特征的组织形式和管理手段,才能充分发挥小微企业优势。

外包成小微企业发展的救命稻草

面对人才短板的巨大缺陷及专业不足导

致人才流动给企业带来的风险,许多企业开始寻求第三方权威服务提供商进行人力资源外包服务。据《白皮书》调查数据显示,人力资源信息服务、社保管理及人员招聘等几方面的人力资源外包服务都受到小微企业负责人的极大欢迎。通过外包服务充分利用社会化分工,小微企业借助第三方专业机构可以快速搭建

起适合自身发展的组织框架,从而可以专注于扩大自身在新产品、新业务上的核心竞争力,更好地成长壮大。一位曾选择外包服务的小微企业管理者表示,通过人力资源外包服务,一方面可以解决企业在人力资源管理方面的一些诟病,有效地降低人才流失率,简化招聘、管理、培训等流程,将更多的精力放在核心业务上;另一方面通过外包还能极大地节约成本,部分服务甚至可以节约企业自主管理成本的20%。

据记者了解,随着社会化分工进一步深化,中国小微企业的发展越来越快,这就导致小微企业在管理上要及时变革,认清企业核心价值的所在。而对于小微企业来说,时间成本往往要高于人力成本,如何在短期内实现快速发展和规模扩张,是小微企业目前最为关注的问题。聪明的企业会考虑通过“外包”这种更开放的新型组织形式代替“大而全、小而全”的臃肿组织形式,突出核心优势,快速建立起合理的人力资源管理体系,以此达到节省时间和人力成本的目的,使企业更加专注于核心竞争力的提升。同时,易才集团与ChinaHR Key联手发布的《白皮书》,不仅是为了给中国小微企业在未来的管理转型中提供参考,更是希望中国的小微企业能够化繁为简,飞得更高,跑得更远。

(千龙)

普华永道：保险公司人才紧缺

普华永道近日发布年度调查报告显示,将近60%的保险公司CEO把人才紧缺视为对公司成长的重大威胁。报告来自对42个国家121位保险公司CEO的访问。

调查中发现,许多保险公司由于第二代偿付能力监管制度的实施,面临着巨大的工作量,部分CEO认为经济危机的余波可能刺激一些监管者对保险公司采取过度及不适当的监管。将近60%的保险公司CEO们把人才紧缺视为对公司成长的重大威胁,这个数字远远高于其他金融企业。调查显示,大约30%的保险公司由于人才制约而无法抓住市场机遇,或者不得不取消或推迟某些关键性的策略性倡议。

(韩嘴)

马士基：海工行业人才最重要

“追求人、机器和创新”的结合是Maersk Drilling首席执行官Claus Hemmingsen工作中最有价值的方面。但他认为其中“人”的部分面临的挑战最大。

Hemmingsen说:“我们现在正处在一个招聘小高峰,因为全球范围内海工行业员工的年龄已经偏大——不仅是在美国。”深水勘探与生产的繁荣使得雇佣有足够能力在恶劣海况下操作高精尖设备的船员变得迫在眉睫。高规格的钻井船特别需要训练有素的船员。公司不得不启动招聘项目从世界各地招揽适合的人才。

公司面临的挑战还在于训练员工。马士基已投资购买了一个顶级的钻井船模拟舱,将在今年10月投入使用。“船员们将像在真的船上一样训练,这对我们吸引人才是必须的而且能提高员工的能力。”Hemmingsen说道。

(国船)

当前Linux人才抢手

Linux基金会近日发布了一份“Linux就业报告”,报告称80%的企业表示招聘Linux人才是今年的重中之重,50%多的企业表示将增加招聘Linux相关职位。

调查结果还显示,67%的企业表示他们正在招聘Linux开发人员,55%的企业招聘Linux系统管理员,大部分都需要拥有3年至5年工作经验。与此同时,Linux相关人员的薪水也在增长。报告称:“IT从业人员的平均薪水同比涨幅为2%,而Linux人员的薪水同比涨幅为5%。此外,Linux人员所获奖金也更多。”

(尹慎)

长三角19市人才招聘资源实现共享

由上海、南京、杭州、苏州、宁波、无锡、温州、常州、绍兴、镇江、台州、扬州、南通、马鞍山、张家港、昆山、泰州、合肥、芜湖19个城市的人才中心组成的“长三角政府人才网网站联盟”于近期联合推出了“长三角大中城市招聘信息联合搜索”平台。今后,求职者在网上求职,只要登录上述城市中任意一个人才中心网站,就可以查询到其他城市的招聘信息,信息总量目前约10万条,以后还会逐步增加。

(周晶)

台资企业人才招聘会将 在潍坊举办

第十八届鲁台经贸洽谈会台资企业适用人才招聘会,将于9月1日潍坊人力资源市场新华路市场举办。据悉,目前报名参加招聘会的台资企业已达80余家,招聘专业涉及机械、建筑、电子电气、财务会计、模具设计、兽医、食品、市场营销、国际贸易、电子商务、计算器、金属材料、土木工程、企业管理、人力资源管理、养生理疗等,职位既有EHS工程师、营养师、理疗师、软件工程师、结构设计师、建筑设计师、特种驾驶员等特种人才,也有企业管理、财务会计、市场营销、国际贸易、焊工钳工、兽医、保安等普通职位。

(哈同)

举手网：团购网站猝死样本

□ 何凤丹

随着团购网站陷入资本寒冬,如大多数小团购网站一样,举手网于2012年6月1日因资金链断裂宣布宣告倒闭。

据投资者报报道,按照其官方介绍,举手网是一家C2B反向团购网站,于2012年1月份正式上线,是国内涉足反向电子商务领域较早的网站之一。举手网以促使商品议价权向终端消费者方向转移为主要服务理念。举手网的购物模式的本质是在规定时间内集合大量零散购买者,成为一个大的购买团体,增强与商家的议价能力。

年初刚上线时举手网就很快聚集起了2万的用户数,但是到5月时用户还不足3万,由于砍掉了网站自身发起的团购业务,5月一整个月的收入也仅有五六千。在此之前的1至4月份,举手网的毛收入平均每月曾有2万元。

“上线第一个月的成交量最大,流水达10多万元,所以我们开始比较乐观。”刘磊对《投资者报》记者说。

2012年6月1日,因资金链断裂,举手网宣布终止服务。从正式上线到关闭服务器,仅仅维持了6个月。

在创业失败的反思中,刘磊认为公司陷入资金告急的窘境,归根到底和没有一个清晰的财务规划有直接原因。而对后市的盲目乐观以及项目上线拖延,也导致举手网错过了一些融资机会。事实上,刚开始创业时,刘磊就曾和一些投资人有过洽谈,当时投资人也表示有意向投资。但由于筹备的半年时间内,团购网站行业环境发生了巨大变化,以致举手网试运营的2011年12月,融资环境已极度恶化,根本融不到钱。

易观国际分析师陈寿送认为,新的团购网站已没有成功的希望,团购网站中最终将只剩下一两家企业。“之前对团购的预期过高,早期过多的资源消耗,导致了团购行业一度畸形地发展,为了生存,团购企业只能选择转型方向。”

在陈寿送看来,团购只是一种销售方式,并不是一个真正的行业,如何围绕团购做更多深入的服务,才是关键点所在。未来的团购企业或更多向生活服务类电商企业转型。



学院物流专业培养太单一、太基础？物流人才需要在实战中炼成

□ 刘瑞 雷小叶

从事现代物流业的人,需要具备更加全面的综合素质、更加强的解决实际问题的能力、更加专业的工程及物流知识——这是昆明中远物流有限公司对企业所需物流人才给出的综合考量标准。

作为云南物流市场上专业承揽超高、超宽、超长的大型设备、特种设备运输的物流企业,昆明中远物流有限公司以其特色化和专业化的物流策划和服务,在电力、石化、冶金类项目中已经具备了较强的竞争力和品牌影响力,也成为助推云南现代物流业发展的一股强劲力量。近期,该公司刚刚在昆明理工大学、云南财经大学等院校完成了招聘。相关负责人表示:“在招聘过程中,我们反而觉得物流管理专业的毕业生不太适用,更偏向于招收工程技术管理、国际贸易等专业的毕业生。”

据《昆明日报》报道,昆明中远物流有限公司日前在昆明理工大学、云南财经大学等院校完成了招聘。至于为什么物流管理专业的毕业生不太适用的原因,招聘负责人说:“公司的服务涵盖了现代物流、综合货运的每一个环节,如办理订舱、租船、报关报检、重大型货物的装卸起重、大件运输的方案设计、咨

询、道路踏勘、运输及排障护送等等。目前高校中的物流管理专业更偏向仓储管理等理论培养,比如怎么入库、怎么出库等等。很多学生都不能把整个物流供应链的各个环节连接起来。工程技术管理类的学生因为在力学、工程管理等方面有基础,在具体工作中上手更快。而国际贸易等专业学生则对如报关报检等手续环节更加清楚。”

该负责人同时介绍:“毕业生在进入公司后,一般要经过四五年时间的培养,才能成为较为成熟的物流人才。一方面,他们需要参与到具体项目的策划中去,才能在解决具体问题中得到锻炼;另一方面,现代物流综合了空、铁、海多种运输,从业人员需要对不同运输方式的流程、优缺点以及运营方式进行深入了解,才能合理运用。”

在主营高铁联运的昆明阳都物流有限公司,目前物流专业毕业的人才仅有5%。在这家第三方物流企业中,专业占比最重的是外贸专业。

谈及企业从业人员专业的构成现状,昆明阳都物流有限公司首席运营官李新刚表示,“目前国内物流专业的培养过于简单,没有系统性。物流专业毕业生仅能掌握简单的物流调动和供应链管理等一些基础物流知识。”他认为,当前国内物流专业的毕业生对



口就业范围大都在零售业的流通环节,而作为专业从事第三方物流的企业来说,这样的员工入职后却很难上手。

目前,阳都物流有限公司的服务范围涵盖了产品的设计、生产、销售、售后服务的各个环节,特别作为主营对外贸易物流企业,李新刚表示,他们更需要的是了解内外贸易环节的综合性人才。从业者不但要能设计和策划全方位物流解决方案,还能掌握销售和贸易技巧,为客户在内外贸易中提供报关报检、口岸仓储、关区陆运等口岸物流服务。

调查显示——中国员工敬业度偏低

多家国际管理咨询机构最近公布了有关员工“敬业度”或跳槽率的调查。其中有些让中国人吃惊的是,中国上班族的多项“指标”偏低:敬业度仅超过五成,1/3的人老想着“另谋高就”。

中国员工敬业度仅为51%

《环球时报》消息,全球知名的管理咨询公司Hay1合益集团日前发布的全球员工有效性研究结果显示,全球有超过1/3的员工不能与公司同舟共济,有21%的员工考虑在两年内离开目前的公司,总体来说,员工对企业忠诚度创5年来新低。这种趋势,使一些企业的业绩下降,而持续上涨的员工离职率成为企业面临的重大挑战。

研究显示,2011年全球员工敬业度为66%,其中南美洲员工敬业度最高,为74%,亚洲员工敬业度仅63%。令人担心的是,中国员工的敬业度比全球平均水平低15个百分点,仅为51%。

与低敬业度对应的是,在中国,有44%的员工认为企业没有为他们的工作给予良好支持,认为中国企业对人的关注还不够。

有关中国地区的数据包括了对互联网、汽车制造、房地产、高科技、制造、金融、能源、通信、零售、医药、物流等13个行业约15万名员工的调查。问题涉及到“你是否为能在本公司工作而感到自豪”、“你是否受到激励去做超出岗位职责范围的工作”、“你会推荐家人或朋友来这家公司工作吗”等,以及对“发展机会”、“薪资和激励”等看法。研究显示,中国员工敬业度

较低的“样本”主要集中在25岁以下人群、服务年限在2至5年之间、基层员工和研发类人员。

香港咨询公司“Community Business”近日公布的一项调查结果也显示,中国内地1/3左右的上班族考虑跳槽,与香港本地和西方国家相比,这是个“惊人数字”。

“闪电离职”令外企头痛

员工敬业度是指“员工在组织中所展示的对于组织的忠诚度”,如对组织具有强烈的情感和承诺,希望可以一直留在组织中,甚至付出超出本职工作要求的额外努力。

作为英方行政经理,汤姆林森曾在广州参与环保合资项目,他在一年内遭遇过中方5名专业人才“闪电离职”,且多数是看重短期个人利益回报的“80后”。他开玩笑说,这些人可能是各种商战剧看多了,以为职场靠眼观六路就能平步青云。

在上海开设分公司的某日本电子企业老板大田胜彦正为中国员工流动性大感到头痛,他告诉记者:“中国员工真是太喜欢跳槽了。有的大学毕业生平均一年换一家公司。我们将一些年轻人招进公司后,还让他们到日本学习和熟悉企业文化,但他们从日本回来后不久就辞职,这让公司损失很大。现在只好与员工签订培训合同,到日本培训后不满1年就辞职的人,要赔偿公司派遣至日本的培训费用。”

德国劳工研究所弗兰克·约达斯在接受记者采访时表示,经济好转时,员工会勤换工作,而新兴国家的人比发达国家换得更勤,特

别是像中国等经济增长非常快的国家。他认为,中国正处于转型时期,很多企业的人事管理还不成熟。

一些国企也担忧员工的去留。辽宁营口一名国企领导最近在微博中写道:“一线工人说,苦活累活是我们干的,受到奖励的却是组长、段长,最后的成果又都变成管理层的,太不公平。”

单靠薪酬留不住员工

德国一家机械设备公司的中国业务主管海伦奈说,中国员工常常抱怨工资增长慢,实际上,中国分公司是他们在全球基地中增加工资幅度最大的,每年都递增10%左右。

不过,德国萨茨盖特集团上海一家分公司的主管乌维说,他们的员工几乎没有跳槽的。他告诉记者,实际上,德国经济快速发展的时期,也遇到过员工跳槽频繁的现象。乌维认为,只要在华企业的待遇向总部看齐,跳槽就会减少。他向记者举例他们公司采取的措施:员工可免费在企业用餐,节日给员工家庭送礼品,增加员工子女的补贴,经常组织家属周末旅游等。

其实在日本大部分行业中,即使不是很赚钱的行业,员工离职率也不高。这是因为日本所有公司一般都具有完善的工资福利制度,即使不进入热门行业,一样可以保证一家人的生活。日本一位男职员的工资和福利,基本可以养活妻子、孩子,还能还房贷。

也有人表示,“流水不腐,户枢不蠹”,保持一定的、良性的员工流动率是有必要的。

(环时)