

“成本逐利”让位于“人才逐利”

人力资源将成企业竞争核心资本

□ 高少华

据新华网报道,伴随着经济结构调整和产业升级,人口红利逐渐消失,劳动力成本在持续攀升。中国企业正在从“成本逐利”向“人才逐利”的方式转变,人力资源日益成为企业在竞争中的核心资本。

日前在上海召开的以“直面严峻经济形势 人力资源管理创新与变革”为主题的“2012 新人力高峰论坛”上,业内专家普遍认为,对当前中国企业来说,传统的用人优势正日益面临挑战,人口红利趋减,劳动者维权意识增强,用工成本增加,企业面临转型升级之痛。因此,企业要发展,首先要确保人力资源成为企业在竞争中的核心资本。

机构报告显示,当前我国 90%的企业为小微企业,而小微企业的平均寿命仅为 25 年,制约其成长的主要因素就是人才的管理。传统的人才管理方式已经很难吸引人才,人才流失率正在逐步提升,在一些大型企业中也普遍存在。

IT 产业人才流向中国企业

陷入经营苦境的日本 IT 企业,如今成了人才的供应所。日经产业新闻的报道指出,包括 NEC、Sharp、Sony 等知名大企业,相继发表了人员削减计划,总共有数万人将被迫离职。估计日本国内离开这些企业的人力当中,超过万人以上将转投入中国企业怀抱。

今年 1 月,NEC 宣布国内外共要削减约 5000 人;紧接着 4 月,Sony 提出在明年 3 月以前国内外总共要削减超过万人;到了 7 月,瑞萨电子(Renesas Electronics)也发表了明年 3 月以前削减 5000 人左右。接着就是 8 月,将与台湾鸿海集团携手合作的 Sharp 公司,宣布今年年底前将削减约 5000 人。爆发史上亏损最惨、净亏损达 7000 亿日元以上的 Panasonic,去年削减了全球 1/10、超过 3 万人的人力,今年则还有一波人力精简计划将要实施。

大企业因经营困难致使规模缩编、人才被迫出走,在世界各地都一样。美国的 HP 曾经发展成很庞大的企业,如今不断因业务变动而持续缩编已成为家常便饭。所不同的是,美国企业流出的人才有 Google 或 Facebook 等新兴企业可以去,在新的企业环境中发展出新的活力。

企业重用创业失利人才

广州日报消息,“金九银十”是求职季,也是高端人才跳槽季。记者发现今年才市上跳槽者遇到合适企业会与其立即签订就业协议。

一家手袋制品厂正在面试一位“手袋设计师”,记者看到应聘者开心地拿着复试单离开招聘展位。“他被录取了吗?”记者向企业 HR 问道。

“差不多吧,他以前是名牌手袋厂的设计师,后来自己创业但失利了,实战经验不错,应该会被录用”。该企业 HR 表示。

智通人才就业顾问王茜认为如果这名求职者被录用,不单单是因为他曾经在名牌手袋厂工作过,而是因为他之前创业的经历。有过创业经验的人,知道创业的艰辛和不易,因此当其重返职场就比常人更加珍惜来之不易的工作机遇。

(张翔宇)

中国邮轮产业发展亟待国际化人才

中新网消息,第七届中国邮轮产业发展大会 8 日在天津开幕,在大会首次开设的“邮轮人才论坛”上,天津海运职业学院院长马魁君称,随着中国邮轮业的快速发展和国际邮轮公司的大量进驻,迫切需要培养更多国际化的邮轮专业人士。

马魁君指出,邮轮行业属于劳动密集型产业,对各类人才的需求数量很大,同时它是典型的国际化行业,所培养的邮轮人才需要具有国际化视野和强烈创新意识,熟悉邮轮行业的国际知识和国际惯例。

据中国交通运输协会邮轮游艇分会统计,2011 年,中国内地全年共接待国际邮轮 262 航次,接待邮轮出入境游客约 5045 万人次。其中,从中国沿海城市出发的国际邮轮全年达到 142 艘次,同比增长 49.5%。中国已成为重要的国际邮轮目的地和出发地。

ZIBENYURENCAI | 资本与人才

资本与人才

中国商会

C1



业内专家分析,面对这种情况,企业一方面要通过技术、产品、经营等方面的创新,来抵消人力资源优势消失带来的负面影响;另一方面,在以人才作为企业发展第一资源的时期,企业应在未来一段时间内将“人力资源管理的创新与变革”作为最核心、也是最基础的工作。

相关专家还表示,随着近年来企业劳资纠纷的增多,企业人力资源管理人员需要了解更多的实务操作及“和谐”处理方法,尤其是对劳

动合同法、医疗保险政策、劳动就业政策等需要深入了解,切实提高法律意识和用法水平,以更好地建立和谐劳资关系,减少用工矛盾。

“在全球经济低迷的环境下,中国企业更为迫切地期待用管理创新来迎接挑战,这也为专业的人力资源服务供应商,尤其是以外包为代表的服务行业带来更大的市场空间和机遇。”易才集团董事长兼总裁李浩表示,人力资源服务商要更加深入获悉客户对于人力资源

管理创新与变革的需求,并能够通过移动互联网、云服务等技术,帮助企业提升人力资源管理水平。

上海人才服务行业协会秘书长朱庆阳认为,人才资源已经成为企业健康有序发展的一个关键因素。中国未来不仅要实现企业国际化、产品国际化、技术国际化,同时也要实现人才国际化。探索具有引领和示范效应的中国特色的人力资源管理体系,显得尤为重要。

网易提供房子福利招纳人才

网易 2013 年校园招聘将于 9 月 17 日正式启动,为吸引精英人才,网易宣称将为杭州员工建造“人才公寓”,并低价销售给员工,目前“人才公寓”的选址已在进行中。据了解,在这个房价成为年轻人梦魇的时代,向员工提供低价“人才公寓”就是巨大福利。这是网易 2013 校园招聘时为吸引精英人才释放的信息。

“人才公寓”的地址选在距离网易杭州研发中心车程不足十分钟的滨江某个地块,具备独立可分割产权。“人才公寓”建成后,最终将会以成本价销售给员工,远低于周边市场价。

该“人才公寓”计划,网易称不会有任何盈利,以帮员工买到价格低廉质量过硬的房子为目标。“人才公寓”这个项目同样会在设计和质量上出类拔萃。据了解,网易会选择与国内最知名的设计单位和开发商合作。

网易称,将在照顾员工生活、业务娱乐等方面都在不断投入资金和人力。除保持网易“免费午餐”、大型书吧、茶吧、健身房、游戏室、室内篮球场开放外,最近斥资 400 万建成的“网易专业录音棚”也向员工免费开放,员工可以在专业录音棚里免费录制属于自己的唱片;另外,网易员工亲子俱乐部、蓝调咖啡吧都将在今明两年投入使用。

员工在网易杭州研发中心可以得到非常好的学习机会和职业发展空间。网易杭州研发中心对员工实行“双通道”培养机制,即员工可以根据自己的特点塑造职业道路,选择成长为专业技术型人才或是管理型人才。“导师制”则会有经验丰富的老员工来悉心指导新人的工作和生活,让新员工学习发展的道路变得有章可循。

据悉,网易提供的岗位包括:产品经理、产品策划、技术开发、交互设计、视觉设计、用户体验、市场研究、人力资源等领域。

(佚名)

医药电商人才稀缺

如何挖掘与培养懂医药同时懂互联网的人才?

电商人才是整个电子商务企业的核心要素之一,对于刚起步不久的医药电商来说,网上药店对电商人才的需求更是求贤如渴,尤其是肿瘤患者人群护理与网站建设的复合型人才。懂医药同时懂互联网,这更增加了人才的稀缺度。

在医药电商的领域,网上药店也正处于不断壮大、规模不断完善的阶段,对于复合型医药电商人才的需求不断增加。百济新特网上药店资深人士认为,对于电商人才匮乏

的现状,网上药店应采用“外部挖掘+自主培养”的方法,以解燃眉之急。对于电商人才的挖掘,网上药店除了通过人脉关系、网上和人才市场招聘之外,也把招聘的重点放在校园,积极与高等院校进行合作,通过在学校赞助演讲活动或大学讲座,在暑假期间雇用学生实习,以及支持大学教师的科研工作以加强与他们的联系,希望招聘到一些比较成功和忠诚的新员工。

另一方面,网上药店还需通过对员工进

行培训,通过自身培养的方式储备医药电商人才。而对于自身培养起来的人才,应该尽可能做到“肥水不流外人田”。对于留住人才方面,百济新特网上药店领导层表示,可从如下 3 个方面入手:第一,提供富有竞争力的薪资,满足员工的安全感;第二,激励与培养并重,培养员工对企业文化的积极认同感;第三,还可以尝试给予职业经理人、企业高管一定期权或股份激励,培养一种安全感和归属感,从而实现长期合作。

(吴敏)

河北:考中医医师资格证不一定科班出身

如果您有特色的中医诊疗技术,从事临床实践多年,即使不具备中医医学专业学历,也有机会申请报考《医师资格证书》啦。近日,《河北省传统医学师承和确有专长人员医师资格考核考试实施细则》出台,这也意味着,该省将有更多传统医学人才被认可。

细则规定,师承人员或确有专长人员要申请报考医师资格考试,要分别经过传统医学师承出师考核和传统医学医术确有专长考核。取得相关证书后,在执业医师指导下,在

河北省内医疗机构中试用期满 1 年并考核合格,才能申请参加执业助理医师资格考试。

取得执业助理医师执业证书后,在医疗机构中从事传统医学医疗工作满 5 年,可以申请参加执业医师资格考试。考试成绩合格的,获得卫生部统一印制的《医师资格证书》。

据了解,申请出师考核的师承人员应当具有高中以上文化程度或者具有同等学力,并在医疗机构中连续跟师学习满 3 年。申请确有专长考核的人员,需要依法从事传统医

学临床实践 5 年(含)以上,同时又掌握独具特色、安全有效的传统医学诊疗技术。

另外,师承人员在跟师学习期间,需与指导老师签订由国家中医药管理局统一式样的《传统医学师承关系合同书》。师承关系合同应当经县级以上公证机构公证,跟师学习时间自公证之日起计算。另外,细则规定,每名指导老师同时带教师承人员不得超过两名。

据悉,本细则自 2012 年 10 月 7 日起施行,有效期 5 年。

(吴敏)

车市扩张过快致经销商服务质量难跟上

汽车经销人才短缺

□ 尹蔚

近期,JDPOWER 连续发布了 2012 年中国汽车售后满意度和销售满意度报告,结果双双下滑,这在过去几年难以想象。其实这背后一个重要的原因,便是汽车市场扩张过快导致的经销商服务质量难以及时跟上。

据新京报报道,从售后满意度排名来看,日系车的表现明显好于德系车,并占据前三;销售满意度亦然,前五强中有三个都是日韩系品牌。日系车一贯以服务见长,过去售后满意度表现也一直稳定,而其去年整体表现更佳的一个不可忽视的原因,便是日系车销售增长的放缓,保障了服务品质的稳定。

从更深层次来看,满意度下滑的真正原因,是经销商人才缺乏以及人力资源管理欠缺,才会出现“质量跟不上速度”的局面。如今,4S 店各个岗位都缺人,从销售顾问、市场

策划到维修技师和服务顾问等。笔者在过去一年中与多家不同档次品牌经销商的总经理聊天,无论是豪华品牌还是中低端品牌的经销商,最多的抱怨就是招不到合适的人。

合格人才短缺有很多原因。一方面是汽车市场过去几年快速扩张,大多数品牌都快速扩网,经销商内有经验的人才就自然会被分流到新店中去,各店平均优秀人才比例自然要下降。另一方面,很多品牌网络的增速依然慢于销量增速,这使得每个销售或售后人员的平均接待量增加,“萝卜快了不洗泥”自然也难以避免。

过去几年,车市井喷催生了汽车经销行业大量优质高薪的岗位,使得经销商之间的各种挖角频频出现,有经验的人才经常被高薪挖走。这促使整个行业愈发现浮躁心态,将薪酬标准绝对化,忽视了自身的知识储备和专业技能的提高。服务顾问和维修技



师都是对专业性要求很高的岗位,没有几年工作经验很难做到优秀。如今,汽车经销行业真正紧缺的是有经验的人才,而经验的培养大多难以速成。但汽车经销行业的职业教育发展不够完善,以及多头管理,也导致如今经销行业优秀人才缺失。

维修技术整体水平仍不高也是“市场换技术却没换来”的一种体现。“有些主机厂会和技校做联合技工培训,给自身经销商输送更多人才,但主机厂对于售后零配件仍存在技术封锁,导致 4S 店容易出现零件坏了只换不修的情况,很多 4S 店只有老技师敢去拆零件,新手大多就直接更换了。”新华信汽车行业分析师回玉梅曾如此表示。

陕西省启动“三秦人才津贴”

为鼓励高层次人才创新创业,近日,陕西省下发《关于实施“三秦人才津贴”有关工作的通知》,决定从 2012 年起,对符合条件人员发放“三秦人才津贴”。

享受津贴的人才范围是,在陕中国科学院院士、中国工程院院士;新世纪百万人才工程国家级人选,国家“863”、“973”重大科研项目主持人,国家重大文化项目首席专家,国家社会科学基金重大项目首席专家,国家级重点学科、重点实验室、工程技术研究中心、产业技术创新战略联盟和军民共建国家重点实验室学术技术带头人,国家工程研究中心、工程实验室、国家地方联合工程研究中心和国家认定的企业技术中心学术技术带头人,国家和陕西省“四个一批”人才培养工程人选,国家“千人计划”特聘专家;陕西省新世纪“三五人才”工程遴选的重点领域顶尖人才,省级重点学科、重点实验室、工程技术研究中心、工程研究中心和企业技术中心学术技术带头人、陕西“百人计划”特聘专家;陕西省青年科技新星。

(任彩)

湘潭出台引进高层次和急需紧缺人才新政策

到 2015 年,湖南湘潭将引进高层次人才和急需紧缺人才 530 名。为加快人才强市和“两型社会”建设步伐,日前,湘潭市委、市政府出台了《关于引进高层次人才和急需紧缺人才的意见》。意见出台后,已有多家单位向湘潭市人力资源和社会保障局递交了人才引进计划。

根据相关文件,企事业单位可自主确定引进人才的经济待遇;事业单位按照现行事业单位工资政策兑现薪酬待遇后,再根据其实际情况比照企业单位薪酬待遇提高;党政机关按公务员薪酬待遇发放薪酬。

(佚名)

“十二五”末北京高端人才将达 6000 人左右

据北京市人社社保局官方网站消息,“十二五”时期,北京人才规模将由 2010 年的 350 万人增加到 510 万人,由两院院士、“千人计划”专家、杰出专业技术人才、突出贡献专家、特贴专家、“百万人才工程”和“海聚工程”人选等组成的高端人才队伍达到 6000 人左右。

据悉,“十二五”时期,每万名劳动力中研发人员达到 210 人年,百万人年专利授权量达到 2500 件,其中发明专利授权量达到 800 件。同时,发展环境不断改善,人才效能明显提高。人才辈出、人尽其才的局面基本形成,人力资本对经济增长的贡献率达到 35%,人才贡献率达到 50%。

(任明)

沈阳最缺营销、软件、动漫游戏研发人员

华商晨报消息,近日,沈阳市就业和人才服务局公布 2012 年 8 月职业供求状况分析,8 月份是用单位招聘和求职者求职的高峰期,也是高校毕业生步入社会择业的高峰期。2012 年 8 月,通过沈阳市人力资源市场招聘各类人员 49144 人;以各种形式在沈阳市人力资源市场求职人员为 46701 人。8 月,需求大于求职缺口最大的前 5 个职业为:营销和营销人员、软件研发人员、动漫游戏研发人员、餐厅服务员、电子器件制造人员。

需求小于求职缺口最大的前 5 个职业是:行政事务人员、秘书打字员、计算机操作人员、物业管理人、生产运输工人。

(常旭)