

名企用人 | MinqiYongren

又是一年毕业季,广西玉柴集团 2013 届校园招聘活动也如约而至。9 月 19 日在哈尔滨工程大学举行的首场招聘宣讲会,以及 9 月 20 日在哈尔滨工业大学举行的两场宣讲会均受到了毕业生们的热捧。宣讲会上,玉柴的产业优势、研发优势、文化优势成为了吸引毕业生们加盟玉柴的三大优势。

玉柴举行 2013 届校园招聘会 三大优势吸引人才加盟

宋永庚

企业发展优良吸引毕业生

宣讲会上,玉柴集团公司总裁古堂生向学生们介绍了玉柴近年来的发展概况。今年以来,玉柴的物流汽贸、能源化工板块仍然保持正增长,集团主要业务板块发动机板块市场份额两年来保持持续上涨。古堂生说,虽然眼下经济大形势不太好,但是由于各板块均衡发展,集团的总体发展态势与去年持平,有望实现微增长。

玉柴在发动机、工程机械等六大板块的发展规划,也是此次在哈尔滨工程大学受到广泛关注的热点话题。对于毕业生在会后的互动交流环节多次问及各板块的发展情况,古堂生回答说,现在玉柴各大板块发展形势健康优良,板块的发展,则需要更多的人才加入,玉柴欢迎来自五湖四海的优秀人才加盟玉柴,施展才华,实现梦想。玉柴的市场表现得到参会毕业生们的赞许。



此外,玉柴为拔尖人才提供协议购房的做法,也广受毕业生们的关注。

研发优势、文化优势 破解地域短板

统计显示,2013 年高校毕业生将达到 700 多万。而受经济形势影响,

行业很多企业都“冻结”了今年的招聘计划,这使今年的校园招聘工作比往年特殊。有招聘计划的企业纷纷提前开展招聘,而确定继续在校深造或积极求职的毕业生比以往更多了,持观望态度的毕业生比往年少了一些。

在如此严峻的就业形势下,毕业生们的就业观念也逐渐趋于理性。“北

上广”(北京、上海、广州)等大城市不再是他们首选,他们开始更多地选择合适的发展平台。来自黑龙江科技学院的靖微对玉柴重工提供的职位很感兴趣,他说,在二三线城市购房压力没有那么大,加上拥有良好的发展平台,更值得去奋斗。

在毕业生们看来,玉柴虽然没在“北上广”,但是科研水平的吸引力堪比“北上广”。加上玉柴已在南宁建设完成工程研究院试验基地,并通过产业布局,落子天津、厦门、重庆、珠海等国内大中城市,原本因地处偏远而造成的人才引进劣势已不复存在。

而即便是在玉林,很多毕业生也找到了属于自己的工作和发展平台。来自哈尔滨工程大学的硕士毕业生余远菊来到玉柴已有一年多,她说,虽然城市不大,但是城市不大也有不大的好,关键是来到玉柴能得到更好的锻炼,掌握更多的知识。来自天津大学的硕士毕业生吕锋本科毕业后加入玉柴,硕士毕业后仍选择回到玉柴。他

说,我喜欢玉柴的文化氛围。玉柴独特的企业文化已经成为毕业生们选择加盟玉柴另外一大因素。

加大人才引进力度

正是因为玉柴的独特优势,使玉柴本次校园招聘活动一开始就受到了极大的关注。来自大连海事大学、辽宁大学等东北三省的大专院校的毕业生们慕名而来,参与了此次招聘宣讲会。

与此同时,校方也给予了极大的支持。哈尔滨工程大学党委副书记、副校长魏巍,动力与能源学院院长马修真、党委书记王玉坤等校方领导也出席了此次招聘宣讲会。

据了解,近年来,玉柴加大了海内外高级人才的引进力度,除了国内的校园招聘,玉柴还启动海外招聘计划,通过多种渠道吸引海外优秀的留学生以及在外国有经验的管理技术专家加盟玉柴。目前,每年平均都有 10 多名的海外高级人才加盟玉柴各大子公司,参与到玉柴事业中来。

电商商业人才过剩 总监年薪跌近 10 万

魏蔚

去年被疯抢的电商中高端人才,今年却难寻就业机会。近日,多位猎头向记者反映,“整体来看,今年互联网中高端人才的需求比去年有所下降,其中最明显的是电商行业,企业出的薪资差不多降了有 30%”。对于以上变化,业内人士认为,最大的原因是今年的资本环境差,很多中高端人才为找更好的平台自动离职,造成此类人才相对过剩。

IT 招聘热度下降

“今年 1-5 月,IT 行业的职位需求较去年同期总体增长 59.5%,该数据在去年为 65.3%,招聘需求下降 48 个百分点,这意味着虽然今年 IT 行业招聘需求依然旺盛,但增长势头已不及去年。”智联招聘高级职业顾问郝建近日向媒体坦言。

同时,百伯资料显示,2010 年、2011 年 IT 行业招聘量特别大,企业招人招得比较满,但是今年像阿里巴巴等一些企业的用人需求都略有收缩。记者登录某招聘网站发现,目前阿里巴巴在该网站的招聘需求仅有 55 个职位,且所招职位基本上都是客服、销售、客户经理等中低端人才。

此外,业内人士表示,在今年互联网招聘热度逐渐弱化的现状下,首当其冲的即是电子商务行业,尤其是此行业的中高端人才需求已不像去年那般疯狂,尤其是在研发方面的招聘数量比去年少了近一半。

总监年薪猛跌近 10 万

“一般来说,去年电商类团购企业市场总监的年薪税后差不多 30 万元,而今年税前只有 25 万元。”猎聘网猎头张小姐向记者举例,按这个数字来算,总监级别的年薪跌了近三成,短短一年时间就少了 10 万元。

“从整个电商行业来看,一个好几儿企业的产品总监去年年薪大概是 40 万元起,而今年企业给出的年薪是 30 万-40 万元,企业或多或少的对薪资做出了微下调。”某招聘网站猎头于先生补充道。

在普遍存在薪酬下降的电商行业,哪个领域降幅最大呢?从各方数据来看,团购业跌幅最严重。在这一点上,似乎从业者更具有发言权。团购人士黄先生告诉记者,“一家现在在排名前三的团购网站挖角一个总监级人才开价是年薪 50 万元,而今年价格已降至 30 万元”。对此变化,该人士解释称,去年对中高端人才都是先抢来再说,现在资本环境没有好转,企业发展前景还不明朗,一些中高端人士会选择自行离职来寻找新的发展平台,这就造成了中高端人才相对过剩。

而值得注意的是,目前电商中高端人士另觅高就的情况正在发生。据了解,除一个月前玛萨玛索副总裁梅珊离职加盟华夏茶联之外,本月中旬从凡客诚品副总裁位置上离开的杨芳,加盟乐视网任副总裁。

重庆大江工业公司 举行“迎中秋、庆国庆” 职工跑步接力比赛

为丰富员工的业余文化生活,增强团队合作精神 and 凝聚力,9 月 22 日,大江工业公司举行了“迎中秋、庆国庆”职工跑步接力比赛,该公司 16 个单位组成的 10 支代表队 200 名运动员参加了比赛,比赛中参赛队员团结协作、你追我赶、奋勇争先,比赛场上加油声、欢呼声此起彼伏,气氛热烈。图为职工跑步接力比赛现场。

马占超 摄影报道



微软将在华招聘 1000 人

为抢占中国市场,国际 IT 大鳄越来越重视为地方发展战略提供个性化服务。9 月 21 日,到南京宣讲在华发展及华东地区发展战略的微软公司副总裁、微软大中华区首席运营官费高敦,在接受媒体采访时表示,要携手南京共建良好的创新“生态系统”,助力南京提升创新力、竞争力和人才建设。

费高敦说,作为中国经济最活跃地区长三角区域的中心城市,南京正谋求以科技创新实现城市突破性发展和跨越,这对微软意味着大量合作机会。微软在江苏及南京的发展战略将包括深化与政府、合作伙伴、用户以及媒体的关系,加强人才队伍培养等。尤其将深化为地方信息化建设献计献策,帮助地

方构建云端智能城市,提供电子政务、城市管理、市民服务等一系列基于云技术的解决方案方面的工作。

“微软将在未来 5 年积极向中国 15 个省份、20 多个城市扩展,为此,微软会相应增加当地员工队伍,包括管理团队。”费高敦透露,新财年微软将在中国招聘 1000 名新员工,其中 50%将来自高校,其在中国的年度研

发投入也将超过 5 亿美元。今年底,微软还计划在中国建第二个技术支持中心,这将推动微软更加积极地与各地信息化发展进一步融合,用其服务全球客户的经验和知识,特别是提供云服务的经验,帮助各地加速采用和有效使用新科技。“南京将会是我们提供以上技术服务最看重的城市之一。”他表示。(韦铭)

坚持以人为本 以人才引领发展

滇虹药业荣获“员工最信任企业奖”

本报记者 何沙洲

9 月 20 日,由国内专业的员工敬业度调查服务机构和泰恒信举办的“2012 年度员工最满意企业研究颁奖盛典”在北京中华世纪坛数字艺术馆隆重举行。此次盛典公布了房地产、高科技、制造业、消费品、医药、金融等 9 大行业获奖企业名单。66 家企业分别获得员工最满意企业综合奖、员工最信任企业奖、员工最认可文化企业奖、员工最佳职业发展平台奖、员工最满意企业提名奖等奖项。医药行业中,滇虹药业集团股份有限公司、上海中信国健药业股份有限公司两家企业从众多国内知名的企业中脱颖而出,荣获“员工最信任企业奖”。

提升员工的敬业度,如今已受到越来越多企业的关注。如何驱动员工更敬业地工作是时下很多企业管理者都在思考的问题。颁奖盛典上,主办方代表和泰恒信公司总经理姜永威表示,“希望通过‘员工最满意企业研究’,让企业真正了解员工的想法;通过员工敬业度调查服



务,找到那些更容易撬动员工敬业度的满意度因素,以帮助企业提升管理水平。”

“员工最满意企业研究”是从员工的角度看企业,评价出员工眼中最满意的企业,打造出员工最满意企业,传播企业的雇主品牌。该研究自今年 4 月 19 日启动以来,本着“驱动员工敬业、打造雇主品牌”的宗旨,依照公开、公平、公正的原则,采取企业内部调查与社会外部评价相结合的方式,经过初选和终选两个阶段,经过缜密调查、研究、比较,

依照综合评定产生“员工最满意企业综合奖”、“员工最信任企业单项奖”等奖项。

当天,来自全国各大行业的企业 HR 代表,业内权威专家教授,及国内 20 多家主流媒体等 150 余人出席了盛会。除了为获奖企业颁奖,会上还发布了《2012 年度员工最满意企业研究白皮书》,该白皮书对全行业员工满意度现状和敬业度现状调研结果进行了数据分析,从不同的行业、年龄、司龄、层级、学历、工作职能、地区和性质企业等角度,整

体呈现了当前企业员工的满意度现状和敬业现状。据调查显示,由于 2012 年整体经济环境比较萧条,企业经营环境不好,在员工投入方面也都比较谨慎,所以员工的满意度出现下降趋势。”和泰恒信首席顾问师军锋表示,企业发展在走过繁华步入“7”时代经济下,提升业绩的核心力量是关键人才,企业只有提升关键员工的敬业度才能在最短时间内帮助企业渡过难关。

“滇虹药业这个具有深厚文化积淀和民族特色的企业品牌从众多国内知名企业中脱颖而出,荣膺‘员工最信任企业奖’,与滇虹一直以来注重员工培养、企业文化建设的文化背景密切相关。”业内专家告诉记者,滇虹药业荣膺“员工最信任企业奖”,更是滇虹坚持以人为本,以人才引领发展的新起点。良好的员工信任氛围及深厚的人才储备,必将为成为滇虹未来企业战略发展与品牌建设,不断创新并引领产业发展,向世界一流医药企业的目标迈进的坚实基础之一。

广汇集团 试水员工持股 就增持广汇能源定计划

证监会《上市公司员工持股计划管理暂行办法》框架搭就后,广汇集团的一份员工持股计划或成为一次“试水”。

9 月 24,广汇能源对网络上关于《广汇集团员工持股激励计划管理暂行办法》的消息做出说明,确认广汇集团正就所属员工二级市场增持广汇能源股票制定计划。广汇集团虽非上市公司,但其此番“试水”或为将来的上市公司员工持股计划积累经验。

近日,一则题为《广汇集团员工持股激励计划管理暂行办法》的文章被广泛转载,其中提到了“广汇集团将通过帮助员工持有广汇能源股票,并为员工提供 3 年期保收益、通过无息融资扩大收益的支持……”。就此,公司书面致函控股股东、实际控制人,核实广汇集团是否制定上述计划并获得了确认。

据公告,广汇集团表示,鉴于对广汇能源未来发展前景的坚定信心,结合目前市场形势,近期正在制定有关广汇集团所属员工从二级市场增持广汇能源股票的相关计划,具体方案正在多方论证与广泛征求意见阶段。同时表示,“因方案目前尚未最终确定,需要向有关部门进行政策咨询、方案论证与细节确定。”

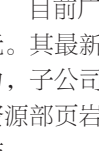
公告并未过多披露上述员工持股计划细节。按字面意思看,上述集团员工持股计划由集团统一部署,不过其“所属员工”自然亦与上市公司会发生牵连。据网上转载文章透露,上述计划将由员工将其自筹资金委托集团,由集团将资金交付给证券公司,设立资产管理计划予以实施,交易广汇能源股票,并按 1:1 比例融资放大买入广汇能源股票。上述计划的激励对象包括了广汇集团、上市公司等在内的中层以上员工。同时值得注意的是,该计划首先即对实施前提进行了强调,即“上市公司的能源开发、综合物流等能源产业链项目均在顺利推进,产业转型已顺利完成,能源产业将进入一个业绩持续释放的高速成长期,发展前景广阔。”

当日的公告并未针对上述具体条款做出任何说明,但从其表述看,集团此番推出计划应包含对上市公司发展的认识以及对目前股价的看法。事实上,以公告内容看,集团的员工持股计划与上市公司员工持股计划应存在一定差别,但将其认定为尝试亦未尝不可。今年 8 月初,证监会即发布上市公司员工持股计划暂行管理办法的征求意见稿,意在引进员工薪酬作为长期持股资金,并将上市公司发展与其二级市场价格联系起来,维护股民利益。不过,尽管监管层已就员工持股搭就了基本法律法规框架,但其诸多实施细则尚未推出,尚未发布正式版本,由此广汇集团从其集团层面推出员工持股计划,或有“试水”意味。

目前广汇能源最新股价 1393 元。其最新发布的一则公告内容为,子公司广汇石油将参与国土资源部页岩气探矿权招标出让工作。

(赵一蕙)

协办单位:

海南亚洲
制药有限公司

董事长 楼金
总经理:

地址:
海口市国际商业大厦12层
电话: 0898-66775933
传真: 0898-66700763