



又到岁末,每年这个时候是企业人才流动的高峰期。最近,各大城市频频举办形式多样的招聘会,频繁的人才流动在给用人单位提供大量人才储备机会的同时,大部分企业的招聘需求却始终不减。在这一轮人才储备战中,却又存在着人才需求的结构性矛盾:一方面,人才,特别是中高级企业经营管理人才,企业有需求,而面对丰厚的薪资待遇,却很少有人能跨过这个“高门槛”;另一方面,一些服务性行业,由于待遇不高,工作量较大,因此少有人问津。

岁末 国内企业打响人才储备战

现状:人才凸显结构性矛盾



A 重庆:有企业连续 12 年招不到人

■ 童江华

高薪诚聘、底薪 1800 元+高提成+奖金+年终奖……每场人才招聘会上,这样的字眼总会出现不少企业的海报上。重庆人才大市场的“人才市场供求分析”简报也显示,营销人才已连续 12 年列入该市“十大热门职位”,收入排在第一,但每年企业都在喊难求真正的营销人才。

为何营销人才如此难求?经调查发现,压力大、不稳定让不少人对营销望而却步,而高校培养的人才与市场脱节造成了供需结构性失衡。

现状:月薪 2 万难觅营销人才

在重庆观音桥智成人市场,一些用人单位打出“高薪诚聘”、“保底底薪 1800 元+高提成+奖金+年终奖”等字样,招揽营销人才。一家房地产企业的招聘海报很诱人:外展置业顾问,月薪 2 万,30 名,任职要求高中及以上学历。

“只要优秀,我们宁愿多花钱。”这家企业的招聘主管王先生说,但现在很难招真正的营销人才。“我当前的主要工作不是扩大业务

规模,而是招揽营销人才。”在聚焦人才市场,重庆某科技公司人事经理王露说,现在各行业都面临巨大的竞争压力,营销人才缺口越来越大,尤其是能干的人,高薪也难求。

原因:迫于压力科班生转行

联英人才副总裁曾华说,他从 2001 年起就从事人才招聘,12 年来,每年营销人才都难招,这几年因市场竞争更激烈,营销人才招聘更难了。

为何连续 12 年,企业都在喊招不到合适的营销人才?

“我曾在一家商贸公司做了 4 个月销售,一单业务也没做成。”去年毕业于重庆工商大学市场营销专业的李佳(化名)说,“刚毕业的大学生没人脉,做销售不容易。”

而在重庆人才大市场的招聘会上,刚刚辞职的田军告诉记者,他学的中文,去年毕业时因没找到跟专业对口的工作,便去一家公司做销售,公司承诺的薪水很高,可业绩不佳,只能拿到微薄的底薪,除去交通费,所剩无几,工作压力非常大。

刘强介绍,虽然重庆高校每年有 3000 多名市场营销专业毕业生,还有部分文科类

毕业生也从事营销,但部分市场营销专业大学生,由于没经验,企业不录用,他们被迫选择转行。而一个企业少则要几人,多则需要上百人,如一个招聘网站就需要 100 多名营销人员。重庆有几十万户企业,需求非常庞大,因此大部分企业表示招不到合适的人。

对此,重庆度翔科技有限公司总经理杜久亮说,现在的毕业生没经验,必须经过半年或一年的培养,但培养的人才很快流失了。因此,企业更喜欢有经验的营销类人才。

“总的来说,企业不愿培养营销人才,影响了人才队伍的健康发展。”联英人才副总裁曾华说,现在很多企业即使培训也仅限于怎么做业务,没有从整体规划上考虑。比如企业在如何管理、评价营销人才,如何营造良好的人才成长环境等方面还较模糊。既想马儿跑得快,又想马儿不吃草,肯定不行。

重庆人才大市场人力资源招聘主管万晓冬说,高校毕业生没经验,而企业缺少培养人才的计划和耐心,这种供需双方的矛盾,导致人才配置度不高。

重庆三峡学院管理学博士、副教授冉建宇则表示,长期以来高校在营销人才培养方面远远滞后于企业的需求变化,在教学中,教

师只是作为“二传手”把教材中的知识“传”给学生,没有将背后所蕴含的营销管理理念、操作方式和方法传授给学生。这种培养方式必须变革,不然就会与市场需求脱节。

建议:校企结合培养应用型人才

不少市场营销专业毕业生转行,而很多企业却大叫缺营销人才,问题该如何解决?

经过近 5 年对企业的追踪调查研究,重庆三峡学院管理学博士、副教授冉建宇认为,高校培养营销人才应与企业需求接轨,培养具有较强沟通、市场调查、销售管理、营销策划专业能力的应用型人才。

他建议,要从实训(践)平台、教师队伍、营销行业协会三个方面构建高校营销人才培养体系。一是把校内实训(验)室和校外实训(习)基地有机融合起来,把企业变成课堂的延伸,并让企业的管理人员成为指导教师,深度融入教学中;二是要由校内专业教师、兼职教师、管理部门教师、企业导师等组成教师队伍;三是建设强有力、多样化的营销行业协会,有效推动学生自主探究、自主学习,提升其专业能力和素质。联英人才副总裁曾华认为,校企合作模式值得学习和借鉴。

B 杭州:9 年培训 9 万名企业高管

■ 刘煜

这里没有长江、中欧、北大这些商学院名头响,也没有豪车美女等劲爆话题,不过,杭州的许多企业家高管们都喜欢到这里来上课。宗庆后、马云、王水福等商界大佬,都曾是这儿的学员。

日前,杭州市企业高级经营管理人才培训“356 工程”的最后三期培训班正式结业,这个在杭州企业家中口碑流传的“杭版商学院”呈现在眼前。

每年投入 500 万

“356 工程”始于 2004 年,是指用 3 年时间,杭州市本级培训 500 家重点骨干企业的 600 名主要经营骨干,区、县(市)和市直有关单位把规模以上企业主要经营骨干轮训一遍。

杭州市委组织部顺应杭州大力发展十大产业的趋势,让“356 工程”培训的课程颇具针对性。比如电子商务应用专题总裁高



级研修班、现代商贸与休闲服务经济专题培训班等。一开始,师资只有浙江工商大学一所大学,后来通过课程公开招标,引入了浙大、清华、复旦三所高校,扩大竞争,让课程更精彩。

老总们说,培训班并不是纯粹的课堂式教学,还会组织学员去优秀企业甚至境外参考察、举行各类座谈会、请市领导来给大家作专题报告,这也是培训班吸引他们的原因之一。

9 年下来,“356 工程”共举办了 41 期国内研修班、6 期国外短修班,组织了 21 期境外学习考察与经贸交流活动。市本级培训了 2000 余家重点骨干企业的主要经营管理人才 3200 余名,区、县(市)在此带动下也纷纷举办类似培训班,全市共培训企业经营管理人才 9 万余名。

让人吃惊的是,培训班的学费全部由政府出资,每年安排 500 万元的专项资金,就是给这些老总们上课。

课上得值不值?

在结业典礼现场,德力西集团总裁王非举起了手中的一个小玩意。这是一个小小的充电器,一头有 USB 接口,中间还有一根可以伸缩的线,不仅携带方便,而且解决了外出时给手机充电线不够长的问题。王非说,这个即将上市的产品,就是上培训班收获的一个缩影。

2008 年,王非参加了第 16 期清华大学

“新型重化工业”的总裁高级研修班,“不仅交了朋友,把学到的知识用于企业实践,也有不错的效果。”于是,2011 年,他又申请参加了第 32 期清华大学“工业设计与转型升级”总裁高级研修班。

王非的灵感是在清华大学教授的一堂课中,被激发了。那堂课,清华大学的王明旨教授讲述了工业设计对企业的重要性。由此,德力西集团在去年 5 月就成立了家具电气“工业设计中心”,专门负责企业国际电工产品战略的制定、全线产品的设计开发推广等。现在成效初显,集团规划开发了家居电气、小家电、排插等许多创新产品,提升了企业在行业中的竞争力。

参加浙大培训课程的浙江东冠通信科技股份有限公司总裁陈海也说,这个平台催生了许多合作,比如班级里就有同学启动了合作,有的甚至办起了同学企业。在培训之外,同学们也有了更多的交流,比如举办慈善拍卖年会,与贫困学生结对等等。

C 兰州:年薪 48 万元职位无人揭榜

■ 田明 陈索菲娅

12 月 1 日,甘肃省第六届中高级人才精品招聘会在该省人力资源市场举行。由于受“高门槛”的限制,参会企业和求职者均较少,会场有些冷清,但这样的环境让供需双方多了交流和沟通的时间,并没有影响到招聘效果。据悉,此次招聘会参会单位 11 家,现场提供 60 多个岗位,截至当日招聘会结束,共有 475 人入场。记者了解到,招聘会上 48 万元年薪的一家房地产公司高管职位,因高要求最终无人揭榜。

“今天参会的用人单位以建筑工程、房地产开发等行业为主,实力较为雄厚、知名度也较高,提供的岗位为中级以上专业技术岗位、主管以上岗位等,年薪主要集中在 5 万到 10 万元。”据甘肃省人力资源市场飞天猎头中心相关负责人介绍。这样的精品招聘



会对求职者也提出了高要求。

储备战提前打响

记者在招聘会现场了解到,前来参加招聘会的企业中,有一部分其实并没有太大的岗位调整和用工需求,之所以加入到招聘的行列,也是为来年的用工紧张期做准备。

某贸易公司相关负责人告诉记者,“新

季到来的旺季储备人才”。该公司负责人还表示,招人不一蹴而就的事,尤其是招到合适的人需要一个过程,所以只有提前准备,才能争取工作主动。

与此同时,年末频繁的人才流动也给人单位提供了一个人才储备的机会。“按照惯例,到了岁末年初,求职者大多面临跳槽或择业等新动向,受就业形势的影响,很多求职者降低了就业期望值,这正是企业为来年储备人才的最好时机。”某工程机械企业人力资源部负责人告诉记者。

供需双方“门槛”高

由于供需双方进场“门槛”高,当日的招聘会仅有 11 家单位参会,再加上对求职者的高要求,现场显得有些空荡冷清,少了嘈杂拥挤却多了交流沟通。求职者年龄以 30 岁左右为主,而且简历上大多写着密密麻麻

的工作经历,递简历的同时还会递上一些证书。记者注意到,求职者与招聘方进行交流的时间平均为 5 分钟,若双方契合度高甚至达半个小时。“这在以往求职者以高校毕业生为主的招聘会上基本不会出现,深入细致的沟通交流能增加成功率。”一名招聘工作人员说。

已经是第二次参加中高级人才精品招聘会的兰州玛格时尚商贸有限公司,此次带来了总经理助理、销售主管等岗位,月薪都在 5000 元左右。“这些岗位在面向毕业生的一些招聘会上无法招到相应的人才。”该公司人力资源负责人罗女士介绍,公司在参加上一次中高级人才精品招聘会时,招聘到一名总经理助理,在近一年的工作中表现优秀,公司非常满意。“目前已经收到 5 份简历,都比较符合我们的要求,对今天招聘会的效果比较满意。”

D 青岛:地产中高级人才频遭“挖角”

■ 刘希金

作为新兴行业,房地产目前处在初级阶段,十几年的发展虽然培养了许多地产人才,但对日益增长的房地产投资而言,地产人才远远不够。对于地产人才来讲,初级人才培养期较长,中高级人才颇“闹灾荒”。面对难关,销售上的巨大压力使得地产人才是“一将难求”,挖角、跳槽不断,岛城地产人才目前正在“暗流涌动”。

初级人才培养期相对较长

据国家统计局统计显示,今年前三季度全国房地产开发投资 51046 亿元,同比名义增长 15.4%,其中,住宅投资 35126 亿元,增长 10.5%,占房地产开发投资的比重为 68.8%。据青岛统计局统计信息显示,今年前三季度岛城房地产投资完成额为 685 亿元,房地产投资完成额增长 17.3%,其中,住宅投资 440.8 亿元,增长 2.5%,占房地产开发投资比重为 64.3%。虽然去年岛城地产遭遇“寒流”,但受今年房地产投资增长、楼市相对“回暖”等因素刺激,房地产人才需求依旧旺盛,人才短缺状况依然没有得到根本性改变。

相对其他职业来说,地产人才培养期相对较长,一般而言,新入职的销售或策划人员在经过几个月的培训后依然很难独立完成项目销售或流程策划。但是,房地产作为一项较为新兴的产业,工资待遇相对其他职业稍高,而且岗位的专业要求也相对较广,因此吸引了很多应届毕业生的青睐。

猎头“觊觎”中层人才

临近年末,青岛市房地产销售压力空前巨大。据青岛网上房地产数据统计,截止到 12 月 3 日,岛城年末可售新建房源总套数为 158631 套,可售总面积为 1832.14 万平方米。其中,新建住宅为 114094 套,可售面积为 1266.22 万平方米。而截止到 11 月份,青岛新建住宅月均销售套数为 7710 套,消耗库存需要 1 年多的时间。在这场销量争夺战中,优秀的地产销售、管理、策划人才显然是不可或缺的。与地产初级人才相比,中层人才的培养难度更高,一个 2-3 年的地产项目很难培养出一个合格的中层人才,而逐步培养又需要很长的时间和耐心,许多中层地产人才也成为猎头公司“觊觎”的对象。

青岛知名房企营销主管邵先生,从事地产品牌营销已过 5 年,在营销方面业绩非常出色,曾多次接到猎头公司电话,可安排他至某央企青岛地产分公司,职位虽然相等,但待遇却翻倍。

高管人才频遭对手“挖角”

新进人员难培养,中层跳槽频繁,高层人员也同样难逃“魔手”,高层人才频遭对手“挖角”,而有的选择自己“另辟天地”。在青岛方面,高层管理人员的变动也非常频繁,据了解,青岛中海房地产开发有限公司副总经理王志宏,在年初担任青岛中海房地产副总经理半年后离职,在其任职期间主要负责于世园会板块玫瑰庭院项目的工程建设方面工作,此前曾大胆提出购房保值计划,成功运作锦绣华城项目并获得较好业绩。而年初,原康大地产营销公司总经理邵明林离职,加盟北京万达。

无论是遭对手“挖角”,还是因未完成销售任务而“被辞职”,可见高层地产管理人才的变动同样也是“家常便饭”。

青岛房地产经理人俱乐部常务副秘书长龙江表示,地产人才的变更频繁最主要的原因是房地产属于新兴行业,目前仍处于初级阶段,这是每个行业必须也必然要经历的。他还谈到,目前,像一些大型的国企、央企由于项目多、连续性好,人员能得到很好的锻炼;而像一些小型的房地产企业,由于项目有限或培训跟不上,人员有流动很正常。

西部当选 雄厚资金
CCI — 成功千万里 融资零距离 —
雄厚资金支持各类项目融资借款, 两百万起贷, 可免抵押, 个人、企业不限, 地域不限, 手续简单、审批快、利率低、放款迅速。
电话: 028-68000368